

Coaching

Kick für die Karriere

In den USA sind sie längst akzeptiert, hierzulande kämpfen die Wirtschafts-Coachs noch um Anerkennung. Dabei bringen gute „Karriere-Abschnittsberater“ gerade **Führungskräfte** bei ihrer Karriere auf Trab.

Foto: BilderBox.com

Hoffnungsvoll hatte der Hotel-Betriebswirt seine Karriere in der Branche gestartet, Erfahrungen im Ausland, bei Ketten und in Privathotels gesammelt. Und dennoch: Mit Anfang 30 hat es die gastgewerbliche Führungskraft immer noch nicht zum Abteilungsleiter geschafft! Mit solchen Situationen wird Klaus Häck regelmäßig konfrontiert. Zu ihm kommen Führungskräfte der Branche, die für den Kick für ihre Karriere einen externen Berater benötigen – einen Professional Coach. „In den USA sind Coachs in der Wirtschaft schon seit zwei Jahrzehnten akzeptiert, hierzulande werden sie immer noch mit Unternehmensberatern verwechselt“, erläutert Häck, der in der Branche kein un-

beschriebenes Blatt ist. Mit seinem Institut für Beratung im Gastgewerbe hat er sich als Fachreferent für Personalentwicklung, Hotelbetriebswirt und Wirtschaftsmediator bundesweit einen Namen gemacht – auch als Dozent der DEHOGA Akademie (vormals Bildungszentrum Gastgewerbe BZG) und Kooperationspartner der WIHOGA Dortmund.

Coachs sind in der Tat gefragt, und zwar nicht längst allein in den Etagen der großen Konzerne – auch die kleinen und mittelständischen Betriebe erkennen zunehmend den Wert der „Karriere-Abschnittsberater“, wie die Coachs oft genannt werden. „Ein klassischer Coach arbeitet ausschließlich mit Führungskräften und

– im Gegensatz zu Unternehmensberater – gibt er nichts vor, sondern bringt über seine Beratungstätigkeit die Führungskraft dazu, selbst aus ihren Fehlern zu lernen und bietet somit Hilfe zur Selbsthilfe“, berichtet Klaus Häck aus seinen Erfahrungen.

Der Wuppertaler Berater hat sich auf Führungskräfte im Gastgewerbe spezialisiert – hier kennt sich der gelernte Hotelbetriebswirt aus eigener Tätigkeit bestens aus. Dennoch ist jeder neue Kunde eine Herausforderung für Klaus Häck. Denn für Coachs gibt es zwar „Werkzeuge“, die sie für die Beratung ansetzen – doch letztendlich müsse jede Beratung individuell auf den Kunden zugeschnitten werden.



für seine Arbeit zu erhalten. Und auch zwei fundierte Ausbildungen nach den Kriterien des Deutschen Bundesverbandes Coaching kann der Wuppertaler nachweisen. Mit seiner Coaching-Marke „HOMME-QUADRAT“ ist er gleichzeitig Netzwerkpartner von Rau-Coaching, einer der renommiertesten Institutionen dieser noch jungen Beratungsart.

„Leider ist der Begriff ‚Coach‘ nicht geschützt, deshalb müssen Unternehmen und Führungskräfte bei der Auswahl des Beraters genau hinschauen“, rät der Wuppertaler. Tatsächlich erlebt Deutschland derzeit einen wahren Coaching-Boom, doch nicht hinter jedem Angebot steckt die erwartete Beratungsleistung. Der Diplom-Psychologe Christopher Rauen, gleichzeitig Vorstandsvorsitzender des Deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC), warnt deshalb vor zu vielen „Trittbrettfahrern“. Viele lockt die Aussicht auf das schnelle Geld bei Stundenhonoraren zwischen 100 und 300 Euro. Er selbst geht davon aus, dass derzeit rund 35.000 Berater im Land mit dem Titel „Coach“ werben. Mit einem echten Coaching hat das allerdings oft nichts zu tun, was manche selbst ernannte Coaches hierzu anbieten. Etwa jeder zehnte dieser Berater erfüllt die Bedingungen für ein qualifiziertes Coaching nicht, schätzen Branchen-Kenner.

Vertrauliche Inhalte

Und vor allem: „Die Teilnahme am Coaching muss für die Führungskraft freiwillig sein. Wird der Betroffene lediglich von seinem Unternehmen zur Teilnahme gedrängt, macht Coaching keinen Sinn.“ Führungskräfte im Gastgewerbe, aber auch in anderen Branchen schätzen immer häufiger die externe Beratung der Professional Coaches. In einer Arbeitswelt, die sich schneller denn je verändert, fühlen sich gerade die Führungskräfte oftmals überfordert – nur zugeben will das keiner. „Hier setzt Coaching mit einem interaktiven, personenzentrierten Beratungs- und Betreuungsprozess an – zu den Inhalten können sowohl berufliche wie auch private Inhalte zählen“, erläutert Häck.

Verhaltensweisen ändern

So lernt die Führungskraft im Coaching-Prozess, sich selbst wiederzufinden und ihre Schwächen und Stärken realistisch

einzuschätzen. „Wesentliche Grundlage ist natürlich, dass der Manager (oder die Führungskraft) auch grundsätzlich bereit ist, sich und seine Verhaltensweisen zu ändern.“ Sechs bis zehn Sitzungen sind daher in der Regel erforderlich, um einen Coaching-Prozess erfolgreich abzuschließen. Und: „Erfolgreich ist ein Coach dadurch, dass er sich selbst überflüssig macht.“

Eine Herausforderung ist diese Arbeitsweise natürlich auch für den Coach selbst. Die einzelnen Beratungsgespräche erfordern allerhöchste Konzentration und setzen voraus, dass sich auch der Coach weiterbildet. Klaus Häck vertraut sich daher regelmäßig einem „Supervisor“ an, um selbst Impulse

Rauen sorgt sich schon seit längerem um das Ansehen der Branche und hat in dem Werk „Handbuch Coaching“ begonnen, Standards zu definieren. Zumal es auch eine schier unüberschaubare Zahl

von Ausbildungsstätten gibt, die Coaches in Deutschland heranzüchten. Christopher Rauen und sein Coaching-Verband setzen daher auf Aufklärung. Mit einer Coach-Datenbank für den deutschsprachigen Raum helfen er und seine Mitstreiter bei der Suche nach einem qualifizierten Berater. Denn: Kommen die richtigen Partner zusammen, dann ist ein Coaching „oft effektiver, als den gesamten Betrieb von einem Unternehmensberater checken zu

von Ausbildungsstätten gibt, die Coaches in Deutschland heranzüchten. Christopher Rauen und sein Coaching-Verband setzen daher auf Aufklärung. Mit einer Coach-Datenbank für den deutschsprachigen Raum helfen er und seine Mitstreiter bei der Suche nach einem qualifizierten Berater. Denn: Kommen die richtigen Partner zusammen, dann ist ein Coaching „oft effektiver, als den gesamten Betrieb von einem Unternehmensberater checken zu

Klaus Häck ■

tenbank für den deutschsprachigen Raum helfen er und seine Mitstreiter bei der Suche nach einem qualifizierten Berater. Denn: Kommen die richtigen Partner zusammen, dann ist ein Coaching „oft effektiver, als den gesamten Betrieb von einem Unternehmensberater checken zu

10 Dinge, die Sie über Coaching wissen sollten

1. Coaching ist eine zielorientierte Beratung von Führungskräften und kein Kaffeeklatsch.
2. Coaching ist auch Expertenberatung durch den Coach (Fach- und Führungskompetenz, Globalisierung, Trends).
3. Coaching dient dazu, Antworten zu finden, ist Hilfe zur Selbsthilfe.
4. Coaching ist im Verhältnis zum Effekt eine preiswerte Personalentwicklungsmaßnahme.
5. Coaching schreibt nicht vor, sondern Coaching bietet eine Plattform, sich freiwillig mit den an die Führungskraft gestellten Herausforderungen zu beschäftigen. Die Themen gibt der Coach vor.
6. Coaching führt dazu, dass Menschen sich besser kennen lernen und damit besser mit ihrer beruflichen Herausforderung zurechtkommen.
7. Coaching findet auf gleicher Augenhöhe statt und geht wertschätzend mit den Menschen um. Es integriert die Werte der Vergangenheit in die Entwicklung der Zukunft.
8. Coaching dient zur Leistungsverbesserung, zur Überprüfung von Handlungsmustern, zur Verbesserung der sozialen Kompetenzen und zur Förderung des Selbstmanagements von Führungskräften und Unternehmern.
9. Coaching ist Raum und Zeit für Reflexion. Wer sich selbst ernst nimmt und sich bewusst auf einen Prozess einlässt, der betreibt Prophylaxe in jeder Hinsicht.
10. Coaching führt dazu, dass Menschen sich selbst besser und bewusster kennen lernen und somit die Basis finden, wie sie noch erfolgreicher bei gleichzeitiger Zufriedenheit leben und arbeiten können.

Quelle: Klaus Häck



Klaus Häck coacht Führungskräfte im Gastgewerbe, die für den Karriere-Kick einen externen Berater benötigen.

lassen“, weiß Klaus Häck. Das belegen auch Studien: Die meisten „Gecoachten“ sind zufrieden mit ihrem Coach, zumal er oft die einzige Person ist, mit der sie sich vertraulich austauschen können. Bei Klaus Häck sind es derzeit vor allem junge Führungskräfte zwischen 30 und 35 Jahren (allen voran Frauen), die in der Gastronomie und Hotellerie auf das Coaching setzen. Er rechnet damit, dass der Anteil der Führungskräfte, die sich coachen lassen, in den nächsten fünf Jahren rasant ansteigen wird. Und auch für die Unternehmen macht diese Art der

Beratung sehr viel Sinn. „Sie erfahren zwar nicht, welche Stärken und Schwächen der Coach in den Sitzungen herausgefiltert hat – denn das wird streng vertraulich behandelt. Aber am Ende erhalten sie motivierte Führungskräfte, die viel gezielter und effektiver arbeiten – und damit das gesamte Unternehmen nach vorne bringen können, sitzen sie doch an den wichtigen Schaltstellen“, betont Coach Klaus Häck. *Anja Kawohl*

Weitere Informationen: klaus.haek@ifbgast.de, Tel.: 0202/426 5 184

Anzeige

gastgewerbe
Das Branchenmagazin

Entleerung bundesweit

**Fettabscheiderentleerung
Rohrreinigung**

SCHREIBER UMWELTSCHUTZ GMBH

Landstraße 3 • 56218 Mülheim-Kärlich
Tel.: (0 26 37) 92 21-0 • Fax 92 21-11
www.schreiber-umweltschutz.de

Das Ziel von Coaching

Ziel ist immer die (Wieder-) Herstellung und / oder Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeiten des Gecoachten, d.h. der Coach soll so beraten, dass er sich überflüssig macht. Einfach formuliert: die Verbesserung der Arbeitsleistung bei gleichzeitiger Steigerung der Arbeitszufriedenheit.

Der Sparringspartner sollte ein Coach mit psychologischem Know-how, mit Methodenkompetenz und einer angemessenen theoretischen und praktischen Feld- und Führungskompetenz in der Branche sein. Ansonsten wird Coaching zur simplen Ratgeberei, weil das momentan so trendy ist.

Für viele Unternehmen ist Coaching im Verhältnis zum Effekt eine preiswerte Personalentwicklungsmaßnahme.



Klassische Anlässe

- Begleitung im Rahmen von Folgemaßnahmen
- Vorbereitung auf neue Aufgaben
- Veränderungsvorhaben
- Führungssituation verbessern
- Konflikte im Unternehmen
- Verhaltensdefizite
- Karriere

Nutzen für Unternehmen

Leistungs- und Effizienzsteigerung durch

- Verbesserte Zusammenarbeit
- Spürbare Verhaltensveränderung
- Erhöhte soziale Kompetenz der Führungskräfte
- Persönlichkeitsentwicklung
- Schnelle Umsetzung der Ergebnisse
- Ziele werden schneller erreicht (wachsende Problemlösekompetenz, Krisen werden schneller erkannt)
- Klimaverbesserung

Ausgewählte Adressen

www.ifb-gast.de
(Homepage von Klaus Häck: www.hommequadrat.de)

www.coaching-report.de
(Homepage von Christopher Rauen)

www.dbvc.de
(Homepage Coaching-Verband)



Wer wird gecoacht?



Diplom-Psychologe **Christopher Rauen**, gleichzeitig Vorstandsvorsitzender des Deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC), gehört mit seinem Unternehmen Rauen-Coaching zu den renommiertesten Institutionen dieser in Deutschland noch jungen Beratungsart.

Vorwiegend Führungskräfte (87%)

davon:

22% Top Management und 1. Ebene

19% Schlüsselpersonen

36% Führungskräfte

10% Nachwuchsführungskräfte

1% Teams

12% alle Ebenen

Quelle: Handbuch Coaching, Hogrefe Verlag, Christopher Rauen (Hrsg.), 2. Auflage 2002