



Gastbeitrag/ Fachkommentar

Laakirchen, im Dezember 2015

## Coaching wirkt bei Klienten nachhaltig

**Anstelle zeitaufwendiger Persönlichkeitstrainings ziehen es Menschen immer öfter vor, eine individuelle Coachingbegleitung in Anspruch zu nehmen. Wie nachhaltig sich das für viele auswirkt, hat eine ausführliche Klientenbefragung eines Laakirchner Beratungsunternehmens im Jahr 2014 gezeigt.**

Vierhundert Klienten wurden angeschrieben und durch die erhaltenen Antworten hat das Institut die Rückmeldung bekommen, dass vierundsechzig Prozent bei Bedarf sicher und zweiunddreißig Prozent wahrscheinlich wieder ein Coaching in Anspruch nehmen würden. Interessant war, dass dies auch jene fünfunddreißig Prozent der Klienten sagten, deren Besuch schon mehr als drei Jahre zurücklag. Die ausführliche Auswertung dieser Evaluierung finden Interessierte auf der Firmenhomepage.

### **Professionalität der Coaches auf mehreren Ebenen wichtig**

Neben Sachthemen fragen sich immer mehr Menschen: „Wie kann ich meine Arbeit sinnstiftend gestalten?“. Auch beim Symposium des deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC) im Oktober 2014 sahen viele Kongressbesucher beim Thema Work-Life-Balance wie wichtig eine ganzheitliche Betrachtungsweise bei Coachingprozessen ist. Menschen wollen häufig nicht nur bei beruflichen Themen eine professionelle Begleitung, sondern auch bei lebensbezogenen Fragen. Bei der Auswertung stellte sich heraus, dass weniger als die Hälfte ausschließlich auf Grund einer beruflichen Frage zum Institut kamen, sondern auch persönliche Themen einen wichtigen Stellenwert hatten. Sehr hilfreich ist es deshalb, wenn der Coach die Klienten beim Beratungsprozess nicht nur auf der Sachebene, sondern auch auf der Beziehungsebene professionell begleiten kann. Dies wirkt sich vorteilhaft aus, da es den Kunden die Möglichkeit gibt, auch „hinter die eigenen Kulissen“ zu schauen. In diesen Bereichen gibt es viele Dynamiken, die positiv oder negativ auf die individuelle Befindlichkeit einwirken. Oft sind die Lösungen nämlich durch unbewusste innere Muster verdeckt und somit können Probleme nicht oder nur ungenügend aufgearbeitet werden. Erst wenn diese Muster sichtbar gemacht werden, öffnet dies den Weg zu neuen Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten.

### **Klienten bekommen für sich selber wichtige Erkenntnisse**

Auf die Frage, welche wichtigen Erkenntnisse die Klienten beim Beratungsprozess gewonnen haben, berichteten diese, dass sie in erster Linie erfahren haben, selber für ihr Handeln und ihr Leben Verantwortung zu tragen und nicht andere Personen. In zweiter Linie berichteten die Befragten, dass sie neben mehr Klarheit über ihre Lebensweise gelernt haben, körperliche Beschwerden als Wächter zu erkennen, die helfen, besser darauf zu achten, was einem gut tut.

### **Menschen wollen ein Einzelcoaching und kommen auf Empfehlung**

Besonders Führungskräfte wollen nicht wertvolle Zeit in Gruppentrainings versitzen. Da es sich häufig um „heikle“ Themen handelt, beabsichtigen sie diese dort nicht zu besprechen.



Viel lieber ist ihnen ein speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Einzelcoaching. Auch die Möglichkeit im vertrauten Rahmen an ihren Verhaltensmustern zu arbeiten, ist vielen sehr wichtig. Bei der Befragung gab mehr als die Hälfte an, dass sie entweder auf Empfehlung in das Institut kamen oder den Coach bei einem Seminar kennen gelernt hatten. Interessant war auch, dass 50% der Befragten nur einen bis drei Termine benötigten und mit den Ergebnissen trotzdem sehr zufrieden waren. Bei den Antworten stellte sich außerdem heraus, dass sich einige Klienten eine Nachbegleitung gewünscht hätten. Deshalb wird das Institut künftig mehr darauf achten.

### **Zeit- und Kostenstruktur überschaubar**

Das Stundenhonorar in Österreich bewegt sich je nach Qualifikation und Gebiet zwischen 80,- und 180,- Euro. Natürlich gibt es auch Ausreißer nach oben, aber die Erfahrung zeigt, dass sich die meisten Coaches in diesem Preissegment bewegen. Da ein Coachingprozess in der Regel nur drei bis fünf Stunden benötigt, bleiben die Kosten gut überschaubar. Die Dauer ist deshalb meist relativ kurz, da ein guter Coach sehr lösungsorientiert arbeitet und den meisten Klienten bereits nach ein bis zwei Sitzungen „der Knopf aufgeht“. Es ist deshalb auch gut nachvollziehbar, dass Coachings nicht mehr nur von Top-Führungskräften in Anspruch genommen werden, sondern immer mehr Anklang bei den Mitarbeitern finden.

### **Führungskräfte Coaching statt aufwendigem Gruppentraining**

Führungskräfte wollen oft, dass externe Berater ihre Mitarbeiter „reparieren“, um dann zu erkennen, dass diese nach den Prozessen erst richtig ungemütlich werden. Häufig wird dann das Beratungsunternehmen auch zum „Feind des Auftraggebers“. Wenn Führungskräfte bei Konflikten und Veränderungsprozessen im ersten Schritt bereit sind eine Coachingbegleitung in Anspruch zu nehmen, dann sind Teamentwicklungsprozesse oftmals gar nicht mehr notwendig. Dies deshalb, weil sich nach so einem Prozess fast immer die eigene Befindlichkeit sehr verbessert und sich dies sehr positiv auf den gesamten Betrieb und die Mitarbeiter auswirkt. Dies verhindert in Folge oft aufwendige und kostenintensive Teamentwicklungsprozesse und hilft bis zu 90 % Kosten zu sparen.

### **Kompetenz der Coaches auf mehreren Ebenen gefragt**

Viele Probleme kann man mit dem Partner, mit Freunden, Kollegen und der Familie besprechen. Das geht jedoch nicht, wenn die Vertrauenspersonen Eigeninteressen verfolgen, selber Teil des Problems sind oder einfach nicht wissen, was sie in der jeweiligen Situation machen würden. In diesem Fall ist die Suche nach einem professionellen Coach ein sehr hilfreicher Schritt. Sowohl in Österreich, wie auch in Deutschland gibt es eigene Coachingdachverbände (siehe Kasten), wo sich Suchende aus einer großen Datenbank den für sie geeigneten Coach aussuchen können. Dadurch, dass die Dachverbände strenge Richtlinien fordern, können die Klienten auf die Professionalität der jeweiligen Trainer vertrauen. Coaching ist an und für sich keine geschützte Berufsbezeichnung. Umso wichtiger ist es deshalb vor einem Coachingprozess darauf zu achten, auf welche Ausbildung der jeweilige Coach zurückgreifen kann. In Österreich ist dies speziell bei lebensbezogenen Themen die Berufsgruppe der Lebensberater. Sie sind in Österreich die einzige gewerbliche Berufsgruppe, in dessen Tätigkeitsfeld Coaching ausdrücklich angeführt ist. Sie durchlaufen eine fünfsemestrige Ausbildung und müssen vor ihrer



Gewerbeberechtigung neben einer hohen Anzahl von Selbsterfahrungsstunden beinahe eintausend Stunden Praktikum im psychosozialen Bereich nachweisen.

## **Beziehungsgestaltung im Coaching**

Neben der fachlichen Erfahrung ist für den Coachingprozess die Fähigkeit des Coaches, sich selber gut zu führen existenziell. Nur wenn der Coach mit sich selber im Reinen ist, kann er seinen Klienten wertfrei begegnen und ihnen Orientierung und Halt in schwierigen Lebenssituationen geben. Bei jedem Einzelcoaching geht es darum, eine einzigartige Persönlichkeit auf ihrem individuellen Weg zu begleiten und die angelegten Talente und Fähigkeiten zu fördern und zu kanalisieren. Ein guter Coach ist dabei zwar nicht immer „bequem“, aber immer zu 100 Prozent für seinen Klienten da. Wesentlich dominierender, als von Klienten angenommen, wirken auch verschiedene Systeme auf die eigene Befindlichkeit ein. Egal ob dies die Familie, das Umfeld, die Mitarbeiter oder die Kunden sind. Für Coaches soll es deshalb selbstverständlich sein, ihren Coachingprozess aus dieser ganzheitlichen Perspektive zu betrachten. Um seinen Klienten als reife Persönlichkeit zu begegnen, sollte der Coach selber einen gewissen Entwicklungsprozess durchlaufen haben. Es ist deshalb ratsam, sich vor der Entscheidung für den Coach seines Vertrauens, dessen Lebensbiographie durchzulesen. Letztlich geht es ja jedem Klienten darum, neben der Erhöhung der Sachkompetenz, sich auch menschlich zu entfalten. Auch bei wissenschaftlichen Studien wurde die Beziehung zum Coach als einer der wichtigsten Wirkfaktoren für das Gelingen eines Coachingprozesses identifiziert.

## **Was zeichnet einen guten Coachingprozess aus?**

Führungskräfte stehen oft unter immensem Druck. Einzelcoaching kann sie dabei unterstützen, eine schwierige Phase besser und sicherer zu bewältigen. Sie gewinnen einen besseren Überblick und mehr Abstand zum Problem ohne sich dabei zu verlieren. Die Klienten lernen, dass es bei (oder trotz) großem Stress sinnvoll ist, innezuhalten und drei Schritte zurückzugehen, um zu checken wo man gerade steht und wo man hin will. Genau dafür braucht es vom Coach eine prall gefüllte Werkzeugkiste. Nur wenn er beim Coachingprozess auf eine Vielzahl an Methoden zurückgreifen kann, ist es ihm möglich, jeden Klienten dort abzuholen, wo er gerade steht. Im zweiten Schritt helfen die Werkzeuge ein klares Zielbild zu formulieren und zu verinnerlichen. Im Oktober 2014 hat sich in Bremen der deutsche Bundesverband für Coaching (DBVC) auch mit diesem Thema befasst. Dabei wurde festgestellt, dass Coaches ihre Klienten unterstützen sollen, Unsicherheiten besser zu ertragen. Die Klienten sollen verinnerlichen, dass sie auch dann eine gute Führungskraft sind, wenn sie selber nicht genau wissen, wo der Weg lang geht. Wichtig ist es dann allerdings, dies mit den Mitarbeitern offen zu kommunizieren und sie als „Matrosen ins Boot“ zu holen. Gemeinsam mit ihnen und dem Coach gewinnen sie oft die Klarheit und Entscheidungssicherheit, um ihre Aufgaben wieder mit voller Kraft gut zu bewältigen und zu neuen Ergebnissen zu gelangen. Lernprozesse werden beschleunigt, das spart eine Menge Zeit und Geld.

## **Coaching als wichtiges Instrument für Führungskräfte**

Eine ebenfalls beim Symposium veröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesministeriums ergab: Alle vierhundert befragten Führungskräfte erleben Coaching als sehr wichtiges



Instrument zur Unterstützung ihrer Aufgaben. Sie wollen einen Begleiter, der ihnen keine klugen und bevormundenden Ratschläge gibt, sondern Unterstützung, die für das jeweilige Thema richtigen und stimmigen Lösungen zu finden. Besonders hilfreich ist es, unter Anleitung des Coaches, Themen aus der „Vogelperspektive“ ansehen zu können. Dadurch wird es möglich neue Bilder und Handlungsmöglichkeiten zu entdecken. Sehr gut eignet sich dazu die Arbeit mit einem Coachingbrett. Auf diesem ca. 50 mal 50 cm großen Brett können verschieden große Figuren in Position gebracht werden. So kann zum Beispiel bei Teamentwicklungsprozessen gut sichtbar gemacht werden, in welcher Konstellation die einzelnen Teammitglieder zueinander stehen.

### **Flexibilität der Coaches ist gefragt**

In den kommenden Jahren werden 33 Prozent der Arbeitnehmer einer Generation angehören, die ihre Arbeit noch wesentlich flexibler gestalten, dies sowohl örtlich als auch zeitlich. Diese Generation erwartet sich vom Coach flexibles Arbeiten. Coaches sind deshalb angehalten, darauf zu reagieren und diesem Trend zu folgen. Das Laakirchner Beratungsunternehmen bietet seinen Klienten deshalb jetzt schon die Möglichkeit, den Coachingort selber auszuwählen. Ermöglicht wird den Klienten dies durch einen eingerichteten Kastenwagen, der alle Annehmlichkeiten für einen gelungenen Coachingprozess bietet. Infos dazu hat das Institut unter [www.unternehmerkraft.at](http://www.unternehmerkraft.at) veröffentlicht.

### **Fazit:**

Die Kunst höchst leistungsfähig zu sein, dabei gesund zu bleiben und seine Führungsqualität zu behalten, ist immer schwerer zu verwirklichen. Grund dafür sind die täglich steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt, die extreme Beschleunigung, permanente Überreizung und Druck, sowie das Fehlen von Zeiten des Ausgleichs und der Ruhe. Wenn dann noch familiäre Probleme, Konflikte im Betrieb oder andere außergewöhnliche Belastungen dazu kommen, bleibt keine Zeit mehr dafür. Es fehlt dann die Kraft, neue Ideen und Visionen zu entwickeln oder umzusetzen. In diesem Fall ist es hilfreich, das eigene Handeln mit Unterstützung eines professionellen Coaches zu reflektieren und Wege zu finden, wieder neue Perspektiven zu entwickeln. Dies gibt neue Kraft und Vertrauen in das eigene Handeln. Infos zur gesamten Auswertung samt allen Ergebnissen finden Interessierte auf der Firmenhomepage ([www.unternehmerkraft.at](http://www.unternehmerkraft.at)).

### **Autor:**

Gottfried Huemer leitet in Laakirchen/Oberösterreich ein Stresspräventionszentrum und Erwachsenenbildungsinstitut ([www.instituthuemer.at](http://www.instituthuemer.at)). Neben seiner Tätigkeit als Führungskräftecoach und Lehrtrainer begleitet er seit 15 Jahren Menschen bei Lebensveränderungskrisen und stressbedingten Überlastungssymptomen. Sein kürzlich im Kreuz Verlag erschienenenes Buch „Männer haben keine Depressionen“ kann bei Amazon bestellt werden.

### **Verständnis von Coaching auf Youtube**

Ein Versicherungskonzern hat kürzlich beim Auswahlverfahren für deren Führungskräfte ein Video gedreht. Der Autor hat dabei sein Verständnis von einem guten Coachingprozess



näher erläutert. Details dazu unter:

<https://www.youtube.com/watch?v=gBDQYC1LJ5g&feature=youtu.be>

### **Suchmaschinen für professionelle Coaches:**

Österreichischer Dachverband für Coaching (ACC): [www.coachingdachverband.at](http://www.coachingdachverband.at)

Österreichische Gesellschaft für Lebensberatung (ÖGL): [www.oegl-lebensberater.at](http://www.oegl-lebensberater.at)

Berufsgruppe der Lebensberater (LSB): [www.lebensberater.at](http://www.lebensberater.at)

Deutscher Coachingdachverband (DBVC): [www.dbvc.de](http://www.dbvc.de)

### **Kontaktdaten:**

Gottfried Huemer

Institut Huemer – Fachwerk für Stressprävention, Familien- und Erwachsenenbildung

Tel.: +43 7613 45000

Lindacherstr. 10

A - 4663 Laakirchen

[huemer@instituthuemer.at](mailto:huemer@instituthuemer.at)

[www.instituthuemer.at](http://www.instituthuemer.at)

[www.unternehmerkraft.at](http://www.unternehmerkraft.at)