

Dr. Alexandra
Michel

Katrin Bickerich

Themenlab "Wirksame OE durch Coaching",
15. Juni 2016**Coaching für Führungskräfte im Change
Management**

Ergebnisse einer Längsschnittstudie

Bezug zum Themenstrang "Wirkung"

Unsere Längsschnittstudie untersuchte die Wirkung von change-spezifischem Coaching für die Führungskräfte unter Berücksichtigung von job-spezifischen Kontextressourcen Autonomie und Managementunterstützung.

Projekt-Angaben

Change Management Aktivitäten sind in Organisationen heute an der Tagesordnung und stellen komplexe Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter, die es ihnen nicht immer zu meistern gelingt. Unter Coaching bei Change-Management-Prozessen verstehen wir die Beratung und Prozessbegleitung von Führungskräften und Projektleitern. Es geht um deren Unterstützung, lösungs- und ressourcenorientiert Veränderungsprozesse persönlich zu bewältigen, Mitarbeitern in Situationen des Wandels Orientierung zu geben und Neuerungen effektiv zu gestalten. Coaching zielt auf die Eigenverantwortlichkeit des Klienten – vor dem Hintergrund seiner Persönlichkeit sowie der Unternehmenskultur und organisationaler Strukturen. Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine empirische Arbeit mit der Zielsetzung die Wirkung von change-spezifischem Führungskräfte-Coaching unter Berücksichtigung der job-spezifischen Kontextressourcen zu untersuchen. Es wurden zwei Gruppen von Führungskräften (N=62) während Change-Prozessen zu drei Messzeitpunkten im Abstand von 3 Monaten befragt. Die Stichprobe umfasst sowohl Führungskräfte, die an einem change-spezifischem Coaching teilnehmen (Gruppe 1) als auch Führungskräfte ohne eine begleitende Coachingmaßnahme (Gruppe 2). Die gemessenen Outcome-Variablen sind Selbstwirksamkeit, Führungsverhalten sowie positiver und negativer Affekt. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die Coachingwirkung durch job-spezifischen Kontextressourcen moderiert wird. Die Studie untersucht erstmalig im deutschsprachigen Raum Führungskräfte im Einzel-Coaching während organisationaler Veränderungsprozesse und ermöglicht erste besondere Charakteristika dieser Coaching-Form und deren Wirkung zu identifizieren.

Ausführung zum Inhalt des Beitrages

Studien zu Change Management zeigten, dass Prozesse, die mit strukturellen oder personellen Veränderungen einhergehen, Stressreaktionen bei den Betroffenen hervorrufen können sowie Auswirkungen auf Leistung und Gesundheit haben. Ziel dieser Studie ist es, durch die Untersuchung der Wirkung von Change-Coaching einen Beitrag zur Unterstützung von Führungskräften in Change-Prozessen zu leisten. Inhalt des Beitrages ist es, die Ergebnisse unserer Längsschnittstudie zu change-spezifischem Coaching vorzustellen. Mit den Teilnehmern im Themenlab werden die Ergebnisse diskutiert sowie Implikationen für Praxis und zukünftige Forschung abgeleitet.



Literatur

- Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching meets Change Management - ein komplexes Praxisfeld zwischen Individuum und Organisation aus Arbeits- und Organisationspsychologischer Perspektive reflektiert. In: Wegener, R., Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.), Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog (Online-Teil). Wiesbaden: Springer VS.
- Bickerich, K., & Michel, A. (2012). Wenn's turbulent wird - Forschungsprojekt zu Coaching bei Veränderungen in Organisationen. Coaching Magazin (3), 44-49.
- Michel, A. & Bickerich, K. (2013). Change-spezifisches Coaching Einblicke in empirische Forschungsergebnisse. OrganisationsEntwicklung. Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management (03).
- Michel, A. & Morales-Gonzalez, M. G. (2013). Reactions to organizational change: An integrated model of health predictors, intervening variables and outcomes, in: Oreg, S., Michel, A., & By, R. T. (Eds.), The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Recipients' Perspective. Cambridge: Cambridge University Press, 65-91.
- Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D., & Sonntag, Kh. (2009). Ausgebrannt und unzufrieden? Wie Change-Charakteristika und veränderungsspezifische Arbeitsplatzunsicherheit mit emotionaler Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht zusammenhängen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 53, 11-21.

Angaben zu den Personen

Katrin Bickerich, Dipl.-Psych., ist Doktorandin in der Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Heidelberg (Forschungsschwerpunkt Coaching in Change-Prozessen). Sie ist zudem als Personalentwicklerin an einem Universitätsklinikum in der Führungskräfte-entwicklung beschäftigt sowie als selbständiger Coach tätig.

E-Mail: Katrin.Bickerich@psychologie.uni-heidelberg.de;

Website: www.coaching-forschung.uni-hd.de

PD Dr. **Alexandra Michel**, Dipl.-Psych., Wissenschaftliche Leiterin bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschungsinteressen: Occupational Health, Ressourcenorientierte Interventionen, Coaching & Change Management. Als systemisch-lösungsorientierte Beraterin und Therapeutin (SG) verfügt sie über langjährige Erfahrungen als Personal- und Organisationsentwicklerin sowie als Coach.

alexandra.michel@psychologie.uni-heidelberg.de.