

PRÄVENTIVCOACHING

Coachguide Expression

Eine wertvolle Coachingvariante, die fast in Vergessenheit geraten ist

An dieser Stelle erinnern wir gern einmal an eine Coachingvariante, die sich weniger an Defiziten orientiert, als vielmehr an selbstmotivierten Entwicklungsanliegen. Es ist die Coachingvariante, mit der es einst begann.

Als Coaching Anfang der 1990er Jahre in Deutschland salonfähig wurde, nutzten es zunächst Leistungssportler, um mentale Hürden auf ihrem Weg zur punktgenauen Abrufbarkeit ihrer Bestleistung zu überwinden. Davon inspiriert nutzten es später dann Topmanager, die erkannten, dass ihnen mehr möglich wäre, wenn sie sich selbst mental besser steuern könnten. Es ging in beiden Gruppen immer um die Erweiterung individueller Möglichkeiten für die Erreichung selbstgewählter Ziele.

Heute wird für diese Coachingvariante der Begriff **Präventivcoaching** genutzt, um das eigenmotivierte Coaching für selbst gewählte Vorhaben von der aktuell gängigen Variante, des am Defizit orientierten Coachings unterschieden anbieten zu können.

Einem Präventivcoaching liegt die bewusste Entscheidung für eine selbstmotivierte Entwicklungsabsicht zugrunde. Das Anliegen zur persönlichen Weiterentwicklung beruht auf rein intrinsischen Motiven, bei denen Drittinteressen (z.B. die der Vorgesetzten oder der PE als Vertretung der Unternehmensinteressen) keine Rolle spielen. So ergibt sich für die Coachingnutzer*innen und für einen Coach bereits vom ersten Dialog an die Freiheit, sich ganz auf das Coachingziel, den Entwicklungsgrund, die bekannten Ressourcen und die verborgenen Stärken zu konzentrieren. Anstatt die ersten Dialoge dafür aufzuwenden, einen ins Coaching mitgebrachten Entwicklungsdruck zu neutralisieren und das Motiv für Entwicklung erst einmal zu erarbeiten.

Die intrinsische Motivation, die Nutzer*innen in ein selbstgewähltes Coaching einbringen, ist die stärkste Kraft im Coachingprozess. Es ist die Kraft, die über die schwierigen Phasen auf dem Weg ins Ziel trägt und die immer wieder verborgene Stärken mobilisiert.

Warum also warten, bis es zu einer Verordnung von Coaching, mit den daran geknüpften Drittinteressen kommt?

Coaching kann präventiv eine Menge Stress ersparen und gleichzeitig das eigene Selbstbewusstsein, die Leistung und die Erfolgsgewissheit stärken.



Blickrichtungen, die im Coaching viele Hinweise auf erfolgsrelevante Ressourcen und verborgene Stärken bieten:

- Motiv und Vorhaben für das Coaching klären
- Den Fokus für relevante Entwicklungsfelder schärfen
- Sich auf bekannte Ressourcen konzentrieren und nach noch unbewussten Stärken Ausschau halten
- Sich mental auf mögliche Hürden und denkbare Hindernisse vorbereiten und individuell machbarere Lösungen dafür erarbeiten
- Mit gezielten Übungen für Selbstsicherheit in erfolgskritischen Situationen sorgen
- Die intrinsische Motivation bis zum gesicherten Ergebnis lebendig halten

5 Tipps to go

1. Fragen Sie in Ihrem Umfeld, wer eine gute Coaching-erfahrung gemacht hat und lassen Sie sich eine Empfehlung für einen Coach geben.
2. Nehmen Sie vor Kontaktaufnahme mit einem Coach eine innere Einstellung der Offenheit und Bereitschaft zur Selbstreflexion ein.
3. Prüfen Sie im ersten Kontakt, ob er oder sie Ihre persönlichen Ziele und Motivationen versteht und ein echtes Interesse an Ihrer individuellen Entwicklung und ihren Ressourcen hat.
4. Achten Sie darauf, dass Sie sich im Coachingdialog sicher fühlen. Sie sollten Ihre persönlichen Gedanken und Entwicklungsanliegen und auch ihre Bedenken jederzeit ohne Druck mitteilen können.
5. Geben Sie dem Prozess und sich selbst die Zeit, die es braucht, um das im Coaching Erkannte wirksam umsetzen zu können.