



Rescue Coaching –

Fünf vor zwölf und was dann?

Viele Führungskräfte und Unternehmer kennen ihn. Den Moment, wo die eigenen Problemlösungsstrategien nicht mehr greifen und völlige Orientierungslosigkeit einsetzt – und der Wochen, Monate oder auch Jahre dauern kann. Psychologen bezeichnen diese Situation als Krise. Diese kann den Lebenssinn eines Menschen betreffen oder seine soziale und berufliche Situation. Sie wirft ihn aus seiner Mitte. Nicht nur einzelne Personen können Krisen durchleben, sondern auch Beziehungen wie Partnerschaften, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisse oder Kooperationen kriseln.

Bei einer Führungskraft, die für sich in eine ausweglose Lage kommt, ist auch das Umfeld davon betroffen: Der Manager trägt beispielsweise Verantwortung für andere Menschen und muss im laufenden Geschäft Entscheidungen treffen – Entscheidungen, die er aufgrund seiner Orientierungslosigkeit vielleicht nur mehr schwer treffen kann. Das erhöht seinen psychischen Druck.

Viele, die in Not geraten sind, hätten vorbeugen können, sagt der Persönlichkeitscoach und Kommunikationstrainer Alexander Maria Fassbender. Sie konsultierten einen Berater oder Coach oft erst, wenn es zu spät sei. Und dann erwarteten sie kurzfristig effektive Beratung. Fassbender bezeichnet diese als „Rescue Coaching“. „Das bedeutet: Rettung in der letzten Minute“, erzählt er. Welche Möglichkeiten und Grenzen ein solches Coaching hat, erzählt er im Interview mit Stefanie Heine.

CA: Herr Faßbender, gibt es typische Krisen, in denen Führungskräfte zu Ihnen kommen?

AMF: Das beantworte ich mit einem klaren „ja“. Und zwar kommen sie, wenn sie das Gefühl haben, überhaupt nicht mehr handeln

oder entscheiden zu können. Meist erfahre ich dann, dass sie den kritischen Punkt, wo Lösungen möglich waren, schon lange überschritten haben. Das betrifft vor allem das Thema Burn-Out. Die Fälle häufen sich in letzter Zeit, wo Führungskräfte kurz vorm Zusammenbruch stehen.

CA: Wie viele Manager fragen nach einem kurzfristigen Krisen-Coaching und wie bewerten Sie die Zahl?

AMF: Auf Antrieb kann ich keine Nummern aus dem Ärmel schütteln. Ich würde aber sagen, es gibt so etwas wie Spitzen- und Ruhezeiten. Der Jahresanfang ist ein gutes Beispiel, er gehört zu den Spitzenzeiten. Hier liegen ja bekanntlich sehr viele Jahresabschlüsse auf dem Tisch und warten darauf, bearbeitet zu werden. Da stellt sich dann auch oft raus, Zielvorgaben wurden nicht erreicht, warum auch immer. Die Gründe lassen wir mal dahingestellt. Das rührt an der Energie vieler Führungskräfte. Ganz anders dagegen der Sommer: Hier kommen mehr Menschen auf mich und meine Kollegen zu, die sehr gut wissen, dass sie eigentlich noch einen Zahn zulegen müssten im Geschäft, aber sich einfach Zeit nehmen wollen, um über sich



Quelle: fotolia

Klarheit zu gewinnen. Wenn ich an die letzten drei Jahre zurückdenke – Sommer wie Winter –, dann kommen wir vielleicht auf zehn bis dreißig Anfragen, und da meine ich Einzelanfragen wie auch Anrufe großer Unternehmen.

CA: Was erwarten Auftraggeber und Führungskräfte von einem Coaching in Not?

AMF: Eines vorab: Wir reden hier immer von Not, und das trifft den Punkt, dennoch habe ich bisher nie dramatische Szenen erlebt. Die Führungskräfte erwarten sich in erster Linie Klärung, und zwar Klarheit über ihre Situation, die haben sie ja meist verloren. Sie brauchen einen neutralen Feedbackgeber.





Quelle: PJK

Und dann wollen sie natürlich schnelle Lösungen, die sie sofort umsetzen können. Da muss man den ein oder anderen manchmal bremsen, denn das Coaching soll ja mehr sein als eine schnelle oberflächliche Behandlung. Übrigens würde ich den Kunden gegenüber den Begriff „Rescue Coaching“ nie gebrauchen, weil er falsche Erwartungen wecken könnte. Und klar ist auch: Reden wir hier von einer Krise als totalem Sinnverlust, müssen andere Experten ran, wie zum Beispiel Psychologen.

CA: Gibt es eigentlich spezielle Techniken für das kurzfristige Krisen-Coaching?

AMF: Man denkt da möglicherweise gleich an aufwendige Verfahren. Manchmal tun es aber auch einfache Handgriffe: Meine Kollegen und ich versuchen innerhalb von 24 bis maximal 72 Stunden Lösungen zu finden. In der Regel gehen wir systemisch vor und schauen erst einmal, wo die Person am meisten leidet oder handlungsunfähig ist. (Beispiele nennen) Kommen wir mit einfachem Fragen und Feedbackgeben nicht weiter, setzen wir auch mal ungewöhnliche Coaching-Verfahren ein, wie Imaginationstechniken, Kreativitätsmethoden oder auch Methoden aus dem Bereich von Hypnose-Coachings oder Bilaterales Limbisches Coaching.

CA: Und wie war der Erfolg bisher?

Ein paar Mal haben wir die gewünschten Ziele zu 100% erreicht, wie Kunden uns sagten. Manchmal zeigt sich der Erfolg aber auch erst ein paar Tage später, wenn die Person wichtige und denkwürdige Erkenntnisse für sich annimmt. Viele motiviert es außerdem, wenn sie merken, dass sie rasch eine Lösung gefunden haben.

CA: Wie intensiv kann sich ein Coach beim Rescue Coaching mit der Person des Klienten befassen?

AMF: Da muss ich diplomatisch antworten: Es kommt auf den Coach an. Ich denke, ein empathischer und intuitiv arbeitender Coach findet innerhalb kürzester Zeit immer einen tiefen Zugang zum Auftraggeber und erst recht zu seinem Coachee. Das klingt jetzt sicher leger und überheblich. Aber das ist meine Erfahrung, und ich sage, es kann leicht sein, jemanden aufzufangen. Man muss sich in den Menschen hineinversetzen wollen und ihm so viel Verständnis wie möglich zeigen. Viele müssen auch erst mal von der Wucht einer Krise freikommen und aufatmen können, dann sehen sie die Welt mit anderen Augen und können wieder ein Stück loslaufen. Ohne es banalisieren zu wollen, aber ein bisschen kennt jeder das aus seiner Kinderzeit, wie sich das anfühlt. Das alles heißt aber nicht, dass der Mensch dann wieder aus der Krise vollständig draußen ist. Daher muss man mit dem Kunden ganz genau analysieren, wo er steht, wenn er das Kurzzeit-Coaching verlässt. Er muss wissen, woran er ist, bevor er noch tiefer stolpert.

CA: Und wie sieht es mit den Grenzen des kurzfristigen Coachings aus?

AMF: Da verhält es sich nicht anders als beim regulären längeren Coaching auch – die Grenzen setzt der Gecoachte selbst. Und zwar manchmal nach den Weisungen seines Unternehmens, festgehalten in Vorschriften und Leitlinien. Der Mitarbeiter soll ja oft nur wieder funktionieren und sich nicht etwa ändern oder gar aus dem System ausbrechen, was aber manchmal geboten wäre. Deswegen sitzt er ja in der Krise. Es wird also immer die spannende Frage sein, inwieweit Unternehmen bereit sind, bestimmten Änderungen des Mitarbeiters oder Lockerungen von Vorgaben stattzugeben.

CA: Wie viele Ihrer Kurzzeit-Klienten haben Sie eigentlich in eine weitere Behandlung wie Psychotherapie geschickt?

AMF: Ich erinnere mich an zwei bis drei Personen, denen wir dringend empfohlen haben, unmittelbar danach eine psychotherapeutische Behandlung aufzusuchen. Das ist bei uns aber auch nicht so ein Thema, weil wir eng mit Kollegen und Kolleginnen aus der Therapie zusammenarbeiten.

CA: Gesetzt den Fall, der Kunde möchte Rescue Coaching, welche Angaben benötigt der Coach vom Auftraggeber, um möglichst gut arbeiten zu können?

AMF: Das ist gar nicht so einfach. Manchmal bin ich persönlich froh, so wenig wie möglich zu wissen und das Wissen, das ich benötige, in der kurzen Zeit zu erfragen. Es ist jedoch auch manchmal so, dass ich lange vorher Informationen sammle, um mir ein besseres Bild machen zu können. Daraus folgt, dass ich immer ganz konkret wissen muss, um was es ganz genau geht, was ist das große Ziel.

Interview von Stefanie Heine
heine@coaching-area.de

Traummänner liefern
wir leider nicht...

...aber Lösungen
für Ihre Probleme.....
einfach unkompliziert

● simply communication

Zur Lüppich 6 · 53773 Hennef

0 22 42 - 86 64 06 · 01 62 - 9 14 82 60

simplynn@gmx.de

Kommunikation und grafische Lösungen mal einfach

