

Qualität in der Beratung

So erkennt man einen unseriösen Coach

Bedingt durch die Pandemie sind viele Unternehmen derzeit gezwungen, sich neu aufzustellen. Die Nachfrage nach Supervision und Coaching ist entsprechend hoch. Ein passendes Angebot zu finden, ist jedoch nicht immer leicht, da der Markt in den vergangenen Jahren massiv gewachsen ist. Zudem mischen sich unter die Vielzahl professioneller Anbieter*innen auch zweifelhafte Dienstleister*innen. Doch wie lässt sich ein seriöser von einem unseriösen Coach unterscheiden? Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) gibt Tipps.

Die Berufsbezeichnungen „Coach“ und „Supervisor“ sind hierzulande nicht geschützt. Daher kann sich jede Person als Coach bezeichnen und ihre Beratungsleistungen anbieten. Gerät ein Unternehmen jedoch an ein schwarzes Schaf unter den Berater*innen, läuft es Gefahr, Vertrauen bei den Mitarbeiter*innen einzubüßen. Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) engagiert sich seit ihrer Gründung vor über 25 Jahren dafür, die Qualität von Supervision und Coaching in Österreich zu sichern und anerkannte Qualitätskriterien einzuführen. Mitglied wird nur, wer eine ÖVS-zertifizierte Ausbildung nachweisen kann. Geschäftsführer Wolfgang Knopf weiß daher, worauf Unternehmen bei der Wahl ihrer Berater*innen achten sollten.

1. Qualifikation und Referenzen fehlen

Unternehmen sollten sich nur an einen Coach oder eine*n Supervisor*in wenden,

der*die über eine entsprechende Ausbildung verfügt und bereits in der Beratung tätig ist. „Kann ein*eine Berater*in keinerlei Referenzen vorweisen, ist das meist ein schlechtes Zeichen“, rät Knopf. Eine gute Möglichkeit für eine gezielte Berater*innensuche ist die Eintragungsliste der ÖVS. Auf diese Liste kommt nur, wer eine qualifizierte und den internationalen Standards entsprechende Ausbildung nachweisen kann.

2. Unkenntnis und Drängen auf Vertragsunterzeichnung

In einem persönlichen Erstgespräch lässt sich rasch herausfinden, ob eine vertrauensvolle Beziehungsebene zwischen Klient*in und Berater*in möglich ist. „Holt ein Coach vorab keinerlei Informationen zum Unternehmen und dessen Kerngeschäft ein, akzeptiert den Auftrag, ohne die Rahmenbedingungen klar anzusprechen, oder verzichtet auf die Vereinbarung von Erfolgsparametern, sollte man misstrauisch werden“, empfiehlt der Experte. Drängt der Coach darüber hinaus bereits im Vorgespräch zu einer Vertragsunterzeichnung, ist es laut Knopf ratsam, sich eine Alternative zu suchen: „Seriöse Berater*innen geben ihren potentiellen Klient*innen stets Bedenkzeit. Beim Erstkontakt sollte kein Vertrag unterschrieben werden.“

3. Überhebliches und zwiespältiges Verhalten

Präsentiert sich der Coach als Alleskönner*in und Ansprechpartner*in für jedes Problem, ist Vorsicht geboten. In der Regel spezialisieren sich professionelle Anbieter*innen

auf bestimmte Themengebiete und Zielgruppen. „Unseriöse Berater*innen agieren überdies häufig anmaßend, indem sie sich ohne Erlaubnis in interne Angelegenheiten des Unternehmens einmischen, die nicht Gegenstand der Beratung sind. Oftmals fungieren sie auch als einseitiges Sprachrohr und ergreifen entweder Partei für das Management oder das Team“, weiß Knopf.

4. Beratung bleibt wirkungslos

Ein letzter eindeutiger Anhaltspunkt dafür, dass man es als Unternehmen nicht mit einem*einer seriösen Berater*in zu tun hat, ist der Verlauf des Coachings oder der Supervision: „Bietet ein Coach nur eine einzige Lösungsmöglichkeit an, ohne sich Zeit für die Klärung der Situation zu nehmen oder Rückfragen zu stellen, ist ein Scheitern des Prozesses bereits vorprogrammiert. Werden zudem keinerlei Anstöße für eine Weiterentwicklung gegeben, es ist sinnvoll, die Zusammenarbeit zu beenden“, so der Supervisor und Coach Knopf. Denn das langfristige



Foto: © Hetzmannseder

Wolfgang Knopf, Geschäftsführer der ÖVS - Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching

Ziel eines Beratungsprozesses – egal ob Coaching oder Supervision – sollte immer die nachhaltige Qualitätssicherung sein. Dann sind Unternehmer*innen, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen in der Lage, auf Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren und auch in schwierigen und herausfordernden Situationen des Berufsalltags, ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen.