

Qualitätskriterien für coaching-spezifische Ausbildungen

Coaching nimmt in der Personalentwicklung und hauptsächlich in der Führungsentwicklung eine zunehmend wichtigere Stellung ein und wird vermehrt als effiziente Individualmassnahme eingesetzt. Immer mehr Firmen sind dabei, sich Coaching-Netzwerke aufzubauen. Welche Qualitätskriterien stehen ihnen dabei zur Verfügung?

HR-Abteilungen sehen sich immer wieder mit der Frage nach einer Auswahl von geeigneten Coaches konfrontiert. Coaching ist im Trend, der Begriff wird geradezu inflationär gebraucht: Es gibt vom PC-Coach bis zum Marketing-Coach nahezu alle Spielarten, und neben intensiv vorbereiteten Kontakten werden auch beiläufige Korridorgespräche mit Mitarbeitenden plötzlich als Coaching bezeichnet.

Das Bedürfnis nach Marktübersicht, Orientierung und Qualitätskriterien ist entsprechend gross – und zwar durchaus nicht nur bei den Nachfragern. Auch viele Coaches sind daran interessiert, sich in ihrem professionellen Selbstverständnis von «nicht qualifizierten Mitstreitern» abgrenzen zu können. Wenn sie sich zunehmend in Verbänden organisieren, ist die Etablierung einer wirksamen Qualitätssicherung auf dem Markt eines der treibenden Motive. Ein anderes – das mit Qualitätssicherung durchaus zusammenhängt – ist das Bedürfnis der Coaches nach einer professionellen Rückmeldung über den eigenen Standort im Quervergleich. Coaching ist eine einsame Tätigkeit mit viel Kundenkontakt, aber mit wenig Gelegenheit zu kollegialem Austausch und Einblick in die Arbeitsweise von Kolleginnen oder Kollegen.

Was die Qualitätskontrolle betrifft, lassen sich in der Schweiz drei Ansätze ausmachen:

- Verschiedene Fachhochschulen bieten Nachdiplomstudiengänge oder Nachdiplomkurse in Coaching an, und bereits gibt es erste Ausbildungen, die einen akademischen Master-Abschluss nach europäischer Bologna-Norm anstreben.
- Der Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung (BSO) bietet seinen Mitgliedern seit einem Jahr Gelegenheit, die geschützte Berufsbezeichnung Coach BSO zu erlangen. Neben einer umfangreichen Ausbildung in Organisationsberatung/Supervision müssen mindestens fünf Tage an coachingspezifischer Weiterbildung nachgewiesen werden.
- Die International Coach Federation Schweiz (ICF), Ableger der weltweit grössten unabhängigen Organisation von professionellen Coaches, bietet eine Zertifizierungsmöglichkeit, die hauptsächlich auf der Erfüllung von praktischen Handlungskompetenzen und einer nachgewiesenen beruflichen Erfahrung basiert (siehe Kasten «Der Weg zur Zertifizierung»).

Peter Szabó ist Gründer und Leiter des Weiterbildungsforums Basel, das als grösster coachingspezifischer Ausbildungsanbieter in der Schweiz seit 1997 über 400 Coaches ausgebildet hat. Selber ist er zudem einer der ersten ICF Master Certified Coach in der Schweiz und Mitglied des internationalen Credential Committee der ICF. Trotzdem stehe er der ganzen Zertifizierungswelle persönlich eher zurückhaltend-vorsichtig gegenüber, betont Szabó, denn

«Coaching ist ein individuelles und spontanes Gespräch, das im jeweiligen Kontakt zwischen Coach und Kunde immer wieder anders entsteht. Diese besondere Professionalität lässt sich nicht auswendig lernen und in feste Normen pressen. Sonst besteht die Gefahr, dass gerade das verloren geht, was die einzigartige individuelle und authentische Qualität ausmacht.» Der effektive Nutzen des Coaching für den Kunden sei deshalb «der wichtigste Qualitätsmassstab, und keine Zertifizierung kann die Selbstverantwortung der Kunden ersetzen».

Dass er sich als Ausbilder trotzdem aktiv für die Zertifizierungsmöglichkeit einsetze, habe zwei Gründe, erklärt Peter Szabó: «Einerseits verstehe ich das Bedürfnis der Kunden nach einer besseren Orientierung im Markt. Andererseits sagt mir die Zertifizierung der ICF zu, weil sie sich pragmatisch an der gezeigten Handlungskompetenz orientiert und diese ganz konkret und praktisch überprüft. So erhalten die Coaches eine

differenzierte Rückmeldung über die Qualität ihrer Arbeit. In diesem Sinne bietet ihnen die Zertifizierung eine wunderbare Lernmöglichkeit und die Chance, sich quasi mit einer international geeichten Messlatte zu vergleichen.»

Seine Arbeit als Assessor bei der ICF (rund 30 bis 40 Stunden jährlich) sei ehrenamtlich, «dafür profitiere ich vom professionellen Austausch mit erfahrenen Kollegen aus der ganzen Welt. Trotz der grossen kulturellen Gesprächsunterschiede etwa zwischen Japan, Südamerika oder Europa und der sehr unterschiedlichen Coachingmodelle, die unter dem ICF-Dach vereint sind, ist es erstaunlicherweise möglich, klare Aussagen darüber zu machen, was im Rahmen der ICF-Definition die Bezeichnung Coaching verdient und was nicht. Kürzlich haben wir mit allen 180 Assessoren weltweit in Doppel-Blindversuchen die Validität unserer Einschätzungen überprüft – und waren selber völlig verblüfft von der Präzision und Konsistenz der Beurteilungen!» *ps*

Der Weg zur Zertifizierung

Die International Coach Federation (ICF) ist mit 8500 Mitgliedern in 34 Ländern der grösste unabhängige Verband professioneller Coaches und trägt die ICF-Zertifizierung mit drei Stufen:

- ACC (Associate Certified Coach): 250 Stunden coachingspezifische Erfahrung und 60 Stunden coachingspezifische Ausbildung
- PCC (Professional Certified Coach): 750 Stunden Erfahrung und 125 Stunden Ausbildung
- MCC (Master Certified Coach): 2500 Stunden Erfahrung und 200 Stunden Ausbildung

Das Zertifizierungsverfahren (auch auf Deutsch, Französisch und Italienisch möglich) erfolgt aufgrund

von elf definierten Kernkompetenzen (dreissig Minuten Live-Coaching mit zwei Assessoren, Begutachtung eines Coachinggesprächs anhand eines Ton/Video-Bandes, schriftliche Prüfung). Für die Zertifizierung sind der individuelle Nachweis bei der ICF oder der Weg über eine akkreditierte Ausbildung möglich (in der Schweiz: Weiterbildungsforum Basel).

Organisationen: www.coachfederation.ch
www.bso.ch

Ausbildung: www.weiterbildungsforum.ch

Kontakt Akkreditierung: Frank Schellenberg
T: 044 455 63 74, icfmarketing@coachfederation.ch

Studien bestätigen: Coaching kommt

Studien stellen dem Coaching ein gutes Zeugnis aus. HR-Manager, Personalentwickler und Führungskräfte geben dem Coaching sehr gute Noten: 99 Prozent der Befragten haben eine positive Einstellung zum Coaching, 58 Prozent der Personalverantwortlichen halten Coaching für «sehr effektiv», weitere 39 Prozent für «eher effektiv». Das ergibt die umfangreichste Studie zum Einsatz von Coaching im deutschsprachigen Raum, die von der PEF Privatuniversität für Management in Wien vorgestellt worden ist. Coaching wird vor allem für sehr geeignet gehalten, um Führungskompetenz zu verbessern (70 Prozent), um Krisen bei Umstrukturierungen (58 Prozent) und Arbeitsplatzwechsel (56 Prozent) zu bewältigen. Zielgruppe ist das obere (90 Prozent) und das mittlere (93 Prozent) Management.

Nach der Untersuchung des (deutschen) Coachingmarktes, die Uwe Böning und Brigitte Fritschle in ihrem Buch «Coaching fürs Business» veröffentlicht haben, bestätigen 84 Prozent der Personalmanager, dass die Nutzung von Coaching in den letzten fünf Jahren gewachsen ist. Der Längsschnittvergleich seit 1989 zeigt auch, dass die Einschätzung des Erfolgs über die Jahre immer besser geworden ist. Und 88 Prozent geben an, dass Coaching in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Weniger erfreulich dagegen ist die Begriffsvielfalt. Böning und Fritschle listen eine Vielzahl geradezu exotischer Begriffe auf, die das Label Coaching zu nutzen versuchen – wie etwa Flugangst-Coaching oder Haudegen-Coaching...

Trotzdem gewinnt die Definition von Coaching am Markt an Profil. Die Antworten der Coaches und Personalentwickler weisen zwar grosse Ähnlichkeiten auf, sind jedoch von unterschiedlichen Perspektiven geprägt. «Coaches betonen eher das Lösen von Problemen. Personalmanager sprechen eindeutig mehr über die Entwicklung von Führungskräften beziehungsweise ihrer Potenziale.» Einig sind sich beide Gruppen in einem, stellen Böning und Fritschle fest: «Coaching bedeutet vor allem entwickeln, unterstützen, begleiten, ein Feedback geben.»

Infos:

Studie der PEF Privatuniversität für Management (frei als pdf-Datei):
www.pef.at/news.aspx

Literatur: Uwe Böning und Brigitte Fritschle: Coaching fürs Business: ManagerSeminare Bonn 2005, kartoniert 336 Seiten, CHF 85.50 (Bestellungen: www.bams.ch/hrtoday)