



Erfolgsfaktoren für Coaching

Damit ein Coaching den gewünschten Erfolg bringen kann, sind bestimmte Voraussetzungen erforderlich, die sowohl die beteiligten Personen als auch die Rahmenbedingungen betreffen.

Die Haltung des Coachs

Coachs haben eine wertschätzende Grundhaltung gegenüber dem Kunden und seiner Situation, sie hören aktiv zu, halten ihre eigene Meinung zurück und geben keine Tipps und Ratschläge, sie stellen kreative und hilfreiche Fragen und verarbeiten komplexe Zusammenhänge.

Die Motivation des Kunden

Wenn der Kunde von sich aus die Initiative ergreift und einen Coach kontaktiert, dann ist das eine gute Basis für ein erfolgreiches Coaching. In diesem Fall kennt er sein Problem und das daraus resultierende Anliegen und hat vielleicht auch schon eine Vorstellung davon, was durch das Coaching erreicht werden soll. Kommt die Anregung von außen, kann dennoch im Rahmen des Erstgespräches das Anliegen des Kunden in einer Weise geklärt werden, dass die Motivation für das Coaching zu wirken beginnt.

Wird der Kunde jedoch vom Vorgesetzten zum Coaching „geschickt“ und erlebt er das als Druck, wirkt sich das nachteilig auf den Coaching-Prozess aus: entweder der Kunde ist angepasst und möchte „es recht machen“, was in der Umsetzung zu subtiler Rebellion oder Erfolglosigkeit führen kann oder es kommt zu Hindernissen und Querschüssen.

Klarheit und Transparenz der Vereinbarungen

Eine Coaching-Vereinbarung sollte folgende Punkte enthalten:

Anzahl, Dauer und Abstände der einzelnen Coaching-Sitzungen; Orte, an denen das Coaching stattfinden kann; Höhe des Honorars; Zahlungsmodalitäten; Regelung für kurzfristig abgesagte Termine; Geheimhaltungspflicht des Coachs.



Neben dieser formalen Vereinbarung gibt es einen „psychologischen“ Vertrag, der - abhängig von den beteiligten Personen – individuell vereinbart wird. Dieser Vertrag kann z. B. enthalten:

Gemeinsames Verständnis über Coaching; die Bereitschaft, die eigenen Werte zu hinterfragen und sich ernsthaft mit persönlichen Anliegen auseinander zu setzen; Erwartungen/Befürchtungen betreffend das Coaching; Vorgehen im Coaching; Anliegen/Ziele für das Coaching; Ausmaß der angestrebten Veränderung sowie etwaige „Tabu-Zonen“.

Organisationskultur

Wenn Coaching z. B. einseitig als Beseitigung persönlicher Schwächen gesehen wird, kann dies den Erfolg des Coachings beeinträchtigen. Günstig ist eine Kultur, die Entwicklung hoch bewertet und wo es sich lohnt, in Mitarbeiter zu investieren. Ungünstig hingegen ist z. B. eine Kultur, bei der kurzfristige Erfolge hoch bewertet werden.

Daneben ist natürlich die entsprechende Qualifikation des Coachs und die Vertrauensbasis zwischen Kunde und Coach Voraussetzung für den Coaching-Erfolg.