



Josef Ortis Straße 4
8130 Frohnleiten
+43 676 3148236
+43 699 17399095
anfragen@progredio.at
www.progredio.at

Zu Beginn:

Ich habe den Begriff „Coaching“ bei einer Suchmaschine eingegeben. Binnen einer halben Sekunde waren 246.000.000 Seiten gefunden. Mit dem Zusatz „Ausbildung“ wurden die Ergebnisse auf 830.000 Seiten reduziert. Im Internethandel könnte man über 1300 Bücher und über 40.000 weitere Artikel kaufen, die sich auf Coaching beziehen.

Es ist somit offensichtlich, dass es keine allgemeingültige Definition gibt, und deshalb möchten wir Ihnen unser Verständnis für Coaching näher.

Coaching. Ein Qualitätssicherungsinstrument

Wenn wir von Coaching sprechen, meinen wir Beratung und Begleitung in beruflichen Kontexten und als Bezeichnung für die individuelle Beratung und Begleitung von Führungskräften.

Wir bringen eine Sicht von außen und durch Fragetechniken können wir Wissen beim Coachee generieren – bzw. können wir die Sicht des Coachees auf die eigene Organisation erweitern. Externes Coaching bietet einen neutralen und diskreten Raum um sich über Strategien klar zu werden, bevor diese im beruflichen Alltag präsentiert, reflektiert und umgesetzt werden.

Anlässe für Coaching

In den meisten Fällen wird Coaching in Anspruch genommen, wenn eine Entscheidung ansteht oder ein neues Rollenverhalten verlangt wird. Der/die Coach ist meistens nicht die erste Person, mit der ein Thema diskutiert und bearbeitet wird. Gespräche mit Freund/innen, Familie und Kolleg/innen waren nicht zielführend, Seminarbesuche hatten nicht den gewünschten Effekt, Bücher und Recherche im Internet führten nicht zur Lösung. Der Handlungsdruck steigt Lösungen für in der Regel drei Anlässe zu finden (Fischer-Epe, 2015, S. 22 – 24):

1. Veränderungen der Rahmenbedingungen und Rollenanforderungen

- a. Umstrukturierungen, neue Rechtsformen, Verkauf des Unternehmens, Umorientierung der Organisation hin zum Profit-Bereich,
- b. neue Produktionsverfahren, neue Produkte, neue Technologien, veränderte Innenpolitik des Unternehmens,
- c. Beförderung, neue Führungsaufgaben, Versetzung, Down-Grading, Kündigung, Stellungswechsel.

2. Kritische Situationen und Konflikte

- a. Kommunikations- und Kooperationsprobleme im Team oder mit einzelnen Mitarbeiter/innen bzw. Kund/innen,
- b. akute oder festgefahrene Konflikte zwischen Führungskräften oder ganzen Unternehmensbereichen,

Quelle

Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung.

Schreyögg A. (2012).

Frankfurt/New York, Campus Verlag

Coaching: Miteinander Ziele erreichen.

F Fischer-Epe M. (2015).

Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag



- c. Kommunikations- und Kooperationsprobleme mit dem eigenen Vorgesetzten oder mehreren Hierarchien.

3. Fragen der persönlichen Entwicklung

Der/die Coachee möchte von sich aus neue Verhaltensmuster erlernen oder eine Einstellung verändern bzw. sich seiner/ihrer Einstellung bewusst werden. Die eigene Haltung, die eigene Entwicklung steht im Fokus:

- a. in diesem Entscheidungsprozess,
- b. bei anstehenden Laufbahnveränderungen, beruflichen Umorientierungen oder der Vorbereitung auf den Ruhestand,
- c. bei seelischen oder körperlichen Symptomen von Überforderung, Überarbeitung, Sinn- oder Motivationsverlust.

Settings

⇒ Einzelcoaching:

Es wird ein intimer Raum geschaffen, in dem Kunden und Kundinnen sich mit ihren Anliegen exklusiv auseinandersetzen können. Krisen, persönliche Weiterentwicklung werden bevorzugt in diesem Setting bearbeitet. Je höher in der Hierarchie eines Unternehmens, desto wahrscheinlicher wird ein Einzelsetting bevorzugt.

⇒ Gruppencoaching

Im Gruppencoaching ist es nicht die Intimität sondern die Öffentlichkeit die für die Bearbeitung eines Themas gebraucht wird. Menschen mit gleichen Funktionen aus unterschiedlichen Organisationen bearbeiten Themen (Bsp.: Interventionsgruppen von Coachs, Betriebsräten, Nachwuchsführungskräften).

Stammen die Mitglieder aus einer Organisation, wie die Fachbereichsleitungen, Teamleitungen, muss man die Hemmschwelle mitbedenken, die durch interne Konkurrenzen entsteht. Die Teilnehmer/innen verfügen über Erfahrungen und durch Anleitung können diese Erfahrungen genutzt werden. Die Personen lernen durch die Erfahrungen der Anderen und die Perspektiven erweitern sich - der Radius wird größer. Der Erfolg dieser Beratungsform ist sehr stark an eine begrenzte Teilnehmer/innenanzahl gebunden. Teamcoaching

„Teams sind institutionalisierte Gruppen, die dauerhaft eine gemeinsame Aufgabe erfüllen oder die jedenfalls ihre Arbeitskraft in den Dienst einer als gemeinsam definierten Aufgabe stellen (Benixen, 1980).“ (Schreyögg, 2012, S. 241)

⇒ Teamcoaching

Es dient Teams zur Entlastung, Unterstützung und Perspektivenentwicklung.

Der Mehrwert zeigt sich

- in der professionellen Begleitung von Reflexion und der Entscheidungsfindung bei aktuellen Anlässen, Veränderungsprozessen und in Krisensituationen,
- durch die Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen und Konflikten,
- in der Klärung und Gestaltung von Aufgaben, Aufträgen, Funktionen und Rollen (z.B.: Führung, Management),
- bei der Einführung neuer Programme, Ideen und Strukturen,
- durch Stärkung in und Bewältigung von Veränderungsprozessen,
- bei der Entwicklung innovativer Lösungen von/bei neuen Herausforderungen und
- in der Mobbing- und Burnout-Prävention



Abgrenzung zu anderen Beratungsmethoden

Jede Form der Beratung, die nicht in Zusammenhang mit einer Organisation oder einem Unternehmen steht, wie z. B. Lebensberatung, Seelsorge oder Therapie ist damit nicht gemeint. Coaching hat nicht den Menschen und die Person „... mit ihren Charaktereigenschaften, ihrer Psychogenese, ihren Traumata und seelischen Störungen, ihrem Verhalten oder ihren Beziehungen“ (Buchinger & Klinkhammer, 2007, S. 26) im Fokus sondern die Arbeit die diese Person verrichtet. Auch nicht die persönlichen Beziehungen in einem Team, die Gruppendynamik oder ihre organisatorische Einbettung sind Themen, sondern Gegenstand ist die Arbeit und Arbeitsfähigkeit eines Teams.

Andere verwandte Beratungsformen sind: Psychotherapie, Lebens- und Sozialberatung, Seelsorge, Sozialarbeit

Persönliche Anmerkungen

Coaching ist wie Supervision kein geschützter Begriff. Jede Person darf diese Dienstleistung anbieten – auch wenn sie oder er keine entsprechende Ausbildung absolviert hat. Sind Sie auf der Suche nach jemandem, der oder die Sie und Ihr Team begleitet, achten Sie bitte auf:

- ⇒ **Ausbildungshintergrund und Berufsverständnis**
Suchen Sie einen Coach für berufsfeldbezogene Reflexion von Fällen und Teambeziehungen, braucht diese Person Wissen über die Bedeutung von Rollen und Funktionen in und das Wesen von Organisationen.
Fragen Sie Personen, die mit Ihnen und Ihrem Teams arbeiten möchten, welches Berufsverständnis sie mitbringen, welche Bedeutung Hierarchien und der organisationale Hintergrund für sie haben. Fragen Sie nach Ausbildungsdauer und dem Ausbildungsinstitut.
- ⇒ **Laufende Fort- und Weiterbildungen**
sind in Beratungsberufen nicht vorgeschrieben, aus diesem Grund ist es interessant nachzufragen, inwieweit sich Berater und Beraterinnen weiterbilden. Besuchen diese Personen Intervisionen oder Kontrollsupervisionen? Lassen Sie sich etwas über die letzten Fortbildungen erzählen!
- ⇒ **Empfehlungen und Referenzen**
Websites sind sehr geduldig. Überprüfen Sie, ob die Referenzen kritischem Nachfragen standhalten. Hören Sie sich in ihrem Umfeld um.
- ⇒ **Selbsteinschätzung der Supervisorin/des Supervisors/Coachs**
Wir sind der Überzeugung, dass Beraterinnen und Berater, die Aufträge in dem Bewusstsein ablehnen, die notwendige Fachkompetenz für diesen Fall/dieses Thema nicht mitzubringen, über eine gute Selbsteinschätzung verfügen. Fragen Sie deshalb nach, welche Anfragen abgelehnt worden sind oder abgelehnt würden.