

Erfolgreiches Coaching

Wie erkennen Sie, ob ein Coach vielversprechend arbeitet? Erster Eindruck, Empfehlung? Welche Ausbildung hat er/sie, welche Zertifizierungsstufe? Welchen Titel trägt er (Business-, Life-Coach o.a.) Welchem Verband gehört er/sie an?

Die Berufsbezeichnung „Coach“ ist nicht geschützt, nicht definiert. Gut? Schlecht? – am Ende ist es eine sehr individuelle Frage der Passung.

Coach ist nicht Berater. Er muss es nicht besser wissen als sein Coachee. Erfahrung mit dem Arbeitsfeld des Coachee bzw. seinen Anliegen zur Lebensführung ist aber eine wichtige Voraussetzung, wenn die Arbeit nicht schulmäßig oder methodenfixiert bleiben soll.

Meine Erfahrung mit Coaching, Coachees und Coaches seit 1995, Mitglied in der International Coach Federation seit 2008 sagt mir: es gibt kein sicheres formales Erkennungsmerkmal, auch die Art der Selbstvermarktung gibt nur einen ersten Eindruck. Ihre eigenen Konzepte, wie ein Coach sein sollte, und Ihre Erfahrung mit einem unterstützenden Anderen sind Ausschlag gebend - und das wird auch so bleiben.

Mit meiner Praxis bringe ich am ehesten die nebenstehende Charakterisierung der Arbeitsweise eines Coaches in Einklang. Wer so arbeitet, dient dem Anliegen des Coachees bestmöglich.

Jeder Coaching-Prozess verläuft individuell-spezifisch und die meisten laufen nicht 100% perfekt. Zumindest aber diese 7 Kriterien zu kennen und nach Ihnen zu arbeiten, ist aus meiner Sicht Erfolg versprechend. Wie erfolgreich es wirklich wird, hängt letztlich auch vom Coachee ab, der die Veränderungen in sein Leben integriert – oder auch nicht oder nur teilweise.

Unsere Klienten bestätigen das gern: [Stimmen](#).

Die 7 Kriterien sind angelehnt an moderne Psychotherapieforschung. Sie wurden veröffentlicht in „Organisationsentwicklung“ 03/2013.

Gern beantworte ich Ihre Fragen persönlich.

Wirkfaktoren im Coaching

(nach Greif 2008; Greif, Schmidt & Thamm 2012):

1. Wertschätzung und emotionale Unterstützung des Klienten durch Coachs

Empathie, Wertschätzung und individuelle Unterstützung des Coachees dienen dem Aufbau einer förderlichen Coachingbeziehung (Coaching-Allianz).

2. Affektaktivierung und -kalibrierung

Starke positive und negative Emotionen, die bei Coachees bei Schilderungen auftreten, werden im Coaching nach der Aktivierung verarbeitet und z.B. durch Reflexionsfragen wieder beruhigt, da Affekte nach Kuhl (2001) das bewusst rationale Denken und den Zugang zum Selbst erschweren.

3. Ergebnisorientierte Problemreflexion

Eine ausführliche Analyse und Reflexion der Wahrnehmung der Problemsituation durch Klienten tragen dazu bei, Problemfixierungen aufzulösen und Folgerungen für die Zukunft abzuleiten. Fragetechniken, Rollenspiele und Perspektivenwechsel helfen, das Problem aus mehreren Perspektiven zu betrachten.

4. Ergebnisorientierte Selbstreflexion

Von Coachs angeleitete Selbstreflexionsprozesse regen Coachees dazu an, über Werte, besondere Eigenschaften, Stärken und Schwächen, über individuelles Verhalten und Erleben oder persönliche Entwicklungsmöglichkeiten nachzudenken. Diese Reflexionen führen idealerweise zu neuen Erkenntnissen und Plänen zur Veränderung von Einstellungen und Verhalten.

5. Zielklärung

Die mit dem Coaching intendierten bewussten und unbewussten Ziele von Coachees herauszuarbeiten, deren Verhaltensauswirkungen zu reflektieren und im gesamten Coaching-Prozess regelmäßig einen Ist-/Sollvergleich vorzunehmen, hilft Zielkongruenzen herzustellen und Veränderungen sichtbar zu machen.

6. Ressourcenaktivierung

Die häufig verwendete Daumenregel «Hilfe zur Selbsthilfe» beinhaltet, dass Coachees sowohl die internen Ressourcen (z.B. Kompetenzen, Wissen, Erfahrungen, Eigenschaften, Entwicklungspotenziale, usw.) aber auch externe Ressourcen (wie z.B. Kollegen, Vorgesetzte, Familie, Freunde, Geld, Ausbildung), bewusst gemacht werden. Ressourcen- und lösungsorientierte Ansätze oder Interventionen der Positiven Psychologie können diesen Prozess unterstützen.

7. Umsetzungsunterstützung

Dieser Wirkfaktor beinhaltet im Coaching die kurzfristige ergebnisorientierte Unterstützung der Coachees bei der Umsetzung. Durch Shadowing oder virtuelle Transfer-Coaching-Maßnahmen begleiten Coachs ihre Coachees in der Umsetzungssituation und reflektieren mit ihnen anschließend ihr Verhalten und das anderer Personen. Dieser Wirkfaktor entspricht der Problembewältigung im Modell von Grawe.