



Sabine Losch



© Kolarik

Prof. Dr.  
Eva Traut-Mattausch

Themenlab "Wirksames Coaching in Organisationen",  
15. Juni 2016

### Wo führt das hin?

Führungsstil von Coaches und Effekte auf die  
Coachees

### Bezug zum Themenstrang "Wirkung"

In zwei Feldstudien wurde untersucht, welchen Einfluss der Führungsstil von Coaches auf das Erleben der Coachees und die Qualität der Arbeitsbeziehung hat. Dazu wurden psychologische Theorien und Erkenntnisse der Psychotherapieforschung auf Coaching übertragen und integriert.

### Projekt-Angaben

Coaching wird verstanden als ein lösungsorientierter Prozess, der die Selbstreflexion der KlientInnen fördert, um sie bei der Zielerreichung und persönlichen Entwicklung zu unterstützen und zu fördern (Grant & Stober, 2006; Greif, 2008). Mühlberger & Traut-Mattausch (2015) konnten zeigen, dass der transformationale und transaktionale Führungsstil von Coaches einen positiven Effekt auf Coaching-Ergebnisse haben kann. Hier wird angeknüpft und untersucht, welchen Einfluss der Führungsstil auf das Erleben der Coachees hat. Zudem zeigen Befunde, dass die Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Coachee einen zentralen Faktor für die Erreichung der Coaching-Ziele darstellt (De Haan, Duckworth, Birch, & Jones, 2013). Die Erkenntnisse rund um den Coaching-Führungsstil und das Erleben der Coachees sollen an dieser Stelle integriert werden um zu untersuchen, inwiefern diese Faktoren die Entstehung einer positiven Arbeitsbeziehung im Coaching fördern. Zu diesem Zweck wurden zwei empirische Feldstudien durchgeführt. Derzeit sind beide Feldstudien abgeschlossen und ausgewertet. Zwei Publikationen dazu werden gerade vorbereitet und werden zum Zeitpunkt des Kongresses im Peer Review Prozess sein. Die Ergebnisse ergänzen jüngste Forschungsbefunde über den Führungsstil von Coaches als Wirkfaktor und liefern neue Erkenntnisse über die Bedingungen, die zu einer tragfähigen Arbeitsbeziehung im Coaching führen. Zudem lassen sich theoretisch fundierte Schlüsselkompetenzen für Coaches ableiten und in Ausbildungskonzepte integrieren.

### Ausführung zum Inhalt des Beitrages

In zwei Feldstudien wurde untersucht, welche Auswirkungen der Führungsstil von Coaches auf das individuelle Erleben von Coachees hat. Zudem wurde der Frage nachgegangen, welche Faktoren die Qualität der Arbeitsbeziehung beeinflussen. Es konnte gezeigt werden, dass sich Coachees durch eine transaktionale und transformationale Führung von Coaches im Prozess gerecht behandelt fühlen, von den Coaches Unterstützung in ihrer Autonomie erleben und ihre Motivation steigt. Wie die Coachees die Qualität der Arbeitsbeziehung beurteilen, wird dabei vom Führungsstil der Coaches und den Effekten auf das Erleben der Coachees beeinflusst. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass die untersuchten Wirkfaktoren (Führung --> Erleben der Coachees --> Arbeitsbeziehung) wesentlich für den Coaching-Erfolg sind.

**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

- De Haan, E., Duckworth, A., Birch, D., & Jones, C. (2013). Executive coaching outcome research: The contribution of common factors such as relationship, personality match, and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(1), 40-57.
- Grant, A. M., & Stober, D. (2006). Introduction. In D. Stober & A. M. Grant (Eds.), *Evidence based coaching: Putting best practices to work for your clients* (pp. 1-14). Hoboken, NJ: Wiley.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Mühlberger, M. D., & Traut-Mattausch, E. (2015). Leading to effectiveness: Comparing dyadic coaching and group coaching. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(2), 198-230.

### Angaben zu den Personen

**Sabine Losch**, MSc, Universität Salzburg, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsschwerpunkt Coaching, <http://www.uni-salzburg.at/psy/people/losch>, [sabine.losch@sbg.ac.at](mailto:sabine.losch@sbg.ac.at)

Univ.-Prof. Dr. **Eva Traut-Mattausch**, Universität Salzburg, Leiterin der Abteilung Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Leiterin des Universitätslehrgangs Supervision, Coaching und Mediation <http://www.uni-salzburg.at/psy/people/traut-mattausch>, [eva.traut-mattausch@sbg.ac.at](mailto:eva.traut-mattausch@sbg.ac.at)