

... auf den Punkt gebracht...

**Leave it, love it or CHANGE it !
Die Möglichkeiten der Veränderung im Coaching –**

Ein Coaching-Prozess ist ein längerer gemeinsamer Weg, meist über maximal ein halbes Jahr.

In dieser Zeit wird an einem festgelegten Ziel, das Coach und Coachee zu Beginn der gemeinsamen Arbeit festlegen, gearbeitet.

„Das hört sich einfach an, aber finden Sie erst mal das genaue Ziel heraus, wenn einer sagt, ich habe keine Lust mehr all die Schwachköpfe in meinen meetings zu sehen?“ (Christina Rother über ihre Arbeit mit einem 51-jährigen angestellten Manager)

Die Leute kommen direkt aus ihrem Arbeitsleben und mit ihrem Empfinden, was sie stört und was sich ändern soll in die Beratung und haben manchmal nur eine vage Vorstellung, woher die Änderung kommen soll und wie das geht.

Denn dass sich all die Mitarbeiter um einen herum, samt Vorgesetzten so ändern, wie man es gerne hätte, ist eher unwahrscheinlich!

Um bei dem Beispiel des Managers zu bleiben... Es geht zunächst darum, im Gespräch eine genaue Analyse der Situation vorzunehmen. Was stört mich genau? Wer stört mich? Wann stört mich das Verhalten der Kollegen? Das gesamte „Störfeld“ im o.g. Fall wurde genau analysiert und auf Flip-Charts im „Handtaschenformat“ gezeichnet und strukturiert.

Diese können direkt nach der Sitzung vom Coachee mitgenommen werden. Meist ist nach 1- 2 Coaching-Einheiten klar, wo „der Hase im Pfeffer liegt“.

Die meisten kommen in die Beratung und wollen „weg von etwas“ ...am liebsten von den Kollegen, einer bestimmten Aufgabe oder manchmal gar vom Arbeitsplatz, der nur noch stressig und unbefriedigend ist.

Aber erst wenn aus dem „weg von“ ein „hin zu“... wird, dann finde ich Ansatzpunkte für die Veränderung.

In dem Moment, in dem das **Ziel** klar festgelegt wird, kann man Schritte, Maßnahmen und Strategien zur gewünschten Veränderung entwickeln. Das... was kann ich tun? und was will ich tun? wird klar.

Von den 3 möglichen Dimensionen der Veränderung, **leave it, love it or change it**, blieben im Fall des Managers 2 übrig.
Die Möglichkeit die Firma zu verlassen, schied für ihn aus.
Mit 51 Jahren auf den Arbeitsmarkt gehen, war für ihn kein gangbarer Weg.

LOVE it or CHANGE it!

Was er wirklich ändern konnte, war seine eigene **Einstellung** und sein **Verhalten** in den Meetings.

In einer längeren intensiven Coaching-Arbeit konnte er für sich eine neue Bewertung der Kollegen und meeting-Kultur erarbeiten. Seine Einstellung veränderte sich positiv, das wiederum wirkte auf sein Verhalten in den meetings und er wurde aufgeschlossener, freundlicher, zugänglicher und wieder kreativ. Das meeting hatte wieder mit **i h m** zu tun.

In den Coaching-Sitzungen geht es um Konkretes.
Die Schritte zum Ziel werden vorab besprochen, gemeinsam wird erarbeitet, was muss ich Anderes **tun** und wie stelle ich mich **mental** auf die Situation ein?
Der Manager z.B. ich setze mich in Zukunft neben den Kollegen, der immer so gut gelaunt und erfrischend ist. In der meeting-Pause gehe ich mit **ihm** Kaffee trinken. Ich orientiere mich an den kreativen Köpfen in der Runde und am Wert, den dieser Arbeitsplatz für mich hat.

Mental...? Ist das so bedeutsam. Ja, unser Verhalten hängt sehr stark von unseren Gedanken und auch Phantasien zu einer bestimmten Situation ab. Stelle ich mir meine meetings nur noch langweilig, nervig und unproduktiv vor, dann ist die Chance, dass ich sie tatsächlich so erlebe groß, weil ich auch nicht positiv gestaltend in Aktion trete oder wie im Falle des Managers nur noch „muffig“ bin.

Ganz zu schweigen von meiner Außenwirkung auf Kollegen, wenn ich derart gestimmt in die Sitzungen gehe.

Von daher ist bei der Arbeit im Coaching die mentale Einstellung zu meiner Arbeit, Arbeitsplatz und Kollegen/Innen sehr entscheidend und manchmal, bei sehr engen Vorgaben, das **einzige**, was **ICH** ändern kann.

Beispiele aus dem Leistungssport belegen dies deutlich:
Pete Sampras, einer der überragendsten Tennisspieler des letzten Jahrzehnts sagt über sein Erfolgsgeheimnis... „ich denke immer nur an den nächsten Punkt“.

Boris Becker war herausragend aufgrund seines Kampf**geistes**.

LEAVE it !

Kommt es oft vor, dass Leute gehen?

Die dritte Möglichkeit bedeutet, ich kündige meine Arbeitsplatz und beende damit einen für mich unerträglich oder unbefriedigenden Zustand , gehe ganz aus dem „Störfeld“.

Das **LEAVE it!** ist immer eine ernst zu nehmende Veränderungsmöglichkeit, aber in der heutigen Zeit auf dem Arbeitsmarkt sehr gut abzuwägen. Was bedeutet mir mein Arbeitsplatz, was bringt er mir an finanzieller Sicherheit und was ist der Preis, wenn ich ihn verlasse?

Habe ich alle anderen Chancen, meine Situation zu verbessern ausgelotet? Von meinen Kunden und Kundinnen hat erst eine Frau ihren Arbeitsplatz tatsächlich verlassen, aber da ging es um den Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung in einem Studium.

Einfach, aber nicht simpel...

Jeder Veränderungsprozess lässt sich natürlich viel komplexer und differenzierter darstellen , ganz zu schweigen von Stolpersteinen und sonstigen Entwicklungen, die auf einem Veränderungsweg auf einen warten. Ich habe bewusst diesen Weg der Reduktion gewählt, weil er mögliche Veränderungswege kurz und prägnant auf den Punkt bringt.

So kann ich als Coachee schon zu Beginn eines Prozesses mögliche Hebel zum Ansetzen der Veränderung erkennen: **mir** selbst die Frage stellen, welche Möglichkeit von... leave it, love it or change it? ...kommt denn bei meiner Fragestellung in Betracht. Ein ganz einfaches , aber hochwirksames tool! schon zu Beginn eines Coaching Prozesses.

Was denken Sie, was den Managern im Coaching am schwersten fällt? Das „love it“. Führungskräfte sind es so gewohnt handeln zu können, Machtentscheidungen zu treffen. Sie tun sich schwerer damit, auf der Ebene der Veränderung von Einstellung und Sichtweisen die Lösungen zu suchen. Dabei ist das eine der machtvollsten Dimensionen von Veränderung, die uns Menschen zur Verfügung steht.

„Nimm Dich Deiner Gedanken an, Du kannst mit ihnen tun, was Du willst.“
Platon

Christina Rother ist Inhaberin von Coaching Professionals Bremen. Als Diplom-Psychologin begleitet sie seit über 20 Jahren Menschen in Veränderungsprozessen. Seit 2000 ist sie als Management-Coach tätig und ist spezialisiert auf Personal Coaching von Führungskräften, die als Privatkunden zu ihr kommen.