



Coaching

Ein sinnvolles Instrument im Mittelstand?!

Die Leistung eines Ihrer besten Mitarbeiter hat in den vergangenen Monaten merklich nachgelassen. Zudem handelt er öfter eigenmächtig und hält sich immer seltener an die Regeln im Team. Wie können Sie als Führungskraft darauf reagieren?

Als Vorgesetzter wollen Sie delegieren – trauen Ihren Mitarbeitern aber nicht wirklich zu, die Aufgaben pünktlich und in entsprechender Qualität abzuliefern. Wie delegieren Sie richtig?

Auf Ihren technischen Leiter kommen in diesem Geschäftsjahr komplexe Projekte zu. Sie schätzen seine Kompetenzen sehr und möchten ihn gezielt unterstützen. Aber wie können Sie gewährleisten, dass er trotz steigender Verantwortung handlungsfähig bleibt?

Gerade bei Veränderungen, aber auch in Krisen, bei Konflikten und Entwicklungsthemen kann ein Coaching eine erfolgsversprechende Methode für Mitarbeiter sein, um eigene Lösungswege zu finden.

Fakt ist, dass das Thema Coaching in Zeiten, in denen ganzheitliches Gesundheits- und Stressmanagement oder effektive Kommuni-

kation die Tagesordnungen von Meetings bereichern, höchste Aufmerksamkeit genießt.

Wie funktioniert Coaching?

Vorab gilt es zu wissen, dass der Begriff „Coaching“ nicht geschützt ist und darüber hinaus keine staatlich anerkannte Ausbildung existiert. Dies führt zu einem Strauß an Angeboten unterschiedlichster Coaching-Methoden von A wie autogenes Training bis Z für zirkuläre Fragetechniken für nahezu jede Zielgruppe.

Als Berater für den Mittelstand versteht esserpersonal Coaching als einen interaktiven, lösungsorientierten Prozess, in dem Coach und Klient die persönlichen Ziele des Klienten definieren und Lösungswege sowie Handlungsmöglichkeiten erarbeiten. Dabei fungiert der Coach nicht als Ratgeber, sondern führt seinen Kunden durch transparente Interventionen zu seiner „eigenen“ Lösung! Wichtig bei diesem Prozess ist die zeitliche Begrenzung und ein professionelles Vertrauensverhältnis zwischen Coach und Klient, denn: Ein Coach ist, ähnlich wie eine Mutter,

kein Mensch zum Anlehnen, sondern einer, der das Anlehnen unnötig macht.

Für ein Unternehmen als Auftraggeber ist zu beachten, dass seine Mitarbeiter freiwillig an einem Coaching teilnehmen und eine damit einhergehende Veränderungsbereitschaft signalisieren.

Darüber hinaus muss das betriebliche Umfeld ein sanktionsfreies Arbeiten mit dem Klient zulassen. Dies ist immer dann gefährdet, wenn Coaching als „Nachhilfe für Leistungsschwache“ gesehen wird. Denn faktisch ist Coaching damit unfreiwillig und hat eine Bestrafungsfunktion – und somit beste Voraussetzungen, zu versagen. In solchen Konstellationen ist ferner zu bezweifeln, dass die Inhalte des Coachings vertraulich bleiben – der Chef erwartet ja Rückmeldung über die Fortschritte, „ob das Coaching denn was gebracht hat“.

Was konkret bringt Coaching im Mittelstand?

Die individuelle und lösungsorientierte Prozessbegleitung gilt für eine wachsende Anzahl von Unternehmen als erfolgsversprechende Methode, die Selbstmanagementfähigkeiten ihrer (Nachwuchs-)Führungskräften und Mitarbeitern zu steigern und diese dabei zu unterstützen, ihre Stärken und Potentiale zielgerichtet einzusetzen. Der Prozess bleibt aufgrund seiner zeitlichen Begrenzung für den Arbeitgeber überschaubar; der Klient profitiert hingegen von interaktiv und speziell auf ihn abgestimmte Konzepten, was zu einer erfolgreichen Verhaltensänderung und damit messbaren Leistungssteigerung führt. ■



Autorin: Dipl.-Betriebswirtin Isabell Preuß
esserpersonalkonzept in Mönchengladbach