

Hinweise und Fragen zur Vorbereitung für den Coach

1. Ziel des Gesprächs ist die Klärung von Anlass, Erwartungen und Zielen des Coachings, sowie die Schaffung einer gemeinsamen Arbeitsbasis.

Beteiligte am Gespräch sind:

- die/der Vorgesetzte dessen, der Coaching erhalten soll
- diese/r selbst
- der Coach

Bei der Entscheidung, ob jemand von der zuständigen Personalabteilung dabei sein soll, ist darauf zu achten, ob durch diese "Überzahl" der Vertreter der Hierarchie der/die zukünftige Coachee eventuell in die Defensive gerät.

2. Wenn die Initiative für das Coaching vom Vorgesetzten und/oder von der Personalabteilung ausgeht, besteht eine gewisse Gefahr, dass der Coachee das Gespräch wie eine Gerichtsverhandlung erleben könnte, in der über ihn "zu Gericht gegessen wird". Meist geht es ja um einen Veränderungsbedarf beim Coachee, wodurch dieser sich leicht defizitär erleben kann. Für den Coach gilt darum:
 - alles tun, um deutlich zu machen, dass es um Unterstützung und Förderung des Coachee geht!
 - sich nicht mit dem Vorgesetzten "verbünden" ("zwei gegen einen")!
 - nicht dem Coachee gegenüber aus dem kritischen Eltern-Ich agieren!
 - nicht zu lang mit dem Vorgesetzten reden und den Coachee "draußen vor" lassen!
 - wende dich als Coach immer wieder ausdrücklich an den Coachee! Nicht mit dem Vorgesetzten "über ihn" reden!
3. Entscheidend ist, dass dem Coach eine positive "affektive Rahmung" gelingt, die sowohl den Vorgesetzten als auch den künftigen Coachee "umfasst" (also auch keine einseitige Verbündung mit diesem gegen den Vorgesetzten!)
4. Geh als Coach nicht in die Haltung: "Ich muss diesen Auftrag unbedingt bekommen". Sonst übernimmst du von Anfang an zu viel Veränderungs-Verantwortung! Bleib eher in der Haltung: "Mal sehen, ob ich mich darauf einlassen kann und will!"
5. Entscheidend ist die Frage: Ist der Coachee auch von sich aus motiviert (aus dem ER), oder nur aus Anpassung (fügsames oder trotziges K)? Es kann allerdings sein, dass dies erst im Laufe der ersten Coaching-Gespräche geklärt werden kann. Ist keine Eigenmotivation zu erreichen, kann das Coaching nicht fortgeführt werden.

6. Wichtig ist auch die Frage: Handelt es sich bei dem, was Gegenstand des Coaching sein soll, tatsächlich um ein Problem des Coachee oder um ein Führungsproblem des Vorgesetzten bzw. ein Beziehungsproblem zwischen den beiden? Wenn eines von Letzterem klar wird, muss ein neues Klärungsgespräch mit dem Vorgesetzten stattfinden, bevor ein Coaching startet.
7. Verzichte auf zu viel Abklärung im Vorhinein! Vieles wird sich in den Vier-Augen-Gesprächen mit dem Coachee herausstellen, dann ist immer noch Zeit, zu reagieren (zum Beispiel: um Feedback von den Mitarbeitern des Coachee einzuholen, wenn es sinnvoll erscheint, oder die Frage, ob es sich eher um ein Strukturproblem handelt als um ein Problem des Coachee und dergleichen).
8. Die Zielvereinbarung, die ausgehandelt wird, sollte so ergebnisoffen sein, dass auch Entwicklungen, die derzeit noch nicht absehbar sind, davon nicht ausgeschlossen sind. Persönliche Entwicklungen kann man nicht so genau festlegen!
9. In dem Dreiergespräch ist die strikte Vertraulichkeit des Coachings zu vereinbaren: Der Coach wird inhaltlich dem Vorgesetzten nichts mitteilen, außer der Coachee wünscht dies ausdrücklich bzw. gibt die ausdrückliche Genehmigung dafür. Neben den Rahmenbedingungen (Zeit, Geld, Frequenz...) muss auch vereinbart werden, wie der Vorgesetzte vom Coachee über den Fortgang bzw. die Beendigung des Coachings informiert werden soll.
10. Als ideales Szenario: Am Ende des Gesprächs ist der Coachee neugierig auf das Coaching und willens, sich darauf einzulassen. Er hat den Eindruck, der Vorgesetzte hat es zu seiner Unterstützung und Weiterentwicklung in Gang gesetzt. Der Coach seinerseits versteht - in etwa - die Problemlage des Coachee und fühlt sich frei, mit ihm so zu arbeiten, wie es für seine Entwicklung am besten und gleichzeitig im Sinne des Vorgesetzten ist.