



29.10.2018 | Interview von: Carolin Kirchhoff

Warum Coaching immer freiwillig sein muss

Im Gespräch mit der Diplom-Ökonomin Kerstin Reile, die sich als systemischer Coach auch auf das Burn-Out-Risiko spezialisiert hat.

Stress ist ein lebenswichtiges Werkzeug, dass in jedem Menschen veranlagt ist. Er hilft uns in herausfordernden Situationen den Körper auf Hochleistung zu bringen, damit wir schnell eine Entscheidung treffen und uns damit selbst schützen können. Zu viel Stress hingegen macht krank. Kerstin B. Reile ist selbstständig als systemischer Coach auch im Bereich der Stressprävention und berät in der freien Wirtschaft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Stressoren rechtzeitig zu erkennen und in positive Energie umzuwandeln.

Frau Reile, was steht für Sie im Mittelpunkt beim Coaching?

KBR: Für mich ist es wichtig, dass der Mensch als System im Mittelpunkt steht. Im Arbeitsalltag befinden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im besten Fall im Gleichgewicht aus „Methode“ und „Mensch“, nur so können wir Arbeitsleistungen erfüllen. In den letzten Jahrzehnten wurde sowohl in der Ausbildung als auch im Studium nicht darüber aufgeklärt, dass die psychologische Verfassung der Beschäftigten zu betrachten ist. Dann kommt es häufig zu Stresssituationen, die nicht erkannt werden. Ich habe mich daher vor allem auf Firmen in der freien Wirtschaft spezialisiert, genau so wie auf familiengeführte Unternehmen.

Wie wird man zum Coach?

KBR: Ich habe eine zweijährige Ausbildung zum systemischen Coach absolviert und einen Abschluss zur zertifizierten Kursleiterin für Stressmanagement sowie in der Burnout Beratung erlangt.

Wie gehen Sie systematisch bei Ihrer Arbeit vor?

KBR: Am Anfang steht immer die Vertrauensbasis. Wie ich bereits sagte sind Menschen keine Maschinen, die ihre Arbeit stupide umsetzen können, sondern lebende Organismen, deren Gesamtsituation betrachtet werden muss. Diese kann in unterschiedlichen Firmenstrukturen und Organisationen stark variieren. Bevor ich den Kunden treffe, verschaffe ich mir einen Überblick über die Unternehmensstruktur, die Historie des Unternehmens und potentielle Zukunftsperspektiven. Anschließend lerne ich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich im Gespräch kennen. Wichtig ist, dass dabei eine gute Atmosphäre geschaffen wird. Das beginnt schon bei Kleinigkeiten wie zum Beispiel der Kleidung. Ich kleide mich im Job immer so, dass die Klienten nicht abgelenkt werden, gleichzeitig aber auch nicht das Gefühl haben, dass es zu förmlich ist. Außerdem muss ein Coaching-Gespräch immer freiwillig erfolgen. Es gibt auch Unternehmen in denen der Arbeitgeber Coaches benutzt, um unbequeme Informationen zu vermitteln. Passiert so etwas, kann das Coaching nicht in Anspruch genommen werden. Darauf achte ich vor allem im Voraus stark.

Das heißt Sie brechen den Job ab, wenn Sie merken dass Sie als Nachrichtenübermittlerin fungieren sollen?

KBR: Meine Aufgabe ist es die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und ihre Situation präzise zu analysieren. Der Mensch steht im Mittelpunkt, nicht der Vorgesetzte. Vertrauen und Transparenz sind mir sehr wichtig, das heißt ich bin für keine der beiden Seiten manipulierbar. Alles andere wäre unprofessionell.

Was sehen Sie als größte Herausforderung beim Coaching?

KBR: Den digitalen Wandel. Ich möchte zu Anfang direkt einfügen, dass ich nicht gegen die Digitalisierung bin, sondern sie befürworte. So wie jede Jahrhunderterrungenschaft gibt es aber auch hier Herausforderungen. Dabei denke ich vor allem an Altersgruppen zwischen 45-65 Jahren. Diese sind ohne digitale Technologien im Arbeitsbereich aufgewachsen und mussten sich in kurzer Zeit viele neue Arbeitsweisen aneignen. Dabei sehen sie nicht, dass mehr Digitalisierung auch zu mehr Stress führen kann, wenn man nicht wachsam ist. Diese Menschen können zwar die Systeme bedienen, merken aber nicht, dass sie durch die neue Geschwindigkeit unterbewusst gestresst werden, wie zum Beispiel durch die tägliche Emailflut. Das ist in vielen Coachings der ausschlaggebende Punkt. Meine Aufgabe ist es die Firmen dafür zu sensibilisieren. Ich verwende eine Strategie aus On- und Offline Coaching. Dabei mache ich die Beschäftigten auf die neue Geschwindigkeit aufmerksam und gebe Hilfestellung sich nicht zu sehr vom schnellen Wandel unter Druck setzen zu lassen. Gleichzeitig schärfe ich das Auge in Hinblick auf die Sicherheit. Viele Menschen blockieren, weil sie Angst haben vor den schnellen Veränderungen. Meine Aufgabe ist es Ihnen beizubringen, dass die Digitalisierung Vorteile hat und wie sie sie nutzen können.

Was ist ein gängiges Vorurteil gegenüber Coaches?

KBR: Coaching wird sehr oft mit Beratung verwechselt. Diese zwei Kompetenzfelder sind jedoch stark voneinander abzugrenzen. Die Beratung gibt Lösungsvorschläge während im Coaching davon ausgegangen wird, dass die Lösung bereits im Coachee vorhanden ist, er sie nur noch nicht sieht. Ich beginne daher jedes Gespräch mit einer Klärung der Erwartungshaltung. Als Coach muss man seinen Klienten neutral begegnen, das heißt ihre Schwachstellen analysieren, zusätzliche (zum Beispiel private) Aspekte mitanalysieren und mit seiner eigenen Erfahrung verknüpfen. So kommt es häufig zu sogenannten Aha-Situationen in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Ende in der Lage sind ihre Schwachstellen und Lösungen selbstständig zu erkennen. Gelingt das, dann ist es eine gewinnbringende Coaching-Erfahrung für beide Seiten. Dabei ist es als Coach wichtig authentisch zu sein. Auch das Umfeld hat einen großen Einfluss auf die Coaching-Situation. Manchmal ist da eine räumliche Distanz zum Arbeitsplatz hilfreich.

Nutzen Sie Coaching auch für sich selbst?

KBR: Ja, ständig. Ich lerne gerne auch von anderen Coaches und tausche mich regelmäßig mit ihnen aus. Gleichwohl lerne ich aber auch vieles von meinen Klienten, was ich in künftige Coachings mitnehmen kann. Menschen sind immer unterschiedlich und ihr Verhalten geht auf die Systeme zurück in denen sie arbeiten. Das bedeutet, dass jedes Unternehmen bei dem ich coache auch einzeln zu betrachten ist. Es gibt nicht die eine Strategie, sondern das Coachings ist immer einzigartig.

Kerstin B. Reile
Diplom Ökonomin
Systemischer Coach

[T] 0211 / 8 28 29 00
[M] 0172 / 2 03 65 03
[E] reile@reile-consulting

Gutenbergstraße 39
40235 Düsseldorf

www.reile-consulting.de
www.reile-personal.de

