

## Peter Gesser über seine Ausbildung zum „Systemischen Management-Coach“ bei Neuland & Partner



Peter Gesser ist Sparkassenbetriebswirt und arbeitet seit über 15 Jahren als Trainer, Berater und Coach, schwerpunktmäßig für Kunden in der Sparkassenorganisation. Er war Mitbegründer und -inhaber von wgpartner in Marl und ist seit Anfang 2007 mit dem Unternehmen „manufactu – die Trainings- und Coaching-Manufaktur“ überwiegend für Finanzdienstleister tätig.

**Ihre Ausbildung zum „Systemischen Management-Coach“ bei Neuland & Partner liegt nun schon einige Zeit zurück. Aus Ihrer heutigen Perspektive: Was war der größte Aha-Effekt der Ausbildung?**

Die Komplexität dieses Themas. Wir haben ja mitgewirkt an der Konzeption, und unser Ausgangspunkt war: bitte keine reine Lehre. Wir wollten eine Mixtur aus praxisorientierten Methoden und Sichtweisen, um mit Coaching professionell umgehen zu können, Systemik, NLP, Transaktionsanalyse – und wie sich das alles verwebt. Letztlich haben wir bei jedem Baustein wieder vor der Einsicht gestanden: So tief kann man einsteigen. Die Komplexität ist also übergekommen. Dennoch hatte ich nie das Gefühl, dass da wichtige Punkte offen geblieben sind. Da war wohl häufiger der Gedanke: Es ginge immer noch tiefer, und: Da sind für mich persönlich noch Baustellen; aber genau das ist schließlich Sinn und Zweck einer Grundausbildung. Sie zeigt den Weg, den man selbstverantwortlich wählt. Mein Glaubenssatz: Es liegt in der Selbstverantwortung des Coachs, auch den eigenen Prozess zu verantworten und zu steuern.

**Hat sich Ihr Verständnis von Coaching durch die Ausbildung geändert? Wenn ja, wie?**

Ja. Ich komme aus der Trainingsecke. Durch die Ausbildung habe ich gelernt, selber mehr zuzulassen und Verantwortung abzugeben. Als Coach habe ich Verantwortung für den Prozess, aber nicht für das Ergebnis. Darin steckt eine wesentliche Veränderung auch in der Haltung dem Coachee gegenüber. Vorher bin ich eher mit einer trainierenden Haltung in Coachings gegangen, eher ziel- und ergebnisorientiert im Sinne von: „Was will ich mit dem Trainee erreichen?“ Nunmehr geht es für mich eher um die Frage: „Was will der Coachee für sich erreichen?“

**Hat sich Ihr Selbstverständnis als Coach durch die Ausbildung verändert? Wenn ja, wie?**

Es hat zu einer Schärfung meines Profils geführt – wobei für mich wichtig ist, das nicht nur im Hinterkopf zu haben, sondern auch ausformuliert, schwarz auf weiß zu besitzen. Erst wenn man es schriftlich fixiert, gewinnt es Konkretheit und Schärfe. Im letzten Modul haben wir mit verschiedenen Tools genau daran gearbeitet. Dabei habe ich so viel an Klarheit gewonnen, dass ich es in Akquisesgesprächen auch einsetzen kann.

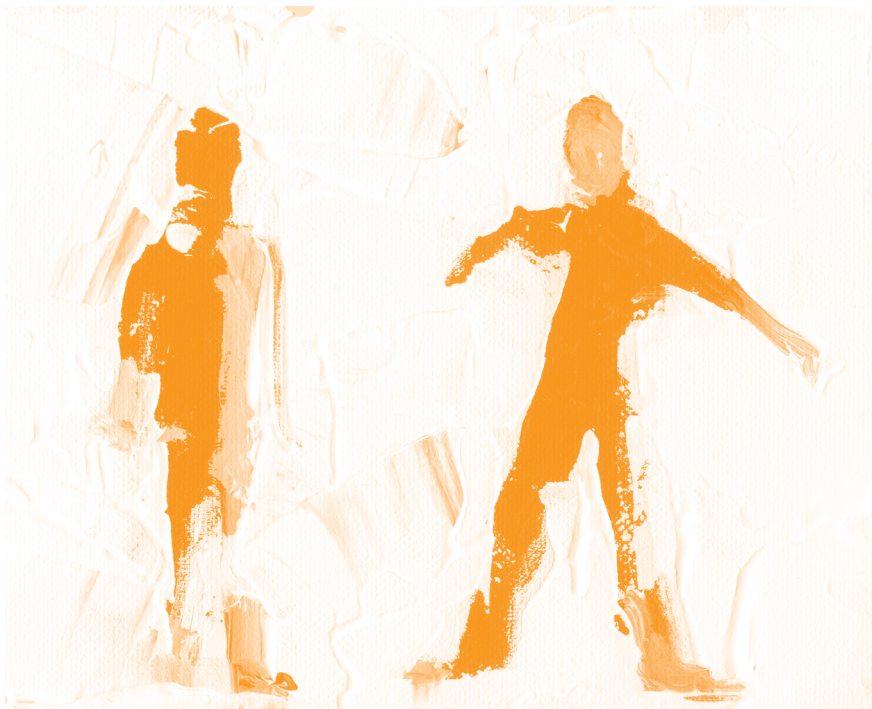
**Welche Ausbildungselemente können Sie in Ihrer Coaching-Praxis besonders gut umsetzen? Wo liegt jeweils der konkrete Nutzen für Sie und Ihre Coachees?**

Zweifellos die „systemischen“ Instrumente. Ich habe viele Hilfsmittel kennen gelernt. Zunächst mal die Arbeit mit dem Beziehungsbrett: Das habe ich unmittelbar in der Praxis umgesetzt. Ich hatte eine starke emotionale Begegnung mit dem Thema und sofort das Gefühl: Das bringt unheimlich viel, das geht genau in die Richtung,

in die ich möchte. Dann die Arbeit mit dem Reflecting Team, auch in Trainings. Weiterhin spezielle Fragetechniken: Skalierungsfragen, zirkuläre Fragen, systemische Fragen – das sind Fragen, mit denen ich versuche, durch die Art des Fragens etwas über das „System“ des Coachees zu erfahren; die den Coachee zum Denken bringen, statt die eigene Neugierde des Coachs zu befriedigen. Es geht darum, Fragen so zu stellen, dass der Coachee über seine Welt Neues erfährt, sie in neuem Licht sieht und dadurch die nötige Klarheit für Entscheidungen erhält. Auch in diesem Sinn „offene“ Fragen also.

**Welche positiven „Nebeneffekte“ hat die Ausbildung zum „Systemischen Management-Coach“ möglicherweise für andere Bereiche Ihrer beruflichen Tätigkeit gehabt? Was hat sich als besonders nützlich erwiesen?**

Für das Training, und da sind es vor allem die erwähnten Fragetechniken. Ferner beim Thema Gruppencoaching und für Teamentwicklungsmaßnahmen. Konkret hilft mir zum Beispiel das Arbeiten mit Hypothesen. Das ist im Trainingsprozess eine hervorragende Art, der Gruppe etwas mitzuteilen. Aber auch die Aufstellungsarbeit. Gut erinnern kann ich mich an eine Situation in der Teambildung: Da ging es bei Mitarbeitern aus dem Sparkassenbereich um die Verbesserung der Kommunikation und der Prozesse. Hintergrund: Die Geschäftsstelle hatte einen Service- und einen Beratungsbereich. Die Zusammenarbeit sollte optimiert werden. Ich habe nun Leute aus diesen Bereichen, die ganz unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen, in eine Aufstellung gebracht. Das funktionierte in dieser Situation, weil ich als Trainer gut ins Team integriert war; die Vertrauensbasis war da. Heraus kam die Erkenntnis, wie die Sichtweise des jeweils anderen ist, wer wen sieht und mit seinen Bedürfnissen wahrnimmt oder auch nicht. Die Aufstel-



lung brachte also mehr Sensibilität für die Bedürfnisse der anderen. Ich bin sehr viel sensibler mit dieser Methode umgegangen, ohne die Ausbildung und ohne das Wissen um die Folgen hätte ich sie vielleicht blauäugig eingesetzt.

**Sicher verfolgen Sie die aktuelle Debatte um den Sinn von Coaching. Aus Ihrer Erfahrung: Wo liegt der Nutzen von professionell durchgeführten Coachings?**

In den starken Veränderungsprozessen. So werden zum Beispiel im Sparkassenbereich die Führungskräfte derzeit regelrecht „umgekrempt“. Dort wird eine leistungsorientierte Vergütung eingeführt. Die Führungskräfte müssen mit ihren Mitarbeitern über Leistung sprechen, das sind viele von ihnen nicht gewohnt. Coaching hilft ihnen dabei, Entscheidungen bewusster treffen zu können, ohne „auszubüchsen“. Ein weiterer Coaching-Effekt: Potenziale, die individuell vorhanden sind, hervorzuholen. Trainings sind

dafür da, ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen, auch um zu bewerten, zu evaluieren. Beim Coaching ist es anders. Die Potenziale sind individuell unterschiedlich, und hier geht es darum, die jeweiligen Ressourcen zu fördern. Großen Nutzen sehe ich auch beim Schwerpunkt Zeit- und Selbstmanagement. Ein mich prägender Glaubenssatz: Nur wo man etwas mit Spaß macht, kann man auch Leistung erbringen. Coaching kann einem helfen, selbst zu erkennen, was einem wirklich Spaß macht; Spaß hier im Sinne von Motivation, Loyalität. Und natürlich ist es möglich, dass jemand darauf kommt, dass er das Falsche tut. Andererseits bringt Coaching eine stärkere Förderung der Motivation, als sie auf irgendeinem anderen Weg möglich wäre. Damit ist Coaching der Schlüssel zu den Schlüsselqualifikationen, die von Führungskräften heute verlangt werden.

**Eine abschließende Frage: Was zeichnet die Ausbildung zum „Systemischen Management-Coach“ bei Neuland &**

**Partner aus Ihrer Sicht aus? Wie beurteilen Sie aus der zeitlichen Distanz das Gesamtkonzept und die Durchführung?**

Der Ansatz ist umfassend, und er ist praxisorientiert. Also genau das, was wir uns vorgestellt hatten, als wir im Vorfeld die Konzepte von vier Anbietern anschauten. Sabine Engel von Neuland & Partner hat schon in ihrer Präsentation genau das übergebracht, was wir erwartet hatten; die Themen aus der Auftragsklärung waren im Kern getroffen. Die Ausbildung selbst hat mich dann professionell weitergebracht. Ich konnte durch sie mein individuelles Profil schärfen. Dabei bin ich zu Kernaussagen gelangt, die es mir heute leichter machen, mein Profil darzustellen; Aussagen wie „Führungscoaching mit hoher Fach- und Feldkompetenz“. Diese Selbstbeschreibung mitsamt den dazugehörigen Erläuterungen waren bereits in mehreren Situationen nützlich. Gleichzeitig bin ich dahin gekommen, die Zielgruppen klarer zu definieren, denen ich mich künftig stärker andienen möchte. Die Ausbildung hat mir noch einmal klargemacht, dass ich jemand bin, der motivierend wirken kann; hat mir die eigenen Ziele – bezogen auf meine Funktion im Prozess und die Differenzierung zwischen Coaching und Training – trennschärfer gemacht. Das Ganze verbunden mit der Frage: Was wollt ihr denn überhaupt? Ich habe also insgesamt mehr Klarheit über meine bevorzugten Rollen im Prozess gewonnen; darüber, was ein Klient von mir erwarten kann, wenn er mit mir arbeitet, und was nicht. Zum Beispiel Heilen durch Handauflegen, das kann ich nicht. Diese Klarheit und Konsequenz sind mir sehr wichtig. Insofern hat die Coachingsausbildung selbst wie ein Coaching gewirkt.

**Herr Gesser, wir danken Ihnen für dieses Gespräch!**