



Chance mich am Arsch- wer coacht eigentlich die Veränderungsoffer?

Professor Dr. Axel Koch

Mit einem flammenden Appell an die große Zuhörerschaft rückte Prof. Koch die Opfer der rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt in den Fokus und mahnte, dass diese mehr von den Coachs gesehen werden müssten.

Er ging der Frage nach, wie viel Veränderung ein Mensch überhaupt aushalten kann und was passiert, wenn die Grenze überschritten ist.

Das Ziel des Coachings mit den Mitarbeitern, die am dauernden Change-Prozess zu zerbrechen drohen ist für ihn:

- deren „internale Kontrollüberzeugung“ zu stärken, das heißt, ihnen die Bereiche wieder bewusst zu machen, in denen sie noch Spielraum und Gestaltungsmacht haben.
- Ihre Selbstwirksamkeit zu thematisieren
- Den Optimismus zu aktivieren
- Sie in ein aktives Handeln zu bringen.

Er stellt das Modell der Veränderungsbalance vor:

Bei sehr hohem Tempo der Veränderung aber geringem Veränderungsausmaß stellt sich Erschöpfung ein	Bei sehr hohem Tempo und sehr hohem Veränderungsausmaß spricht er von Selbstvergewaltigung
Bei geringem Tempo und geringem Veränderungsausmaß ist der Mitarbeiter in der Veränderungsbalance	Bei geringem Tempo und hohem Veränderungsausmaß reagiert der Mitarbeiter eher mit der Haltung „ Das ist nicht mein Ding “

Vor allem ist es ihm wichtig, dass die Mitarbeiter in den Fokus geraten, dass nicht fleißig in den oberen Führungsebenen ein rasanter Changeprozess gecoacht wird, in dem die Mitarbeiter in den unteren Ebenen verloren gehen. Hier müssen Coachs starke Sparringspartner werden- und gelegentlich eben auch ein Anwalt für die Mitarbeiter, die nicht gehört werden.