

Konsequenter forschen, um besser zu coachen

Dass Coaching wirkt, ist belegt. Für den niederländischen Psychologen Tim Theeboom, der im Juni am Coachingkongress der FHNW referieren wird, muss aber konsequenter geforscht werden



Tim Theeboom, Psychologe an der Universität Amsterdam, widmet seine Forschung der Wirksamkeit des Coachings.

AURÉLIE DESPONT

Wie definieren Sie die Coaching-Psychologie?

Ich sehe zwei verschiedene Interpretationsmöglichkeiten. Die erste folgt der Definition des britischen Psychologen Jonathan Passmore: «Die Wissenschaft des Verhaltens, der Kognition und der Emotionen, die unser Verständnis des Coachings und dessen Praxis zu verbessern sucht.» Die zweite Definition bezieht sich auf das psychologische Wissen beispielsweise bezüglich Selbstregulation und Motivation, auf das wir für ein besseres Verständnis des Coachings zurückgreifen, um unsere Interventionen zu verfeinern.

Welche Merkmale weist die Disziplin auf?

Ein Vorurteil erweist sich als zutreffend: Es handelt sich um ein noch sehr junges Fachgebiet. Obwohl sich ein wissenschaftliches Netzwerk herausbildet, gibt es noch zahlreiche Herausforderungen, insbesondere methodologischer Art. In diesem Zusammenhang ist es erfreulich, dass immer mehr Expertinnen und Experten zur Forschungsdisziplin dazustossen.

Ihre Forschung konzentriert sich auf die Wirkung des Coachings. Funktioniert Coaching wirklich?

Die Ergebnisse der ersten Studien über die Wirksamkeit von Coaching geben Anlass zu Optimismus. Die von uns und anderen Forschenden durchgeführte Metaanalyse zeigt, dass Coaching verschiedene positive Effekte haben kann. Doch um realitätsgetreuere

Schlussfolgerungen ziehen zu können, brauchen wir unbedingt konsequentere methodologische Studien, die auch untersuchen, ob die Wirkung nachhaltig ist.

Auf welche Bereiche kann sich Coaching besonders positiv auswirken?

Im Rahmen einer Metaanalyse haben wir herausgefunden, dass sich Coaching insbesondere auf das Wohlbefinden, auf Bewältigungsstrategien, Kompetenzen und Leistungen, auf die Einstellung gegenüber der Arbeit sowie im Hinblick auf die Erreichung von Zielen deutlich positiv auswirken kann.

Wie funktioniert Coaching?

Dieser Frage müssten die Forschenden viel mehr Aufmerksamkeit widmen. Heute wird hauptsächlich untersucht, ob Coaching funktioniert oder nicht. Die Frage nach dem «Wie» rückt dabei in den Hintergrund. Ich bedaure dies, denn meiner Meinung nach können Interventionen nur dann zielgerichteter und auch verfeinert werden, wenn wir die ihnen zu Grunde liegenden Mechanismen verstehen. Beispielsweise haben wir herausgefunden, dass sich mit lösungsorientierten Coaching-Fragen die Fähigkeit der gecoachten Person, anders zu denken, verbessern lässt. Ein Coach oder eine Coachin könnte diese Erkenntnis dazu nutzen, die Klientinnen und Klienten dazu anzuregen, kreative Lösungen für ihre Probleme zu finden.

Eignet sich Coaching sowohl für die Persönlichkeits- als auch für die Organisationsentwicklung?

Ganz klar. Manche Coaching-Effekte nützen nachweislich nicht nur einzelnen Personen, sondern auch direkt oder indirekt der Zielerreichung der jeweiligen Organisation beispielsweise in Bezug auf die Leistung oder die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Wie wir kürzlich herausgefunden haben, konzentriert sich das Coaching in den Niederlanden eher auf Einzelpersonen als auf Organisationen. Dabei ist es unerlässlich, ein Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen und Zielen der Einzelnen und denen der Organisation zu finden.

Vor welchen Herausforderungen steht der Forschungsbereich?

Es gibt viele. Neben den methodologischen Herausforderungen müssen wir klären, welche Rolle das Coaching im Zusammenhang mit Entwicklungsstrategien in den Human Resources (HR) im weiteren Sinne spielt. Coaching wird häufig als punktuelle Intervention untersucht. In einem solchen Rahmen ist eine klare und kontextfreie Forschung möglich, die sich natürlich einfacher in den angesehenen Fachjournals veröffentlichen

INTERNATIONALER KONGRESS

Coaching meets Research

Wie wirkt Coaching und wie können seine Effekte verbessert werden? Wie definiert sich Qualität im Coaching und wie lässt sie sich messen? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt des kommenden 4. Internationalen Coachingkongresses «Coaching meets Research ...» der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), der das Schwerpunktthema «Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching» behandelt. Der Kongress findet am 14./15. Juni 2016 in Olten statt. «International renommierte Coaching-Expertinnen und Coaching-Experten beschreiben den aktuellen Stand in Wissenschaft und Praxis», erklärt Kongressleiter Robert Wegener. Neben den Vorträgen haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, an diversen Plenumsveranstaltungen und Themenlabs mit Wissenschaftlerinnen und Praktikern teilzunehmen. Einen Frühbuchungs-Rabatt gibt es bis zum 14. April 2016. Zudem profitieren FSP-Mitglieder von einem ermässigten Kongresstarif.

www.coaching-meets-research.ch

lässt. In der Praxis wird Coaching aber anders eingesetzt, nämlich häufig als Teil einer breiter angelegten HR-Entwicklungsstrategie. Ich denke, die Synergie zwischen den verschiedenen Einsatzformen ist ein interessantes Forschungsgebiet für zukünftige Studien. Coaching hätte auch im Management stärkere Aufmerksamkeit verdient. Schon heute besuchen immer mehr Führungskräfte Weiterbildungen, um die entsprechenden Kompetenzen zu entwickeln. Unter diesem Gesichtspunkt könnte die Verbindung zwischen vorhandenem Wissen und der Forschung zu Leadership ein vielversprechender Forschungsschwerpunkt werden. ♦

LITERATUR

Theeboom, T., Beersma, B. & van Vianen, A. E. M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9, 1–18.