

Ein Coach für alle Fälle

Immer mehr Führungskräfte in der Schweiz lassen sich für ihren anspruchsvollen Job von einem professionellen Coach fit machen. Der erhöhte Coaching-Bedarf ist auch eine Folge der jahrelangen Umstrukturierungen in den Unternehmen: Die Führungsarbeit ist komplexer geworden; die Anforderungen und der Leistungsdruck nehmen laufend zu. Den «Manager-Aufrüstern» stehen deshalb die Türen zu den Chefetagen weit offen.

Er versteht eine Menge vom Spiel, beobachtet es aber nur von aussen, dafür aber mit grosser Aufmerksamkeit. Dabei sieht er mehr als der Spieler selbst und kann ihm wertvolle Rückmeldungen geben – hinsichtlich Technik, aber auch bei mentalen Blockaden. Was ein guter Coach im Sport ermöglicht, kann auch im Beruf sehr hilfreich sein. Deshalb hat sich Coaching auch in der Wirtschaft immer mehr durchgesetzt. Vor zehn Jahren setzten erst knapp 20 Prozent der Unternehmen auf diese Form der Management-Betreuung. Heute nutzen 85 Prozent der grösseren multinationalen Firmen die persönlichen Berater; das zeigen Befragungen der Frankfurter Firma Böning-Consult. Einige Unternehmen setzen Coaching-Programme sogar gezielt als Instrument für die Personalentwicklung ein.

Feedback für isolierte Führungskräfte

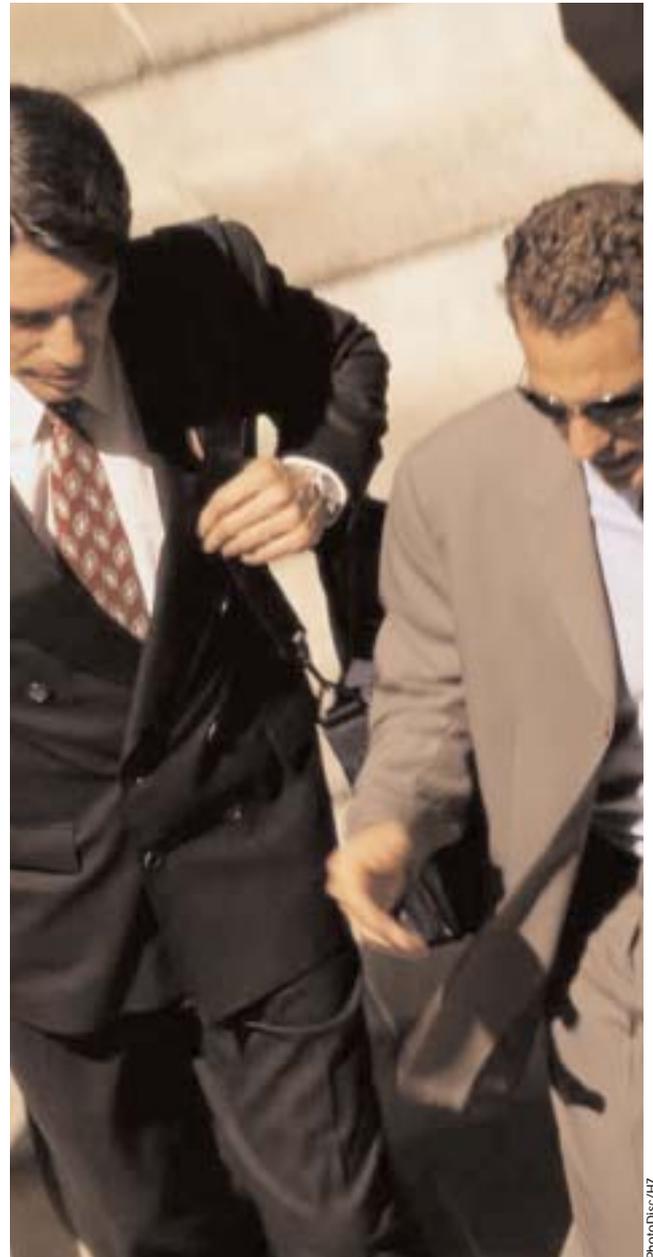
Ein Hauptgrund, um ein Coaching in Anspruch zu nehmen, liegt laut dem Coaching-Experten Christopher Rauen darin, dass Führungskräfte oft isoliert und einsam sind. Die Isolation ist die unangenehmste Konsequenz ihrer Karriere. Sie sind umgeben von Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten, die aus offensichtlichen Gründen nie unvoreingenommene Gesprächspartner sein können. Isolation, fehlendes Feedback und mangelnde Gesprächsmöglichkeiten bewirken, dass das Bild der Führungskraft von sich selbst und seinem Umfeld verzerrt ist. Diese Wahrnehmungsverzerrungen können die Führungskraft dar-

an hindern, ein Problem objektiv zu erkennen und anzugehen. Verschärft werden solche Situationen durch die Neigung, Schwierigkeiten zu ignorieren oder zu verheimlichen. Ein Coach kann helfen, indem er durch gezieltes Feedback über Verhalten und Wirkung der Führungskraft deren Blockaden bei Wahrnehmung und Verhalten aufbricht. Wer sich Unterstützung holt, braucht sich dafür nicht zu schämen. «Obwohl noch immer eine gewisse Berührungsangst gegenüber Coaching besteht, setzt sich zunehmend auch im Senior Management die Erkenntnis durch, dass in der heutigen Zeit Lernen eine Grundvoraussetzung für den Erfolg ist», sagt Dr. Siegfried Hoelne, Head Learning & Development bei Credit Suisse.

Nachwuchs am Anschlag

Coaching eignet sich nicht nur für altgediente Mitarbeitende, die organisatorische Veränderungen so leichter realisieren oder ihr Führungsverhalten neuen Anforderungen besser anpassen können. Sondern auch für jüngere Führungskräfte der oberen Stufen, die auf diese Weise ihr Arbeits- und Führungsverhalten effizienter gestalten können. Bei ABB Schweiz beispielsweise laufen Coaching-Projekte auf allen Führungsstufen: ein General-Management-Programm für das mittlere und obere Kader sowie ein Führungs-Entwicklungs-Programm für das untere Kader. Das Projekt «Lead to Excellence» dient den erfahrenen Führungskräften als Reflektions- und Arbeitsschiene.

Fortsetzung auf Seite 3



PhotoDisc/Hz

Inhalt

| | | |
|-----------------|--|----|
| Nachgefragt | Interview mit Dr. Gerhard Fatzer | 4 |
| SKO-News | SKO-Delegiertenversammlung in Bern | 6 |
| Weiterbildung | Managementausbildung | 8 |
| Actuel | Les cadres «moyens» livrés à eux-mêmes | 11 |
| Sektionen | Zu Gast im Zürcher Unterland | 14 |
| SBO | Generalversammlung in Basel | 14 |
| Money | Die Wirrungen um die Altersvorsorge ... | 16 |
| Cool und Clever | Probleme können abgeschoben werden | 17 |
| Lifestyle | Humorvolle Führung ... | 18 |
| Leserangebot | Kieser Training – Krafttraining als Prävention | 22 |

«Ein guter Coach kennt seine eigenen Grenzen»

Ein Coach begleitet Einzelpersonen oder Teams in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Dr. Gerhard Fatzer ist als Coach und Organisationsentwickler sowie auch in der Ausbildung von Beratern tätig. Er gibt Einblick in dieses anspruchsvolle Berufsfeld.

Gerhard Fatzer, Coaching ist gegenwärtig wohl die am stärksten wachsende Dienstleistung im Personal- und Managementbereich – und zwar nicht nur in den USA, sondern auch in Europa. Was ist aus Ihrer Sicht der Grund, dass Firmen mehr Coaching-Dienstleistungen beanspruchen?

Organisationen und deren Mitarbeiter sind heute durch komplexe Veränderungen herausgefordert, die im Gegensatz zu früher nur noch schwer vorhersehbar und steuerbar sind. Die klassischen Managementstrategien helfen hier nicht mehr weiter. Die Begleitung von derart tief greifenden und oft auch turbulenten Veränderungsprozessen erfolgt vermehrt durch Coaching von Führungskräften oder Entwicklungsbeauftragten in Organisationen. Coaching als personen- und aufgabenbezogene Einzelberatung von Menschen in der Arbeitswelt hat – nach anfänglichen Schwierigkeiten – auch in der Schweiz breite Anerkennung gefunden. Aufgrund des massiven Veränderungs- und Entwicklungsbedarfs erleben neben dem Coaching zurzeit auch Dienstleistungen wie Supervision oder Organisationsentwicklung einen grossen Aufschwung.

Was ist die Aufgabe eines Coachs – was kann er bewirken, was nicht?

Der Coach ist ein Copilot auf Zeit. Er begleitet als Aussenstehender innere Prozesse in der Organisation, bei denen der Betroffene normalerweise sofort in lähmende Gewohnheiten oder erstarrte Abläufe fällt. Gerade beim Bewusstmachen von blinden Flecken und beim Aufdecken von eingeübter Inkompetenz – zum Beispiel in betrieblichen Routineabläufen – kann ein externer Coach sehr hilfreich sein. Gut verankertes Coaching kann die Qualität der Führungskraft um ein Vielfaches anheben. In diesem Sinne verstehe ich den Coach als Sparringspartner. Oft funktioniert der Coach auch als Beichtvater, mit dem man schwierige und belastende Situationen besprechen kann.

Kaum etwas bewirken kann ich als Coach hingegen, wenn ich auf ein Minenfeld oder zu einem Feuerlösch-Einsatz gerufen werde, zum Beispiel in akuten Konflikten wie etwa Mobbing auf höchster Es-



Prof. Dr. Gerhard Fatzer

leitet das Trias Institut für Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung in Grüningen. Er dissertierte in Pädagogik, Sozialpsychologie und Philosophie an der Uni Zürich. Seit 1983 berät er Unternehmen und Institutionen und widmet sich der Ausbildung von Beratern und Coachs. Gerhard Fatzer ist Gastprofessor an der Uni Innsbruck und unterrichtet an der ETH Zürich. Er ist Autor zahlreicher Bücher (aktuelles Werk: «Qualität und Leistung von Beratung») und gibt eine Buchreihe zur Organisationsentwicklung und die Zeitschrift «Profile» heraus. Trias, ein internationaler Beratungsverbund, führt Ausbildungsprogramme in der Schweiz, Deutschland, Österreich und den USA durch.

kalationsstufe. Hier kann ich höchstens die eine Seite des Konflikts, nicht aber das gesamte Konfliktsystem bearbeiten.

Welche Methoden setzt ein Coach ein, wo setzt er an?

Der Coach ist eine Vertrauensperson, die mit der Führungskraft deren gesamtes Gestaltungsfeld anschaut. Das können zum Beispiel heikle Führungssituationen sein. Auf dem Gebiet der Persönlichkeitsentwicklung steht die Arbeit am persönlichen Grenzprofil im Vordergrund. Ein Manager

sollte die Fähigkeit haben, die Zukunft zu gestalten. Dazu gehört auch, dass er sein Verhalten und die Wirkung der eigenen Person in der Organisation reflektieren kann. Er muss zudem wissen, wie er als Führungskraft die engsten Mitarbeiter im Team für eine gemeinsame Zukunftsgestaltung motivieren kann.

«Coaching kann die Qualität der Führungskraft um ein Vielfaches anheben.»

Coaching ist stark verhaltensorientiert und direktiv. Oft werden Abläufe geplant und Auftritte vorbereitet. Je nach Thema werden Methoden und Instrumente eingesetzt wie Rollenspiele, Wahrnehmungsübungen, Stärke-Schwächen-Analysen, Kräftefeld-Analysen, Karriereanker, Zukunftskonferenzen usw. Zum grossen Arsenal der Modelle und Abstraktionshilfen im Coaching zählen auch die Transaktionsanalyse sowie Neurolinguistisches Programmieren (NLP), das stark ressourcenorientiert ausgerichtet ist.

Für wen ist Coaching eigentlich nicht geeignet?

Bei einer absolut inkompetenten Führungskraft kann Coaching nichts bewirken. Da ist wohl eher eine Führungsausbildung angesagt. Coaching ist zudem nicht angezeigt bei eindeutig biografisch-therapeutischen Problemen, zum Beispiel wenn ein Manager unter einer konfliktbeladenen Beziehung zu seinem Vater leidet.

Kann man Coaching von oben herab verordnen?

Verordnetes Coaching ist in der Regel problematisch. Unsere Erfahrungen bei Schweizer Grossbanken und bei Lufthansa zeigen jedoch, dass flächendeckende Coaching-Programme für Nachwuchsführungskräfte dann funktionieren, wenn die obersten Managementstufen ebenfalls in den Prozess mit einbezogen werden. Auf jeden Fall sollte der Bedarf vorher sorgfältig abgeklärt werden. Sonst gerät der beratende Coach in die undankbare Rolle, dass er ausbaden muss, was nicht klar geplant und zu Ende gedacht wurde.

Sollte nach Ihrer Ansicht ein Manager auch Coach sein? Anders gefragt: Soll er vermehrt coachen anstatt führen?

Coaching ist eine relativ junge Führungsdimension. Entscheidend in dieser Frage ist für mich das Ausmass der persönlichen Problembetroffenheit der Führungsperson. Je höher diese direkte Betroffenheit, desto weniger kann sie die Rolle eines Coachs wahrnehmen. Erfahrungs-

gemäss laufen die besten Coachings auch nicht direkt in der Linie, sondern beispielsweise in Kombination mit der Stabsstelle für Personalentwicklung.

Team-Coaching wird immer beliebter – worauf ist beim Coaching von ganzen Teams besonders zu achten?

Das Team ist der Hauptakteur bei Veränderungsprozessen in Organisationen. Das bedeutet, dass der Grossteil der Massnahmen letztlich auch auf Teamebene umgesetzt werden muss. Massnahmen zur Teamentwicklung sollten deshalb die Stärken und Schwächen der einzelnen Mitglieder sowie auch die Grenzen der Leistungsfähigkeit des Teams berücksichtigen. Auf der Interventionsebene geht es darum, die ganze Struktur der Kommunikation und Kooperation des Teams zu analysieren, die Verteilung der Aufgaben und die Rollen zu untersuchen, Lernstile sowie Einseitigkeiten von Talenten und Karriereorientierungen im Team zu erkennen und bei der Teamentwicklung zu berücksichtigen.

Was bringt mehr: ein Coaching durch Externe oder eines im Rahmen firmeninterner Personalentwicklung?

Ich empfehle ein sorgfältiges Abwägen: Welche Prozesse müssen extern coacht, welche sollen intern begleitet werden? Es gibt zahlreiche Aufgaben, die interne Coachs aus der Abteilung Personalentwicklung übernehmen können, in engem Kontakt mit den Chefs der jeweiligen Führungsstufen. Bei heiklen, politischen und machtorientierten Fragestellungen plädiere ich hingegen für den Beizug eines externen Beraters.

Auf einen Punkt möchte ich noch hinweisen: Internes Coaching kann nicht funktionieren, wenn der Coach hierarchisch tiefer positioniert ist als der Coachee. Daran entsteht ein unüberwindbares Akzeptanzproblem.

«Verordnetes Coaching ist in der Regel problematisch.»

Haben die Führungskräfte mitunter falsche Erwartungen an ein Coaching?

Ja, das kommt vor. Manche erwarten, dass Coachs ihre Probleme lösen – oder ihnen gleich die gesamte Führungsarbeit abnehmen, weil sie selbst keine Lust mehr auf das «dirty business» verspüren. Es ist eine Illusion, wenn jemand glaubt, die Organisation im vertraulichen Kaminfeuer-Gespräch mit dem Coach führen zu können.

Jeder kann sich «Coach» nennen – woran erkenne ich denn einen guten, erfahrenen Coach?

Es gibt gute und leider auch viele un-

fähige Coachs. Der Bedarf an Aufklärung und Orientierung ist enorm. Einige Kriterien erscheinen mir neben der rein fachlich-methodischen Qualifikation als besonders wichtig. Ein professioneller Coach klärt beim Erstkontakt ab, ob Coaching wirklich als adäquate Massnahme indiziert ist, d.h., ob der Anlass für die personenbezogene Beratung tatsächlich in einer Schwierigkeit des Betroffenen gründet, seine berufliche Rolle effizient wahrzunehmen. Gibt es allenfalls einen anderen, tieferen Anlass für die Veränderung?

«Ein guter Coach kennt sich selbst und seine Grenzen.»

Sich beraten zu lassen, ist für viele Führungskräfte ein stigmatisierendes Unterfangen ...

... genau, deshalb sondiert der Coach feinfühlig zwischen Diskretion und Transparenz: Wer darf davon wissen, dass eine Einzelberatung stattfindet, wer soll wissen, was in der Beratung abläuft? Ein vertrauenswürdiger Coach nimmt keine «Undercover»-Aufträge an; seine Arbeit ist in der Organisation klar verankert. Ein guter Coach ist auch daran erkennbar, dass er sich selbst und seine Grenzen kennt, dass er auf den einzelnen Auftrag nicht angewiesen ist und folglich jene Aufträge rasch ablehnt, deren Nichtgelingen er erahnt. Er überlässt stets dem Klienten die Verantwortung für sein Verhalten während des ganzen Beratungsprozesses.

Nicht jeder Coach passt zu jedem Klienten. Der Betroffene soll die Wahl haben – am besten aus einem Berater-Pool. Verlassen Sie sich einfach auf Ihr Gefühl: Glauben Sie, dass Sie mit diesem Menschen an persönlichen Themen arbeiten können?

Sprechen wir vom Return on Investment: Eine Studie mit Führungskräften aus «Fortune 1000 Unternehmen» ergab, dass der geldwerte Nutzen beim Coaching von Managern 5,7-mal höher ist als die dafür getätigte Investition. Inwiefern deckt sich dieses Resultat mit Ihrer eigenen Erfahrung als Coach?

Coaching macht sich bezahlt. Es stellt sich lediglich die Frage, ob die Controller auch die geeigneten Messinstrumente haben, um harte Facts aus einem weichen Prozess zu erheben. Ein Merkmal erfolgreichen Coachings kann auch sein, wenn der Klient eine andere Sicht der Probleme gewinnt. In jüngster Zeit rückt weniger der Nutzen als vielmehr der mögliche Schaden von Beratungsleistungen in den Mittelpunkt der Diskussion. Nach zahlreichen Skandalen wie Enron und Swiss steht leider die gesamte Berater-Branche unter Beschuss.

Interview: Markus Zürcher