

Rezension

Zur Studienschrift Nr. 45: Fünf Perspektiven für erfolgreiches Coaching (Bernd Schmid & Joachim Hipp)

von Doris Schaaf

Bewertung:

Warum ist der Inhalt wichtig?

Der Artikel beschreibt fünf verschiedene Perspektiven, die für den Erfolg eines Coachings bedeutsam sind.

Was ist in der Studienschrift zu lesen?

Die folgenden fünf Perspektiven werden näher beschrieben:

1. Coaching als persönliche Dienstleistung
2. Coaching als gemeinsame Sinnerzählung
3. Coaching als Medium für kulturorientierte Organisations- und Personalentwicklung (OE und PE)
4. Coaching als professionelle Identität
5. Die systemische Perspektive im Coaching

Wer kann davon profitieren und wie?

Coaches, Klienten und Auftraggeber (Personal- und Linienverantwortliche) erhalten einen Überblick zu den über die Coach-Klienten-Beziehung hinausgehenden Perspektiven, welche für den Erfolg einer Intervention entscheidend sein können. Diese Perspektiven sollten bereits bei der Auftragsklärung berücksichtigt werden.

Und wie weiter?

Die Perspektiven 1, 2, 4 und 5 halte ich für unkritisch, sie sind im Rahmen der Selbststeuerung des Coachs zu berücksichtigen. Perspektive 3 kann durchaus auf Widerstand in der Organisation stoßen. Hier kann es dem Coach helfen, wenn er in seiner Identität / seinem Auftritt so klar ist, dass die Organisation weiß, worauf sie sich mit ihm ‚einlässt‘ (i. S. v. welches Menschenbild vertrete ich, wie verstehe ich Führung, etc.).

Zusammenfassung:

Relevanz des Themas:

Der Erfolg eines Coachings hängt von verschiedenen interdependenten Faktoren ab. Wird das Coaching aus dem Gesamtzusammenhang gelöst, kann nur ein Teilerfolg erzielt werden.

1. *Coaching als persönliche Dienstleistung*

Coaching ist eine Dienstleistung, die einen Mehrwert erbringen muss. Um diesen Mehrwert erbringen zu können ist es erforderlich, in der Auftragsklärung zu beschreiben, welches Ziel erreicht werden soll, welches Ergebnis bzw. welcher Nutzen angestrebt wird und wie der Coachingprozess ablaufen soll. Die Klärung und Vereinbarung dieser Punkte gibt Orientierung für die Planung und Erfolgskontrolle des Coachingprozesses – freilich ohne Erfolgsgarantie hinsichtlich des ursprünglich anvisierten Ergebnisses.

2. *Coaching als gemeinsame Sinnerzählung*

Coaching ist eine sinnorientierte und kulturschöpfende Kommunikation. Dafür ist es wichtig, dass sowohl Klient als auch der Coach aus der gemeinsamen Arbeit Sinn schöpfen. Der Coach muss nach innen und außen klar sein, als ‚wer oder was er unterwegs ist‘ und es muss die Passung dieser Person mit der des Klienten vor dem Start der Arbeit überprüft werden.

3. *Coaching als Medium für kulturorientierte OE und PE*

Qualifizierungsmaßnahmen haben oft nur den Einzelnen im Fokus. Sie berücksichtigen nicht, ob der qualifizierte Mitarbeiter in dem evtl. ‚kranken‘ System seine Fähigkeiten überhaupt zum Einsatz bringen kann.

Coaching geht darüber hinaus und berücksichtigt den Einzelnen in seiner Einbindung und Wechselwirkung mit der Organisation. Damit der Einzelne mit seiner durch das Coaching erzielten verbesserten Selbststeuerung in der Organisation wirksam tätig sein kann, erhält er gleichzeitig Impulse, wie er die Rahmenbedingungen bzw. die Organisationskultur beeinflussen kann.

4. *Coaching als professionelle Identität*

Neben der professionellen *Qualifikation* (Know-how und Erfahrung) ist die professionelle *Identität* - also die persönliche Identifikation mit meiner Rolle als Coach - wichtig, da diese meine Ausstrahlung und das spürbare Kraftfeld prägt.

5. *Die systemische Perspektive im Coaching*

Hier handelt es sich im Wesentlichen um zwei Kernideen: der *Mobile-Idee* und der *Idee der Wirklichkeitskonstruktion*. Die Mobile-Idee geht davon aus, dass ‚alles mit allem zusammenhängt‘. Diese Zusammenhänge und Wechselwirkungen in der Organisation (wer ist in welcher Form betroffen oder beteiligt) müssen transparent gemacht und berücksichtigt werden. Die Idee der Wirklichkeitskonstruktion geht davon aus, dass Menschen sich eine gewisse Art die Welt zu sehen und darauf zu reagieren angeeignet haben. Diese Gewohnheiten gilt es im Coaching zu hinterfragen und ggf. Alternativen dazu zu entwickeln.