



Copyright Praxis Brücke AG / Bildquelle: Adobe Stock

Die positive Wirkung von Coaching in Organisationen

Praxis Brücke AG
Oktober 2023

In der heutigen Arbeitswelt stehen Organisationen vor zahlreichen Herausforderungen, darunter wachsender Wettbewerb, steigende Komplexität und Veränderungen in der Arbeitsumgebung.

Um in diesem dynamischen Umfeld erfolgreich zu sein, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Mitarbeitende ihr volles Potenzial entfalten können, sowohl in Bezug auf ihre Leistung als auch ihr Wohlbefinden. Hier kommt Coaching ins Spiel.

Coaching hat sich als eine wirksame Methode erwiesen, um Mitarbeitende in Organisationen zu unterstützen und ihr Wohlbefinden und ihre Leistung zu verbessern. In diesem Artikel werden die Auswirkungen von Coaching auf das Wohlbefinden und die Leistung von Mitarbeitenden in Organisationen näher betrachtet.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Wohlbefinden am Arbeitsplatz bezieht sich auf den mentalen, emotionalen und physischen Zustand von Mitarbeitenden in ihrer Arbeitsumgebung.

Studien haben gezeigt, dass ein positives Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu einer Reihe von Vorteilen führen kann, wie z. B. geringerer Stress, höhere Motivation, verbesserte Arbeitszufriedenheit und bessere psychische Gesundheit. Coaching kann einen bedeutenden Beitrag dazu leisten, das Wohlbefinden von Mitarbeitenden zu fördern.

■ Mentale und emotionale Unterstützung

Im Coaching erhalten Mitarbeitende eine individuelle Betreuung und Unterstützung bei der Bewältigung von Herausforderungen, die sich auf ihr mentales und emotionales Wohlbefinden auswirken können, wie z. B. Stress, Konflikte oder Unsicherheiten.

Durch die Reflexion von Gedanken und Gefühlen im Coaching-Prozess können Mitarbeitende ihre Emotionen besser verstehen, lernen, damit umzugehen und geeignete Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

■ Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstreflexion

Coaching hilft Mitarbeitenden, ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstreflexionsfähigkeiten zu stärken. Sie lernen, ihre eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen, ihre Werte und Überzeugungen zu reflektieren und ein tiefes Verständnis für ihre eigenen Bedürfnisse und Ziele zu entwickeln. Dieses gestärkte Selbstbewusstsein und Selbstverständnis kann zu einem besseren Selbstmanagement führen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern.

■ Förderung von Work-Life-Balance

Coaching kann Mitarbeitenden helfen, eine gesunde Work-Life-Balance zu finden, indem es ihnen ermöglicht, ihre Prioritäten zu klären, Zeitmanagement-Fähigkeiten zu verbessern und effektive Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu entwickeln.

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance trägt zum Wohlbefinden von Mitarbeitenden bei, da sie ihnen ermöglicht, ihre beruflichen und persönlichen Anforderungen besser in Einklang zu bringen.

Leistungsverbesserung / Leistung

ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Mitarbeitenden in Organisationen. Coaching kann Mitarbeitenden dabei helfen ihre Leistung zu verbessern und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

■ Identifikation und Entwicklung von Stärken

Coaching unterstützt Mitarbeitende dabei, ihre individuellen Stärken zu identifizieren und weiterzuentwickeln. Durch Reflexion und Feedback im Coaching-Prozess können Mitarbeitende ihre Fähigkeiten, Talente und Ressourcen besser erkennen und nutzen. Dies ermöglicht es ihnen, ihre Stärken gezielt einzusetzen und ihre Leistung zu verbessern.

■ Klärung von Zielen und Prioritäten

Coaching hilft Mitarbeitenden dabei, ihre beruflichen Ziele und Prioritäten zu klären und geeignete Strategien zu entwickeln, um diese Ziele zu erreichen. Dies ermöglicht es Mitarbeitenden, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und ihre Energie und Ressourcen effektiv einzusetzen, um ihre Leistung zu steigern.

■ Entwicklung von Kompetenzen

Coaching kann Mitarbeitenden dabei helfen, ihre beruflichen Kompetenzen weiterzuentwickeln und ihre berufliche Expertise zu erweitern. Durch individuelles Coaching können Mitarbeitende spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse entwickeln, die für ihre Arbeit relevant sind, wie z. B. Kommunikationsfähigkeiten, Führungsqualitäten oder Problemlösungsfähigkeiten. Dies führt zu einer Verbesserung der Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz.

■ Förderung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative

Coaching unterstützt Mitarbeitende dabei, ihre Selbstverantwortung und Eigeninitiative zu stärken. Durch die Reflexion von Verhalten und Handlungen im Coaching-Prozess können Mitarbeitende ihre Verantwortung für ihre eigene Leistung und ihr Handeln erkennen und lernen, selbstständig Initiativen zu ergreifen, um ihre Leistung zu verbessern.

■ **Steigerung der Motivation und Engagement**

Coaching kann Mitarbeitende dabei unterstützen, ihre Motivation und ihr Engagement für ihre Arbeit zu steigern.

Durch das Setzen von Zielen, das Schaffen von Klarheit über die eigenen Werte und Motivationen und die Unterstützung bei der Umsetzung von Handlungsplänen können Mitarbeitende ihre intrinsische Motivation steigern und sich stärker mit ihrer Arbeit identifizieren. Dies führt zu einer verbesserten Leistung und Engagement am Arbeitsplatz.

Hier sind einige weitere Aspekte, die die Auswirkungen von Coaching auf das Wohlbefinden und die Leistung von Mitarbeitenden in Organisationen betreffen:

■ **Verbesserung der Kommunikation und Beziehungen**

Coaching kann die Kommunikationsfähigkeiten von Mitarbeitenden stärken und dazu beitragen, bessere Beziehungen im Arbeitsumfeld aufzubauen. Durch die Reflektion von Kommunikationsstilen, -mustern und -herausforderungen im Coaching können Mitarbeitende lernen, effektiver zu kommunizieren und Beziehungen mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden zu verbessern. Dies fördert eine positive Arbeitsatmosphäre und trägt zur Steigerung des Wohlbefindens und der Leistung bei.

■ **Umgang mit Veränderungen und Herausforderungen**

Coaching kann Mitarbeitenden helfen, besser mit Veränderungen und Herausforderungen im Arbeitsumfeld umzugehen. Ob es sich um organisatorische Veränderungen, berufliche Herausforderungen oder persönliche Schwierigkeiten handelt, Coaching bietet einen unterstützenden Rahmen, um mit solchen Situationen konstruktiv umzugehen. Mitarbeitende können lernen, ihre Denkmuster zu reflektieren, neue Perspektiven einzunehmen und effektive Lösungen zu entwickeln, um mit Veränderungen und Herausforderungen umzugehen und ihre Leistung aufrechtzuerhalten.

■ **Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit**

Coaching kann das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit von Mitarbeitenden stärken. Durch Reflexion und Feedback im Coaching-Prozess können Mitarbeitende ihr Selbstverständnis verbessern, ihre Stärken und Ressourcen erken-

nen und ihr Selbstvertrauen steigern.

Dies führt zu einer erhöhten Selbstwirksamkeit - dem Glauben an die eigene Fähigkeit, Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Mitarbeitende, die sich selbstbewusst und selbstwirksam fühlen, sind in der Regel motivierter und leistungsfähiger.

■ **Unterstützung bei der Karriereentwicklung**

Coaching kann dazu beitragen, dass Mitarbeitende bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden, indem es ihnen ermöglicht, ihre beruflichen Ziele zu identifizieren und Schritte zu planen, um diese Ziele zu erreichen. Dieser Prozess hilft den Mitarbeitenden, ihre beruflichen Wünsche und Ambitionen zu klären, fundierte berufliche Entscheidungen zu treffen und effektive Karrierestrategien zu entwickeln. Durch diese Unterstützung wird die berufliche Entwicklung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gefördert, was sich positiv auf ihre Leistung am Arbeitsplatz auswirken kann.

■ **Prävention von Burnout und Stressmanagement**

Coaching kann dazu beitragen, Burnout vorzubeugen und Mitarbeitende bei der Bewältigung von Stress zu unterstützen. Durch die Reflexion von Stressoren, die Identifikation von Stressmustern und die Entwicklung von effektiven Stressbewältigungsstrategien können Mitarbeitende lernen, mit beruflichem Stress und Belastungen besser umzugehen. Dies kann das Wohlbefinden der Mitarbeitenden verbessern und ihre Leistungsfähigkeit aufrechterhalten.

■ **Förderung von Eigenverantwortung und Eigeninitiative**

Coaching ermutigt Mitarbeitende, eigenverantwortlich zu handeln und Eigeninitiative zu zeigen. Durch den Coaching-Prozess können Mitarbeitende lernen, ihre eigene Verantwortung für ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu übernehmen und proaktiv Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Leistung zu verbessern. Dies kann zu einem gesteigerten Sinn für Eigenverantwortung und Eigeninitiative führen, was sich positiv auf das Wohlbefinden und die Leistung der Mitarbeitenden auswirkt.

■ **Förderung von Flexibilität und Anpassungsfähigkeit**

In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt ist Flexibilität und Anpassungsfähigkeit von großer Bedeutung. Coaching kann Mitarbeitenden helfen, ihre Fähigkeiten zur Anpassung an Verän-

derungen zu verbessern und flexibler in verschiedenen Arbeitsumgebungen zu agieren. Durch Reflexion und Feedback im Coaching können Mitarbeitende ihre Denkmuster und Verhaltensweisen erkennen, die sie daran hindern, sich anzupassen, und alternative Handlungsweisen entwickeln. Dies fördert die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Mitarbeitenden, was sich positiv auf ihre Leistung und ihr Wohlbefinden auswirkt.

■ Verbesserung der Selbstreflexion und Selbstentwicklung

Coaching fördert die Selbstreflexion und Selbstentwicklung von Mitarbeitenden. Durch den Coaching-Prozess werden Mitarbeitende ermutigt, sich selbst zu reflektieren, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und an ihrer persönlichen Entwicklung zu arbeiten. Dies kann zu einem verbesserten Selbstverständnis und einer besseren Selbstregulation führen. Mitarbeitende, die sich kontinuierlich selbst reflektieren und an ihrer persönlichen Entwicklung arbeiten, sind besser in der Lage, ihre Leistung zu optimieren und ihr Wohlbefinden zu steigern.

Die Auswirkungen von Coaching auf das Wohlbefinden und die Leistung von Mitarbeitenden in Organisationen sind vielfältig und bedeutsam. Coaching fördert die Selbstreflexion, persönliche Entwicklung, Selbstbewusstsein, Flexibilität, Motivation und Engagement von Mitarbeitenden.

Es unterstützt sie bei der Bewältigung von Veränderungen und Herausforderungen, verbessert die Kommunikation und Beziehungen, und fördert Eigenverantwortung und Eigeninitiative. Unternehmen können von den positiven Auswirkungen des Coachings auf das Wohlbefinden und die Leistung ihrer Mitarbeitenden profitieren und somit eine positive Arbeitskultur und ein erfolgreiches Arbeitsumfeld fördern.

Weitere Artikel die Sie interessieren könnten:

[Warum Führungskräfte eine Coachinausbildung absolvieren sollten!](#)

[Betriebliche*r Mentor*in - Wegbegleiter in der beruflichen Weiterentwicklung](#)

[Die Bedeutung von Kommunikation der Coaching- und Betrieblichen Mentoren-Ausbildung](#)

Weitere Artikel finden Sie auf unserer Website: <https://praxis-bruecke.ch/info-center/impulse/>

Sie haben weitere Fragen zu unseren Ausbildungen?

Weitere Informationen zu den einzelnen Modulen finden Sie auf unserer website unter: www.praxis-bruecke.ch/ausbildungen oder besuchen Sie unsere Online Infoabende. Die nächsten Termine finden Sie hier: www.praxis-bruecke.ch/ausbildungen/infoabende/

Vor der Auswahl des Ausbildungsberufes rund um Coaching und Beratung gibt es viele Fragen. Unsere Checkliste hilft Ihnen dabei Ihren Fähigkeiten, Wünschen und Kenntnissen entsprechend die Auswahl einzugrenzen. Hier geht es zum Check: [Steckt ein Coach in mir?](#)

Gerne beraten wir Sie auch telefonisch oder per Mail.

Wir freuen uns auf Sie!



Praxis Brücke AG

Jagdgasse 1
4310 Rheinfelden

061 831 10 10
ausbildung@praxis-bruecke.ch
www.praxis-bruecke.ch



SGfB

Schweizerische Gesellschaft für Beratung
Associazione Svizzera dei Consulenti
Associazione Svizzera di Consulenza
Swiss Association for Counselling



**... und jetzt tu ich was
für meine Zukunft!**

Coaching- und Beraterausbildungen

- Eidgenössisch anerkannt
- Modular aufgebaut
- Online und vor Ort Unterricht

