



**Prof. Stefan M. Adam, Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement ICSO/Fachhochschule Nordwestschweiz**

*Impulsreferat, Mittwoch, 6. Juni 2012*

### **Coachingkultur: Die Rolle von Coachs**

Luhmann (2004) sagte einmal sinngemäss, dass es nichts bringe, sich mit dem Kulturbegriff auseinanderzusetzen, denn man könne mit ‚Kultur‘ so ziemlich alles machen: letztlich könne alles und nichts ‚irgendwie‘ mit Kultur erklärt werden. Diese kritische Aussage Luhmanns hat mich motiviert, mich im Rahmen einer explorativen Studie (Adam

2011) mit dem Begriff der Coachingkultur auseinanderzusetzen. Hat Luhmann Recht? Ist die Auseinandersetzung mit Coachingkultur für die Coaching Theorie und Praxis relevant? Was wissen wir überhaupt über den Begriff Coachingkultur? Und schliesslich: Kann eine Coachingkultur im Sinne von Clutterbuck und Megginson (2005) im Sinne der ‚Managementdenke‘ ‚plan-do-check‘ initiiert, entwickelt und überprüft werden? Wenn ja, was ist die Rolle des Coachs? Hat er überhaupt eine Rolle? Oder muss er sie anderen Professionellen überlassen?

Im Rahmen dieses Workshops werde ich über meine ‚Forschungsreise‘ erzählen und die Teilnehmenden anhand konkreter Fragen zum forschungsmässigen Mitdenken anregen und herausfordern. Darüber hinaus werde ich Stärken und Schwächen des Erkenntnisgewinns auszeigen. Ich werde die Praxisrelevanz erläutern und zur Diskussion stellen. Schliesslich sollen durch die Diskussion weitere Forschungsfragen für die künftige Coachingkultur-Forschung generiert werden.

Ausgangspunkt für den Workshop Input ist die interessante Feststellung, dass die Coaching Literatur eine Fülle von Coachingdefinitionen hervorgebracht hat, die oftmals eine ‚Coachingkultur‘ voraussetzen. Was aber diese Coachingkultur genau ausmacht, wie sie entsteht und wie der Coach selbst dazu beitragen kann, wird in der Coaching Literatur generell vernachlässigt und ist in der Coachingforschung ein vernachlässigtes Thema. Aus diesem Grund habe ich eine qualitativ-explorative Forschungsstrategie gewählt, um mich dem Verständnis bzw. unterschiedlichen Verständnissen von Coachingkultur anzunähern. Die so gewonnen Ergebnisse sollen künftig als Grundlage für weitere qualitativ-quantitative Untersuchungsstrategien dienen.

Die Luhmann’sche Kritik betreffend des ‚Container-Begriffs‘ Kultur hat mir im Rahmen meines Vorhaben gezeigt, wie wichtig propädeutische Vorüberlegungen und kritische ‚Literatur Reviews‘ sind. Der Workshop Input wird spezifisches Wissen über Kulturkonzepte vermitteln, die auf interessante Weise (unbewusst) ‚Rollenverständnisse‘ von Coachs im Rahmen der Coachingkulturentwicklung beeinflussen.

### **Kurzvita**

Prof. Stefan M. Adam, 1964, MA, MSc, Dozent am Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz; Vorstandsmitglied EMCC Schweiz. Diverse Arbeiten über: Coachingkultur, Analyse von Coachingdefinitionen, Bedeutung über den Zusammenhang von Organisationsstrategie und Coachingentwicklung.

E-Mail: [stefan.adam@fhnw.ch](mailto:stefan.adam@fhnw.ch)

Website: [www.coaching-studies.ch](http://www.coaching-studies.ch)

### **Wichtige Literatur**

BRYMAN, Alan and BELL, EMMA (2007). *Business research methods*. 2<sup>nd</sup> ed., Oxford University Press.

BURKHART, Günter and RUNKEL, Gunter (ed) (2004). *Luhmann und die Kulturtheorie*. Suhrkamp.

CARTRIGHT, S; COOPER, C and EARLEY, C (2001). *Handbook of Organisational Culture (and Climate)*. Wiley.

CLUTTERBUCK, David and MEGGINSON, David (2005). *Making coaching work*. CIPD.

COMPETENCE FRAMEWORK (2009). Accreditation framework for individual coaches and training programs developed by the European mentoring and coaching council EMCC. [online] URL: [http://www.emccouncil.org/webimages/EU/EQA/EMCC\\_EQA\\_Competency\\_Framework.pdf](http://www.emccouncil.org/webimages/EU/EQA/EMCC_EQA_Competency_Framework.pdf)

Deal, T E and Kennedy, A (1982). *Corporate Cultures*. Reading MA.: Addison-Wesley.

DENISON, D R (1990). *Corporate Culture and Organisational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.

HAY, J (1999). *Transformational mentoring: creating developmental alliances for changing organisational cultures*. Watford: Sherwood Publishing.

JARVIS, Jessica; LANE, David and FILLERY-TRAVIS, Annette (2006). *The Case for Coaching – Making evidence based decisions on coaching*. CIPD.

MEGGINSON, D and CLUTTERBUCK, D (1995). *Mentoring in Action: A Practical Guide for Managers*. London: Kogan Page.

STOBER, D R and GRANT, A M (ed.). (2006). *Evidence Based Coaching Handbook: Putting Best Practices to Work for Your Clients*, John Wiley & Sons.