



Dr. Ernst Bechinie

Themenlab "Evaluation", 14. Juni 2016

### **Stakeholder Orientiertes Leadership Coaching**

Zielsetzung: Unterstützung von Führungskräften positive und messbare Veränderungen im Führungsverhalten zu erreichen.

### **Bezug zum Themenstrang "Evaluation"**

Beitrag zur Evaluierung von Coaching:

Messung der Ergebnisse eines Leadership Coachings durch Rückmeldung der Stakeholder (Mitarbeiter, Peers, Chefs) einer Führungskraft über beobachtete Veränderungen im Verhalten.

Wirkung: Die „Empfänger“ der Führungskompetenz eines Managers unterstützen diesen in seiner Verhaltensänderung und bewirken nachhaltige Veränderungen in der Führungskompetenz.

### **Projekt-Angaben**

Die Messbarkeit von Ergebnissen aus Coaching Prozessen ist bekanntlich eine in der Forschung und Praxis seit langem diskutierte Frage. Die meisten Beiträge setzen hier an Unternehmenskennzahlen wie Umsatz- oder Ergebnissteigerungen, Kostensenkungen oder ROI an.

Dem vorliegende Beitrag liegt ein anderes Verständnis von Messbarkeit aus einem Coaching zu Grunde: Es geht darum konkret (anhand von Skalierungen) die Veränderung der Führungskompetenz einer Führungskraft anhand von Beurteilungen durch dessen Umgebung im Unternehmen zu messen. Das bedeutet methodisch, ausgewählte Mitarbeiter, Peers und Chefs machen im Verlaufe eines Coaching Prozesses eine Aussage über die Veränderung des Führungsverhaltens eines Managers. Diese Veränderung kann gemessen werden.

In der anglo-amerikanischen Coaching Praxis bestehen eine Vielzahl von erfolgreichen Beispielen in verschiedenen Unternehmen. Anliegen des Beitrages ist es, die Grundzüge derartiger Coaching Fälle aufzuzeigen und Anregungen für die Arbeit in der Schweiz zu geben. Dabei besteht die Hoffnung, dass ein konkretes Projekt in der Schweiz aufgezeigt werden kann.

### **Ausführung zum Inhalt des Beitrages**

Der Beitrag zeigt anhand eines Beispiels aus den USA Vorgehensweise, Voraussetzungen und Randbedingungen eines Projektes Stakeholder Zentriertes Leadership Coaching auf.

Dabei werden insbesondere folgende Punkte aufgezeigt:

1. Einführung in das Projekt
2. Interviews zu Leadership Entwicklung
3. Festlegung von Entwicklungsdimensionen
4. Briefing der Stakeholder
5. Gespräche Stakeholder – Führungskraft
6. Messung der Ergebnisse

**4. Internationaler Coaching-Kongress**  
**Coaching meets Research**  
**Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching**  
14./15. Juni 2016, Olten, Schweiz  
[www.coaching-meets-research.ch](http://www.coaching-meets-research.ch)

**Literatur**

- Marshall Goldsmith u.a.; Global leadership
- Frank Warner, Chris Coffey, Marshall Goldsmith; The Coach's Playbook
- Daniel Goleman; Emotional Intelligence

**Angaben zur Person**

Dr. **Ernst Bechinie**, Gründer und Leiter SolutionCoaching

Master Certified Coach ICF, Mitglied im Vorstand International Coach Federation CH

Certified Marshal Goldsmith Steakholder Centered Leadership Coaching

Seit 10 Jahren eigene Coaching Praxis in der Schweiz (Leadership Coaching, Professionelle und Persönliche Entwicklung)

Über 30 Jahre Erfahrung in der Leitung von Consulting Unternehmen (Strategie-, Organisations- und Leadership-Entwicklung) in Deutschland und in der Schweiz

[www.SolutionCoaching.ch](http://www.SolutionCoaching.ch) - [ebechinie@solutioncoaching.ch](mailto:ebechinie@solutioncoaching.ch)