



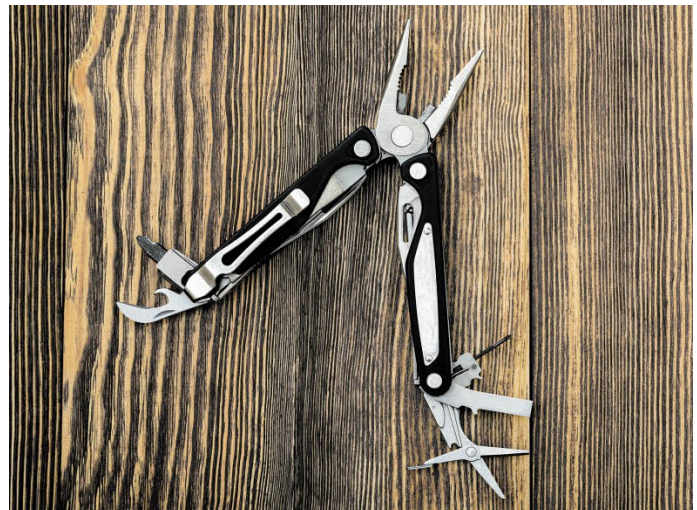
Der Alleskönner ist unseriös

Wie man gute Coaches erkennt.

Und warum die Jobchancen gut stehen.

Viele Unternehmen müssen sich zurzeit neu aufstellen und buchen dafür einen Coach oder Supervisor. Häufig sollen „agile“ Organisationsformen mehr Flexibilität, Geschwindigkeit und eine stärkere Kundenzentrierung ins Unternehmen bringen. Deren Image ist nicht immer das beste. Eine Erklärung liefert der Wiener Coach Wolfgang Knopf: „In diesem Bereich gibt es unterschiedliche und mitunter sehr kurze Ausbildungen, was den großen Zulauf – oft auch unseriöser Anbieter – ermöglicht.“ Erschwerend komme hinzu, dass in Österreich die Berufsbezeichnungen „Coach“ und „Supervisor“ nicht geschützt seien, sich also theoretisch jeder so bezeichnen könne, so der Geschäftsführer der 1300 Mitglieder zählenden Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS). Führungskräfte, die für Ihr Unternehmen qualitative Beratung suchen, können sich aber an einigen Leitlinien orientieren. Zum einen sind durch die ÖVS und den Austrian Coaching Council (ACC) Qualitätsstandards gesetzt worden. Organi-

sationen können also Coaches mit diesem Qualitätsmerkmal engagieren. Besonders wichtig seien Qualifikationen, betont Wolfgang Knopf. Die Vereinigung führt eine Liste der ÖVS-Mitglieder. Sie haben qualifizierte und internationalen Standards entsprechende Ausbildungen absolviert. Auch legen gute Coachinnen und Coaches Referenzen vor, um ihre Fähigkeiten zu belegen. Ein Warnhinweis ist, wenn Coaches auf die Vertragsunterzeichnung drängen und vorab keine Informationen zum Unternehmen und dessen Geschäften einholen. Bedenkzeit für die oder den Auftraggeber gilt als ein Muss. Zur Vorsicht rät Knopf bei vorgeblichen Alleskönnern, die oft auch anmaßend agieren: „In der Regel spezialisiert man sich auf bestimmte Themengebiete und Zielgruppen. Ein Coach mischt sich nicht ohne Erlaubnis in interne Angelegenheiten des Unternehmens ein.“ Und auch wenn das vielleicht eine Seite gut findet: Es gilt aufzuhorchen, wenn Coaches als einseitiges Sprachrohr fungieren und entweder für das Management oder für das Team Partei ergreifen. In manchen Fällen zeigt sich die Unseriosität besonders im Verlauf des Coachings. Biete der Coach nur eine einzige Lösungsmöglich-



Vorsicht bei Beratern, die vorgeben, alles zu können.

BILD: SNGEARSTD - STOCK.ADOBE.COM

keit an, ohne sich Zeit für die Klärung der Situation zu nehmen, und rege er nicht konkret zur Weiterentwicklung an, zeige dies das Scheitern des Coachings an. Knopf: „Das Ziel sollte immer nachhaltige Qualitätssicherung sein. Dann können alle Beteiligten auch in schwierigen Situationen des Berufsalltags ihre Kompetenzen unter Beweis stellen.“

In turbulenten wirtschaftlichen Phasen wie der derzeitigen zeichnen sich auch für angehende Coaches gute Jobchancen ab. Beratung boomt nach wie vor. Die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt werden für Führungskräfte, Abteilungsleiter und Beschäftigte immer komplexer, unberechenbarer, unsicherer und mehrdeutiger. Das verstärkte die Nachfrage, meint der ÖVS-Geschäftsführer: „Coaching und Supervision werden in Zukunft noch stärker integrierte

Bestandteile des internen wie externen Qualitätsmanagements und werden daher individuell wie kollektiv (im Team) als selbstverständlicher Teil des Berufslebens gesehen werden.“ Wolfgang Knopf nennt als Voraussetzungen für die Ausübung von Supervision und Coaching als arbeitsweltlich orientierte Beratung dreierlei – mehrjährige Berufserfahrung, eine solide Grundausbildung und, speziell für den Bereich Coaching, Leitungserfahrung. Auch gehöre es dazu, selbst bereits von Coaches bzw. Supervisoren beraten worden zu sein, um diese Perspektive kennenzulernen. Die von der ÖVS und dem ACC zertifizierten berufsbegleitenden Ausbildungen dauern zwei bis drei Jahre. Anbieter in Salzburg sind das bifeb – Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, das bfi Salzburg und das Institut für Psychologie der Universität Salzburg. **SD**