

Die Coaching Grundvarianten management&training, 4/2000

1. Coaching durch einen organisationsexternen Berater:

- Hohe Themen- und Rollenflexibilität,
- leichter Zugang zu oberen Führungskräften/ Top-Management,
- Intimität und Vertraulichkeit leichter ausführbar als bei einem internen Coach
- nur begrenzter Direkteingriff auf Tagesverhalten.

2. Coaching als entwicklungsorientiertes Führen durch den unmittelbaren Vorgesetzten

- Kenntnis des Unternehmens und des Arbeitsumfeldes der
gecoachten Führungskraft,
- Tägliches Eingreifen prinzipiell möglich
- Schwierigkeit: Themen und Tiefendimension des Coachings sind
begrenzt; Abhängigkeit von der Beziehung zwischen Vorgesetzten
und Mitarbeiter hoch,
- Rollenkonflikte leichter möglich

3. Coaching durch organisationsinternen Coaching-Fachmann:

- Kennt das Unternehmen und das Arbeitsumfeld näher,
- hat primär mittleres Management als Zielgruppe,
- zuweilen sind Vertraulichkeits- und Rollenkonflikte gegeben
(Berichtspflicht gegenüber Unternehmensstellen).

4. Gruppen-Coaching

- Zielgruppe können zum Beispiel komplette Vorstände, Arbeitsteams oder Projektgruppen sein - oder auch Schlüsselpersonen in gemeinsamen Veränderungsprozessen
- Setting-Problem nicht zu übersehen: Handelt es sich um ein Coaching der Gruppe oder um ein Coaching in der Gruppe?
- Häufig ist es beim Coaching mehrerer Personen (Gruppe/ Team) nötig, mit mehreren Coaches zu arbeiten, um genügend Veränderungskraft aufzubringen,
- oft Verknüpfung von Einzel-Coachings mit Gruppenaktivitäten beobachtbar,
- System- und nicht nur persönlichkeitsbedingte Störungen leichter feststellbar; Systeminformationen leichter umzusetzen,
- hohe Nähe zur Team- und Organisationsentwicklung.