



busenbender

## Wie finde ich den passenden Coach?

Jörg Busenbender

Ein Coach ist ein Begleiter auf Zeit, kein Partner auf Lebenszeit. Trotzdem will die Wahl des Coachs wohl bedacht sein. Schließlich vertraut man dem Coach mitunter Dinge an, von denen selbst gute Freunde nichts wissen. Bevor die Suche startet, muss ich mir darüber klar sein, dass Coaching die Bereitschaft zur Veränderung voraussetzt. Coaching bedeutet Arbeit, und zwar mehr Arbeit für den Coachee als für den Coach.

Die folgenden Punkte dienen einer ersten Orientierung und können je nach individuellen Präferenzen unterschiedlich gewichtet werden. Einige Coachees finden es beispielsweise unabdingbar, dass der Coach sich in ihrer Branche auskennt, andere schätzen gerade den Blick „von außen“. Dasselbe gilt für eigene Managementenerfahrung des Coaches. Diese kann nicht schaden, ist aber keine Grundvoraussetzung. Schließlich soll der Coach nicht selbst „spielen“. Die „Spielregeln“ muss er allerdings kennen.

### 1) Erfahrung als Coach

Welche Erfahrungen hat der Coach im Umgang mit Führungskräften und mit den gängigen Rollenkonflikten, in denen Führungskräfte sich bewegen?

Weiß der Coach wie Unternehmen funktionieren, welche Rolle Organisationsstruktur, Unternehmensstrategie und -kultur spielen?

Auf welcher Ebene (Vorstand, Geschäftsführung, Führungskräfte, Fachkräfte) arbeitet der Coach normalerweise?

Hat sich der Coach auf eine Branche spezialisiert oder hat er Erfahrung als Generalist gesammelt?

Kennt er sich bei bestimmten Unternehmensfunktionen (Vertrieb, Controlling, Kommunikation etc.) besonders gut aus?

Kennt der Coach sich grundsätzlich mit den Herausforderungen aus, in denen sich Führungskräfte bewegen, die Verantwortung für internationale Märkte und für Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturen haben?

Hat der Coach besondere thematische Schwerpunkte gebildet (Karriere-Coaching, Coaching von Frauen in Führungspositionen etc.)?

Sind seine Klienten überwiegend „Selbstzahler“, also Manager, die das Coaching aus eigener Tasche zahlen, oder wird er auch von Unternehmen beauftragt und kennt sich daher auch mit dem Dreiecksverhältnis „Unternehmen/Klient – Coachee/Klient – Coach“ aus?

In welchen Coachpools von Unternehmen, in welchen Coachnetzwerken ist der Coach gelistet?



## **2) Beruflicher Werdegang**

Über welche beruflichen Erfahrungen verfügt der Coach; was hat er studiert?

Niemand wird als Coach geboren, auch wenn manche so tun. Ein Coach sollte über eine zertifizierte Ausbildung verfügen und dafür mindestens ein Jahr lang 250 bis 300 Unterrichtseinheiten absolviert haben.

Welche Ausbildung als Coach liegt vor, und bei welchem Institut wurde sie absolviert?

Von welchem Coachingverband ist die Ausbildung zertifiziert worden?

Welche „beraterische Heimat“ hat der Coach? Ist er Pädagoge, Therapeut, Trainer oder Berater?

Kein/kaum ein Mensch lebt vom Coaching allein. Geht der Coach beruflich noch anderen Tätigkeiten nach? Lassen sich aus seinen anderen Aktivitäten Rückschlüsse auf seine Passfähigkeit ziehen?

## **3) Coachingverständnis**

### **Auftragsklärung**

Eine gute Auftragsklärung ist der erste Qualitätstest für einen Coach und bildet zugleich die Grundlage für einen erfolgreichen Coachingprozess.

Bietet der Coach obligatorisch eine (bezahlte/kostenfreie) Auftragsklärung an, in der Anlass, Anliegen, Kontext, Ziele, potentielle Methoden, Coachingansatz, Rahmenbedingen, Honorare und offene Fragen besprochen werden?

Die Auftragsklärung gibt beiden, Coachee und Coach, die Gelegenheit des gegenseitigen Kennenlernens und ist damit Voraussetzung für die Entscheidung, zusammen arbeiten zu wollen.

### **Methoden**

Woher bezieht der Coach seine Methoden?

Entscheidender als die Art der Methoden (z.B. NLP - Neuro-Linguistisches Programmieren, Systemtheorie, Gestalttherapie etc.) ist die Tatsache, dass der Coach überhaupt über fundierte Methoden verfügt und nicht nur „mit gesundem Menschenverstand“ hantiert.

Welche Tests als Diagnose- und Interventionstools (Karriereanker nach Ed Schein, BIP - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung, etc.) kennt der Coach? Mit welchen arbeitet er selbst? Warum?



busenbender

### **Coachingansatz**

Je nach Ausbildung, Vorerfahrung und Grundverständnis versteht sich der Coach eher als Berater, als Sparringspartner, als „offenes Ohr“, als Beichtvater etc. Einige Coaches agieren eher zurückhaltend, andere arbeiten verstärkt mit Interventionen.

Wie beschreibt der Coach selbst seinen Coachingansatz und seinen Stil?

Wie stellt der Coach die Qualität seiner Arbeit sicher? (Supervision, Lehrcoaching...)

Wie geht der Coach mit „Nichtwissen“ und Unsicherheit um?

### **4) „Chemie“**

Die richtige „Chemie“ zwischen Coachee und Coach ist Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Coachingprozess. Dabei geht es jedoch nicht (nur) um Sympathie.

Der sympathischste Coach ist nicht immer der passende Coach. Als Coachee muss ich mir die Frage stellen: Was will ich mit dem Coaching wirklich erreichen? Welcher Coachingansatz passt zu mir und zu meinem konkreten Anlass? Brauche ich eher jemanden, der „meine Hand hält“ oder will ich jemanden haben, der mir auch einmal die Meinung geigen darf / soll?