

Braucht Coaching einen Coach? Eine evaluative Pilotstudie

von
Martina Offermanns

1. Auflage

Braucht Coaching einen Coach? Eine evaluative Pilotstudie – Offermanns

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

ibidem 2004

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 89821 346 2

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	20
1.1	Die Entwicklung des Coachings	21
1.1.1	Die Entwicklungsphasen des Coachings	22
1.1.2	Zukünftiger Entwicklungsbedarf im Coaching	24
1.2	Forschungsstand im Bereich Coaching	24
1.3	Überblick über die vorliegende Arbeit	27
2	Coachingdefinitionen auf dem wissenschaftlichen Prüfstand	30
2.1	Grundlagen zur Definition	30
2.1.1	Die Definition der Definition	30
2.2	Diskussion bestehender Coachingdefinitionen anhand wissenschaftlicher Definitionskriterien	35
2.2.1	Herleitung des zum Coaching gehörenden Gattungsbegriffs	35
2.2.2	Diskussion der Coachingdefinition von Schreyögg (2001)	37
2.2.2.1	<i>Fehlende Definitionsstruktur</i>	37
2.2.2.2	<i>Das Kriterium „Abgrenzung“</i>	38
2.2.2.3	<i>Das Kriterium „Klarheit“</i>	38
2.2.2.4	<i>Das Kriterium „Einfachheit“</i>	39
2.2.3	Diskussion der Coachingdefinition von Rauen (2002a)	40
2.2.3.1	<i>Die Definitionsstruktur von Rauen</i>	41
2.2.3.2	<i>Das Kriterium Abgrenzung</i>	42

2.2.3.3	<i>Das Kriterium Einfachheit</i>	45
2.2.4	Diskussion der Coachingdefinition von Looss (1997)	47
2.2.4.1	<i>Das Kriterium Abgrenzung</i>	47
2.2.4.2	<i>Das Kriterium Einfachheit</i>	48
2.2.5	Fazit	49
2.2.6	Herleitung einer dieser wissenschaftlichen Arbeit zugrundeliegende Coachingdefinition	49
2.2.6.1	<i>Der Gattungsbegriff „Beratung“</i>	50
2.2.6.2	<i>Beratungskontext, -anlass und -ziel</i>	51
2.2.6.3	<i>Beratungsansätze</i>	51
2.2.6.4	<i>Beratungsdefinition nach Dorsch et al. (1998)</i>	53
2.2.6.5	<i>Die charakteristischen Merkmale von Coaching</i>	55
2.2.7	Die dieser Arbeit zugrundeliegende Coachingdefinition	59
2.2.8	Diskussion der Coachingdefinition anhand wissenschaftlicher Kriterien	60
2.2.8.1	<i>Die Definitionsstruktur</i>	60
2.2.8.2	<i>Das Kriterium Abgrenzung</i>	60
2.2.8.3	<i>Das Kriterium Klarheit</i>	63
2.2.8.4	<i>Das Kriterium Einfachheit/Übersichtlichkeit</i>	64
2.2.8.5	<i>Das Kriterium Vermeidung von Zirkeln</i>	64
2.2.8.6	<i>Das Kriterium Aussagekraft</i>	64
2.2.8.7	<i>Fazit</i>	64
2.2.9	Zusammenfassung	65
3	Evaluation von Coaching	68
3.1	Evaluation und Evaluationsforschung	69
3.2	Evaluationsformen	70

3.3	Zwei Wege der Evaluation: Wirksamkeitsprüfung und Überprüfung des Wirkmodells	71
3.3.1	Die Wirksamkeitsprüfung	71
3.3.2	Die Überprüfung des Wirkmodells	72
3.3.3	Wirksamkeitsprüfung im Coaching	73
3.3.4	Die Überprüfung des Wirkmodells im Coaching	76
3.4	Quantitative und qualitative Evaluationsforschung	77
3.5	Untersuchungsdesigns bei Evaluationen in der Praxis	80
3.6	Fazit und Ziel der Arbeit	81
4	Das systemische Wirkmodell im Coaching	84
4.1	Die personenzentrierte Systemtheorie von Kriz (1997)	84
4.1.1	Komplexität und Chaos	86
4.1.2	Ordnung durch Regeln	87
4.1.3	Komplettierungsdynamik und Musterbildung	88
4.1.3.1	<i>Konsequenzen der Komplettierungsdynamik</i>	91
4.1.3.2	<i>Fazit</i>	94
4.2	Problementstehung aus systemischer Sicht	95
4.3	Fazit	97
4.4	Selbstreflexion als Grundlage für Veränderung	98
4.4.1	Was heißt Selbstreflexion?	99
4.4.1.1	<i>Der Reflexionsbegriff</i>	99
4.4.1.2	<i>Der Selbstreflexionsbegriff in der Psychologie</i>	102
4.4.1.3	<i>Die unklare Bedeutung des Begriffs „Selbst“</i>	108

4.4.1.4	<i>Selbstreflexion und Reflexion: Worin liegt der Unterschied?</i>	109
4.4.2	Selbstreflexion aus systemischer Sicht	111
4.4.3	Selbstreflexion und kognitive Strukturiertheit	115
4.4.4	Der Selbstreflexionsprozess	117
4.4.5	Selbstreflexionskompetenz oder –fähigkeit?	119
4.5	Das systemische Wirkmodell: Vom Problem zur Veränderung	120
4.5.1	Funktionen des Coaches im Rahmen des systemischen Wirkmodells	121
5	Die Evaluationsstudie - Forschungsfragen, Hypothesen, Methoden und Design	128
5.1	Allgemeines	128
5.2	Herleitung der Hypothesen	130
5.2.1	Überprüfung der Coachfunktionen auf der Grundlage des systemischen Wirkmodells	130
5.2.1.1	<i>Die Funktionen des Coaches im Coaching</i>	130
5.2.2	Die Wirksamkeitsprüfung	133
5.3	Forschungsfragen und Hypothesen	135
5.3.1	Forschungsfrage 1: Inwieweit unterscheiden sich Einzel-Coaching und angeleitetes Selbst-Coaching in der Zufriedenheit, der Zielerreichung und der Einschätzung des praktischen Nutzen aus Sicht des Coachees?	135
5.3.2	Forschungsfrage 2: Inwieweit werden durch Coaching neue Sichtweisen hinsichtlich des bearbeiteten Problems entwickelt?	137
5.3.3	Forschungsfrage 3: Inwieweit werden durch Coaching erfolgsversprechendere Handlungsmöglichkeiten bezogen auf das Problem entwickelt?	143

5.3.4	Forschungsfrage 4: Inwieweit führt Coaching zu einer emotionalen Entlastung des Coachees bezogen auf sein Coachingthema?	146
5.3.5	Fazit	147
5.4	Methode und Operationalisierungen – die Evaluationsinstrumente	148
5.4.1	Das Problem-Struktur-Interview (P-S-I)	148
5.4.1.1	<i>Der Begriff „Subjektive Theorie“</i>	149
5.4.1.2	<i>Die Inhalte subjektiver Theorien und die Verbindung zum systemischen Wirkmodell</i>	150
5.4.1.3	<i>Struktur-Lege-Verfahren als Methode zur Erforschung subjektiver Theorien</i>	151
5.4.1.4	<i>Kommunikative Validierung und Handlungsvalidierung</i>	152
5.4.1.5	<i>Anforderungen und Aufbau des Problem-Struktur-Interviews (P-S-I)</i>	153
5.4.1.6	<i>Datenaufbereitung des P-S-I zur Vorbereitung der statistischen Auswertung</i>	168
5.4.1.7	<i>Kritische Betrachtung des P-S-I hinsichtlich der Kriterien „kommunikative Validierung“ und „Handlungsvalidierung“</i>	179
5.4.2	Der BEF-3 von Kuhl (1999)	180
5.4.3	Das allgemeines Abschlussinterview	183
5.5	Das Untersuchungsdesign	185
5.5.1	Das Evaluationsobjekt	185
5.5.1.1	<i>Das Programm: Einzel-Coaching (EC)</i>	185
5.5.1.2	<i>Das Vergleichsprogramm: Angeleitetes SelbstCoaching (ASC)</i>	188
5.5.2	Moderatorvariablen und ihre Kontrolle	194
5.5.2.1	<i>Moderatorvariable: Der Coach</i>	195
5.5.2.2	<i>Moderatorvariable: Der Coachee</i>	197

5.5.2.3	<i>Moderatorvariable: Die Beziehungsqualität zwischen Coach und Coachee</i>	198
5.5.2.4	<i>Moderatorvariable: strukturelle Rahmenbedingungen</i>	199
5.5.2.5	<i>Moderatorvariable: das P-S-I</i>	200
5.5.3	Das Untersuchungsdesign	201
5.5.3.1	<i>Die Stichprobe</i>	203
5.5.3.2	<i>Beschreibung der Stichprobe</i>	205
6	Quantitative und qualitative Auswertung	208
6.1	Quantitative Auswertung	208
6.1.1	Schritt 1: Grafische und deskriptive Beschreibung	208
6.1.2	Schritt 2: Statistische Hypothesentestung	209
6.1.2.1	<i>Einfaktorielle Varianzanalyse ohne Messwiederholung</i>	209
6.1.2.2	<i>Multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholung</i>	210
6.1.2.3	<i>Einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung</i>	212
6.1.3	Schritt 3: Interpretation der statistischen Ergebnisse mit Hilfe der Poweranalyse und Korrelationen	215
6.1.3.1	<i>Effektgröße</i>	2115
6.1.3.2	<i>Schärfe</i>	217
6.1.3.3	<i>Korrelationen</i>	217
6.2	Qualitative Auswertung des Abschlussinterviews	218
6.2.1	Aufbereitung der Abschlussinterviews	218
6.2.2	Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	220
6.3	Auswertung des Kurzinterviews	232
6.4	Auswertung der Reflexion im P-S-I	232

7	Ergebnisdarstellung	234
7.1	Ergebnisse der Forschungsfrage 1: Zufriedenheit, Zielerreichung und praktischer Nutzen	234
7.1.1	Hypothese 1: Zufriedenheit	234
7.1.1.1	<i>Zufriedenheit: Ergebnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse</i>	236
7.1.1.1.1	<i>Zufriedenheit aus Sicht der EC-Gruppe</i>	237
7.1.1.1.2	<i>Zufriedenheit aus Sicht der ASC-Gruppe</i>	253
7.1.2	Hypothese 2: Zielerreichung	267
7.1.2.1	<i>Zielerreichung: Ergebnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse</i>	268
7.1.3	Hypothese 3: Praktischer Nutzen	271
7.1.3.1	<i>Praktischer Nutzen: Ergebnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse</i>	273
7.2	Ergebnisse der Forschungsfrage 2: Entwicklung neuer Sichtweisen	275
7.2.1	Hypothese 4: Wahrnehmung internaler Attributionen	276
7.2.2	Hypothese 5: Wahrnehmung von Wechselwirkungen	279
7.2.3	Hypothese 6: Wahrnehmung von Situationsabhängigkeit	282
7.2.4	Hypothese 7: Kontrollerleben	285
7.2.5	Hypothese 8: Wahrnehmung von Komplexität	288
7.2.6	Qualitative Ergebnisse der P-S-I – Reflexion aus Sicht der Teilnehmer	291
7.3	Ergebnisse der Forschungsfrage 3: Entwicklung erfolgsversprechender Handlungsmöglichkeiten	293
7.3.1	Hypothese 9: Wahrnehmung von Problemlösungen	294

7.3.2	Hypothese 10: Wahrnehmung positiver Konsequenzen	297
7.3.2.1	<i>Darstellung der Ergebnisse (positive Konsequenzen gesamt)</i>	297
7.3.2.2	<i>Darstellung der Ergebnisse (positive Konsequenzen aus Sicht der Teilnehmer)</i>	300
7.3.2.3	<i>Darstellung der Ergebnisse (positive Konsequenzen aus Sicht der Beteiligten)</i>	302
7.3.2.4	<i>Darstellung der Ergebnisse (positive Konsequenzen aus Sicht des Unternehmens)</i>	305
7.3.3	Hypothese 11: Einschätzung erfolgreicher Umgang mit dem Coachingthema	307
7.4	Ergebnisse der Forschungsfrage 4: Emotionale Entlastung	310
7.5	Ergebniszusammenfassung	313
8	Inhaltliche und methodische Diskussion	318
8.1	Wo zeigen sich Unterschiede zwischen EC und ASC?	319
8.1.1	Zufriedenheit	319
8.1.1.1	<i>Zusammenhang zwischen Persönlichkeit des Coachees und Zufriedenheit</i>	321
8.1.1.2	<i>Die Moderatorvariable Coach</i>	323
8.1.2	Wahrnehmung von Wechselwirkungen	324
8.1.3	Ähnliche Einschätzungen bei den Kriterien Zielerreichung und Praktischer Nutzen	326
8.1.3.1	<i>Zielerreichung</i>	326
8.1.3.2	<i>Praktischer Nutzen</i>	329
8.1.3.3	<i>Einfluss möglicher Störvariablen</i>	329

8.2	Worin unterscheiden sich EC und ASC von der Kontrollgruppe (KG)?	332
8.2.1	Veränderung der Wahrnehmung von Komplexität	332
8.2.2	Emotionale Entlastung und Wahrnehmung positiver Konsequenzen	336
8.2.3	Worin unterscheiden sich die beiden Coachinggruppen im Vergleich zur KG tendenziell?	337
8.2.3.1	<i>Wahrnehmung von Eigenanteilen</i>	337
8.2.3.2	<i>Einschätzung erfolgreicher Umgang mit dem Thema</i>	338
8.2.4	Worin unterscheiden sich die beiden Coachinggruppen im Vergleich zur KG nicht?	339
8.2.4.1	<i>Wahrnehmung von Situationsabhängigkeit</i>	339
8.2.4.2	<i>Kontrollerleben</i>	341
8.2.4.3	<i>Wahrnehmung von Problemlösungen</i>	342
8.2.4.4	<i>Moderatorvariable Strukturelle Rahmenbedingungen</i>	343
8.3	Methodenbewertung	344
8.3.1	Das Untersuchungsdesign	344
8.3.2	Die Erhebungsinstrumente	346
8.3.2.1	<i>Das P-S-I als Instrument zur Erhebung von subjektiven Sichtweisen</i>	347
8.3.2.2	<i>Das Selbststeuerungsinventar (SSI-K)</i>	352
8.3.3	Fazit	353

9	Ergebniszusammenfassung und Fazit	356
9.1	Das systemische Wirkmodell – braucht es einen Coach im Coaching?	356
9.2	Wirksamkeit von Coaching – Inwieweit werden die Qualitätskriterien erfüllt?	362
9.2.1	Qualitätskriterium: Zufriedenheit	363
9.2.2	Qualitätskriterium: Zielerreichung	363
9.2.3	Qualitätskriterium: Praktischer Nutzen	364
9.2.4	Qualitätskriterium: Entwicklung neuer Sichtweisen	365
9.2.5	Qualitätskriterium: Entwicklung erfolgsversprechenderer Handlungsmöglichkeiten	367
9.2.6	Qualitätskriterium: Emotionale Entlastung	367
9.3	Förderung der Selbstreflexion als zentrale Funktion des Coaches	368
10	Ausblick aus Sicht der Wissenschaft und Coaching-Praxis	372
10.1	Konsequenzen für die zukünftige Forschung im Bereich Coaching	372
10.1.1	Stichprobengröße und Untersuchungsgruppen	375
10.2	Konsequenzen für die Coaching-Praxis	377
10.2.1	Regelmäßige Coachingsitzungen	377
10.2.2	Förderung von Selbstreflexionskompetenzen	377
10.2.3	Ausgleich zwischen handlungs- und lageorientierten Phasen schaffen	378
10.2.4	Der Coach als „Kontrolleur“	379

10.2.5 P-S-I als Interventions- und Evaluationsinstrument im Coaching	379
10.2.6 Voraussetzungen für erfolgreiche Implementierung von Coaching in Unternehmen	380
10.2.7 Kombination von Einzel- und angeleitetem Selbst-Coaching: ein neues Coachingprogramm für die Praxis	381
 Schlusswort	 384
 Literaturverzeichnis	 385
Anhang auf CD-Rom	