



Shortpaper

Subjektive Theorien zu systemischem Coaching – Eine qualitative Studie mit Absolventen_innen von Coaching-Ausbildungen

Dominic Frohn, Caroline Fasel

Hochschule Fresenius

ZUSAMMENFASSUNG

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Qualität und den Erfolg von systemischem Coaching aus der Sicht von Teilnehmern_innen und Absolventen_innen von Ausbildungen zum systemischen Coach zu untersuchen. Dabei wird sich an dem methodischen Prozess des Forschungsprogramms Subjektive Theorien orientiert. Es wird konkret untersucht, über welche Subjektiven Theorien in Bezug auf gutes systemisches Coaching die Teilnehmer_innen und Absolventen_innen der Ausbildung verfügen. Dabei wird zusätzlich auf die Unterschiede der Subjektiven Theorien abhängig von dem Ausbildungszeitraum eingegangen. Vor diesem Hintergrund nahmen zehn Personen an der Untersuchung teil. Die Ergebnisse aller Untersuchungspartner_innen zeigen, dass sich die Erfolgsfaktoren von systemischem Coaching insbesondere auf den Coach, die Klienten_innen und den Prozess beziehen. Es wird darüber hinaus deutlich, dass die Ergebnisse der Untersuchungspartner_innen mit der Arbeitsphilosophie des Ausbildungsinstituts übereinstimmen.

Schlüsselbegriffe: Systemisches Coaching, Forschungsprogramm Subjektive Theorien (FST), Dialog-Konsens-Verfahren, Haltung im Coaching

1 Theoretischer Hintergrund

Systemisches Coaching stellt einen interdisziplinären Beratungsansatz dar und fokussiert die Einbindung der Klienten_innen in Wechselwirkungsprozesse mit ihrer sozialen Umwelt (Vogel, 2013; Balz & Plöger, 2015). Der einzelne Mensch wird stets als Teil eines sozialen Systems angesehen, welches durch Dynamik und ständige Veränderung geprägt ist. Ein unverzichtbarer Aspekt im systemischen Coaching, wie in allen vergleichbaren Beratungsformaten, ist die Haltung (Frohn, 2016), denn sie stellt das Herzstück der Etablierung einer hilfreichen Beziehung im Beratungssystem dar. Das Wissen über die eigene Haltung als Coach kann als Voraussetzung für einen gelungenen Coaching-Prozess betrachtet werden (Königswieser & Hillebrand, 2009). Nicht nur das Einsetzen von Methoden und Interventionen spricht für den Erfolg eines Coachings, sondern auch die systemische Grundhaltung und das Erlernen dieser (Barthelmess, 2016). In der humanistischen Psychologie sind unbedingte Wertschätzung, Empathie und Kongruenz wichtige Bestandteile (Rogers, 1991). Es ist also von besonderer Bedeutung, dass der Coach sich in die Klienten_innen hineinversetzen kann und zusätzlich feinfühlig für deren Körpersignale ist, die bedeutsam sein könnten (Webers, 2015). Daneben ist die (hypno-)systemische Haltung über die drei Grundprinzipien Kontextorientierung, Kompetenz- und Ressourcenorientierung sowie Lösungsorientierung definiert (Frohn, 2016). Dabei sollte stets bedacht werden, dass der_die Klient_in Experte_in für sich und seine_ihre Lebensinhalte ist und eine Akzeptanz der Wirklichkeitskonstruktion der Klienten_innen gegeben sein sollte (Balz & Plöger, 2015). Der

Coach hingegen gilt als Experte_in für den Prozess und sollte im Rahmen der Aneignung der beschriebenen Haltung darin auch authentisch sein (Webers, 2015).

Da systemisches Coaching mittlerweile einen Boom auf dem Markt erlebt, ist es naheliegend, dass auch zahlreiche Anbieter_innen Coaching-Ausbildungen offerieren (Saller, Sattler & Förster, 2011). Das Institut für die Entwicklung personaler und interpersonaler Kompetenzen an der Universität zu Köln, kurz INeKO (2019), ist seit 15 Jahren ein etablierter Anbieter für Ausbildungen im Bereich des systemischen Coachings. Die Zielgruppe der Ausbildungsangebote stellen Berufstätige in Führungspositionen, Personen in Beratungstätigkeiten und zukünftige Coaches dar. Dabei sind die (hypno-)systemische Perspektive und ein positives, humanistisches Menschenbild zentraler Teil der Grundhaltung des Instituts. Die Ausbildung zum zertifizierten systemischen Coach ermöglicht es den Teilnehmern_innen, zukünftig als interner oder externer Coach Beratungs- und Changeprozesse zu begleiten, professionell und lösungsorientiert zu arbeiten und sich eine Analysefähigkeit im privaten als auch beruflichen Umfeld anzueignen. Das INeKO (2019) verfolgt mit der Ausbildung das Ziel, dass die Teilnehmer_innen ihre persönliche Haltung und ihren individuellen Arbeitsstil entwickeln, sodass sie als Führungskraft mit ihren Mitarbeitern_innen bzw. als Berater_in oder als Coach mit ihren Klienten_innen eine achtsame und respektvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen und zu pflegen in der Lage sind.

Doch welche Kriterien sprechen für qualitativ hochwertiges systemisches Coaching? Innerhalb der Evaluationsforschung im Coaching-Kontext stellen Heß und Roth (2001)

ein Zusammenspiel von drei unabhängig bedeutsamen Qualitätsdimensionen auf, welche über den Erfolg von systemischem Coaching entscheiden: Die Strukturqualität, die Prozessqualität und die Ergebnisqualität (siehe auch Webers, 2015). Die Strukturqualität unterliegt der Frage, was für ein erfolgreiches Coaching benötigt wird, und umfasst alle Determinanten, die sich auf den Coach als Person, den Coachee und ihren Beziehungskontakt zueinander beziehen. Dazu zählen die fachliche Qualifikation des Coachs sowie seine_ihre Haltung. In Bezug auf die Klienten_innen sind die Freiwilligkeit, Bereitschaft und Mitarbeit gemeint. Die Frage, wie sich ein gutes systemisches Coaching umsetzen lässt, wird durch Faktoren der Prozessqualität beantwortet. Diese umfasst alle Handlungen, die nötig sind, um das Ziel der Klienten_innen zu erreichen, wie zum Beispiel die Klärung des Anliegens und die Transparenz der Vorgehensweise durch den Coach (Heß & Roth, 2001). Die Ergebnisqualität bezieht sich auf den Erfolg, d.h. die Ergebnisse, die durch das Coaching erzielt werden. Hierzu gehören beispielsweise die Zufriedenheit und emotionale Entlastung des Coachees sowie eine Erweiterung seines Handlungsrepertoires (Webers, 2015).

Da in der empirischen Forschung eine optimale Gegenstands-Methodik-Interaktion (Groeben, Wahl, Schlee & Scheele, 1988) wünschenswert ist, empfiehlt sich eine kurze Einordnung hinsichtlich der Passung von Forschungsgegenstand und -methodik: Die humanistisch-(hypno-)systemische Haltung (Frohn, 2016), die in den Coaching-Ausbildungen der vorliegenden Untersuchung vermittelt wird entspricht sehr gut den Grundannahmen des Forschungsprogramms Subjektive Theorien (FST): Denn dieses geht von einem positiven Menschenbild aus, welches Individuen als selbstbestimmte Subjekte ansieht (Groeben & Scheele, 2010). Laut der Forschungsgruppe sind Subjektive Theorien stabile Denkmuster, die sich auf die eigene, aber auch auf andere Personen sowie die Umwelt beziehen können (Groeben et al., 1988). Im Forschungsprogramm Subjektive Theorien sind diese im Austausch mit einer unbeteiligten Person rekonstruierbar – auch das ist im Sinne der Stärkung von Selbstexploration ähnlich zu einem Coaching-Prozess. Die Vorgehensweise der Rekonstruktion basiert auf der Dialog-Konsens-Methodik (Groeben et al., 1988). Diese besagt, dass die Subjektiven Theorien der Untersuchungspartner_innen (UPT_innen) im Dialog mit dem_r Forscher_in validiert werden, indem die Forschenden transparent machen, was sie von den UPT_innen verstanden haben und diese dann ihre Zustimmung erteilen oder umgekehrt korrigierend nachjustieren, auch das eine Ähnlichkeit zum Coaching-Prozess. Zur Erfassung der Inhalte der Subjektiven Theorien eignen sich Verfahren der qualitativen Forschung, solange sie den UPTn_innen die Möglichkeit bieten, sich in Bezug auf die Forschungsthematik angemessen zu äußern (Scheele, 1992a).

Für die Forschung ist insbesondere die Struktur der Subjektiven Theorien von Interesse, das heißt, es wird untersucht, welche Aussagen Gegenstand Subjektiver Theorien sein können (Aretz, 2008). Jüngere Entwicklungen zeigen diesbezüglich ein verstärktes Forschungsinteresse im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext (Aretz, 2008).

In Bezug auf systemisches Coaching sind Subjektive Theorien bislang nicht erforscht. Im Rahmen der vorliegenden Studie soll mit Einsatz des FST untersucht werden, über welche Subjektiven Theorien Teilnehmer_innen und Absolventen_innen einer Coaching-Ausbildung in Bezug auf gutes systemisches Coaching verfügen – und zwar zu Beginn und nach Absolvierung der Coaching-Ausbildung, es geht also auch um einen Vergleich von subjektiven Theorien zu unterschiedlichen Ausbildungszeitpunkten.

Insgesamt hat die vorliegende Untersuchung die Zielsetzung einerseits herauszuarbeiten, inwiefern sich die subjektiven Theorien der Teilnehmenden am Anfang und am Ende einer systemischen Coaching-Ausbildung unterscheiden und zu prüfen, ob sich die verwendete Methodik für den Forschungsgegenstand eignet.

2 Methode

Um die Subjektiven Theorien der Ausbildungsteilnehmer_innen und Absolventen_innen in Bezug auf gutes systemisches Coaching zu erfassen, ist der methodische Prozess an das FST mit der ihn auszeichnenden Dialog-Konsens-Methodik angelehnt (Groeben et al., 1988). Über ein halbstandardisiertes Interview mit entsprechendem Interviewleitfaden, welcher den von Heß und Roth (2001) entwickelten Qualitätsdimensionen folgt, werden die zentralen Konzepte zu gutem systemischen Coaching erhoben. Nach Durchführung und entsprechender Tonband-Aufzeichnung der Interviews werden diese transkribiert und die von den UPT_innen genannten Konzepte durch Forscher_in extrahiert sowie auf entsprechende Konzeptkarten übertragen. Daraufhin findet die sogenannte Struktur-lege-Sitzung (S-L-S) zwischen Forscher_in und UPT_innen statt. In dieser werden die Konzeptkarten von den UPT_innen validiert und dann unter Zuhilfenahme von in der Alltagssprachlichen Version der Struktur-lege-Technik (Scheele, 1992b) vorgegebenen Formalrelationen mit Unterstützung der Forschenden miteinander verbunden. Dadurch entsteht ein Struktur-lege-Bild, welches nach Dialog-Konsens die Subjektive Theorie der einzelnen UPT_innen bestmöglich wiedergibt und das Untersuchungsmaterial für weitere Analysen darstellt.

Insgesamt nahmen zehn Personen¹, an der Untersuchung teil, die eine Ausbildung zum systemischen Coach im INeKO-Institut für die Entwicklung personaler und interpersonaler Kompetenzen an der Universität zu Köln durchlaufen bzw. abgeschlossen haben. Das INeKO wurde zum einen deswegen gewählt, weil es in Kooperation mit der Hochschule Fresenius arbeitet, sodass die Bereitschaft die Untersuchung zu unterstützen zu erwarten war. Zum anderen finden in diesem Ausbildungsinstitut ausreichend viele Ausbildungsgruppen parallel statt, sodass es im Rahmen des gegebenen zeitlichen Laufs der Untersuchung möglich war, Teilnehmende verschiedener Ausbildungszeitpunkte für die Untersuchung zu gewinnen. Im Sinne eines Querschnittsdesigns wurden jeweils fünf Teilnehmer_innen der Ausbildung (im ersten bzw. nach dem ersten und vor dem zweiten Modul der Ausbildung) und

¹ Aus Anonymitätsgründen wird nicht spezifischer auf die Stichprobe eingegangen. In beiden Teilgruppen wurden Akademiker_innen (m/w) mittleren Alters (Ende 20 Jahre bis Anfang 50 Jahre) untersucht. Somit sind die beiden Gruppen miteinander vergleichbar.

fünf Absolventen_innen (nach dem Abschlussmodul) zu ihren Subjektiven Theorien zu systemischem Coaching befragt. Aus den einzelnen Struktur-Lage-Bildern wurden dann im nächsten Schritt übergeordnete Modalstrukturen für die beiden Ausbildungszeitpunkte entwickelt, die die vorliegenden fünf einzelnen Subjektiven Theorien der Individuen hinsichtlich der am häufigsten genannten Konzepte inhaltsanalytisch zusammenfassen.

3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die oben genannten Modalstrukturen (siehe Abb. 1 und Abb. 2) der beiden Zeitpunkte Ausbildungsbeginn und Absolvierung der Ausbildung vorgestellt.

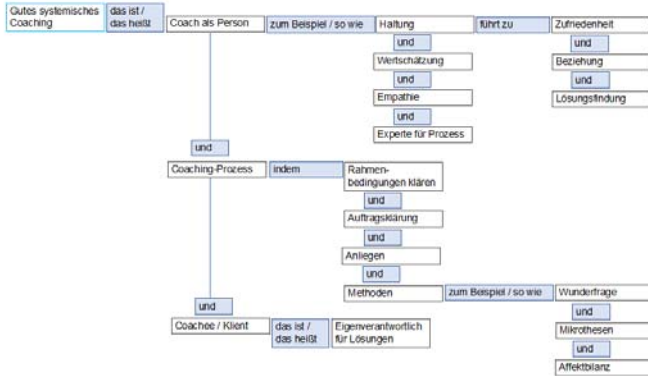


Abb. 1: Modalstruktur zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns

Anhand der Modalstruktur (Abb. 1) wird deutlich, dass die UPT_innen zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns gutes systemisches Coaching über den „Coach als Person“, den „Coaching-Prozess“ und den „Klienten_innen“ definieren. Die UPT_innen berichten übereinstimmend, dass der „Coach als Person“ über eine systemische „Haltung“ verfügen soll. Darüber hinaus besteht Konsens über die Voraussetzung, dass er mit „Wertschätzung“ und „Empathie“ in Bezug auf die Klienten_innen arbeitet. Die UPT_innen definieren den Coach als „Experte_in für den Prozess“. Dies führt zu einer „Beziehung“ zwischen Coach und Klient_in, als auch zu einer „Zufriedenheit“ des Coachees sowie zu einer „Lösungsfindung“. Den UPT_innen ist wichtig, dass in dem „Coaching-Prozess“ die „Rahmenbedingungen“ geklärt werden und eine „Auftragsklärung“ stattfindet. Das „Anliegen“ der Klienten_innen soll besprochen werden. Zusätzlich werden in dem Coaching-Prozess „Methoden“ eingesetzt. Alle UPT_innen nennen in diesem Zusammenhang die „Mikrothesen“ als Beispiel. Zusätzlich sind auch die „Wunderfrage“ und die „Affektbilanz“ exemplarische Methoden, welche innerhalb des Coaching-Prozesses zur Anwendung kommen. Den Klienten_innen schreiben die UPT_innen zu, dass diese „eigenverantwortlich für [die Erreichung ihrer] Lösungen“ sind.

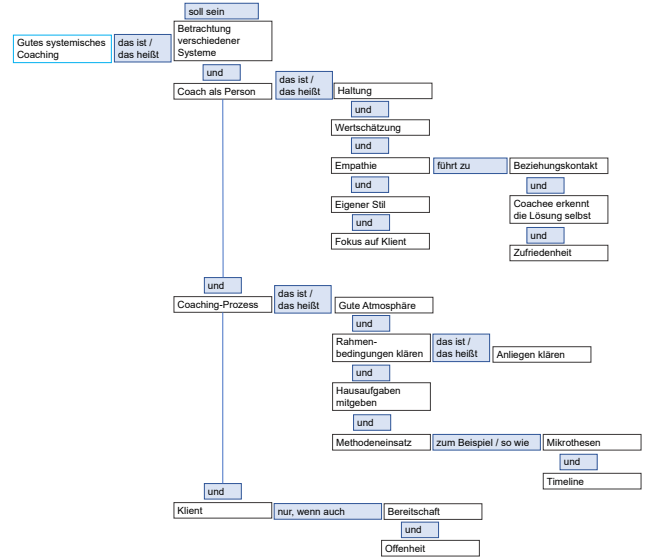


Abb. 2: Modalstruktur zum Zeitpunkt der Absolvierung

Die Modalstruktur der Absolventen_innen (Abb. 2) zeigt, dass diese ebenfalls gutes systemisches Coaching über den „Coach als Person“, den „Coaching-Prozess“ und den „Klienten_innen“ definieren. Darüber wird laut den UPT_innen gutes systemisches Coaching als eine „ganzheitliche Betrachtung verschiedener Systeme“ definiert. Durch das übergeordnete Legen der „Soll-Sein“ Formalrelation schreiben die UPT_innen diesem Aspekt eine besondere Wichtigkeit zu. Den „Coach als Person“ definieren die UPT_innen über eine „Haltung“, eine „Wertschätzung der Klienten_innen“ sowie den „Fokus auf [die] Klienten_innen“. Zusätzlich ist den UPT_innen wichtig, dass der Coach seinen „eigenen Stil“ entwickelt. Auch ist „Empathie“ für alle UPT_innen dieser Gruppe eine wichtige Voraussetzung des Coaches. Empathie gegenüber den Klienten_innen führt zu einem „Beziehungskontakt“ zwischen Coach und Klient_in und zu einer „Zufriedenheit der Klienten_innen“. Zusätzlich bewirken die Eigenschaften des Coaches, dass der „Coachee [...] die Lösung selbst“ erkennt. Den „Coaching-Prozess“ definieren die UPT_innen darüber, dass es wichtig ist, eine „gute Atmosphäre“ herzustellen, sodass die Klienten_innen sich wohlfühlen. Zusätzlich sollen die „Rahmenbedingungen“ geklärt werden, das heißt, dass das „Anliegen“ der Klienten_innen besprochen wird. Überdies empfehlen die meisten der UPT_innen, „Hausaufgaben“ mitzugeben. Auch findet laut den UPT_innen im „Coaching-Prozess“ ein „Methodeneinsatz“ statt. Die von den UPT_innen am häufigsten genannten Methoden sind beispielsweise die „Mikrothesen“ und die „Timeline“. Gutes systemisches Coaching ist ebenfalls abhängig von den „Klienten_innen“. Es kann nur funktionieren, wenn diese auch über eine „Bereitschaft“ für den Prozess und eine „Offenheit“ verfügen.

Die Modalstrukturen verdeutlichen, dass alle UPT_innen in ihren Subjektiven Theorien zu gutem systemischem Coaching den Coach als Person, die Klienten_innen und den Coaching-Prozess nennen. Dem Coach als Person schreiben alle UPT_innen die Eigenschaften der Haltung, Wertschätzung und Empathie als Grundvoraussetzung für ein gutes Coaching zu. Darüber hinaus besteht Einigkeit dahingehend, dass die Klienten_innen eine Eigenverant-

wortung für die Lösungsfindung tragen. Es ist allen UPT_innen wichtig, dass die Rahmenbedingungen des Coachings vorab besprochen werden und im Prozess das Anliegen der Klienten_innen geklärt wird. Zusätzlich schreiben alle UPT_innen dem Methodeneinsatz im Coaching-Prozess eine Wichtigkeit zu. Auch setzen die Teilnehmer_innen und Absolventen_innen der Ausbildung einen Fokus auf den Beziehungskontakt, der sich im Coaching ergibt. Auch in Bezug auf die Zufriedenheit der Klienten_innen nach dem Coaching-Prozess sind sich die UPT_innen beider Gruppen einig, dass diese als Kriterium für ein gutes Ergebnis gelten kann.

Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass insgesamt die Konzepte in Bezug auf die Strukturqualität von allen UPT_innen am häufigsten genannt werden. Darauf folgen Konzepte der Prozessqualität und anschließend jene der Ergebnisqualität. Konzepte der Ergebnisqualität werden von den Absolventen_innen jedoch häufiger genannt. Findet ein quantitativer Vergleich der genannten Methoden an beiden Ausbildungszeitpunkten statt, so wird Folgendes deutlich: die Variation der genannten Methoden der UPT_innen zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns liegt zwischen zwei und vier Methoden. Im Durchschnitt nennen die UPT_innen drei Methoden, die sie im Coaching einsetzen. Die Absolventen_innen hingegen nennen im Durchschnitt sechs Methoden, wobei in den individuellen Subjektiven Theorien der UPT_innen zu diesem Zeitpunkt deutlich wird, dass die Streuung bei zwei bis acht genannten Methoden liegt.

4 Diskussion und Fazit

Die Studie untersucht die Subjektiven Theorien der UPT_innen in Bezug auf systemisches Coaching sowie die Kriterien für ein erfolgreiches Coaching. Nach Frohn (2016) und Webers (2015) begünstigt insbesondere die humanistisch-(hypno-)systemische Haltung der Berater_innen – oder spezifischer des Coachs – mit einer wertschätzenden und empathischen Arbeitsweise die Qualität von jedwedem Beratungsprozess, z.B. Coaching. Diese Voraussetzung wird in allen Subjektiven Theorien der UPT_innen genannt. Auch die Aussage, dass die Haltung im systemischen Coaching das Herzstück darstellt (Königswieser & Hillebrand, 2009), wird von den UPT_innen entsprechend wiedergegeben. Ein systemischer Coach sollte eine authentische Haltung verinnerlicht haben und dieser gemäß arbeiten (Barthelmess, 2016). Es kann demnach festgehalten werden, dass die Bedeutung der Haltung eines Coachs nicht nur in der Literatur diskutiert wird, sondern auch in der Praxis von Ausbildungsteilnehmern_innen verstärkt erlernt und als bedeutsam benannt wird.

Werden die Ergebnisse der UPT_innen mit den nach Heß und Roth (2001) aufgestellten Dimensionen zur Qualität und Evaluation von Coaching in Beziehung gesetzt, so wird deutlich, dass insbesondere die Struktur- und Prozessqualität in den Subjektiven Theorien häufig vertreten sind. Konzepte, welche sich der Ergebnisqualität zuordnen lassen, sind zwar in allen Struktur-lege-Bildern am geringsten vertreten, dennoch sind sie inhaltlich stark mit der Literatur verbunden. Denn die Zufriedenheit sowie die Zielerreichung der Klienten_innen werden von fast allen

UPT_innen als relevante Kriterien für den Erfolg eines Coachings angesprochen (Webers, 2015). Ergänzend ist festzuhalten, dass Konzepte der Ergebnisqualität von den Absolventen_innen häufiger genannt werden, sodass davon auszugehen ist, dass diese Personengruppe bereits in der Lage ist, sich stärker auf die Ergebnisse des Coaching-Prozesses für die Klienten_innen zu fokussieren und weniger auf das Lernen des Coaching-Prozesses selbst.

Insgesamt können laut den Angaben der UPT_innen folgende Faktoren herausgestellt werden, die für ein qualitativ hochwertiges systemisches Coaching sprechen: Einerseits ist die Haltung des Coachs, andererseits die Gestaltung des Coaching-Prozesses durch die Berater_innen zu nennen. Die Wertschätzung den Klienten_innen gegenüber und eine empathische Arbeitsweise werden als unverzichtbare Faktoren für die Qualität eines Coachings angesehen. Die Klienten_innen stehen dabei stets im Vordergrund und sind eigenverantwortlich für die Lösungsfindung. Für gutes systemisches Coaching sind außerdem die zwischenmenschliche Beziehungsgestaltung sowie eine vertrauensvolle Arbeitsbasis bedeutsam. Werden diese Bedingungen erfüllt, befinden sich die Klienten_innen auf dem Weg der persönlichen Zielerreichung, welche mit Zufriedenheit einhergeht.

Des Weiteren untersucht die Studie Unterschiede in den Subjektiven Theorien der Teilnehmer_innen abhängig vom Ausbildungszeitpunkt. Im Vergleich zu der ersten Gruppe nutzen die Absolventen_innen im Durchschnitt weniger Konzepte zur Erstellung des Struktur-lege-Bildes. Dies könnte darauf hindeuten, dass das innerhalb der Ausbildung erworbene Wissen der UPT_innen bereits auf die wichtigsten Inhalte verdichtet wurde. Anhand der Modalstruktur der Absolventen_innen (siehe Abb. 2) wird Einigkeit hinsichtlich der Arbeitsweise des Coachs deutlich, welche durch eine eigene Stil-Entwicklung, Authentizität und der Herstellung einer positiven Gesprächsatmosphäre geprägt ist. Die Teilnehmer_innen des Ausbildungsbeginns hingegen betiteln den Coach als den/die Prozess-Experten_in (ohne Aspekte eines eigenen Stils etc.). Eine naheliegende Interpretation dessen ist, dass sich die UPT_innen zu diesem Zeitpunkt noch keinen individuellen Arbeitsstil angeeignet haben, sondern sich vor allem auf diese übergeordnete Rollenanforderung sowie die vermittelte Haltung fokussieren. Dieses Argument wird auch dadurch unterstützt, dass die Absolventen_innen in ihren Subjektiven Theorien über ein differenzierteres Methodenwissen verfügen als die Teilnehmer_innen zu Ausbildungsbeginn. Die Absolventen_innen zeichnen sich demnach durch ein breites Methodenrepertoire aus, welches sie flexibel im Umgang mit potenziellen, zukünftigen Klienten_innen arbeiten lässt. Zusätzlich wird deutlich, dass die Absolventen_innen den vollständigen Ablauf des Coaching-Prozesses berücksichtigen. Dies zeigt sich an der Aussage der UPT_innen, Hausaufgaben mitzugeben, um Anknüpfungspunkte für folgende Sitzungen zu schaffen. Durch die Berücksichtigung von individuellen Prozessen über einzelne Sitzungen hinweg fokussieren sie sich nicht nur auf die Einstiegsphase, sondern betrachten den Coaching-Prozess ganzheitlich. Auch legen die Absolventen_innen, im Vergleich zu den Teilnehmern_innen des Ausbildungsbeginns, Wert auf eine allumfassende Betrachtung

tungsweise des Systems der Klienten_innen und betrachten diesen Aspekt als besonders wichtig („Soll sein“).

Zunächst ist abschließend festzuhalten, dass sich – aufgrund der Kongruenz der Haltung im Coaching-Prozess und im Vorgehen des Forschungsprogramms Subjektive Theorien – das in der vorliegenden Studie eingesetzte Design gut eignet, um subjektive Theorien von Teilnehmenden von Coaching-Ausbildungen hinsichtlich der vermittelten Lehrinhalte zu untersuchen: Es ist von einer optimalen Gegenstands-Methodik-Interaktion (Groeben et al., 1988) auszugehen. Aus diesem Grund würde sich das vorliegende Design besonders gut für die Evaluation der Lehr-Lern-Interaktion aller Aus- und Weiterbildungsangebote eignen, in denen ebenfalls eine solche humanistisch-(hypno-)systemische Haltung vermittelt wird, die die Anschlussfähigkeit an das in diesem Forschungskontext postulierte Menschenbild des epistemologischen Subjektmodells (Groeben & Scheele, 2000) sicherstellt. Daher würde sich das Vorgehen auch für Ausbildungen in Mediation, (hypno-)systemischer Therapie, entsprechender Trainer-Ausbildungen sowie weiterer vergleichbarer Ausbildungen eignen.

Da es sich in der vorliegenden Untersuchung um ein Querschnittsdesign zweier Untersuchungsgruppen handelt und dadurch nicht ausgeschlossen werden kann, dass es sich bei den erhobenen Unterschieden um Kohorteneffekte handelt, wäre für künftige Forschungen zu empfehlen, das Design so anzupassen, dass dieser Effekt ausgeschlossen werden kann. Um die Qualität der Evaluation solcher Aus- und Weiterbildungen also im Sinne von Veränderungsmessung zu optimieren, scheint der Einsatz des FST zur Untersuchung Subjektiver Theorien bezüglich dieser Thematik in der Zukunft in einem Prä-Post-Design lohnenswert.

5 Literatur

- Aretz, W. (2008). *Persönlichkeit und subjektive Führungstheorien*. In: Aretz, W. & Mierke, K. (Hrsg.). *Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie für Wissenschaft und Praxis. Beiträge und Studien* (Bd. 1, S. 10-44). Köln: Kölner Wissenschaftsverlag.
- Balz, H. J. & Plöger, P. (2015). *Systemisches Karrierecoaching. Berufsbiografien neu gedacht*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Barthemess, M. (2016). *Die systemische Haltung. Was systemisches Arbeiten im Kern ausmacht*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Frohn, D. (2016). Mediation: Ein humanistisch-systemisches Verfahren - bewährt in klassischen und hilfreich in innovativen Kontexten. *Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung*, 2/16, 73-78.
- Groeben, N. & Scheele, B. (2000). Dialog-Konsens-Methodik im Forschungsprogramm Subjektive Theorien. *Forum qualitative Sozialforschung* 1(2), Art. 10, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002105>.
- Groeben, N., & Scheele, B. (2010). Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien. In: Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.). *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 151-165.
- Groeben, N., Wahl, D., Schlee, J. & Scheele, B. (1988). *Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien: eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts*. Tübingen: Francke.
- Heß, T. & Roth, W. L. (2001). *Professionelles Coaching. Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung*. Heidelberg: Asanger.
- INeKO – Institut an der Universität zu Köln. (2019). *Ausbildung systemisches Coaching*. Verfügbar unter: <https://www.ineko-cologne.com/ausbildung-systemisches-coaching> (20.05.2019).
- Königswieser, R. & Hillebrand, M. (2009). Haltung in der systemischen Beratung. In: Tomascheck, N. (Hrsg.). *Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozessen*. Heidelberg: Carl-Auer, S. 74-82.
- Rogers, C. R. (1991). *Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen entwickelt im Rahmen des klientenzentrierten Ansatzes*. Köln: GwG.
- Saller, T., Sattler, J. & Förster, L. (2011). *Beraten, Trainieren, Coachen*. Freiburg: Haufe.
- Scheele, B. (1992a). *Struktur-lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik: Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung subjektiver Theorien*. Münster: Aschendorff.
- Scheele, B. (1992b). Ein alltagssprachliches Struktur-lege-Spiel als Flexibilisierungsversion der Dialog-Konsens-Methodik. In B. Scheele (Hrsg.), *Struktur-lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung subjektiver Theorien* (S. 152-195). Münster: Aschendorff.
- Vogel, M. (2013). *Organisation außer Ordnung. Außerordentliche Beobachtungen organisationaler Praxis*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Webers, T. (2015). *Systemisches Coaching. Psychologische Grundlagen*. Wiesbaden: Springer.

Korrespondenzadresse:

Prof. Dr. Dominic Frohn
Hochschule Fresenius
Im Media Park 4c
50670 Köln
DEUTSCHLAND
dominic.frohn@hs-fresenius.de