

ANZEIGE

2 Bewerbungsmappen
mit 2 Versandtaschen

nur 4,15 €

07. Juni 2007 Mein FAZjob.NET:



FAZ.NET Für Arbeitgeber Mediadaten Kontakt

FAZjob.NET > Beruf und Chance > Personalprofi >

Für Bewerber

- Beruf und Chance**
- Arbeitswelt
 - Vergütung
 - Arbeitsrecht
 - Neue Köpfe
 - Personalprofi
 - Campus
 - F.A.Z.-Community

Umfrage

Vorstandsgehälter deckeln?

- Nein, im Ausland wird viel mehr verdient
- Nein, das ist nur Anbiederung bei den Gewerkschaften
- Ja, das viele Geld ließe sich besser investieren
- Ja, mehr als 10 Millionen Euro sind geschmacklos

Abstimmen GO

>>> Ergebnis

F.A.Z.-Stellensuche

Jobs finden GO

- FAZjob.NET-ID
- Volltextsuche

Unternehmen des Monats



Jobs der Woche



**Coaching oder Training
Wer kennt schon den Unterschied?**

Von *Stefanie Heine*



Was ist das Ziel, wie wollen Sie dorthin?

26. Oktober 2006

In der Weiterbildungsbranche schwelt seit langem ein Streit über Aufgaben und Angebote, die Coaches oder Trainer bieten - eine Profession auf der Suche nach Definitionen. Klare Begriffstrennungen zwischen Coaching und Training liegen bislang nicht vor. Das erschwert

Personalverantwortlichen die Auswahl. Erschwerend kommt hinzu, daß die

Branche immer häufiger Coachings mit Trainings verbindet. Vor allem methodische Unterschiede machen Orientierung erst möglich.

Der Unternehmensberater und Coach Horst Rückle ist seit mehr als 30 Jahren im Geschäft und einer der Branchen-Pioniere. Er beschreibt Coaching als gesamtheitliche Maßnahme: „Der Coach begleitet seinen Klienten, den Coachee, auf seinem Berufsweg, im Sinne eines wohlwollenden Kümmerns. Coaching bezeichnet damit zumeist einen mehr oder weniger langfristigen Prozeß.“ Anlässe können Probleme oder neue Aufgaben sein.

Meist nehmen Führungskräfte diese Beratung in Anspruch. Gecoacht werden sie von einem speziellen Anbieter oder einer ausgebildeten Führungskraft aus dem Unternehmen. Die Formen reichen vom Einzel- und Teamcoaching bis hin zu speziellem Management- oder Fachcoaching.

Coaching: Kein vorrangig psychologischer Ansatz

Die Themen können je nach Bedürfnis des Beratenen sehr verschieden sein. Das Gespräch wird sich aber immer darum drehen, wie er beispielsweise auf seine Umgebung wirkt, warum er sich in einer bestimmten Weise verhält, wie er sich in seinem Arbeitsumfeld fühlt oder warum er Probleme im Job hat.

Coaching sei jedoch kein vorrangig psychologischer Ansatz, gibt Bernd Schmid zu Bedenken, Präsidiumsvorsitzender des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V.. Gerade weil der Coachee immer im Bezug auf sein soziales Umfeld und seine Arbeitsbedingungen beraten wird. Coaches müssen beispielsweise Einblicke in das Berufsfeld des Klienten haben und Kenntnisse in der Organisationsentwicklung besitzen.

Der Feldafinger Coach und Arzt Thomas Dietz hebt einen weiteren Aspekt am Coaching hervor: „Der Beratende paßt sein Vorgehen den Erwartungen und Bedürfnissen des einzelnen Coachees und des Auftraggebers an.“ Der Coachee bestimmt, wohin die Reise gehen soll und wie er zum Ziel kommen will.

Trainings mit vorgegebenen Inhalten

Zum Thema

Kostenlose Personalentwicklung für den Mittelstand

360-Grad-Feedback: Willkommen im Panoptikum
Personal Coaching für alle

Weitere Themen

HR-Studie: „Bewerbern fehlt Persönlichkeit“

Artikel-Service

Seite drucken

Versenden

Lesezeichen

- Mr Wong
- Del.icio.us
- Digg
- Web News
- Linkarena
- Yigg

Vorherige Seite

Neue Köpfe

Bocken Geschäftsführer bei Voith Paper



FAZ JOB-Blog

Offene Bürotür: Achtung, es zieht!



Ora et labora. Manager & Mönche oder Glaube, Hoffnung, Umsatz
Überall Team-Telekom?

Chat-Protokolle

Chat-Protokoll: „Überlassen Sie Ihre Karriere nicht dem Zufall“

Chat-Protokoll: Besser arbeiten im Ausland?

Chat-Protokoll: Studienkredite hängen nicht vom Einkommen ab

Schenck Process GmbH
Vertriebsingenieur(in)

weitere >>

Ein Trainer hingegen gibt in Seminaren und Workshops in Absprache mit dem Unternehmen, Lerninhalte vor, erklärt Thomas Dietz. Und Horst Rückle stellt klar: „Training entwickelt geistige Fähigkeiten und übt körperliche Fertigkeiten ein“. Klassische Trainings sind Verkaufsseminare, Zeitmanagement oder Rhetorikkurse.

Obwohl ein professioneller Trainer auf den Bedarf seiner Teilnehmer eingeht, coacht er diese noch lange nicht. Weder berät er sie so intensiv noch hinterfragt er die Persönlichkeiten seiner Teilnehmer so tiefgehend wie in einer Beratung.

Es gehört zu den Aufgaben eines Anbieters, mit dem Personalverantwortlichen vorher zu klären, ob ein Coaching oder ein Training sinnvoll ist. Thomas Dietz hat dabei die Erfahrung gemacht, daß Firmen vor allem emotionale und soziale Basiskompetenzen bei ihren Mitarbeitern erweitern wollen. Da braucht es kein Coaching. Denn wie zum Beispiel Teamarbeit organisiert wird oder wie sich Mitarbeiter nach Mißerfolgen mehr motivieren können, vermitteln auch Persönlichkeitstrainings.

Fremd am Beratenen

Allerdings muß das nicht für jeden Teilnehmer gelten. Thomas Dietz zeigt warum: „Trainings, die oft nur zwei bis drei Tage dauern, können eigentlich nur Wissen und einzelne Verhaltensschemata vermitteln. Das birgt die große Gefahr, daß das Gelernte nicht zur Persönlichkeit des Teilnehmers paßt und an ihm fremd wirkt.“ Coaching macht aus einem schüchternen Buchhalter nicht den strahlenden Superchef. Personalverantwortliche sollten darin kein Allheilmittel sehen.

Coaching wird auch dann falsch angewendet, wenn die Personalleitung den Coach als Handlanger ihres Willens versteht. Soll Coaching erfolgreich sein, müssen alle Partner - Mitarbeiter, Personalleitung und Coach - einen Sinn in der Maßnahme sehen. Schließlich muß sich der Coachee dem Berater gegenüber öffnen können und die angestrebte Veränderung akzeptieren.

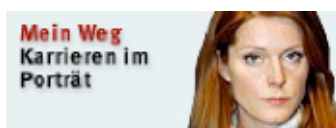
Unternehmen müssen sich von der Vorstellung trennen, Mitarbeiter wie zu einer mechanischen Bearbeitung in ein Coaching stecken zu können. In der Weiterbildungsbranche sind solche Fälle bekannt. Künftige Coachees sollten immer eingehend darüber aufgeklärt werden, was genau mit ihnen geschieht.

Daß Unternehmen unangemessen mit Coaching und Training umgehen, zeigt sich auch daran, daß manche unfreiwillig ungenau Angebote einholen. Rainer Maria Fassbender kennt da abenteuerliche Sachen: „Ich mache immer wieder die Erfahrung, daß Kunden, egal ob Mittelstand oder Großunternehmen, unprofessionell nach Coaching und Training fragen.“ So erkundigte sich ein Unternehmen per Mail bei ihm nur nach seinen Preisen und weiteren Konditionen für ein Training über gewaltfreie Kommunikation. Er habe dann nachgefragt, mit welchen Motiven das Unternehmen auf ihn zugehe. Denn möglicherweise, so Fassbender, lassen sich die Probleme gar nicht mit einem Zwei-Tages-Seminar lösen.

Warum gemischt, warum beides?

Wollen Anbieter, die Training und Coaching verbinden, einfach nur Leistung im Doppelpaket verkaufen? Horst Rückle ist einer, der beides anbietet. Er erklärt den Nutzen: „Wir coachen beispielsweise Trainingsteilnehmer, die sich durch innere Sperren oder destruktiv verarbeitete äußere Einflüsse nicht positiv entwickeln können. In einem parallelen, auf sie bezogenen Coaching analysieren sie ihre Einstellungen und lernen, sich zu verändern.“ Damit sei der Beratende Auslöser und Begleiter einer vom Mitarbeiter gewollten Entwicklung.

Anbieter und Verbände des Coachings wie der Deutsche



Suche nach Beiträgen

→ Profisuche → Suchhilfe

Bundesverband Coaching arbeiten derzeit an Richtlinien, die Unternehmen zeigen sollen, wie sie Training, Coaching oder beides zusammen sinnvoll einsetzen. Kurzfristige Ergebnisse wird es jedoch nicht geben, da die Thematik zu komplex sei, so Thomas Dietz. Doch selbst wenn diese Leitlinien eines Tages vorliegen, kann der Personaler seine Verantwortung nicht delegieren. Die Orientierung bleibt anstrengend.

Text: F.A.Z.
Bildmaterial: Andrew Doran - FOTOLIA

→ Möchten Sie mehr erfahren? Dann testen Sie 2 Wochen lang die F.A.Z. kostenlos!

[Impressum](#) | [Privacy Policy](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Preise](#) | [Über uns](#) | [RSS](#)

[Alle freien Jobs und Stellen](#) | [Stellenangebote nach Firmen und Unternehmen](#)