

coaching heute

Das Magazin aus der Asgodom Coach Akademie



Sie war „Die Frau, die mal eben ihr Gehalt verdoppelt hat“:
die Unternehmerin

Dr. Christiane Nill-Theobald

Heute ist sie Coach
und bildet andere
Führungskräfte in
Coaching-Methoden aus



COACH IM BERUF

Wir möchten Ihnen Dr. Christiane Nill-Theobald vorstellen, die „Nummer 2“ an der Asgodom Coach Akademie



1. Sie waren selbst viele Jahre lang Führungskraft. In welchen Branchen haben Sie gearbeitet?

Was den Wirtschaftsfaktor „Dienstleistungen“ anlangt, blicke ich auf unterschiedlichste Erfahrungen zurück: als Institutsreferentin in „Wissenschaft und Forschung“, Verlagsleiterin in der „Verlagsbranche“ und schließlich Partnerin und später Mitglied der Geschäftsleitung im Sektor „Unternehmensberatung“.

Im Hinblick auf den Industriezweig bringe ich 12 Jahre Erfahrung in der „Energiewirtschaft“ mit. Dort habe ich zunächst „klassisch“ als Rechtsanwältin angefangen, bin dann aber nochmals zurück an die Universität: als Institutsreferentin wurde ich an ein energierechtliches Institut berufen.

In dieser Zeit entstanden auch mehrere Bücher, die ich mit meinem Mann zusammen verfasst habe, der ebenfalls „Energierichter“ ist. Diese Bücher, erschienen im C.H. Beck Verlag, zählen heute zu den Grundlagenwerken des Energierechts. Inmitten der Liberalisierung der Energiewirtschaft habe ich

dann den Hauptstadt-Standort des damals größten energiewirtschaftlichen Verlages aufgebaut. Schließlich wurde ich Partnerin einer Beratungsfirma und habe diese mit 35 Leuten innerhalb von zwei Jahren „hochgezogen“.

Dann war die Zeit reif für Theobald-Consulting. Im Jahre 2008 habe ich meine eigene Firma für Strategieberatung gegründet. Heute zähle ich zu meinen Kunden ein Topklientel. Insbesondere bin ich als Businesscoach in den Vorstandsetagen deutschlandweit unterwegs.

2. Was war Ihnen als Vorgesetzte besonders wichtig?

Eindeutig der Teamgedanke! Das heißt für mich, ein „Wir-Gefühl“ zu erzeugen und einen respektvollen Umgang zu pflegen. „Wir-Gefühl“ erschöpft sich für mich dabei nicht in der „Duz-Kultur“, sondern vor allen Dingen im gegenseitigen Vertrauen. (schmunzelt) ... Ich war sogar eher restriktiv, was das Duzen anlangte, weil es so oft gar nichts bedeutet. Ich hatte z. B. einen Partnerkollegen, der fünf Monate nach

mir in unserer Beratungsfirma anfang und global jedem das „Du“ anbot – dabei war er so ziemlich der egozentrischste Mensch, dem ich je begegnet bin. Seine Mitarbeiter waren für ihn „niedrige Arbeitsbienen“ und er der „Bienenkönig“ – (lacht) wohlwissend, dass es natürlich nur „Königinnen“ bei den Bienen gibt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt war und ist für mich, trotz hoher Leistungsanforderungen Spaß bei der Arbeit zu haben. Ich denke, ich habe von meinen Mitarbeitern schon sehr viel verlangt – das liegt auch daran, dass ich ein Perfektionist bin. Aber nie mehr als was ich nicht selber zu geben bereit war. Und vor allem: Wir haben auch immer viel gelacht. Und auf eines konnten sich mein Leute immer verlassen: die 100%ige Rücken-deckung durch mich.

Nach „außen“ habe ich geradegestanden, intern wurde aber natürlich der Fehler diskutiert und analysiert. Wirklich den Führungskopf hinhalten musste ich sehr selten, das Team und ich hatten das immer sehr gut im Griff gemeinsam. Sehr wichtig für meinen Führungsstil und für meine Rolle als Vorgesetzte war mir immer, die Mitarbeiter

zum selbstverantwortlichen Handeln anzuhalten und zu motivieren – natürlich auch mit allen Vorteilen wie z.B. den Erhalt der „Lorbeeren“. Das ist meiner Meinung nach eine ausgezeichnete Möglichkeit, die Fehlerquote gering und den Erfolg hoch zu halten. Sehr am Herzen lag mir auch immer die berufliche Weiterentwicklung meiner Leute. Durch die frühe und bewusste Selbstverantwortung, zu der ich sie aufforderte, haben auch viele meiner Mitarbeiter Karriere gemacht – was mich heute noch sehr freut!

3. Wie haben sich die Anforderungen an Führungskräfte in den letzten 20 Jahren verändert?

Der autoritäre bzw. sachorientierte Führungstyp – wie dieser von hiesigen als auch internationalen Managementforschern beschrieben wird – hat in Zukunft auch in Deutschland ausgedient. Den deutschen Führungskräften wird im internationalen Vergleich bescheinigt, wenig inspirierend und mangelhaft in ihrer sozialen Kompetenz zu sein. Untermauert wird dieses negative Zeugnis auch durch die Studie GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness; Anm. d. Red.).

Danach wurden 17.000 Manager der mittleren Führungsebene in 62 Ländern nach den Merkmalen einer guten Führungskraft befragt. Die Umfrage bestätigte die oben gemachten Aussagen: Bei der Humanorientierung landet Deutschland nach GLOBE auf einem der letzten Plätze! Es ist also definitiv viel zu tun.

Auf der anderen Seite ist der Wandel auch in Deutschland zu „menschlichen Führungskräften“ aber bereits im Gange. Sehen wir uns den aktuellen Weiterbildungsmarkt an: Es gibt unzählige Angebote zu „Management der Menschlichkeit“,

„Wertschöpfung durch Wertschätzung“ oder auch „sinnstiftende Unternehmensführung“. Dies verwundert kaum: So lassen doch gerade die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen evident werden, dass die Suche nach ethischen Wertorientierungen bzw. der Ruf nach Menschlichkeit im Management weder ein Modethema noch eine „Schönwetterveranstaltung“ sind, sondern einen echten Wettbewerbsfaktor darstellen.

Ich bin überzeugt: Langfristig erfolgreich werden nur jene Unternehmen sein, die ihre Ressourcen und Wissensnetzwerke mit Menschlichkeit als Führungsprinzip verbinden. Wirklich motivierte, gut ausgebildete Mitarbeiter, die ohne Ängste in die Zukunft schauen, sind die beste Voraussetzung für optimale Leistungen und internationale Wettbewerbsfähigkeit unter den verschärften Bedingungen transparenter Märkte.

Ein weiterer klarer Hinweis zur menschlichen Führung sind die Stellenanzeigen. Seit Mitte der neunziger Jahre stehen Kooperations- und Teamfähigkeit heute in jeder Anzeige an vorderster Stelle, das war früher nicht so. Auch die sozialen Werte, die auf Gleichberechtigung von Mann und Frau abzielen, gewinnen an Bedeutung.

Und besonders in Zeiten des breit um sich greifenden Burn-Out-Syndroms, kommt der „gesunden“ und verantwortlichen Führung eine ganz erhebliche Bedeutung zu. Wir können bzgl. des Themas „menschliche Führung“ viel von den USA lernen.

Das bedeutet auch, dass sich der Lehrstoff hier zu Lande ändern muss. Deutschland und insbesondere die Schweiz verfügen unbestritten über hervorragende Kaderschmieden für Führungskräfte und Manager. Allerdings gehören dort die „Menschlichkeitsfaktoren“ noch nicht zum Lehrstoff! Aber genau das brauchen Führungskräfte und Ma-

DR. CHRISTIANE NILL-THEOBALD



„Für Wunder muss man beten, für Veränderungen muss man arbeiten.“

Dies Wort von Thomas von Aquin ist ihr Wahlspruch. Und die ständige Arbeit an Veränderungen ist das Leitmotiv von Christiane Nill-Theobalds Karriere.

Die promovierte Juristin ist seit nunmehr 12 Jahren in der Energiewirtschaft tätig. Dabei hat sie in leitender Funktion verschiedene Institutionen mit aufgebaut bzw. Prozesse der Restrukturierung begleitet. Und in dieser Arbeit mit verschiedenen Playern der Branche hat sich das Kommunikationsthema als Domäne für Christiane Nill-Theobald heraus kristallisiert.

Nach mehreren Jahren bei einem Verlags- und Medienunternehmen der Energiewirtschaft war sie Partnerin einer Unternehmensberatung und Mitglied der Geschäftsleitung.

Sie ist Gründerin und Inhaberin von TheobaldConsulting, Agentur für strategische Kommunikationsberatung in der Energiewirtschaft und verfügt über umfassende Vortrags- und Moderationserfahrung in energiewirtschaftlichen und anderen Themen.

nager der Zukunft! Sicherlich mag es Talente geben, die diesbezüglich schon eine Menge mittels ihrer Gene mitbringen, der Rest muss und kann erlernt bzw. antrainiert werden.

4. Sie arbeiten jetzt als Beraterin und Coach vorwiegend mit Führungskräften. Was fällt Ihnen dabei auf? Mit welchen Fragen kommen Ihre Coachees?

Es gibt gewisse Klassiker, die Gegenstand meines Führungskräftecoaching sind – dazu gehört z.B. Vorbereitung auf eine neue Führungsaufgabe, Self-Assesement im Zusammenhang mit kritischen Situationen, die Analyse des eigenen Führungsverhaltens, Unterstützung in schwierigen Entscheidungssituationen oder im Arbeitsalltag (Verhalten bei Besprechungen, Delegationsfähigkeit, etc.) und natürlich die Bearbeitung von belastenden, heiklen Themen und Problemen.

Die Führungskräfte wollen sich weiterentwickeln, sind in erster Linie aber froh, dass Sie in mir als Coach einen Sparringspartner haben. Denn mit steigender hierarchischer Position in Richtung Unternehmens-Spitze wächst in der Regel auch die Einsamkeit einer Führungskraft.

Je exponierter die Stellung einer Führungskraft im Unternehmen, desto seltener wird sie ein direktes und ehrliches persönliches Feedback erhalten. Das Feedback von Kollegen ist leider oft taktisch-politisch oder aber hierarchisch gefärbt. Freunde sind tendenziell eher wohlwollend.

Und Familienmitglieder oder Lebens-Partner möchte man mit „Berufskrams“ nicht belasten. In schnellen und anstrengenden Zeiten hilft es dann, mit dem Coach unfertige Gedanken einfach mal ‚laut zu denken‘ oder Ideen kontrovers zu diskutieren und zu reflektieren. Die diesen Füh-

rungskräften sonst meist abverlangte persönliche Gefühlskontrolle darf hier einmal abgelegt werden.

5. Sie sagen, Coaching ist ein Führungsinstrument. Wie meinen Sie das?

Die klassischen Instrumente der Führungskräfteentwicklung wie z.B. Schulungen und Trainings richten sich ausschließlich auf die Sachebene, Coaching dagegen fokussiert die Beziehungsebene. Schulung und Training reichen meist nicht aus, um das Erlernte mit den Erfahrungen der Führungskraft in Einklang zu bringen.

Um die Führungsqualität ausbauen bzw. weiterentwickeln zu können, benötigen Führungskräfte zusätzlich eine umfassende Reflexion und Begleitung. Coaching nutzt hierzu die Erfahrungen der Führungskraft, um das Handeln im Führungsalltag aus verschiedenen Dimensionen zu betrachten.

Durch Coaching kann ich die Führungspersönlichkeit dabei unterstützen, Veränderungsmöglichkeiten im persönlichen Verhalten zu erkennen und dadurch neue Fähigkeiten zu entwickeln, um diese dann in der Praxis umzusetzen.

Coaching ist darüber hinaus geeignet, den „Praxistransfer“ von in Trainings Gelerntem zu unterstützen, also sicherzustellen, dass das in Seminaren angeeignete Wissen im Unternehmensalltag umgesetzt wird. Eine ganze zentrale und mir sehr wichtige Unterstützung ist das Coaching auch für die unterschiedlichen Rollen, in die eine Führungskraft schlüpfen muss, wie z. B. die verschiedenen Interaktionen mit dem Topmanagement, Mitarbeitern oder anderen Stakeholdern. Besonders unter Stress und Druck fällt es uns sehr schwer, uns selbst zu reflektieren und zu erkennen, was wir alles nicht sehen. Genau dies ist aber in komplexen Führungssituationen notwendig, um die richtigen Entscheidungen zu treffen. Dabei unterstützt Coaching.

6. Coaching hat aber doch Objektivität als Voraussetzung. Kommen Führungskräfte da nicht in den Schlamassel?

Sagen wir mal so, die Führungskraft als Coach hat Vor- und Nachteile:

Dafür spricht, dass sich durch Coaching mittels des Vorgesetzten die Lernprozesse und Potenziale des jeweiligen Mitarbeiters optimal fördern und entwickeln lassen. Schließlich kennen die Führungskräfte „ihr“ Unternehmen; sie wissen, welche Ziele anvisiert werden und was ihre Mitarbeiter leisten sollen. Außerdem kennen sie die Stärken und Schwächen jedes Mitarbeiters.

Nachteilig bzw. sehr kritisch zu betrachten ist die Doppelfunktion der Führungskraft insoweit, als diese nicht nur Coach ist, sondern in erster Linie eben der Vorgesetzte des Mitarbeiters. In dieser Funktion ist der Vorgesetzte nicht neutral, wie es für die Rolle des Coachs typisch ist, sondern er muss seine Mitarbeiter führen, Ziele vorgeben, Entscheidungen treffen und Mitarbeiter beurteilen. Kurzum: Die Führungskraft entscheidet über die berufliche Zukunft des Mitarbeiters. Trotz der Bedenken, überwiegen aber m.E. die Vorteile:

Wer wissen will, welche Erwartungen, Befürchtungen, Pläne, Ziele und Bedürfnisse Mitarbeiter haben, der hört aufmerksam zu, stellt viele offene Fragen, fragt nach, fasst gelegentlich zusammen. Das entspricht einem „kooperativen Führungsstil“, der seit 1991 auch als Coaching-Kernelement bezeichnet wird.

Warum sollen Führungskräfte ihre Hauptarbeitszeit mit Kontrolle verbringen und nur Ratschläge und Anweisungen geben? Und damit verantwortlich und demotivieren? Der Vorteil des Coaching liegt auf der Hand: Hilfe zur Selbsthilfe bewirkt, dass Ziele, Lösungen und Maßnahmen selbst erarbeitet werden.

7. Wie können Führungskräfte Coaching-Tools ganz konkret nutzen?

Auf jeden Fall, um die Ressourcen ihrer Mitarbeiter zum Einsatz zu bringen. Das gilt für so viele Unternehmenssituationen wie z.B. Projekte konstruktiv voranzutreiben, Teams souverän durch Krisen zu führen oder um Ziele leichter zu erreichen. Mittels Coachingtools kann man das Beste in den Menschen und im Team wecken ohne „das Letzte“ aus diesen raus zu holen. Neben den klassischen Führungswerkzeugen können lösungsorientierte Beratungstechniken aus dem Coaching dabei einen hoch wirksamen Beitrag leisten. Diese ermöglichen es, wirklich neue Wege mit den Teams zu beschreiten und die Kompetenzen der Beteiligten konsequent zu nutzen. Einige Beispiele für den Einsatz von Coachingtools: Erstellen einer lösungsorientierten Problemanalyse, Finden von gemeinsamen Lösungen mit den Mitarbeitern, motivierende Gesprächsführung nutzen, um Konflikten zu begegnen.

8. Sie sind mit Sabine Asgodom Lehrcoach für den 2013 beginnenden Kompaktkurs „Coach im Beruf“ der Asgodom Coach Akademie. Was reizt Sie an dieser Aufgabe?

In Sabine habe ich einen super Sparringspartner im Coaching. Sie gehört für mich zu einer der bedeutendsten Coaches in Deutschland. Sie ist eine Praktikerin durch und durch. Und gerade das macht einen exzellenten Coach aus. Wir sind auch eine höchstspannende Mischung: wir kombinieren Wirtschaftserfahrung und Coaching Know-How, was dem Praxisbezug der gesamten Ausbildung zugute kommt. Abgesehen davon ticken wir auch sehr

ähnlich: Energie pur, aber mit der notwendigen Zurückhaltung, die ein Coach haben muss.

9. Was können Sie in diesen Kurs aus Ihrer Wirtschafts-Praxis einbringen?

Über die klassischen Führungsthemen hinaus wollen wir weiter gehen, indem wir die echten Unternehmensprobleme aus Coachingperspektive angehen. Sprich: Wir wollen den Führungskräften Hilfe zur Selbsthilfe zu brisanten Themen geben, die normalerweise in die Zuständigkeit von Unternehmensberatern fällt. Aber eben im Sinne von Coaching und nicht von Beratung. Aus meiner eigenen Tätigkeit als Beraterin weiß ich eines: Beratung schafft „Abhängige“, das Coaching schafft „Mündige“.

Aber zu Ihrer Frage zurück. Wie ich eingangs berichtet habe, blicke ich auf 12 Jahre Wirtschaftserfahrung zurück, davon habe ich insgesamt drei Institutionen aufgebaut. Das heißt, ich weiß nicht nur wie ein Unternehmen bilanztechnisch funktioniert, sondern verfüge auch über hohe Personalerfahrung.

Aufgrund meiner Beratungskompetenz durch TheobaldConsulting – die strategische Beratung für Unternehmen – kenne ich auch die Denke jeglicher Stakeholder. Ich habe dadurch sozusagen den 360-Grad-Blick in der Wirtschaft. Die Jahre haben mir gezeigt, dass wir „harte“ Businesssthemen „weich“ angehen müssen.

Ich habe zum Beispiel unzählige Veränderungsprozesse erlebt, die gefloppt sind. Und warum? Weil man die kulturelle Akzeptanz der Mitarbeiter sträflich vernachlässigt hat. Strukturen und Prozesse können sich nur ändern, wenn die Mitarbeiter fähig und bereit sind, Veränderungen mitzutragen. Stattdessen wird der Veränderungsprozess „top-down“ vom Top-Management verordnet. Ich werde in letzter Zeit häufig zu solchen Projekten hinzugezogen, weil ich als Businesscoach „Veränderungs-Coaching“ lebe – damit können Sie

ihre Mitarbeiter gezielt auf die geplante Maßnahmen des Changemanagement vorbereiten, sodass eine kulturelle Akzeptanz garantiert werden kann und der Veränderungsprozess ein Erfolg wird. Das ist auch ein ganz wichtiger Aspekt für Führungskräfte: Im Hinblick auf erfolgreiche Leistungen zuvorderst nach den Bedürfnissen und den „Machbarkeiten“ bzw. Ressourcen fragen und nicht nach den Verfügbarkeiten.

Wir begleiten übrigens unsere Teilnehmer auch explizit mit Businessstools, um ihnen z. B. den Weg zum erfolgreichen Businessplan zu ebnet. Für den Kurs gebe ich jedenfalls ein Versprechen: Ich öffne meine Büchse der unzähligen Wirtschaftserfahrungen – Themen gibt es genügend.

10. Welche „Sorte“ Führungskräfte sehen Sie als besonders befähigt, sich Coaching als Führungsinstrument anzueignen? Eher Frauen? Männer und Frauen?

Ich sehe da keinen Unterschied zwischen Männern oder Frauen. Es ist sicherlich von Vorteil, wenn man ein gewisses „Einfühlungsvermögen“ bzw. eine „emotionale Intelligenz“ besitzt. Das liegt schon in der Natur des Coachingansatzes. Wenn wir uns mal die Wesensmerkmale von Coaching anschauen, wird das deutlich:

Basis für einen Coachingprozess ist eine durch „gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen gekennzeichnete, freiwillige Beratungsbeziehung“ oder „Coaching zielt auf eine Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung ab, um so Hilfe zur Selbsthilfe zu geben“. Diese Eigenschaften gibt es bei beiden Geschlechtern, das kann und möchte ich geistig nicht trennen.

11. Sie sind ja seit einigen Jahren selbst

erfolgreiche Unternehmerin, ist der Kurs auch etwas für Selbstständige?

Der Kurs ist auf jeden Fall auch von hohem Nutzen für Selbstständige, ob sie nun Mitarbeiter haben oder nicht. Eine Coachingausbildung ist neben dem Erfahrung des Coaching Know-How auch immer eine Entwicklungsreise.

Die Teilnehmer sind nach Beendigung der Ausbildung nicht mehr die, die sie zu Anfang waren. Oftmals verschieben sich die anfänglichen Fragen von dem inhaltlichen „was“ zum eigenen „wohin“. Ein Coach zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass er lösungsorientiert denkt. Man ist auch mehr „am Gegenüber“ interessiert und weiß mit Störungen umzugehen.

Das Wichtigste ist aber: Sie kennen sich selbst. Ich denke, sich selbst zu kennen, seine Stärken und Schwächen klar zu machen, helfen enorm dabei, Prozesse anzustoßen. Ich hatte zwar das Glück, schon als Beraterin erfolgreich sein zu können, – das Coaching hat mich aber in meiner Selbstständigkeit noch einen großen Schritt weiter gebracht.

11. Warum haben Sie eine glänzende Industriekarriere aufgegeben und sind Coach geworden?

Die Frage müssen Sie anders stellen: Warum habe ich eine vielversprechende (auch gerne „glänzende“) Angestelltenkarriere aufgegeben und mich selbstständig gemacht und zwar zunächst als Beraterin. Ich denke, dass mich hier die Sehnsucht nach Freiheit getrieben hat und der Frust über das rund-um-die-Uhr für andere verfügbar zu sein, sein Übriges getan hat.

Ganz nervig war für mich auch zu sehen, dass der „Input“ oftmals auf der Strecke bleibt. Ich war müde von quälenden Abstimmungsprozessen bzw. den „Hemmschuhen“, die meine Inno-

vation im Keime erstickt haben. Geradezu Reizwörter für mich waren „Wiedervorlage“ bzw. „Planungsrunde“.

Ich habe schon sehr früh gemerkt, dass ich als Selbstständige mehr erreichen kann – vielleicht deshalb, weil ich ein innovatives Menschenkind bin und laut Kollegen recht fix im Denken. Natürlich ist das Stundenbudget nicht geringer geworden, aber der „Output“ ist eben ein viel größerer. Oder sagen wir mal so: „Input“ steht im Verhältnis zum „Output“. (Lacht) Ich war nie ein Mathematikfreak, aber diese Gleichung gefällt mir.

Während meiner Beratungstätigkeit habe ich dann gemerkt, dass man mit Coaching in bestimmten Fällen bessere Ergebnisse erreichen kann. Oder sagen wir so: Die Beratungsseite kann sehr gut durch das Coaching ergänzt werden. Was mich von Anfang an total am Coaching begeistert hat, war die Nähe zu den Menschen. Die ist mir oftmals bei den „abstrakten“ Beratungsprojekten abhanden gekommen.

Ich habe mich dann zum „Professional Business Coach“ ausbilden lassen. Heute zähle ich Top-Führungskräfte zu meinen Kunden und bin mit vielen ehemaligen Coachees inzwischen freundschaftlich verbunden. Ich finde, ich übe eine der schönsten Tätigkeiten aus, die es gibt.

12. Coaching boomt – warum eigentlich? Weil es kaum mehr Mentoring gibt?

Nein, Mentoring und Coaching sind zwei unterschiedliche Personalentwicklungsinstrumente. Ein Mentor ist zumeist eine erfahrene Führungskraft, die einem jüngeren Mitarbeiter sein bewährtes Wissen zur Verfügung stellt, seinem Mentee politisch-taktische Vorgehensweisen eröffnet und ihm oder ihr den Zugang zu wichtigen Netzwerken eröffnet. Zwischen dem Mentor und dem „Schützling“ besteht ein klassisches Gefälle.

Die Ratschläge haben vor allen Din-

gen die Interessen der Organisation im Fokus. Hingegen ist Coaching ein Personalentwicklungsinstrument, das die Wahrnehmung und die persönlichen Verhaltensalternativen des Mitarbeiters erweitern soll. Im Unterschied zum Mentoring gibt es kein Gefälle, sondern es handelt sich um lösungsorientierte Beratung „auf Augenhöhe“.

Auch stehen beim Coaching die Interessen des Mitarbeiters (Coachee) im Vordergrund, d.h. alte Muster werden kritisch überprüft, neue Strategien erprobt und in sein Verhalten integriert. Coaching bedeutet auch echte Weiterentwicklung – für eine „So ist es“ Mentalität des Ratgebers ist hier kein Raum.

Der Grund für den Boom von Coaching liegt für mich auf der Hand: Mehr und mehr Unternehmen erkennen, dass nur die ernstgemeinte und tiefgründige Entwicklung des Mitarbeiterpotentials für nachhaltige Wettbewerbsvorteile sorgt und damit den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sicherstellt.

13. Ist Coachwerden eine Alternative für Frauen unter der Glass Ceiling?

Coach werden sollte aus meiner Sicht heraus nie eine Alternative sein, weil etwas Anderes nicht geklappt hat. „Dann werde ich halt Coach, weil es hier nicht weiter aufwärts geht“ ist der schlechteste aller Gründe, ein solcher zu werden.

Coaching kann aber eine sehr gute Alternative für Frauen unter der Glass Ceiling sein, wenn die echte Erkenntnis aus der Situation dazu führt „Jetzt will ich das bisher Erlebte und Gelernte einbringen und anwenden als Coach, es ist mir ein Bedürfnis, es ist mir eine Mission“.

Als reiner Ausweg aus einer stagnierenden Situation Coach zu werden, wird den Betroffenen nicht die Erfüllung bringen und damit ist laut meinem Thema ein freudiges, stetiges „BurnOn“ sicher auch nicht gegeben. ■