

Voraussetzungen auf Seite des Unternehmens	Ja	Nein
<p>Ist COACHING innerhalb unserer Personalentwicklungsstrategie verankert? <u>Hinweis:</u> Coaching ist eine eigenständige Maßnahme innerhalb der Personalentwicklung. Sie kann mit anderen Maßnahmen kombiniert werden. Das Ziel der Personalentwicklung für das Unternehmen muss formuliert sein. Die Strategie gibt den allgemeinen Weg vor. Innerhalb der Strategie ist Coaching eine Maßnahme, die im Kontext „controllt“ werden muss.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Wurde ein professionelles Verständnis von Coaching kommuniziert? <u>Hinweis:</u> Coaching ist kein Synonym für Training, Beratung, Therapie oder ähnliches. Coaching fördert die Entwicklung im Kontext der unternehmerischen Ziele und Werte indem Reflektion in Bezug auf ein Veränderungsthema ausgelöst wird und der Klient so innerhalb dieses Themas (wieder) entscheidungsfähig wird.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Haben wir die Zielgruppe(n) von Coaching formuliert? <u>Hinweis:</u> Die Zielgruppe hat Auswirkungen auf die Wahl des Coachs. Es gilt, einen Coach zu finden, der auf „Augenhöhe“ agiert. Diese Voraussetzungen hat Auswirkungen auf die Kosten für Coaching und vor allem auf die Akzeptanz des Coachs.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Ist der Betriebsrat / Personalrat informiert? <u>Hinweis:</u> Das Betr.VG ist auch bei Coaching zu beachten. Betriebsrat oder Personalrat haben u.U. Mitbestimmungsrechte.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Führen wir mit Zielvereinbarungen? <u>Hinweis:</u> Innerhalb von Zielvereinbarungen legen Mitarbeiter (Klient) und Vorgesetzter gemeinsam Entwicklungsziele fest und vereinbaren auch gemeinsam, wie dieses Ziel kontrolliert wird. Auf dem Weg zum Ziel kann Coaching eine wirkungsvolle Maßnahme für den Mitarbeiter sein. Zielanweisungen geben bereits Wege vor und sind aufgrund der Statik idR weniger für Coaching geeignet. Zielvorgaben lassen Freiheit in der Wahl des Weges. Das Ziel steht fest. Coaching kann hier wirksam werden. Eine Kombination mit anderen Maßnahmen ist idR erforderlich.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Ist die Führungskraft des Klienten in den Entscheidungsprozess einbezogen worden? <u>Hinweis:</u> Aufgabe eines Vorgesetzten ist es u.a. seine Mitarbeiter zu fördern, zu entwickeln und zu bewerten. Oft wird diese Aufgabe wissentlich und unwissentlich an die Personalabteilung und/oder an den Coach delegiert.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Haben wir die nötige(n) Feldkompetenzen der Coaches formuliert? <u>Hinweis:</u> Ein Coach benötigt Kompetenz im beabsichtigten Tätigkeitsfeld im Sinne von Orientierungswissen. Bsp.: Für das Coaching einer Führungskraft aus dem Bereich „Controlling“ sollte der Coach zumindest wissen, was Controlling zu leisten hat, wie Unternehmen organisiert sind und was Führung bedeutet.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Wurde festgelegt wann ein interner und wann ein externer Coach benötigt wird? <u>Hinweis:</u> Ein externer Coach ist immer dann notwendig, wenn ein interner Coach Teil des „Problems“ wäre bzw. ein Grundmaß an Vertraulichkeit nicht sicher gestellt werden kann.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Existiert ein formales Vertragswerk für externe Coaches? <u>Hinweis:</u> Ein externer Coach verhält sich dem Unternehmen gegenüber grundsätzlich loyal. Als Dienstleister ist er Vertragspartner des Unternehmens. Ein Vertrag regelt u.a. Zeiten, Kosten, Vertraulichkeit, Pflichten des AN und des AGs, so dass durch diesen formalen Aspekt mögliche Konflikte bereits im Vorfeld gelöst werden.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Voraussetzung auf Seiten des Klienten / Coachees	Ja	Nein
<p>Bin ich mir über meinen Anlass, einen Coach aufzusuchen, im Klaren? <u>Hinweis:</u> Anlässe sollen mit dem Wunsch „etwas an sich im beruflichen Kontext zu verändern“ einhergehen. Anlässe können z.B. sein: Funktions- und Wertekonflikte, kritische Situationen und Konflikte mit anderen, uvm. Es darf kein Anlass gecoacht werden, der nicht im Sinne des Unternehmens ist. Bsp.: Thema: Entscheidungsfindung in der persönlichen Entwicklung – die Kündigung.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Bin ich mir über das Ziel meines Vorgesetzten bzw. des Unternehmens im Klaren? <u>Hinweis:</u> Coaching ist eine Investition des Unternehmens in einen Unternehmensangehörigen. In der Regel dient das Coaching in Unternehmen dazu, den Mitarbeiter im Sinne des Unternehmens zu entwickeln. Aspekte wie „Freiwilligkeit“ sollten auch mit den Augen des Unternehmens gesehen werden.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Checkliste für Unternehmen - So finden Sie Ihre Coaches

Wurden Sie über Aspekte wie Datenschutz / Vertraulichkeit informiert?

Hinweis: Coaching ist eine Dienstleistung, die Vertrauen voraussetzt. Für den Klienten ist es wichtig, einzuschätzen, ob die für ihn wichtigen Voraussetzungen vorhanden sind, damit Klient und Coach gemeinsam arbeiten können.

Bieten Coach und/oder Personalabteilung Informationen bzw. ein Vorgespräch an?

Hinweis: Coaching ist eine Dienstleistung, die Vertrauen voraussetzt. Für den Klienten ist es wichtig, einzuschätzen, ob die für ihn wichtigen Voraussetzungen vorhanden sind, damit Klient und Coach gemeinsam arbeiten können.

Haben Sie genügend Zeit, sich Ihre Entscheidung zu überlegen?

Hinweis: Ein professioneller Coach räumt Ihnen die Bedenkzeit ein, die Sie brauchen. Wenn Sie das Gefühl haben, dass das Coaching ohne Wirkung ist, sollte Ihnen immer die Möglichkeit eingeräumt werden, das Coaching auch abzubrechen. Idealerweise regelt der Vertrag des Unternehmens mit dem Coach diesen Aspekt.

Werden die Ziele und Erreichungsmerkmale für das Coaching festgehalten?

Hinweis: Coaching ist zielgerichtet. Ihr Coach arbeitet mit Ihnen an Ihrem Thema. Nur für dieses Thema schließen Sie mit Ihrem Coach eine Vereinbarung. So können Sie und Ihr Coach überprüfen, ob Ihr Ziel erreicht wurde.

Sind Ihnen die Vorgehensweisen und Methoden des Coachs klar geworden?

Hinweis: Ein professioneller Coach ist ausgebildet. Wenn Vorgehen und Methoden für Sie nicht verständlich sind, deutet dies zumeist auf mangelnde Kommunikationsfähigkeit oder Ausbildung des Coaches hin.

Verhält sich der Coach Ihnen gegenüber wertschätzend?

Hinweis: Coaching erfordert gegenseitiges Vertrauen. In einer freundschaftlichen Beziehung, ist es möglich, über persönliche Empfindungen zu sprechen. Bei einem professionellen Coach dürfen Sie das ebenfalls erwarten, der Coach wird aber immer dafür sorgen, dass ein Gleichgewicht zwischen Nähe und Distanz gewahrt bleibt, so dass Ihr Coach nicht zum Ersatzfreund wird. Das können Sie bereits im Vorgespräch herausfinden.

Ist Ihr Coach ausreichend distanziert?

Hinweis: Jeder Mensch hat eigene Bedürfnisse und Werte. Das hat auch Ihr Coach. Im Coaching geht es darum, Sie darin zu unterstützen, Ihr Veränderungsziel zu erreichen. Ein Coach, der über wenig „geistige Distanz“ verfügt, d.h. eigene Bedürfnisse und Werte im Coaching verfolgt, ist als Ihr Dienstleister nicht professionell. Bsp.: Ein Coach der Ihnen sehr schnell das „Du“ anbietet wird möglicherweise ein starkes eigenes Bedürfnis nach „Beziehung“ haben und sich davon im Coaching leiten lassen. In diesen Momenten hat er keinen Blick für Sie.

Bringen Sie den Willen zur Veränderung mit?

Hinweis: Coaching kann nur erfolgreich sein, wenn ein Wille zur Veränderung vorhanden ist. Wenn alles so bleiben soll, wie es ist, macht ein Coaching keinen Sinn. Den Grad der Veränderung sollten Sie bei einem guten Coach immer selbst bestimmen können.