



# Qualitätsmanagement im Einzel-Coaching

## Checklisten

**zur optimalen Entwicklung  
und Steuerung individueller  
Coaching-Maßnahmen in  
der eigenen Organisation**



**Deutschland**  
Charter Chapter

# Anhang

## Checkliste zur Coach-Auswahl

### Steuerung des Coaching-Prozesses

Haftungsausschluss: Bei den hier angeführten Vorlagen handelt es sich um generische Beispielformulare, die ausschließlich als Vorschläge zu betrachten sind und an Ihre konkreten Bedürfnisse und rechtlichen Vorgaben angepasst werden müssen.

Die im Anhang aufgeführten Checklisten stehen jedem kostenfrei zur Verfügung. Sie dürfen in keiner Form als kostenpflichtige Version weitervermarktet werden.

Unter diesem Link haben Sie Zugang zu den Downloads der Checklisten:

[www.coachfederation.de/QM-Leitfaden](http://www.coachfederation.de/QM-Leitfaden)

# Checkliste zur Coach-Auswahl

## 1. Persönlicher Hintergrund

1.1. Was bewegte Sie dazu, Coach zu werden?

## 2. Erfahrungen als Coach

2.1. Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie als Coach?

2.2. In welchem Kontext (Organisation, Branche, etc.) ist die Mehrzahl Ihrer Kunden tätig?

2.3. Wie viele Personen haben Sie auf welchem Level gecoacht?

2.4. Welche typischen Coaching-Situationen haben Sie bearbeitet?

## 3. Coaching-Prozess

3.1. Wie überprüfen Sie mögliche Interessenskonflikte im Rahmen einer Auftragsklärung?

3.2. Wie verläuft für Sie ein Coaching-Prozess?

3.3. Wie sichern Sie den Erfolg eines Coachings?

3.4. Wie läuft für Sie die Qualitätssicherung Ihrer Coachings?

3.5. Welche ethischen Standards bilden die Grundlage Ihrer Arbeit?

## 4. Ausbildungen als Coach

4.1. Auf welcher Basisausbildung /welchen Basisausbildungen baut Ihre Tätigkeit auf?

4.2. Welche Weiterbildungen haben Sie wann und wozu besucht?

4.3. Wie viel investieren Sie jährlich in Ihre Weiterbildung (zeitlich/monetär)?

4.4. Welche international anerkannten Zertifizierungen haben Sie und seit wann?

4.5. Müssen diese erneuert werden?

## 5. Coaching-Philosophie

5.1. Welche Coaching-Philosophien, -theorien bevorzugen Sie?

5.2. Welche Interventionen setzen Sie besonders gerne ein?

5.3. Was sind Ihre wichtigsten Prinzipien im Coaching?

## 6. Selbstreflexion

6.1. Was war die größte Herausforderung in Ihrer bisherigen Arbeit als Coach?

6.1.1. Wie gingen Sie damit um?

6.1.2. Was war die Lernerfahrung?

## 7. Erfolgreich arbeiten

7.1. Was war Ihr größter Erfolg als Coach?

7.1.1. Wie schafften Sie dadurch Mehrwert bei Ihren Kunden?

7.1.2. Wie kam der Erfolg zustande?

7.2. Haben Sie regelmäßig Supervision?

7.2.1. Wie oft, in welchem Kontext?

7.2.1. Welchen Mehrwert hat für Sie die Supervision?

# Checklisten zur Steuerung des Coaching-Prozesses

## 1. Coaching-Vertrag

## 2. Zwischenbewertung

## 3. Abschlussbewertung

## 4. Follow-Up-Bewertung

Haftungsausschluss: Bei den hier angeführten Vorlagen handelt es sich um generische Beispielformulare, die ausschließlich als Vorschläge zu betrachten sind und von Ihnen an Ihre konkreten Bedürfnisse und rechtlichen Vorgaben angepasst werden müssen.

# 1. Coaching-Vertrag

Coach und Klient treffen diese Vereinbarung freiwillig.

Im Folgenden werden Ausgangssituation, Grobziele, Erfolgskriterien und Rahmenbedingungen zusammengefasst:

1. Ausgangssituation:

2. Coaching-Ziele:

3. Auf die Zielerreichung bezogene Meilensteine:

4. Auf die Zielerreichung bezogene Erfolgskriterien:

## 5. Rolle des Coachs und wichtiger Stakeholder:

Coach:  
Klient:  
Andere Stakeholder  
(Manager,  
Kollegen,  
Mitarbeiter  
und Kunden):

## 6. Logistische Details der Coaching-Beziehung:

(Beginn, Enddatum des Coachings, Anzahl und Häufigkeit der Termine, Kontaktmethoden). Wenn es keinen zusätzlichen separaten Vertrag mit dem Arbeitgeber/Sponsor des Klienten gibt, sind Kosten, Raumatmosphäre und -ausstattung, Reisearrangements etc. ebenfalls Teil des Coaching-Vertrags.

## 7. Wir verpflichten uns zu folgender Vertraulichkeitserklärung:

### Vertraulichkeitserklärung / ICF Beispiel

Diese Coaching-Beziehung, sowie jegliche Informationen und Inhalte (schriftlich und/oder verbal), die der Klient während dieser Beziehung mit dem Coach teilt, unterliegen der Vertraulichkeit, wie entsprechend im ICF Ethikcode festgelegt. Es handelt sich jedoch nicht um eine rechtlich bindende Vertraulichkeitsbeziehung (wie etwa in der Medizin oder Rechtsprechung). Der Coach verpflichtet sich, keinerlei den Klienten betreffende Informationen ohne dessen schriftliche Erlaubnis weiterzugeben. Der Coach nennt den Namen des Klienten nicht als Referenz, ohne dessen Einverständnis eingeholt zu haben. Vertrauliche Informationen beinhalten keine Informationen, die

1. der Coach bereits vor der Mitteilung durch den Klienten hatte
2. öffentlich oder im beruflichen Umfeld des Klienten bekannt sind
3. der Coach von Dritten erhalten hat, ohne dadurch seine Verpflichtungen dem Klienten gegenüber zu verletzen
4. vom Coach unabhängig von jeglicher vertraulichen Information durch den Klienten entwickelt wurde oder
5. der Coach aus rechtlichen Gründen offenlegen muss.

Dieser Vertrag endet am (Zeitraumen einfügen) oder wenn das Ziel erreicht ist oder kein weiterer Bedarf vorliegt. Dieser Vertrag kann jederzeit entweder vom Coach oder Klienten nach einem vorherigen Abschlussgespräch gekündigt werden.

---

Unterschrift Klient

---

Unterschrift Coach

## 2. Zwischenevaluation

Dieser Fragebogen soll dem Klienten helfen, das Coaching und den bisher erreichten Veränderungsgrad für sich zu reflektieren. Ob der Klient diese Reflexion mit dem Auftraggeber/Sponsor in der Organisation teilt, sollte dem Klienten überlassen bleiben.

1. An welchen Coaching-Aktivitäten haben Sie seit Beginn des Coaching-Prozesses teilgenommen?

2. Welche Coaching-Aktivitäten/Methoden erleben Sie als besonders wirksam?

3. Inwieweit hat das Coaching Ihre Zielerreichung bisher unterstützt?

Sehr wenig			Mäßig				Sehr viel
<input type="checkbox"/>							
1	2	3	4	5	6	7	

4. Ich bin auf den Weg, meine Coaching-Ziele zu erreichen:

Sehr wenig			Mäßig				Sehr viel
<input type="checkbox"/>							
1	2	3	4	5	6	7	

5. Seit Beginn des Coachings gab es Änderungen bezüglich meiner Ziele:

Sehr wenig				Mäßig				Sehr viel
<input type="checkbox"/>								
1	2	3	4	5	6	7		

6. Wenn es Änderungen bezüglich der Ziele gab, was möchte Sie darüber berichten? Welche Änderungen gab es? (Beantwortung der Frage optional):

7. Braucht die ursprüngliche Vereinbarung aus Ihrer Sicht eine Anpassung? Wer sollte eingebunden werden?

8. Die Coaching-Beziehung funktioniert:

Sehr wenig				Mäßig				Sehr viel
<input type="checkbox"/>								
1	2	3	4	5	6	7		

9. Was funktioniert nicht / muss verbessert werden? Nennen Sie Bedenken, Enttäuschungen und Bereiche, die verändert werden sollen:

10. Mein Coach ist in Bezug auf Änderungen in der Coaching-Beziehung anpassungsbereit:

Sehr wenig			Mäßig			Sehr viel
<input type="checkbox"/>						
1	2	3	4	5	6	7

---

Name

---

Datum

### 3. Abschlussevaluation

Dieser Fragebogen soll dem Klienten helfen, das Coaching und den bisher erreichten Veränderungsgrad für sich zu reflektieren. Ob der Klient diese Reflexion mit dem Auftraggeber in der Organisation teilt, sollte dem Klienten überlassen bleiben.

#### 1. Ergebnisse des Coachings

1.1. Mein Coach unterstützte mich, klar definierte Ziele zu setzen:

Stimme gar nicht zu			Weder Zustimmung noch Ablehnung			Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5		

1.2. Bis zu welchem Grad haben Sie Ihre selbst gesetzten Ziele erreicht?

Sehr wenig			Mäßig					Sehr viel
<input type="checkbox"/>								
1	2	3	4	5	6	7		

1.3. Welche Ziele haben Sie durch Coaching erreicht, was möchten Sie darüber berichten? (Beantwortung der Frage optional):

1.4. Gab es Ziele, die Sie nicht erreicht haben? Wenn ja welche, was möchten Sie darüber berichten? (Beantwortung der Frage optional):

1.5. Welche neuen Fähigkeiten/Verhaltensweisen haben Sie durch das Coaching gelernt?

1.6. Ich habe neue Fähigkeiten/Verhaltensweisen, die ich im Coaching gelernt habe, angewendet:

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

1.7. Das Ergebnis des Coachings hatte Einfluss auf meinen beruflichen und/oder privaten Erfolg.

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

1.8. Wenn ja welchen Einfluss? Was möchten Sie darüber berichten? Wie hat das Coaching dazu beigetragen oder dies ermöglicht? (Beantwortung der Frage optional):

## 2. Coaching-Beziehung

2.1. Welche Probleme hatten Sie mit Ihrem Coach oder dem Coaching-Prozess?

2.2. Wie wurden Probleme mit dem Coach oder Coaching-Prozess angegangen?

2.3. Mein Coach war wirksam in der Unterstützung meiner Zielerreichung:

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

2.4. Was machte Ihren Coach wirksam in der Unterstützung Ihrer Zielerreichung?

2.5. Mein Coach und ich haben gut zueinander gepasst:

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

2.6. Mein Coach hat mir konstruktives Feedback gegeben:

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

### 3. Managementunterstützung

Ob der Klient diesen Teil der Reflexion mit dem Vorgesetzten teilt, sollte dem Klienten überlassen bleiben.

3.1. Meine Vorgesetzten haben die Teilnahme am Coaching unterstützt:

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

3.2. Inwieweit hat mir das Coaching geholfen, die nötige Unterstützung für die Umsetzung meiner Ziele bei den betroffenen Stakeholdern einzuholen?

### 4. HR Unterstützung

Ob der Klient diesen Teil der Reflexion mit dem Personalbereich teilt, sollte dem Klienten überlassen bleiben.

4.1. Der zuständige Personalbereich hat die Teilnahme am Coaching unterstützt:

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

4.2. In welcher Form hat die Personalabteilung die Teilnahme am Coaching unterstützt?

4.3. Wie effektiv war der Coach-Auswahlprozess für dieses Coaching Ihrer Meinung nach?

Nicht effektiv		Mäßig		Sehr effektiv
<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5

4.4. Welche Vorschläge haben Sie zur Optimierung des Coach-Auswahlprozesses?

---

Name

---

Datum

## 4. Follow-Up-Bewertung

Dieser Fragebogen soll dem Klienten helfen, das Coaching im Nachhinein noch einmal hinsichtlich der erreichten Veränderungen für sich zu reflektieren.

Ob der Klient diese Reflexion mit dem Auftraggeber/Sponsor in der Organisation teilt, sollte dem Klient überlassen bleiben.

### 1. Die zwischen mir und meinem Coach vereinbarten Ziele sind weiterhin relevant:

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

### 2. Bis zu welchem Grad haben Sie die mit Ihrem Coach gesetzten Ziele erreicht?

Nicht effektiv		Mäßig		Sehr effektiv
<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5

### 3. Zu welchem Grad nutzen Sie die (im Coaching) neu erlernten Fähigkeiten?

Nicht effektiv		Mäßig		Sehr effektiv
<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5

### 4. Zu welchem Grad nutzen Sie die (im Coaching) neu erlernten Verhaltensweisen?

Nicht effektiv		Mäßig		Sehr effektiv
<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5

5. Das Coaching hat mir Wege aufgezeigt, die ich langfristig nutzen kann, um zukünftige Ziele zu erreichen?

Stimme gar nicht zu		Weder Zustimmung noch Ablehnung		Stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

6. Haben Sie seit dem Ende des Coachings neue Ziele identifiziert und wie wollen Sie an diesen arbeiten? (Beantwortung der Frage optional)

7. Würden Sie Coaching zukünftig erneut nutzen und wenn ja, wozu?

8. Inwieweit hat sich auf Grund des Coachings Ihr Interesse an der Teilnahme von Weiterentwicklungsmaßnahmen gesteigert?

Sehr wenig interessiert		Mäßig		Stark interessiert
<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5

9. Wie kann der Personalbereich Sie bestmöglich bei Ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung unterstützen?

---

Name

---

Datum

# Qualitätsmanagement im Einzel-Coaching

## Die globale Qualitätsentwicklung

Die ICF ist mit über 25.000 Mitgliedern in mehr als 110 Ländern größter globaler Coaching-Verband. Mit dem „Code of Ethics“ und den 11 Kernkompetenzen legte die ICF bereits in den Anfängen der Professionalisierung strenge Richtlinien für verbindliche weltweit anerkannte Qualitätsstandards fest.

In Kooperation mit anderen europäischen Verbänden, dem EMCC (European Mentoring and Coaching Council) und der AC (Association of Coaching) vereinbarte die ICF mit der europäischen Kommission einen „Code of Conduct“ zur Selbstregulierung des Coachings in Europa.

Dieser „Code of Conduct“ ist auch im international gültigen Zertifizierungssystem der ICF abgebildet und wird im Verlauf dieser Zertifizierung eines Coachs von speziell geschulten Assessoren der ICF geprüft.

Hier finden Sie den Code of Conduct in seiner vollständigen Fassung:  
[www.coachfederation.de/European-CoC](http://www.coachfederation.de/European-CoC)

Den vollständigen Leitfaden können sie hier  
als PDF Dokument oder auch als iBook herunter-  
laden: [www.coachfederation.de/QM-Leitfaden](http://www.coachfederation.de/QM-Leitfaden)

Copyright © ICF Deutschland e.V.