

## „Zeit zum Arbeiten haben“



**Ein Beispiel aus der Coachingpraxis ©**

**von Frank Pyko, Juli 2011**

## Worum geht es?

Sie finden hier einen Bericht aus meiner Coachingpraxis, der einen tieferen Einblick in meine Arbeitsweise ermöglicht und aufzeigt, wie „Neues Lernen“ funktionieren kann.

Die hier vorgestellte Coaching-Sequenz ist als Teil eines gesamten Prozesses zu betrachten. Sie kann einen Eindruck vermitteln, ist jedoch nicht als streng definierter Ablauf zu verstehen.

## 1. Ausgangslage

### Was ist der Anlass für das Coaching?

Im Rahmen eines Coachings tauchte bei einer Führungskraft (FK) der Wunsch auf, selbstbestimmter, zufriedener und mit höherer Qualität zu arbeiten, das heißt, mehr Zeit für die wirklich wichtigen Aufgaben im Rahmen seiner Managementtätigkeit zu haben. Dazu zählen strategische, analytische Aufgaben, Mitarbeitergespräche, aber auch so einfache Dinge, wie sich genügend auf wichtige Meetings vorzubereiten und nachdenken zu können. Die Situationsbeschreibung gipfelte in die Aussage: „Hilfe, ich komme während meiner Arbeitszeit nicht zum Arbeiten, weil ich permanent in Meetings und Besprechungen festhänge, die oben drauf zu 70% ineffektiv sind! Außerdem erhalte ich zu viele E-Mails, die ich gar nicht erhalten muss bzw. deren Inhalt nicht klar genug formuliert ist.“

**Um wen geht es?** Führungskraft, Anfang 40, Bereichsleiter in einem größeren Industrieunternehmen.

**Was ist bisher im Coaching passiert?** Der Coachee hat sich im Coaching von einengenden persönlichen Verhaltensweisen befreit. Als eine im Vergleich zu seinen Kollegen relativ junge Führungskraft orientierte er sich anfangs stark an den von seinen älteren Kollegen vorgelebten Managementpraktiken, die auch trotz Rückfragen keinerlei Motivation erkennen ließen, an dem unbefriedigenden Zustand etwas zu ändern. Doch das Coaching ließ ihn selbstständig, tatkräftig und unabhängig im Denken und Handeln werden. Deshalb beschloss er, für sich und seinen Bereich nach praktikablen Lösungen zu suchen.

## 2. „Neues Arbeiten“ – wer sagt, dass Coaching kompliziert sein muss?

Die nachfolgend aufgeführte Coaching-Sequenz dauerte rund 2,5 Stunden. Dazu ist jedoch anzumerken, dass sich aufgrund der vorherigen Coachings zwischen Coachee und Coach eine hohe Arbeitsqualität herausbilden konnte.

„**In Gang kommen**“ – Während eines Spazierganges wurde ein Austausch hinsichtlich der Bedürfnisse und der Idealvorstellung von Arbeit seitens der Führungskraft vorgenommen.

**Die Wunsch-Woche** – Auf einer Pinnwand wurde vom Coachee seine Wunsch-Woche mit exakten Zeiten, Arbeitsblöcken und Inhalten notiert. Die Ausgangsfrage lautete:

**Stellen Sie sich vor, alles ist möglich,  
wie würde dann Ihre Wunsch-Woche genau aussehen?**

**Unterschiede erkennen** – Die zwischen der „normalen“ und der Wunsch-Woche bestehenden Unterschiede wurden verifiziert und aufgelistet. Die wesentlichen Ansatzpunkte für Veränderungen benannt, wie Art und Umfang der Freigabe des Kalenders für Dritte, Umgang mit der Nicht-Teilnahme bei Meetings, Regeln für Besprechungen und den E-Mail-Verkehr in seinem Bereich u. a.

**Umsetzungsplan** – Die zur Umsetzung seiner Wunsch-Woche benötigten Maßnahmen hat der Coachee direkt vor Ort in seinem Notebook terminiert und mit den jeweiligen Aufgabenstellungen versehen. Dabei ging es darum, zu den zwei Themenkreisen „Besprechungen“ und „E-Mails“ mit seinem Sekretariat und seinem Team Vereinbarungen zu treffen und Regeln aufzustellen. Der Coachee empfand schon im Workshopraum eine große Vorfreude auf sein „neues Arbeiten“ und es kam ihm vor, als hätte er einen neuen Arbeitsplatz bekommen.

### 3. Transfer in die Arbeitspraxis

Für die Anpassung und Realisierung der angedachten Maßnahmen wurde ein Zeitraum von 4 Wochen angesetzt. Interessant war für die Führungskraft, dass er überall nur offene Türen und Verständnis antraf. Die Umsetzung erfolgte einfach und zügig, denn im Grunde ging es nur um die wirkliche Einhaltung schon bekannter Regeln und Verhaltensweisen.

Das Ergebnis war, dass sich die Anzahl der E-Mails aus seinem Geschäftsbereich um 30 % verringerte (vergleichbare Werte bei anderen Führungskräften lagen in der Regel zwischen 20% und 40%). Außerdem erlebte er eine hohe Zufriedenheit in der Arbeit, weil er zu bestimmten Meetings nicht ging und die gewonnene Zeit zur Vorbereitung der für ihn wichtigen Meetings verwenden konnte.

### 4. Erläuterung des Coachs

Es zeigt sich auch hier, dass die Qualität des inneren Spiels, also dessen, was sich in uns abspielt, relevant ist, um im äußeren Spiel, also dem sichtbaren Tun, erfolgreich sein zu können.

Diese Führungskraft hat mit dem bisherigen Coaching-Prozess eine innere Klarheit und Gelassenheit, frei von Störungen, entwickelt, die es ermöglichte, dass sich die wirklichen eigenen Bedürfnisse ausdrücken wollten.

Beides, persönliche Souveränität und das Wissen um die eigenen Bedürfnisse, sind Voraussetzungen, um in seinem Arbeitsumfeld die gewünschten Veränderungen erreichen zu können.

von Frank Pyko, im Juli 2011

#### **Weiterführende Informationen:**

[Weitere Praxisbeispiele](#)

[INNER GAME COACHING von W. T : Gallwey](#)

[COACHING FÜR DIE PRAXIS von John Whitmore](#)