

Wir haben einen tollen Coach-Pool – wie viel Coaches darf ich Ihnen an- bieten?

von Hans Peter Wimmer

Ich will hier meine Erfahrungen als Mitglied mehrerer Coach-Pools bezüglich der Kontaktanbahnung Coach-Coachee beschreiben und ein alternatives Procedere vorstellen.

Ich erlebe sehr oft, dass ich als einer von zwei oder drei Coaches ein Kontaktgespräch mit einem potenziellen Coachee führe; meistens sind es drei Coaches „zur Auswahl“. Dieses Verfahren ist meiner Meinung nach für die Entscheidungsfindung des Coachees, wen er oder sie denn nun auswählen soll, relativ schwierig.

Gehen wir davon aus, dass vom Auftraggeber ohnehin nur die Coaches in die engere Wahl genommen werden, die die fachlichen und persönlichen Qualifikationen mitbringen. Dann geht es im Kennenlerngespräch um die „Chemie“, Sympathie oder den Geschmack. Mit anderen Worten, um Äußerlichkeiten und „Stimmigkeit“, zwischen den subjektiven Erwartungen des Coachees, wie ein Coach zu sein hat, und dem, wie der Coach nun tatsächlich ist. Aber führt die Auswahl des Coaches nach bestmöglicher Passung tatsächlich zu dem besten Coaching?

Da habe ich meine Zweifel.



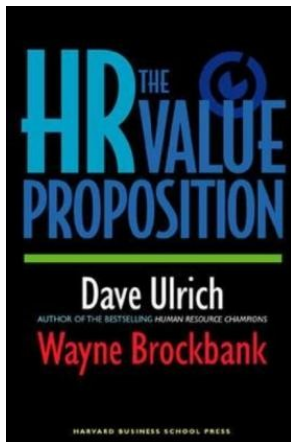
Ich denke, es geht um mehr. Ich vermute, dass ein Coachee, zumindest unbewusst, bei der Auswahl von zwei oder drei möglichen Coaches, einem Auswahlkriterium folgt, welches Antwort auf die Frage gibt: „Wer ist mir am wenigsten gefährlich?“. Wenn diese Hypothese zutrifft, wählt sich der Coachee, neben den äußerlichen Kriterien, möglicherweise die für ihn oder sie angenehmste, weil „ungefährlichste“ Person als „Reisebegleiter“ aus.

Mein Vorschlag ist: Der Coachee bekommt lediglich *einen* Coach, der ohnehin ja schon vom Auftraggeber „handverlesen“ ausgewählt wurde, vorgestellt. Wenn dieser Kontakt für den Coachee nicht voll überzeugend ist, dann wird ihm oder ihr ein zweiter potenzieller Coach vorgestellt. Der zweiten „Runde“ geht eine Begründung des Coachees voraus, die seinen oder ihren Wunsch nach dem Kennenlernen einer weiteren Person plausibilisiert.

Sollte auch dieser zweite Coach nicht den Vorstellungen des Coachees entsprechen, dann müssten die Verantwortlichen des Auftraggebers meiner Meinung nach andere Fragen stellen. Nämlich: Ist Coaching in diesem Fall wirklich das angemessene Mittel?

Oder: Habe ich dem Coachee eine Verantwortung übertragen, die dieser womöglich gar nicht haben wollte?

Buchempfehlung



Dave Ulrich, Wayne Brockbank:

The HR Value Proposition

Ein sehr inspirierendes Buch, das aufzeigt, was alles in HR steckt bzw. stecken kann. HR hat ein gigantisches Potenzial, das nur leider viel zu selten voll ausgenutzt wird. Dieses Buch ist sehr gut geeignet für all diejenigen, die davon überzeugt sind, dass die größte Ressource einer Organisation ihre Mitarbeiter sind. Damit dies keine bloße Willensbekundung bleibt, zeigen die Autoren auf, wie konkret aus der Strategie eines Unternehmens (Kunden, Märkte etc) eine kraftvolle HR Strategie definiert werden kann, die die Gesamtorganisation zielgerichtet unterstützt. Auch geeignet, um

HR in ein Profit-Center zu transformieren. Sehr empfehlenswert.



Inspirationskraft



Relevanz für Beruf



Unterhaltungswert



Übung

Auswahl eines Coaches (mit oder ohne Coachpool)

Coaching boomt. In Unternehmen wächst stetig der Bedarf an Coaching. Damit wird es zunehmend wichtiger, Coachingsuchenden bei der Auswahl eines geeigneten Coachs zur Seite zu stehen. Die folgenden Fragen können Ihnen helfen, Ihren Auswahlprozess einmal zu reflektieren:

1. Woran erkenne ich einen guten Coach, was sind meine Kriterien?
2. Habe ich hierzu ein anerkanntes Kompetenzmodell herangezogen? ¹⁾
3. Habe ich mich von den Qualitäten meines Coachs selbst überzeugt? ²⁾
4. Was sind meine Kriterien, welcher Coach zu welchem Coachee passt?
5. Sind mir dazu die fachlichen und persönlichen Themen meines Coachees bekannt?
6. Kenne ich die fachlichen und persönlichen Themen, die mein Coach abdeckt?

¹⁾ siehe hierzu beispielsweise das [ICF Kompetenzmodell](#)

²⁾ siehe hierzu beispielsweise die [ICF Zertifizierungsrichtlinien](#)



Verstärkung bei der Symbiont Group



Senior Partner – Hans Peter Wimmer

„Coaching unterstützt das Entdecken verborgener Potenziale. Ich verstehe mich als "Katalysator" und möchte Selbstlernprozesse auslösen und die Fähigkeit zur Selbstverantwortung und -steuerung stärken. Ich fokussiere dabei auf Ziele, Ressourcen und das Entdecken von ökologisch ausbalancierten Lösungen.“

Schwerpunkte

Coaching von Führungskräften, Teams und Organisationen. Verbesserung des Mannschaftsspiels einer Organisation.

Erfahrung

Über 30 Jahre Erfahrung als Führungskräftetrainer, Moderator und Coach. Führungskraft bei der Teilstreitkraft Luftwaffe, fachliche Leitung der Organisationseinheit „Personal“ und der disziplinarischen Führung von Zeit- und Berufssoldaten. Lehrer an der Offiziersschule der Luftwaffe zum Thema „Führung“.



Partner – Silke Borgmann

„Coaching überbrückt das Spannungsfeld von Entwicklung und Beständigkeit in einem sich ändernden Umfeld. Dabei hilft es, die eigenen Stärken und die des Teams herauszuarbeiten, Probleme zu lösen und gute Lösungen zu bewahren. Die Symbiont Group unterstützt Sie dabei professionell und menschlich zugleich.“

Schwerpunkte

Coaching von Einzelpersonen und Gruppen zu Kommunikation, Führung, Kooperation und Persönlichkeitsentwicklung.

Erfahrung

Fundierte mehrjährige Berufserfahrung in internationalen Firmen im Bereich Trainingsmanagement, Business Development sowie Organisation. Weiterbildung zum Kommunikationstrainer und Business Coach.



Partner – Tanja Wolff

„Wenn sich eine Organisation als Ganzes traut, den eigenverantwortlichen Weg des Organisationscoaching anzutreten und nicht die Verantwortung an einen Berater abzugeben, stellt sich der nachhaltige Erfolg meist sehr schnell ein.“

Schwerpunkte

Coaching von Einzelpersonen, Gruppen und Teams zu Führung, Frauen in der Führung, Organisation im Gesundheitswesen und Kommunikation.

Erfahrung

Tanja Wolff kennt die Herausforderungen im Gesundheitswesen und internationalen Business aus erster Hand. Ihre Erfolge und besonders die Misserfolge haben ihr gezeigt, dass egal ob in großen Firmen, Start-ups oder dem öffentlichen Dienst, die Grundlage des nachhaltigen Erfolgs immer das Zusammenspiel ist.