



Dr. Michael Loebbert

Keynote, 15. Juni 2016

Erfolgsfaktoren – Wirkung, Qualität und Evaluation aus handlungstheoretischer Sicht. Vier Thesen und drei Schlussfolgerungen.

Thesen

1. Wirkung im Coaching ist, was Klienten und Klientinnen in ihrer erfolgreichen Selbststeuerung hilft. Aus handlungstheoretischer Sicht geht es daher bei der Frage nach der Wirkung von Coaching um die Steuerung von Erfolgsfaktoren für Coaching bzw. für Coaching-Interventionen für den Erfolg des Klienten und der Klientin durch die coachende Person.
2. Die psychologische oder sozialwissenschaftliche Konzeptionalisierung von Wirkfaktoren *informiert* praktisch tätige Coaches über *mögliche* Zusammenhänge ihres Beratungshandelns mit der Verbesserung der Handlungssteuerung von Klienten und Klientinnen. Es geht um Hypothesenbildung: das vorgestellte Ergebnis bestimmt den Fall und die Regel (pragmatisch: „Abduktion“).
3. Aus Sicht beraterischer Handlungstheorie haben sich drei Perspektiven der Steuerung für die coachende Person bewährt:
 - 1) der konkrete Beratungsprozess – Ergebnisziele als Erfolgsfaktoren,
 - 2) organisationale Kontextualisierung – Design als Erfolgsfaktor und
 - 3) Steuerung der konkreten Intervention selbst – Methoden und Werkzeuge.
4. Erfolg und Wirkung wird darin im Erleben – Erlebnisperspektive – der Beteiligten von den Beteiligten (der Stakeholders und der coachenden Person selbst) als Wirkung konstruiert. Die Art der Steuerung der Erfolgsfaktoren wird als Qualität erlebt. Die Beschreibung von Resultaten, die im Coaching System einen Unterschied fürs Handeln machen, wird als Evaluation realisiert.

Schlussfolgerungen

1. Erfolgsfaktoren und damit Wirkung, Qualität und Evaluation werden in der *Coaching Interaktion der Beteiligten* je und je spezifisch konstruiert und modelliert. Coaches und Berater/innen sollten diesen passend zum Anliegen ihrer Klienten und Kundinnen steuern können. Diese Kompetenz ist zentral für Weiterbildung und Qualitätsmanagement von Coaching und Beratung.
2. In der Praxis braucht es dafür die Einführung des „zweiten Beobachters“ als Kompetenz von Coaches ihre Prozesssteuerung zu reflektieren und auch von Personen, welche im Beratungssystem diesen Unterschied markieren (können): Beraten Beraten, Coaching- und Beratungs-Supervision.
3. Aus diesem Zusammenspiel beraterischer Handlungstheorie (Coaching-Theorie) und



sozialwissenschaftlicher Handlungskonzepte lässt sich Umfang und auch Reichweite einer Coaching Wissenschaft formulieren. Die brauchen wir für Ausbildung, Supervision und Praxis dringend. – Darin sind wissenschaftlich robuste Konzepte von Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching inbegriffen.

Literatur

- Loebbert, M. (2016). Wie Supervision gelingt. Coaching für helfende Berufe. Wiesbaden: Springer.
- Loebbert, M. (2015). Coaching Theorie. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Loebbert, M. (2015). Besser Beraten - Konzepte und Leistungen für Beraten zweiter Ordnung. White Paper. http://www.mloebbert.com/de/d_publications.html. Zugegriffen 15. Mai. 2016.
- Wegener, R. (2015). Veränderungsprozesse im Coaching. Eine auf der Erlebnisperspektive basierte Rekonstruktion der Entstehung funktionaler Deutungs- und Handlungsmuster. In Geißler, H. & Wegener R. (Hg.). Bewertung von Coaching-Prozessen. Wiesbaden Springer. S. 325-352.

Angaben zur Person

Dr. Michael Loebbert dient als Executive Coach, Supervisor und Organisationsberater für Beratungsprojekte und Beratungsunternehmen (Coaching Programme, Supervision und Einführung von Peer Supervision, kritische Situationen in Beratungsprojekten). An der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW fungiert er als Programmleiter und Dozent der Coaching-Studies, Master of Advanced Studies FHNW in Coaching, mit den Schwerpunkten Curriculum-Entwicklung, Executive Coaching und Supervision.