



Jun-Prof. Dr. Cornelia Tonhäuser

Themenlab "Wirkfaktoren", 14. Juni 2016

Determinanten der Wirkung von Einzel-Coaching

Ein systematischer Überblick über Erklärungsansätze und den internationalen Forschungsstand

Bezug zum Themenstrang "Wirkung"

Der Beitrag gibt einen systematischen Überblick über den internationalen Forschungsstand zu den Wirkfaktoren von Coaching und stellt ein entwickeltes Rahmenmodell zur Erklärung der Wirkung und ihrer zentralen Wirkfaktoren als Folge verschiedener Angebots-Nutzungs-Merkmale vor.

Projekt-Angaben

In dem Beitrag wird Coaching verstanden als individualisierte Form der Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen und Personalentwicklungsprozessen in Unternehmen. Bei dem Beitrag handelt es sich um eine theoretisch-reflexive Arbeit. Da der Forschungsstand zu den Determinanten (Wirkfaktoren) der Coaching-Wirkung defizitär ist, gilt es zu klären, welche Faktoren den Coaching-Erfolg fördern bzw. hemmen. Vor diesem Hintergrund lauten die zentralen Forschungsfragen: 1) Welche empirisch bestätigten Faktoren beeinflussen die Wirkung von Coaching? und 2) Wie lässt sich die Wirkung von Coaching ganzheitlich theoretisch erklären? Im Rahmen der bisherigen Wirkungsforschung liegen nur wenige prozessorientierte Arbeiten vor, die sich mit Wirkfaktoren und Wirkprinzipien, die für ein effektives Coaching entscheidend sind, auseinandersetzen. Daher richtet sich das Erkenntnisinteresse darauf, mittels eines umfassenden Literatur-Reviews den internationalen Forschungsstand zu den individuellen, maßnahmenspezifischen und institutionellen Determinanten der Wirkung von Coaching zu systematisieren und ein holistisches Rahmenmodell zur Erklärung der Wirkung und des Zusammenspiels ihrer zentralen Determinanten zu entwickeln. Das methodische Vorgehen basiert auf der umfassenden Analyse relevanter Literaturdatenbanken, wie PSYNDEX, PsycINFO, Google Scholar und Business Source Complete. Zum derzeitigen Arbeitsstand liegt eine Synopse der in der pädagogisch-psychologischen Forschung vorliegenden Wirkmodelle vor. Das Projekt wird im Juni 2016 abgeschlossen sein. Der gewählte Forschungsrahmen ermöglicht eine systematische Sichtweise auf den internationalen Forschungsstand zu den Wirkfaktoren im Einzel-Coaching. Die darauf basierende Modellierung der Wirkung als Folge verschiedener Angebots- und Nutzungsmerkmale leistet einen wesentlichen Beitrag zur Theoriebildung.

Ausführung zum Inhalt des Beitrages

In dem Beitrag werden Wirkfaktoren als Determinanten verstanden, die die Wirkung bzw. den Erfolg eines Coachings maßgeblich positiv oder negativ beeinflussen. Um Aufschluss über die zentralen Wirkfaktoren im Einzel-Coaching zu erhalten, werden auf Grundlage eines Literatur-Reviews die empirisch bestätigten individuellen, maßnahmenspezifischen und institutionellen Determinanten des Coaching-Erfolgs systematisiert. Auf Grundlage dieser Befunde und der Analyse der bisher vorliegenden Wirkmodelle wird ein theoretisches Rahmenmodell entwickelt, welches die Wirkung von Coaching als Folge verschiedener Angebots- und Nutzungsmerkmale, wie Angebotsmerkmale, Angebotswahrnehmung, Angebotsnutzung, Angebotswirkungen und Angebotsbewertung, erklärt.



Diese werden wiederum durch individuelle Merkmale des Coachees, spezifische Merkmale der Coachingmaßnahme sowie institutionelle Kontextmerkmale der Arbeitsumgebung beeinflusst.

Literatur

- Jansen, A., Mäthner, E. & Bachmann, T. (2004). Erfolgreiches Coaching. Wirkfaktoren im Einzel-Coaching. Kröning: Asanger.
- Greif, S. (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Göttingen [u.a.]: Hogrefe Verlag.
- Greif, S. (2014). Wie wirksam ist Coaching? Ein umfassendes Evaluationsmodell für Praxis und Forschung. In R. Wegener, M. Loebbert & A. Fritze (Hrsg.), Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog (S. 159-178). Wiesbaden: Springer.
- Greif, S., Schmidt, F. & Thamm, A. (2012). Warum und wodurch Coaching wirkt. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 19(4), 375–390.
- Künzli, H. (2009). Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 16(1), 1–15.
- Schreyögg, A. (2014). Empirische Erkundungen zum Coaching. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 21(1), 1-2.
- Tonhäuser, C. (2010). Implementierung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung in deutschen Großunternehmen. Frankfurt/M.: Peter Lang.

Angaben zur Person

Jun.-Prof. Dr. **Cornelia Tonhäuser**, Universität Göttingen, Juniorprofessorin für Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt Bildungsmanagement, E-Mail: cornelia.tonhaeuser@wiwi.uni-goettingen.de, Website: <http://www.bildungsmanagement.uni-goettingen.de>

Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich des betrieblichen Bildungsmanagements und der Gestaltung von Lern-, Entwicklungs- und Qualifizierungsprozessen in der beruflichen Bildung.