

Mut zur Begegnung

Zu den Kompetenzen eines guten Coach

Es ist unbestritten einer der schönsten Momente in der Beratungsarbeit: der Gecoachte und der Coach verabschieden sich voneinander, der eine eher nachdenklich, aber positiv angeregt und gestärkt und zudem mit einer erweiterten Sicht auf sein Anliegen, der andere energievoll und gelassen in seiner professionellen Funktion. Beide sind zufrieden und werfen einen freudvollen Blick auf eine arbeitsame nächste Begegnung. In der Erkenntnis, die Anzahl der Handlungsmöglichkeiten vergrößert zu haben, drückt sich der gemeinsame Erfolg aus.

Um diesen befriedigenden Moment zu erreichen muss man sich aus beraterischer Perspektive die Frage stellen, was denn nun einen guten Coach ausmacht, denn es ist ja nicht nur vom Coachee und dessen Bereitschaft abhängig, dass dieser Prozess gelingt. Über welche Kompetenzen muss ein Coach verfügen, damit eine Beratung zu einem Erfolg werden kann?

Es sind eine Reihe von unterschiedlichen und kontextabhängigen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die eine Coaching Kompetenz ausmachen:

Ein Coach weiß

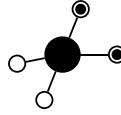
- wie Menschen sich im Miteinander verhalten, welche Dynamiken entstehen können und welche Prinzipien wirksam in der Gestaltung von Beziehungen sind
- wie Menschen miteinander reden und sich verstehen können
- wie Menschen lernen und was ihre Grundmotive und -bedürfnisse sind; er kennt den Unterschied zwischen Logik und Psycho-Logik
- was ein Konflikt ist und was eine Bearbeitung unterstützt
- in welchem Kontext das Coaching stattfindet und er ist der Lage, die wesentlichsten Fachinhalte zuzuordnen, um sich ein Bild zur Situation des Gecoachten zu machen
- wie eine Organisation bzw. ein Unternehmen im wesentlichen funktioniert und wie es sich entwickeln kann
- was ein Coaching ist und in welchen Schritten es ablaufen könnte; er kennt wirksame Interventionsformen (systemische Fragestellungen, positive Unterstellungen, Umgang mit Widerstand, Orientierung an Ressourcen)
- welche Funktionen Führung hat und was Führung im Kontext einer Organisation bedeutet

Ein Coach kann

- einen tragfähigen Kontakt anbieten und wahrhaftig kommunizieren; er hört zu und kann ein Gespräch fragend steuern
- zielorientiert vorgehen
- zwischen Beobachtung und Interpretation unterscheiden
- sich orientieren an den Beziehungen Personen und/oder Gruppen
- sich gut in andere hineinversetzen ohne im anderen aufzugehen; das Anliegen bleibt das Anliegen des Gecoachten
- sich selbst wahrnehmen
- die eigenen Empfindungen für den Coachingprozess sinnvoll nutzen
- für sich sorgen

Ein Coach ist

- (Selbst-)reflektiert
- überzeugt von der Entwicklungsfähigkeit jedes Menschen
- respektvoll und wertschätzend gegenüber sich und anderen
- bereit, in Frage zu stellen
- bereit, zu sich und anderen in Kontakt zu treten
- funktionsbewusst und in der Lage Distanz und Nähe zum Gecoachten angemessen zu balancieren
- gegenwartsbewusst und verfügt über ein positives Bild der Zukunft
- verantwortungsbewusst und achtet die Grenzen bei sich und anderen
- bereit, Ungewohntes zu denken und zu tun
- bereit, von eigenen Themen abzusehen und zur gegebenen Zeit Stellung zu beziehen
- neutral gegenüber Problemen und ebenso neutral gegenüber Lösungen



Ein dauerhafter Coaching-Erfolg ist nur dann möglich, wenn diese Kompetenzfelder zumindest ansatzweise und entwicklungsfähig vorhanden sind, denn sie wirken nicht nach- oder nebeneinander, sondern verstärken sich durch die Gleichzeitigkeit und das Miteinander in ihrer Wirkung.

Wenn ich meinem Bild eines guten Coaches folge, dann gehören dazu noch weitere Aspekte.

Durch seine Arbeit macht der Coach deutlich, dass er sich und die Menschen mag und dass er für sich wesentliche Fragen der menschlichen Entwicklung zumindest gestellt oder schon bearbeitet hat. In seinem Tun wird außerdem das Bewusstsein spürbar, dass mit dem Blick auf einen Würfel zwar nur ein oder zwei Seiten sichtbar werden, der ganze Würfel aber aus sechs Seiten besteht. Er integriert in seine Überlegungen also auch Aspekte, die nicht sofort offenbar sind. Ein Coach vertraut dem, was er sieht und hört. In der gegenwärtigen Präsenz des Coachinggesprächs fühlt er nach und er fühlt vor. Dabei lässt sich leiten von der Frage nach den Motiven: Was bewegt dich? Und von der Frage nach der Einzigartigkeit der Person: Wie bist du? Worin zeigt sich das konkret?

Soweit also meine Vorstellungen eines guten Coachs. Es wird weitere, ergänzende Sichtweisen geben. Das „Gute“ wird allerdings erst durch die konkrete Praxis sichtbar, durch das unmittelbare Tun, worin sich die reflektierten Erfahrungen spiegeln. Texte wie dieser können möglicherweise einer Orientierung und der Vorbereitung dienen; Erfahrungen sammeln heißt hingegen zu beginnen. Erst im Beginnen wird die Theorie zur gelebten Praxis, die sich wiederum zu einer wachsenden Theorie verdichtet. So ist der gute Coach wohl derjenige, der begonnen hat, sich und anderen mutig zu begegnen.

Stefan Latt

„Ein Austausch, die Begegnung wird erst dann möglich,
wenn zuvor Stellung bezogen wurde.“

W. Pechtl