

Dreiecksverträge im Coaching: Vertraulichkeit versus Vertraglichkeit?

Die Wirksamkeit von Führungskräfte-Coaching ist in Beraterkreisen unumstritten: Coaching gilt als die individuellste Form der Führungskräfteentwicklung und somit als sehr erfolgversprechende Methode zur Stärkung der professionellen Führungsrolle. In den Büroetagen der Unternehmen selbst dagegen – so unsere Erfahrung – gilt das in Anspruch nehmen von Coaching oftmals als nur wenig rühmlich: Ein Coach wird häufig hinter vorgehaltener Hand akquiriert, und es bestehen lediglich vage Vorstellungen darüber, was Coaching in welcher Zeit zu leisten in der Lage ist und was nicht.

Die Akzeptanz von Coaching in Unternehmen erhöhen

Wie lässt sich der Einsatz externer Coaches unter Beachtung einer systemischen Perspektive besser im Gesamtkontext einer Organisation verankern? Im Bereich der Führungskräftequalifizierung des DaimlerChrysler-Werkes Sindelfingen wird diese Frage derzeit wie folgt beantwortet: Indem sowohl der Personalbereich als auch der Vorgesetzte eine sinnvolle Rolle innerhalb des Coaching-Prozesses einnehmen. Die vertrauliche Zweiersituation Coach-Coachee muss bestehen bleiben, bedarf aber davor und danach entscheidender Erweiterungen.

Bislang konzentrieren sich die Bemühungen darauf, umfassende und effektive Modelle zur Gestaltung der Arbeitsbeziehung zwischen Coaching-Klient und Coach zu etablieren: Im Mittelpunkt steht die Interaktionsgestaltung ausschließlich zwischen diesen beiden Personen (s. Abb. 1). Dieser Forschungsfokus ist unabdingbar und muss ohne Frage weiter vertieft werden.

Jede einzelne der dort dargestellten Phasen bezieht sich auf die kleinstmögliche Einheit: Coach und Klient (Coachee). Dies bedeutet jedoch eine unnötige Reduktion, die von einer **systemischen Blickfelderweiterung** profitieren könnte. Im Werk

Sindelfingen der DaimlerChrysler AG waren bislang weder der firmeneigene Personalbereich noch der Vorgesetzte des Coachees systematisch in den Coaching-Prozess eingebunden. Das transaktionsanalytische Modell des „Dreieckvertrages“ von Fanita English [2] zeigt auf, wie sich die hier angestrebten Veränderungen konzeptionell gestalten lassen.

Dipl.-Psych. Stephan Limpächer, Leiter Weiterbildung, DaimlerChrysler AG, Werk Sindelfingen
Stephan.Limpaecher@DaimlerChrysler.com



Dipl.-Psych. Martina Limpächer, Werks- und Centerentwicklung, DaimlerChrysler AG, Werk Sindelfingen
Martina.Limpaecher@DaimlerChrysler.com

