

Successful Coaching

How can you tell if a coach is working promisingly? First impression, recommendation? What training does he/she have, what level of certification? Which title does he/she have (business, life coach, etc.) Which association does he/she belong to?

The professional title "Coach" is not protected, not defined. Good? Bad? - in the end it is a very individual question of fit.

Coach isn't a consultant. He doesn't need to know any better than his coachee. However, experience with the coachee's field of work or his or her lifestyle concerns is an important prerequisite if the work is not to remain school-based or method-focused.

My experience with coaching, coachees and coaches since 1995, member of the International Coach Federation since 2008 tells me: there is no certain formal recognition feature, even the kind of self-marketing only gives a first impression. Your own concepts of how a coach should be and your experience with a supportive other are crucial - and will remain so.

With my practice I bring the adjacent characterization of a coach's working method into line. Whoever works in this way serves the coachee's concerns in the best possible way.

Each coaching process is individual and specific and most are not 100% perfect. But to know at least these 7 criteria and to work according to them is promising from my point of view. How successful it really is depends ultimately on the coachee, who integrates the changes into his life - or not, or only partially.

Our clients like to confirm that: "[Voices](#)."

The 7 criteria are based on modern psychotherapy research. They were published in "Organizational Development" 03/2013.

I will be happy to answer your questions personally.

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.