

## Newsletter Nr. 9

# Coaching – oder: Reise in die Lösungszeiten!

---

„Isch hätt da gern emal e Problem“. Mit diesem Satz begann Bodo Bach seine Telefonate und brachte seine Gesprächspartner in Verwirrung und die Radiohörer in Verzückung. Ein Problem ist, wenn überhaupt, nur dann schön, wenn es andere haben. Wer hat schon gern ein Problem? Für manche ist ein Problem fast schon etwas Unanständiges. Dementsprechend werden Probleme, die es ja tatsächlich gibt, oft tabuisiert, verdrängt... Im beruflichen Umfeld heißt es dann:

### Da hilft nur Coaching!? -

#### Coaching als Problembewältigungsstrategie?

„Ihr Projekt, Herr Müller, ist ja nicht besonders gut gelaufen. Meinen Sie nicht, dass Ihnen ein paar Coachingstunden gut tun würden?“ So erzählt Dr. Gunther Schmidt (ärztlicher Direktor und Gründer der Sys Telios Klinik und Leiter des Milton-Erikson Institutes) aus seiner Coachingpraxis und erläutert: „Das geht ja gar nicht. Wer so demotiviert ins Coaching kommt, kommt als Verlierer, als ‚Versager‘. Es ist weder motivierend noch wertschätzend, jemandem oder gar zu sich selbst abwertend zu sagen: Du hast ein Problem. Du bist nicht gut genug. Hol dir mal Hilfe. So zu reden, wird auch der Coachingarbeit nicht gerecht.“

Leider sehen das Viele immer noch so: Coaching als letzte Chance, wenn nichts mehr geht. Nach dem Motto: „(Nur) Wer ein Problem hat, braucht Coaching!“

Doch bei Coaching geht es nach unserem Verständnis nicht um defizitfokussierte „Beratung“, in der „superweise“ Menschen wissen, wie es geht und weniger weisen Ratsuchenden sagen, wo und wie es „lang geht“. Wäre es so, hätten Coach und Coachees ein Problem.

Wenn ich sage: „Nach **unserem** Verständnis“, gibt es offensichtlich noch andere „Verständnisse“.

Tatsächlich boomt der Begriff Coaching. Er ist in den vergangenen Jahren inzwischen ein schillerndes Modewort geworden.

Schulpflichtige oder Studierende, die Nachhilfe in Problemfächern in Anspruch nehmen, sprechen von „ihrem Coach“. Der Fußballnationaltrainer (wie Trainer im Leistungssport) werden häufig Coach genannt. Es ist die Rede von Life-Coaching, Business-Coaching,

Karriere-Coaching, Coaching von Krebspatienten, die unter starken Schmerzen leiden usw.

Um bei dieser Vielzahl von Coachingangeboten eine Klarheit für unsere Arbeit anzubieten, haben wir uns für eine Coachingdefinition entschieden, die sich unter anderem auf eine fundierte Untersuchung von Joyce E. Bono (Professorin am Warrington College of Business Administration, Florida) und Co-Autoren stützt:

**Es geht** (bei allen Verästelungen) **in erster Linie um das Erlernen von Kompetenzen.**

Dementsprechend definieren wir in unserem neuen Flyer **„Kompakt-Coaching für Personen mit Leitungsverantwortung“**:

*„Im Institut für Beratung, Seelsorge und Coaching wird Coaching definiert als eine spezielle Form von Supervision mit Führungspersonen, die Führungsaufgaben oder andere besonders herausfordernde Steuerungs- oder Querschnittsaufgaben im Unternehmen wahrnehmen...“*

In diesem Arbeitsformat formuliert der Coachee zu Beginn den Auftrag sowie Rahmen und Ziel des Coachings.

Das heißt: **„Der Coachee ist die eigentliche Autorität“** (Dr. Gunther Schmidt). Er gibt die Richtung vor. Er formuliert seine Ziele. Der Coach unterstützt und wird damit dem englischen Grundwort gerecht: to coach – begleiten - betreuen – trainieren...

**Frage: Um was geht es also in unserer Coachingarbeit?**

**Erste Antwort: „Es wäre jammerschade, wenn es eine bessere Ausgabe von Ihnen gäbe, die Sie Ihrer Umwelt vorenthalten“.**

Dr. Ewald Kugler, systemischer Psychotherapeut, gibt mit diesem Satz die Richtung an: Jeder Mensch in Leitungsverantwortung kann im Umfeld seiner Arbeit seine Handlungs- und Verhaltensmuster und damit auch seine Persönlichkeit optimieren. Diese „Optimierung“ holt sich der Coachee nicht von außen, sondern von innen.

Noch anders gesagt: Wir alle besitzen ein riesiges Kompetenzrepertoire. Es ist jammerschade, dass wir uns dessen (leider) viel zu wenig bewusst sind und verborgene Schätze nicht bergen.

**Zweite Antwort:**

**Im Coaching geht es knapp gesagt um Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.**

Dabei gilt zu wecken, was in uns steckt, zu lösen, was gebunden ist. Ein Coaching ist darum immer zielorientiert, lösungsorientiert, auf Zukunft ausgerichtet.

Doch wer hat im Alltag, im Berufsstress Zeit dazu? Tag für Tag diktieren **eingespielte** Verhaltensmuster unser Handeln. Abgesehen davon, ob sie gut oder weniger gut sind, nehmen wir (leider) gar nicht wahr, was uns bestimmt. „Es“ passiert eben. Und wer kann sich im Berufsstress schon die Zeit nehmen, zu fragen, wie „es“ dazu kommt? In Führungspositionen sind die zu bewältigenden Herausforderungen oft so sehr mit Spannungen und Konflikten verbunden, dass es kaum Gelegenheiten gibt, wenigstens mit einer Person des Vertrauens darüber zu sprechen. Und je höher jemand auf der Hierarchieleiter steht, umso niedriger ist oft der Wille, ein Feedback „nach oben“ zu geben oder die Bereitschaft, sich ein aufrichtiges Feedback zu erbitten. So ist die Versuchung groß, sich an gewohnten Abläufen festzuhalten und im „eigenen Saft zu schmoren“.

Besser ist, zielgerichtet fragen: **Wohin soll die Reise gehen?**

Aus meiner Schulzeit ist mir der Satz von Lucius Annaeus Seneca im Kopf, den uns Schülern unser Lateinlehrer vor unserem „Abgang in die weite Welt“ mitgab: „Wer den Hafen nicht kennt, in den er segeln möchte, für den ist kein Wind günstig“.

Um herauszufinden, ob Coaching etwas für Sie als Führungsperson ist, schlage ich Ihnen einen kleinen Selbsteinschätzungstest vor:

**Haben Sie Lust, Ihre Verhaltensmuster zu ändern, bzw. zu erweitern?**

**Sind Sie offen für neue Handlungsperspektiven?**

**Sind Sie bereit, sich selbst zu hinterfragen und hinterfragen zu lassen?**

**Haben Sie sich selbst aufmerksam im Blick?**

**Sind Sie anderen gegenüber aufmerksam?**

Sie merken: Nach unserem Coachingverständnis geht es in erster Linie um Persönlichkeitsentwicklung im „Führungsalltag“ und nicht um Krisenmanagement.

Es geht darum, zu lernen, mit sich selbst und anderen besser umzugehen.

**Es geht um wachsende Lebens- und Berufskompetenz.**

Was Rainer Maria Rilke über die Geduld sagt, kann durchaus auch für Coaching gelten: „Es handelt sich darum, alles zu leben. Wenn man die Fragen lebt, lebt man vielleicht allmählich, ohne es zu merken, eines fremden Tages in die Antwort hinein.“

Oder noch einmal Rilke: „Man muss den Dingen die eigene, stille ungestörte Entwicklung lassen, die von innen kommt.“

Coaching begleitet beim Austragen – „und dann gebären..“

Arthur Pfeifer SAC

Institut für Beratung, Seelsorge und Coaching

Gerne können Sie Kontakt zu uns aufnehmen, wenn Sie Coaching oder eines unserer anderen Beratungsangebote in Anspruch nehmen möchten. Herzlich willkommen auch auf unserer Homepage [www.institut-beratung-seelsorge-coaching.de](http://www.institut-beratung-seelsorge-coaching.de). Dort finden Sie nähere Informationen zu unserem Institut und über die kostenlosen Beratungsangebote. Falls Sie ein Feedback geben möchten, senden Sie dies bitte an [mitarbeiterberatung@marienhaus-stiftung.de](mailto:mitarbeiterberatung@marienhaus-stiftung.de).

Vielleicht hat dieser Newsletter Ihnen Anregungen und Anstöße geben können.

---

Wenn Sie diese im Beratungsgespräch vertiefen möchten, wenden Sie sich an das

**Institut für Beratung, Seelsorge und Coaching**

**Telefon: 0261 6408-400**

**E-Mail: [mitarbeiterberatung@marienhaus-stiftung.de](mailto:mitarbeiterberatung@marienhaus-stiftung.de)**

**[www.institut-beratung-seelsorge-coaching.de](http://www.institut-beratung-seelsorge-coaching.de)**