

Coaching promotet gesellschaftlichen Bewusstseins- und Wertewandel – Thesen aus der Praxis

Coaching nimmt Einfluss auf Unternehmenskultur, Führungsstile, Regeln, Rituale

Der Logik wachstumsorientierten Wirtschaftens folgend, werden Managementsysteme diesen Bedingungen angepasst. Betriebe investieren in Technik und Know-How. Noch selten findet die Dynamik und Komplexität des Menschen in diesen Prozessen Beachtung. Da wirtschaftlicher Erfolg jedoch nur mit körperlich, geistig und seelisch gesunden Mitarbeitern möglich ist, erlebt Coaching eine Wachstumsphase. Klassische Coachings und Training von Führungskräften und Mitarbeitern dienen dabei der messbaren Verbesserung der Performance des Führungsbereiches und des eigenen Führungsverhaltens:

- Ausbau von Methoden-, Sozial-, Management- und Entscheidungskompetenz
- Optimierung des Umgangs mit komplexen Herausforderungen
- Lösungsorientierte Potenzial- und Ressourcenanalyse
- Überwindung von Leistungs-, Kreativitäts- und Motivationsblockaden
- Work-Life-Balance, Selbst- und Zeitmanagement ...

Im Rahmen dieses Coaching-Prozesses gewinnt die „**Unternehmenskultur**“ als wirtschaftlich relevanter Erfolgsfaktor zunehmend an Bedeutung. Die Unternehmenskultur repräsentiert die Grundwerte, die in einem Betrieb oder einer Institution gelebt werden. Sie ist nicht zu verwechseln mit den Zielen, Leitsätzen und Visionen einer Organisation. Sie ist die angesammelte Lernerfahrung. Oft ist sie über Jahre durch eine gemeinsame (erfolgreiche) Geschichte der dort arbeitenden Menschen und ihrem täglichen Miteinander entstanden. Viele Entwicklungen sind über den Lebenszyklus der Unternehmung ungeplant oder ungewollt abgelaufen, weil nur bedingt steuerbar. Gelingt es im Coaching-Prozess ein Bewusstsein für diese Grundwerte und deren „Performance“ zu schaffen, so entsteht ein Nährboden für veränderte **Beziehungsgewebe**.

Wer bin ich am Arbeitsplatz?	Berufskrankheiten eines Chefs
<p> Was sind mir wichtige Grundwerte? Welche Dinge begeistern mich? Würde ich gerne für mich arbeiten? Wie gut passt mein tägliches Tun zu dem Bild von mir? </p>	<p> Wer bin ich? Das hätte ich noch ein bisschen besser gekonnt? Der Chef hat überall das letzte Wort Alles was in Ordnung ist, wird stillschweigend hingenommen Erziehungswahn Kontrolle oder Laisser-Faire? Dosis entscheidet über Heilmittel oder Gift </p>
lic.rer.reg. Dipl. Volkswirtin Karin Warncke Coach & Psychologische Beraterin	WarnckeCoaching

(Innovationsgetriebene) Coaching-Prozesse profitieren von östlichen Wahrnehmungstechniken mit denen sie (Markt)Trends & Entwicklungen antizipieren, verändern bzw. beschleunigen

Den klassischen Fragetechniken des Coachings sind natürliche Grenzen gesetzt. Sie sind in erster Linie auf den Verstand ausgerichtet. Der jedoch ist veränderungsfeindlich. Stets möchte er tun, was wir schon kennen und Fehler vermeiden. Obwohl wir gerade durch Ausprobieren und Fehlermachen am meisten lernen, orientiert sich unser Verstand gerne an Erfahrungen und Glaubenssätzen, die sich im Laufe unseres Lebens in uns angesammelt haben. Auch der Wissenschaftler sieht je nach Versuchs- und Messanordnung nur einen Ausschnitt der Natur, und kein Phänomen ist eines, bevor es entdeckt wird. Die Realität hängt also vom Experiment ab. Das Unbekannte, das unsere menschlichen Sinne nicht so einfach wahrnehmen können, ist aber genauso Realität. Hätte Julius Oppenheimer dem „Desaster Atombombe“ entgegengesehen, was hätte er dann getan? Offenbar fehlt uns der Weitblick für größere Zusammenhänge, so dass wissenschaftliche Durchbrüche die Erde von vielen Vorgängen ihrer eigenen Natur abkoppeln. Wissenschaft und Technik – das Machbare – ist der inneren Entwicklung des Menschen oft weit voraus und damit seiner Kontrolle entzogen, so dass die Folgen des Handelns erst Jahrzehnte später spürbar werden. Die Verbindung der äußeren Wissenschaft der Materie mit bewusstseinsweiternden Meditationstechniken scheint ein Schlüssel, um intelligenter, kreativer und verantwortlicher zu handeln, denn die

„wilden Erdbeeren“ finden wir eben nicht, wenn wir uns angespannt mit Szenarien, Berechnungen, Prognosen beschäftigen. Bewusster und aufmerksamer fällt es uns leichter, die Dinge aus einem größeren Blickwinkel zu sehen. Wir machen weniger Fehler, weil wir beide Seiten der Medaille erfassen. Das geht mit Konsequenzen für unser Handeln einher. Klarheit im Handeln kommt aber nur zustande, wenn jeder seine Verantwortung bejaht und diese nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt, weil Erziehung, Ideologie, Partei oder Religion unser Tun bestimmen.

Problem- und Fragestellungen im Coaching spiegeln gesellschaftlichen Bewusstseins- und Wertewandel

Inzwischen vollzieht sich bei den Klienten ein Werte- und Bewusstseinswandel. Immer öfter begeben sie sich im Coaching auf die Suche nach ihrem Lebenssinn – vor allem sehr „kopflastige“ Menschen, denen die Themen Selbstwahrnehmung/-management vertraut sind. Sie fragen sich: Wer bin ich? Wie bin ich gemeint? Was ist mein seelischer Auftrag? Das Pendel schlägt meist in der Lebensmitte um, wenn die körperliche Leistung langsam nachlässt und auf die geistig-seelische Seite umschlägt. Eine Unternehmenskultur der Zukunft verlangt nach Sinnorientierung am Arbeitsplatz, um einer inneren Kündigung von Mitarbeitern – „Hier verdiene ich meine Brötchen und gelebt wird zu Hause“ – vorzubeugen. Es gilt, Sinn- und Wertfragen des Daseins und die Suche nach Selbstverwirklichung innerhalb eines Unternehmens zuzulassen, ihnen Raum zu geben und einen gedanklichen Austausch bewusst zu fördern.

Zahlen: Die Lebensfragen an einen Coach werden sich in Deutschland für Männer und Frauen verändern. Berufliche Themen treten in den Hintergrund, denn die Bevölkerung altert dramatisch. Einen größeren Anteil (Stichtag 31.12.2011 Statistisches Bundesamt) machen schon heute die 42 bis 48-jährigen (rd. 12%) an der Gesamtbevölkerung aus. Legt man den Sieben-Jahres-Zyklus des Lebens zu Grunde, so beginnt bei dieser Altersgruppe in der Regel die Sehnsucht nach einer Verwurzelung mit der Religio. Deutschland gehört zu den europäischen Ländern mit den meisten konfessionslosen Menschen (38% der bundesdeutschen Bevölkerung). Die Nachfrage nach spirituell orientierten Coachings wird zunehmen.

Change: Das Profil „Coach“ und seine Methoden

Ein Coach muss kein Psychologe sein. Er sollte neben der Branchenkompetenz eine geschulte (Eigen)wahrnehmung und Selbstreflexion sowie die Fähigkeit mitbringen, sich in einen anderen Mitmenschen einzufühlen. Gemeint ist, ihn – möglichst vorurteilsfrei und ohne seine persönlichen Grenzen zu überschreiten – in seinem Wesen und mit seinen Gefühlen zu erfassen, seine Anliegen und Ängste zu verstehen. Das verlangt Präsenz und Klarheit, um Projektionen bzw. „Beraterphantasien“ zu vermeiden. Außerdem sollte dem Coach die Anwendung eigener bzw. erlernter Methoden nicht wichtiger sein als der Mensch, der zu ihm in die Beratung kommt.

Sensibilität und Empathie sind hilfreiche Werkzeuge im beruflichen Umfeld. In kurzer Zeit gelingt es, das Vertrauen von Geschäftspartnern zu gewinnen und zu wissen, welche emotionalen und sachlichen Bedürfnisse bei Kunden oder Kollegen vorhanden sind. Menschen mit diesen Eigenschaften zeichnet eine hohe Intuition, bildhaftes, vernetztes und mitfühlendes Denken aus. Sie nehmen ihre Umwelt sehr fein wahr und sind daher oft fähig, komplexe Zusammenhänge intuitiv rasch zu erfassen. Führungskräfte mit diesen Qualitäten brechen immer häufiger mit ihrer beruflichen Laufbahn und bieten ihre Dienstleistungen als (Business)Coach an. Sie bestärken ihre Klienten in authentische Beziehungen zu treten und neue Tools der Wahrnehmung und Bewusstseinsentwicklung zu trainieren, um die Performance zu steigern: Die im Rahmen von konventionellen Coaching-Ausbildungen erlernten Gesprächstechniken sind vornehmlich auf den Verstand ausgerichtet. Während **Meditationstechniken** feinstofflichere Ebenen des Klienten und des Coaches ansprechen. Meditation hilft, wieder mit sich selbst in Kontakt zu kommen und gibt dem Verstand eine Ruhepause. Selbstbeobachtung schärft das Bewusstsein, und ein bewusster Mensch überprüft seine Handlungen immer wieder neu. Er handelt nicht so oder so, weil er gestern auch so gehandelt hat.

Im Rahmen der beruflichen Orientierung setzen Coaches immer häufiger **visuelle Persönlichkeitstest** der Neuro- und Wirtschaftspsychologie ein, um dem Klienten unbewusste Persönlichkeitsmerkmale zu spiegeln. Über die Wahrnehmung und Beurteilung von Formen, Farben & Figuren verraten diese Tests viel über den eigenen Kommunikationsstil am Arbeitsplatz oder wie der Klient den Büroalltag wahrnimmt. Die Tests beschreiben, wie ausdauernd der Coachee ist und wann er einen Flow erlebt.

Karin Warncke

Jg. 1965. lic.rer.reg. Dipl. Volkswirtin, Personal Coach & Psychologische Beraterin (seit 2008). | 10 Jahre Geschäftsführung: Aufbau strategischer Geschäftsfelder, konzeptionelle Projektberatung, -begleitung, -management, Marketing, PR/Öffentlichkeitsarbeit, Personalverantwortung | Regionalentwicklung, Tourismus, Markt-, Politik-, Innovationsforschung | Non-Profits, kommunale Verwaltungen, Unternehmensberatung, Universität | Interessen: Persönlichkeitsentwicklung, Spiritualität & Bewusstseinsentwicklung im Berufs- und Lebensalltag | Literaturempfehlung: Horn, Klaus P.: Spirituelles Coaching. Bewusstseinsentwicklung mit menschlichem Maß. Berlin 2007.