GALILEO®
Institut für Human Excellence

„Mit der eigenen Entwicklung ist man einfach nie am Ende.“

DGFP
DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

Erschienen am 7.2.2012 auf der Website der DGFP; das Interview wurde geführt von Danica Dorowa (Fachreferentin Online-Redaktion) und steht online unter http://www.dgfp.de/aktuelles/news/mit-der-eigenen-entwicklung-ist-man-einfach-nie-am-ende-1757

Gudrun Happich ist Executive Coach, Autorin sowie Gründerin und Inhaberin von „Galileo. Institut für Human Excellence“ in Köln. Als eine der ersten Beraterinnen wurde sie nach dem weltweit höchsten Qualitätsstandard für Coaches von der International Coach Federation (ICF) zum „Master Certified Coach“ (MCC) zertifiziert. Im Interview erzählt Sie uns über ihr ausgezeichnetes Konzept, die Anforderungen an einen guten Coach, gute Coaching-Prozesse und die Herausforderungen der Zukunft.

Frau Happich, besser hätte 2012 für Sie nicht starten können: Direkt zu Beginn des Jahres wurde Ihnen im Rahmen der Coaching Convention der Coaching Award 2012 für Ihr bioSystemik®-Coaching-Konzept verliehen. Wir gratulieren Ihnen dazu ganz herzlich und bitten Sie, uns Ihr Konzept nochmal kurz vorzustellen.

Vielen herzlichen Dank, ich bin sehr stolz auf diese einzigartige Auszeichnung. In das bioSystemik-Konzept ist mein ganzes Know-how als Führungskraft, Coach und Diplom-Biologin eingeflossen. Gerade die naturwissenschaftliche Sichtweise ist für meine Coachees sehr hilfreich. Die Natur bildet perfekt funktionierende Netzwerke und ist Vorbild für symbiotische win-win-Beziehungen zum Wohl aller Beteiligter, um nur zwei ihrer Skills zu nennen. Prof. Frederic Vester, einer der renommiertesten Biokybernetiker, hat die Natur das „erfolgreichste Unternehmen der Welt“ genannt. Diese natürlichen Erfolgsprinzipien mache ich für Führungskräfte auf ihrem oft steinigen Weg ins Top-Management nutzbar. Das Ergebnis sind moderne Leistungsträger mit Höchstleistung und Leidenschaft; moderne Führungspersönlichkeiten, die Social Leadership beherrschen.

Ihr Blog nennt sich „Leistungsträger-Blog“ und Sie wissen, wovon Sie sprechen: In Ihrer Jugend gehörten Sie zu den besten Sprinterinnen in Deutschland. Als diplomierte Biologin machten Sie nach Ihrem Studium eine steile Karriere als Führungskraft und Top-Managerin in bekannten Wirtschaftsunternehmen. Und als Coach gehören Sie zu den ersten Beraterinnen, die nach dem weltweit höchsten Qualitätsstandard für Coaches von der International Coach Federation (ICF) zum „Master Certified Coach“ (MCC) zertifiziert worden sind. Das alles ohne Coaching?

lacht – natürlich nicht! Als leidenschaftliche Sportlerin hat Coaching mich schon immer begleitet. Im Spitzensport weiß man, dass die notwendigen Leistungen niemals durch ein normales Training erreicht werden können. Auch als Führungskraft habe ich sehr frühzeitig einen Coach genutzt. Ich weiß heute: Das kostbarste Gut ist Zeit und wenn ich das Beste aus mir herausholen möchte, dann nutze ich einen Coach als Sparringspartner. Wenn man seine wahre Natur findet und sich den eigenen Leidenschaften und Stärken entsprechend positioniert, dann findet man zum eigenen Weg. Das ist in der Regel auch der erfolgreichste - nicht nur für einen persönlich, sondern auch für das Unternehmen, in dem man tätig ist. Je besser ich mich selbst kenne, umso effektiver kann ich meine Klienten auf ihrem eigenen Weg begleiten. Als Entwicklungsbeschleunigerin für Leistungsträger habe ich den Anspruch auch ein Vorbild für meine Kunden zu sein. Meine Lösungen sind bestimmt nicht die Lösungen für meine Klienten, aber ich habe die Fragestellungen selbst erfahren, durchlebt und gelöst. Nur so bin ich souverän und professionell in der wirksamen Unterstützung - und vor allem glaubwürdig.

Benötigt aus Ihrer Sicht jede Führungskraft Coaching oder ist Coaching nur unter besonderen persönlichen und/oder beruflichen Umständen erforderlich?

Einige meiner Klienten nutzen Coaching als „Auszeit zum professionellen Reflektieren“, als expliziten Stopp, um einmal aus dem Aquarium auszusteigen und sich die Fische von außen anzuschauen. Um Bilanz zu ziehen oder mit Abstand auf das Tagesgeschäft oder die persönliche Berufs-/Lebensplanung zu schauen.
Ich bin der Meinung: Man muss nicht erst als Führungskraft gescheitert sein, um einen Coach in

Anspruch zu nehmen. Prävention ist wesentlich angenehmer als zu reparieren und Schadensbegrenzung zu betreiben.
Es „braucht“ niemand einen Coach - aber wer seinen Erfolg nicht dem Zufall überlassen möchte, dem ist sicherlich mit einem guten Coach gut geholfen. Es gelingt so schneller, zuverlässiger und leichter seine Ziele zu erreichen – ohne sich zu verbiegen und den eigenen Weg zu verlassen. Coaching ist für mich ein Katalysator, der die Entwicklung beschleunigt. Und mit der eigenen Entwicklung ist man einfach nie am Ende.

Was sind die Anforderungen an einen guten Coach? Ist eigene Führungs-Erfahrung unabdingbar?

Ich bin überzeugt, dass man eine bestimmte Persönlichkeitsstruktur braucht, um ein guter Coach sein zu können. Ein hohes Maß an Empathie ist genauso von Nöten wie professionelle Neutralität. Der Klient soll nicht bewertet werden, sondern mit viel Respekt in seinem Umfeld dazu geführt werden, SEINE Ziele auf SEINE Art und Weise zu erreichen. Dieses Grundtalent sollte man mit guten und qualitativ hochwertigen Ausbildungen ausbauen.
Was zudem unumgänglich ist: Erfahrung. Damit ist nicht nur die Anzahl der Jahre gemeint - ich finde, es sollten mindestens sieben Jahre sein -, sondern auch die Anzahl der Klienten. Aus meiner Sicht sollten es mindestens 20 mittelfristige Coaching-Prozesse pro Jahr sein. Hat der Coach Erfahrung in dem Bereich, in dem Sie Unterstützung suchen und mit einer vergleichbaren Unternehmenskultur? Ein guter Coach sollte ein Gesprächspartner auf Augenhöhe sein, der es ermöglicht auch schwierige Situationen zu reflektieren. Können Sie „Ihrem“ Coach Vertrauen schenken?
Um speziell Führungskräfte zu begleiten, halte ich es für essentiell über umfangreiche Führungserfahrungen zu verfügen. Zum einen ist so die Akzeptanz bei den Führungskräften höher, zum anderen kann ich mich nur so wirklich in die Erlebniswelt des Klienten „hineindenken“. Übrigens: Meiner Ansicht nach sind Coach, Trainer und Speaker drei ganz verschiedene Professionen, die erst einmal nichts miteinander zu tun haben und komplett andere Kompetenzen verlangen.

Es gibt keine (staatlichen) standardisierten Kriterien für eine Coaching-Ausbildung. Kann man denn einen guten Coach überhaupt nach standardisierten Prozessen bewerten? Sie vergleichen Coaching mit der Biologie, wir können vielleicht auch auf die Kunst schwenken und vergleichen einen Coach mit einer Muse, die zu coachende Führungspersönlichkeit mit einem Künstler. Natürlich müssen wir die erotische Komponente der künstlerischen Beziehung in unserem Vergleich ausschließen, aber wenn wir das tun, steht eine Muse für eine Person, die durch ihren Charakter und ihre Ausstrahlung eine tiefgründige Beziehung zum Künstler aufbaut und dadurch seine Kreativität steigert und als Inspirationsquelle dient. Kurz gefragt: Spielen neben Berufs- und Lebenserfahrung nicht auch Charakter und – um wieder mit Ihrem Vergleich zu arbeiten – Chemie eine große Rolle für ein effektives Coaching?

Ja, für ein effektives Coaching spielt die Chemie und damit die Beziehungsebene zwischen Klient und Coach eine maßgebliche Rolle. Der Prozess ist umso erfolgreicher, je höher das Vertrauen ist, denn umso tiefer kann gearbeitet werden.
Ob man einen guten Coach nach standardisierten Prozessen bewerten kann? Ich denke, die International Coach Federation hat dies mit ihrem verbandsunabhängigen Prüfungsverfahren recht gut gelöst. Die Anforderungen an den MCC (Master Certified Coach), die weltweit höchste Qualitätszertifizierung für Coaches, sind schon sehr herausfordernd. Um überhaupt zur Prüfung zugelassen zu werden, muss man unter anderem mindestens 2.500 Coaching-Stunden nachweisen.

Zum zweiten Teil Ihrer Frage: Ich denke schon das Coaching eine „Kunst“ ist, und zwar die Kunst den Klienten „einzuladen“ sich auf etwas für ihn Neues einzulassen, die Welt einmal durch eine andere Brille zu sehen, so möglicherweise zu neuen Überzeugungen zu gelangen, zu neuen Verhaltensweisen und damit zu besseren Ergebnissen – nachhaltig! Und diese Kunst ist immer wieder NEU und individuell, bei jedem Klienten, bei jeder Situation und kaum zu standardisieren. Sie hat natürlich eine methodische Grundlage, aber im Einzelfall ist es immer wieder eine individuelle, genau „passende Nuance….

Wenn es zur Zusammenarbeit kommt: Wer legt den Coaching-Prozess fest?

Nachdem ich Ziele, Rahmenbedingungen und Hintergründe kenne, empfehle ich einen Coaching-Prozess. Sollten sich die Ziele oder Rahmenbedingungen ändern, kann sich auch der Coaching-Prozess ändern. Für mich ist wichtig, dass der Klient seine Ziele erreicht und nicht ein definierter Prozess „abgearbeitet“ wird. In regelmäßigen Abständen reflektieren wir den bisherigen Weg und auch den Prozess und ändern ihn, falls sinnvoll und/oder erforderlich.

Social Media und die Entwicklung des Web 2.0 üben einen starken Einfluss auf Unternehmen, Personalabteilungen und Kommunikationsprozesse jedweder Art aus. Verändern sich dadurch auch Coaching-Prozesse, beispielsweise die Relevanz von Tele-Coaching?

Im Moment ist der Einfluss in Deutschland noch nicht so spürbar. Allerdings bin ich felsenfest davon überzeugt, dass der Einfluss zunehmen wird. Es ist wie in der Natur: ändern sich die Rahmenbedingungen, geht es darum sich anzupassen und neue Lösungen zu finden. Das Entscheidende ist,

dass die vertrauensvolle Beziehung und die Intimität des Coachings gewahrt bleiben. WIE das dann erzeugt wird, ist eine Frage der technischen Möglichkeiten und der Aufgeschlossenheit aller Beteiligten.
Manche Coaches sagen: Vertrauen ist nur im Live-Face-to-Face Coaching möglich. Aber die „neue Generation“ hat ein komplett anderes Kommunikations- und Beziehungsverhalten als die „Baby Boomer“. Das wird sich in den Coaching-Konzepten wiederspiegeln. Ich glaube Telefon-Coaching wird früher oder später zum „Standard“ dazugehören. Ich selbst kann mir gut vorstellen, in einem individuellen Mix zu arbeiten, z.B. eine Kombination aus face-to-face, Telefon, evtl. Skype oder auch virtuell im Chat oder in sogenannten Tele-Presens-Räumen (ein Raum mit 3-4 Monitoren)

Wie unterscheidet sich Coaching von internem Coaching? Welche Bedeutung spielt letzteres ihrer Meinung nach?

Immer mehr Unternehmen führen interne Coachings ein.
Ich denke, das ist auf den allgemeineren oder „unteren“ Ebenen eine gute Entwicklung. Es gibt aber auch Schattenseiten und die größte ist meines Erachtens die Vertraulichkeit. Denn natürlich kann sich der Mitarbeiter von den ihm anvertrauten Informationen nicht lösen. Was passiert, wenn ein ehemaliger „interner“ Klient nun zum Chef oder Mitarbeiter wird? Viele interne Coaches sagen mir auch: „Es ist nicht einfach mit diesem Wissen umzugehen. Ich bin bei vielen anderen Mitarbeitern „beliebt“, weil man glaubt nun an Detailinformationen über bestimmte Personen heranzukommen….“
Meine Klienten genießen den externen Coach, weil sie eine Verknüpfung zur Firma ausschließen möchten, um sich wirklich öffnen zu können.
In der Regel nutzen die Unternehmen auch für die oberen Ebenen oder exponierte Personen/Positionen einen externen Coach.

Wie ist Ihre Einschätzung: Wird Coaching künftig zu einem Standardinstrument für das professionelle Personalmanagement werden?

Ich denke, das ist bereits passiert. Coaching ist sicher keine Wunderwaffe.
Aber es zählt – vorausgesetzt es handelt sich um einen professionellen und seriösen Coach – zu den wirksamsten Instrumenten der Personalentwicklung.
Denn: habe ich einen professionellen, seriösen Coach und nutze Coachings im hierfür passenden Kontext, werden die Ergebnisse sicherlich viele andere Maßnahmen in den Schatten stellen. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben und wird Coaching quasi als Einzeltraining genutzt oder von einem nicht professionellen Coach umgesetzt, werden die „Nebenwirkungen“ nicht ausbleiben.
Vor einer Weile habe ich einen Artikel verfasst zum Thema: „Die Nadel im Heuhaufen finden“, Rahmenbedingungen für die Auswahl exzellenter Coaches.
Und auch in meinem Buch habe ich diesem Thema ein ganzes Kapitel gewidmet. Denn ich glaube, das für den Erfolg der Maßnahme, die Auswahl des „Richtigen“ ein ganz wesentlicher Punkt ist – und natürlich auch zur seriösen Etablierung als „Standardinstrument im professionellen Personalmanagement“ wesentlich beiträgt.

Zur Person

Gudrun Happich ist Executive Coach sowie Gründerin und Inhaberin von „Galileo. Institut für Human Excellence“ in Köln. Die Diplom-Biologin war 12 Jahre als Führungskraft in Wirtschaftsunternehmen tätig, u.a. als Mitglied der Geschäftsleitung. Anschließend absolvierte sie drei systemische Ausbildungen. Gudrun Happich ist Autorin des Besteller-Ratgebers „Ärmel hoch!“, der „die 20 schwierigsten Führungsthemen und wie Top-Führungskräfte sie anpacken“ auf den Punkt bringt.

Seit 1994 ist die Unternehmerin als Coach tätig. Seither hat sie in rund 15 000 Coaching-Stunden weit mehr als 800 Leistungsträger begleitet. Als eine der ersten Beraterinnen wurde sie nach dem weltweit höchsten Qualitätsstandard für Coaches von der International Coach Federation (ICF) zum „Master Certified Coach“ (MCC) zertifiziert.

Seit mehr als 15 Jahren macht sie Erfolgsprinzipien aus der Natur für Unternehmen nutzbar und bietet Beratung auf der Grundlage von biosystemik® an. Für ihr bioSystemik ®-Coaching -Konzept wurde sie Anfang 2012 mit dem Coaching Award ausgezeichnet.

Galileo . Institut für Human Excellence
Gudrun Happich

M info@galileo-institut.de
W www.galileo-institut.de
B www.leistungstraeger-blog.de

Dürener Strasse 225
50931 Köln (Lindenthal)

T 0221 - 800 529 60
F 0221 - 800 529 61