

# Qualitätsfaktoren für Coaching

## Studie

Als Erfolgsfaktor für PE-Maßnahmen wird oft ein positives, unterstützendes Klima in der Organisation genannt. Nun aber hat eine neue Studie der TU Berlin, für die 61 Coaches befragt wurden, ergeben, dass es im Falle von Coaching ziemlich irrelevant ist, wie das berufliche System dieser Intervention gegenübersteht. Der Coaching-Erfolg steht und fällt aus Sicht der Befragten vielmehr mit der Qualifikation des Coaches. Wobei die persönliche Qualifikation, (u.a. gemessen an der Glaubwürdigkeit) sowie die Beziehungsgestaltungskompetenz (u.a. operationalisiert als „Wertschätzung“) eine ungleich größere Rolle spielt als die Feldkompetenz, d.h. die Kenntnis, die der Coach vom beruflichen Umfeld seines Klienten hat. Ähnliches hat auch schon eine Untersuchung der Trigon Entwicklungsberatung, Graz, aus dem Jahr 2002 ergeben (siehe *managerSeminare* 57, S. 13). Tanja Schmidt, Autorin der aktuellen Studie, macht die Tatsache, dass Feldkompetenz den Gecoachten nicht besonders wichtig ist, allerdings ein wenig stutzig. Ihrer Einschätzung zufolge wäre sie durchaus wünschenswert, damit der Transfer des im Coaching Gelernten in den Berufsalltag besser gelingt.

Zu den Erfolgsfaktoren des Coachingprozesses gehört an zweiter Stelle das Involvement des Coaches, will heißen: sein Interesse an dem Klienten und seinem Fortkommen sowie das daraus resultierende gegenseitige Vertrauen. An dritter Stelle folgt die Fähigkeit des Coaches, den Prozess im Spannungsfeld

## Coaching-Erfolgsfaktoren\*

1. **Qualifikation des Coaches** (= die beraterischen Fähigkeiten des Coaches, besonders auf der Ebene der Wertschätzung und Glaubwürdigkeit, weniger auf der der Feldkompetenz)
2. **Involvement des Coaches** (= das Interesse des Coaches am Klienten und seiner Entwicklung sowie die daraus resultierende Motivation des Coaches und das gegenseitige Vertrauen)
3. **Klarheit und Ziele** (= das Vermögen des Coaches, für Transparenz und einen „roten Faden“ im Coaching zu sorgen)
4. **Entlastung und Weiterentwicklung** (= die Fähigkeit des Coaches, für eine entspannte, angstfreie Atmosphäre und einen ehrlichen Austausch zu sorgen)
5. **Coaching-Setting** (= die Gestaltung des Coachingprozesses, etwa hinsichtlich Emotionalität und Nähe)
6. **Autonomie des Coachees** (= das Vermögen des Coaches, dem Gecoachten tatsächlich Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten, ihn nicht in eine Abhängigkeit zu bringen)
7. **Kooperation** (= die Begegnung von Coach und Coachee auf gleicher Augenhöhe, die Bereitschaft, den Klienten mitbestimmen zu lassen)
8. **Methodische Vielfalt** (= der Einsatz unterschiedlicher Methoden im Coachingprozess)
9. **Problemprecision** (= die genaue Analyse des Ist-Zustandes durch den Coach, der den Klienten auf neue Ideen zur Veränderung dieses Zustandes bringt)

\*In der Reihenfolge der Wichtigkeit

Coaching – Eine empirische Studie zu Erfolgsfaktoren bei Einzel-Coaching, TU Berlin, 2003, Stichprobe: 61 Coaches.

zwischen Coachee, Unternehmen und Coach transparent zu gestalten, also beispielsweise, seine Rolle klar und deutlich offen zu legen. Die Bedeutung der Erfolgsfaktoren spiegelt sich auch in vielen Misserfolgsfaktoren wieder, die die Studie aufdeckt: So ist nach Einschätzung der Befragten z.B. ein selbstherrlicher – also auf der Ebene der Beziehungskompetenz versagender – Coach ein kapitaless Erfolgshindernis. Die Studie kann für 50 Euro unter [TanSchmidt@gmx.de](mailto:TanSchmidt@gmx.de) angefordert werden. jum ■