

## Rezension

zu Studienschrift Nr.50 "Kontraktgestaltung im Coaching"  
von B. Schmid & J. Hipp

von Frank Behrens

### Interessant für:

Alle die mehr über „Systemische Zusammenhänge und Passgenauigkeit von Lösungen“ bei der Gestaltung von Dreiecksverträgen zwischen Klient, Auftraggeber und Coach wissen wollen.

Dieser Artikel beschreibt die Bedeutung von Theorien der Selbstorganisation in diesem Wandel und die daraus entstehenden Konsequenzen.

### Inhalte:

In dieser Institutsschrift geht es um die Kontraktgestaltung, wenn Auftraggeber und Klient nicht identisch sind. Beispiel: Ein Chef (Personalleiter, Personalentwickler, ...) beauftragt einen Coach, einen Mitarbeiter zu coachen. Der Dreiecksvertrag im Coaching behandelt diese Problematik.

Bei jedem Coaching besteht grundsätzlich die Gefahr des Scheiterns (unterschiedliche Erwartungen, Verzicht auf Beziehungsklärung, Ziele,... ), wenn auf eine saubere Auftragsklärung im Vorfeld wenig Wert gelegt wird.

Als erstes werden die Beziehungen der einzelnen Akteure betrachtet und erklärt, welche Fragestellungen zur Klärung hilfreich sind, jeweils aus der Perspektive Coach- Auftraggeber, Auftraggeber – Klient und Coach - Klient.

Bei Dreiecksverträgen kommt zusätzlich hinzu, das Auftraggeber und Klient zwei unterschiedliche Personen sind, die jeder für sich eigene Interessen, die nicht zusammen passen müssen, haben. In der Institutsschrift werden 4 mögliche Fallen für diese Konstellation beschrieben und konkrete Anregungen zu deren Vermeidung gegeben.

Fallen im Coaching sind: 1. Keine Erfolgskriterien der Führungskraft 2. Coach übernimmt Führungsverantwortung 3. Coach übernimmt Motivation des Klienten 4. Keine Übereinstimmung zu Zielen und Vorgehen

Wobei zu bemerken sei, dass die Punkte eins zu eins auf ein „normales“ Coaching zu übertragen sind. Den Unterschied machen letztendlich die Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten der Beteiligten und auch das Abgrenzen derselben, auf die in der Schrift auch eingegangen wird.

Im zweiten Teil der Institutsschrift wird an einem Fallbeispiel detailliert erklärt, wie ein „idealer“ Coachingverlauf aussehen kann. Dieses geschieht anhand von sieben Schritten, die mit vielen Anregungen und Fragestellungen in der Schrift nachzulesen sind. Hier, zur schnellen Übersicht, lediglich eine Zusammenfassung bzw. zur Übersicht die Schritte.

Schritt 1:

- Klärung des Anliegens, der Rahmenbedingungen und der beteiligten Personen
- Konkretisierung des Problemverhaltens und Kontextfragen um ein Urteil zu entwickeln, ob Coaching eine geeignete Maßnahme ist.

Schritt 2:

Coachingvorgespräch mit dem Klienten

- Klärung von persönlichen, privaten und familiären Hintergründe und Erfragen der Balance der Lebenswelten.

- Klärung der Problemstellung innerhalb der Führungsbeziehung

Schritt 3:

- Kontraktgespräch aller Beteiligten um eine gemeinsame Zielklärung zu erreichen und die Einbeziehung der Führungsbeziehung sicher zu stellen.

Schritt 4:

Das Angebot

Schritt 5:

Zusatzangebote (im Beispiel, Persönlichkeitsseminar)

Schritt 6:

Coachinggespräche (Anzahl in der Auftragsklärung vereinbart)

Schritt 7:

- Ergebnis und Bilanzierung nach einer in der Auftragsklärung vereinbarten Zeit

- Und zu guter Letzt wird auf häufige Fragen aus der Praxis von Coaches im Zusammenhang mit Kontrakten eingegangen. Anhand dieser Antworten werden viele Fragestellungen zum Thema noch verständlicher.

*Persönliche Anmerkung:* Durch die Aufteilung, Theorie, Fallbeispiel und die Fragen am Ende, wurde eine Struktur gewählt, die ich für das Verstehen sehr hilfreich fand. Gerade auch das Fallbeispiel ist sehr gut geeignet, um sich in der Vorgehensweise im Coaching zu hinterfragen und auch konkret Änderungen vorzunehmen oder Tipps auszuprobieren.

Die Mischung zwischen „Auffrischung“ mir bekannter Inhalte und der Erweiterung auf „Trennung“ von Auftraggeber und Klient, der damit verbundenen Fallen, machten diese Institutsschrift für mich sehr wertvoll und anregend. Auch und insbesondere im Hinblick auf die Anwendung konkreter Fragestellungen.