

COACHING - EINE BESONDERE ART DER BERATUNG

Bereits 1990 wurde das Coaching seitens Gartner Group Innovations- und Projektmanagement für das „nächste Jahrtausend“ folgendermassen beschrieben:

- **Konversation halten,**
- **Team führen,**
- **Geistig trainieren,**
- **Konflikte lösen,**
- **Vorbild sein,**
- **Beziehungsnetz fördern,**
- **Arbeitsumfeld optimieren.**

Wenn wir uns heute umsehen, sind diese Punkte die Schlüssel für ein vertrauensvolles Coaching. Coaching ist die Leistungsoptimierung durch Vervollkommnung der eigenen Persönlichkeit – mit Blickrichtung auf den gesamtwirtschaftlichen und ganzheitlichen Prozessablauf. Das heisst in erster Linie, dass Coaching die Anleitung zum besseren Denken und zum mentalen Fit-Werden ist. In diesem Transformationsprozess ist Coaching, über einen längeren Zeitraum hinweg, die Begleitung von Wandlungen. Coaching: Ist auch das Gegenteil von Therapie: Es macht Gutes noch besser, verbessert die Fähigkeiten und stärkt die Stärken – statt Schwächen zu therapieren;

- programmiert den Erfolg;
- paart Erfolg und Anstrengung, Vollkommenheit und Vorwärtsentwicklung richtig.

Ein Coach ist

- Betreuer, Berater, Gesprächspartner, Lebensberater
- hat den Mut, Tabus mit Entschiedenheit und Einfühlungsvermögen aufzulösen
- berücksichtigt folgende Belange:
 - o kontinuierlicher Einsatz
 - o kontinuierliche Leistung
 - o Konzentration
 - o Umgang mit moralischem Druck
 - o richtiges Denken
 - o Lenken der Energie
 - o ausdauernde Motivation
 - o die Kunst des Visualisierens.

Warum Coaching?

Coaching ist immer dann gefragt, wenn Veränderungen auf folgenden Ebenen stattfinden:

- in der Organisation
- in der Kultur
- bezüglich der einzelnen Führungskraft

Führen kann nur der, der über sich selbst nachgedacht hat! Ein Unternehmer / Manager hat im Prinzip nur einen Menschen zu führen: sich selbst! Nur wer sich selbst optimal führen kann, kann auch andere Menschen gut führen.

Die Coaching-Ziele

Manager zur Selbstmotivation zu verhelfen, die auf Glauben an die eigenen Fähigkeiten und das Erreichenwollen und –können der eigenen Vision gründet. Führungskraft des Amtes und aufgrund des Machtanspruchs zu ändern in Leadership mit Teamvorbereitungen für Entscheidungen. Das Leistungsresultat weitgehend ichunabhängig zu machen und somit auch die gesamte Verantwortung für das Können auf sich selbst und andere übertragen. Der Zufall hat dann ausgedient. Kommunikationsgefüge und Machtmotiv so zu beeinflussen, dass bei gleichzeitiger Wahrung der Person und ihres Eigenbereichs optimale Leistungen erzielt werden.

Selbst-Coaching – ein nicht zu unterschätzender Weg. Was bietet es?

Nicht jeder kann sich einen Coach leisten, doch fast alle, die ernsthaft Karriere machen wollen oder schon „oben“ angekommen sind. Der Rest ist Einsicht und Wille. Geld ist nicht das Thema, höchstens ein Vorwand. So, wie „keine Zeit“ ein Vorwand ist. Es bietet:

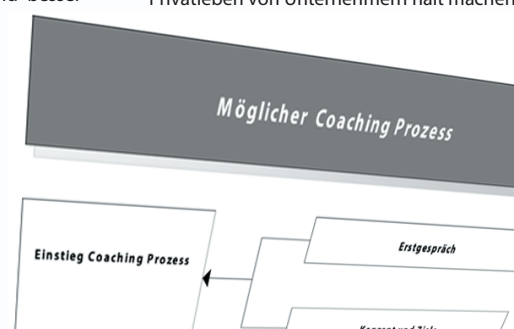
- Die Möglichkeit, den eigenen blinden Fleck aufzulösen
- Die eigenen Stärken erkennen und besser einsetzen
- Unsichtbare Potentiale erkennen und nutzbar machen
- Kommunikation verbessern
- Schneller und frischer Energiefluss
- Imagination der Zukunft zur Gegenwart
- Richtige Zielformulierung und

–Weiterverarbeitung

- Immer im Topstimmung – auf Abruf
- Schneller Zugang zum erweiterten Bewusstsein
- Umgang mit Problemen und deren Lösungen verbessern
- Blockaden abbauen und aus ihnen lernen.

Die Besonderheiten

- Die Coachingaufgabe lehnt sich an eine Strategie, sie ist ausschlaggebend für die Entwicklungsfaktoren.
- Professionelles Coaching findet in einem ganzheitlichen Prozess als Begleitung statt. Es verlangt ein Verständnis für Organisation, Produkte und Märkte sowie ein ausgeprägtes für die Personen des Unternehmens.
- Ein Minimum an Kenntnissen der Materie und Personen sowie ein hohes Mass an Einfühlungsvermögen.
- Laufendes Überwachen relevanter Faktoren im direkten und indirekten Umfeld des Kunden.
- Strategische Ausrichtung in der aktuellen Umsetzung wie in naher und ferner Zukunft
- Nüchternheit des Aussenstehenden bewahren.
- Begleitet Mensch und Projekt während der Umsetzung.
- Ist aktiver, unabhängiger Denker, auch Vordenker für die Sache.
- Mitverantwortung für die Motivation der Projektteilnehmer und Verantwortlichen.
- Die Professionalität ergibt sich primär aus dem Grundwissen im Management, über ein klares Projektmanagement sowie über das Verständnis der Marktkräfte und Auswirkungen auf das zu coachende Unternehmen.
- Coaching soll nicht unbedingt im vor dem Privatleben von Unternehmern halt machen.



- Persönlichkeitshilfen, Stärkung von Selbstwertgefühl, Motivation und allenfalls private Anliegen können an den Coach herangetragen werden.
- Die Grenze zwischen Consulting und Coaching in ihren eigentlichen Sinnen sind absolut fließend, vielfach gar nicht zu ziehen.
- Coachies und Berater müssen mehr und mehr in der Lage sein, interdisziplinäre Projektherausforderungen zu meistern. Sie sind Coach, Inspirator, Sparring-Partner, Freund und Kritiker sowie Lösungsanbieter für die Menschen und das Unternehmen.

Kleine Beratungsunternehmen oft von Vorteil

KMU-Kunden wollen breites Wissen spezifisch einsetzen. Meist wird diese Wissen nur sporadisch benötigt und dementsprechend extern eingekauft. Gefragt sind professionelle Berater, die sich der Notwendigkeit des Verständnisses von komplexen Zusammenhängen bewusst sind und die klar unterscheiden zwischen spezifischer Fachberatung und allgemeiner Unternehmensberatung.

Bezogen auf KMU-Kunden sind Einzelunternehmer als Berater gegenüber grossen Beratungsunternehmen meist im Vorteil. Sie können aus vielen kleineren, auch komplexen Mandaten eine sehr breite Erfahrung in neue Herausforderungen und Projekte einbringen. Zudem sind sie sich gewohnt, mit geringen Mitteln oft sehr gute Lösungen zu suchen, definieren und gemeinsam mit dem Kunden

umzusetzen. Wenn die Coaching-Kleinunternehmer auf Kapazitätsgrenzen stossen, habe diese meist ein sehr kompetentes Netzwerk an Dienstleistern, die für spezifische Aufgaben modular hinzugezogen werden können. Unter Vorbehalt, dass der Coach die Schnittstellen gut managen kann, hat dies den Vorteil, dass jeweils Fachwissen punktuelle besser eingesetzt wird, als wenn der Berater alles alleine machen würde.

Die kleinen Beratungsunternehmen bieten teilweise eine überdurchschnittliche Fachkompetenz in verschiedenen Gebieten an. Sie sind sowohl technisch wie auch betriebswirtschaftlich sehr gut qualifiziert und bieten dank ihren schlanken Strukturen eine sehr hohe Effektivität.

Erfolgreiches Coaching:

- hat mit Persönlichkeitskompetenz zu tun:
- Sie können die Mitarbeiter so akzeptieren wie sie sind
- Sie sind überzeugt vom Entwicklungspotential Ihrer Mitarbeiter
- Sie haben eine positive Einstellung gegenüber Schwierigkeiten
- Sie sind leistungs- und zielorientiert
- Sie glauben an die Macht des Vertrauens
- Sie freuen sich über die Erfolge anderer
- Sie sind selber sehr offen für neues Lernen
- Sie sind im Verhalten echt und integer
- setzt auch ganz gezielte Fähigkeiten in Kommunikations- und Sozialkompetenz voraus:
- Sie können genau und unvoreingenommen

beobachten.

- Sie haben ein gutes Einfühlungsvermögen.
- Sie beherrschen Gesprächsführungstechniken wie Aktives Zuhören, Ich-Botschaften und Feedback.
- Sie können prozess- und lösungsorientiert fragen.
- Sie können Komplexes und Unklares auf einen Punkt bringen.

Setzt starke Methodenkompetenz voraus:

- Sie sind mit Problemlösungstechniken vertraut.
- Sie können systematisch denken und nicht nur in Ursachen-/Wirkungs-Schemen.
- Sie verstehen die Auswirkungen und Zusammenhänge in der Anwendung von Projektmanagement-Methoden.

