

BUSINESS–COACHING

EIN ORIENTIERUNGSTAG FÜR ENTSCHEIDER

Coaching und Wissenschaft – Überblick und Hintergründe

Dr. Kerstin Riedelbauch

Dr. Bernhard Trager



Industrie- und Handelskammer
Nürnberg für Mittelfranken

Coaching & Wissenschaft - Überblick und Hintergründe

- 1 *Nachgefragt:*** Warum Coachingforschung?
- 2 *Im Überblick:*** Zentrale Fragen und Antworten der Coachingforschung
- 3 *Reingezoomt:*** Ein paar (wenige!) Worte zu eigenen Forschungsarbeiten
- 4 *Angemerkt:*** Wer forscht eigentlich wie und mit Hilfe von wem?

Nachgefragt: Warum Coachingforschung?

*„Wenn Du weißt was Du tust, kannst Du tun, was Du willst.“
(M. Feldenkrais)*

- 1 Wirksamkeitsforschung:** Was wirkt? Wie wirkt es? Welche Bedingungen brauchen wir? Und so weiter und so fort ...
- 2 Professions-Entwicklung:** Methoden? Setting? → Impulse für die Coaching-Ausbildung – Impulse für Unternehmen
- 3 Evaluationsforschung**

Im Überblick –

Zentrale Fragen und Antworten der Coachingforschung

Coachingforschung = Anwendungsorientierte Forschung

Zwei Perspektiven

**Evaluationsforschung
im Coaching**

**Evaluation (in) der
praktischen Coachingarbeit**

**Wissenschaftliche
Kriterien und Standards**

**Prinzip der „kontrollierten
Praxis“**

**Ziel: Wissenschaftliche
Bewertung
von Coaching *im Allgemeinen***

**Ziel: Bewertung eines
Coachingprozesses
*im Einzelfall***

Im Überblick – Zentrale Fragen und Antworten

Zwei zentrale Fragestellungen



*Wirkt Coaching?
Auf was wirkt Coaching?
Wie groß ist die Wirkung?
Wie lange halten die Wirkungen an?*



Frage nach der **Wirksamkeit**
*Frage, **ob** und **in Bezug auf was**,
die Wirkung aufgetreten ist.*

*Warum und durch was
wirkt Coaching?
Auf welche Faktoren
ist die Wirkung zurück zu führen?*



Frage nach dem **Wirkmodell** /
den **Wirk- (Erfolgs-)faktoren**
*Frage, **warum**
die Wirkung aufgetreten ist*

Wirksamkeit

Allgemein anwendbare Ergebnisse/Kriterien

Zielerreichungs-
grad

Zufriedenheit des
Klienten

Verbesserung des
Affekts / des
Wohlbefindens

Spezifische Ergebnisse/Kriterien

Problemklarheit
Ziel-
konkretisierung

Rating sozialer
Kompetenzen
Teamverhalten

Leistungs-
verbesserungen

Selbststeuerung

Wirkweise

Erfolgsfaktoren

Wertschätzung
und
Unterstützung

Zielklärung

Ressourcen-
aktivierung und
Umsetzungs-
unterstützung

Individuelle
Analyse und
Anpassung

Reingezoomt –

Ein paar (wenige) Worte zu eigenen Forschungsarbeiten

Selbstreflexionsprozesse im Coaching: Auswirkungen auf Klienten und deren Umfeld

- Selbstreflexionsprozesse: Zentraler Wirkfaktor für Veränderung von Denken und Verhalten (Lernen im Coaching)
- Wirkung von Selbstreflexion – auf Klienten
- Reaktionen des Umfelds – auf Veränderungen der Klienten
- Rückwirkungen dieser Reaktionen – auf die Klienten?
- Was lernen wir daraus?

Reingezoomt –

Ein paar (wenige) Worte zu eigenen Forschungsarbeiten



Förderung transformationaler Führung:

- Wirksamkeit von Gruppenworkshops und Einzelcoachings
- Entwicklung eines Coachingskonzepts zur Förderung entsprechender Führungskompetenzen

Coaching & Wissenschaft

Dr. Kerstin Riedelbauch, Dr. Bernhard Trager



Industrie- und Handelskammer
Nürnberg für Mittelfranken

Reingezoomt –

Ein paar (wenige) Worte zu eigenen Forschungsarbeiten

Transformationale Führung: 4Is

Idealized Influence

Einfluss durch Vorbildlichkeit und Glaubwürdigkeit



Inspirational Motivation

Motivation durch begeisternde Visionen

Intellectual Stimulation

Anregung und Förderung von kreativem und unabhängigem Denken



Individualized consideration

Individuelle Unterstützung und Förderung

Reingezoomt –

Ein paar (wenige) Worte zu eigenen Forschungsarbeiten



Forschungsfrage:

Wie wirksam sind Gruppenworkshops und Einzelcoachings zur Förderung transformationaler Führung?



Hauptergebnisse Interventionsprogramm insgesamt:

Einsatzhäufigkeit...

- Transformationale Führungsstile insgesamt ↑
- Individuelle Unterstützung und Förderung von Mitarbeitern ↑ ↑ ↑



Hauptergebnis zur speziellen Wirksamkeit der Einzelcoachings:

- Übereinstimmungsgrad zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen wird in bedeutsamem Ausmaß erhöht
- Wirkt in Bezug auf die Steigerung transformationalen Führungsverhaltens besonders bei Führungskräften mit wenig Führungserfahrung/ Wechsel in neue Führungsposition.

Angemerkt: Wer forscht eigentlich wie und mit Hilfe von wem?

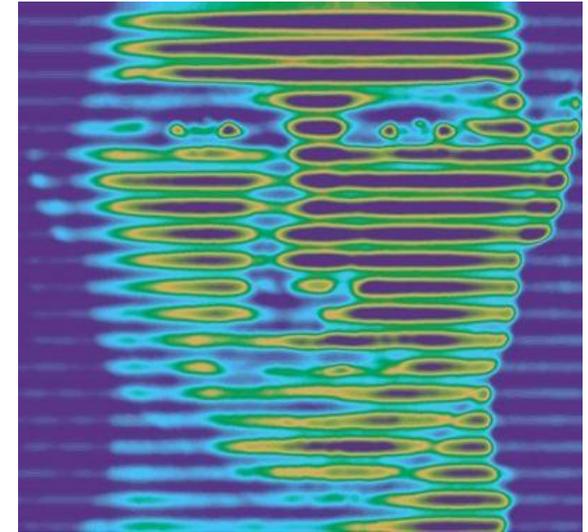
„Die Wissenschaftler“ – Wer ist das eigentlich?

Vernetzung von Forschung und Praxis z.B. an

- Kompetenzzentren
- Universitäten
- Einzelpersonen
- Coachingverbände

Und mit Hilfe von wem?

- Coaches
- Coachingklienten
- Entscheidungsträger in Unternehmen
- Coachingverbänden



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!