

Den richtigen Coach finden

- Auf die Gesamterscheinung der Person achten (Auftreten, Unterlagen, Homepage, Ausdruck).
- Ausbildung des Coachs erfragen (Berufsausbildung / Beraterausbildung / Studium)
- Klärung der fachlichen Kompetenz (Berufserfahrung) des Coachs.
- Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen in den Bereichen Coaching, Supervision, Mediation, (systemischer) Organisationsberatung erfragen.
- Wird Coaching von einer Führungskraft im Kontext Mitarbeiterführung in Anspruch genommen, ist es hilfreich, wenn der Coach selbst über Führungserfahrung verfügt und die „Aufgabe Mitarbeiterführung“ nicht nur aus der Theorie oder Literatur kennt.
- Referenzen erfragen und ggf. einholen. Wobei ein Coach, der seine Coachees namentlich nennt, eher mit Vorsicht zu genießen ist. Referenzen sollten eher über Personalentwickler oder andere Auftraggeber eingeholt werden.
- Spezialisierung erfragen: Kein Coach ist für jeden Anlass geeignet. Die meisten Coachs haben sich auf bestimmte Fragestellungen bzw. Anwendungsbereiche spezialisiert. Somit ist es sinnvoll, abzuklären, ob der Coach auf Fälle spezialisiert ist, die mit den eigenen vergleichbar sind und ob er entsprechende Erfahrungen vorweisen kann.
- Auf die Lösungsorientierung achten: Professionelle Coachs haben spezifische Kenntnisse der Prozesse und Strukturen von Führungsebenen, sie denken, argumentieren und arbeiten ziel- und lösungsorientiert und beschränken sich keineswegs auf Ursachenforschung und Analysen.
- Vorgespräch führen, dessen Kosten ggf. auf das Coaching angerechnet werden. Hierbei die Vorgehensweise des Coachs erläutern lassen.
- Niemanden engagieren, der behauptet, alle Probleme lösen zu können. Derartige Behauptungen sind entweder unseriös oder einfach dumm und dreist. Gute Coachs kennen ihre Grenzen, sie empfehlen Kollegen, wenn sie einen Auftrag nicht bearbeiten können und lehnen Aufträge ab, die sie für nicht erfüllbar halten. Hilfreich kann es deshalb sein, den Coach zu fragen, ob er jemals einen Coaching-Auftrag abgelehnt hat.
- Vertrauen Sie Ihrem Gefühl (wenn auch nicht ausschließlich). Engagieren Sie keinen Coach, den Sie unsympathisch finden.
- Der Coachee sollte sich schriftlich bestätigen lassen, dass sich das Coaching an keinen Glaubensrichtungen oder Ideologien orientiert. (Hier sei auf die so genannten Lehren oder „Dianetik-Techniken“ des L. Ron Hubbard verwiesen, der als Begründer der Organisation „Scientologie“ gilt).
- Professionelle Coachs haben selbst einen Supervisor, um ggf. problematische und schwierige Fälle aufzuarbeiten und sich vor „blinden Flecken“ zu schützen. Fragen Sie einen Coach, ob und wie er sich beraten lässt.
- Lassen Sie sich die Methoden des Coachs erläutern. Überprüfen Sie, wie sehr es sich dabei um manipulative Techniken handelt! Seriöse Coachs arbeiten prinzipiell transparent und fördern Bewusstsein und Verantwortung ihrer Klienten, indem sie auf Manipulation verzichten.
- Ein guter Coach wird seinem Coachee bei Bedarf weitere Schritte der Beratung empfehlen. Er wird seinen Coachee aber nie an Organisationen verweisen, die ideologische Ansprüche erheben oder generell wertende Aussagen bzw. Schriften ideologischer Art verbreiten (Sekten, etc.).
- Redliche Coachs werden hin und wieder ihre persönliche Meinung durchblicken lassen. Aber sie werden keinesfalls werten. Ein guter Coach stellt gute Fragen, wie: „Glauben Sie, dass Sie mit dieser Methode erfolgreich sind/waren?“ „Woran machen Sie diesen Erfolg fest?“ im Gegensatz zu: „Das ist schlecht/gut!“
- Schließen Sie - je nach Coaching-Anlass - zu Beginn einen Rahmenvertrag über etwa 10 Sitzungen ab. Bis dahin sollte ein erstes Ziel für den Beratungsprozess gesetzt (und möglichst erreicht) sein. Anschließend sollte entschieden werden, ob und wie es ggf. weitergeht.
- Wenn Sie bestimmten Vorgehensweisen des Coachs ablehnend gegenüber stehen, sagen Sie dies offen. Wenn sie gegen einzelne Techniken und/oder Methoden grundsätzliche Bedenken haben, sprechen Sie hierüber ggf. mit Dritten (z. B. einem Personalentwickler, etc.).