

## Wie finde ich einen Coach? Was ist beim Kontrakt zu beachten?

### Checkliste zur Auswahl eines/einer Coach oder eines Supervisoren:

Bringt sie/er ausreichende institutionelle, psychologische und fachliche Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen mit?	<input type="checkbox"/>
Welche Erfahrung hat sie/er mit Coaching- oder Supervisionsprozessen? Benennt sie/er entsprechende Referenzen?	<input type="checkbox"/>
Welche Feldkompetenz hat sie/er im Hochschul- und Forschungsbereich?	<input type="checkbox"/>
Arbeitet sie/er nach bestimmten Standards? In welchen berufsständischen Institutionen ist er/sie Mitglied? Über welche Zertifikate oder Anerkennungen verfügt sie/er?	<input type="checkbox"/>
Macht sie/er eine klare Beschreibung und Definition des eigenen Beratungsangebots?	<input type="checkbox"/>
Werden Regeln und formale Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit thematisiert? Verpflichtet sie/er sich zur Verschwiegenheit?	<input type="checkbox"/>
Macht sie/er unrealistische Versprechungen wie zum Beispiel Erfolgsgarantien?	<input type="checkbox"/>
Gibt es ein (kostenloses) Vor- oder Sondierungsgespräch? Wurden im Vor- oder Sondierungsgespräch das Ziel und die Rahmenbedingungen des Coaching/der Supervision angesprochen?	<input type="checkbox"/>
Bietet sie/er Transparenz im Hinblick auf die angewandten Methoden, Vorgehensweise, das Beratungsverständnis und das ihm zugrunde liegende Menschenbild?	<input type="checkbox"/>
Ist sie/er in Beraternetze eingebunden und hat er/sie selbst regelmäßig Supervision, Intervention oder kollegiale Beratung?	<input type="checkbox"/>
Benennt sie/er offen die Grenzen ihrer/seiner Arbeit in Bezug auf das Thema sowie in Bezug auf die Personen?	<input type="checkbox"/>
Benennt sie/er klar ihre/seine unterschiedliche Rolle z. B. gegenüber der Personalentwicklung als Mitauftraggeber und dem Coachee (Dreiecks- oder Viereckskontrakt)?	<input type="checkbox"/>
Habe ich das Gefühl, mit meinem Anliegen und meiner Person bei ihr/ihm gut aufgehoben zu sein? Kann sie/er mich in meinen konkreten Fragestellungen unterstützen?	<input type="checkbox"/>
Sagt mir die Arbeitsweise und Person des Coach bzw. der Supervisorin so zu, dass es mir das Gefühl vermittelt, dass diese Zusammenarbeit Aussicht auf den gewünschten Erfolg hat?	<input type="checkbox"/>
Habe ich spontan das Gefühl, es könnte sich eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickeln?	<input type="checkbox"/>
Gestaltet sich die Terminabsprache mit ihr/ihm schwierig?	<input type="checkbox"/>
Ist das Beratungsangebot preislich angemessen?	<input type="checkbox"/>
Besteht auf allen Seiten Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Vertraulichkeit?	<input type="checkbox"/>

## Checkliste: Inhalte des formalen Coaching-Kontraktes

Anzahl, Dauer und Abstand der einzelnen Sitzungen sowie Gesamtdauer des Beratungsprozesses	<input type="checkbox"/>
Formulierung der Zielsetzungen	<input type="checkbox"/>
Ort und Raum	<input type="checkbox"/>
Setting und beteiligte Personen	<input type="checkbox"/>
Schweigepflicht des Coaches	<input type="checkbox"/>
Klärung zur Dokumentation des Beratungsprozesses	<input type="checkbox"/>
Haftungsfragen	<input type="checkbox"/>
Höhe des Honorars oder sonstiger entstehender Kosten, z. B. Reisekosten	<input type="checkbox"/>
Modalitäten der Rechnungsstellung und Zahlungsweise	<input type="checkbox"/>
Modalitäten für Kündigung oder Terminabsagen	<input type="checkbox"/>
ggf. „Allgemeine Geschäftsbedingungen“	<input type="checkbox"/>

## Checkliste: Welche Aspekte gilt es im psychologischen Coaching-Kontrakt zu berücksichtigen?

Festlegung konkreter Spielregeln des Umgangs miteinander und der Zusammenarbeit, z. B. Offenheit und Transparenz	<input type="checkbox"/>
Klärung gegenseitiger Erwartungen und Befürchtungen	<input type="checkbox"/>
Festlegung des Settings: wer, wann, wo, wie, wie lange, wie oft?	<input type="checkbox"/>
Art der Beziehungsgestaltung und Rollenklärung: Arbeit auf gleicher Ebene, neutrale oder allparteiliche Haltung des Coaches	<input type="checkbox"/>
ideologische Orientierung (z. B. Schulenzugehörigkeit, Menschenbild, Haltungen), professioneller Hintergrund und Ausbildung des Coaches bzw. Supervisors	<input type="checkbox"/>
Prüfung persönlicher Sympathien oder Antipathien	<input type="checkbox"/>
Bildung einer vertrauensvollen auf gegenseitiger Akzeptanz basierenden Beratungsbeziehung auf gleicher Augenhöhe	<input type="checkbox"/>
Formulierung der ursprünglichen und aktuellen Zielsetzung des Coachees bzw. der beteiligten Auftraggeber, Vereinbarung zum Umgang mit Zielmodifikationen	<input type="checkbox"/>
Wahrnehmung und Thematisierung „verdeckter Aufträge“	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft und Fähigkeit zur Mitarbeit des Coachees: Freiwilligkeit, Veränderungsbereitschaft, Verantwortungsübernahme, „funktionstüchtige Selbstmanagementfähigkeit“	<input type="checkbox"/>
Vereinbarung zum Datenschutz und zur Weitergabe thematischer Informationen	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten und Grenzen von Coaching und Supervision	<input type="checkbox"/>
Vereinbarung über Bedenkzeit und weitere Schritte	<input type="checkbox"/>