

Coaching meets Research ... Praxisfelder im Fokus

Bericht zum 2. Internationalen Coaching-Forschungskongress vom 5./6. Juni 2012 in Basel/Schweiz

Bereits zum 2. Mal lud die Hochschule für Soziale Arbeit/Fachhochschule Nordwestschweiz zum Internationalen Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum. Zielsetzung der Veranstaltung war, Praxisfelder von Coaching in den Fokus zu nehmen und mit Forschung in Verbindung zu setzen. Die über 30 Kongresspartner-Organisationen machten im Vorfeld auf den Kongress zum Austausch zwischen Coaching-Forschung und Coaching-Praxis aufmerksam. Die ÖVS fungierte als Kongresspartner.

Über 200 Teilnehmende vor allem aus der Schweiz, aus Deutschland und Österreich trafen sich für zwei Tage an der Universität Basel, um sich gemeinsam dem Thema Coaching und Forschung zu nähern. Ziel war, einen Beitrag zur Entwicklung und Professionalisierung von Coaching zu leisten. Drei Merkmale kennzeichneten den Kongress: Einerseits ermöglichte er eine Begegnung der Internationalen Coaching-Community, andererseits kam die Forschung mit der Praxis in einen Dialog und schließlich war die Vielfalt der Formate Kennzeichen. Zentrale Frage war: Was ist gutes Coaching? Dabei wurde der Blick auf unterschiedliche Praxisfelder wie Wirtschaft, Politik, Sport, Gesundheitswesen gerichtet. Robert Wegener vom Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement, der den Kongress hauptverantwortlich organisierte, betonte in seiner Einleitung: „Wir machen bewusst eine gewagte Öffnung und richten den Blick nach links und rechts. Wir versuchen, innovativ, mutig und frech zu sein.“ Beleuchtet wurden etwa der Nutzen für Coachees, die Erkennbarkeit guter Arbeit und empirisch-konzeptionelle Grundlagen. Dies sollte letztendlich die Praxis weiterbringen. Der Begriff Coaching wurde für diesen Kongress mit dem Verstärken des Handlungserfolgs der Kundinnen und Kunden in den Praxisfeldern Beruf, Politik, Sport, Wellness/Gesundheit definiert. Im Coaching sollen die Ressourcen und die Fähigkeit zur Selbststeuerung der Klientinnen und Klienten gefördert werden.

Am ersten Tag standen drei Keynotes aus dem deutschsprachigen Raum am Programm.

Prof. Dr. Harald Geißler (D) von der Helmut Schmidt Universität Hamburg stellte die Erschließung neuer Marktsegmente durch internetbasierte Coaching-Programme vor. In Form von skype, Mail oder computergestützten Programmen sieht er im Blended Coaching eine

Möglichkeit zur Vergrößerung des teilweise schon gesättigten Coaching-Marktes. Beispielsweise stellt für Geißler Coaching eine Chance zur Verbesserung des Transfers von Trainings dar. Grundlegend für seine Ausführungen war eine empirisch hergeleitete und auf Sprechakten begründete Coaching-Definition. Auf der Grundlage empirischer Belege zeigte Geissler weiter auf, wie mittels Blended Coaching der Praxis-Transfer von im Training vermittelten Inhalten deutlich verbessert werden kann. Gleichermassen wurde in seinem Referat und der daran anschliessenden Diskussion aber auch deutlich, dass die Ansprüche an Coachs durch den Einsatz von Telefon und Internet voraussichtlich deutlich steigen werden.



Dr. Regina M. Jankowitsch (A) stellte in ihren Ausführungen dar, wie sie als Executive Coach für mehr Mut in der Politik sorgt. Sie zeigte die Rolle von Coaching auf dem Weg zu Reformen auf und welche Faktoren Coaching in der Politik von Coaching in anderen Feldern unterscheidet. Jankowitsch zeigte auf, wie Politiker und Politikerinnen trotz Partei- und Mediendruck authentische politische Visionen entwickeln und professionell umsetzen können. Sie sprach sich für mehr Forschung in diesem Coaching-Praxisfeld aus.

Prof. Dr. Gerhard Fatzer (CH) referierte über nachhaltiges Coaching als systemische Organisationsentwicklung. Für ihn ist die zentrale Frage im Coaching: Wie bist du als Manger/in wirksam? Er plädierte dafür, in neuen Coaching-Konzepten die sich radikal verändernden Ansprüche an Führungskräfte zu berücksichtigen und schlug vor, Führung als gelungene Antwort auf situativ variierende Ansprüche, die je nach Situation auch von



Die Fotos für diesen Bericht werden dankenswerter Weise von Roger Kirchhofer von der Fachhochschule Nordwestschweiz zur Verfügung gestellt.

Nachlese:
www.coaching-meets-research.ch

unterschiedlichen Personen wahrgenommen werden, zu verstehen. Als Beispiel nannte er den Chefchirurgen, der je nach Entscheidungssituation zum Teil des Teams wurde und andere Teammitglieder alternativ als Entscheiderinnen und Entscheider auftreten.

Die anschließende Podiumsdiskussion beschäftigte sich mit der Etablierung von Coaching in großen Organisationen. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen und Organisationen diskutierten den Stand der Dinge und die Rolle der Wissenschaft beim Coaching. Fazit der Diskussionsrunde ist, dass in den Großunternehmen Coaching flächendeckend eingeführt ist. Coaching ist in unterschiedlichen Formaten präsent, zumeist gibt einen Pool für externe Coaches, vielfach auch interne Coaches, häufig Coaching durch Vorgesetzte und/oder kollegiales Coaching. Als Ergebnis zeigte sich auch, dass die Wirksamkeit von Coaching bei den unternehmensinternen Programmen kaum erhoben wird. Meist wird die Zufriedenheit der Beteiligten (Coachees und Vorgesetzte/r) evaluiert, für weiterführende Forschung und Auswertung scheint der Bedarf derzeit seitens der Organisationen nicht gegeben.



Der zweite Kongresstag startete mit drei Keynotes von ExpertInnen aus UK und den USA.

Margaret Moore, M.B.A. (USA) Co-Director vom Institute of Coaching at McLean Hospital, stellte Coaching-Standards und Modelle für den Wellness- und Gesundheitsbereich vor. Coaching unterstützt in diesem Bereich bei der nachhaltigen Veränderung des Lebensstils und trägt zur Krankheitsprävention bei. In ihrer Key-Note bezog sich Moore auf drei empirische Befunde um das von ihr vertretene Gesundheitscoaching zu begründen. Erstens verwies sie auf die generell schlechte gesundheitliche Verfassung der amerikanischen Bevölkerung, zweitens auf die relativ geringe Lebenszufriedenheit eben dieser und drittens auf die zur Verbesserung notwendige, aber kaum vorhandene Fähigkeit zur Selbstregulation.

Dr. Christopher Cushion (UK) von der Loughborough University in England stellte eine sehr skeptische Perspektive des wissenschaftlich gesicherten Wissens über Coaching im Kontext von Sport dar. So galt eine Hauptkritik Cushions den sogenannten „Theorie Wavers“, d. h. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die v.a. psychologische Theorien als Grundlagen ihrer je subjektiven Coaching-Konzeptionen verwenden und dabei ausser Acht lassen, dass Coaching ein noch empirisch zu klärendes Konzept darstellt. Cushion kritisierte aber auch, dass es in England kaum Forschungsförderinstitutionen gibt, die für die Finanzierung der anstehenden aufwändigen empirischen „Coaching-Grundlagenforschung“ verantwortlich zeichnen. Insgesamt kritische Befunde, die sich gegenwärtig mit Sicherheit leider auch auf andere Coaching-Praxisfelder und Länder übertragen lassen.

Dr. Alison Carter (UK) vom Institute for Employment Studies in England präsentierte Coaching-Programme in verschiedenen Arbeitseinstellungen im United Kingdom wie etwa im Finanzservice, Telekom, Gesundheitsbereich, lokale Verwaltungsbehörden. Ihre Forschungen zeigten auf, dass Arbeitgeber Coaching deswegen beauftragen, um ihre Performance zu verbessern, eine gute Performance aufzubauen, das Engagement der Angestellten zu erhöhen, Führungskräfteentwicklung zu verstärken, Talente zu fördern, Change Management zu begleiten und Skills und Kompetenzen der Coachees zu verbessern. Carter resümierte, dass es sehr wenige Forschungsstudien zu Coaching gibt, sie nannte sechs Studien, die wissenschaftlich angelegt waren. Die Ergebnisse der Forschungen zeigten, dass Coaching

beispielsweise die Zielerreichung, die Resilienz, das Wohlbefinden, die Reduktion von Stress und Depression befördern und die Jobzufriedenheit und das Engagement im Beruf nachhaltig ebenso erhöhen wie das Bewusstsein für die eigene Motivation, die persönliche Effektivität und das größere Vertrauen in die eigene Rolle. Carter führte aus, dass herkömmliche Coachings durch externe Coaches in englischen Organisationen immer seltener werden, im Gegenzug dazu aber immer mehr Mitarbeitende und v.a. auch Führungskräfte innerhalb der Organisationen coachen.

Am Nachmittag des zweiten Kongresstages wurden in insgesamt 20 Workshops einzelne Aspekte von Coaching und Forschung im Detail beleuchtet.

Als Formen des Austausches standen Diskussionsbeiträge nach den Vorträgen, Pausen, der Coaching-Marktplatz der Kongress-Partner und der Kongress-Think-Tank zur Verfügung. Dieser Think-Tank stand als Denkkolbe im Raum, in dem sich alle Teilnehmenden zu den Themen des laufenden Kongresses zu Wort melden konnten. Die Beiträge wurden im Abschluss-Statement verdichtet.

Fazit des Kongresses war, dass es noch zu wenig Forschung im Bereich des Coachings gibt. Gründe dafür liegen unter anderem in der Komplexität der Materie, in dem schwierigen Umgang mit der Vertraulichkeit im Forschungskontext oder in dem sehr hohen Aufwand der nötigen Forschungsmethoden. Eine wesentliche Frage ist auch der schwierige Zugang zu Forschungsdaten sowie die Abgrenzung der Wirkfaktoren von Coaching im Rahmen der vielfältigen Einflussfaktoren und die relativ geringe Bereitschaft von Coaches, Coachees und Auftraggeber/innen, sich beforschen zu lassen.

Einige Felder, in denen Coaching in unterschiedlichsten Formen etabliert ist, konnten kritisch beleuchtet werden.

Die einhellige Meinung der ExpertInnen ist, dass der Return on Investment bei Coaching nicht gemessen werden kann. Die Einflussfaktoren bei der Wirkung von Coaching sind dermaßen komplex, dass quantitative Angaben zum Erfolg unseriös wären.

Der Kongress wurde zu einem lebendigen Ort der Begegnung und des Austausches von coaching-interessierten Menschen wie HR-Verantwortliche, Coachees, Coaches, Interessensverbände und Ausbildungsinstitute. Für 2014 ist der nächste Internationale Coaching-Forschungskongress in der Schweiz bereits in Planung.

Bettina Strümpf

Finanz & Co

Dr. Günther Fisslthaler – Tipps für haupt- oder nebenberufliche SupervisorInnen:

Was kostet eine Supervisionseinheit – und warum?

Immer wieder stellt sich die Frage nach Richtlinien oder Empfehlungen, wie viel für eine Supervisionseinheit zu verlangen sei. Nach geltendem EU-Recht sind Preisempfehlungen von Verbänden, Kammern usw. verbotene Absprachen und daher wettbewerbswidrig.

Sinnvoll ist jedoch, einen Überblick über die anfallenden Aufwendungen, Kosten und Erträge im Rahmen einer Supervisionspraxis zu haben. Dieser Überblick soll in diesem Beitrag auf eine Supervisionseinheit „herunter gebrochen“ werden.

Ausgangspunkt ist eine Supervisionspraxis mit 20 Wochenstunden, dazu eine weitere Halbtagsanstellung (oder eine Psychotherapiepraxis in gleichem Ausmaß) und keine Umsatzsteuerpflicht. Zeiten für Dokumentation, Fahrtenzeiten und die Zeit der Eigensupervision wurden als „Kosten“ hinein kalkuliert.

Stundensatz/Einheit: 75,- Euro

Wie hoch ist der Nettoertrag?

Steuerpflichtiges Gesamteinkommen: 30.000,- Euro

Stundensatz/Umsatz in der SV-Praxis:	€ 75,00	€ 66.081
Miete, Betriebskosten, Strom, Heizung, Telefon	16,34%	€ 10.800
Regiezeit Dokumentation	22,53%	€ 14.887
Regiezeit Fahrtzeiten	22,53%	€ 14.887
Regiezeit Eigensupervision	1,23%	€ 812
Fachliteratur	0,38%	€ 250
BetriebsunterbrechungsVers	0,61%	€ 400
Fahrtkosten/km Geld	3,81%	€ 2.520
Sozialversicherung	6,06%	€ 4.004
Eigensupervision	1,63%	€ 1.080
Fortbildung pro Jahr	0,61%	€ 400
EDV	0,61%	€ 400
Werbung/Internet/Folder	0,36%	€ 240
Gewinn vor Steuern:	€ 17,50	€ 15.400
Gewinn nach Steuern:	€ 9,30	€ 8.129

Die prozentuellen Aufwendungen und Kosten wurden im Rahmen einer „Norm“-Supervisionspraxis berechnet. Die Daten zur Berechnung der Normpraxis stammen aus laufenden Buchhaltungen.

Bei einem Stundensatz von 75,- € ergibt sich ein Nettoertrag (Ertrag nach Steuern) von 9,30 €.

Das nächste Mal: Das Ende der Kleinunternehmerregelung