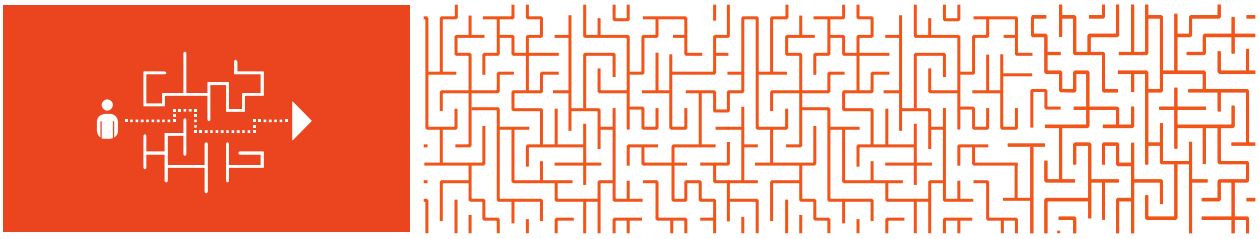

Führungscoaching: Hintergründe, Nutzen, Prozess

Menschen lassen sich coachen, weil sie bestimmte Dinge klarer sehen, leichter entscheiden oder einfach besser machen wollen als bisher. Entscheiderinnen und Entscheider in Organisationen sind hier in besonderer Weise gefordert. Die Dichte des Geschehens in Wirtschaft und Gesellschaft und die Dynamik, mit der sich Dinge verändern, sind heute größer denn je. Die Entschlusskraft, die rollenbedingt von Führungskräften erwartet wird und die sie sich auch selbst wünschen, wird durch komplexitätsbedingte Handlungsunsicherheit eingeschränkt. Die Menge der zu treffenden Entscheidungen und der allgegenwärtige Zeit- und Erfolgsdruck erzeugen Zielkonflikte und Stress. Die Belastung wächst, wenn man erkennt, dass bislang bewährte Lösungen nicht mehr greifen, neue Lösungen aber nicht in Sicht sind.

Wer das Rollenideal als Chef oder Chefin verinnerlicht hat, wird diese Situation so lange wie möglich aushalten wollen, denn Prävention kommt in diesem Ideal praktisch nicht vor. Neue Impulse und Perspektiven, die im Zusammenhang mit Entscheidungen und Veränderungen, Teamarbeit, Übergabe und Übernahme unternehmerischer Verantwortung, beruflichen oder privaten Beziehungsproblemen sehr hilfreich sein können, fliegen einem nicht einfach zu, schon gar nicht unter Dauerbelastung. So steigt das Risiko innerer Blockaden, und körperliche Symptome lassen meist nicht lange auf sich warten. Wer aber seine natürlichen Grenzen akzeptiert, kann rechtzeitig gegensteuern und sich unterstützen lassen. Davon profitiert man in erster Linie selbst. Natürlich profitiert auch die Organisation, und nicht zuletzt die Familie und das Privatleben.

Beim Coaching lässt sich der oder die Coachee im **geschützten Raum** auf eine Reflexions- und Lernerfahrung ein, die Wissen, Fühlen und Verhalten einschließt. Wer negative Gefühle denken kann, empfindet sie als weniger bedrohlich. Zustände können bewusst gemacht und neu bewertet werden. Damit wird das Verhaltensrepertoire größer. Während der oder die Coachee Experte/Expertin in eigener Sache ist, steuert der Coach den Interaktions-Prozess und gibt an passender Stelle Impulse. Das bedeutet professionelle Partnerschaft auf Augenhöhe.

Systemisch-integrativ

Wir verstehen Coaching systemisch-integrativ: Im Zentrum steht der Mensch, mit seiner Persönlichkeit, Lern- und Entwicklungsgeschichte. Er ist jedoch Teil des Systems. Im Business ist dies, neben dem privaten Umfeld, die Firma, Behörde oder Einrichtung, ein komplexes Gebilde aus Menschen, Interaktionen und Beziehungen, Strukturen, Rollen und Aufgaben, Regeln, Begriffen und Deutungen. Nachhaltig wirksame Lösungen erfordern deshalb die Verknüpfung der persönlichen, sozialen und organisationalen Sphäre und die Einbeziehung strategischer und methodischer Aspekte des Führungsalltags. Der Coach verfolgt damit, neben der Systemperspektive, einen integrativen Ansatz: Psychosoziale Kompetenz in Verbindung mit eigener, langjähriger Managementerfahrung.

Ein Coaching-Prozess umfasst, je nach Thema, Ziel und Problemlage, zwischen drei und fünfzehn Sitzungen, die jeweils etwa zwei Stunden dauern. Gecoacht wird in passender Atmosphäre, mit der nötigen Distanz zum Tagesgeschäft. „Geschützter Raum“ bedeutet nicht nur Ausschluss von Störungen, sondern auch absolute Diskretion. Gerne beantworte ich Ihre Fragen.

Ihr

Dr. Peter Kinne
Business Coach