



Themenlab, 17. Juni 2014

Coaching und Change Management – aktuelle Erkenntnisse eines psychologischen Forschungsprojektes

Katrin Bickerich

Dr. Alexandra Michel

Organisationen und ihre Mitglieder stehen heute mehr denn je unter Veränderungsdruck. Sie müssen sich ständig neu erfinden, um ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden. Restrukturierungen, Fusionen und technologische Neuerungen sind daher an der Tagesordnung. Die Bedeutung von Veränderungskompetenz als unternehmerischer Erfolgsfaktor steigt, was verstärkt Einzug in den Aufgabenbereich von Führungskräften und Projektleitern hält.

Einerseits nehmen die von der Unternehmensleitung gestellten Anforderungen an das mittlere Management zur Steuerung von Change-Vorhaben und Motivation der Mitarbeiter ständig zu, andererseits wünschen sich Menschen in Zeiten des Wandels eine klare Orientierung sowie emotionale Unterstützung. Change-Prozesse bergen vielschichtige Herausforderungen, die zunehmend nach Beratungsleistungen wie Coaching verlangen. Entsprechend stellt sich bei unserer Forschung die Frage, wie change-spezifisches Coaching wirkungsvoll gestaltet werden kann. Das Forschungsziel ist es Faktoren zu identifizieren, die für erfolgreiches Change-Coaching sowie nachhaltiges Selbstmanagement und wirkungsvolles Führungsverhalten im Wandel entscheidend sind. Somit betrifft unser Beitrag ein Praxisfeld, das in Verbindung mit Organisationsentwicklungsprozessen steht sowie auch auf die Evaluation von Coachingangeboten in diesem Kontext abzielt.

Nach einer ersten qualitativen Interviewstudie, deren Ergebnisse wir beim 2. Internationaler Coaching-Fachkongress 2012 präsentiert haben, werden aktuell in Rahmen einer quantitativen Aufbaustudie Längsschnittdaten erhoben. Die Stichprobe umfasst sowohl Führungskräfte in Wirtschaftsunternehmen, die aktuell organisationale Veränderungsprozesse erleben ohne Coaching als auch Coach-Coachee-Dyaden im change-spezifischen Coachingprozess. Inhalt des Beitrages ist es, Ergebnisse unserer aktuellen Forschung zu change-spezifischem Coaching vorzustellen. Mit den Teilnehmern im Forschungs-Lab werden die Ergebnisse diskutiert sowie Implikationen für Praxis und zukünftige Forschung abgeleitet.

Unser change-spezifisches Coachingverständnis

Unter Coaching bei Change-Management-Prozessen verstehen wir die Beratung und Prozessbegleitung von Führungskräften und Projektleitern. Es geht um deren Unterstützung, lösungs- und ressourcenorientiert Veränderungsprozesse persönlich zu bewältigen, Mitarbeitern in Situationen des Wandels Orientierung zu geben und Neuerungen effektiv zu gestalten. Coaching zielt auf die Eigenverantwortlichkeit des Klienten – vor dem Hintergrund seiner Persönlichkeit sowie der Unternehmenskultur und organisationaler Strukturen.

Literatur

Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching meets Change Management - ein komplexes Praxisfeld zwischen Individuum und Organisation aus Arbeits- und Organisationspsychologischer Perspektive.
www.coaching-meets-research.ch



- ve reflektiert. In: Wegener, R., Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.), Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog (Online-Teil). Wiesbaden: Springer VS.
- Bickerich, K., & Michel, A. (2013). Lost in space? Coaching as a compass for executives during organizational change. A qualitative study. Symposium at the 16th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, Münster, Germany.
- Bickerich, K., & Michel, A. (2012). Wenn's turbulent wird – Forschungsprojekt zu Coaching bei Veränderungen in Organisationen. Coaching Magazin (3), 44-49.
- Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D., & Sonntag, Kh. (2009). Ausgebrannt und unzufrieden? Wie Change- Charakteristika und veränderungsspezifische Arbeitsplatzunsicherheit mit emotionaler Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht zusammenhängen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 53, 11-21.
- Michel, A. & Bickerich, K. (2013). Change-spezifisches Coaching Einblicke in empirische Forschungsergebnisse. OrganisationsEntwicklung. Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management (03).
- Michel, A. & Morales-Gonzalez, M. G. (2013). Reactions to organizational change: An integrated model of health predictors, intervening variables and outcomes, in: Oreg, S., Michel, A., & By, R. T. (Eds.), The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Recipients' Perspective. Cambridge: Cambridge University Press, 65-91.
- Oreg, S., Michel, A., & By, R. T. (Eds.) (2013). The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Recipients' Perspective. Cambridge: Cambridge University Press.

Angaben zu den Personen

Katrin Bickerich, Dipl.-Psych., ist Doktorandin in der Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Heidelberg und forscht zum Thema Coaching bei Veränderungen in Organisationen. Sie ist als Personalentwicklerin an einem Universitätsklinikum beschäftigt sowie als selbständiger Coach tätig. Sie studierte Psychologie an der Universität Trier und absolvierte eine Ausbildung in systemischer Therapie, Beratung, Supervision und Coaching (MAGST). Sie ist Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs). Bereits ihre Diplomarbeit „Transition Coaching – Evaluation eines Coachingkonzeptes zur Leistungsoptimierung von Nachwuchskräften und Führungswechslern“ bei der Daimler AG galt dem Forschungsinteresse Coaching bei Veränderungsprozessen.

E-Mail: Katrin.Bickerich@psychologie.uni-heidelberg.de
Web: www.coaching-forschung.uni-hd.de

Alexandra Michel, Dr., arbeitet als Wissenschaftlerin in der Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Heidelberg. Ihre Forschungsinteressen gelten den Themenfeldern: Gestaltung von Veränderungsprozessen in Organisationen, Überprüfung der Wirksamkeit von Coaching, Gesundheitspsychologie im Arbeitskontext. Sie ist nicht nur Wissenschaftlerin, sondern als ausgebildete systemisch- lösungsorientierte Beraterin und Therapeutin verfügt sie über langjährige Erfahrungen als Personal- und Organisationsentwicklerin sowie als Coach. Sie ist Mitherausgeberin des Buches „The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Recipients' Perspective“, Cambridge University Press (2013) und zudem im Editorial Board des Journals of Change Management vertreten.

E-Mail: Alexandra.Michel@psychologie.uni-heidelberg.de
Web: www.coaching-forschung.uni-hd.de
www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/abo/personen_michel.html