



## Executive Coaching

### HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

Coaching ist eine bewusste Investition in persönliche Klarheit, Wirksamkeit und Entwicklung.

In einer zunehmend **komplexen Arbeitswelt** wachsen Verantwortung, Entscheidungsdruck und Erwartungshaltungen. Coaching bietet einen strukturierten Rahmen, um innezuhalten, Perspektiven zu erweitern und eigene Handlungsspielräume gezielt weiterzuentwickeln.

Die folgenden Fragen und Antworten geben einen Überblick über Verständnis, Ablauf und Rahmenbedingungen des Coaching-Prozesses.

- 1. Grundverständnis von Coaching**
- 2. Rolle & Verantwortung**
- 3. Ablauf & Organisation**
- 4. Wirksamkeit & Nachhaltigkeit**
- 5. Rahmenbedingungen**

## 1.1 Was ist Coaching?

Coaching ist ein individueller, strukturierter Entwicklungsprozess. Er bietet einen geschützten Rahmen, in dem Reflexion möglich wird, Klarheit entsteht und neue Perspektiven sichtbar werden.

Im Mittelpunkt steht die Entwicklung aus eigener Kraft – nicht durch Vorgaben, sondern durch gezielte Impulse, die Selbstführung und Eigenverantwortung stärken.

## 1.2 Was ist der Zweck von Coaching?

Ziel des Coachings ist es, Handlungssicherheit zu gewinnen und bewusste Entscheidungen zu ermöglichen.

Coaching unterstützt dabei,

- komplexe Situationen klarer zu erfassen,
- eigene Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren,
- hinderliche Überzeugungen zu überprüfen,
- neue Lösungswege zu entwickeln,
- und diese nachhaltig in den Alltag zu übertragen.

## 1.3 Für wen kommt Coaching in Frage?

Coaching richtet sich an **Führungskräfte und Unternehmer**, die

- ihre Wirksamkeit in anspruchsvollen Situationen steigern möchten,
- ihre Führungsrolle bewusster gestalten wollen,
- mit Entscheidungsdruck, Konflikten oder Veränderungsprozessen umgehen müssen,
- ihre Selbstführung stärken möchten,
- oder ihre Denk- und Verhaltensmuster weiterentwickeln wollen.

Voraussetzung ist die Bereitschaft zur Reflexion und zur aktiven Mitgestaltung des eigenen Entwicklungsprozesses.

## 1.4 Was sind typische Coaching-Anlässe?

Typische Coaching-Anlässe entstehen häufig in Phasen erhöhter Verantwortung, Veränderung oder Komplexität.

Dazu gehören beispielsweise:

- Übernahme einer neuen Führungsrolle
- Vorbereitung auf größere Verantwortungsbereiche
- Entscheidungsdruck in komplexen Situationen
- Umgang mit Konflikten oder schwierigen Gesprächen
- Rollenklärung zwischen Führung, Team und Organisation
- Begleitung von Veränderungsprozessen
- Wunsch nach größerer Selbstführung und innerer Klarheit
- Reflexion des eigenen Führungsstils
- Weiterentwicklung von Denk- und Handlungsmustern

Coaching kann sowohl präventiv zur Weiterentwicklung als auch begleitend in herausfordernden Situationen eingesetzt werden.

## 1.5 Was Coaching nicht ist?

Coaching ist weder Therapie noch Fachberatung.

Es bietet keine vorgefertigten Lösungen, sondern unterstützt dabei, eigene Antworten zu entwickeln.

Coaching ist kein Training mit standardisierten Inhalten und kein Mentoring auf Basis persönlicher Ratschläge.

Im Mittelpunkt steht die reflektierte Entwicklung aus eigener Kraft.

## 2.1 Was macht der Coach?

Der Coach gestaltet einen strukturierten, geschützten Rahmen für Reflexion und Entwicklung.

Er stellt gezielte Fragen, gibt Impulse, spiegelt Wahrnehmungen und unterstützt dabei, Denk- und Handlungsmuster bewusst zu machen.

Der Coach sorgt für Klarheit im Prozess, hält den Fokus auf die vereinbarten Ziele und begleitet die Entwicklung neuer Perspektiven und Lösungsansätze.

Er übernimmt dabei keine inhaltliche Entscheidungsfunktion, sondern fördert Selbstführung und eigenverantwortliches Handeln.

## 2.2 Welche Verantwortung trägt der Coachee?

Der Coachee trägt die Verantwortung für seine Ziele, Entscheidungen und die Umsetzung der erarbeiteten Schritte.

Coaching entfaltet seine Wirkung nur, wenn Bereitschaft zur Reflexion, Offenheit und aktive Mitgestaltung vorhanden sind.

Der Coachee entscheidet selbst, welche Themen eingebracht werden und welche Lösungsansätze verfolgt werden.

Nachhaltige Entwicklung entsteht durch konsequente Umsetzung im beruflichen Alltag.

Im **Unternehmenskontext** ist der Auftraggeber für die Beauftragung und den organisatorischen Rahmen verantwortlich.

Ziele werden im Vorfeld abgestimmt und transparent definiert.

Die inhaltliche Vertraulichkeit der Coaching-Gespräche bleibt gewahrt.

Der Auftraggeber erhält – sofern vereinbart – eine übergeordnete Rückmeldung zum Prozess, jedoch keine detaillierten Gesprächsinhalte.

Eine klare Rollenklärung zwischen Auftraggeber, Coachee und Coach ist Voraussetzung für einen wirksamen Coaching-Prozess.

## 2.3 Welche Rolle spielt der Auftraggeber (bei Unternehmenscoaching)?

### 3.1 Wie erfolgt der Coaching-Prozess?

Der Coaching-Prozess beginnt mit einem Vorgespräch zur Klärung von Anliegen, Zielsetzung und Rahmenbedingungen.

Auf dieser Grundlage werden konkrete Entwicklungsziele definiert und der zeitliche Rahmen abgestimmt.

Im weiteren Verlauf werden aktuelle Fragestellungen, konkrete Situationen aus dem Berufsalltag sowie individuelle Denk- und Handlungsmuster reflektiert und weiterentwickelt.

Zwischen den Sitzungen erfolgt die bewusste Umsetzung im Alltag. Fortschritte, Erfahrungen und neue Erkenntnisse werden in den Folgeterminen aufgegriffen und vertieft.

Coaching ist ein zeitlich begrenzter Entwicklungsprozess und keine unbefristete Begleitung.

Eine Coaching-Sitzung folgt einer klaren, aber flexiblen Struktur:

1. Klärung des aktuellen Anliegens
2. Präzisierung des Ziels für die Sitzung
3. Reflexion und Perspektivwechsel
4. Entwicklung konkreter Handlungsoptionen
5. Transfervereinbarung für den Alltag

Im Mittelpunkt stehen praxisnahe Situationen und konkrete Herausforderungen. Das Coaching ist dialogisch, strukturiert und lösungsorientiert.

### 3.2 Wie laufen Sitzungen ab?

### 3.3 Wie lange dauern Sitzungen?

Eine Coaching-Sitzung dauert in der Regel 60 bis 90 Minuten.

Die konkrete Dauer wird im Vorfeld vereinbart und orientiert sich an Zielsetzung und Kontext.

Für **Executive-Formate** oder komplexe Fragestellungen können auch längere Einheiten sinnvoll sein.

Coaching-Sitzungen finden üblicherweise im Abstand von zwei bis vier Wochen statt.

Dieser Rhythmus ermöglicht ausreichend Zeit für Umsetzung und Reflexion im Alltag.

Die Frequenz kann je nach Zielsetzung, Dringlichkeit oder Projektphase angepasst werden.

### 3.4 Wie häufig finden sie statt?

### 4.1 Was zeichnet wirksames Coaching aus?

Wirksames Coaching ist zielklar, strukturiert und konsequent auf Umsetzung ausgerichtet.

Es verbindet Reflexion mit konkreten Handlungsoptionen und stellt den Transfer in den Alltag sicher.

Entscheidend sind Offenheit, Eigenverantwortung und die Bereitschaft zur aktiven Umsetzung.

## 4.2 Wie wird Fortschritt sichtbar?

Fortschritt zeigt sich in:

- klareren Entscheidungen
- verändertem Verhalten im Alltag
- höherer Handlungssicherheit
- konstruktiverem Umgang mit herausfordernden Situationen

Je nach Kontext können qualitative Zielvereinbarungen oder Reflexionsschleifen zur Orientierung dienen.

## 4.3 Wie wird Nachhaltigkeit gesichert?

Nachhaltigkeit entsteht durch:

- konkrete Transfervereinbarungen
- regelmäßige Reflexion zwischen den Sitzungen
- Anwendung im realen Führungs- oder Arbeitskontext
- bewusste Integration neuer Denk- und Handlungsmuster

Coaching ist wirksam, wenn Erkenntnisse nicht nur verstanden, sondern umgesetzt werden.

## 5.1 Wie wird Vertraulichkeit gewährleistet?

Coaching-Gespräche sind vertraulich.

Inhalte aus den Sitzungen werden ohne ausdrückliche Zustimmung des Coachees nicht an Dritte weitergegeben.

Im **Unternehmenskontext** werden lediglich übergeordnete Ziel- oder Prozessinformationen – sofern vereinbart – rückgemeldet, jedoch keine Gesprächsinhalte.

Vereinbarte Termine können in begründeten Fällen verschoben werden.

Absagen sollten frühzeitig erfolgen.  
Die konkreten Fristen werden im Angebot bzw. in der Vereinbarung geregelt.

## 5.2 Was passiert bei Terminverschiebung?

## 5.3 Wie flexibel ist der Prozess?

Der Coaching-Prozess ist strukturiert, bleibt jedoch anpassungsfähig.

Ziele, Schwerpunkte und Intensität können im Verlauf – bei veränderten Anforderungen – gemeinsam überprüft und angepasst werden.

Gleichzeitig bleibt der vereinbarte zeitliche Rahmen verbindlich.