

**Trendbegriff:**

Coaching boomt, aber der wahre Trend versteckt sich hinter dem Allerweltswort.

Coaching in der Weiterbildung – der wahre Trend: ein Paradigmen- wechsel im Hintergrund

Coaching ist der Trendbegriff schlechthin, nicht nur in der Weiterbildung. Der wahre Trend spielt sich jedoch im Hintergrund ab. Denn dort findet in vielen Bereichen ein Paradigmenwechsel statt: Weg von der Problemoptik, hin zu einer lösungsfokussierten Haltung.

AUTOREN **DOMINIK GODAT UND ELFRIEDE CZERNY**

Coaching boomt! Coaching ist in! Coaching ist Trend! So scheint es auf den ersten Blick. Doch das was als Trend verkauft wird, ist meist altbekannt. Und das, obwohl Coaching omnipräsent ist und Coachingweiterbildungen wie Pilze aus dem Boden schießen. Der wahre Trend jedoch ist nicht ganz so offensichtlich.

Coaching – ein Trendbegriff, der alles und nichts bedeutet

Das Wort «Coaching» hat sich in den letzten Jahren zu einem wahren Trendbegriff entwickelt, nicht nur in der Beratung und Führung, sondern in unzähligen Lebensbereichen. Sie können sich vom Executive-Coach bis zum Fitness-Coach, vom Life-Coach bis zum Ernährungs-Coach weiterbilden. Alle



heissen Coaches, alle machen coaching. Wer sich früher Berater genannt hat, nennt sich heutzutage Coach. Meist machen die dann jedoch das gleiche, was sie auch schon unter der alten Bezeichnung gemacht haben. Nur der Begriff hat sich geändert. Coaching ist heute ein Sammelbegriff für viele verschiedene Beratungs- und Begleitungsangebote, der eigentlich nichts mehr aussagt. Deshalb lohnt es sich genau hinzuschauen, was diejenigen, die sich Coaches nennen und diejenigen, die Coachingweiterbildungen anbieten, genau tun. Tut man dies, wird klar, dass die Inhalte nicht neu sind. Aber der Begriff «Coaching» ist halt trendy und lässt sich gut verkaufen.

Expertenberatung oder Prozessbegleitung?

Um die verschiedenen Coaching-Angebote gut einordnen zu können, lohnt sich die Unterscheidung zwischen Expertenberatung und Prozessbegleitung. Wenn vorwiegend das Fachwissen des Coaches im Zentrum steht, handelt es sich um eine klassische

Expertenberatung. Diese findet in der Weiterbildung zum Beispiel im Rahmen einer Studienberatung statt. Dort werden Sie über die vorhandenen Angebote informiert, erhalten Ratschläge, wie Sie am besten vorgehen und wissen danach über die konkrete Sachlage Bescheid. Diese Beratungsform ist vor allem dann sinnvoll, wenn Ihnen Fach- oder Sachwissen fehlt, um einen Schritt weiterzukommen. In vielen Coachingweiterbildungen werden Sie ebenfalls zum Fachexperten für ein spezifisches Thema und können dann den Ratsuchenden mit Ihrer Expertise weiterhelfen. Expertenberatungen gab es schon immer. Mit dem Titel «Coaching» versehen, werden sie jedoch wieder hip.

Coaching im engeren Sinne setzt nicht auf möglichst viel Fachwissen, sondern vielmehr auf eine Hilfe zur Selbsthilfe in Form einer Prozessbegleitung. Bei der Prozessbegleitung stehen Kunden mit ihren Anliegen, ihren Erfahrungen und ihren Ideen im Zentrum und werden von Coaches auf ihrem Weg begleitet. Prozessbegleiter fragen mehr als sie sagen. Und nicht primär, weil sie etwas wis-



Elfriede Czerny

ist Coach und Potenzialentwicklerin. Gemeinsam mit Dominik Godat leitet sie das Zentrum für lösungsfokussierte Führung:
www.solutionfocusedleadership.com



Dominik Godat
 ist Autor des Buches
 «Lösungen auf der Spur
 – wirkungsvoll führen
 dank Lösungsfokus»
 und Studienleiter des
 CAS Coaching als
 Führungskompetenz an
 der Hochschule Luzern.

sen wollen, sondern viel mehr mit der Idee, dass die Kunden selber Experten für ihre Situation sind und die gestellten Fragen bei ihnen nützliche Reflexionen auslösen, die sie weiterbringen. Coaches sind Fragende, die Sie mit spezifischen Fragetechniken unterstützen, sich mit Ihrer Situation auseinanderzusetzen und für sich und aus sich heraus gute Lösungen zu finden.

Diese Art von Coaching ist dann ideal, wenn die Situation komplex ist und Standardkonzepte nicht mehr passen. Dann, wenn es individuelle Lösungen braucht, für die nur Sie selber – und nicht ein externer Coach – Experte sein können.

Während Expertenberatungen und Beratungsweiterbildungen seit Jahrzehnten zum Standard gehören, findet sich diese Art der reinen Prozessbegleitung in der Weiterbildung noch eher selten. Und wenn, dann entweder als Coachingweiterbildung für spezifische Zielgruppen, wie zum Beispiel im CAS Coaching als Führungskompetenz der Hochschule Luzern, oder als Begleitangebot in Führungskräftebildungen, wie im

CAS Leadership der Hochschule Luzern, in dem Führungskräfte von Coaches während der Dauer des CAS in ihrer Führungspraxis begleitet werden.

Der wahre Trend: ein Paradigmenwechsel im Hintergrund

Obwohl Coaching als Begriff in aller Munde ist, spielt sich der wahre Trend jedoch im Hintergrund ab. Denn dort findet momentan in vielen Fachbereichen ein schrittweiser Paradigmenwechsel statt, der stark durch den Erfolg des lösungsfokussierten Coachingansatzes getrieben wird, welcher ab Ende der siebziger Jahre von Steve de Shazer, Insoo Kim Berg und ihrem Team entwickelt worden ist. Steigende Anforderungen verlangen in den meisten Bereichen zunehmend nach einer raschen, pragmatischen und gleichzeitig nachhaltigen Lösungsfindung. Und genau dafür wurde dieser Ansatz entwickelt, der sich nun 40 Jahre später rasant verbreitet. Kern des lösungsfokussierten Ansatzes ist eine etwas andere Haltung Problemen gegenüber, als wir dies gewohnt sind. Währendem

wir gelernt haben, dass wir Probleme analysieren müssten, um diese auch lösen zu können, geht dieser Ansatz einen schnelleren und zukunftsorientierteren Weg. Er fokussiert konsequent auf Ziele, vorhandene Stärken und Ressourcen sowie auf sinnvolle nächste kleine Schritte. Anstatt zu fragen «Was läuft schief?» interessiert vielmehr

- ein attraktives und detailliertes Zielbild («Was wollen wir genau? Was wird dann anders sein?»),
- das Bewusstwerden der eigenen Stärken und Ressourcen («Was können wir gut? Was können wir einsetzen, um einen Schritt weiterzukommen?») sowie
- das Entwickeln von kleinen, realistischen nächsten Schritten, die auch tatsächlich umgesetzt werden und uns in Richtung unseres Zieles bringen («Woran werden wir erkennen, dass wir einen kleinen Schritt weiter sind? Was werden wir dann getan haben?»).

Viele Bereiche, in denen es um eine effektive und effiziente Lösungsfindung geht, entwickeln sich zunehmend weg von der ursprünglichen Problemanalyseoptik, hin zu einer lösungsfokussierteren Denkhaltung. Dies spielt sich jedoch im Hintergrund – obwohl stark vom Coaching beeinflusst –

meist ohne das Wort Coaching ab. Ob in Personalmanagement, Merger & Acquisitions, Verkauf, Risikomanagement, Pädagogik, Organisationsentwicklung, Konfliktmanagement oder in der Führung – die lösungsfokussierte Denkhaltung erobert sich in vielen Bereichen erfolgreich ihren Platz, weil sie wirkungsvoll und effizient zur Zielerreichung beiträgt. Dies äussert sich natürlich auch in der Weiterbildung, in der dieser Ansatz in immer mehr Angeboten vorkommt.

Besonders spannend ist dabei momentan die Entwicklung im Bereich der Führung. Lösungsfokussierte Führung, welche lösungsfokussierte Coachingkompetenzen mit erfolgreicher Führung verknüpft, rückt mehr und mehr in den Fokus. Führungskräfte richten dabei die Aufmerksamkeit auf die Potenzialentfaltung ihrer Mitarbeitenden und stossen mit den richtigen Fragen Lösungsfindungs- und Entwicklungsprozesse an.

Studien mit lösungsfokussierten Führungskräften belegen, dass diese Art der Führung nicht nur zu besseren Resultaten und einem höheren Engagement der Mitarbeitenden führt, sondern Führungskräfte in ihrer Führungsaufgabe entlastet und diese sich in ihrer Führungsrolle bedeutend wohler fühlen. Und dies zeigt sich bereits in entsprechenden Weiterbildungsangeboten. ●



Lösungen auf der Spur
Wirkungsvoll führen dank Lösungsfokus

«Wenn Ihre Handlungen andere inspirieren, mehr zu träumen, mehr zu lernen, mehr zu tun und mehr aus sich zu machen, dann sind Sie ein Leader.»
John Quincy Adams

Versus Verlag Zürich
Dominik Godat
ISBN 978-3-03909-218-5
187 Seiten
flexibler Einband
1. Auflage 2014
Fr. 34.90/Euro 31.40

