

„Erfolgsfaktor Coaching“

Herausgegeben von Ulrich Dehner, Murmann Verlag, 2004.

Rezension von Dr. Karl-J. Kluge für die erew BIBLIO-KOM

Da sich für mich das Wort Coaching zu einem beinahe Allerweltswort entwickelt hat und je nach individueller Sozialisation Coaching als eine Möglichkeit für jeden und alles dargestellt wird bzw. verwenden lässt, schaute ich mit Interesse zuerst in das Inhaltsverzeichnis und dann wahlweise in die Kapitel, die mir bislang „kaum untergekommen sind.“ Herausgeber wie Koautoren verstehen Coaching als ein zielorientiertes und innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens erkennbares Ergebnis. Coaches wird unterstellt, dann erfolgreich zu sein, wenn sie ihre Coachees befähigen das zu tun was ansteht, oder für ein „Überfliegen“ von Hürden angeschubst zu werden. In diesem Buch finde ich ein Fünf-Prozess-Schritte-Coaching, zu dem Auftragsklärung, Rapport herstellen, Problem(e) analysieren, intervenieren und Maßnahmencontrolling zählen. Von den Coaches wird jene fachliche Qualifikation für die Zielgruppe erwartet, für die sie ihr Coaching anbieten. Also: Wer Manager in Bezug auf ihre Führungsaufgaben coacht, braucht ein anderes Wissen als ein Mediencoach oder ein Politiker-Coach. Von jedem Coach-„Typen“ erwarten der Herausgeber und sein Team das psychologische Wissen in Bezug auf klinische Psychologie, über das Verhalten von Menschen, über Kommunikationsprozesse, Gruppendynamik, über Organisationspsychologie und über Führung generell. Auch Methodenkompetenzen werden angesprochen und in der Erwartung klar ausgesprochen, wie profunde Sachkenntnisse in mentalem Training, in Zeitmanagement, in Planungstechniken und anderes mehr. Letztenendes wird von qualifizierten Coaches auch diagnostische Erfahrung erwartet, insbesondere in Auswahl- und Testverfahren wie Potenzialanalysen und Assessment-Center. Insgesamt vertreten Herausgeber und Koautoren den Standpunkt, dass Coaches soziale Kompetenzen im Umgang mit anderen anwenden können müssen, Empathie einbringen und in Worte kleiden können, warmherzige Zuhörer und geschulte Dekodierer von Botschaften sein müssen. Zugleich kommt kein Coach umhin, jene Problem-Muster, die sich hinter der Sozialisation jedes Klienten verbergen, alsbald zu erkennen, mit professioneller Distanz wahrnehmen, um von außen die Übersicht zu behalten und den unterstützenden Blick nicht zu verlieren.

Auszug aus dem Inhaltsverzeichnis:

- Führungskräfte-Coaching: Begleitung im Wandel

- Chef oder Mitarbeiter - wer braucht den Coach?
- Coaching bei Ängsten, inneren Blockaden und Stress
- Wenn Tränen fließen und Tomaten fliegen
- Teamleiter werden ist nicht schwer, Teamleiter sein dagegen sehr
- Coaching von Nachwuchsführungskräften
- Innere Grenzen überwinden
- Coaching für Politikerinnen und Politiker
- Zwischen Panik und Pleite - Beratung in der Krise
- Echtzeit - Coaching in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen
- Ein-Tages-Coaching als Individuelltraining für Führungskräfte