



## Welche Kompetenzen sollte ein Coach haben?

### Feld- und Fachkompetenz

Coaching-Erhebungen der Firma Trigon haben gezeigt, dass Coaching-KundInnen und InteressentInnen sich vom Coach grundsätzlich Fachkenntnis in ihrem Sektor erwarten. Dabei geht es eher um Grundkenntnisse, z. B. in Organisation oder in Marketing oder in Controlling, um Fragen, Probleme und Themen des Kunden verstehen zu können. Bei Unkenntnis besteht die Gefahr des sich Zurückziehens auf den rein „psychologischen“ Teil des Gesprächs.

### Rollen-Kompetenz

Der Coach sollte in mehreren beruflichen Rollen sattelfest sein, um die Bandbreite der Coaching-Arbeit wirklich nutzen zu können. In den meisten Fällen kommen Coaches aus ein oder mehreren Berufsfeldern wie SupervisorIn, BeraterIn, TrainerIn u. ä. Weitere professionelle Rollen zu beherrschen ist von großem Vorteil.

### Management/Leitungs-Kompetenz

Der Coach soll Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Leitung des Gesprächs und zum Gestalten des gesamten Coachingprozesses besitzen. Dazu zählen Themen wie Initiative ergreifen, aber nicht vorgreifen, Stundengestaltung vornehmen ohne jedoch zwanghafte oder fixe Strukturen aufzubauen, den gesamten Prozess für das Coaching überblicken und sich daran orientieren können ohne dabei Ergänzungen, Zwischenschritte oder Abweichungen zu negieren u. ä. m.

### Ethik- und Human-Kompetenz

Der Coach braucht eine klare ethische Orientierung („Credo“) für sein Handeln gegenüber und mit den KundInnen. Die Menschen, mit denen er arbeitet zu mögen, ohne mit ihnen zu nahe zu werden oder sich in menschliche Abhängigkeit zu begeben. Eine offene, partnerschaftliche und entwicklungsorientierte, auch konfrontierende, fordernde Haltung sind für eine professionelle Arbeit wesentliche Kriterien.

### Selbstreflexions- und Weiterentwicklungs-Kompetenz

Ein Coach sorgt für sich selbst, indem er eigene Supervisions- oder Coaching-Reflexionen mit einer Fachperson vornimmt oder indem er auch Abläufe, Aktivitäten und Coachings für sich selbst hinterfragt, überprüft und aus anderer Warte nochmals betrachtet. Die Freiheit, sich zu ändern, neue Verhaltensweisen einzubringen, Neues (auch Inhaltliches) zu lernen und dieses zu nutzen, gehören zum Repertoire eines guten Coach.



### Prozess- und Ablauforganisations-Kompetenz

Das Denken in Abläufen und prozessualen Zusammenhängen gehört zu einer weiteren Kernaufgabe eines guten Coach. Da sind die Planung und Abstimmung der Ziele und Themen im Gesamtzusammenhang über den Coachingzeitverlauf gemeint, auch die Zusammenhänge zwischen Themen von Einzelstunden wie im Gesamten.

### Vernetzungs-Kompetenz

Ein Coach braucht Blickwinkel nicht nur für die Einzelperson, sondern für die Beziehungen, die den Kunden umgeben, weiters für die sozialen Strukturen direkt und indirekt um ihn herum und auch die organisatorischen Aspekte wie Kultur, Zuständigkeit, Einflüsse, Branche/Markt und Arbeitssituation. Bei seiner Arbeit hat er in diesem Netzwerk zu denken und zu handeln. Das schließt auch thematische Vernetzungen und Zusammenhänge ein.

### Soziale und Interaktions-Kompetenz

Professionelle Nutzung aller Kommunikationswerkzeuge, eine persönlich gute bis ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und Fertigkeiten in der Interaktion zwischen Menschen, sei es im dualen/bilateralen oder mehrdimensionalen/multilateralem Zusammenhang.

Grafik: Coaching-Kompetenzen



(Quelle: Vogelauer)