

Nach welchen Kriterien wähle ich einen professionellen Business Coach aus?

Die Checkliste der HR Akademie München für Personaler und Führungskräfte

1. Ausbildung

Der Coach hat eine anerkannte Ausbildung. Richtwert: 160 Ausbildungsstunden. Zertifizierung durch einen Berufsverband in Ergänzung zum Ausbildungsinstitut. Wertig sind hier Zertifikate von Verbänden, die ein Zertifizierungsmodell / Kompetenzmodell zugrunde legen (z.B. DVCT / ICF / DBVC).

Achtung: Manche Verbände verlangen keine echte Prüfung vor einer Gutachterkommission, sondern verleihen Zertifikate nur aufgrund der abgeschlossenen Ausbildung!

2. Coachingpraxis

Der Coach verbringt mindestens 30% seiner Zeit mit Coaching. Gelegenheits-Coaches verfügen zumeist über zu wenig Routine und haben die Methoden aus ihrer Ausbildung nie in der Praxis angewandt.

3. Business Erfahrung

Der Coach hat ausreichend Erfahrung im Businessumfeld, mindestens als Projektleiter, besser als Führungskraft – alternativ als Personaler. 5 Jahre Erfahrung sind ein absolutes Minimum.

4. Valide Referenzen

Der Coach kann nachvollziehbare Referenzen vorweisen (= Konkrete Ansprechpartner bei Firmen, für die er tätig ist).

5. Kontinuierliche Fortbildung

Der Coach bildet sich regelmäßig zu Themen weiter, die im Coaching eine Rolle spielen (z.B. Konfliktbewältigung, Burnout).

6. Am Puls der Zeit

Ein professioneller Coach weiß, welche Themen Unternehmen bewegen. Dazu gehört auch adäquates Wissen über neue Organisationsformen oder veränderte Rahmenbedingungen.

7. Sinnvoller Einsatz von Persönlichkeitstests

Coaches, die standardmäßig mit Persönlichkeitsprofilen (DISG, MBTI etc.) arbeiten, können nachvollziehbar erklären, welchen Mehrwert deren Einsatz für den jeweiligen Coachingprozess bietet.

Nach welchen Kriterien wähle ich einen professionellen Business Coach aus?

Die Checkliste der HR Akademie München für Personaler und Führungskräfte

8. Transparentes Vorgehen

Der Coach stellt verständlich dar, wie er einen Coaching-Prozess grundsätzlich strukturiert (z.B. Anliegen nach dem Thomann-Schema strukturieren, s.m.a.r.t.e Zielklärung, Auftragsklärung, Methodeneinsatz, Transferaufgabe).
Zusätzlich kann er die Modelle benennen, anhand derer er Hypothesen bildet.

9. Rhetorische Kompetenz

Eine klare und strukturierte Sprechweise mit kurzen und prägnanten Formulierungen bildet die Basis im Coaching. So können Fragen zielführend eingesetzt und Methoden verständlich anmoderiert werden.

10. „Hin-zu-Motivation“

Ein Coach sollte aus Überzeugung und Begeisterung für menschliche Potentiale arbeiten und aus dieser Motivation heraus Coach sein. Dadurch begegnet er Menschen in Unternehmen mit einer positiven Grundstimmung und ist in der Lage, sie angemessen zu motivieren.

Achtung: Es gibt auch „weg-von“-Coaches, die irgendetwas anderes machen mussten, da ihnen in ihrem ursprünglichen Job gekündigt wurde.

11. Knowhow zu psychischen Erkrankungen

Der Coach kennt sich mit psychischen Erkrankungen / Störungen aus. Er weiß, welche Psychopharmaka häufig verordnet werden und wie diese wirken. Heutzutage gibt es immer mehr Menschen, die in Unternehmen arbeiten und parallel aufgrund psychischer Störungen in Therapie sind. Der Coach muss klar entscheiden können, was im Coaching bearbeitet werden kann und darf – und was nicht. Ein therapeutisches Netzwerk, um auf Hilfeangebote verweisen zu können, ist dabei sehr hilfreich.

Zu guter Letzt:

Vertrauen Sie auf Ihr Bauchgefühl und stellen Sie sich die Fragen:

„Würde ich mich selbst von dieser Person coachen lassen?“

„Baut die Person einen vertrauensvollen und wertschätzenden Kontakt zu mir auf?“