

4. Internationaler Coaching-Kongress
Coaching meets Research
Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching
14./15. Juni 2016, Olten, Schweiz
www.coaching-meets-research.ch



Eva-Maria Schulte



Sina Gessnitzer

Forschungskolloquium, 14. Juni 2016

Was kann ich, was will ich, was macht mich glücklich?

Der Einsatz des wissenschaftlich fundierten Tools VaMoS im Coaching



Prof. Dr.
Simone Kauffeld

Die Qualität eines Coachingprozesses wird unter anderem durch die Auswahl eingesetzter Methoden und Tools beeinflusst. Daher stellen wir im Rahmen des Themenbereichs „Qualität“ mit VaMoS ein wissenschaftlich fundiertes Tool speziell für den Einsatz im Coaching vor und zeigen Einsatzmöglichkeiten auf.

Projekt-Angaben

Coaching als lösungs- und zielorientierter Prozess soll den Klienten bei eigenen Reflexionsprozessen unterstützen und zu einer verbesserten Wahrnehmung seiner eigenen Situation, Ressourcen und Entwicklungsfelder führen (Gessnitzer, Kauffeld & Braumandel, 2011). Dabei ist das übergeordnete Ziel von Coaching eine Verbesserung von Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Selbstwirksamkeitsüberzeugung und Work-Life Balance zu erreichen. Da Diskrepanzen zwischen persönlichen Werten, Motiven und Kompetenzen einer Person sich u.a. auf Lebenszufriedenheit, Wohlbefinden und Work-Life Balance negativ auswirken können (z.B. Kehr, 2004; Hofer & Chasiotis, 2003), ist es zu Beginn des Coachings entscheidend, innere Konflikte zwischen individuellen Werten, Motiven und Kompetenzen zu erfassen. Mit dem Ziel diese Analysephase mittels eines wissenschaftlich fundierten Tools zu unterstützen, wurde der VaMoS entwickelt. Er misst Werte, Motive und Kompetenzen für 13 verschiedene Skalen (z.B. Macht, Autonomie, Prestige). Neben dieser Selbsteinschätzung bietet der VaMoS weiterhin die Möglichkeit die eigenen Kompetenzen von privaten und beruflichen Fremdeinschätzern beurteilen zu lassen und somit Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdsicht aufzuzeigen. Die angenommene Faktorenstruktur des VaMoS sowie die negativen Konsequenzen von Diskrepanzen zwischen Werten, Motiven und Kompetenzen wurden mittels Fragebogenstudien bestätigt. In einer weiteren Studie wurden Coachinggespräche auf Video aufgenommen und kodiert. Sequenzanalysen zeigen, wie der Coach in der VaMoS-Sitzung Äußerungen des Klienten zur Selbstreflexion, Selbstwirksamkeit und Selbstklarheit fördern kann. Im Rahmen von Interviews werden derzeit Coaches nach Ihren Erfahrungen zum Einsatz des VaMoS befragt. Zusammengefasst wird gezeigt, wie ein wissenschaftlich fundiertes Tool genutzt werden kann, um Coachingprozesse zu professionalisieren. Die Sequenzanalytischen Befunde helfen zudem Coaches in Gesprächstechniken zu schulen.

Ausführung zum Inhalt des Beitrages

Der Beitrag wird zunächst den VaMoS als Coaching-Tool sowie die Studien zur Entwicklung



vorstellen. Zudem werden die Konsequenzen von Diskrepanzen zwischen Werten, Motiven und Kompetenzen auf die Lebenszufriedenheit, die Zufriedenheit mit Karriereentscheidungen, die Work-Life-Balance, die Selbstwirksamkeit, und die Gesundheit aufgezeigt. Mittels Videodaten von echten Coachinggesprächen und Sequenzanalysen werden Einblicke in Coaching-Prozesse mit dem VaMoS gegeben und Verhaltensweisen aufgezeigt, die der Coach in den VaMoS-Sitzungen nutzen kann um die Selbstreflexion, Selbstklarheit und Selbstwirksamkeit der Klienten zu fördern. Abschließend werden basierend auf den Interviews mit Coaches, die den VaMoS einsetzen, Vorteile des Einsatzes sowie den Einfluss des VaMoS auf die Fallentwicklung diskutiert.

Literatur

- Gessnitzer, S., Kauffeld, S. & Braumandl, I. (2011). Karriere-Coaching: Personalentwicklung für Berufseinsteiger. *PERSONALquarterly*, 63, 12-17.
- Gessnitzer, S., Schulte, E.-M. & Kauffeld, S. (2014). VaMoS: Measuring the “within person fit” of affective Values, cognitive Motives, and Skills. *Journal of Career Assessment*. Advance online publication. doi:10.1177/1069072714553080
- Hofer, J., & Chasiotis, A. (2003), Congruence of life goals and implicit motives as predictors of life satisfaction: Cross-Cultural Implications of a Study of Zambian Male Adolescents. *Motivation and Emotion*, 27, 251–272.
- Kehr, H. M. (2004). Integrating implicit motives, explicit motives and perceived abilities: The compensation model of work motivation and volition. *Academy of Management Review*, 29, 479–499. doi:10.5465/AMR.2004.13670963

Angaben zu den Personen

Eva-Maria Schulte, wissenschaftliche Mitarbeiterin; Leiterin der Ausbildung zum Karriere-Coach an der TU Braunschweig; Karriere-Coach
Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, TU Braunschweig
E-Mail: e.schulte@tu-braunschweig.de
Website: www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos/mitarbeiterinnen/schulte

Sina Gessnitzer, wissenschaftliche Mitarbeiterin; Leiterin der Ausbildung zum Karriere-Coach an der TU Braunschweig; Coach für Gründer, Gründerteams und Karriere-Themen
Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, TU Braunschweig
E-Mail: s.gessnitzer@tu-braunschweig.de
Website: www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos/mitarbeiterinnen/gessnitzer

Prof. Dr. **Simone Kauffeld**, Lehrstuhlinhaberin
Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, TU Braunschweig
E-Mail: s.kauffeld@tu-braunschweig.de
Website: www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos/mitarbeiterinnen/kauffeld