

Steigerung und Stabilisierung der Performance durch Coaching (Einzel- und Teamcoaching)

Mein Verständnis von Coaching

Coaching heißt für mich, Menschen in ihrem Bestreben nach Bestleistung zu unterstützen.

Ich coache lösungsfokussiert.

Das bedeutet, dass ich den Coachee darin begleite, herauszufinden, was in einer bestimmten Situation „funktioniert“ und nicht, was nicht funktioniert und warum es nicht funktioniert.

Der Fokus auf Lösungen (anstatt Problemen), auf die Zukunft (anstatt auf die Vergangenheit) und darauf, was gut funktioniert (anstatt was schlecht oder nicht funktioniert) ebnet den Weg für das positive, pragmatische und systemische Coaching von einzelnen Personen, Teams und Unternehmen.

Meine nun gut 35-jährige Erfahrung im Umgang mit Menschen, sei es durch eigene Führungstätigkeit oder durch meine Arbeit als Trainer, Supervisor, Konfliktmediator und Coach, hat mich immer wieder gelehrt, dass grundsätzlich erfolgs- und leistungsorientierte Menschen sehr wohl wissen, was sie wie tun müssen, um Bestleistung zu erbringen.

Dies bedeutet allerdings nicht, dass sie immer Zugang zu diesen Ressourcen haben. Häufig sind diese durch aktuelle Konflikte oder situativ bedingte Überforderungsgefühle „verschüttet“ oder „überlagert“.

Der Coaching-Prozess

Nachdem der **Coaching-Anlass geklärt** und Coach und Coachee ihren Willen zur gemeinsamen Arbeit bekundet haben, **vereinbaren** sie die **zu erreichenden Ziele**.

Im zweiten Schritt **begleitet** der Coach nun den Coachee auf seiner **Reise** zu seinen vorhandenen **Ressourcen**, die ihm oder ihr in der Vergangenheit geholfen haben, schwierige Situationen, die in ihrer Struktur der aktuellen Problematik ähnlich sind, erfolgreich zu bewältigen (Der Coach in der „Guide-Rolle“).

Der dritte Schritt besteht im „**Wieder-Entdecken**“ dieser **Kompetenzen** und dem **gemeinsamen Reflektieren** darüber, wie diese nun in der heutigen Situation helfen können, dass der dem Coaching zugrunde liegende Anlass zielgerichtet und konstruktiv bearbeitet werden kann (der Coach in der „Hebammen-Rolle“).

Der vierte Schritt bedeutet das **Anwenden** und **Ausprobieren** der gemeinsam erarbeiteten „neuen“ Möglichkeiten des konstruktiven Umgangs mit sich selbst und/oder anderen in der **Praxis** durch den Einsatz alternativer Strategien und Methoden.

In einem fünften Schritt **evaluieren** Coach und Coachee die in der Praxis gemachten Erfahrungen.

Waren diese aus Sicht des Coachees erfolgreich, ist die gemeinsame Reise an diesem Punkt beendet.

Andernfalls muss die Reise fortgesetzt werden.

Coaching-Dauer und Dauer der einzelnen Sitzungen

Es gibt sicher kein Rezept dafür, wie lange Coaching dauern soll.
Die Länge hängt in erster Linie von der Komplexität des Anliegens ab.

Dennoch ist es aus meiner Sicht sehr wichtig, die Anzahl der Coaching-Sitzungen vor Beginn der Arbeit zu definieren, getreu dem Motto: „Weniger ist mehr!“
Die Begrenzung der Anzahl der Sitzungen führt dazu, dass von Anfang an mehr Lösungsenergie freigesetzt wird.

Ich habe gute Erfahrungen mit zwei bis sechs Sitzungen im Abstand von 2 bis maximal 6 Wochen gemacht.

Eine Sitzung umfasst bei mir gewöhnlich 4 volle Stunden, kann im Einzelfall aber auch auf 8 Stunden ausgedehnt werden.

Coaching-Anlässe

Im Rahmen von **Individual-Coaching** geht es häufig um Themen wie:

- *Entscheidungsunsicherheit hinsichtlich beruflicher Entwicklungen:* „Was kann ich tun, um die bestmögliche Entscheidung zu finden?“; „Worauf muss ich achten, damit die Entscheidung auch langfristig den Erfolg sichert?“
- *Fragen zur Führung von Mitarbeitern:* „Wie kann ich Mitarbeiter in ihrem Bestreben nach Bestleistung optimal unterstützen?“; „Wie kann ich Motivationsbarrieren bei meinen Mitarbeitern erkennen und eliminieren?“; Wie kann ich konstruktive Konfliktlösungen evozieren?“
- *Reduzierung des „Blinden Flecks“ (Selbstbild versus Fremdbild):* „Ich bekomme kaum mehr echtes Feedback, deshalb bin ich mir meiner Wirkung auf andere unsicher. Im Rahmen des Coachingprozesses sollen sie mein „Sparringspartner“ sein und mir offenes Feedback über die Wirkung meines Verhaltens auf Sie geben“.
- *Umgang mit hoher Belastung:* „Wie kann ich auch und gerade unter hoher beruflicher Belastung dafür Sorge tragen, dass ich nicht „ausbrenne?“

- *Kommunikation mit internen und externen Kunden:* „Wie kann ich Gewinner-Orientierte Lösungen im Umgang mit anderen erzielen und somit den Erfolg langfristig sichern?“

Im Rahmen von OutDoor unterstütztem **Team-Coaching** kann es zum Beispiel um Themen gehen wie:

- *Teamaufbau im Rahmen von Reorganisationsmaßnahmen:* „Wie können Mitglieder neu geschaffener Teams von Anfang an schnellstmöglich konstruktiv und effektiv zusammenarbeiten?“
- *Optimierung von Schnittstellen-Management:* „Wie erreichen wir, dass Schnittstellen nichts Trennendes symbolisieren und welche Voraussetzungen müssen wir schaffen, dass wir unsere Energien auf die übergeordneten Ziele fokussieren können?“; „Wie vermeiden wir faule Kompromisse und ermöglichen Synergien?“
- *Optimierung der Kommunikation, Kooperation und Leistung im Team:* „Wo stehen wir heute, wo wollen wir hin und was müssen wir dafür tun?“

Was hat Coaching mit Therapie zu tun?

Therapeutische Arbeit ist angesagt, wenn Menschen bei der Bewältigung von Problemen im Umgang mit sich selbst und anderen über keine grundlegend positiven Lösungserfahrungen verfügen, sondern immer wieder mit alten und unproduktiven „Überlebensstrategien“ operieren.

Die Handlungsmotivation ist eher misserfolgsorientiert.

In diesen Fällen bedarf es zunächst der Arbeit an den ungelösten Problemen und Konflikten aus der Kindheit und Jugendzeit.

Am Coaching teilnehmende Personen hingegen sind erfolgsorientiert und verfügen über eine relativ stabile „Ich-Struktur“.

Sie können auf bereits in der Vergangenheit erfolgreich eingesetzte Lösungsstrategien zurückgreifen.

Coaching baut auf diesen Erfahrungen auf und ist somit von Anfang an lösungs- und zukunftsorientiert.

Was zeichnet einen guten Coach aus?

Um Menschen optimal in ihrem Bestreben nach Bestleistung bzw. nach Wiederherstellung der besten Ergebnisse unterstützen zu können, benötigt der Coach ein vielfältiges Instrumentarium, das er situativ aus seinem „Werkzeugkasten“ einspeisen kann.

Hierzu gehören insbesondere die Kompetenzen, authentisch und kongruent zu kommunizieren, vorurteilsfrei zuzuhören, ergebnisorientierte Fragen zu stellen sowie die Fähigkeit, die systemischen Zusammenhänge jedes Prozesses sowohl zu erkennen als auch zu berücksichtigen.