



Berufsverband für Coaching,
Supervision und Organisationsberatung

Ein guter Start ins Coaching

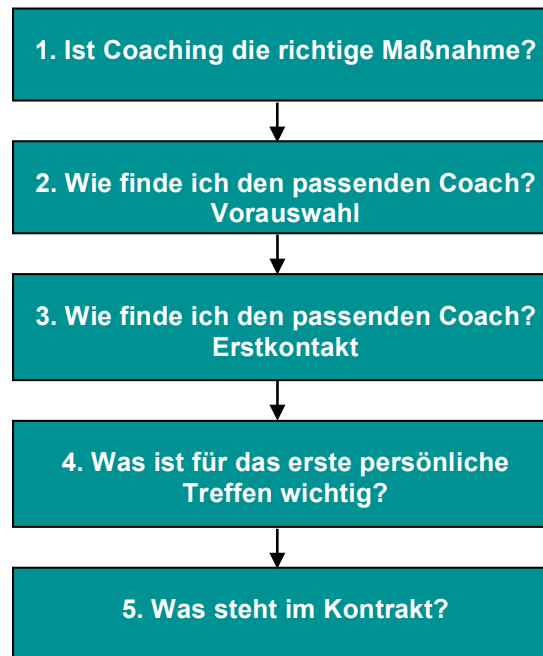
Eine Begleitung in fünf Schritten
anhand von Leitfäden

THOMAS POPPE

Handout zum Referat des bso
„Gelingendes Coaching durch kompetente Kunden“
an der Personal Swiss in Zürich
am 9. April 2013

Gut beraten.

Fünf Schritte ins Coaching



1. Leitfaden: Ist Coaching die richtige Maßnahme?

- Das Anliegen lässt sich als Differenz zwischen Ist- und Zielsituation beschreiben.
- Für das Überwinden der Differenz fehlen beschreibende Regeln, wodurch ein (reflexiver) Beratungsprozess nötig wird.
- Das Anliegen bezieht sich auf die berufliche Tätigkeit und betrifft Dimensionen wie Organisation, Rolle, Person, Arbeitsbeziehungen, Aufgabe
- Eigeninteresse und Freiwilligkeit begründen eine Veränderungsbereitschaft beim Coachee.

2. Leitfaden: Coach-Suche - Vorauswahl

Allgemeine Kriterien	
<input type="checkbox"/>	Ausbildung, Qualifizierung des Coachs
<input type="checkbox"/>	Mitgliedschaft in einem Berufsverband
<input type="checkbox"/>	Erfahrungen: persönliche Arbeitserfahrung und Beratungserfahrung
<input type="checkbox"/>	Kompetenzen: methodische, beraterische, Feldkompetenz, Kenntnis der Organisation, in der beraten wird
<input type="checkbox"/>	Ist in (Kontroll-) Supervision
<input type="checkbox"/>	Hat Referenzen, mehrere Kunden
Ergänzungen zu Aufbau und Pflege eines Coachpools	
<input type="checkbox"/>	Die Alters- und Geschlechtsstruktur sollte zu den Anforderungen der Coachees passen.
<input type="checkbox"/>	Regelmäßige Rückmeldungen aus Coachings für Anpassungen des Coachpools nutzen
<input type="checkbox"/>	Jährliches Austauschtreffen der Coaches im Pool
<input type="checkbox"/>	Der Coachpool erhält regelmäßig relevante Informationen zum Unternehmen.
Spezifische Kriterien	
<input type="checkbox"/>	Die Arbeitsschwerpunkte passen zum Anliegen, z. B. Führung.
<input type="checkbox"/>	Das Arbeitsfeld des Coachs passt zu dem des Coachee, z. B. Industrie.
<input type="checkbox"/>	Der Coach bietet die gewünschte Beratungsform, z. B. Einzelcoaching.
<input type="checkbox"/>	Der Coach arbeitet in der gewünschten Region
<input type="checkbox"/>	Geschlecht
<input type="checkbox"/>	Alter
<input type="checkbox"/>	Die persönlichen Informationen zum Coach, z. B. das Foto, lassen eine persönliche Passung als möglich erscheinen.
Ergänzung zur Auswahl aus einem Coachpool	
<input type="checkbox"/>	Der Coach sollte nicht bereits im Umfeld des Coachees tätig sein.

3. Leitfaden: Coach-Suche - Erstkontakt

Vorbereitung
<input type="checkbox"/> Anliegen, Ziel formulieren
<input type="checkbox"/> Ist formulieren Warum war der Istzustand bisher so stabil? Was ist am Istzustand gut und sollte nicht geändert werden?
<input type="checkbox"/> Warum will ich gerade jetzt mit Coaching starten? Was ist der Auslöser?
<input type="checkbox"/> Rahmenbedingungen: Dauer, Frequenz und Ort der Treffen
<input type="checkbox"/> Was möchte ich klären? Mit welchen Fragen? Wofür möchte ich ein Gefühl bekommen? Inhaltliches ist wichtiger als Formales. Noch keine Terminabsprache treffen.
Ergänzung zum Erstkontakt in Unternehmen
<input type="checkbox"/> Erstkontakt zum Coach durch den Coachee selbst, nicht durch PersonalentwicklerInnen oder Vorgesetzte
Erstkontakt
<input type="checkbox"/> Telefonisch oder Videotelefonie, keine Mail
Auswertung
<input type="checkbox"/> Spontan Schulnoten vergeben zu den wichtigen Aspekten.
<input type="checkbox"/> Anschließend Reflexion, warum diese Note? Indikatoren: - Inspiration für Veränderungen - Energieniveau bei mir und beim Coach - Sympathie, Empathie - Vertrauen, alles sagen zu können
<input type="checkbox"/> Entscheidung: ja, nein, weiß nicht
<input type="checkbox"/> Reflexion der Entscheidung Hat eher die veränderungswillige oder die problemmachende Seite entschieden?

Legende:

<input type="checkbox"/> Allgemeine Hinweise
<input type="checkbox"/> Ergänzungen für Unternehmen oder Organisationen

Wenn vom Coach bzw. Coachee die Rede ist, sind beide Geschlechter gemeint.

4. Leitfaden: Erstes persönliches Gespräch

Zur Person des Coachs
<input type="checkbox"/> Hat der Coach selbst Veränderungsprozesse erlebt? Lebenserfahrung?
<input type="checkbox"/> Wenn meine Aufmerksamkeit zur Person des Coachs geht, welche Wahrnehmungen, Fantasien, ehrlichen Gefühle & Bewertungen habe ich?
Zur Rolle des Coachs
<input type="checkbox"/> Welches Coachingverständnis formuliert er?
<input type="checkbox"/> Eher förderlich: BeraterIn, Förderer, MentorIn, WegbegleiterIn, Spiegel; hört zu, ist neutral, zielorientiert und denkt in Möglichkeiten; stellt sein Wissen zur Verfügung und hat in Bezug auf weiche Faktoren die Haltung des Nichtwissens.
<input type="checkbox"/> Eher hinderlich: Trouble Shooter, Controller, Produzierender, besserer Experte / Chef, väterlicher Ratgeber; macht Versprechungen
Zur Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Coachee
<input type="checkbox"/> Ist er wertschätzend, baut er Vertrauen auf, koppelt er an Gefühle & Themen des Coachee an?
<input type="checkbox"/> Nehmen positive Gefühle wie z. B. Mut zu und negative wie z. B. Angst oder Kränkung ab?
<input type="checkbox"/> Wie sind die Regeln der Zusammenarbeit? Vertraulichkeit, Kommunikation mit Stakeholdern des Coachingprozesses
Zur Aufgabe des Coachs
<input type="checkbox"/> Welcher Ideologie/Schule folgt er? Wie will der Coach vorgehen?
<input type="checkbox"/> Anliegen und Ziele formulieren. Gibt es verdeckte Themen? Gibt es Tabus?
<input type="checkbox"/> Möglichkeiten / Grenzen des Coachings? Wie viel Veränderung darf sein? Z.B. Kündigung?
Rahmenbedingungen
<input type="checkbox"/> Anzahl, Frequenz, Ort der Treffen
<input type="checkbox"/> Zwischen-, Abschlussevaluation. Wie können Ziele angepasst oder ggf. das Coaching abgebrochen werden?
Nächste Schritte
<input type="checkbox"/> Ist Coaching die richtige Beratungsform?
<input type="checkbox"/> Zeit für Entscheidung für oder gegen den Coach nach dem Gespräch lassen

5. Leitfaden: Arbeitsvereinbarungen

Kontrakt
Vertragsform
<input type="checkbox"/> Dienstvertrag (Deutschland: § 611 BGB) Auftragsverhältnis (Schweiz: Art. 394 ff OR)
Inhalte
<input type="checkbox"/> VertragspartnerInnen; in Organisationen: Dreiecksvertrag (Coachee, Coach, Auftraggeber), mit diesen Kontraktgespräch durchführen
<input type="checkbox"/> Setting
<input type="checkbox"/> Ziele (SMART): S spezifisch; M messbar, zumindest im Sinne von Indikatoren; A attraktiv; R realistisch; T terminiert
<input type="checkbox"/> Rahmenbedingungen: Anzahl, Frequenz, Ort
<input type="checkbox"/> Evaluation: z. B. Zwischenevaluation, ggf. mit Zielanpassung, Abschlussevaluation
<input type="checkbox"/> Buchungs-, Stornierungs-, Abbruchbedingung
<input type="checkbox"/> Zahlungsmodalitäten
<input type="checkbox"/> Vertrauensschutz
<input type="checkbox"/> Evtl. Rolle/Leistung von Coachee und Coach
Beiträge Vorgesetzte zum Kontraktgespräch
<input type="checkbox"/> C. als passende Entwicklungsmaßnahme vorab gemeinsam mit dem Coachee festgelegt
<input type="checkbox"/> Vorab ggf. Abstimmung mit der Personalreferentin, dem Ansprechpartner für Coaching oder dem eigenen Vorgesetzten
<input type="checkbox"/> Coachingbedarf darstellen, ohne Coachee zu kränken: knapp, anhand v. Beispielen / Bildern
<input type="checkbox"/> Eigene Beiträge zur Unterstützung des Coachingprozesses anbieten, z. B bei / durch: - Vereinbarkeit v. Tagesgeschäft & Coaching; - regelmäßiges Feedback zu Veränderungen - Besprechung der Zwischenevaluation, der evtl. Zielanpassung od. dem Beenden des C. - Teilnahme am Abschlussgespräch mit Evaluation, (Miss-)Erfolgsfaktoren nachfragen - nachhaltige Verankerung der Veränderung
Gemeinsames Arbeitsverständnis
<input type="checkbox"/> Im ersten persönlichen Gespräch abgeglichen, keine schriftliche Fixierung