Was ist “gutes” Coaching?

Seit den 1980er-Jahren wird Coaching in Europa als Instrument der Personalentwicklung, in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, eingesetzt. Doch eine eindeutig, einvernehmlich akzeptierte Definition, über das was Coaching genau ausmacht, besteht nicht.

Wurzeln von Coaching

Und schaut man auf diese Wurzeln von Coaching, so wird verständlich, dass eher Daten und Fakten im Vordergrund standen und heute oft noch häufig stehen, als die Entwicklung der „Gesamtpersönlichkeit“ der Mitarbeitenden bzw. der Coachees. Später erst gewinnt „das Humanistische“, mit Konzepten die in Richtung „Transformationale Führung“ oder „Situativer Ansatz“ als Führungsinstrument gehen - die „Bezogenheit aufeinander“, die Beziehungsgestaltung – auch in der Personalentwicklung an Bedeutung.

Grundlegende Merkmale

Coaching wird als eine zielorientierte (Personal- und Selbst-)Entwicklungsmethode verstanden, mit der der „Coachee“ ein definiertes, abgegrenztes Thema bearbeiten kann. Darüber hinaus sind die grundlegenden Merkmale eines seriösen (Business-)Coachings nachfolgende:

- Es besteht eine Ziel- und Auftragsorientierung und ein
- Bezug zum jeweiligen Arbeitsumfeld: es ist kontextbezogen.
- Mit Coaching wird ein zeitlich begrenzter Entwicklungsprozess begleitet.
- Dabei werden Anliegen aus dem beruflichen Umfeld in den Vordergrund gestellt,
- bei deren Bearbeitung der Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ gilt und
- ein aktives Einbringen des „Coachees“ dafür als Voraussetzung genommen wird.
- Eine fundierte Weiterbildung und ein transparentes Coachingkonzept bilden dazu die professionelle Grundlage.

Daraus ergeben sich bereits **Kriterien**, woran **gutes Coaching erkennbar ist:** Es entspricht den den Qualitätsgrundsätzen der Berufs- und Fachverbände. Und es sind auch bereits einige der Abgrenzungen zu anderen Beratungsformen, die in unserer Lesereihe Nr.3: „Coaching, Beratung, Therapie – Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ genauer nachgelesen werden können.
Diese sind ebenfalls Hinweise darauf, was als “gut” definiert werden kann.

Woran ist „gutes Coaching“ noch erkennbar?

Und der Mensch? Wie relevant ist die Person des Coaches? Nun auch hier gibt es **“Rahmenbedingungen” der Persönlichkeit,** Kompetenzen, die der Coach zum Teil mitbrigen sollte, die jedoch auch erlernbar sind. Denn es reicht nicht es aus, emphatisch zu sein, ein guter Zuhörer oder einfach „gerne Menschen zu helfen“.

Auch, wenn Empathie sicher eine Basis ist, eine vertrauensvolle **Arbeitsbeziehung** zu seinen Klienten/Coachees aufbauen zu können. Erstmal. Doch Coaching ist mehr, als ein verständnisvolles, freundliches Gespräch zu führen. Denn ein Coach ist kein (bezahlter) Ersatz für Freundschaft. Und:

Allein Verständnis zu zeigen, für individuelle Eigenarten, kann unporoduktive Muster verstärken.

Von qualifizierten Coaches wird mehr erwartet. Und qualifiziert heißt auch in diesem Zusammenhang, dass spezifische Eigenschaften, Wissen, Erfahrungen in einer Coachingausbildung dazu gewonnen wurden.

Ein Coach sollte also nicht nur „nett“ sein. Ein „guter“ Coach spricht unbequeme Zusammenhänge an – jedoch **immer wertschätzend** der Person gegenüber.

Nie aufdeckend, belehrend, diagnostizierend, moralisierend, psychologisierend.

Das erfordert ein breites Verhaltensspektrum und Repertoire an Eigenschaften des Coaches.

“Gutes Coaching” wird durch einen Coach geführt, der zudem über folgende Eigenschaften verfügt.
Die Person sollte grundsätzlich

- in ihrer Persönlichkeit stabil UND gleichzeitig flexibel und umsichtig sein können.

Und - den unterschiedlichen Persönlichkeiten und sezifischen Situationen im Coaching entsprechend

- den Coachee fördern, konfrontieren UND fordern können,
- den Coachee stützen, Halt geben UND vor anderen und sich selbst auch schützen können.

“Gutes Coaching” ist somit eine Kombination aus sachlichen Rahmenbedigungen die vereinbart und festgehalten wurden und ist letzlich von einer Person abhängig, die sich qualifiziert hat ausbilden lassen:

Fachlich, methodisch, persönlich.

Sie haben Fragen oder Anmerkungen zum Artikel?
Senden Sie uns Ihre E-Mail!
info@dacb.de