

Coaching-Letter

seit 2003

Nr. 73, Juni 2009

Thema:

6 JAHRE COACHING-LETTER: DAS JUBILÄUMS-FAKSIMILE

INHALT:

- Wie alles begann: Coaching-Letter Nr.1 vom Juni 2003
 - Bericht über die erste V.I.E.L-Ausbildung zum zertifizierten Business-Coach
 - Interview mit Tom Rückerl: „Coaching in Zeiten der Pleiten“
- Zu guter Letzt...

Fak·si·mi·le *das* [fak_zi:mile] <Faksimiles, Faksimiles> druckw.: eine exakte Nachbildung eines Druckerzeugnisses oder Bildes

Das 6-jährige Jubiläum des V.I.E.L Coaching-Letters gibt Anlass, einmal zurückzuschauen.

Im Coaching-Letter-Faksimile von 2003 ist nachzulesen, welche Fertigkeiten sich die Teilnehmer der allerersten V.I.E.L Coaching-Ausbildung aneignen konnten und wie die Zukunftsfähigkeit der „damals“ noch jungen Dienstleistung Business-Coaching eingeschätzt wurde.

Ähnlich wie in 2009 waren auch die Jahre 2002 und 2003 (u.a. wegen der Nachwirkungen des 11. Septembers 2001) geprägt von Krise, Rezession und Firmenpleiten. Interessanterweise bekommen so die Interview-Fragen, die Tom Rückerl 2003 gestellt bekam, unerwartete Aktualität. Damals wie heute, so scheint es, liegt der Schlüssel zum Umgang mit den schwierigen Herausforderungen in der mutigen Übernahme von Verantwortung uns selbst und der Gemeinschaft gegenüber.

Und so sah der kostenlose monatliche Coaching-Letter 2003 aus:

COACHING-LETTER NR. 1, JUNI 2003

Thema:

AUSBILDUNG ZUM BUSINESS COACH

- **“Business Coaching - Der Führungsstil der Zukunft“
(Angela Michael)**
- **„Coaching in Zeiten der Pleiten“, Interview mit Thomas Rückerl
(Klaus Rentel, MultiMIND)**

Business-Coaching: Der Führungsstil der Zukunft

von Angela Michael, 2003

Ivanka, Jörg und Stefanie sind Führungskräfte, die gerade die Ausbildung zum Business-Coach bei V.I.E.L Coaching + Training in Hamburg absolvieren. Der Einstieg: Positive Gesprächsführung. Schon in der Vorstellungsrunde geht es los. Sie lernen ihr erstes psychologisches Handwerk, nämlich das in einem Bruchteil von Sekunden ablaufende alte Schubladendenken über den Haufen zu werfen, wenn sie jemand Neues kennen lernen. Sich positive WahrnehmungsfILTER anzueignen, um aus der Negativ-Spirale auszusteigen. Von „Gehirnbesitzern“ zu „Gehirnbenutzern“ zu werden. Wissen, dass das Bewusstsein sich zum Unbewussten verhält wie der Monitor zur Festplatte. Und dass zwischendurch immer wieder der Bildschirmschoner fällt...

Ivanka ist Abteilungsleiterin bei einem Logistikunternehmen. „Früher habe ich meinen Mitarbeitern immer gesagt, was gut für sie ist. Heute finde ich es heraus. Ich gehe jetzt morgens durch die Abteilung und nehme die gesamte Stimmung wahr. Ich erkenne sehr viel schneller Konflikte und weiß, wie ich sie lösen kann. Bei der Umstrukturierung meiner Abteilung ist das Coaching-Know-how extrem hilfreich. Durch meine Gesprächsführung habe ich sehr schnell herausgefunden, wer wohin gut passt. Ich stelle heute viel mehr Fragen an meine Mitarbeiter und weiß viel mehr über sie. Menschen unabhängig von meinem eigenen Ego einschätzen zu können – das ist die besondere Qualität von Coaching.“

Ein Vorgesetzter vermag erfolgreich zu führen, wenn er seine Mitarbeiter so motiviert, dass sie ihre Ziele erreichen. „Viele Mitarbeiter sehen aber eher Probleme als Ziele am Horizont. Diese negative Einstellung behindert sie daran, erfolgreich zu sein“, sagt Tom Rückerl. Der Hamburger Diplom-Psychologe und Management-Coach bildet schon seit 1988 Menschen zum Coach aus und hat bereits mehrere Bücher zu diesem Thema verfasst. Er hat die neue V.I.E.L.-Ausbildung zum Business Coach mit entwickelt.

„Business Coaching bedeutet, für sich selbst und andere eine Erfolgs-Orientierung zu entwickeln“, sagt Rückerl. „Ein Business-Coach ist fähig, die bisher ungenutzten Fähigkeiten eines Mitarbeiters zu erkennen und zu aktivieren. Oder ihn in schwierigen Situationen wirkungsvoll zu unterstützen.“

Er schafft zum Beispiel eine positive, offene Gesprächsatmosphäre. Er gewinnt das Vertrauen des Mitarbeiters. Er hört ihm aktiv zu, das heißt, er versucht nicht nur die reinen Sachinhalte zu verstehen. Er nimmt auch die Gefühle, die Stimmung, die Körpersprache seines Gegenübers wahr. Er führt durch gezielte Fragetechniken und psychologisches Geschick das Gespräch so weit, bis er die entscheidenden Motive des Mitarbeiters entdeckt. Erst wenn er diese kennt, kann er das Aufgabenfeld so definieren, dass der Mitarbeiter hoch motiviert wird, mehr Befriedigung in seinen Aufgaben findet und gleichzeitig für das Unternehmen seinen optimalen Beitrag leistet: Geben und Nehmen - win-win heißt die Devise von Business-Coaching. Das Ziel sind zufriedene Mitarbeiter und unternehmerische Effizienz.

Coaching in Zeiten der Pleiten

Was den Coach zum Business-Coach macht – ein Interview mit Thomas Rückerl

von Klaus Rentel

erschieden in:

MultimIND – Zeitschrift für professionelle Kommunikation, Jg. 12, Nr. 2, 2003

Coaching-Ausbildungen gibt es landauf landab. Nun bietet „V.I.E.L Coaching + Training“ eine Ausbildungsreihe zum zertifizierten Business-Coach an. Das führt zunächst zu der Frage, was ein „Business-Coach“ überhaupt ist. Was muss er können, wer muss er sein, der Business-Coach? Und was soll das überhaupt mit dem ganzen Coaching, den ganzen Zinnober gab's früher schließlich auch nicht und die Wirtschaft hat geboomt, oder? „MultiMind“ fragte Thomas Rückerl, der 1989 seine ersten Coaches ausgebildet hat und seitdem als Unternehmensberater, Management-Trainer und Business-Coach tätig ist. Das Interview führte Klaus Rentel.

Es gibt immer mehr Coaching-Ausbildungen. Wo soll das noch hinführen in Zeiten der Pleiten? Gibt es bald mehr Coaches als Führungskräfte?

Gerade in Zeiten der Pleiten kann die Konsultation eines kompetenten Coaches enorm nützlich sein, denn viele Katastrophen resultieren aus menschlichem Fehlverhalten. Gründliche Supervision, schnelle Krisen-Interventionen, ökologische Veränderungskonzepte, nachhaltige Problemlösungen, Maßnahmen zur dauerhaften Motivationssteigerung - all dies sind Beispiele, wie ein kompetenter Business-Coach wirkungsvolle Hilfe bei der Vermeidung von Fehlern leisten kann – besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Außerdem wird unser Coaching Know-how nicht nur als externe Dienstleistung eingekauft. Viele meiner Teilnehmer sind als angestellte Führungskräfte in großen Unternehmen tätig. Sie möchten Coaching als Führungsstil im Kontakt mit ihren Mitarbeitern und Kunden realisieren. Innovatives Leadership erwächst oftmals aus einem Coaching-Prozess, in dem der Chef seine Mitarbeiter als Coach auf eine neue, erfrischende, und zugleich ergebnisorientierte Weise zu Top-Spezialisten ausbildet.

Wie können Führungskräfte das lernen? Droht das neue Know-how nicht in der Hektik des Tagesgeschäftes zu versanden? Gibt es überhaupt Möglichkeiten um den Transfer nachhaltig zu sichern?

Seit Jahren führe ich gemeinsam mit meinen Kollegen auch firmeninterne Coaching-Ausbildungen durch. Ein Unternehmen kann sich bei uns eine maßgeschneiderte Ausbildung konzipieren lassen, die wir dann in Kooperation mit den internen PE-Kräften so realisieren, dass sie sich sehr nah an den konkreten Anforderungen des Tagesgeschäftes orientiert. Die



firmeninterne Durchführung von Coaching-Ausbildungen ist nicht nur preisgünstiger für die Unternehmen, sondern sichert auch den Transfer, da sich die Teilnehmer im Arbeitsalltag gegenseitig motivieren, das Erlernte auch tatsächlich anzuwenden. Sobald eine Gruppe von Menschen beginnt, sich zum Business-Coach auszubilden, erwächst ein völlig neuer Team-Spirit, der Spaß macht, ein positives Klima erzeugt und Lust auf wirkungsvolle Coaching-Performance verbreitet.

Außerdem gebe ich regelmäßig Kompakt-Seminare zum Thema "Coaching als erfolgreicher Führungsstil". Ich bin fest davon überzeugt, dass ein Manager, der über unser pragmatisch-psychologisches Coaching-Know-how verfügt, ein besserer Chef ist - und zwar in ganzheitlicher Hinsicht: sowohl für die Mitarbeiter, die sich mit ihren persönlichen Sorgen und ihrer Individualität ernst genommen fühlen, als auch für die Leistungsfähigkeit der Unternehmen, weil die Menschenführung bewusster, gezielter und auf eine motivierende Art geschieht - und nicht zuletzt auch für das Selbstwertgefühl des Managers. Er kann seine eigene Führungstätigkeit viel realistischer einschätzen. Er kennt seine Außenwirkung und seine Rolle als Teamplayer. Außerdem hat er gelernt, sich hilfreiches Entwicklungs-Feedback einzuholen. Er weiß, wo er an sich arbeiten muss, um in der Rolle als Chef zukünftig noch überzeugender zu sein.

Seit 1989 bilden Sie Coaches aus. Warum eigentlich?

Bei der Durchführung meiner Führungstrainings kam es immer wieder darauf an, optimales Handwerkszeug zur Mitarbeiterführung zu vermitteln. Ich habe festgestellt, dass die Befähigung zum Coaching die besten Ergebnisse erzielte.

Zudem bedeutet die Ausbildung zum Business-Coach für die Teilnehmer auch einen wesentlichen Schritt in Richtung Persönlichkeits-Entwicklung. Sie lernen nicht nur, andere Menschen bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen, sondern gehen auch mit den Herausforderungen des eigenen Lebens sehr viel mutiger und erfolgsorientierter um. In den V.I.E.L Business Coaching-Seminaren gibt es uns Trainern stets eine enorme Befriedigung, den schnellen Lernprozess unserer ambitionierten Teilnehmer zu beobachten.

Warum überhaupt die Entscheidung zwischen Coach und Business Coach - ich meine Coaching ist doch Coaching, oder nicht?

Coaching bedeutet, andere Menschen erfolgreich zu machen. Ein Coach hilft seinem Coachee bei der Zielerreichung. Dieses Muster können wir in vielen Lebensbereichen sinnvoll anwenden - zum Beispiel im Sport, im Schulunterricht oder auch im Rahmen einer Psychotherapie. Business-Coaching erfordert jedoch besondere Fähigkeiten. Im Business herrscht enormer Zeitdruck. Leistung resultiert aus Arbeit gemessen in Zeit. Effizienz gewinnt. Meistens jedenfalls. In vielen Unternehmen laufen gefährliche Machtspiele, es gibt ungeschriebene Regeln und Gesetze, die der Business-Coach kennen und respektieren muss, um als kompetenter Partner akzeptiert zu sein. Ein Business-Coach versteht nicht nur sein Coaching-Handwerk, er kann auch unter großem Zeitdruck überzeugende Ergebnisse erzielen. Außerdem muss er in der Lage sein, sich auf dem glatten Parkett der Wirtschaft



sicher zu bewegen. Er muss die sensiblen Hintergründe von unternehmerischen Entscheidungen verstehen, er sollte seinen Coachee im Öko-Check vor möglichen versteckten Gefahren warnen können und grundsätzlich die Komplexität der modernen Business-Welt im Auge behalten.

Sie sind seit über zehn Jahren als Unternehmensberater tätig. Was glauben Sie, erhoffen sich die Entscheider in den Unternehmen vom Coaching.

Die Entscheider in den Unternehmen stehen unter einem enormen Druck. Sie müssen positive Ergebnisse liefern. Einerseits müssen sie kurzfristige Erwartungen erfüllen, andererseits ist es notwendig, strategisch zu denken und auch langfristig intelligent zu handeln. Deshalb muss ein kompetenter Business Coach sowohl kurzfristig als Ergebnis-Bringer funktionieren als auch langfristige und nachhaltige Perspektiven bieten.

Wenn ein Unternehmer einen Coach konsultiert, erhofft er sich dadurch eine wirkungsvolle Unterstützung bei der Realisierung seiner Anforderungen. Zunächst erwartet er, dass der Coach seine aktuelle Situation versteht. Die meisten Führungskräfte sind daran gewöhnt, selber viel zu reden und dabei Bestätigung zu bekommen. Dieses Kriterium als einfühlsamer Zuhörer und ermutigender Feedback-Geber muss der Coach erfüllen um Rapport zu gewinnen. Allerdings muss er gleichzeitig beweisen, dass er das nötige Standing besitzt, um den Manager konstruktiv zu konfrontieren. Bloße Ja-Sager haben auf Dauer keine Chance. Nach einer kurzen Pacing Phase muss der Coach beweisen, dass er über die nötige Power und das unternehmerische Know-how verfügt, um seinen Coachee zielorientiert zu leaden. Ein Business Coach wird am Ergebnis gemessen. Er muss die Interessen des Auftraggebers nachhaltig verstehen und einen echten Nutzen bieten.

Welches Glaubens-Modell verbirgt sich hinter Ihrem Coaching-Dasein?

Für mich ist Business Coaching das Erfolgs-Modell der Zukunft. Dabei glaube ich an das Gesetz des Ausgleichs: Alles, was ich in ein System hinein gebe, gibt das System mir zurück. Dieses Leben ist sehr gerecht. Jeder Mensch ist voll verantwortlich. Deshalb helfe ich meinem Coachee nach bestem Wissen und Gewissen, die ohnehin allgegenwärtige Verantwortung mit einer positiven Einstellung zu übernehmen. Ich unterstütze ihn dabei, die nötigen Taten zu vollbringen, um seine wahren Wünsche und Ziele konsequent zu realisieren - besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Herr Rückerl, wir danken Ihnen für dieses Gespräch

**Und zu guter Letzt
noch ein Beitrag zum Thema
„Wie, bitte schön, hat es eigentlich zu unserer
neuesten Krise kommen können...?!“**

Dilbert



Herausgeber: V.I.E.L.[®] Coaching + Training
Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR
Redaktion: Ulrich Tormin (V.i.S.d.P.)

