



Coaching – für Gewinner und Kostenbewusste

Ute Safra, SafraCoaching



Wir erleben einen regelrechten Coaching-Boom und Unternehmen fragen sich zurecht, ob es sich lohnt, Führungskräften und Teams Coaching anzubieten. Das besonders in einer Zeit, wo sie vor enormen Herausforderungen stehen. Wachsende Zeitverdichtung, höchste Leistungs- und Qualitätsansprüche auf der einen Seite stehen zunehmendem Kostendruck, Stellenabbau und Fachkräftemangel gegenüber.

Führungskräfte fit machen

Die Anforderungen an die Führungskräfte steigen enorm. Längst nicht alle absolvieren eine Leadership-Ausbildung, um dem gerecht zu werden. Und selbst wenn, reichen erworbene Kompetenzen nicht immer aus. Was also tun, wenn Führungskräfte an ihre Grenzen stossen? An dieser Stelle empfiehlt es sich, einen Führungskräfte-Coach anzubieten.

Selber neue Lösungen entwickeln lassen

In 5-10 Einzelberatungen jeweils in einem Abstand von einigen Wochen setzt sich die Führungskraft mit konkreten Problemen ihres Arbeitsalltags auseinander. Der Coach als Sparring-Partner stellt Fragen, die es dem Klienten erlauben, genauer hinzuschauen. Schwachstellen werden sichtbar, weitere Einflussfaktoren können erkannt oder neue Zusammenhänge hergestellt werden. Mit Hilfe von Reflexion und Perspektivenwechsel kann die Führungskraft als Experte in ihrem Arbeitsumfeld neue Lösungen für Probleme entwickeln. Der Coach unterstützt diesen Prozess und sorgt dafür, dass sich der Klient mit sich selber auseinandersetzt und versteht, welche Gedanken- und Handlungsmuster seine Führungsarbeit bestimmen.

In der Beratung erhält der Coach zusätzlich einen guten Überblick darüber, mit welchem

Fachwissen zum Thema Führung der Klient ausgestattet ist. Je nach Stand bietet er deshalb Modelle und Instrumente an, die eine nachhaltige Entwicklung der Führungskraft in Zukunft sichern.

Clever in Talente investieren

Coaching darf aber nicht als Instrument für den Notfall verstanden werden. Ganz im Gegenteil. Viele Unternehmen fördern junge Führungskräfte ganz bewusst und bieten ihnen Coaching an. Dort gewinnen diese Klarheit darüber, wie sie führen wollen und welche Werte ihnen im Umgang mit Mitarbeitenden wichtig sind. Sie werden sich ihrer Stärken bewusst, die sie gezielt einsetzen können. Ausserdem entwickeln sie zunehmend Sicherheit in der Führung und bald zeigen sich positive Auswirkungen im Team. Fortschritte beflügeln und fördern die Freude an der Arbeit mit Menschen. Wer bereits in den Anfängen seiner Führungskarriere lernt, dass Erfolg nicht zufällig vom Himmel fällt, sucht auch in Zukunft Entwicklungsmöglichkeiten für sich, aber auch für seine Mitarbeitenden.

Mit Teams früh arbeiten

Im Idealfall zeichnen sich Teams durch ein grosses „Wir“-Gefühl aus, in denen Zuständigkeiten geregelt sind, die Kooperation funktioniert und eine reibungslose Kommunikation sichergestellt ist. Die Realität sieht oft ganz anders aus. Deshalb ist es sinnvoll, Teams gezielt frühzeitig zu unterstützen. Erfahrungsgemäss können Mitarbeitende Schwachpunkte der Teamarbeit genau benennen und zeigen ein grosses Interesse und viel Kreativität an der Entwicklung von Lösungen. Wer dieses Potential nutzt, stärkt den Teamgeist.

Gleichzeitig müssen Teammitglieder gemeinsam Neues lernen. Es ist spannender und nach-



haltiger, sich an einem Workshop mit der Entstehung und der Vermeidung von Konflikten zu beschäftigen, als im Arbeitsprozess viel Zeit und Energie für sinnlose Kämpfe zu verlieren und Mediationen durchzuführen. Die Kunst besteht darin, Workshops fachlich kompetent, lebendig und abwechslungsreich zu gestalten, so dass sich niemand langweilt. Gelingt das, lösen diese einen Ruck im Team aus und wirken noch lange nach. 1-2 Workshops pro Jahr tun jedem Team gut und können im Vorfeld fest eingeplant und auf die Bedürfnisse abgestimmt werden.

Den richtigen Coach finden

Bei der Auswahl eines Coachs schaut das HR gewöhnlich auf die Palette der Aus- und Weiterbildungen, in denen er sich verschiedene Kompetenzen angeeignet hat. Neben Beratungs-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz soll er vor allem auch mit viel Wissen in Leadership, Kommunikation und Konfliktmanagement ausgestattet sein. Ein guter Coach hat sich selber auf prozessorientierte Arbeit eingelassen und kennt die Dynamik von Veränderungsprozessen. Vor allem aber hat er Freude an der Arbeit mit Menschen.

Aber es braucht noch viel mehr. Der Coach muss einen schnellen Zugang zum Klienten finden. Die Qualität der Führungsarbeit wird durch vielerlei Faktoren bestimmt, die entschlüsselt werden müssen. Neben einer umfangreichen eigenen Lebenserfahrung helfen dem Coach Beispiele, Tipps, Tricks, Anekdoten und vieles mehr, die nirgendwo nachzulesen oder zu lernen sind. Das lockert nicht nur auf, sondern macht Gedankengänge manchmal überhaupt erst möglich. Umwege gehen und punktgenau landen, erfordern Intuition und Geschick vom Berater. Der Coach profitiert enorm, wenn er selber in diversen Berufen und in verschiedenen Positionen gearbeitet und unterschiedliche politische Systeme erlebt hat. Denn damit versteht er besser, was Klienten bewegt, behindert oder antreibt und Probleme von Teams sein können. Um als Coach erfolgreich zu arbeiten, braucht es weit mehr als Fachwissen und Fragetechnik. Und das wird immer wichtiger, gerade in Zeiten von multikulturellen Teams in einer globalisierten Welt.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob ein Coach Feldkompetenz mitbringen muss. Oft spielt es keine Rolle, im gleichen Beruf wie der Klient gearbeitet zu haben. Da ist es sogar erwünscht, dem Klienten den Blick über den eigenen Tellerrand hinaus zu ermöglichen. Erfahrungen zeigen, dass es aber auch genau umgekehrt sein kann. Um schnell eine Brücke zu Menschen zu schlagen, kann ein tiefes Verständnis für den speziellen Beruf von grossem Nutzen sein. Der Coach versteht die Anliegen und Bedürfnisse genau und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit baut sich schnell und bedingungslos auf.

Den richtigen Coach zu finden, ist für den Erfolg der Arbeit ausschlaggebend. Es lohnt sich in einem persönlichen Auftragsgespräch genauer hinzuschauen.

Coaching lässt alle gewinnen und spart viel Geld

Die Vorteile von Coaching liegen auf der Hand. Bei guter Führung in funktionierenden Teams fühlen sich Mitarbeitende wohl, werden weniger krank und engagieren sich für ihre Unternehmung. Damit steigt automatisch die Leistungsbereitschaft und gleichzeitig sinken innere Kündigung und Fluktuation. Langjährig aufgebautes Know-how geht der Unternehmung nicht verloren und lässt sich weiterhin im Wettbewerb mit der Konkurrenz nutzen. Kosten, welche von der Kündigung eines Mitarbeitenden bis zur Einarbeitung eines neuen entstehen, sind um ein Vielfaches höher als einige Beratungsstunden. In Coaching investiertes Geld ist also gut angelegtes Geld und zeugt von Vertrauen und Wertschätzung in die eigenen Mitarbeitenden.

Investieren Sie bereits in Coaching?

SafraCoaching

Ute Safra

Coaching für Führungskräfte und Teams

Dozentin für Leadership und HR

Mediatorin

ute@safracoaching.ch

www.safracoaching.ch

079 603 80 97

SafraCoaching