

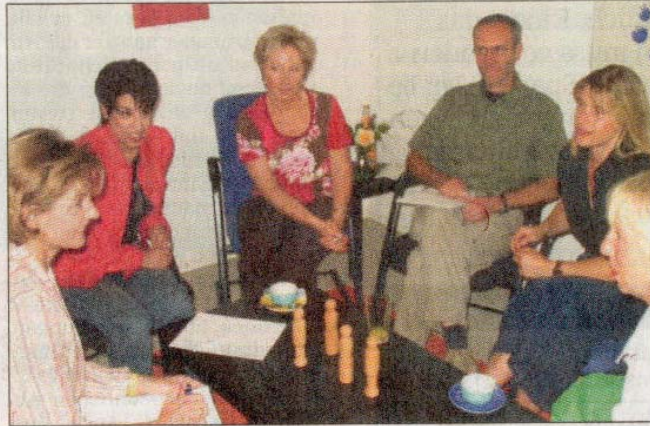
Eigene Grenzen kennen lernen

Insbesondere Führungskräfte leiden zunehmend unter ihrer Stellung: Ständiger Druck von oben, sprich: aus der Chefetage, und Druck von unten, sprich: den Mitarbeitern machen auf Dauer krank.

VON ADRIANA ROSSI

Göppingen. Immer häufiger enden Stress und Mobbing am Arbeitsplatz in einem absoluten Erschöpfungszustand, »Burn-Out-Syndrom« genannt. Dieses Symptom des »Sich-Ausgebrannt-Fühlens« wurde leider für lange Zeit nur belächelt: »Gut, ich bin halt urlaubsreif.«

Wie ernst diese seelische und körperliche Verausgabung tatsächlich ist, wurde vielen erst klar, als Prominente wie der Skiflug-Weltmeister Sven Hannawald damit an die Öffentlichkeit gingen. Der gebürtige Sachse und Wahl-Schwarzwälder beendet jetzt seine Sportlerkarriere – mit nur 31 Jahren. Zwar wurde er erfolgreich behandelt, die Regenerierungsphase war jedoch zu lang, als dass er noch einmal die Fitness erreichen würde, um wieder ganz oben mitzuspringen. Diesem Druck will er sich nicht noch einmal aussetzen. Dabei hätte es bei Hannawald ebenso wie bei vielen anderen Menschen erst gar



Susanne Zettl-Röhler (links im Bild) moderiert beim »After-Work-Coaching«.

Foto: bbs

nicht soweit kommen müssen. »Eine Aufgabe des »After-Work-Coachings« ist, die eigenen Grenzen schon vorher kennen zu lernen – und nicht erst, wenn man eigentlich schon darüber hinaus ist«, erklärt Susanne Zettl-Röhler.

Der erste Schritt in diese Richtung ist ein persönliches Gespräch, bei dem unter anderem festgestellt wird, »ob die Chemie zwischen dem Beratungssuchenden und dem Coach stimmt.« Dies sei vor allem deshalb wichtig, weil beide gleichberechtigte »Partner« sein sollen. Bei der Psychotherapie entwickelt sich im Gegensatz dazu häufig eine Art Abhängigkeits-

verhältnis. »Auch kann bei diesem Einzelgespräch festgestellt werden, ob das Anliegen für ein Coaching geeignet ist.« Nachdem diese Basisinformationen gesammelt wurden, kann das eigentliche Coaching beginnen. »Allerdings muss klar sein, dass es keine Kurzzeitwunderwaffe ist, so nach dem Prinzip: Pflaster drauf und gut is'. Es handelt sich vielmehr um einen Prozess, der aus mehreren Sitzungen besteht, die in regelmäßigen Abständen stattfinden.« Hier kommen dann Menschen mit ähnlichem Background zusammen. Jedoch nicht als Selbsthilfegruppe, sondern vom zuständigen Coach moderiert.

Der Vorteil: Im Gegensatz etwa zur Bierkeiße finden die Gespräche in vertraulichem Rahmen statt. Entspannt, aber dennoch konzentriert können hier auch innerbetriebliche Probleme diskret »abgeladen« werden, ohne Gefahr einer möglichen Sanktion zu laufen. »Zudem finden sich so Wege aus der Spirale im Kopf.« Jedoch erfordert dies eine entsprechend fachliche Kompetenz des Moderators.

In einer bundesweiten Datenbank gibt es knapp 300 erfahrene Coaches, Zettl-Röhler und ihr Mann Eberhard Röhler sind zwei davon. »Wobei sich unsere Kompetenzen bestens ergänzen.« Denn während die diplomierte Sozialpädagogin und Supervisorin mehr für die Kommunikation und Teamprozesse zuständig ist, deckt der Diplomingenieur durch langjährige Erfahrung im Management die betriebswirtschaftlichen Problemstellungen und -konstellationen ab. Auf diese Weise wird nach dem ganzheitlichen Aspekt ein gesunder Weg zurück zur eigenen Stärke und Souveränität beschritten. »Und das ist positiv ansteckend, denn es motiviert nicht nur einen selbst, sondern schließlich auch die Mitarbeiter im Unternehmen.«

Mehr Informationen zum Thema gibt es im Internet unter den Adressen: www.bbs-beratung.de und www.coach-profile.de

Artikel im Stuttgarter Stadtanzeiger: Wochenzeitung Kreis Göppingen Woche 33/2005

Von Adriana Rossi; www.aropra.de