

Business Coaching

Was, wie und wofür überhaupt?

E-Book

© *mindyourlife* | Dr. Hendrik Wahler

Inhaltsverzeichnis

<u>Was ist Coaching?</u>	3	
<u>Was ist Business Coaching? (Definition)</u>	5	
<u>Vorgehen und Methoden: Wie funktioniert Business Coaching?</u>	7	
<u>Wirkfaktoren im Coaching</u>	14	
<u>Typische Themen im Business Coaching</u>	15	
<u>Typische Themen im Personal Coaching</u>	17	
<u>Personalentwicklung: Führungskräfte- und Mitarbeiter-Coaching</u>	18	
<u><i>Brauchen Sie Coaching – oder wollen Sie Coaching?</i></u>	22	
<u>Business Coaching in Frankfurt</u>	26	
<u>Business Coaching in Mainz</u>	27	
<u>Coaching in Wiesbaden, Darmstadt und Bingen</u>	28	2
<u>Soll das so bleiben?</u>	29	

Was ist Coaching?

Wenn Business Coaching eine spezielle Form des Coachings ist, bleibt eine Frage noch unbeantwortet: Was ist denn nun Coaching?

Coaching kann eine psychologische Befähigung zu eigenen Höchstleistungen sein – ähnlich wie eine Trainingseinheit mit Personalcoach im Fitnessstudio, um über sich selbst hinauswachsen zu können. Coaching kann aber auch eine professionelle Unterstützung in Krisen, wichtigen Lebensfragen, schwierigen Entscheidungen oder persönlichen Problemen sein.

Hier liegt der Fokus eher darauf, den Weg wiederzufinden, Klarheit zu schaffen und Struktur zurück in das eigene Leben zu bringen. Und manchmal kann Coaching auch eine kommunikative Inspiration sein – z.B. wenn Führungskräfte und Unternehmer einen kreativen Sparringpartner suchen, der mit ihnen in den Ring steigt und für ein faires Miteinander sorgt.

Dabei hängt die Dauer des Coachings von den ganz individuellen Bedürfnissen, Fortschritten und Erfolgen des Klienten ab.

Klar abzugrenzen ist Coaching allerdings von einer Therapie. Und es handelt sich dabei auch nicht um einen Therapie-Ersatz! Genauso wenig ist Coaching eine besserwisserische Beratung oder eine beherrschende Informationsvermittlung. Und schließlich kann Coaching auch nicht als Ausbildung oder Erziehung bezeichnet werden.



Was ist Business Coaching (Definition)

Der entscheidende Unterschied zwischen Coaching und Business Coaching liegt im beruflichen Kontext, der bei Business Coaching die entscheidende Rolle spielt. Es handelt sich also um ein Einzelcoaching, das sich inhaltlich um ein Thema dreht, das mit der Arbeitswelt und dem eigenen Beruf zu tun hat.

Meistens ist es beim Business Coaching so, dass neben den zwei Parteien *Klient* und *Coach* auch noch eine dritte Partei miteingebunden wird. Das kann der Mentor oder der Vorgesetzte des Klienten sein, oft sind es aber auch die Personalerin (HR) oder die Geschäftsführerin, die ihren Mitarbeiter mit dem Coaching gezielt fördern wollen.

Dabei wird das Coaching-Honorar (teilweise oder ganz) vom Unternehmen übernommen, sodass für den gecoachten Klienten keine Kosten anfallen. Die Coaching-Beziehung zwischen Coach und Klient bleibt dabei aber unangetastet. Die konkreten Gesprächsinhalte und manchmal vielleicht auch

kritischen Äußerungen des Klienten sind immer vertraulich.

In Absprache mit dem Auftraggeber (HR, CEO) werden im Vorhinein die gemeinsamen Ziele der drei Parteien zusammen vereinbart. Über das Vorgehen, den Erfolg und den Verlauf des Business Coachings wird der Auftraggeber in Rücksprache mit dem Klienten regelmäßig informiert.

Natürlich kann ein Klient mit dem Wunsch nach einem Coaching auch proaktiv selbst an den Coach oder die Personalabteilung bzw. die Chefin herantreten.

Vorgehen und Methoden: Wie funktioniert Business Coaching?

Coaching bzw. Business Coaching ist eine gut erforschte und belegte psychologische Strategie, im privaten und beruflichen Kontext Ziele zu erreichen, die ein Klient auf eigene Faust meistens noch nicht vollständig erreichen konnte. Deswegen beginnt Coaching oft mit einer Hürde, einem handfesten Problem oder einer Herausforderung.

Mir persönlich ist die wissenschaftliche Fundierung des Coachings enorm wichtig, denn in der Coaching-Branche gibt es auch einige selbsternannte Experten und Gurus. Meine Coaching-Methoden stammen aus der wissenschaftlichen Psychologie und Hirnforschung und sind gut belegt. Wichtig ist dabei natürlich auch, dass sie nicht nur in der Theorie, sondern in der alltäglichen Lebenspraxis funktionieren.

Wofür überhaupt Coaching?

Die Wirkung von Coaching ist dabei natürlich vom Einzelfall und vor allem vom Ziel des Coachings abhängig. Die Effekte von Coaching können z.B. sein:

- > Sie übernehmen aktiv das Steuer und sitzen nicht auf dem Beifahrersitz
- > Sie steuern selbstständig Ihr inneres Erleben und können in wichtigen Situationen emotionale Ressourcen selbst aktivieren
- > Sie können sich selbst zu Höchstleistungen befähigen
- > Sie entwickeln Ziele, für die es sich zu kämpfen lohnt – und erreichen diese Ziele auch!
- > Sie reduzieren Ihren Stress
- > Sie entdecken verborgenen Sinn, neue Lösungen und Auswege
- > Sie finden Orientierung, Sinn und Identität
- > Sie verbessern die Beziehungen zu Ihren Mitmenschen und steigern Ihr Einfühlungsvermögen

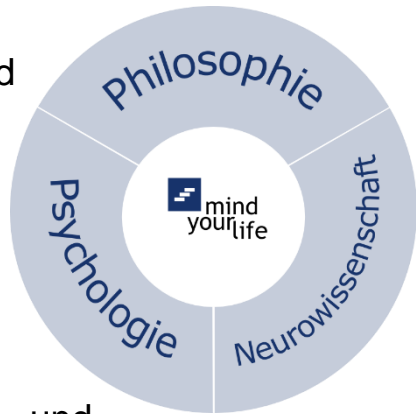


Coaching-Methoden

In meiner eigenen Arbeit als Coach werden diese vielfältigen Wirkungen durch ein breites Methodenangebot aus Philosophie, Psychologie und Neurowissenschaft ermöglicht.

Durch diese methodische Flexibilität lassen sich individuelle Probleme durch ein individuell zugeschnittenes Coaching lösen. Meine Methodik umfasst:

- > Konstruktivistische, narrative und sinnstiftende Verfahren aus der Philosophie
- > Kognitive, hypnotherapeutische, systemische, tiefenpsychologische und spirituelle Methoden aus der Psychologie
- > Körperarbeit und ressourcenorientierte Embodiment-Verfahren aus den Neurowissenschaften



Die 5 Phasen eines Coachings

1. Das Ziel

Das A und O im Coaching-Prozess ist die präzise Formulierung des Coaching-Ziels. Das Ziel gibt die Richtung des Coachings vor und ist mit der größte Motivator für den Klienten. Hier fließen vor allem Ansätze aus dem Bereich der Neuropsychotherapie und der Motivationspsychologie ein. Gleichzeitig wird hier der Grundstein für eine gute Beziehung zwischen Coach und Klient gelegt, der für den Erfolg des Gesamtprozesses unabdinglich ist.

2. Das Problem

Der zweite Schritt im Coaching-Prozess beschäftigt sich dann auch direkt mit dem Problem. Mit einer Problemanalyse wird das Anliegen im Kern durchleuchtet und präzise bestimmt, was bisher eine Lösung für dieses Problem verhindert hat.

3. Die Lösung

Nach der Problemanalyse folgt die Lösungsfindung. Die Wahl der Konzepte hängt dabei stark vom konkreten Verlauf des Coachings und von den

individuellen Ressourcen des Klienten ab. Allgemein gilt es aber, die eigene Willenskraft zu schulen, die persönliche Stressbewältigung zu stärken sowie eine standhafte Resilienz aufzubauen. Typische Konzepte sind beispielsweise:

- > die kognitive Umstrukturierung aus der kognitiven Verhaltenstherapie
- > Unterschiedsbildung aus der hypnosystemischen Therapie und Beratung
- > Perspektivenwechsel aus der Philosophie
- > Sinnfindung in Anlehnung an die Logotherapie nach Viktor Frankl

4. Die Veränderung

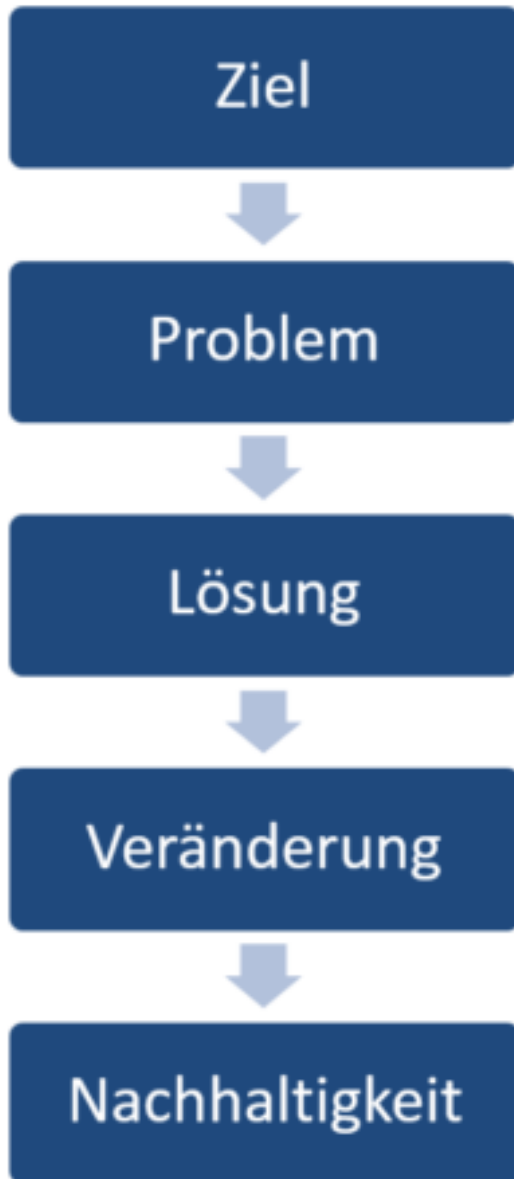
Anschließend findet die Implementierung des neuen Verhaltens in den eigenen Alltag statt. Durch Feedbackschleifen wird diese Strategie immer weiter optimiert. Konzepte wie der Abbau von Vermeidungsverhalten oder der Aufbau von intrinsischer Motivation durch Belohnung und Zielerleben spielen dabei eine bedeutsame Rolle.

5. Die Nachhaltigkeit

Am Ende des Coaching-Prozesses steht die Auswertung und Evaluation des Erfolges. Damit soll sichergestellt werden, dass durch ein eigenständiges Training die positive Veränderung beim Klienten auch ohne begleitendes Coaching erhalten bleibt – und nicht nächste Woche wieder alles beim Alten ist.

Den genauen Prozess eines Coachings sowie die typischen Methoden, Konzepte und Wirkfaktoren habe ich in diesem PDF nochmal zusammengefasst und übersichtlich dargestellt. Fachleute und Skeptiker finden hier auch die entsprechenden wissenschaftlichen Belege, auf denen mein Coaching aufbaut.





Wirkfaktoren im Coaching

Meine Coaching-Konzepte leiten sich von der aktuellen Forschung (Psychologie, Philosophie, Neurowissenschaften) ab und basieren auf wissenschaftlich geprüften Wirkfaktoren, .

Mir persönlich ist es sehr wichtig zu wissen, was wirkt – und wie es wirkt. Denn nur so kann ich meine Klienten auf ihrem Weg bestmöglich unterstützen. Gerade weil es im Coaching nicht um unwichtige Nebensächlichkeiten geht, sollten Coaches wissen, was sie tun.

Typische Themen im Business Coaching

Auch wenn sich Business Coaching vor allem nach den individuellen Bedürfnissen und Beweggründen der Klienten richtet, lässt sich aus Erfahrung sagen, dass es ein paar typische Themen gibt, die immer wieder Anlass für ein Business Coaching sind:

- > Berufliche Veränderung & Selbstverwirklichung
- > Erfüllender Erfolg
- > Ziele setzen und erreichen
- > Zeitmanagement & Selbstmanagement
- > Selbst-Motivation & Mitarbeiter-Motivation
- > Stressmanagement, Burnout-Prävention & Resilienz
- > Mitmenschen & Konflikte
- > Führung & Persönlichkeitsentwicklung
- > Kommunikation & Körpersprache

Wenn Sie Interesse an einem Business Coaching haben, dann vereinbaren Sie mit mir ein kostenfreies Erstgespräch. Sie schildern mir Ihr Anliegen und Ihr Ziel – und ich sage Ihnen, ob Coaching hier die richtige

15

Wahl ist; und natürlich auch, welches Vorgehen geeignet sein könnte.

„Jeder Leistungssportler hat einen Coach. Wir alle brauchen jemanden, der unsere Lage versteht, uns individuell fördert – und auch manchmal fordert.“

– Dr. Hendrik Wahler



Typische Themen im Personal Coaching

Wenn Sie ein Coaching-Anliegen haben, das nicht primär mit Ihrer Arbeit zu tun hat, dann suchen Sie vielleicht eher nach [klassischem Coaching oder Personal Coaching](#). Typische Themen für ein Einzelcoaching sind:

- > Selbstverwirklichung
- > Persönlichkeitsentwicklung
- > Glück und das gute Leben
- > Ziele, Zeit & Motivation
- > Stress & Burnout
- > Mentale Stärke & Resilienz
- > Krisen, Chancen & Sinn
- > Beziehungen & Konflikte
- > Kommunikation & Körpersprache

Personalentwicklung: Führungs- kräfte- und Mitarbeiter-Coaching

Ein Business Coaching kann nicht nur auf Anregung eines Klienten, sondern auch auf Anregung seines Unternehmens zustande kommen. Oft kommen auch Personaler (HR), Teamleiter oder Geschäftsführerinnen zu dem Ergebnis, dass sie ihre Mitarbeiter in ihrer Weiterentwicklung unterstützen möchten.

Für mich ist es daher nichts Ungewöhnliches, wenn ein Klient zu mir kommt, der von seiner Firma darin gefördert wird, seine Kompetenzen zu erweitern – ob im Bereich Zeitmanagement, im Umgang mit Stress, in Kommunikation und Führung oder bei konkreten Konflikten.

Wenn die eigene Firma die Kosten für ein Business Coaching übernimmt, dann ist das nicht nur ein Zeichen von Wertschätzung gegenüber einem Mitarbeiter. Es ist ein auch ein klares Bekenntnis, dass ein Unternehmen langfristig mit einem Mitarbeiter plant und seinen Einsatz zu schätzen weiß.

Coaching für Führungskräfte / Leadership Coaching

Leadership Coaching – oder auf Deutsch: Führungskräfte-Coaching – richtet sich an Führungspersonen in einem Unternehmen. Der Business Coach hat hier oft die Rolle eines Sparringpartners auf Augenhöhe und gibt Impulse. Er dient als wohlwollender, aber auch schonungsloser Spiegel, in dem sich eine Führungskraft nochmal in einem anderen Licht betrachten kann. Typische Themen sind hier: Mitarbeiterführung, Überzeugung und Akzeptanz, Konflikte und Kommunikation sowie die eigene Arbeitsbelastung und die der Mitarbeiter.



Mitarbeiter-Coaching

Zufriedene Mitarbeiter sind gute Mitarbeiter. Ein Mitarbeiter Coaching hilft dabei, auf der Arbeit eine gute Leistung zu erbringen, ohne dass es als Belastung angesehen wird. Als Coach fördere und fordere ich Menschen und erarbeite mit Ihnen Wege, wie sie sich in ihrem Job behaupten, weiterentwickeln und nicht zuletzt auch wohlfühlen können.

Job Coaching

Manchmal bietet es sich an, dass ein Business Coach seinen Klienten nicht nur in einem geschützten Coaching-Raum trifft, sondern auch im normalen Arbeitsalltag. Job Coaching oder Coaching „on-the-job“ heißt, dass der Klient ganz normal seiner Arbeit nachgeht und der Coach als Beobachter und Begleiter anwesend ist. Wenn konkrete Probleme oder Herausforderungen entstehen, können beide direkt an einem realen Problem arbeiten – in Echtzeit. Das hilft, die Coaching-Konzepte auch wirklich in der Praxis um- und einzusetzen. Job Coaching ist wettkampfnahes Training und bereitet den Klienten bestmöglich für die zukünftige Realität vor.

Executive Coaching

Executive Coaching kann als Sonderform des Leadership Coaching gesehen werden und richtet sich meistens an Führungskräfte der höheren Führungsebenen, die in einem Unternehmen weitreichende Entscheidungen treffen und somit ein hohes Maß an Verantwortung tragen müssen. In diesem Fall kann der Business Coach die Rolle als Impulsgeber und Sparring-Partner übernehmen. Durch reflektierende Gespräche, das Durchspielen von möglichen Szenarien, ehrliche Antworten und kreatives Brainstorming kann der Coach den Executive dabei unterstützen, Probleme aufzuarbeiten, Perspektiven zu erweitern und schwierige Entscheidungen zu treffen.



Brauchen Sie Coaching? – Oder wollen Sie Coaching

Coaching ist keine Therapie. Niemand *braucht* Coaching. Denken Sie an den Leistungssport: Wenn sich ein Fußballer den Fuß bricht, dann braucht er natürlich eine Therapie, um wieder spielen zu können. Das fängt an mit der OP und geht dann weiter mit der Rehabilitation und Physiotherapie. In diesem Fall kann man also sagen, dass der Spieler die Therapie *braucht*, um wieder gesund zu werden.

Coaching hingegen ist keine Therapie, auch kein Therapie-Ersatz oder eine Therapie-Alternative. Bleiben wir beim Fußballer: Wenn er wieder gesund ist, kann er wieder ganz normal Fußball spielen. Die Frage ist jetzt: wie gut? Und da kommt Coaching ins Spiel. Coaching macht den Spieler besser, befähigt ihn zu Höchstleistungen und ist nebenbei auch ein guter Schutz gegen zukünftige Verletzungen.

Trotzdem *braucht* kein Fußballer Coaching, um Fußball spielen zu können. Aber wenn er auf seinem

höchsten Leistungslevel spielen *will*, wenn er erfolgreicher sein *will*, dann hat er auch einen Coach.

Coaching hingegen ist keine Therapie, auch kein Therapie-Ersatz oder eine Therapie-Alternative. Bleiben wir beim Fußballer: Wenn er wieder gesund ist, kann er wieder ganz normal Fußball spielen. Die Frage ist jetzt: wie gut? Und da kommt Coaching ins Spiel. Coaching macht den Spieler besser, befähigt ihn zu Höchstleistungen und ist nebenbei auch ein guter Schutz gegen zukünftige Verletzungen.



Trotzdem *braucht* kein Fußballer Coaching, um Fußball spielen zu können. Aber wenn er auf seinem höchsten Leistungslevel spielen *will*, wenn er erfolgreicher sein *will*, dann hat er auch einen Coach.

Es ist ja kein Zufall, dass alle Hochleistungssportler Coaches haben– im Fußball ist es der Mannschaftstrainer, bei Leichtathleten der Personal Coach. Wer also das Beste aus sich herausholen will, der will auch einen Coach. Das hat nichts damit zu tun, dass der Coach in irgendeiner Form ein besserer Sportler wäre. Im Gegenteil: Fußballtrainer können mit den Leistungen ihrer Spieler in der Regel überhaupt nicht mithalten. Sie sind aber Experten dafür, ihre Mannschaft und jeden einzelnen Spieler zu Höchstleistungen zu befähigen. Genau das macht Coaching.

Coaching hat also gar nichts mit Defiziten oder Schwächen zu tun, sondern eher mit den schon vorhandenen, individuellen Stärken und Talenten. Natürlich kommen auch Klienten zu mir ins Coaching, die sich mit einer Sache schwertun oder ein schwerwiegendes Problem haben. Das gibt es im Sport auch – etwa, wenn ein Fußballer keine genauen

Pässe spielen kann, oder wenn ihm das taktische Spielverständnis fehlt. Meistens ist es jedoch so, dass meine Klienten schon sehr gut sind in dem, was sie tun. Aber sie wissen auch, dass sie noch viel mehr Potenzial haben und im Rahmen ihrer Voraussetzungen noch zu viel mehr imstande sein könnten. Und weil sie sich damit nicht zufriedengeben, suchen sie nach Coaching. Weil sie mehr wollen als das, was aktuell möglich ist.

Sie *brauchen* also kein Coaching! Wenn überhaupt, dann *wollen* Sie Coaching.



Soll das so bleiben?



„Ich bin davon überzeugt, dass jedes Leben es wert ist, große Ziele zu verfolgen – und sich von der eigenen Angst nicht allzu sehr irritieren zu lassen.“

([Dr. Hendrik Wahler](#))

Erstgespräch vereinbaren