

Hilfe zur Selbsthilfe

Was Coaching in der Strombranche bewirken kann

Die Energiebranche steht vor grossen Herausforderungen, die die verantwortlichen Entscheidungsträger immens unter Druck setzen. Dabei sind reife Persönlichkeiten mit einer differenzierten Selbsterkenntnis gefragt. Ein persönliches Coaching kann für Mitarbeitende und Führungskräfte ein wertvolles Hilfsmittel sein, um die notwendigen Kompetenzen zu schärfen.

Mirjam Herzog

Wie zufrieden sind die Schweizer Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz? Mit dieser Frage befasst sich seit rund zehn Jahren der Gallup Engagement Index. [1] Die neueste Ausgabe der Studie zeichnet allerdings kein rosiges Bild der Arbeitszufriedenheit in der Schweiz: So machen ca. 80% der Schweizer Arbeitnehmer vorwiegend Dienst nach Vorschrift bzw. haben innerlich abgeschaltet oder gar gekündigt. Acht von zehn Mitarbeitern haben laut Umfragen das Gefühl, eine Fehlbesetzung zu sein. Sie sehen keine Chance, ihr Bestes zu geben, worunter nicht nur sie, sondern auch ihr Unternehmen, ihre Kunden, ihre Gesundheit, ihre Freunde und ihre Familie leiden. Dies kostet die Firmen laut den Gallup-Forschern eine schöne Stange Geld: Sie schätzen einen Verlust von rund 50 Milliarden Franken aufgrund entgangener Geschäfte.

Die Gallup-Studie zeigt jedoch nicht nur diese problematische Situation auf, sondern skizziert auch mögliche Lösungsansätze im Rahmen einer weltweiten Motivationsstudie mit über 100 000 Teilnehmern. Das erste und an sich einfache Rezept, das sich in dieser Studie ergeben hat: Mitarbeiter sollen das tun, was sie am besten können. Am Arbeitsplatz geht es also immer auch um die Frage der Stärken und darum, wo und wie diese am besten eingesetzt werden. Wenn der Mensch seine Talente richtig nutzen und einsetzen kann, läuft er zur Hochform auf und fühlt sich demnach auch motiviert und zufrieden – er hat seine «Berufung» gefunden.

Berufung und Resilienz

Die Berufung ist ein Schlüsselfaktor für ein erfüllendes Arbeitsleben. In dem Begriff steckt das Wort «Ruf». Dieser in-

nerliche Ruf danach, die eigenen Talente und Stärken einsetzen zu können, stellt gleichzeitig auch den Motor dar, der den Menschen in seinem Leben antreibt. Wer also tut, was er am besten kann und dies mit dem verbindet, was er gerne tut, schafft sich optimale Voraussetzungen, um Erfolg zu haben. Die Natur ist hier einmal mehr Vorbild: Pflanzen, die am richtigen Standort wachsen, bringen die besten Früchte. Für Unternehmen ist die Berufung der Mitarbeitenden ein Schlüssel zum Erfolg – der Schlüssel zu Bestleistungen, die lieben, was sie tun und ihre Ideen und Kreativität ins Unternehmen einbringen.

Da der Mensch nicht nur ein rationales, sondern vor allem ein emotionales Wesen ist, stecken in ihm auch eine Fülle

emotionaler Energien, die er täglich in die Firma hineinträgt und die auch Reibungen und Konflikte verursachen können. Wer sich diesen Emotionen jedoch stellt, ebnet den Weg für Produktivität und Freude.

In diesem Zusammenhang ist auch die Resilienz ein entscheidender Faktor. Diese ist nicht nur in der Strombranche, sondern auch in der Psychologie ein wichtiges Thema. Der Begriff – entnommen vom Lateinischen «resilire», «zurückspringen» oder «abprallen» – stammt ursprünglich aus der Werkstoffkunde und schildert die Fähigkeit eines Stoffes, nach einer Verformung durch Druck oder Zugeinwirkung wieder in seine alte Form zurückzukehren. Im psychologischen Bereich wird damit die psychische Widerstandsfähigkeit bezeichnet. Es handelt sich hierbei nicht um eine Fähigkeit, die man hat oder nicht hat. Stattdessen gilt es, die resilienten Fähigkeiten zu entdecken, anzuwenden und auszubauen. Resilienz im Sinne einer Persönlichkeitsentwicklung bzw. einer Haltung zum Leben kann trainiert werden. Sie entwickelt sich in kleinen, aber nachhaltigen Kurskorrekturen im (Berufs-)Alltag. Resiliente Menschen sind so in der Lage, persönliche Rückschläge zu verkraften



Kalender «Entfalt' dein Potenzial» (www.entfalt.de)

Bild 1 «Wenn der Wind des Wandels dreht, bauen die einen Schutzmauern, die anderen Windmühlen» – sagt ein chinesisches Sprichwort. Beim Coaching läuft ein ähnlicher Prozess ab: vom problemorientierten zum lösungsorientierten Denken.

oder berufliche Krisen konstruktiv zu bewältigen. Sie nehmen sich unter anderem Zeit, Situationen genau zu analysieren und erkennen die Gründe, wenn etwas nicht funktioniert. Dies ermöglicht ihnen, die entsprechenden Massnahmen zu ergreifen, um zum gewünschten Ziel zu kommen, und sie gehen aus solchen Tiefs gestärkt anstatt geschwächt hervor.

Ressourcen entdecken und entwickeln

Jeder erfolgreiche Sportler zählt auf einen Trainer oder Coach im Hintergrund. Was sich im Spitzensport schon sehr lange etabliert hat, ist seit einigen Jahren auch im Geschäftsleben salonfähig geworden – aus gutem Grund. Denn gerade in einem anspruchsvollen, sich rasch veränderndem Umfeld, wie es derzeit die Strombranche ist, sind unternehmerisch agierende Manager, Führungskräfte und Mitarbeiter zentral. Daher sind reife Persönlichkeiten gefragt, die neben hohen kognitiven Fähigkeiten eine differenzierte Selbsterkenntnis mitbringen. Kompetenzen, die vor wenigen Jahren noch als weiche Faktoren galten, entscheiden heute über die Wettbewerbsfähigkeit von Führungspersonen, Teams und Unternehmen. Arbeitskräfte mit einer gefestigten inneren Haltung und einem ganzheitlichen Denken und Bewusstsein können sich und andere durch unruhige Wirtschaftszeiten lotsen. So lassen sich gerade Menschen in beruflichen Herausforderungen, in Neuorientierungen oder in Führungspositionen professionell begleiten, um so im anspruchsvollen Umfeld verantwortungsvoll und weitblickend agieren zu können.

Coaching wird als eine Partnerschaft zwischen Coach und Coachee verstanden, um in einem kreativen Prozess das persönliche und professionelle Potenzial des Kunden zu entfalten. Der Weg, den sie dabei miteinander bestreiten, wird durch die Ziele des Klienten definiert. Die Aufgabe des Coachs ist es, dem Klienten zuzuhören und in dessen Welt und dessen Wahrheit einzutauchen. Ein Coach möchte mit dem Coachee Visionen entwickeln, herausfinden, wo dessen Feuer brennt, oder was es braucht, damit es wieder zum Brennen kommt. Daraus folgt vielfach auch die Frage, wo und wie der Kunde überhaupt Energie gewinnt. Dabei spielen die persönlichen Ressourcen eine wichtige Rolle. Ressourcen gelten allgemein als Kraftquellen, Hilfen und Unterstützungen. Zu unterscheiden ist dabei zwischen personalen Ressourcen, die im Individuum liegen, und sozialen Ressourcen, die in der Umwelt liegen.

Ein Coach kann mithelfen, diese Ressourcen zu entdecken und zu entwickeln. Seine Qualität besteht darin, die Brillanz bzw. die Lösung im Kunden zu sehen und hervorzuholen. Coaching kann also auch als «Hilfe zur Selbsthilfe» gesehen werden, wobei das Gespräch das Gerüst bildet. Mit verschiedenen weiteren «Werkzeugen» (auch Tools genannt), begleitet und unterstützt der Coach den Coachee auf dem Weg zu seinem Ziel. Vom anfänglich oft eher problemorientierten Denken gelangt man zum lösungsorientierten Denken.

Ein solcher Coaching-Prozess kann eine Stunde dauern oder sich über mehrere Sitzungen erstrecken. Coachings können auch draussen in der Natur stattfinden, indem die körperliche Bewegung

genutzt wird, um den «mentalen Energiefluss» anzuregen.

Anerkennung motiviert

Zwischen dem Stromsystem und dem Energiesystem des Menschen bestehen einige Parallelen: Beide Systeme werden letztendlich durch ein und dieselbe Ressource gespeist, sie funktionieren analog, wollen richtig und verantwortungsvoll «gewartet» werden, und bei «Störungen» geht es darum, die Ursache zu finden und das System wieder verfügbar zu machen. Dass hierfür manchmal Hilfe von aussen notwendig ist, liegt auf der Hand.

Zurück zur Gallup-Studie: Das zweite Rezept für eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, das sich aus der oben zitierten Motivationsstudie ergeben hat, besteht darin, die Mitarbeitenden stärkere Anerkennung für gute Arbeit spüren zu lassen – und dies möglichst oft. Damit tun wir uns in der Schweiz jedoch eher schwer. In einer Umfrage von incenta.ch bei 2000 Erwerbstätigen hat sich gezeigt, dass gerade einmal 22% der Arbeitnehmer regelmässig Anerkennung für ihre Leistung erhalten bzw. dass sich zwei Drittel der Befragten sich mehr Lob erwünschten. Das Rezept scheint erstaunlich einfach, doch kann es Wunder bewirken und den Strom in eine positive Richtung lenken.

Referenzen

[1] www.incenta.ch/2015/07/07/unmotivierte-mitarbeiter-kosten-schweizer-wirtschaft-50-mrd/

Autorin

Mirjam Herzog ist dipl. Coach mit eigener Praxis v.a. für die Schwerpunkte Mental-, Resilienz- und Businesscoaching.
herzogcoaching, 6285 Hitzkirch
mirjam.herzog@sunrise.ch