

Was ist Coaching?

What means coaching?

Kurt Buchinger

Zusammenfassung

Nach einer Beschreibung der Aufgabe, Inhalte und des potentiellen Kundenkreises für Coaching wird die Entstehung von Coaching aus der Tradition der Supervision im Sozialwesen hergeleitet. Es werden die zahlreichen Gemeinsamkeiten von Supervision und Coaching beschrieben und die Gründe für die Verwendung unterschiedlicher Begrifflichkeiten im Wirtschafts-Kontext analysiert, sowie Bedingungen für erfolgreiches Coaching diskutiert.

Abstract

In this article the purpose and content as well as the potential clients for coaching are described. From these, the development of coaching out of traditional supervision in social professions, is derived. The similarities between coaching and supervision are illustrated and the reasons for using a different set of terminologies in the economic context are discussed. Furthermore, the requirements for successful coaching are debated.

1. Einleitung

Coaching ist eine relativ junge Beratungsform, in deren Zentrum die berufliche Tätigkeit des Klienten steht. Sie wird mit Hilfe des Coaches unter den verschiedenen Aspekten einer Reflexion zugeführt. Zu diesen Aspekten gehören:

- Die Funktion und Dynamik von Arbeitsbeziehungen,
- die Situation der beteiligten Personen,
- die Dynamik der Organisation,
- die Eigendynamik der beruflichen Aufgabe, bzw. des Produkts oder der Dienstleistung der Organisation, in der die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird.

Die Reflexion dient primär der Sicherstellung, Ausweitung und Optimierung der erfolgreichen Bewältigung der beruflichen Aufgabe des Klienten. Zu deren längerfristiger Absicherung gehört auch ein angemessenes Ausmaß an Arbeitszufriedenheit bzw. Wohlbefinden in der Arbeit. Damit dient Coaching der berufstätigen Person, der Effizienz der Aufgabenerfüllung und der Organisation.

Was beinhalten die vier genannten Aspekte, unter denen die berufliche Tätigkeit des Klienten im Coaching reflektiert werden soll?

1.1. Funktion und Dynamik von Arbeitsbeziehungen

Gemeint sind Funktion und Dynamik derjenigen Arbeitsbeziehungen, die für die Bewältigung der beruflichen Aufgaben von maßgeblicher Bedeutung sind. Die Aufmerksamkeit wird vorwiegend folgenden Fragestellungen gelten: Der Gestaltung horizontaler Kooperationen, dem Aufbau und der Steuerung von Teams, dem Projektmanagement; aber auch der Bewältigung des Widerspruchs zwischen diesen Arbeitsformen und der Hierarchie, soweit sie entweder formal intakt ist, oder soweit die durch sie grundgelegten Haltungen und strukturellen Regelungen auch dann noch wirksam sind, wenn die Hierarchie selbst bereits abgebaut worden ist.

1.2. Situation der beteiligten Personen

Die Situation der beteiligten Personen (vor allem des Klienten) wird hinsichtlich ihrer Motivation, ihrer beruflichen Identität und deren Relation zum Rest ihres Lebens untersucht werden. Dabei wird es etwa um die verschiedenen immer mehr zunehmenden Rollenwidersprüche sowohl innerhalb der Arbeit als auch zwischen Arbeit und Privatleben gehen.

In letzter Zeit beginnen darüber hinaus Fragen der Stressbewältigung und des Verhältnisses von Arbeit und Gesundheit innerhalb der Arbeit eine Rolle zu spielen. Dies nicht deshalb weil Organisationen ihr Interesse an der Wahrnehmung humanitärer Aufgaben entdeckt haben, sondern deshalb weil der Arbeitsdruck durch die laufend steigende Effizianzforderung derart zunimmt, dass krankheitsbedingte Ausfälle dem Arbeitgeber teurer kommen als präventive Investitionen in Bedingungen der Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter.