

Wie kurz darf Coaching sein?

LEBENSILFE IM MINUTENTAKT



Foto: getty images

Speed-Coaching ist ein Reizwort, das viele Branchenvertreter auf die Palme bringt. Schuld sind Medienberichte über Turbo-Formate, bei denen Coaching als Ex-und-hopp-Beratung daherkommt. Doch unter den Schnell-Beratungen sind durchaus auch seriöse und professionelle Angebote zu finden. Die Frage ist nur: Wo verläuft die Grenze zwischen quick and dirty und kurz und gut? managerSeminare hat nachgeforscht.

Preview: ► Kneipen-Coaching: Warum Speed-Coaching derzeit die Publikumspresse amüsiert – und die Coaching-Branche verärgert ► Wie kurz ist „klassisches“ Coaching? Zu den Schwierigkeiten einer Abgrenzung ► Wann kurz gut ist: Anlässe und Anliegen für schnelle Coachings ► Je kürzer das Coaching, umso größer die Herausforderung: Warum Schnell-Coachings nur etwas für erfahrene Berater sind ► Lösungsorientierung im engeren Sinn: Was systemisch-lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching schnell macht ► Minuten-Coaching – Marketing-Gag, Mogelpackung oder ernst zu nehmende Leistung? Wo die Grenzen schneller Coaching-Formate liegen

■ Im Hinterzimmer der Kneipe Kaiserstein in Berlin-Kreuzberg spielt sich ein merkwürdiges Prozedere ab: Zehn Personen sitzen sich – jeweils zu zweit – an fünf Tischen gegenüber und reden miteinander. Nach zehn Minuten ertönt ein Glöckchen. Daraufhin wechselt die Hälfte der Personen zum nächsten Tisch. Erneut erhebt sich die Kakophonie gedämpfter Stimmen, bis zehn Minuten später abermals das Glöckchen erklingt und ein Tischwechsel stattfindet. Das Prozedere findet insgesamt fünfmal statt, sodass am Schluss jeder der fünf Tischwechsler einmal an jedem Tisch war.

Ein Fall von Speed-Dating? Das ist ein trendiges Format der Partnervermittlung, bei dem Männer und Frauen auf Partnersuche kurz miteinander reden und nach limitierter Zeit reihum zum nächsten Kandidaten wechseln. Zuletzt kreuzen die Singles auf einem Zettel an, wen sie gerne näher kennenlernen würden. Bei Übereinstimmung rückt der Veranstalter die Adressen heraus.

Im Kaiserstein werden zwar keine Paare verknüpft. Doch was sich in der Kneipe abspielt, ist sogenanntes Speed-Coaching –

die kühne Übertragung des Speed-Dating-Formates auf die Karriere- und Lebensberatung. Fünf Coachs, fünf Coachees, je zehn Minuten Gesprächszeit, fünfmal Tischwechsel und das Ganze für zehn Euro – so das Rezept. Anmelden muss man sich nicht. Es gilt das Motto: Wer rechtzeitig kommt, wird gecoacht.

Die Branche ist „not amused“ über neue Turbo-Coachings

Der Speed-Dating-Ableger ist eine Erfindung von vier Berlinern, die sich im Jahr 2009 bei einer halbjährigen Fortbildung zum Bildungs- und Berufsbegleiter kennengelernt haben. Zur Vollzeit-Fortbildung gehörte – wie Mit-Initiator Niels Petring erzählt – ein erklecklicher Anteil Coaching. Außerdem brachten die vier Erfahrungen in Familienberatung, Beratung für Kriegsdienstverweigerer und Studienberatung mit. Abgesehen davon waren sie in Sachen Coaching allerdings noch relativ unerfahren, als sie sich unter dem Namen „CoachingKollektiv“ zusammenschlossen und am 1. Juli 2009 im Kaiserstein ihre erste Speed-Coaching-Runde schmissen. Seither findet an jedem ersten Mittwoch im Monat in der Kneipe eine Runde statt. Und seit Januar 2010 gibt es an jedem dritten Mittwoch im Monat einen weiteren Fix-Termin im Café Hilde am Prenzlauer Berg.

Das CoachingKollektiv zählt mittlerweile zehn Köpfe – und kann sich über fehlende Aufmerksamkeit nicht beklagen. Ende 2009 warteten diverse Publikumsmedien mit launigen Reportagen über das Kneipen-Coaching auf. Kritik klang darin eher milde an. Um den Ruf ihrer Zunft besorgte Business-

Coachs nahmen die Melange aus Kneipe, Hinterzimmer und Kurzzeit-Coaching, noch dazu durchgeführt von Coachs mit zweifelhafter Qualifikation, dagegen mit weniger mildem Wohlgefallen auf. Via Internetblog etwa gruselte sich Markus Väth aus Nürnberg: „Professionalität: null. Dafür wäre ja

Service

Literaturtipps

► **Peter Szabó und Insoo Kim Berg: Kurz(zeit)coaching mit Langzeitwirkung.** Borgmann Media, Dortmund 2006, 29,80 Euro. Das viel beachtete Standardwerk zum lösungsfokussierten Kurzzeit-Coaching. Der Ansatz wird anhand von Beispielen aus der Praxis anschaulich und leicht nachvollziehbar erklärt.

► **Daniel Meier und Peter Szabó: Coaching – erfrischend einfach.** Books on Demand, Nordstedt 2008, 13,30 Euro.

Die Autoren schöpfen aus ihrer langjährigen Erfahrung als lösungsorientiert arbeitende Kurzzeit-Coachs und liefern viele Beispiele wirksamer Interventionen.

Veranstaltungstipp

Wer sich selbst einen Eindruck vom Berliner Speed-Coaching verschaffen möchte, das an jedem ersten Mittwoch im Monat in der Kneipe Kaiserstein und an jedem dritten Mittwoch im Café Hilde stattfindet, kann sich auf der Website des Berliner CoachingKollektivs über die nächsten Termine informieren: www.speedcoaching-berlin.de

 Den Beitrag gibt es auch zum Hören. Er kann unter www.managerSeminare.de/podcast als Audiodatei heruntergeladen werden.

auch keine Zeit. Und das ist dann Coaching! Sorry, aber mit solchen Hanswürsten will ich nicht in einen Topf geworfen werden.“

Dabei sind Kurzformate in der Branche eigentlich nichts Ungewöhnliches – ob diese nun Kurzzeit-, Schnell- oder eben Speed-Coaching heißen. Es ist dabei allerdings wie stets: Die Begrifflichkeiten sind nicht festgelegt. Was die Anbieter als Kurz-, Schnell- oder Speed-Coaching titulieren, entscheiden sie selbst. Und das läuft auf folgende Situation hinaus: Während einer noch bei drei je dreistündigen Sitzungen von Schnell-Coaching spricht, würde ein anderer da schon von einem „normal“ langen Coaching reden. Die Abgrenzung zwischen „kurzem“ und „klassischem“ Coaching ist schon deshalb schwierig bzw. kann nur fließend sein, weil Coaching ohnehin ein lösungs- und zielorientiertes Beratungsformat ist. Und das impliziert von vornherein eine begrenzte Dauer.

Die Theorie ist lang, die Praxis (oft) kurz

Doch neben der Lösungsorientierung gilt auch der prozesshafte Charakter als Merkmal von Coaching. Und dieser Prozesscharakter bringt es mit sich, Coaching als etwas zu betrachten, für das es eines gewissen zeitlichen Entwicklungshorizontes mit Reflexionsphasen bedarf. „In vielen Fachbüchern wird der Coaching-Prozess regelrecht gefeiert, was zur Folge hat, dass Coaching in der Tendenz als generell längerfristige Begleitung erscheint, die sich über viele Monate erstrecken kann“, erläutert Coaching-Ausbilderin Dr. Astrid Schreyögg aus Berlin.

Dem entspricht vor allem die Praxis im englischsprachigen Ausland. „Im angelsächsischen Raum ist es durchaus üblich, dass Klienten mit ihrem Coach einen halb- oder ganzjährigen Vertrag abschließen und darin beispielsweise eine halbstündige Coaching-Sitzung pro Woche vereinbaren“, weiß der Baseler Kurzzeit-Coaching-Experte Dr. Peter Szabó. Hierzulande sind derart lange Prozesse jedoch eine Seltenheit.

Der stärkere Hang zur Kürze hat zum Teil wirtschaftliche Gründe. „Unternehmen zahlen heutzutage oft nicht ohne Weiteres für zehn Coaching-Sitzungen und mehr. Und Selbstzahler sind erst recht kaum bereit, für mehr als ein bis drei Stunden ins Portemonnaie zu greifen“, so Astrid Schreyögg. Als weiterer limitierender Faktor kommt die Zeit hinzu: Reisen Klienten von weither an, drängen sich kompakte Kurzformate von ein oder zwei Tagen geradezu auf.

Sind kurze Coachings ohne dazwischen liegende Reflexionsphasen also bloß eine Notlösung? Eben nicht, sagt Schreyögg: „Es

gibt sehr viele Anliegen, die sich ohne Weiteres in kurzer Zeit, mitunter in einer Doppelstunde, bearbeiten lassen.“

Besonders geeignet für kurze Coachings: Klar umgrenzte Fragestellungen

Die Beraterin hat selbst Coaching-Angebote unterschiedlichen zeitlichen Zuschnitts im Portfolio: Langfrist-Coachings, die zehn Sitzungen und mehr umfassen und sich mitunter über den Zeitraum von einem Jahr erstrecken; Mittelfrist-Coachings von drei bis fünf Sitzungen; und auch Kurzcoachings, die entweder auf eine Doppelstunde von 100-minütiger Dauer angelegt sind, oder aber als intensive Ein- oder Zweitagescoachings stattfinden.

Was Schreyögg Kunden nach einem ersten kurzen Telefonat empfiehlt, hängt maßgeblich vom Anliegen ab. „Vor allem Entwicklungsanliegen – etwa, wenn es darum geht, soziale Kompetenzen zu fördern und einer neuen Führungskraft in ihre Vorgesetztenrolle hineinzuhelfen – erfordern in der Regel einen längerfristigen Coaching-Prozess“, erklärt Schreyögg. Bei Anliegen mit begrenztem Fokus, etwa Entscheidungspro-

blemen oder aktuellen Konfliktfällen, über die sich ein Klient Klarheit verschaffen will, braucht es aus ihrer Sicht dagegen oftmals nur eine oder wenige Sitzungen.

Auch Anette Schirmer-Rusch, Inhaberin von Coaching Individual in Berlin und seit sieben Jahren Anbieterin sogenannter Speed-Coachings, ist ein Fan der kurzen Form, wenn Klienten mit klar umgrenzten Fragestellungen zu ihr kommen. Ihre Erfahrung deckt sich mit der Schreyöggs: „Geht es z.B. um Entscheidungen im Bereich der Karriereplanung, reicht manchmal schon ein Coaching von ein oder zwei Doppelstunden.“ Soll ich meinen Job wechseln oder nicht? Ist eine Promotion für mich wichtig oder nicht? Soll ich mich um den Auslandseinsatz bewerben oder nicht?

Flottes Coaching am Flughafen

„Geradezu prädestiniert sind die Kurzformate auch für Kunden, die kurzfristig professionelle Hilfe brauchen, weil sie vor einem brenzlichen, näher rückenden Gesprächstermin stehen“, so die Beraterin. Um in solchen Fällen schnell zur Verfügung zu stehen, hat Schirmer-Rusch ihren Terminplan so orga-

Systemisch-lösungsorientierter Ansatz nach Steve de Shazer

Der systemisch-lösungsfokussierte Ansatz im Coaching lehnt sich eng an die Anfang der 80er Jahre von den US-Psychotherapeuten *Steve De Shazer* und *Insoo Kim Berg* entwickelte *systemisch-lösungsorientierte Kurztherapie* an. Deren Entwicklung war im therapeutischen Bereich eine Revolution. Denn: Anders als psychoanalytische Ansätze kümmert sich die Kurzzeittherapie so gut wie nicht um den Zusammenhang zwischen Patientenproblem und Lösung.

Kurzzeittherapeuten und Kurzzeit-Coachs *suchen daher nicht nach Problemen und deren Ursachen. Sie konzentrieren sich vielmehr auf vorhandene funktionierende Lösungsansätze* im Leben der Klienten. Der Therapeut bzw. Coach lenkt – vorwiegend durch gezieltes ressourcen- und lösungsorientiertes Nachfragen – die *Aufmerksamkeit des Klienten auf das bereits Funktionierende, auf vorhandene vorwärtsgerichtete Kräfte* und mobilisiert so dessen Stärken und Ressourcen.

Eine typische Intervention ist die sogenannte *Wunderfrage*: „Nehmen wir mal an, Sie wären plötzlich da, wo Sie hinwollen: Was würden Sie dann tun?“ Die Annahme dahinter: Die Vorstellung der eigenen erwünschten Zukunft ist eine vorwärtsgerichtete Kraft, welche der Patient nutzen kann. Der Therapeut eröffnet ihm bloß den Zugang dazu – und macht sich damit schnell selbst überflüssig.

Aus systemisch-lösungsorientierter Perspektive ist Coaching deshalb kein Prozess, der die Entwicklung des Klienten von A bis Z begleitet, sondern stellt die wirkungsvolle *Gestaltung eines Entwicklungsanfangs* dar.

Die *Wirkung der Kurzzeittherapie* ist in der Psychotherapie empirisch *vielfach nachgewiesen* worden. Bei allen möglichen therapeutischen Indikationen erwies sich, dass im Schnitt bei Verfolgung des kurzzeittherapeutischen Ansatzes nur *2,9 Sitzungen fällig* waren. Entsprechende Ergebnisse liegen für den Bereich Coaching nicht vor, lediglich positive Erfahrungswerte. De Shazer selbst betonte sogar ausdrücklich, dass er noch nichts über die wissenschaftliche Wirksamkeit seines Ansatzes im Coaching sagen könne.



„Geht es z.B. um Entscheidungen im Bereich der Karriereplanung, reicht oft ein Coaching von ein, besser jedoch zwei Stunden.“

Anette Schirmer-Rusch, Inhaberin von Coaching Individual in Berlin. Kontakt: Schirmer-Rusch@Coaching-Individual.de

nisiert, dass ihr pro Arbeitstag drei freie Stunden zur Verfügung stehen, die kurzfristig verplant werden können. Bezahlen lässt sie sich, wie Kurzzeit-Coachs meist, von der ersten Sitzung an.

Die Vorzüge des kurzen Formats für Manager mit eng getaktetem Zeitplan sieht auch der Coaching-Anbieter Böning Consult aus Frankfurt/Main. Am 18. Januar 2010 startete das Unternehmen ein Schnellcoaching mit sehr speziellem Zuschnitt oder besser, sehr spezieller Zielgruppe: An jedem Montag, Mittwoch und Donnerstag zwischen 9 Uhr und 21 Uhr können sich Führungskräfte auf der Durchreise am Frankfurter Flughafen coachen lassen. „Eine Anmeldung zum A-B-C Airport-Business-Coaching ist nicht erforderlich“, erklärt Brigitte Fritschle, geschäftsführende Gesellschafterin von Böning-Consult. Gedacht ist das Angebot z.B. für Manager, die rasch eine mentale und taktische Vorbereitung auf eine unmittelbar bevorstehende schwierige Verhandlung oder Präsentation brauchen. Doch auch die Idee, Manager fürs Coaching zu erreichen, deren Terminplan – abgesehen von den bei einer Flugreise entstehenden Pufferzeiten – keine noch so kleine Lücke aufweist, steckt dahinter. Die Coachs von Böning Consult sind überzeugt: Mit den ein, zwei Stunden Flughafen-Coaching lassen sich begrenzte Fragestellungen in der Regel bearbeiten. Oder aber, so Managementberaterin Fritschle: „Der Klient erkennt im Coaching, dass er weiteren Beratungsbedarf hat, und die Sitzung veranlasst ihn, an seinem Wohnsitz die Hilfe eines Coachs in Anspruch zu nehmen oder ein weiterführendes Coaching mit uns zu vereinbaren.“

Je kürzer das Coaching, umso mehr Erfahrung braucht der Coach

Kurzzeit-Coaching stellt den Coach vor besondere Herausforderungen. Er arbeitet

komprimierter als sonst. „Das bedeutet, dass der Coach sehr viel Erfahrung braucht“, sagt Schirmer-Rusch. Denn er muss in der Lage sein, sehr schnell eine vertrauensvolle Beziehung zum Klienten aufzubauen, und er sollte geübt darin sein, eine Situation rasch präzise zu erfassen. „Er muss eine besonders hohe Qualität in der Gesprächsführung haben, um schnell hinter den Vorhang schauen zu können“, drückt es Brigitte Fritschle aus. Vor allem, so die Beraterin, fordert das Kurzzeit-Coaching vielen Coachs strikte Selbstbeschränkung ab: „Als Experte, der empathisch arbeitet, muss man aufpassen, bei der Kurzintervention nicht doch – auch sprachlich – in einen therapeutischen Duktus abzudriften und einen tiefer gehenden Prozess ans Laufen zu bringen. Man muss sich immer wieder vor Augen führen: Der Klient hat dieses eine klar benannte Problem, und das will er jetzt lösen.“

Laut Fritschle ist auch die Tools-Palette, auf die Coachs im Kurzzeit-Coaching zurückgreifen, etwas eingeschränkt. Im Mittelpunkt stehe mehr denn je das Gespräch. Auf Instrumente wie Persönlichkeitstests und dergleichen müsse dagegen verzichtet werden. Andere Coachs, die zeitlich stark limitiert arbeiten, sehen das allerdings anders und erklären, im Großen und Ganzen wenig von der Methodenpalette abzuweichen, die sie auch sonst im Einsatz haben. So könnten durchaus auch visualisierende Techniken wie Zeichnungen und Figurenaufstellungen oder körperbetonte Methoden zum Einsatz kommen.

Kürze durch Körperorientierung

Manche Kurzformate wie das Wingwave-Coaching (siehe Kasten S. 53) fußen sogar dezidiert auf der Anwendung solcher Körper-Methoden und sind – den Anbietern zufolge – gerade deshalb besonders schnell. Die Anbieter gehen in diesen Fällen davon

aus, mit speziellen Körpertechniken Blockaden und Problemursachen rasch auf die Spur kommen zu können. Das heißt: Ihre Interventionen sind – trotz der Kürze der Zeit – ursachenbezogen. Das unterscheidet sie von anderen Kurzzeit-Coaches, bei denen es zur Strategie gehört, auf tiefgreifendere Ursachenanalysen zu verzichten, womit sie sich mehr oder weniger eng an die Anfang der 80er Jahre von den US-Psychotherapeuten Steve De Shazer und Insoo Kim Berg entwickelte systemisch-lösungsorientierte Kurztherapie anlehnen (siehe Kasten S. 50).

Der davon abgeleitete Begriff „lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching“ mag zunächst erstaunen, denn schließlich ist Coaching ein lösungs- und zielorientierter Ansatz. „Oberflächlich betrachtet müsste man sagen, es gibt keinen Unterschied zwischen Coaching an sich und dem lösungsorientierten Kurzzeit-Coaching“, erklärt Peter Szabó, der gemeinsam mit der 2007 verstorbenen Insoo Kim Berg ein viel gelobtes Buch mit dem Titel „Kurz(zeit)coaching mit Langzeitwirkung“ verfasst hat und ein konsequenter Anwender des systemisch-lösungsorientierten Coaching-Ansatzes ist.

„In der Praxis“, sagt Szabó, „gibt es aber sehr wohl verschiedene Herangehensweisen.“ Trotz der generellen Lösungsorientie-



„Ein Kurzzeit-Coaching ist eine Vitaminspritze mit Depotwirkung.“

Dr. Astrid Schreyögg, Coach und Coaching-Ausbilderin aus Berlin. Kontakt: info@schreyoegg.de

rung arbeiten viele Coaches nämlich durchaus auch stärker diagnostisch, bevor sie in die Interventionsphase gehen und mit dem Coachee eine Lösung erarbeiten. Das ist beim lösungsorientierten Kurzzeit-Coaching anders. „Lösungsorientierte Kurzzeittherapeuten wie auch -Coaches rücken komplett ab von der Vorstellung, dass die Analyse des Problems und die Behebung der Ursachen unabdingbare Voraussetzungen für eine nachhaltige Lösung sind“, erklärt der Berater. Sie lassen daher alles Defizitäre außer Acht und fokussieren vielmehr auf vorhan-

dene funktionierende Lösungsansätze im Leben ihres Klienten. Durch ihre Interventionen lenken sie die Wahrnehmung des Klienten dorthin. „Sie gehen ohne Umweg über die Diagnose in die Bestärkung vorhandener Ressourcen. Man könnte sagen: Es werden vorwärtsgerichtete Kräfte genutzt, statt sich auf hinderliche Probleme zu konzentrieren“, so Szabó.

Die Annahme dahinter: Der Klient bringt bereits alles mit, was er für die Lösung seines Problems braucht. Der Coach verschafft ihm nur den Zugang dazu, dann kann der Coachee

allein weitergehen. Hinter dem lösungsorientierten Kurzzeit-Coaching steckt – wie hinter den meisten Schnell-Ansätzen im Coaching, die sich oft (wenn auch nur implizit) an diesen Coaching-Ansatz anlehnen – die Auffassung, dass ein Coaching nicht den gesamten Entwicklungs- und Problemlöseprozess eines Coachees begleiten muss.

Coaching als Gestaltung eines Entwicklungsanfangs

„Coaching ist nach dieser Lesart die Gestaltung eines wirksamen Anfangs“, erklärt Szabó. Metaphorisch bringt es Astrid Schreyögg auf den Punkt: „Ein Kurzzeit-Coaching ist eine Vitaminspritze mit Depot-

wirkung.“ Angesichts dieser Haltung wird auch verständlich, warum ein Coach wie Szabó, der strikt lösungsfokussiert verfährt, eben doch keine Unterscheidung macht zwischen Anlässen, die sich für kurze Coachings eignen und Anlässen, die eine zeitlich langfristige Begleitung brauchen. Szabó coacht auch Klienten mit komplizierteren Entwicklungsanliegen in der beschriebenen Weise – und zwar, wie er sagt, in der Regel erfolgreich.

Der Verzicht auf Ursachenanalysen, der sofortige Einstieg

Wingwave-Coaching als körperbetontes Kurzformat

Die Wingwave-Methode dient vor allem dem *kurzfristigen Abbau von psychischen Blockaden bzw. leistungseinschränkenden negativen Glaubenssätzen und (Leistungs-)Stress*. Außerdem soll diese spezielle Form des Kurzzeit-Coachings helfen, die Kreativität und Selbstmotivation zu steigern. Entwickelt wurde die Methode von den Diplom-Psychologen und Psychotherapeuten *Cora Besser-Siegmund* und *Harry Siegmund*.

Die Grundintervention besteht im Erzeugen bzw. Simulieren „wacher“, künstlicher REM-Phasen (Rapid Eye Movement), das heißt, Bewegungen der Augen, die sonst nur im nächtlichen Schlaf durchlaufen werden. Dieses Verfahren nennt sich *Eye Movement Desentization and Reprocessing* (EMDR), im Kontext des NLP spricht man auch von *Eye Movement Integrator*. Die Augenbewegungen sollen *die Vernetzung beider Gehirnhälften optimieren (bilaterale Stimulation)*, was wiederum – so die Annahme – die mentale Leistungsfähigkeit und Stressresistenz der Klienten verbessert. Zum Wingwave-Coaching-Ansatz gehört neben der Adaption des EMDR außerdem ein auf der *Kinesiologie* beruhender *Muskeltest*, durch den festgestellt werden soll, was die individuellen Stressfaktoren des Coachees sind und wie das Coaching in Bezug darauf gewirkt hat. Ein weiteres Element sind dem *Neurolinguistischen Programmieren* (NLP) entlehnte Kommunikationsformen, die Stressblockaden lösen und mentale Ressourcen steigern sollen.

EMDR ist 2006 vom wissenschaftlichen Beirat Psychotherapie *bei Erwachsenen als Methode zur Behandlung der posttraumatischen Belastungsstörung wissenschaftlich anerkannt* worden. Einige klinische Psychologen melden gleichwohl Zweifel an, die sie damit begründen, dass es *für die zentrale Behauptung der therapeutischen Wirkung der Augenbewegung bislang keine stichhaltigen empirischen Belege* gebe.

Allerdings sind in den vorigen Jahren an deutschen Hochschulen (Universität Hamburg und Medizinische Hochschule Hannover) Forschungsprojekte durchgeführt worden, die eine statistisch signifikante positive Wirkung der Wingwave-Methodenkombination auf Prüfungsängste und Lampenfieber nachweisen. Und am Institut für Kognitions- und Sportspielforschung der Deutschen Sporthochschule Köln werden die neurobiologischen Effekte des Muskeltests von Wingwave-Coaching in Kürze im Rahmen eines Forschungsprojektes u.a. mittels EEG-Messungen (Elektroenzephalographie) und fMRT (funktionelle Magnetresonanztomographie) überprüft. Die neurobiologischen Messungen sollen zeigen, ob die Phänomene beim Muskeltest und realer, messbarer neurobiologischer Stress tatsächlich übereinstimmend auftreten. Außerdem soll dargestellt werden, welche neurobiologischen Phänomene während der wachen REM-Phasen (während des „Winkens“) auftreten.

Leserbefragung: Speed-Coaching

Kurzformate im Coaching eignen sich ...

... für konkrete Fragen, zum Beispiel zum Thema Gehalt.	54%
... für alle, die nur schnell eine unabhängige Meinung hören wollen.	54%
... als Entscheidungshilfe, zum Beispiel bei Karrierefragen.	46%
... als Kennenlern-Angebot für Coachees.	42%
... als Erste Hilfe in psychologischen Fragen.	16%
... nur für Menschen, die kein wirkliches Problem haben.	14%

Mögliche negative Folgen von Kurzzeit-Coachings

Es können Reaktionen und emotionale Effekte provoziert werden, die in der Kürze der Zeit nicht aufgefangen werden können.	54%
Für Menschen mit schwerwiegenden Problemen sind die Kurzformate keine Hilfe und schlimmstenfalls sogar gefährlich.	51%
Durch das Fehlen von Ursachenanalysen können Probleme überdeckt und verstärkt werden.	41%
Kurzzeit-Angebote wecken Hoffnungen, die sie nicht erfüllen können. Coachees könnten damit dauerhaft verprellt werden.	39%
Falsche Ratschläge können neue Probleme auslösen.	33%
In der kurzen Zeit kann keine Beziehung entstehen. Der Coach redet mehr über seine eigene Welt als über die des Coachees.	28%

Wie kurze Coachings bewertet werden

Ein komprimiertes, lösungsorientiertes Coaching mit wenigen Sitzungen kann – je nach Anliegen – sinnvoll sein. Minuten-Coaching aber ist kein Coaching, sondern eine Beratung – oder nur ein Ratschlag.	66%
Kurzformate sind eine interessante Ergänzung des Angebots, natürlich nur für bestimmte Fragen.	52%
Die Zahl der Sitzungen ist nicht so wichtig, wohl aber die Reflexionszeit dazwischen. Fehlt diese, kann Coaching nicht funktionieren.	32%
Die oberflächlichen Angebote gefährden das Image der Branche.	32%
Für konkrete, psychologisch unproblematische Fragestellungen sind Kurzformate absolut ausreichend.	28%
Kurzzeit-Coachings helfen vielleicht nicht immer, schaden aber auch nicht. Im Übrigen wird niemand zur Teilnahme gezwungen.	24%
In wenigen Sitzungen können keine grundlegenden Probleme erkannt oder gar behoben werden.	15%

Quelle: Ergebnisse der managerSeminare-Leserbefragung aus Heft 142. Angegeben ist die prozentuale Anzahl jener Leser, die die Frage zustimmend beantwortet haben. Mehrfachnennungen waren möglich. Insgesamt haben sich 114 Leser an der Umfrage beteiligt.

in ein unterstützendes Gespräch über bewährte und erwünschte Lösungen verkürzen den Prozess in der Regel. Wichtig ist Szabó allerdings: „Schnelligkeit kann ich ebenso wenig garantieren wie Erfolg.“ Dass das Gesamtprozedere zeitlich gerafft werde, sei eher ein positiver Nebeneffekt, den die strikte Lösungsorientierung mit sich bringe, als das hauptsächliche Ziel.

Formate wie das Berliner Turbo-Coaching, die es zuvörderst auf Schnelligkeit anlegen und das Prinzip, Coaching als die Gestaltung eines Entwicklungsanfangs zu sehen, auf die alleräußerste Spitze treiben, sind Coachs wie Szabó daher ein Gräuel. „So etwas ist markt-schreierisch und weckt völlig falsche Erwartungen“, findet der Berater. Denn: „Ob und wann sich die Dinge hinreichend gebessert haben, kann nur der Kunde beurteilen.“

Turbo-Coachings: Mogelpackung oder nicht?

Was zeitlich allzu arg begrenzt bzw. ganz auf Zeitersparnis ausgerichtet ist, gilt – hört man sich unter Coachs um – in der Tendenz als problematisch. Zwar erklärt Coaching-Expertin Astrid Schreyögg: „Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und Coachee lässt sich bei Coachings, die unter anderthalb Stunden dauern, zwar aufbauen und diese Beziehung kann, auch wenn sie nicht allzu tief greifend ist, vom Klienten als bedeutsam wahrgenommen werden.“ Davon abgesehen fallen jedoch viele Interventionen, mit denen Coachs (auch Kurzzeit-Coachs) sonst arbeiten, bei Minuten-Formaten eben doch unter den Tisch. Verschärft tritt auch das bei Kurzzeit-Coachings generell befürchtete Problem (siehe Fax-Forum-Auswertung links) in den Vordergrund, dass möglicherweise beim Klienten Reaktionen und Effekte provoziert werden, die in der Kürze der Zeit nicht aufgefangen werden können. Weshalb das Coaching für

Menschen mit psychischen Problemen womöglich gefährlich wird. Und ob Sachverhalte – auch wenn sie klar umrissen sind – im Dialog in derart kurzer Zeit stets korrekt erfasst werden können, ist ebenso fraglich. Problematisch wird das wiederum vor allem, wenn eine weitere Befürchtung von Kritikern kurzer Formate zutrifft: Dass der Coach beim Turbo-Coaching nämlich besonders in der Gefahr ist, dem Klienten schnell einen Ratschlag aufzudrücken. Schließlich will er ja trotz tickender Uhr rasch etwas bewirken ...

Minuten-Coachings als Marketingaktion

Allenfalls als pffiffige Marketingaktion können einige Kritiker deshalb Ex-und-hopp-Formaten wie dem Berliner Kneipen-Coaching etwas abgewinnen. Und zum Teil verstehen die beteiligten Berater ihr Angebot auch genauso: Als niedrigschwelliges Schnupperangebot für Menschen, die, so Initiator Niels Petring, bisher oft gar nicht wissen, dass es so etwas wie Coaching gibt.

Als Marketing-Aktion hatte auch schon die Münchener Trainerin und Beraterin Sabine Asgodom – als alter Hase im Geschäft ähnlich experimentierfreudig wie die Berliner Speed-Coachs – ihr am 20. März 2009 veranstaltetes sogenanntes Highspeed-Coaching verstanden: Am Equal Payday, der auf die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen aufmerksam machen sollte, stellte sie sich im „Hamburger Museum der Arbeit“ mit gut 50 Coach-Mitstreitern für ein kostenloses Massen-Coaching zur Verfügung: Jeweils 15 Minuten ließen sich 500 Frauen in Sachen Gehaltsverhandlung beraten.

Das Highspeed-Coaching, sagt Asgodom, sei zwar vorwiegend eine Marketingaktion gewesen. „Das heißt aber nicht, dass nicht auch ein zehn- bis fünfzehnminütiger Coaching-Einsatz seine Wirkung hat“, so

Asgodom. Bei manchen Anliegen reiche sogar ein so kurzer Zeitrahmen komplett aus. „Die Klienten sind ja nicht doof. Sie brauchen oft nur ein paar kleine, unspektakuläre Anstöße, um auf einen Lösungsansatz zu kommen“, so die Einschätzung der Beraterin.

Davon ist auch der Berliner Speed-Coach Niels Petring überzeugt. Vielen Kunden sei bereits damit geholfen, ihr Anliegen überhaupt einmal zu formulieren und einer neutralen Person zu schildern. Außerdem könne man beim Berliner Speed-Coaching eine sehr interessante Beobachtung machen, erzählt Petring: „Von Tischwechsel zu Tischwechsel formuliert der Coachee sein Problem neu, bringt es stärker auf den Punkt, bezieht die Anregungen ein, die er beim vorherigen Coach erhalten hat.“ Petring findet deshalb – ungeachtet der Branchenkritik an den Ultrakurzformen –, das,



„Lösungsorientierte Kurzzeit-Coachs rücken komplett ab von der Vorstellung, dass die Analyse des Problems unabdingbare Voraussetzung für eine nachhaltige Lösung ist.“

Dr. Peter Szabó, selbstständiger Kurzzeit-Coach und am Weiterbildungsforum Basel tätig als Ausbilder für lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching. Kontakt: peter.szabo@solutionsurfers.com

was er und seine Kollegen machen, trägt zu Recht den Namen Coaching. „Schließlich achten wir auch darauf, den Coachee mit lösungsorientierten Fragen voranzubringen und nicht mit fertigen Ratschlägen abzuspitzen“, sagt Petring.

Ob dies immer gelingt, steht auf einem anderen Blatt geschrieben. Die Zeitungsreportagen lassen jedenfalls teilweise etwas anderes vermuten: Da berichten die Reporter durchaus von Tipps – und zwar manch-

mal auch danebenliegenden. Freilich lässt sich darüber streiten, wie schlimm das ist. Denn, lässt man die (gewiss noch stärker durch den Background des Coachs als durch die Kürze bedingte) Ratschlagsqualität einmal außer Acht, so stellt sich gerade in puncto Speed-Coaching wieder einmal die alte Grundsatzfrage: Wie viel Ratschlag darf im Coaching überhaupt sein, damit es noch als Coaching gelten kann?

Sylvia Jumpertz ■