

Datenerfassung

Name des Unternehmens		Branche
Name des Auftraggebers		Stellenbezeichnung
Name des Klienten		Stellenbezeichnung
Anzahl und Datum der festgelegten Sitzungen	1 2 3	4 5 6
Grund für das Coaching		
Probleme innerhalb des Unternehmens		
Anfängliche Ziele		
Daten für Nachbesprechung		

Dokumentation der Coaching-Sitzungen

Coach		Unternehmen	
Klient			
Beginn des Coachings			

Datum / Sitzung Nummer	
Zusammenfassung der Sitzung	
Wichtige Hilfsmittel / -techniken, die vorgestellt wurden	
Aufgabe für die nächste Sitzung	

Übersicht über die Fortschritte

Coach	
Datum der Besprechung	
Nummer der Sitzung	
Ausgangsproblem	
Intervention(en)	
Was wurde nach Meinung des Klienten erreicht?	
Was wurde nach Meinung des Coachs erreicht?	
Zukünftige Entwicklung des Klienten	
Nachbesprechung	
Überweisung?	

Vorbereitung einer Supervision

Name des Coachs	
Datum der Supervision	
Anzahl der Coaching-Sitzungen seit der letzten Supervision	1 2 3 4 5 6 Andere Anzahl: ____
Dargestelltes Problem	
Zusammenfassung der Fortschritte	
Gibt es etwas, das den Fortschritt behindern könnte?	
Gefühle des Coachs hinsichtlich des Falles	
Die Bedürfnisse des Coachs während der Supervision	
Ergebnisse der Supervision	

Definitionen des Coachings

Coaching

Das Coaching versetzt Klienten in die Lage, ihr volles Potenzial in den Bereichen auszu-schöpfen, auf die sie sich konzentrieren möchten.

Gewöhnlich gehen Klient und Coach eine vertrauliche Zusammenarbeit ein, die aus Einzelgesprächen besteht. Der Klient wählt den Schwerpunkt der Konversation, während der Coach ihm zuhört und Beobachtungen und Fragen beisteuert, damit der Klient seine Situation besser versteht und die nötigen Schritte zum Erreichen seiner Ziele einleitet. (Der Klient liefert den Inhalt; der Coach steuert einen Vorgang, der auf alle Kontexte angewendet werden könnte.)

Das Coaching beschleunigt den Fortschritt der Klienten, indem es ihnen dabei hilft, sich auf ihre Ziele zu konzentrieren, Hindernisse, Sichtweisen und Fähigkeiten zu erkennen, die ihre Entscheidungen beeinflussen, und indem es sie dabei unterstützt, Strategien zu entwickeln, um ihre Ziele zu erreichen. Die Klienten haben dabei immer die volle Verantwortung für den Inhalt und ihre Entscheidungen.

Im Coaching verwenden wir eine Reihe von Fachbegriffen, die wir im Folgenden definieren werden.

Unternehmenscoaching

Diese Variante der Zusammenarbeit mit einem Coach kann mit dem Coachen einer Fußballmannschaft verglichen werden. Der Coach vertritt das Interesse der gesamten Mannschaft und unterstützt sie bei dem Erreichen der Mannschaftsziele. Hinter diesen müssen alle Spieler und andere Beteiligte stehen und ihre eigenen Ziele damit vereinbaren. Nur so kann Erfolg eintreten. Der Coach arbeitet mit Einzelpersonen, sodass diese ihre Ziele erreichen, und / oder unterstützt die gesamte Mannschaft.

Der Unternehmenscoach vertritt die Ziele des Unternehmens. Um diese zu erreichen, arbeitet er mit Einzelpersonen oder Gruppen innerhalb der Organisation. Der Unternehmenscoach muss die geschäftlichen Dimensionen des Unternehmens verstehen, obwohl er sich hauptsächlich auf Mitarbeiter und Führungsstil konzentrieren wird.

Das Führungskräftecoaching stellt eine Untergruppe des Unternehmenscoachings dar und richtet sich an die Abteilungsleiter. Es wird derweilen synonym mit dem „Leadership-Coaching“ verwendet, wobei sich aber ersteres eher mit den oberen Führungsetagen beschäftigt.

Business-Coaching

Der Unterschied zwischen Unternehmens- und Business-Coaching besteht in der Größe des Unternehmens und der *Art der Unterstützung, die der Coach liefert*. Das Business-Coaching besteht gewöhnlich aus Einzelsitzungen mit dem Geschäftsführer oder Eigentümer; der Fokus des Coachings liegt auf dem Erfolg des Unternehmens, welcher normalerweise von der Leistung des Geschäftsführers / Eigentümers abhängt. Der Coach hat in der Regel Erfahrung im Bereich Wirtschaftswissenschaften und nimmt die Rolle des Mentors an, in der er mit Anleitung und Ratschlägen zur Seite steht und dem Geschäftsführer / Eigentümer durch seine Coaching-Fertigkeiten beim Finden von Lösungen hilft.

Sollte der Klient spezifisches Fachwissen benötigen (z. B. Finanzbuchhaltung), hilft ihm der Coach dabei, passende Ansprechpartner oder andere geeignete Hilfsmittel zu finden; in einigen Fällen besitzt der Coach selbst entsprechendes Fachwissen und kann die nötigen Kenntnisse in einer Beraterrolle beisteuern.

Führungskräftecoaching (Leadership-Coaching)

Bei dieser Art des Coachings arbeitet der Coach mit dem Geschäftsführer (oder einem anderen Abteilungsleiter mit hohem Potenzial), wie oben in der allgemeinen Definition von Coaching beschrieben. Der Coach verschreibt sich dabei den Zielen des Geschäftsführers, dessen Verantwortung es obliegt, seine und die Ziele des Unternehmens auf eine Linie zu bringen. Das Unternehmen teilt diese Verantwortung.

Das Coaching beinhaltet beispielsweise die Arbeit an spezifischen Bereichen innerhalb der Führungskräfteentwicklung, wie Bewertung des Führungsstils, Talente und Vision, und/oder die Arbeit an Fertigkeiten, wie Zeitmanagement, Selbstsicherheit, Wirkung und Einfluss, sowie der Durchführung von Veränderungsprozessen. Zusätzlich kann der Coach ein externes Unterstützungsnetzwerk zur Verfügung stellen, das den Geschäftsführer dazu ermuntert, sich mit den Herausforderungen auseinanderzusetzen, die aufgrund von Veränderungen im Unternehmen entstehen.

Psychologisches Coaching

Das psychologische Coaching ist ein Hilfsmittel, mit dem Klienten psychologische Blockaden überwinden können. Wenn nötig, wird es in dieser Form in allen Typen von Coaching-Situationen verwendet. Zum psychologischen Coaching zählen das kognitive Verhaltenstraining und das Neurolinguistische Programmieren (NLP). Es sollte ausschließlich von entsprechend qualifizierten Coaches durchgeführt werden, die bei den Vertragsverhandlungen klare Grenzen festsetzen.

Gruppencoaching oder Teamcoaching

Bei dieser Form des Coachings wird die Coaching-Methodik auf Gruppen und Gruppenentwicklung angewandt, zum Beispiel mit speziellen Arbeitsgruppen oder Fachkollegen. Das Gruppencoaching kann spezifische Prozesse innerhalb des Teams aufgreifen (z. B. Problemlösung, Entscheidungsfindung, Kommunikation etc.).

Spezifisches Coaching

In diesem Fall bietet der Coach seine Dienste auf einem Gebiet an, auf dem er Fachkompetenz hat (z. B. Karriere, Gesundheit, Stressmanagement oder Outplacement). Der Coaching-Vorgang ist dem des gewöhnlichen Coachings dahingehend ähnlich, als dass die Verantwortung auch hier bei dem Klienten liegt und der Coach oft nach einem bewährten Vorgang arbeitet, der dem speziellen Schwerpunkt angepasst ist. Der Coach hat die Erlaubnis, Informationen, Anleitung und Rat anzubieten.

Mentoring

Beim Mentoring wünscht sich der Klient eine Person, die mehr sachbezogene Kompetenz hat als er und den Aufstieg des Klienten in seinem Unternehmen / seiner Branche / seinem Beruf beschleunigen kann. Der Mentor wird entsprechend seiner Erfahrung mit Rat zur Seite stehen, und die Zusammenarbeit erstreckt sich häufig über eine lange Zeitspanne. Im Mentoring werden teilweise die gleichen Fertigkeiten wie beim Coaching herangezogen, und der Ablauf ist ähnlich, abgesehen von der Tatsache, dass der Klient Rat von seinem Mentor erhält. Die Zusammenarbeit basiert darauf, dass die erfahrene Person dem Klienten Wissen und Fertigkeiten vermittelt, die dieser annimmt und anwenden kann, wenn sie ihm in seiner Situation weiterhelfen. Der Schwerpunkt liegt eher darauf, dass der Mentor seine Erfahrungen weitergibt, die er den Bedürfnissen des Klienten angepasst hat.

Psychologische Beratung

Eine Person wendet sich häufig dann an einen psychologischen Berater, wenn sie aufgrund von früheren Ereignissen Blockaden verspürt, die sie am beruflichen Aufstieg hindern. Der Berater arbeitet in Einzelgesprächen mit dem Klienten, um die Ursachen der Blockaden zu identifizieren und der Person darüber hinwegzuhelfen. Professionelle Berater befassen sich intensiver mit persönlichen Problemen, als es beim Coaching der Fall wäre. Psychologische Beratung sollte ausschließlich von entsprechend qualifizierten Beratern durchgeführt werden, die bei den Vertragsverhandlungen klare Grenzen festsetzen.

Unternehmensberatung

Die Art der Zusammenarbeit bei der Unternehmensberatung variiert enorm. Der Unternehmensberater arbeitet für das Unternehmen und wird aufgrund seiner Kenntnis der Unternehmenssituation hinzugerufen. Der Unternehmensberater gibt gewöhnlich Ratschläge und/oder erklärt Maßnahmen, mit denen das Unternehmen eine Abkürzung zu seinem Ziel einschlagen kann und von dem Wissen des Beraters profitiert. Diese Dienstleistung wird häufig in Gruppen mit vielen Angestellten durchgeführt, und der Berater arbeitet für die Firma statt den Einzelnen.

Qualitätsstandards

Die folgenden Qualitätsmerkmale sollen den Klienten bei der Suche nach einem passenden Coach helfen und angehenden Coachs deutlich machen, was einem Klienten wichtig ist.

Den Zielen des Klienten dienlich

Der Klient muss als Erstes entscheiden, was er von seinem Coach erwartet. Der Auswahlvorgang gibt ihm die Möglichkeit zu erkennen, was er mithilfe des Coachings erreichen kann und was es beinhaltet.

Der Aufbau einer effektiven Coach-Klient-Beziehung

Es ist ungemein wichtig, dass der Klient einen Coach auswählt, dem er vertraut und mit dem er auf ehrliche Weise zusammenarbeiten kann.

Die erste Sitzung dient gewöhnlich dazu, dass Coach und Klient sich besser kennenlernen und austesten, ob eine Zusammenarbeit erfolgreich sein und zum Erreichen der Ziele des Klienten führen wird. Eine Zusammenarbeit beinhaltet sowohl Unterstützung als auch Herausforderungen vonseiten des Coachs, und der Klient muss sich in der Beziehung ausreichend wohlfühlen, um letztere zu akzeptieren.

Wie wird die Qualität bei der Zusammenarbeit auf die Probe gestellt?

Der Klient muss die Ergebnisse, die er sich vom Coaching verspricht, eindeutig benennen können. Hierbei kann es sich um ein numerisches Ziel (z. B. verbesserte Verkaufszahlen des Teams) oder qualitative Kriterien (z. B. positiveres Feedback zur Arbeit im Team) handeln. Sollte der Klient wissen, dass er durch Coaching ein Problem lösen will, sich aber nicht sicher sein, wie das Ergebnis aussehen soll, kann die erste Sitzung mit dem Coach zur Definition von Zielen genutzt werden. Zusätzlich trägt die Qualität der Zusammenarbeit zum Erfolg bei.

Die folgenden Aspekte weisen auf wirkungsvolle Coaching-Techniken hin:

- Hört der Coach gut zu, ist er unterstützend und nicht beurteilend und fordert den Klienten auch einmal heraus?
- Hilft der Coach dem Klienten, seine Situation zu verstehen und selbstständig Lösungen zu finden?
- Fühlt der Klient, dass er die Kontrolle über die Situation hat?

Erfahrung, Werdegang, Ausbildung und berufliche Qualifikationen

Der Werdegang von Coachs kann sehr unterschiedlich ausfallen und sich auf die Bereiche Personal, Psychologie, Management, Ausbildung, Unternehmensberatung, psychologische Beratung, Gesundheit und Therapie erstrecken. Suchen Sie gezielt nach Erfahrungen und einer entsprechenden Ausbildung, die zeigen, dass der Coach zuvor bereits mit den Problemen und Herausforderungen zu tun hatte, für die Sie ein Coaching benötigen. In den meisten Fällen ist Erfahrung in einer spezifischen Branche weniger wichtig als die Breite der Erfahrung, die der Coach mitbringt.

Coachs stützen sich auf verschiedene Coachingmodelle und -philosophien. Der Klient sollte den Coach fragen, welches Modell er zugrunde legt, und sich erklären lassen, warum es zu der gegenwärtigen Situation passt. In den Augen des Klienten spiegelt die Tatsache, dass der Coach sich an ein für ihn verständliches Modell hält, die Qualität des Coachs wider.

Mitgliedschaft in einem Fachverband und Supervision

Ein Coach sollte Mitglied in mindestens einem Fachverband sein, was bezeugt, dass er sich an einen ethischen und beruflichen Kodex hält und sich kontinuierlich fortbildet. Der Coach sollte Ihnen eine Kopie der Qualitätsstandards zeigen können, nach denen er sich richtet.

Der Coach kann an Co-Coachings und / oder einer Supervision teilnehmen, um seine Weiterbildung und seine Qualitätsstandards voranzutreiben. Dies ist ein wichtiger Indikator, wenn es darum geht, ob der Coach seine Berufsausübung ernst nimmt und ein hohes Qualitätsniveau aufrechterhalten will.

Arbeitszeugnisse und Referenzen (Erfolgsbeweis)

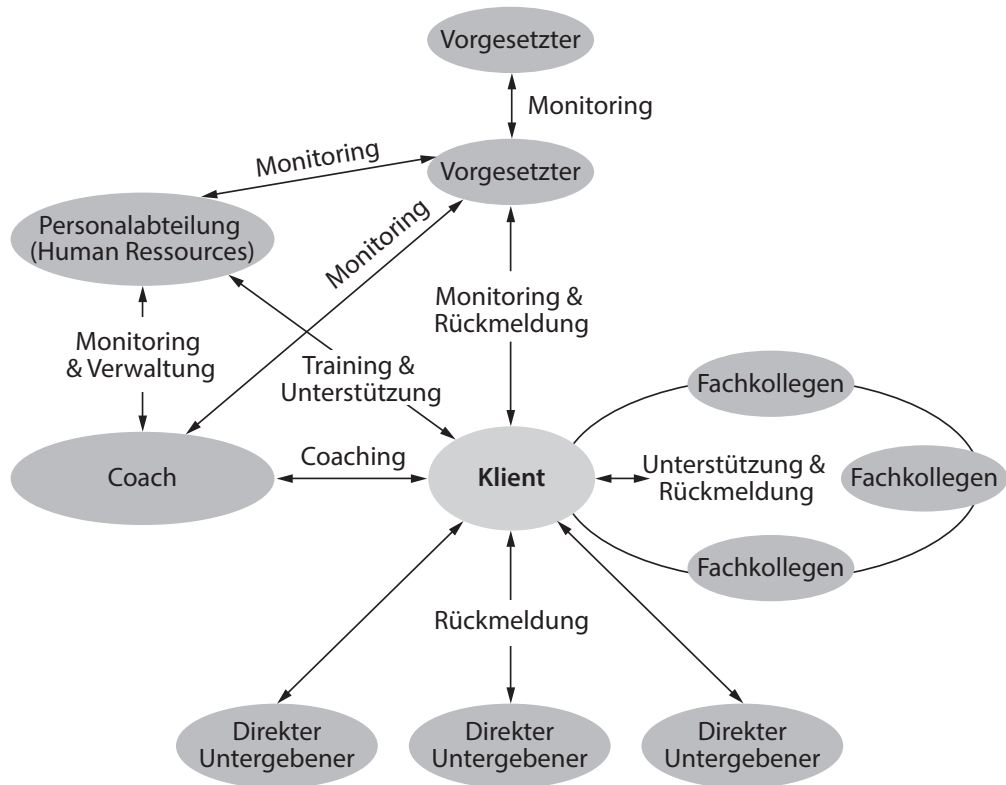
Hegt der Klient immer noch Zweifel hinsichtlich der Glaubwürdigkeit des Coachs, sollte letzterer ihm Referenzen und Arbeitszeugnisse von früheren Klienten vorlegen können. Man sollte sich jedoch immer vor Augen halten, dass jede Coaching-Zusammenarbeit individuell ist und Arbeitszeugnisse im Grunde nur beweisen, dass der Coach Erfahrung hat.

Zusammenarbeit und Commitment (Verpflichtung)

In der folgenden Tabelle erklären wir ausführlich, wie die einzelnen Beteiligten eines Coachings zueinander in Beziehung stehen. Auf Seite 9 dieses Handouts finden Sie die Beziehungen auch als Schaubild dargestellt.

Verantwortungsbereich	Coach	Klient	Unternehmen
Ziele	Den Zielen des Klienten verschrieben. Unterstützt diese, damit sie mit anderen vereinbar sind	Setzt sich Ziele, die mit denen des Unternehmens und den eigenen Bedürfnissen vereinbar sind	Einigt sich mit dem Klienten auf Ziele und stellt sicher, dass diese mit den Unternehmenszielen übereinstimmen
Lernen / Veränderung	Bietet ein strukturiertes Vorgehen, um die Veränderung des Klienten zu unterstützen. Behält einen hohen Fertigungs- und Wissensstandard aufrecht, um dem Klienten die wirkungsvollsten Methoden für Veränderung anbieten zu können	Will lernen und sich verändern. Verpflichtet sich dem Coaching	Will dem Klienten beim Lernen und Verändern helfen, unterstützt die Umsetzung
Diskretion	Hinsichtlich persönlicher Probleme sehr diskret, respektiert die Geheimhaltungsvereinbarung des Unternehmens	Hält sich in angemessenem Maße an die Geheimhaltungsvereinbarung des Unternehmens, teilt Informationen im Vertrauen, soweit gewünscht	Bittet nicht um vertrauliche Informationen
Präsenz	Erscheint zu allen Sitzungen pünktlich und vorbereitet	Erscheint zu allen Sitzungen pünktlich und vorbereitet	Ermöglicht es dem Klienten, an den Sitzungen teilzunehmen
Plan	Entwickelt einen passenden Plan mit dem Klienten; spricht Budget, Ziele und Zeitplan mit dem Unternehmen ab	Verpflichtet sich voll und ganz dem Plan, zu lernen und sich zu verändern	Einigt sich hinsichtlich Plan und Budget mit Coach und Klient
Respekt	Respektiert Klient und Unternehmen; ist nicht beurteilend	Respektiert Coach und Unternehmen	Respektiert Coach und Klient

Verantwortungsbereich	Coach	Klient	Unternehmen
Bewertungskriterien	Legt zusammen mit dem Klienten den gegenwärtigen Stand des Klienten und Bewertungskriterien für Entwicklung/ Ziele fest	Einigt sich mit Coach und in Absprache mit Unternehmen auf gegenwärtigen Stand und Bewertungskriterien für Entwicklung/ Ziele	Einigt sich mit Klient auf Bewertungskriterien/ Beweise für Fortschritt
Verantwortung	Coach hilft dem Klienten mit dem strukturierten Vorgang	Klient trifft Entscheidungen, übernimmt Verantwortung für Ergebnisse und eigenes Verhalten	Akzeptiert Entscheidungen des Klienten und trifft Entscheidungen für das Unternehmen
Umfeld	Schafft lernförderliches Umfeld für Klient während der Sitzungen	Setzt Ziele fest und führt Veränderungen durch, die eigener Kontrolle unterliegen	Schafft Umfeld ohne Schuldzuweisungen, in dem der Klient seine Probleme ansprechen und Fehler machen kann (Teil des Lernprozesses)
Beziehung	Stellt Rapport zu Klient und Vertretern des Unternehmens her. Schafft erlaubnisbasierte Arbeitsbeziehung zu Klient	Entwickelt offene und ehrliche Zusammenarbeit mit Coach; stellt passenden Kontakt zu Mitarbeitern des Unternehmens her	Schafft effektive, der Unterstützung des Klienten dienliche Zusammenarbeit mit Coach; führt offene und ehrliche Beziehung mit Klient



(Quelle: President Leaders LLC, 2004)

Ausführliche Darstellung der einander Bericht erstattenden Beteiligten eines Coachings

Formular zur Auswertung des Coachings

Teil 1

Welche Note geben Sie Ihrem Coach in den Bereichen Fertigkeiten, Techniken und Eigenschaften?

A Wie gut konnte Ihr Coach ... (1 = niedrig – 5 = hoch)		
1	Termine einhalten?	1 2 3 4 5
2	Sie den Inhalt Ihrer Sitzungen bestimmen lassen?	1 2 3 4 5
3	die Punkte, auf die Sie sich während Ihrer Sitzungen geeinigt hatten, kontrollieren und Ihnen dazu Rückmeldung geben (eingeschlossen einiger zu diskutierender Punkte aus früheren Sitzungen)?	1 2 3 4 5
4	Sie dazu animieren, sich Notizen zu Ihren Sitzungen zu machen, um Lernerlebnisse noch einmal durchdenken zu können?	1 2 3 4 5
5	Erfahrungen und Ideen mit Ihnen teilen, damit Sie diese als Möglichkeiten für sich selbst in Betracht ziehen können?	1 2 3 4 5

B Wie gut konnte Ihr Coach ... (1 = niedrig – 5 = hoch)		
6	Rapport zu Ihnen aufbauen – Ihnen zuhören, Empathie hinsichtlich Ihrer Gedanken und Ideen ausdrücken, klare Antworten und verständliche Zusammenfassungen liefern, offen mit Ihnen kommunizieren etc.?	1 2 3 4 5
7	notwendige Konzepte, Informationen und Techniken verständlich erklären und eindeutige, präzise und konstruktive Rückmeldungen geben?	1 2 3 4 5
8	Fragebögen und / oder Selbsteinschätzungen verwenden, damit Sie sich selbst besser verstehen konnten?	1 2 3 4 5
9	sicherstellen, dass Sie die Verantwortung für das Lösen von Problemen und die Veränderung Ihres Verhaltens behielten? Wie gut konnte er Sie dazu bewegen, sich für Ihren persönlichen Handlungsplan zu engagieren?	1 2 3 4 5

C Wie gut konnte Ihr Coach ... (1 = niedrig – 5 = hoch)

10	sich durchsetzen, ohne dabei aggressiv oder passiv zu werden?	1 2 3 4 5
11	zeigen, dass er das nötige Wissen, geeignete Fähigkeiten und die Bereitschaft hatte, mit anderen Experten zusammenzuarbeiten?	1 2 3 4 5
12	Zeitplanung betreiben?	1 2 3 4 5
13	seinen Glauben daran demonstrieren, dass Menschen zur Verbesserung ihrer Leistungen in der Lage sind?	1 2 3 4 5
14	Ihre Gefühle leiten?	1 2 3 4 5
15	als gutes Vorbild auftreten?	1 2 3 4 5

D Wie gut half Ihnen das Coaching, ... (1 = niedrig – 5 = hoch)

16	Ihre derzeitige Kompetenz zu bewerten?	1 2 3 4 5
17	Ihre Leistung zu verbessern?	1 2 3 4 5
18	sich des Lernens bewusster zu werden?	1 2 3 4 5
19	Ihre entwicklungsbezogenen Bedürfnisse zu priorisieren?	1 2 3 4 5
20	das Beste aus allen Lernmöglichkeiten zu machen?	1 2 3 4 5
21	sich entwicklungsbezogene Ziele zu setzen?	1 2 3 4 5
22	das Erreichen Ihrer Ziele zu überwachen und/oder zu bewerten?	1 2 3 4 5
23	sich neue Ziele zu setzen?	1 2 3 4 5
24	einen persönlichen Handlungsplan zu entwickeln?	1 2 3 4 5
25	eine positivere Meinung zu Ihrer Entwicklung zu haben?	1 2 3 4 5
26	sich selbst aufzumuntern?	1 2 3 4 5

Teil 2

Alle Entwicklungsmaßnahmen sollten sich positiv auf das Unternehmen auswirken. Wie bewerten Sie das Coaching unter diesem Gesichtspunkt? Beantworten Sie so viele der folgenden Fragen wie möglich.

Kreuzen Sie bitte den Wert an, der Ihre Meinung zu den folgenden Aussagen widerspiegelt. Dabei gilt:

1 = stimme überhaupt nicht zu

3 = neutral

5 = stimme voll zu

nz = auf meine Situation nicht zutreffend

1	Mit der Durchführung eines Coachings drückt mein Unternehmen / meine Organisation aus, dass ihm / ihr meine Entwicklung wichtig ist.	1 2 3 4 5 nz
2	Ich bin der Überzeugung, dass mein Coaching einen direkten positiven Einfluss auf meinen Geschäftserfolg / meine Arbeit hatte.	1 2 3 4 5 nz
3	Meine Motivation hat sich aufgrund des Coachings verbessert.	1 2 3 4 5 nz
4	Durch mein Coaching konnte ich persönliche Probleme bewältigen, die meine Leistung ansonsten beeinflusst hätten.	1 2 3 4 5 nz
5	Die Wahrscheinlichkeit, dass ich bei meinem Unternehmen / meiner Organisation bleibe, hat sich durch das Coaching erhöht.	1 2 3 4 5 nz
6	Es würde mir nicht schwerfallen zu demonstrieren, wie das Coaching meine persönliche Leistung bei der Arbeit verbessert hat.	1 2 3 4 5 nz
7	Meine Leistung in meinem Beruf hat sich durch das Coaching definitiv verbessert.	1 2 3 4 5 nz
8	Mein Coaching hat einen direkten Beitrag für mein Unternehmen geleistet.	1 2 3 4 5 nz
9	Mein Coaching hat einen indirekten Beitrag für mein Unternehmen geleistet.	1 2 3 4 5 nz

Teil 3

Inwieweit konnte Ihr Coach Ihnen dabei helfen, Ihre vereinbarten Zielwerte zu erreichen?

Benennen Sie Ihre Ziele und bewerten Sie den Grad der Übereinstimmung von „Ist“ und „Soll“ (1 = geringe Übereinstimmung – 5 = hohe Übereinstimmung).

	Ziel	Bewertung
1		1 2 3 4 5
2		1 2 3 4 5
3		1 2 3 4 5

Gibt es weitere persönliche oder berufliche Vorteile, die Ihrer Meinung nach das Resultat des Coachings sind?

Weitere Kommentare

Bitte passen Sie dieses Formular Ihren Bedürfnissen an, damit Sie das Coaching in Ihrem Unternehmen und die Leistung des Coachs am besten bewerten können.

Ziele und Ergebnisse (Beispiele)

An dieser Stelle sollen Ziele als allgemeine Aussagen aufgelistet und anschließend in Form von beobachtbaren Verhaltensweisen konkretisiert werden.

Notwendige Ziele des Coachings

1. Effektiver kommunizieren.
2. Sich selbstsicherer fühlen.
3. ...
4. ...

Ergebnis

1. Mitarbeiter in regelmäßigem, wöchentlichem Meeting informieren.
2. Meine Fähigkeit zur Selbstbehauptung verbessern, indem ich Techniken wie das Drei-Stufen-Modell aus dem Selbstbehauptungstraining verwende. Beispiele nennen können, bei denen ich die Technik angewandt habe.
3. Die interne Mitarbeiterzeitung dazu nutzen, anderen Mitarbeitern von der Arbeit meiner Abteilung zu berichten.
4. ...
5. ...

Diskretion und Rückmeldung

Diskretion

Es lohnt sich, genau zu sein, selbst wenn wir damit alle Beteiligten nur noch einmal an den rechtlichen Zusammenhang erinnern: „Alle Beteiligten erkennen die Notwendigkeit von Diskretion und Geheimhaltung, sind sich jedoch einig, dabei alle Aspekte des Gesetzes und der Sorgfaltspflicht zu berücksichtigen.“

Rückmeldung

Wir halten es für nützlich, Vorgehensweisen für die Rückmeldung mit den folgenden Beispielen deutlich zu machen:

1. Das Meeting mit allen Beteiligten in der Mitte des Coaching-Prozesses findet entweder persönlich oder telefonisch statt.
2. Ein schriftlicher Bericht zum Ende des Coachings, der mit dem Klienten abgesprochen wurde, wird vorgelegt.

Unterzeichnung

Es ist wichtig, dass Sie einen Vertrag erstellen, der von allen drei Seiten unterschrieben wird, selbst wenn der Verhaltensvertrag in Einzelgesprächen aufgesetzt wurde.