



## **Empfehlungen für eine optimale Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und externen Coaches**

vorgelegt von den Fachexperten Coaching in Organisationen  
14.03.2013

Informationen zu nachstehenden Fragestellungen helfen, die Qualität der Zusammenarbeit zwischen externem Coach und auftraggebendem Unternehmen im Coaching zu stärken. Diese Informationen sollte das Unternehmen dem Coach idealerweise im Vorfeld des Coachingprozesses zur Verfügung stellen.

### **1. Informationen zu Coaching-Prozessen in Unternehmen**

1.	Wer ist der Gatekeeper für Coaching im Unternehmen?
2.	Bei wem laufen sämtliche Informationen von Coaches und Coachings zusammen?
3.	Nach welchen Kriterien verläuft das Matching zwischen Klient und Coach und wer ist dafür verantwortlich?
4.	Gibt es eine (n) interne (n) Coaching-Datenbank/ Coaching-pool? Wie wird diese(r) geführt?
5.	Mit wem sollte der Coach vor Beginn des Coachings Kontakt aufnehmen (PE-Abteilung, Business-Partner, Vorgesetzter des Klienten, Vor-Vorgesetzter des Klienten)?
6.	Mit wem muss oder sollte der Coach die Anzahl der Coaching-Sitzungen abstimmen?
7.	Welche Entscheider müssen von wem informiert werden?
8.	Welche Anforderungen stellt das Unternehmen an Coaching-Prozesse?
9.	In welcher Form werden Coaching-Aufträge erteilt, wie sehen die Verträge aus und wer ist dafür verantwortlich?
10.	In welcher Form sollen Status-Reports vom Coach gegeben werden?
11.	Wie sieht der Prozess zum Abschluss eines Coachings im Unternehmen aus?
12.	Wie werden Feedbacks eingeholt und wie finden Evaluierungen statt?
13.	Welche Datenschutzbestimmungen gelten in Unternehmen?
14.	Welche regelmäßigen Informationsveranstaltungen gibt es für Coaches?

### **2. Informationen zu den Erwartungen an den Coach**

1.	Welche Anforderungen werden an den Coach in Bezug auf Erfahrungshintergrund, Themenschwerpunkte, Verfügbarkeit, Weiterbildungen, Supervision, Vernetzungsbereitschaft etc. gestellt?
2.	Welche Richtungen werden in Unternehmen ausgeschlossen (z.B. Scientology, Pools)?
3.	Welche Vorstellungen gibt es über Einsatzhäufigkeit und Einsatzorte des Coaches?



### 3. Informationen zum Unternehmen

1.	Welche expliziten bzw. impliziten Werte gelten im Unternehmen?
2.	Welche wichtigen Change-Prozesse laufen aktuell im Unternehmen ab?
3.	Wie sehen die Vision und das Mission Statement des Unternehmens oder des Unternehmensbereichs aus?
4.	Welche strategischen Zielsetzungen sind aktuell wichtig?
5.	Welche Erwartungen gibt es in dem Unternehmen dazu, wie das Coaching einen Veränderungsprozess unterstützen soll?
6.	An wen können systemische Beobachtungen aus dem Coaching im Unternehmen gegeben werden?
7.	Welche Leitlinien / Codes of Conduct müssen vom Coach beachtet werden?
8.	Welche impliziten Styles, Rituale etc. gibt es im Unternehmen?
9.	Was sind absolute „No Goes“ und „Untouchable Items“ (Tabus) im Unternehmen?

### 4. Informationen zum Klienten aus Sicht des Unternehmens

1.	Welche Kontaktdaten des Klienten und der Vorgesetzten gibt es?
2.	Was ist der Anlass für die Aufnahme des Coaching-Prozesses mit dem Klienten?
3.	Auf wessen Initiative geht das Coaching zurück?
4.	Welche Ziele des Unternehmens oder des Unternehmensbereiches gelten für den Klienten?
5.	Was ist dem Unternehmen über die individuellen Ziele und die Präferenzen des Klienten bekannt?
6.	Welche Informationen aus Mitarbeiterbefragung oder anderen Feedbackinstrumenten sind im Zusammenhang mit dem Coaching wichtig?