

EINZELCOACHING

Balance finden

Gisela Schmitt*, 31, Ingenieurin in der Qualitätssicherung eines Technologiekonzerns, hatte Freude an ihrem Job. Bereits acht Jahre arbeitete sie in diesem Unternehmen. Der nächste Karriereschritt stand unmittelbar bevor. Aber der Preis dafür war ihr auf Dauer zu hoch.

ZWISCHEN IHREM Partner und ihr lagen 300 Kilometer Entfernung. „Das belastete mich schon lange, doch ich zog nie ernsthafte Konsequenzen“, sagt Gisela Schmitt. Sie entschloss sich, mit einem Coach zu arbeiten. Ihr schwebte eine neue Tätigkeit in der Stadt ihres Partners vor. Vorher wollte sie sich noch eine Auszeit gönnen, um Distanz zu ihrem jetzigen Job zu bekommen und Kraft für den Neustart zu tanken.

Gisela Schmitt suchte im Internet nach einem passenden Coach und nahm Kontakt zu Zeno Reuters auf, mit dem sie rund ein Jahr zusammenarbeitete. „Was ich am Coaching mit ihm schätzte, war der neue Blickwinkel auf meine Fragen“, sagt sie. Ihr sei klar geworden, dass sie ihr Leben viel mehr selbst gestalten könne, wenn sie sich auf das Wesentliche konzentrierte. Ein exakter Zeitplan hilft ihr, ihre Pläne umzusetzen. „Wir setzten Termine, bis wann ich welche Schritte umsetze“, erklärt die 31-Jährige.

Ohne Kontakte ist eine berufliche Veränderung jedoch kaum möglich. „Mir wurde bewusst, dass ich aktiv Networking betreiben musste“, erinnert sich Gisela Schmitt. Sie trat einem Internationalen Verband berufstätiger Frauen bei und knüpfte viele neue Kontakte. Durch das Coaching ist der Ingenieurin inzwischen klar: „Ich möchte beruflich international tätig sein“. Dem technischen Metier will sie

Zeno Reuters, Coach und Berater: „Coaching befähigt, die eigenen Potenziale herauszuarbeiten und neue Perspektiven einzunehmen.“



Foto: Privat

treu bleiben. Sie hat gelernt, ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen. „Herr Reuters motivierte mich immer wieder, neue Ideen zur beruflichen Entwicklung zu suchen und dabei auf mich selbst zu achten“, sagt Schmitt. Im neuen Job, hofft sie, wird sie die richtige Balance zwischen Beruf und Privatleben finden. „Coaching befähigt, die eigenen Potenziale herauszuarbeiten und neue Perspektiven einzunehmen“, erläutert Coach Zeno Reuters, „nur wer bereit ist, sich mit sich selbst auseinander zu setzen, kann vom Coaching profitieren“.

Dass sich nicht nur gestandene Manager, sondern jüngere Führungskräfte und Berufseinsteiger einen Coach leisten, hängt nach Reuters Erfahrung mit der steigenden Unzufriedenheit im Beruf und dem Wunsch nach Veränderung zusammen. So ging es auch Klientin Gisela Schmitt, die Beruf und Privatleben besser unter einen Hut bekommen wollte. „Ich stellte ihr die Frage, wie sie sich den Weg dorthin vorstellt und was sie tun werde, wenn sie am Ziel angekommen sei“. Schritt für Schritt schälten sich konkrete Zwischenergebnisse heraus, zum Beispiel der Aufbau eines Karrierenetzwerkes. „Coaching ist Begleitung“, sagt Zeno Reuters, „der Klient ist für das Ergebnis, der Coach für den Prozess verantwortlich.“

*Name von der Redaktion geändert.



Arbeit mit Führungskräften

Uwe Böning ist erster Vorsitzender des Anfang 2004 gegründeten Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC) und Vorstandsmitglied der Unternehmensberatung Böning-Consult AG. uni befragt ihn zu den Entwicklungen im Coaching.

uni: Der Markt für Coaching ist relativ unübersichtlich, jeder kann sich als Coach bezeichnen. Wird es in Zukunft klarere Qualitätsstandards geben?

Uwe Böning: Ja, dieser Trend zeichnet sich ab. Der DBVC wurde gegründet, um Coaching in Praxis, Forschung und Lehre, Aus-, Fort- und Weiterbildung zu fördern. Grundsatz ist das Vier-Säulen-Konzept, das Zusammenwirken von Praktikern, Ausbildern, Wissenschaftlern und Kunden. Ziel ist die Entwicklung einer anerkannten Berufsform des Coachings.

uni: Welche Voraussetzungen muss ein Coach mitbringen, der bei Ihnen Mitglied werden will?

Uwe Böning: Allgemein kann man sagen, dass bei einem Coach zunehmend Erfahrung und einschlägige Ausbildungen vorausgesetzt werden. Zu den Aufnahmekriterien als Coach (DBVC) zählen unter anderem ein abgeschlossenes Studium, mindestens fünf Jahre Berufserfahrung, eine Coachingausbildung, schriftliche Nachweise, Empfehlungen und die Erklä-

rung, keiner Sekte anzugehören. Bei der Mitgliedschaft als Seniorcoach sollte man zudem eigene Führungserfahrung mitbringen und mindestens 35 Jahre alt sein.

uni: Weshalb ist Berufserfahrung so wichtig?

Uwe Böning: Kern des Coachings nach unserem Verständnis ist die Arbeit mit Führungskräften in der Wirtschaft. Deshalb muss ein Coach wissen, was in Unternehmen abläuft.

uni: Laut Ihrer Studie setzte bereits 1998 ein Großteil der Unternehmen Coaching ein: Handelt es sich hier um Coaching im oben erwähnten Sinne?

Uwe Böning: Es gibt eine gewisse Unschärfe beim Begriff „Coaching“. Dazu gezählt wird zum Beispiel auch die entwicklungsorientierte Mitarbeiterführung von Führungskräften, was ich eher als Mentoring ansehe. Aber generell ist Coaching bei Unternehmen heute kein Tabuthema mehr, es wird offener damit umgegangen.

uni: Was ist charakteristisch für Coaching?

Uwe Böning: Coaching setzt auf Selbststeue-

rung und ist ein längerer, sehr persönlichkeitsbezogener Prozess.

uni: Wie viele Coaches sind zurzeit auf dem Markt?

Uwe Böning: Nach unseren Schätzungen arbeiten etwa 3.500 Coaches im deutschsprachigen Raum, die Dunkelziffer reiner „Labelträger“ nicht hinzugerechnet.

uni: Wie schätzen Sie den Bedarf an guten Coaches für die Zukunft ein?

Uwe Böning: Es wird einen steigenden Bedarf in der Wirtschaft geben, denn die Anforderungen an Führungskräfte wachsen.

uni: Welche Honorare sind zurzeit üblich?

Uwe Böning: Laut einer Umfrage von Jörg Middendorf aus dem Jahr 2003 liegen die Stundenhonorare im Schnitt bei etwa 180 Euro, bei Spitzenkräften, die im Topmanagement arbeiten, kann der Stundensatz bei bis zu 500 Euro liegen. Viele Tagessätze bewegen sich in einer Spanne zwischen 1.000 und 2.500 Euro.