

Ein herzliches ‚Willkommen‘ zur ersten Ausgabe unseres Newsletters.



Seit fünf Jahren besteht das BusinessCoaching-Netz! Die beteiligten Coaches haben in dieser Zeit eine stattliche Anzahl von Gruppen in vielen Regionen Deutschlands mit großem Erfolg durchgeführt. Dies ist auch das Ergebnis der laufend durchgeführten Auswertung. Wir senden diesen Newsletter allen Ehemaligen, um sie zum Thema Coaching und über Neuigkeiten aus den Gruppen zu informieren und möchten gleichzeitig Interessierten einen Einblick in unsere Arbeit geben. Wir freuen uns, wenn dies den Schritt in eines der nächsten Gruppencoachings vorbereiten hilft.

Der Newsletter wird zweimal im Jahr erscheinen.

Die Themen:

- Die Entscheidung - ein Fallbeispiel aus dem Gruppencoaching
- Gruppencoaching im Trend - was spricht dafür?
- Neues Beratungskonzept verhilft Frauen zu mehr Selbstbewusstsein und Erfolg
- Rückblick
- Impressum

Die Entscheidung - ein Fallbeispiel aus dem Gruppencoaching

Ein Beitrag von Ursula Kraemer, www.navigo-coaching.de

Fallbeispiele zeigen, was Teilnehmerinnen in einem Gruppencoaching erreichen können und welche Rolle Coach und Gruppe dabei spielen. Bei den Treffen erhält jedes Gruppenmitglied Zeit, das eigene Thema zu bearbeiten. Die Runde gibt Rückmeldung, Lösungsideen, Sachinformationen und bringt eigene Erfahrungen ein. Durch die Fragestellung der Fallgeberin erhalten die anderen Teilnehmerinnen Impulse, die eigene Situation in diesem Zusammenhang zu reflektieren und Lösungswege zu übertragen.

Sabine* kommt als frischgebackene Unternehmerin in die Gruppe. Im Gegensatz zu den meisten Existenzgründern besteht ihr Problem aber nicht darin, das Geschäft anzukurbeln. Im Gegenteil: Sie war in eine Marktlücke gestoßen. Und mit ihrer offenen, freundlichen Art gelang es ihr, auf potenzielle Kunden zuzugehen und sie für ihre Dienstleistung zu interessieren. Nach kurzer Zeit schon konnte sie stolz auf einen festen Kundenstamm blicken. Und laufend erreichten sie neue Anfragen. „Ich frage mich, wie ich diesen Ansturm bewältigen kann, ohne selbst dabei unterzugehen. Ich arbeite nur noch. Ich muss wohl lernen, mich besser zu organisieren.“ Die Auswertung ihres bisherigen Zeitmanagements bringt zwar etwas mehr Ruhe, es zeigt sich aber, dass dies noch nicht der Königsweg ist, der Auftragsfülle gerecht zu werden. „Wahrscheinlich musst du doch jemanden einstellen, anders wirst du die Dinge nicht in den Griff zu bekommen“, schlägt eine Teilnehmerin aus der Runde vor. Doch Sabine weist diesen Vorschlag weit von sich: „Nein, das kann ich mir überhaupt nicht vorstellen!“ Auf meine Nachfrage sprudeln die Gegenargumente nur so aus ihr heraus.

„Wir sollten das mal genauer anschauen“, schlage ich vor. „Was halten Sie davon, dass wir Ihr Inneres Team aufstellen und die einzelnen Stimmen zu Wort kommen lassen? Dann dürfte Ihnen die Entscheidung leichter fallen.“ „Das Innere Team, was ist denn das?“ Sabine schaut mich fragend an. „Wenn Sie so erzählen, höre ich viele verschiedene Stimmen, die ein Wörtchen mitreden wollen, bei diesem Thema. Alle haben ihre Berechtigung und sollen Aufmerksamkeit bekommen. Mit dieser Übung finden Sie heraus, wie diese Stimmen heißen, was sie sagen und was sie brauchen, um mit Ihrer Entscheidung einverstanden zu sein“, erläutere ich. Sabine rutscht auf ihrem Stuhl nach vorne, „Das interessiert mich.“

Ich male eine große Figur auf, die Sabine symbolisieren soll. „Welche Sätze kommen Ihnen denn als erstes in den Sinn, wenn sie darüber nachdenken, Mitarbeiter einzustellen?“ „Dann bin ich Chefin

und muss sagen, wo es lang geht. So sehe ich mich aber nicht.“ Während Sabine spricht, kristallisieren sich weitere Stimmen heraus, sie gibt ihnen Namen. Nach und nach vervollständigt sich das Bild am Flipchart. Neben der Chefin gehören nun auch die Sicherheitsbedürftige, die Unternehmerin, die Ängstliche, die Kontrolleurin und die Unternehmungslustige zum inneren Team. Nachdenklich betrachtet Sabine die Zeichnung, alle personifizierten Stimmen haben Platz genommen im Bauch der großen Figur.

„Jetzt werden wir eine Teamsitzung abhalten, damit die Mitglieder miteinander verhandeln können, was sie von einer Unternehmenserweiterung halten. Sie, Sabine, dürfen zuhören, aber nicht mitdiskutieren. Lassen Sie das Gespräch einfach auf sich wirken und entscheiden, was für Sie wichtige Impulse sind und was nicht zutrifft.“ Die Frauen teilen die Rollen unter sich auf, sie wählen dabei diejenige, die ihnen am ehesten vertraut ist. Dann wird die Diskussion eröffnet. Unter anderem sind folgende Argumente zu hören:

Die Unternehmerin: Es war immer mein Traum, zu wachsen. Ich will mehr machen, habe so viele Ideen. Wenn ich neue Projekte und Aufträge an Land ziehen will, geht das nicht alleine. Ich sehe mich nicht als Einzelkämpferin. Ich habe das Potenzial zu mehr!

Die Chefin: Wo finde ich gute Mitarbeiter? Wenn ich da eine falsche Entscheidung treffe, habe ich hinterher mehr Probleme als vorher. Dann muss ich noch die Fehler von anderen ausbügeln. Und außerdem: Ich will nicht der Boss sein, sondern Teil eines Teams. Aber wenn ich zu nachgiebig bin, werde ich nicht anerkannt.

Die Ängstliche: Wird es klappen? Kann ich das? Ich bin ja erst kurz selbständig, das ist eine Nummer zu groß für mich. Und Vorbilder, wie man ein wachsendes Unternehmen leitet, habe ich auch keine.

Die Kontrolleurin: Wer sagt denn, dass immer genügend Aufträge da sind? Wenn nicht, muss ich die Mitarbeiter trotzdem bezahlen! Und es bleibt weniger für mich. Mitarbeiter kosten Geld, auch wenn sie nichts tun. Und ich kann doch nicht hinter jedem herlaufen und auf ihn aufpassen! Gar nicht auszumalen, wenn so ein Mitarbeiter mit meinen Kunden nicht klar kommt. Das würde sich auf das gesamte Geschäft auswirken!

Die Sicherheitsbedürftige: Ich brauche ein gutes finanzielles Polster, sonst finde ich keine Ruhe. Das Schlimmste, was mir passieren würde, ist, mit meinem Geschäft Schiffbruch zu erleiden.

Die Unternehmungslustige: Was ist mit meinen Urlaubswünschen? Wenn die Firma größer ist, muss ich immer nach neuen Aufträgen schauen und auch darauf, dass meine Mitarbeiter zu tun haben! Da kann ich mich nicht so schnell ausklinken. Aber genau das will ich. Es geht nur, wenn ich allein in der Firma bin!

Nach diesem Austausch der Argumente geht es in einer zweiten Runde darum, unter welchen Bedingungen jede der Stimmen in die Einstellung von Mitarbeitern einwilligen würde.

Die Unternehmerin betont noch einmal den Willen zur Vergrößerung, denn nur so könne sie sich neuen Projekten und Kunden zuwenden und Routineaufgaben anderen überlassen. Dies würde auch die Chance eröffnen, den Umsatz zu steigern. Allerdings müssten neue Mitarbeiter gut eingearbeitet sein. Dass dies anfangs Zeit braucht und keine spart, ist ihr bewusst.

Die Chefin spricht sich für klare Kriterien aus, denen zukünftige Mitarbeiter genügen müssen und macht sich für eine verlängerte Probezeit stark. Den Kundenkontakt möchte sie allerdings auf jeden Fall selbst übernehmen. Sie will sich Hilfe holen, wie sie Mitarbeiter führen kann, mit der richtigen Balance zwischen klaren Vorgaben und Verständnis und Entgegenkommen.

Die Ängstliche möchte den Kontakt suchen mit anderen Unternehmerinnen, um mit ihnen Erfahrungen austauschen. Und braucht zur eigenen Beruhigung einen Plan B für alles, was schief gehen kann.

Die Kontrolleurin plädiert dafür, vorerst nur freie Mitarbeiter einzustellen. So könne das Risiko gering gehalten werden und die Beschäftigung je nach Arbeitsanfall erfolgen.

Unter diesen Voraussetzungen ist die **Sicherheitsbedürftige** bereit, ihre Bedenken über Bord zu werfen. Sie lässt sich beruhigen, als sie hört, dass bereits mehrere neue Aufträge auf Erledigung warten und so die Wahrscheinlichkeit finanzieller Engpässe gering ist.

Die **Unternehmenslustige** pocht auf ihren Urlaubswünschen. Sie sieht ein, dass die Chancen darauf mit der Einstellung von Mitarbeitern wesentlich größer sind. Um auf jeden Fall Berücksichtigung zu finden, fordert sie, dass regelmäßige Termine für Auszeiten im Kalender fixiert und eingehalten werden.

„Mir ist es ganz kalt den Rücken hinunter gelaufen, als ich euch habe reden hören. Woher wusstet ihr, wie ich denke?“ Sabine kommt aus dem Staunen nicht heraus. „Ich möchte mich bei euch bedanken, ihr habt mir sehr geholfen, klarer zu sehen und die für mich richtige Entscheidung zu treffen. Eines kann ich euch jetzt schon sagen: ich werde Mitarbeiter einstellen - aber unter genau definierten Bedingungen.“

* Namen geändert

Gruppencoaching im Trend - was spricht dafür?

Ein Beitrag von Christine Scharlau, www.christinescharlau.de

Coaching in der Gruppe ist eine noch neue Form. Die Gruppenmitglieder stammen - im Unterschied zum bekannteren Teamcoaching - aus verschiedenen Unternehmen, Organisationen und Arbeitsfeldern. Was das BusinessCoaching-Netz schon seit fünf Jahren Frauen anbietet, wird inzwischen als Trend wahrgenommen (s. managerSeminare 138, September 2009).

Was spricht für ein Coaching in der Gruppe?

Ist beim Einzelcoaching der Anlass meist ein aktuelles Problem, kommt der Impuls zur Teilnahme an einem Gruppencoaching eher aus einem übergreifenden Entwicklungsanliegen wie zum Beispiel

- o Mitarbeiter leichter zu führen,
- o in kniffligen Situationen gelassener zu sein,
- o die eigenen Stärken sicherer zu vertreten.

Gemeinsam ist solchen Anliegen das Bedürfnis, sich beruflich weiterzuentwickeln. Methodisch gesehen ist Gruppencoaching ein Mix aus

- o Einzelcoaching vor der Gruppe, bereichert durch den Resonanzraum der Gruppe, die vielfältigen anderen Perspektiven,
- o Erfahrungsaustausch, moderiert durch den Coach,
- o Fortbildungs-/Trainingssequenzen, entweder in Form von Übungen, die Einzelaspekte eines Themas erlebbar werden lassen oder als orientierender theoretischer Input, der Modelle, Bezugspunkte, Zusammenhänge bietet, um Alltagsleben einordnen zu können.

Für Coaching in der Gruppe spricht, dass das Erleben des Selbstwerts wirksamer ist, wenn eigene Stärken von fremden Menschen wahrgenommen und formuliert werden. Das Feedback der Gruppe stützt ebenso die Kompetenz, Erkenntnisse in Handeln umzusetzen - das, was momentan als 'Transferstärke' diskutiert wird (s. wirtschaft + weiterbildung 10/2009)

Besonders eignet sich Gruppencoaching für Teilnehmer, die gern gemeinsam mit anderen lernen. Doch auch einzelgängerischer Veranlagte schätzen es, Verhaltensalternativen exemplarisch bei anderen zu erleben. Sie sehen: „Anderen geht es ähnlich!“ - das rückt die eigene Situation oft zurecht.

Neues Beratungskonzept verhilft Frauen zu mehr Selbstbewusstsein und Erfolg Beim Business-Coaching in der Gruppe finden Frauen gemeinsam individuelle Lösungen für Jobprobleme

Ein Beitrag von Isabel Nitzsche, www.printtv.de

Ob Sachbearbeiterin, Fachkraft, Managerin, Selbstständige oder Unternehmerinnen, die Teilnehmerinnen sind sich einig. 95 Prozent von ihnen sprechen sich für Gruppencoaching aus, 72 Prozent können es sogar anderen Frauen nachdrücklich weiterempfehlen. Das ergaben die Rückmeldungen von mehr als 120 Teilnehmerinnen des bundesweiten Business-Coaching für Frauen in der Gruppe. Dabei treffen sich ein halbes Jahr lang sechs Frauen aus unterschiedlichsten Branchen an einem Abend im Monat gemeinsam mit einem weiblichen Coach. Sie erarbeiten neue Lösungen für berufliche Fragen zum Selbstmarketing, Konflikten oder Jobwechsel. Das BusinessCoaching-Netz, ein Netzwerk von 13 erfahrenen Coaches aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, startete mit seinem Angebot speziell für Frauen vor fünf Jahren. Seitdem wird es mit einer wissenschaftlichen Evaluation begleitet, bei dem das Feedback der Teilnehmerinnen anonym per Fragebogen erhoben wird. Die wichtigsten Ergebnisse: Die Frauen schätzten beim Gruppencoaching vor allem, dass der Coach verschiedene Sichtweisen konstruktiv aufgreift, dass sie sich in der Gruppe wohlfühlen und dass sie genügend Raum für eigene Anliegen hatten. Neun von zehn Teilnehmerinnen haben durch das Gruppencoaching ihr Selbstbewusstsein im Beruf gestärkt.

Dass das Gruppencoaching ein Angebot nur für Frauen ist, schätzten die Teilnehmerinnen. Immerhin ein gutes Drittel (36 Prozent) kam ins Gruppencoaching, weil „ich wissen wollte, was andere Frauen denken“ und „weil ich im Coaching nur mir Frauen arbeiten wollte“. Als Grund dafür gaben die Frauen an, dass sie Unterstützung, Vernetzung und positive Impulse suchten - für ihre Überlegungen, ihre Fragen oder ihr neues Lebenskonzept. Andere Sichtweisen, Anregungen von anderen Frauen, auch das Vorbild anderer Frauen war deshalb besonders wichtig. Wiederholt ging es auch um das Thema, dass sich Frauen in der Berufswelt mit männlich geprägten Regeln und Normen auseinandersetzen müssen. So ging es etwa um die Frage, wie sie erfolgreich sein können, ohne das „Frausein“ abzulegen.

Erfolgreiches Coaching auch bei Unsicherheit über eigene Ziele

Ein Drittel der Teilnehmerinnen konnte schon während des Coachings ganz konkret ein Problem lösen. Bei weiteren 40 Prozent war zu erwarten, dass sie das nach einer gewissen Zeit tun würden. Entgegen den üblichen Erwartungen waren nicht nur die Frauen erfolgreich, die mit klaren Zielen ins Coaching kamen. Vergleichbar große Erfolge berichteten auch die Frauen, die erst im Verlaufe des Coaching-Prozesses ihre Ziele fanden. Die meisten Frauen (37 Prozent) begannen mit einem oder zwei klaren Zielen das Gruppencoaching. Nicht ganz so viele (35 Prozent) hatten mehrere Ziele, die sie noch präzisieren wollten - was auch im Verlaufe des Coachings geschah. Rund 30 Prozent der Teilnehmerinnen waren unsicher, was sie erreichen wollten. Für diese Frauen war es wichtig, „sich zu finden“, „Boden unter die Füße“ zu bekommen, mit anderen Worten, sich zunächst einmal zu orientieren.

Gruppencoaching entwickelt die Persönlichkeit

Coaching hat sich inzwischen als Methode der Persönlichkeits- und Potenzialentwicklung etabliert. Auftraggeber sind Unternehmen, aber auch einzelne Klienten, die das Coaching aus eigener Tasche bezahlen. Neu ist, am persönlichen und beruflichen Weiterkommen in einer Gruppe zu arbeiten. Jede Teilnehmerin einer Business-Coachinggruppe verfolgt ihre individuellen Ziele. Diese können die Konkretisierung ihrer persönlichen Berufslaufbahn betreffen, der Stärkung ihres Selbstvertrauens dienen, der Förderung ihrer Durchsetzungsfähigkeit im Arbeitsalltag oder auch der Steigerung ihrer Verkaufs- und Markterfolge als Unternehmerin. In gemeinsamer Arbeit werden schwierige Situationen vor- und nachbereitet und neue Handlungsstrategien entwickelt. Die methodischen Ansätze, die persönlichen Anliegen der Teilnehmerinnen zu bearbeiten, sind vielfältig. Sei es im Gespräch in der gesamten Runde oder anhand konkreter Aufgaben in Einzel- oder Partnerarbeit, sei es mit Rollenspielen, Geschichten, Metaphern oder visuellen Impulsen, alles dient dazu, die eigenen Ressourcen zu aktivieren und neue zu entwickeln. In der Gruppe erhalten die Teilnehmerinnen nicht nur Förderung und Unterstützung von der betreuenden Coach, sie profitieren auch von den beruflichen Erfahrungen, dem Feedback und den Netzwerkkontakten aller in der Runde. So

entstehen Kontakte, die die Frauen über das Gruppencoaching hinaus in ihrem Arbeitsalltag nutzen können.

Kurzer Rückblick 2009/2010

Übrigens: Gegenseitige Supervision und Weiterbildung wird im BusinessCoaching-Netz groß geschrieben. Die Coaches treffen sich zu einem fachlichen Austausch mindestens einmal im Jahr. Das diesjährige Treffen fand in Kassel statt.



(Foto privat. Von links: Alexandra Schwarz-Schilling, Andrea Lienhart, Sabine Falk, Dr. Susanne Altweiger, Isabel Nitzsche, Ursula Kraemer, Angelika Pfisterer, Christine Scharlau, Dr. Marianne Vollmer, Regina Boiting, Dr. Agnes Büchele. Nicht dabei: Ilonka Winkler, Katrin Welge)



Bei einer groß angelegten Coachingveranstaltung zum **Equal Pay Day im März diesen Jahres in Hamburg** waren die Coaches (v.l.) Angelika Pfisterer, Alexandra Schwarz-Schilling, Ursula Kraemer, Ilonka Winkler mit dabei. Rund 500 Frauen erhielten Unterstützung für ihre eigenen Gehalts- und Honorarverhandlungen.

Foto: Dorrinck

Besuchen Sie uns doch einfach mal zwischendurch auf www.businesscoaching-netz.de - dort finden Sie alle aktuellen Gruppentermine sowie Neuigkeiten für die Presse. Außerdem können Sie die einzelnen Coaches in Ihrer Nähe kennen lernen.

Impressum

Dieser Newsletter ist ein kostenfreier Service von www.businesscoaching-netz.de, einem Zusammenschluss professioneller Coaches, die an ihren jeweiligen Standorten Gruppencoachings für Frauen anbieten.

Redaktion:

Ursula Kraemer M.A., www.navigo-coaching.de

Isabel Nitzsche M.A., www.printtv.de

Angelika Pfisterer, www.pro-choise.de

(c) Ursula Kraemer M.A.

Schienerbergweg 11

88048 Friedrichshafen

verantwortlich im Sinne des Presserechts

zu erreichen unter uk@navigo-coaching.de

Den Newsletter abstellen oder Ihre Adresse ummelden können Sie auf der Startseite von www.businesscoaching-netz.de

Alle Rechte vorbehalten. Jede Art des Abdrucks oder der Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Genehmigung.