

Karteikarte 01 – Einführung Coaching und Beratung

Coaching ist eine besondere Form der Beratung. Es gibt für diese Tätigkeit vielerlei Methoden, Ansätze und Tools. Der Begriff Coaching ist in seinem Inhalt deshalb stark kontextabhängig und weit entfernt von einer reinen Lehre. Vorliegend wird sich auf den Bereich Business-Coaching konzentriert, der sich allerdings selbst in den vergangenen Jahren enorm ausdifferenziert hat.

📖 *Schreyögg, Astrid: Coaching als Profession. Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching, Compendium DBVC, 5. Auflage, 2019.*

Definition

Professionelles (Business-)Coaching erfasst die **Beratung, Begleitung und Unterstützung für Personen mit Führungs- und Steuerungsfunktionen** durch Experten in Unternehmen bzw. Organisationen sowie durch Selbständige/Freiberufler.

Business-Coaching wird hierzulande ganz überwiegend als Beratungsformat „Beratung ohne Ratschlag“ und insoweit als eine Form der Prozessberatung angewendet.

Dazu auch KK 00-Br 04 - Beratungsansätze.

Form der Prozessberatung

Prozessberatendes Coaching fokussiert prinzipiell auf die **die Relation zwischen dem Rol- lenträger, also der organisational zugehörigen Person und ihrem professionellen bzw. organisationalen Anliegen**. Coaching ist also **keine Fachberatung und keine Persönlich- keitsberatung**.

Bedeutsam für Coaches in diesem prozessberaterischen Sinne ist das **Wie** der Problemdefini- tion und -beschreibung, statt die problematische Sache selbst. Prozessberatung leistet **Hilfe zur Selbsthilfe**, statt das Problem selbst und statt der Problemträgerperson zu lösen. Kurz; Coaching lehrt das Fischen und Jagen, wenn der Klient sein Problem „Hunger“ vorbringt, statt ihm zu Essen zu reichen.

Wenig verwunderlich ist daher, dass Coaches oftmals davon ausgehen, dass der Probleminhaber stets auch der Lö- sungsexperte ist. Beratung könne nicht das Problem für den Klienten lösen, sondern ihm lediglich dabei helfen, es zu lösen. Zuweilen mag das einer Gratwanderung gleichen.

Führungskräfte als Coach?

Das Führen von Mitarbeitern und vollumfängliches Coaching der eigenen Mitarbeiter schließen sich für die vorgesetzte Person aus. Die beurteilende Funktion einer Führungskraft sowie der Grad der Verantwortung für die Resultate der Mitarbeiter gegenüber der eigenen Organisation schließen eine Coachingbeziehung aus. Der erste Aspekt betrifft Fragen der Professionalität, der zweite Aspekt Fragen der Organisation.

Nicht ausgeschlossen ist allerdings, Coaching-Tools und -kompetenzen für die Führungsauf- gabe zu nutzen.



Ziele von Coaching

Coaching zielt darauf ab, Menschen zu helfen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Es geht darum, besser zu lernen und zu arbeiten. Dabei kann Coaching vorbeugen, bei der Entwicklung helfen, Orientierung geben oder Probleme lösen.

Das Ziel von Coaching ist es, die Arbeitsfähigkeit zu stärken und zu erhalten (**Leistungsfähigkeit**). Es unterstützt auch dabei, sich selbst gut zu führen und eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu finden (**Selbstfürsorge**). Der Coach arbeitet individuell mit dem Klienten zusammen, um dessen berufliche Situation zu verbessern und ihm zu helfen, sich auch unter schwierigen Bedingungen gut in seiner Rolle zurechtzufinden. Durch Coaching sollen die Fähigkeiten der Menschen aktiviert werden, um so die Entwicklung des Unternehmens oder der Organisation positiv zu beeinflussen.

Coachingprozess

Auch wenn Coachingprozesse manigfach verlaufen können, zeigen sich doch auch Muster, die gerade zu Beginn eines Coachingprozesses Beachtung geschenkt werden sollte (KK 45-Cb 21 ff.).

Evaluierung von Coaching

Es ist wichtig, dass die Ergebnisse eines Coachings regelmäßig überprüft werden, um ihre Qualität zu sichern. Das betrifft nicht nur Fragen der Vertragsarbeit zwischen Coach und Coachee, sondern auch verobjektivierte Messbarkeits- und Reflexionsmöglichkeiten.

Coaching-Methoden

Coaching nutzt bestenfalls viele verschiedene Theorien und Methoden, um individuelle, zwischenmenschliche und systemische Probleme in unterschiedlichen Situationen zu verstehen und zu lösen. Aber diese Vielfalt hat Grenzen. Sie wird eingeschränkt durch ethische Standards, durch die Notwendigkeit, dass die Methoden zur jeweiligen Situation passen müssen – und dass sie miteinander kompatibel sein sollten.

Für Coaching ist es wichtig, nicht nur psychologische Theorien zu kennen, sondern auch solche aus der Organisations- und Managementlehre. Auch bei den Methoden sollte eine breite Auswahl vorhanden sein. Dazu gehören Ansätze aus der Psychotherapie, der Wirtschaftspsychologie und der Betriebswirtschaftslehre und nicht zuletzt aus den einschlägigen Kulturwissenschaften. Es ist dabei wichtig, sich nicht nur auf eine bestimmte Schule oder Richtung zu verlassen.