

**Dr. Ursula Wagner**

Themenlab, 18. Juni 2014

**Coaching als Weisheits-Enabler bei Führungskräften**

Unsere Arbeitswelt von morgen und damit unsere Organisationen und Institutionen werden zunehmend geprägt sein von drei Megatrends: demografischer Wandel, Globalisierung sowie die technologischen Entwicklungen, die wir in Summe als Informationszeitalter bezeichnen (Gratton, 2011, in Wagner, 2013). Für Organisationen und die darin arbeitenden Menschen bedeutet dies vor allem eine Zunahme von Komplexität, Unsicherheit, Virtualität und damit insgesamt von Belastungen, die erhöhte Anforderungen an Selbstmanagement und Führung stellen und in systemischer Perspektive die Notwendigkeit für organisationales Vertrauen erhöhen (Felfe, 2008; Näswall, Hellgren & Sverke, 2008; Regnet, 2009; Wunderer & Küpers, 2002).

**1. Empirische Studie „Weisheit in Führung und Management“**

(Dissertation an der Universität Oldenburg, abgeschlossen 2013) Wagner (2013) konnte inzwischen belegen, dass der Begriff der „Weisheit“ in diesem Kontext ein sinnvolles und empirisch definierbares Konstrukt ist, das zum wahrgenommenen Führungs- und Unternehmenserfolg beiträgt. Basierend auf explorativen Experteninterviews mit Führungskräften (N= 14) wurden drei quantitative Fragebogenstudien durchgeführt (N=408), dabei auch als Selbst- und Fremdbildversion. Ein Kriteriums faktor und vier weitere Führungsfaktoren konnten das Konstrukt der Weisheit sinnvoll erklären. In der Studie konnte per Regressionsanalysen und Clusteranalysen außerdem belegt werden, dass Coaching als Methode der systematischen Selbstreflexion einen messbaren Beitrag zur Ausbildung von Weisheitskompetenz von Führungskräften leistet. Im Forschungs lab sollen zunächst kurz diese empirischen Befunde zum Konstrukt von Weisheit sowie weisheitsförderlicher Faktoren vorgestellt werden, darunter auch Coaching als Verfahren der Bewusstseinsbildung.

**2. Studie (in Planung): Coaching als Enabler von Weisheit bei Führungskräften**

In einem zweiten Forschungsprojekt, das im Frühjahr 2014 gestartet wird, soll nun im Detail erfasst werden, wie Coaching mit Führungskräften deren Weisheit fördert. Die Studie wird zunächst als qualitative Interviewstudie mit Führungskräften (Coachees) sowie Coaches geplant. Dieser Ansatz folgt einer neueren Forschungsstrategie innerhalb der Weisheitspsychologie, in der Weisheitsepisoden durch die Reflexion von Alltagssituationen extrahiert werden (z.B. Glück et al., 2005). Die Weisheitspsychologie unterscheidet dabei inzwischen allgemeine Weisheit (über das Leben an sich) von selbstbezogener Weisheit (über mich und die Situationen des eigenen Lebens) (Mickler, 2004). Mögliche Fragenkomplexe, die im Forschungs lab an Hand erster Ergebnisse diskutiert werden können sind:

- Welche Arten von Weisheitserwerb sind erkennbar durch Coaching beeinflusst
- Welche Einflussfaktoren durch die Art des Coachings sind erkennbar oder denkbar (rein lösungsorientiert, systemisch, andere...)
- Welche Hypothesen zu Einflussfaktoren auf Seiten des Coaches und auf Seiten der Führungskraft gibt es (Reflexionsfähigkeit, Offenheit, emotionale Intelligenz...)



Bis zum Sommer 2014 werden voraussichtlich erste Interviews geführt und nach Kategorien ausgewertet sein.

Coachingverständnis: In unserem integralen Coachingansatz (Fiolka und Wagner, in Vorb. 2014) sehen wir den Menschen als physisch-emotional-soziales und sinnsuchendes Wesen. Der von uns entwickelte integrale Coachingprozess umfasst sieben Facetten oder auch „Spielfelder“: Ziele & Ausgangssituation (Sein und Werden), Werte, Persönlichkeitstypologie, Persönlichkeitsentwicklung, Fähigkeiten, Innere Konzepte (Glaubenssätze) sowie Methodenkompetenz. Die Arbeit mit Emotionen und Kognition unterliegt allen Prozessphasen. Wir folgen außerdem grundsätzlich dem lernorientierten Coachingverständnis von John Whitmore (2009).

## Literatur

- Felfe, J. (2008). Mitarbeiterbindung. Göttingen: Hogrefe.
- Fiolka, G. & Wagner, U. (2014, in Vorb.). Integrale Beratung und Personal Development. Berlin und Heidelberg: Springer Science.
- Glück, J., Bluck, S., Baron, J. & McAdams, D. (2005). The wisdom of experience: Autobiographical narratives across adulthood. *International Journal of Behavioral Development*, 29, 197-208.
- Mickler, C. (2004). Selbstbezogene Weisheit. Ein Instrument zur Messung von Persönlichkeitsreife – Entwicklung, Validierung und Alterseffekte. Dissertation an der International University Bremen.
- Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. New York: Cambridge University Press.
- Regnet, E. (2009). Der Weg in die Zukunft. Anforderungen an die Führungskraft. In L. von Rosenstiel, E. Regnet, M. Domsch (Hrsg.), *Führung von Mitarbeitern* (S. 48-52). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Wagner, U. (2013). Dimensionen von Weisheit in Führung und Management. Entwicklung eines Fragebogeninstruments unter Berücksichtigung der Dimension Bewusstsein. Dissertation an der Universität Oldenburg. Oldenburg: BIS. Online <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:715-oops-15775>
- Whitmore, John (2009). *Coaching for Performance*. Nicholas Brealey Publishing.
- Wunderer, R. & Küpers, W. (2002). *Demotivation – Remotivation*. München, Krieffel und Neuwied: Luchterhand, Wolters Kluwer.

## Angaben zur Person

**Dr. Ursula Wagner**, Dr. phil, Dipl. Psych. Co-Geschäftsführerin des Coaching Center Berlin. Ausbildungsdozentin in der von der ICF-anerkannten Ausbildung „Integraler Coach/Business Coach“. Forschung und Publikation zu der Thementrias Generationen- Geschlechter-Arbeit („Die Kunst des Alleinseins“, 2011, 4 Aufl. (zur Identitätsfrage), „Das KAIROS-Prinzip“, 2013, Campus (Karriereorientierung in den Lebensphasen). Promotion zum Dr. Phil, 2013, mit der ersten europäischen empirischen Studie zum Thema „Weisheit in Führung und Management“ (Universität Oldenburg, Magna cum laude).

E-Mail: [ursula.wagner@coachingcenterberlin.de](mailto:ursula.wagner@coachingcenterberlin.de)