



Monika Wastian



Stephanie Klimt

Themenlab "Wirkfaktoren", 14. Juni 2016

Kompetente Business Coaches – an ihren Taten sollt ihr sie erkennen

Ein empirisch fundiertes Kompetenzmodell zur Qualitätssicherung bei der Coach-Auswahl

Bezug zum Themenstrang "Wirkung"

Themenstrang: Qualität. Begründung: Zur Strukturqualität von Coaching trägt die Kompetenz des Coachs bei (vgl. <http://www.coaching-report.de/definition-coaching/qualitaetskriterien/strukturqualitaet.html>) und somit auch die Coach-Auswahl.

Projekt-Angaben

Coaching-Verständnis: Coaching ist eine durch psychologische Methoden geleitete, systematische Förderung ergebnisorientierter Selbst-, Problem- bzw. Lösungsreflexionen, damit Klienten ihre Ziele oder eine bewusste Selbstveränderung/-entwicklung erreichen (in Anlehnung an Greif, 2008).

Projekt-Angaben und Projektstand: Die Strukturqualität von Coachings hängt wesentlich von der Kompetenz der Coaches ab – und damit auch von den Verfahren der Coach-Auswahl in Organisationen. Die Grundlage zur Entwicklung valider und reliabler Auswahlverfahren sind Kompetenzmodelle auf der Basis empirisch ermittelten Arbeitsverhaltens (vgl. Voskuil & van Sliedregt, 2002). Für Coaches gibt es dazu jedoch noch zu wenige fundierte bzw. widersprüchliche Forschungsergebnisse (vgl. Grant et al.; Peterson, 2011; Carey et al., 2011).

Um ein empirisch gestütztes, verhaltensbasiertes Coach-Kompetenzmodell zu entwickeln, gingen wir deshalb in einer qualitativen Studie mit professionellen Coaches und Klienten den Fragen nach, welche Methoden und Vorgehensweisen professionelle Coaches anwenden und welche zum Erfolg und zur Zielerreichung im Coaching beitragen. Hierzu wurden die Verläufe von 58 Business-Coachings incl. erfolgskritischen Coach-Klienten-Interaktionen und Coach-Vorgehen mit Zeitstrahl-Interviews (Wastian & Schneider, 2005) rekonstruiert. Die so identifizierten erfolgreichen Coach-Vorgehensweisen wurden in Kategorien gebündelt, welche die Anforderungsdimensionen des Kompetenzmodells bilden.

Relevanz: Das Kompetenzmodell bildet die Anforderungen an Business-Coaches empirisch fundiert, valide und verhaltensbasiert ab. Die Verhaltensbeschreibungen zu den Kompetenzdimensionen können direkt in Coach-Auswahlverfahren, aber auch für die Entwicklung und Evaluation von Aus- und Weiterbildungen für Coaches verwendet werden.

Ausführung zum Inhalt des Beitrages

Im Rahmen einer qualitativen Untersuchung von Business Coachings (Coachings von Fach- und Führungskräften mit arbeits- oder laufbahnbezogenen Anliegen) wurden erfolgreiche Vorgehensweisen und Methoden von Coaches identifiziert und daraus ein verhaltensbasiertes Kompetenzmodell für die Auswahl von Business Coaches entwickelt. Im Beitrag wird das Kompetenzmodell vorgestellt, dessen Entwicklung erläutert und exemplarisch dargestellt, wie es als Grundlage einer systematischen Coach-Auswahl verwendet werden kann.



Literatur

- Carey, W., Philippon, D. J. & Cummings, G. G. (2011). Coaching models for leadership development: An integrative review. *Journal of Leadership Studies*, 5(1), 51-69.
- Grant, A. M., Passmore, J., Cavanagh, M. J. & Parker, H. (2010). The state of play in coaching today: a comprehensive review of the field. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 25, 125-167.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Göttingen, Bern, Wien, Paris, Oxford, Prag: Hogrefe Verlag.
- Peterson, D. B. (2011). Executive coaching: a critical review and recommendations for advancing the practice. In S. Zedeck (Hrsg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 2. Selecting and developing members of the organization* (S. 527-566). Washington DC, US: APA.
- Voskuil, O. F. & van Sliedregt, T. (2002). Determinants of interrater reliability of job analysis: A meta-analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 52-62.
- Wastian, M. & Schneider, M. (2005). Zeitliche Aspekte des Projektmanagements: Die Bedeutung von Phasen, Laufzeiten, Impulsen, Ups und downs. *Wirtschaftspsychologie*, 7(3), 28-35.

Angaben zu den Personen

Dipl.-Psych. **Monika Wastian**, Leiterin des Instituts für Organisationspsychologie, München
Expertise: Coaching-Ausbilderin und -Lehrbeauftragte, zertifizierte Coach mit über 25 Jahren Erfahrung, Forschungsprojekte und Publikationen zu Coaching; Entwicklung neuer Coaching-Ansätze und -Verfahren; Beiratsmitglied der Zeitschrift „Coaching – Theorie und Praxis“
www.inforp.com, info@inforp.com

Dipl.-Hdl. **Stephanie Klimt**, HR Manager und Leiterin der Personalabteilung bei MCA Engineering
Expertise: Diplom in Wirtschaftspädagogik an der LMU mit Schwerpunkt Personalwirtschaft/Coaching, 2 Jahre Berufserfahrung in der freien Wirtschaft im Personalwesen, Diplomarbeit am Lehrstuhl für Organisationspsychologie.
www.inforp.com, sklimt@mca-engineering.de