

Führungskräfte können selbst feststellen, ob Coaching das richtige Mittel für sie ist

Der erste Schritt, sich einen Coaching-Berater zu suchen, kommt in vielen Fällen nicht vom Unternehmen, sondern vom einzelnen selbst. Nach einem Bewerbungsgespräch, von dem ein flaves Gefühl zurückbleibt, ob man im Eifer des Gefechts nicht „alle Tassen zerschlagen hat“; nach einer unruhigen Nacht, in der man vom Beruf einfach nicht abschalten konnte; nach einem verlängerten Wochenende, als plötzlich die Frage in den Vordergrund drang, ob dieser Weg denn auch für die nächsten zehn Jahre so der richtige sein könnte – kommt der Gedanke, ob es denn hierfür keinen kompetenten und neutralen Gesprächspartner gebe, mit dem man offen reden kann, der einem vielleicht auch einmal die unangenehmen Fragen stellt, die man selbst lieber geschickt umgeht, als sich ihnen zu stellen. Die abgedruckte Checkliste ist als Entscheidungshilfe und Anlaß zum Nachdenken gedacht.

Einzel-Coaching ist immer eine ganz persönliche Sache: Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit dem Coaching-Berater

Für den Start von Coaching gibt es drei unbedingte Voraussetzungen:

- Vertraulichkeit
- Freiwilligkeit
- Persönliche Akzeptanz

Coaching funktioniert nur, wenn der Klient völlig sicher ist, daß alles, was im Coaching bearbeitet wird, strikt vertraulich ist. Dies gilt auch und insbesondere, wenn der Coaching-Berater vom Unternehmen engagiert wird. Hier muß von vornherein Klarheit darüber bestehen, daß es nicht um eine versteckte Beurteilung geht und daß die Schweigepflicht des Beraters auch gegenüber dem eigenen Unternehmen besteht. Für Diplom-Psychologen besteht darüber hinaus eine berufliche Schweigepflicht in bezug auf bestimmte Persönlichkeitsinformationen.

Die Freiwilligkeit ist ein wichtiger Punkt, gerade wenn das Unternehmen den ersten Anstoß zu Coaching gibt. Freiwilligkeit bedeutet hier als Minimalforderung, daß Coaching nicht einfach

einer Führungskraft „verordnet“ wird. Vielmehr ist es wichtig, den Betroffenen sehr früh in die erste Kontaktaufnahme mit dem Berater einzuschalten. Freiwilligkeit bedeutet auch, daß die Führungskraft oder der Nachwuchsmanager ein Bedürfnis nach dieser Art der Beratung verspürt und die Bereitschaft zeigt, sich auch persönlich in die Beratungsbeziehung einzubringen. Dies kann durch ein gemeinsames Gespräch mit dem Initiator des Coachings (meist Vorgesetzter oder Personalleiter) der betreffenden Führungskraft und dem Berater durch Information über diese Hilfestellung, „Spielregeln“ und den Anlaß aus Sicht des Unternehmens

gefördert oder auch erst entwickelt werden. Wichtig ist dabei, daß auf jeden Fall auch ein Einzelgespräch unter der Vereinbarung der Schweigepflicht zwischen der betreffenden Führungskraft und dem Berater geführt wird.

Neben aller notwendigen methodischen Fundierung sind die entscheidenden Grundlagen für eine produktive Beratungsbeziehung die persönliche Akzeptanz und das persönliche Vertrauen zwischen dem Klienten und dem Coaching-Berater. Dies wird sich letztlich in der konkreten Zusammenarbeit entwickeln. Man sollte die Frage jedoch im ersten Gespräch mit der zu betreuenden Führungskraft auf jeden Fall stel-

Persönlicher Diagnose-Check:

Ist Coaching das richtige Mittel, um meinen Karriere-Engpaßfaktor zu verändern?

	Ja	Nein
● Ich würde gerne meinen beruflichen/persönlichen Standort mit einem kompetenten und unabhängigen Gesprächspartner reflektieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
● Ich möchte einmal ohne „strategische Rücksichten“ erfahren, wie ich eigentlich auf andere wirke und diese beeinflusse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
● Ich würde in Streßsituationen gerne einmal aus meinem „alten Schema“ herauskommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
● Auf die neue Aufgabe, die vor mir liegt, würde ich mich gerne auch im nicht-fachlichen Bereich individuell vorbereiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
● Ich möchte mein Kommunikations- und Führungsverhalten bei ganz konkreten Alltagssituationen einmal hinterfragen und zu befriedigenderen Lösungen kommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
● Ich habe viel erreicht in dieser Position, doch wie sich die Dinge in der letzten Zeit darstellen, weiß ich nicht mehr, ob dies „der richtige Dampfer“ ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
● Ich möchte meine berufliche Neuorientierung als persönliche Chance für meinen weiteren Lebensweg nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
● Meine private Situation würde ich gerne einmal mit einem unabhängigen Gesprächspartner reflektieren, der als Psychologe auch Kontakt mit dem Führungskräftealltag hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Je öfter Sie mit „Ja“ geantwortet haben, desto wichtiger ist die Coaching-Arbeit für Ihren weiteren Karriereweg!