

Schwächen und eingefahrene „blinde Winkel“ zu bekommen.

Feedback über die eigene Wirkung auf andere und Sensibilisierung der Wahrnehmung für das, was im Kontakt mit anderen abläuft, verkleinert den „blinden Fleck“, den jeder in bezug auf seine eigene Person hat, und gibt mehr Sicherheit und Stabilität gerade in Situationen, wo man selbst „unter Beschuß“ steht.

Die verhaltensmäßige Bewältigung schwieriger beruflicher Situationen wird im Rollenspiel, eng orientiert an der beruflichen Praxis, in der Einzelberatung erarbeitet und ausprobiert. Die Umsetzung des neuen Verhaltens erfolgt dann in wohldosierten Schritten. Hier ist der Coaching-Berater dann immer wieder der „Sparrings-Partner“ zur Überprüfung und Stabilisierung des erweiterten Verhaltensrepertoires.

Der Übergang zwischen diesen Problembereichen ist dabei fließend. So steht häufig die Überwindung eines emotionalen Problems im engen Zusammenhang mit dem Aufbau neuer Verhaltensmöglichkeiten, die bis dahin nicht zugänglich waren. Der Bedarf

nach einem Coaching-Partner muß dabei nicht unbedingt durch äußere strukturelle Veränderungen im Unternehmen hervorgerufen werden, sondern ergibt sich häufig auch durch „innere Umstrukturierung“ im Laufe der beruflichen Karriere. Gerade wenn bei äußere-

”

Hier kann der qualifizierte Coaching-Berater helfen, der in Einzelarbeit zur Selbstklärung beiträgt, aus Sackgassen herausführt und durch den Abbau von Blockaden und „blinden Flecken“ gebremste Energien wieder für die berufliche Leistung freisetzt.

”

rem raschem Erfolg nicht genügend Zeit blieb, auch innerlich zu wachsen, spricht auch als Gesamtperson zu reifen, so kann gerade dies zum Karriere-Engpaß werden. Coaching ist also immer ein Stück ganz individueller Arbeit an der Weiterentwicklung persönlicher Kompetenz im Umgang mit sich selbst und anderen.

So unterschiedlich die Anlässe und Problemstellungen auch sind, gemeinsam ist immer das Ziel, der einzelnen Führungskraft bei ganz konkreten praktischen Aufgabenstellungen zu helfen und somit dafür zu sorgen, daß Veränderungen, neue Herausforderungen und Infragestellungen nicht zu Streßspitzen werden. Die Auflösung von inneren Blockaden, die Befreiung der Wahrnehmung der eigenen Person von „blinden Flecken“, das systematische Entwickeln des eigenen Verhaltensrepertoires setzt Energien frei, die sonst durch Unzufriedenheit, Zweifel, Vermeidung „ungeliebter Situationen“ und die Wiederholung frustrierender Lösungsversuche gebunden sind. In diesem Sinne ist Coaching der direkte Weg, Streßprophylaxe und Bewältigung von Streßspitzen zu betreiben. Wie in verschiedenen Untersuchungen bestätigt, ist ja gerade eine mittlere Streß- und Anspannungsdosis optimal für berufliche Leistung. Streßspitzen führen zu Leistungsverlust und auf Dauer zu psychosomatischen Erkrankungen. ▶

G 12412



Deutsche Gesellschaft für
Personalführung e.V.

Für alle die Personalverantwortung tragen

Personalführung