

Coaches über sich

Einsichten und Ansichten

Coaching ist eine Art entwicklungsorientierter Begleitung. Doch was sind das für Menschen, die sich darauf verstehen, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten? managerSeminare hat neun Coaches gefragt, was sie an ihrer Tätigkeit besonders fasziniert, woran sie Qualität im Coaching festmachen und mit welchen Fragen Klienten auf sie zukommen.

Befragt wurden die prominenten Coaches Dieter Heitsch, Claus-Dieter Hildenbrand, Philipp Jung, Dr. Rolf Meier, Dr. Hans Rosenkranz, Wolfgang Rosenkranz, Dr. Carsten Schäper, Dipl. Psych. Martina Schmidt-Tanger und Dr. Ulrike Wolff. Hier als Auszug das Interview mit Martina Schmidt-Tanger. Die ungekürzte Fassung erhalten Sie bei managerSeminare Verlag, Bonn.

Was fasziniert Sie an der Tätigkeit als Coach besonders?

Das Schrotschussprinzip der normalen Weiterbildung (irgendwas wird schon treffen) wird hier durch differenzierte, konkrete und individualisierte Personalentwicklung ersetzt, die mit den Ressourcen Lebenszeit, Geld und Entwicklungsbereitschaft sinnvoll umgeht. Der „return on Change“, d.h. die Investition in gewünschte Veränderungen, ist bei dieser sehr persönlichen Form der Weiterbildung besonders Erfolg versprechend.

Woran erkennt man nach Ihrer Meinung einen guten Coach- oder auch einen schlechten?

Den guten Coach erkennt man daran, dass er es schafft, den Coachee emotional zu erreichen, und dass er eine Atmosphäre schafft, in der Veränderungsarbeit möglich ist. Zudem ist ein guter Coach materiell unabhängig vom Coaching. Er hat Kenntnisse in weiteren Maßnahmen der Personalarbeit, wie Consulting, Training und Umstrukturierung, damit er unabhängig diagnostizieren kann.

Welche Frage wird Ihnen beim Erstkontakt am häufigsten gestellt?

Klienten fragen direkt und indirekt immer: Geht es hier wirklich um mich? Meine Antwort: Das muss es. Coaching ist nur erfolgreich, wenn es absolut frei von inhaltlichen Weisungen Dritter ist. Ist dies nicht so, ist die negative Auswirkung auf die Unternehmenskultur enorm.