

DANIEL MEIER



# FASZINATION COACHING

SCHRITT FÜR SCHRITT ZUR SELBSTÄNDIGKEIT

*solutionsurfers*<sup>®</sup>

## INTERVIEW MIT PETER STAUB



### Ich arbeite als Coach sei ...

2005.

### Wie viel Prozent meiner Arbeit macht Coaching ungefähr aus?

Etwa 10–30% von meinem 80%-Pensum beim Competence Center Personal der Basler Kantonalbank und Bank Coop. Dazu arbeite ich seit 2012 mit 20% in Teil-Selbstständigkeit.

### Meine Coaching-Kunden sind hauptsächlich ...

Menschen.

### Ganz generell: Was fasziniert dich am Coaching?

Am Leben und der persönlichen Entwicklung von Menschen teilhaben zu dürfen empfinde ich als enorm sinnstiftend. Darüber staunen, wie aktives Zuhören und gezieltes Fragenstellen durch einen Coach beflügeln kann. Wenn du die Bluefire im Europapark kennst: Du wirkst als Coach wie ein «Beschleuniger» der Eigeninitiative. Und auch mit Loopings kommst du schnell und gut am Ziel an.

### Viele Führungskräfte sehen es auch heute noch als «Schwäche» an, wenn sie zu einem Coach müssen. Welche Erfahrungen und Gedanken hast du dazu?

Ja, ich kenne dieses Phänomen aus der Praxis – manchmal ist dieser Gedanke noch ausgeprägter, je höher eine Führungskraft in der Hierarchie steht. Vielleicht ist es auch ein verständlicher Selbstschutz vor insgeheim erkanntem Veränderungsbedarf?! Mir ist dabei wichtig, keinerlei Druck auf eine Führungskraft auszuüben. Ich bin ohnehin davon überzeugt, dass ich als Coach nur dann hilfreich sein kann, wenn Menschen innerlich «Ja» zu einem Gespräch und auch zu mir als Person sagen können.

Manchmal, wenn ich mit Führungskräften zufällig ins Gespräch komme (das ist ein Vorrecht von internen Coaches...), kann sich daraus ganz überraschend ein Gespräch entwickeln, in dem ich einfach lösungsorientierte Fragen stelle ... Einzelne schmunzeln dann im Gespräch und stellen fest, dass sie sich auf einmal mitten in einem Coaching-Gespräch wiederfinden. Coaching als Begriff ist tatsächlich oft schon aus anderem Kontext und ungünstigen Erfahrungen negativ besetzt. Ich habe auch schon Unternehmer und selbsternannte Coaches getroffen, die mich gefragt haben, wie ich denn Coaching genau anwenden würde. Manchmal ist es durchaus hilfreicher und eleganter, andere Begriffe wie zum Beispiel «Coffeebreak», «Roundtable», oder «Gedankenaustausch» zu verwenden. Es muss nicht alles als Coaching deklariert werden.

### Gibt es ein kleines Erfolgserlebnis aus deiner Coaching-Arbeit, das du mit uns teilen könntest?

Vor einiger Zeit hat mich die Führungskraft einer Mitarbeiterin nach dem dritten Coaching-Treffen angerufen und gefragt: «Sag mal, was hast du mit Frau X gemacht ... ?», entzückt darüber, dass sich Dinge in der Kommunikation ganz plötzlich positiv verändert haben.

### Wie bist du eigentlich zum Coaching gekommen?

Die Kurzfassung: Während eines Work-Life-Balance-Seminars erhielt ich die Möglichkeit, mich zum ersten Mal im Leben coachen zu lassen, und war tüchtig überrascht, was dabei herauskam.

### Du bist ja hauptsächlich als interner Coach unterwegs in einer Firma. Was denkst du, gibt's da wesentliche Unterschiede zu einem «externen Coach»?

Ich bekomme diese Frage wiederkehrend gestellt und vermute insgeheim Antworten auf «Welcher Coach kann es denn besser ... ?» geben zu müssen. Bestimmt gibt es Unterschiede, und ich frage

mich dabei, ob diese für ein qualitatives Coaching überhaupt entscheidend sind? Ich lenke meine Energie lieber auf die Menschen, denen ich nützlich sein will, und glaube fest daran, dass primär der Coach und seine Haltung die Unterschiede ausmachen und nicht die Firma.

**Was ist die überraschendste Entdeckung, die du in deiner Coaching-Arbeit gemacht hast?**

Dass der Coachee (Klientin/Klient) meistens mehr unerwartete Erkenntnisse gewinnt, wenn ich ohne Gesprächskonzept – also ohne Fragekarten im Kopf – und mit voller wertschätzender Präsenz und positiver Stimmung im Gespräch dabei bin.

**Was würdest du sagen, sind für dich die wichtigsten Kompetenzen, die ein Coach mitbringen muss?**

Empathie für Menschen und zwei grosse Ohren, Dinge für sich behalten können, und ganz wichtig, nicht glauben, seinen Coachee ändern zu müssen (das kann er mit selbst-entdeckten Erkenntnissen viel besser!), sowie eine gute Portion «uffgestellt sy» (=Lebensfreude).

**Coaching lebt ja von der Weiterempfehlung von einem Kunden zum nächsten. Ich kann mir vorstellen, dass dies die Arbeit als interner Coach nicht einfach macht. Was, denkst du, hat geholfen, dass du einen so guten Ruf hast aufbauen können?**

Hmm...? Vielleicht ein paar Punkte aus der vorherigen Frage und bestimmt 200%ige Verschwiegenheit!

**Kontakt:**

Basler Kantonalbank und Bank Coop, Postfach, CH-4002 Basel, [www.bkb.ch](http://www.bkb.ch) und [www.bankcoop.ch](http://www.bankcoop.ch)  
Spiegelpause Coaching Peter Staub, Brunngasse 42, CH-4153 Reinach, [www.spiegelpause.ch](http://www.spiegelpause.ch)

### *Lösungsorientiertes Coaching*

Dieses Modell ist auch unter dem Begriff «Kurzzeitberatung» bekannt, da Kunden/Kundinnen oft nur ein bis drei Mal zum Coach kommen. In lösungsorientierten Coachingsitzungen verwenden wir die Zeit in erster Linie, um konkrete Zukunftsvorstellungen zu formulieren und die vorhandenen Ressourcen zu aktivieren. Wir anerkennen den Coachee als Experten/Expertin für die eigenen Ziele, Lösungen und ersten Schritte. So schaffen wir im Coaching einen Rahmen, in dem die Kunden / Kundinnen die eigene Wirklichkeit neu erfinden oder neue hilfreiche Aspekte ihrer Wirklichkeit entdecken – und darauf erste konkrete Schritte zur Lösung formulieren können.



### *Umsetzungsbegleitendes Coaching*

In dieser Art des Coachings begleiten wir den Coachee über längere Zeit und nehmen die Rolle des Sparringpartners ein. Oft sind es hier kürzere Sitzungen, die aber regelmässig über einen längeren Zeitraum vereinbart werden. In den meisten Fällen werden am Ende der Sitzung konkrete Aufgaben für den Coachee vereinbart, die er/sie zwischen den Sitzungen zu erledigen hat. Wir begleiten als Coach also die Kundin/den Kunden Schritt für Schritt auf ihrem/seinem Weg.



### *Problembearbeitendes Coaching*

Im problembearbeitenden Coaching gehen wir davon aus, dass wir erst gut verstehen müssen, warum ein Problem entstanden ist. Hier verwenden wir im Gespräch viel Zeit, um die Problemstellung und Hintergründe zu erfahren, und bauen darauf, dass aus dieser Analyse eine gute Lösung entsteht. Das problembearbeitende Coaching erkennen wir oft an der Frage: «Und was hindert dich?»



