

# Coaching-Praxisfelder

Forschung und Praxis im Dialog

Publikation zum zweiten internationalen Coaching-Fachkongress

Online-Teil – Kongressbeiträge

Separatum

---

Der »Online-Teil« mit den Kongressbeiträgen, dem der vorliegende Text als »Separatum« entnommen ist, steht auf der Verlags-Website zum kostenlosen Download bereit: [www.springer.com](http://www.springer.com) → Produktseite des Buches → »Zusätzliche Informationen« (rechte Spalte).

Auf derselben Seite finden Sie auch das vollständige Inhaltsverzeichnis der Publikation.

Der »Print-Teil« der Publikation mit vertiefenden Beiträgen zu ausgewählten Praxisfeldern und praxisfelderübergreifenden Themen erscheint im Herbst 2013 bei Springer VS, Wiesbaden. Dieser Teil kann auf den üblichen Vertriebskanälen käuflich erworben werden (ISBN 978-3-658-01818-4).

### Zitiervorschlag

Einzelbeitrag:

[Autornamen, Vorname (2013). Titel des Beitrags.] In: Wegener, R., Fritze, A., & Loebbert, M. (Hrsg.), Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Online-Teil. Wiesbaden: Springer VS. [www.springer.com](http://www.springer.com) → (Suche) Wegener, Coaching-Praxisfelder → Produktseite des Buchs → »Zusätzliche Informationen« (rechte Spalte)

Gesamtpublikation:

Wegener, R., Fritze, A., & Loebbert, M. (Hrsg.) (2013). Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Online-Teil. Wiesbaden: Springer VS. [www.springer.com](http://www.springer.com) → (Suche) Wegener, Coaching-Praxisfelder → Produktseite des Buchs → »Zusätzliche Informationen« (rechte Spalte)

## Selbstcoaching-Training

### Eine Evaluationsstudie

Selbstcoaching und Selbstmanagement .....	297
Methodenteil .....	300
Resultate .....	303
Veränderungen zum Prä- und Post-Messzeitpunkt im Vergleich zur Vergleichsgruppe .....	304
Diskussion .....	307

---

\* *Sonja Boxler*, Arbeits- und Organisationspsychologin M.Sc., dipl. Coach SCA; Leitung Produkte/Entwicklung am Coachingzentrum Olten.

Selbstcoaching und Selbstmanagement sind in aller Munde. Doch wie effektiv sind Trainings zur Entwicklung des persönlichen Managements? Dazu liegen bislang nur wenige Studien vor, weshalb sich das Coachingzentrum Olten im Rahmen seines Angebots von zielführenden Ausbildungen für Coaches und Berater/innen für seriöse Evaluationen im Bereich von Selbstcoaching-Trainings einsetzt. Der folgende Beitrag präsentiert ein Selbstcoaching-Training, dessen Evaluation sowie kritische Diskussion.

## Selbstcoaching und Selbstmanagement

Selbstcoaching dient dazu, mehr von dem zu erhalten, was einem wirklich wichtig ist. Das Selbstcoaching-Verständnis des Coachingzentrums Olten lehnt sich dabei an die Selbstmanagement-Therapie von Kanfer, Reinecker und Schmelzer (1996) an, die sich auf Selbstcoaching-Prozesse im Sinne der Bearbeitung nicht klinisch-psychologischer Themen adaptieren lässt (Klein, König & Kleinmann, 2003). Kern der Selbstmanagement-Therapie ist die »strukturierte Anleitung zur Selbststeuerung« (Kanfer et al., 1996, S. 9) mit dem Ziel, dass der Klient auch zukünftig auftretende Probleme selbstständig und eigenverantwortlich bewältigen kann. Die Interventionen sind folglich zukunfts- und ressourcenorientiert. Die Grundvoraussetzung des Selbstmanagements bildet eine vertiefte Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen, Motiven und Werten.

*Das Selbstcoaching-Verständnis der vorliegenden Studie orientiert sich also an der Selbstmanagement-Therapie von Kanfer et. al. (1996), schließt jedoch explizit die Bearbeitung klinisch relevanter Themen aus.*

*Selbstmanagement* ist ein Begriff, zu dem es eine Vielzahl von Synonymen gibt, wie Selbstregulierung, Selbststeuerung, Selbstverwaltung, Selbstcoaching oder Selbstführung. Die *American Psychological Association* (APA) führt Selbstmanagement als anerkannten psychologischen Fachausdruck in ihrem Begriffsindex (*Thesaurus of psychological index terms*) auf und versteht darunter »self-regulated modification and/or maintenance of behavior by self-governing of behavioral consequences« (APA, 1997, S. 217). Es geht also um die Selbstregulierung, welche die Auftretenswahrscheinlichkeit eines Verhaltens verändert. Je nachdem, welche positiven oder negativen Konsequenzen auf das Verhalten folgen, wird es erneut praktiziert oder vermieden. Dieses Verständnis von Selbstmanagement ist in den älteren Selbstmanagement-Ansätzen verankert. Neuere Ansätze ergänzen diese Auffassung mit Zielsetzung, Zielhandeln, Beobachtung und Bewertung von Zielfortschritten sowie motivationalen und volitionalen Aspekten (Wiese, 2008).

## Selbstcoaching-Training

Unter einem Selbstcoaching-Training wird in der vorliegenden Studie ein Gruppentraining zur Entwicklung von Selbstcoaching-Kompetenzen verstanden. Es wird also davon ausgegangen, dass die Fähigkeit, sich selber coachen zu können, zuerst trainiert werden muss, bevor das effektive Selbstcoaching greifen/beginnen kann. Dies stellt eine Erweiterung hinsichtlich anderer Selbstcoaching-Trainingsansätze dar (vgl. z. B. Offermanns, 2004).

Die Befundlage zur Wirksamkeit von Selbstcoaching-Trainings, die sich allerdings auf wenige empirische Nachweise stützt, bestätigt die positiven Effekte des Selbstcoachings auf das Individuum (Sue-Chan & Latham, 2004; Tews, 2009; Möller & Kotte, 2011; Lieser, 2012). Die Ergebnisse sind unter anderem höhere Werte in der Selbstwirksamkeit und verbesserte Zielerreichungsgrade im Vergleich zur Kontrollgruppe. Im Gegensatz zur Wirksamkeitsforschung der Selbstcoaching-Trainings kann die Evaluationsforschung von Selbstmanagement-Trainings im nichttherapeutischen Kontext auf zahlreiche Studien zurückgreifen (Latham & Frayne, 1987, 1989; Neck & Manz, 1996; König, Klein & Kleinmann, 2003; Kehr, 2004; Landmann, Pöhl & Schmitz, 2005; Pattni & Soutar, 2009). Trainingsteilnehmer zeigen unter anderem erhöhte Selbstwirksamkeit, bessere Selbstmanagementfertigkeiten sowie volitionale Kompetenz und bekunden höhere Lebenszufriedenheit sowie gesteigertes subjektives Wohlbefinden.

## Das evaluierte Selbstcoaching-Training

Die Teilnehmenden des Selbstcoaching-Trainings nahmen im Zeitraum von sechs Monaten (Mai bis November 2011) an neun Sitzungen von je vier Stunden teil. Das heißt, dass die einzelnen Phasen des Selbstcoaching-Prozesses im Rahmen eines Gruppentrainings umgesetzt wurden, was eine effektive Begleitung wie auch Unterstützung bei allfälligen Herausforderungen ermöglicht. Ein Entwicklungsprozess wird in diesem Zusammenhang auf zwei Ebenen angeleitet: zum einen auf der Ebene des «Kapitels» und zum anderen auf einer persönlichen Ebene (vgl. Abb. 1).

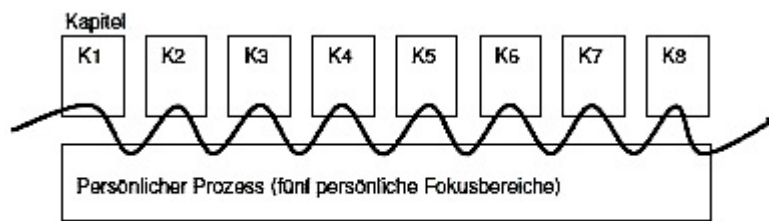


Abbildung 1: Persönlicher Entwicklungsprozess auf zwei Ebenen (Coachingzentrum Olten, 2011)

Im Rahmen der Kapitelebene werden die folgenden Themenbereiche inhaltlich bearbeitet: Selbstcoaching-Grundlagen, Werte, Wünsche und Visionen, Zielsetzung und Veränderungsphasen, Herausforderungen meistern; Lebensbereiche, Stärken und Kompetenzen, Persönlichkeit und Individualität, Integration und Transfer.

Auf der persönlichen Ebene liegt der Fokus auf der Bearbeitung der behandelten Themen in Form eines kombinierten Selbstcoaching- und Gruppencoaching-Prozesses, wobei jeder Teilnehmende seinen individuellen Anliegen Platz einräumen konnte.

Das evaluierte Training wurde parallel an drei Standorten von zwei Lehrcoachs, welche über vom Berufsverband anerkannte Weiterbildungen verfügen, durchgeführt, wobei zu bemerken ist, dass die Lehrcoachs beide maßgeblich an der Entwicklung des Trainings beteiligt waren. Betreffend die Durchführung hielten sie sich an ein standardisiertes Manual. Abbildung 2 zeigt am Beispiel des Kick-offs eine standardisierte Unterrichtsplanung.

**Drehbuch: Kick-Off (Einleitung und Vorbereitung)**

**Ziele:**

- Die TN haben sich gegenseitig kennengelernt, gutes Arbeits- und Lernklima ist geschaffen.
- Die TN verstehen den Gesamttablauf und die Anforderungen aller Stufen, besonders der Stufe 1.
- Die TN haben ihre Erwartungen und Bedürfnisse definiert für Stufe 1.
- Die TN haben das Material erhalten und verstehen die Anwendung.

**Ablauf**

Dauer (min)	Schritt	Hinweise / Vorschläge	Material, div.
30	Begrüßung, Kennen lernen	z.B. gegenseitige Vermutungen über Ressourcen / Fähigkeiten der anderen aussprechen. Person bestätigen, komplett, ergänzen.	
30	Bedürfnisse und Erwartungen „nachen“	An Kurs allgemein. Zusammentragen, einzelne schon jetzt klären. Evtl. Übung „Erfahrung / Motivation“ zum Thema Coaching: Im Raum zwei Arhse anlegen, jeder positioniert sich	
30	Gesamttablauf und Rollenklärung	Info zu Stufe 1-3. Detaillierter zu Stufe 1. Unsere Rollen als Lehrcoaches erklären	
15 (evtl.)	Aufwärmen zu „Selbstcoaching“	Mit TN z.B. auf Moderationskärtchen sammeln, austauschen: - Was ist Selbstcoaching? (Selbstführung, Selbstentwicklung...) - Persönliche Erfahrungen und Erfolge damit - mögliche pers. Ziele für pers. Selbstcoaching	Moderationskärtchen, Filzwand
30 (evtl.)	Startübung mit Coaching-Kärtchen	Kärtchen-Sets verteilen. Zu zweit sich gegenseitig befragen, z.T. im Plenum zusammentragen Verknüpfung mit Stufe 1 Inhalte aufzeigen evtl.	Coaching-Kärtchen
30	<b>PAUSE</b>		
30	Terminplanung		
30	Materialübergabe	Lehrmittel-Ordner, Selbstcoaching-Set, Plastikrohre etc.	→ siehe unten
15	„Einleitung und Vorbereitung“ und „Anhänge“ durchgehen	„Einleitung und Vorbereitung“ gemeinsam durchgehen. Hinweise zu Prozess, Kapitel Aufbau, Sitzungen, Checkliste + zeitlicher Aufwand, Zielprotokoll, Anhang 1 (Berichte) und Anhang 2 (Materialien)	
30	Grundsätzliches zu den Kapiteln  Und Ausblick Kapitel 1 (Selbststudium 1, Sitzung 1)	Checkliste besprechen (detailliert). Bedeutung von Kapitel 1 (Grundlagen kennenlernen, spielerisch Methoden erkunden). Lebensrad für sich zuhause ausfüllen-mitbringen Mit Fragen arbeiten (z.B. Kärtchen) Kreativ-Ordner für sich gliedern, Notizbuch Arbeitsblätter (alle AB machen wenn möglich, jene mit Dreieck besonders zentral). Evtl. einzelne Arbeitsblätter kurz kommentieren. u.a. Aktionsplan und Reflexionsblatt. Hinweis zur „Privatheit“ der Arbeitsblätter und Sitzung (Private Arbeitsblätter bleiben privat. Coachinginhalte bleiben unter uns.)	
-	Mitbringer-Info	Bitte mitbringen auf nächste Sitzung: - Bild (Flipchart oder ähnliches) zu einer Frage, eigenem Fokus oder Kapitel -> dazu wird man gemacht - Lebensrad ausgefüllt (wird gemeinsam betrachtet) - Kreativ-Ordner (wer ihn zeigen will) - Evtl. ausgefüllten Aktionsplan Kap1 - Reflexionsblatt - Startbericht	
15	Abschluss	Evaluation, Rückmeldungen bezüglich heute, Fragen, Abschied	
(open)	Apéro in Restaurant: - 4:45h (+/-15h Reserve)		

**Material**

- Lehrmittel-Ordner „Selbstcoaching“
- Selbstcoaching-Set, Kreativ-Ordner mit Block, Dokumententasche (Motivationsboard, Kärtchen, Kärtchen-Etui, Notizbuch, Kugelschreiber)
- Plastikrohre und Flipchart-Blätter, Malspille, Tragetasche
- Buschbüche Lehrgang Coachi OZO (falls jemand noch braucht)

Abbildung 2: Standardisierte Unterrichtsplanung (Coachingzentrum Olten, 2011)

## Methodenteil

### Selbstcoaching- und Vergleichsgruppe

Die Selbstcoaching-Gruppe setzt sich aus zwanzig Teilnehmenden zusammen, welche vor (Prä) und nach (Post) der Teilnahme am Selbstcoaching-Lehrgang Fragebogen ausgefüllt haben. Das durchschnittliche Alter betrug 42 Jahre (SD = 7.44), wobei sich die Stichprobe zu je 50 Prozent aus weiblichen und männlichen Teilnehmenden besteht. 20 Prozent der Teilnehmenden

den haben einen Sek-II-Abschluss, 35 Prozent eine höhere Berufsbildung und 45 Prozent einen Hochschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss vorzuweisen. Zur beruflichen Position gaben 35 Prozent der Selbstcoaching-Gruppe an, in einer leitenden Funktion tätig zu sein, 40 Prozent waren nicht leitend tätig, und 25 Prozent waren selbstständig. Die letzte Weiterbildung lag bei 15 Prozent der Studienteilnehmenden weniger als ein halbes Jahr zurück, bei 10 Prozent weniger als ein Jahr und bei 45 Prozent weniger als fünf Jahre. 25 Prozent der Teilnehmenden haben seit fünf bis zehn Jahren und 5 Prozent seit mehr als zehn Jahren keine Weiterbildung mehr besucht. 10 Prozent aller Teilnehmenden besuchten zur Zeit der Befragung noch eine andere Weiterbildung.

Um besser vergleichen zu können, ob die Veränderungen in den erhobenen Variablen (Selbstmanagementfähigkeiten, gesundheitliches Befinden, Burn-out) darauf zurückzuführen sind, dass die Teilnehmenden eine neue Weiterbildung angefangen haben, oder auf den Inhalt des Lehrgangs, wurde eine Vergleichsgruppe gesucht. Es konnten für die Vergleichsgruppe Fragebogen von elf Personen gesammelt werden, die eine andere Weiterbildung begonnen hatten. Diese Personen wurden ebenfalls zu denselben Zeitpunkten befragt (Mai 2011 und November 2011).

Wie aus Tabelle 1 entnommen werden kann, sind die beiden Gruppen vergleichbar, was das Alter betrifft. In der Selbstcoaching-Gruppe war der Anteil der Frauen etwas höher. Die Teilnehmenden in der Selbstcoaching-Gruppe scheinen etwas häufiger Zugang zu Weiterbildungen zu haben als die Teilnehmenden der Vergleichsgruppe.



	Selbstcoaching-Gruppe (N = 20)			Vergleichsgruppe (N = 11)		
	M	SD	%	M	SD	%
Geschlecht (weiblich)			50			36.4
Alter	42.15	7.44		42.91	7.62	
Bildung						
– Sek. II			20			18.2
– Höhere Berufsbildung			35			45.5
– Hochschule			45			36.4
Berufliche Position						
– leitender Angestellter			35			36.4
– nichtleitender Angestellter			40			45.5
– selbstständig			25			18.2
Letzte Weiterbildung						
– weniger als ein halbes Jahr			15			36.4
– weniger als ein Jahr			10			18.2
– weniger als 5 Jahre			45			9.1
– weniger als 10 Jahre			25			18.2
– mehr als 10 Jahre			25			18.2
Besuchen derzeit andere WB			10			9.1

Tabelle 1: Beschreibung der Selbstcoaching-Gruppe und der Vergleichsgruppe

#### Verwendete Instrumente

Die folgenden Fragebogen wurden den Teilnehmenden zum Prä- und Post-Messzeitpunkt zur Beantwortung gegeben.

#### *Selbstmanagementfähigkeiten (FERUS; Jack, 2001)*

Die Selbstmanagementfähigkeiten wurden mit dem Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten (FERUS) gemessen. Von diesem Fragebogen wurden die Skalen Selbstbeobachtung, Coping, Selbstwirksamkeit, Selbstverbalisation, Hoffnung sowie die soziale Unterstützung verwendet, wobei sich die aggregierte Skala »Selbstmanagementfähigkeiten« aus den vorhergehend erwähnten ersten fünf Skalen zusammensetzt. Auf einer fünfstufigen Skala von »stimmt nicht« (1) bis »stimmt sehr« (5) schätzten sich die Teilnehmenden rückblickend auf die letzten zwei Wochen ein. So erfasste beispielsweise die Skala »Selbstbeobach-

tung«, ob sich die Teilnehmenden, wenn ein Misserfolgserlebnis eingetreten war, in der Lage fühlten, Einzelheiten zu analysieren und zu verstehen, welche zu diesem Misserfolg geführt hatten.

Entsprechend der Studie von McCraty, Barrios-Choplin, Rozman, Atkinson & Watkins, 1998 wirkt sich die Fähigkeit, sich selber besser regulieren zu können, positiv auf Stress, Burn-out und entsprechend auf die Gesundheit aus, weshalb mittels des Einsatzes der nachfolgend skizzierten Messinstrumente die Hypothese geprüft wurde, ob sich das Selbstcoaching-Training positiv auf den Bereich Gesundheit und Burn-out auswirkt.

#### *General Health Questionnaire (GHQ; Goldberg & Williams, 1988)*

Anhand von zwölf Items wurde das physische und psychische Wohlbefinden »während der letzten Wochen« erfasst. So beantworteten die Teilnehmenden beispielsweise die Frage, ob sie in den vergangenen Wochen das Gefühl gehabt hätten, weniger geschlafen zu haben, und schätzten dies auf einer vierstufigen Skala, die von »nein, gar nicht« (0) bis »viel schlechter als üblich« (3) reichte, ein.

#### *Burn-out (MBI; Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996)*

Mittels der deutschen Version des Maslach-Burnout-Inventory wurden die drei Skalen »Emotionale Erschöpfung«, »Depersonalisierung« sowie »Reduzierte Leistungsfähigkeit« auf einer sechsstufigen Skala, die von »nie« (1) bis »sehr oft« (6) reicht, erfasst. So schätzten die Teilnehmenden beispielsweise das Gefühl ein, wie häufig sie sich am Ende eines Arbeitstages verbraucht fühlen.

## Resultate

Veränderungen vom Prä- zum Post-Messzeitpunkt in der Selbstcoaching-Gruppe

Insgesamt berichteten die Teilnehmenden bessere Selbstmanagementfähigkeiten nach dem Selbstcoaching-Training (erhöhte Werte zu Post). Nur in den Subskalen »Selbstwirksamkeit« und »Soziale Unterstützung« war die Verbesserung nicht statistisch signifikant ( $p > .05$ ). Die stärksten Effekte zeigten sich für die Subskalen »Selbstbeobachtung« (Cohen's  $d = .88$ , starker Effekt) und Selbstverbalisation (Cohen's  $d = .69$ , mittelstarker Effekt).

Auch die Werte zum gesundheitlichen Befinden verbesserten sich nach der Teilnahme am Training. Die berichteten Symptome nahmen signifikant ab (Cohen's  $d = -.40$ , mittlerer Effekt). In Bezug auf die Werte des Burn-out (MBI) ergaben sich keine signifikante Veränderung über die Zeit ( $p > .05$ ).

	Prä		Post		Veränderung		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Gesundheitliches Befinden	11.95	8.67	8.50	4.51	2.10	0.049	-0.4
<b>FERUS</b>							
Coping	44.45	5.49	47.40	4.76	-2.52	0.021	0.54
Selbstbeobachtung	26.90	3.77	30.20	1.88	-3.64	0.002	0.88
Selbstwirksamkeit	37.35	3.25	38.10	3.54	-.88	0.388	0.23
Selbstverbalisation	21.55	3.76	25.00	3.20	-3.97	0.001	0.92
Hoffnung	41.80	6.14	44.20	4.15	-2.11	0.048	0.39
Soziale Unterstützung	44.25	8.27	45.50	4.88	-.78	0.446	0.15
Selbstmanagementfähigkeiten	3.91	.38	4.18	.31	-3.29	0.004	0.69
<b>MBI</b>							
Emotionale Erschöpfung	2.44	.75	2.39	.62	.27	0.789	-0.07
Depersonalisierung	2.15	.93	1.92	.66	1.39	0.181	-0.25
Reduzierte Leistungsfähigkeit	4.33	1.03	4.49	.81	-.84	0.411	0.16

Tabelle 2: Veränderungen vor und nach dem Selbstcoaching-Training ( $N = 20$ ).  
*Bemerkung:* Eine signifikante Veränderung über die Zeit ist präsent, wenn  $p < .05$  (19 Freiheitsgrade,  $df$  für Tests).  $d =$  Cohen's  $d$ . (Dieser Wert beschreibt ein statistisches Effektmaß für die Veränderung. Ein Wert um .20 repräsentiert einen kleinen Unterschied; .50 einen mittleren und .80 einen starken Unterschied).

### Veränderungen zum Prä- und Post-Messzeitpunkt im Vergleich zur Vergleichsgruppe

In einem zweiten Schritt wurden die Fragebogenwerte der Vergleichsgruppe mit in die Analysen miteinbezogen, um sicherzustellen, dass die Veränderungen in den erhobenen Variablen nicht darauf zu reduzieren sind, dass die Teilnehmenden eine neue Weiterbildung angefangen haben.

In Tabelle 3 sind zum Vergleich die Prä- und Post-Werte der Selbstcoaching-Gruppe und der Vergleichsgruppe dargestellt. Bei Betrachtung der Mittelwerte fällt auf, dass in der Selbstcoaching-Gruppe sämtliche Selbstmanagementfähigkeiten zum Post-Zeitpunkt höher respektive besser eingeschätzt wurden. In der Vergleichsgruppe hingegen wurden zum Post-Zeitpunkt die Selbstmanagementfähigkeiten als tiefer respektive schlechter eingeschätzt.

Für die Analysen steht im Vordergrund, ob sich diese Veränderung über die Zeit (*time*) in den beiden Gruppen (*control*) auch signifikant unterschied. Dazu ist von Bedeutung, ob die statistische Interaktion *time x control* signifikant ist (vgl. Tabelle 3).

Wie bereits in den Mittelwerten ersichtlich, konnte trotz der kleinen Stichprobe für alle Subskalen des FERUS sowie für die aggregierte Skala »Selbstmanagementfähigkeiten« signifikante Unterschiede in der Veränderung der Werte zwischen der Selbstcoaching-Gruppe und der Vergleichsgruppe festgestellt werden ( $p < .05$ ). Die größten statistischen Effekte ergaben sich für die Selbstbeobachtung ( $\eta^2 = .49$ ) und die gesamten Selbstmanagementfähigkeiten ( $\eta^2 = .47$ ).

In den Fragebogen zum gesundheitlichen Befinden und den Burn-out-Skalen gab es mit Ausnahme der Leistungsfähigkeit keine statistischen Unterschiede zwischen den Veränderungsmaßen in beiden Gruppen ( $p > .05$ ).

	Selbstcoaching-Gruppe				Vergleichsgruppe			
	Prä		Post		Prä		Post	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Gesundheitliches Befinden	11.95	8.67	8.50	4.51	12.27	5.57	12.27	3.90
<b>FERUS</b>								
Coping	44.45	5.49	47.40	4.76	45.27	5.52	43.55	3.62
Selbstbeobachtung	26.90	3.77	30.20	1.88	27.55	2.73	23.55	2.91
Selbstwirksamkeit	37.35	3.25	38.10	3.54	35.64	4.25	32.64	3.93
Selbstverbalisation	21.55	3.76	25.00	3.20	21.45	4.34	19.36	3.72
Hoffnung	41.80	6.14	44.20	4.15	43.82	4.38	38.55	5.18
Soziale Unterstützung	44.25	8.27	45.50	4.88	45.18	5.00	41.45	4.93
Selbstmanagementfähigkeiten	3.91	.38	4.18	.31	3.95	.38	3.61	.35
<b>MBI</b>								
Emotionale Erschöpfung	2.44	.75	2.39	.62	2.85	.95	2.85	.84
Depersonalisierung	2.15	.93	1.92	.66	2.18	.81	2.27	.69
Reduzierte Leistungsfähigkeit	4.33	1.03	4.49	.81	4.67	.40	4.11	.64

	<i>time*control</i>		
	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>eta</i> <sup>2</sup>
Gesundheitliches Befinden	1.64	0.21	0.05
<b>FERUS</b>			
Coping	6.59	0.016	0.19
Selbstbeobachtung	27.68	0.000	0.49
Selbstwirksamkeit	8.52	0.007	0.23
Selbstverbalisation	16.38	0.000	0.36
Hoffnung	20.03	0.000	0.41
Soziale Unterstützung	4.46	0.043	0.13
Selbstmanagementfähigkeiten	26.11	0.000	0.47
<b>MBI</b>			
Emotionale Erschöpfung	0.02	0.879	0.00
Depersonalisierung	1.36	0.253	0.05
Reduzierte Leistungsfähigkeit	5.53	0.026	0.16

Tabelle 3: Unterschiedliche Veränderung über die Zeit in den beiden Weiterbildungsgruppen.

*Bemerkung:* Die Veränderung über die Zeit war in beiden Gruppen signifikant unterschiedlich, wenn  $p < .05$  ( $df = 1, 29$ ).  $\eta^2 =$  Effektmaß (Werte über .14 repräsentieren große Effekte).

Tabelle 4 zeigt die Haupteffekte Zeit (*time*) und Gruppe (*control*).

	time			control		
	F	p	eta <sup>2</sup>	F	p	eta <sup>2</sup>
Gesundheitliches Befinden	1.64	0.210	0.05	1.13	0.297	0.04
<b>FERUS</b>						
Coping	0.45	0.507	0.02	0.86	0.361	0.03
Selbstbeobachtung	0.26	0.618	0.01	12.45	0.001	0.30
Selbstwirksamkeit	3.07	0.090	0.10	8.78	0.006	0.23
Selbstverbalisation	0.99	0.329	0.03	5.66	0.024	0.16
Hoffnung	2.81	0.105	0.09	1.13	0.296	0.04
Soziale Unterstützung	1.10	0.302	0.04	0.60	0.446	0.02
Selbstmanagementfähigkeiten	0.43	0.516	0.02	5.01	0.033	0.15
<b>MBI</b>						
Emotionale Erschöpfung	0.02	0.879	0.00	3.32	0.079	0.10
Depersonalisierung	0.26	0.617	0.01	0.54	0.468	0.02
Reduzierte Leistungsfähigkeit	1.66	0.208	0.05	0.00	0.957	0.00

## Diskussion

### Limitationen

Bei der Interpretation der Studienergebnisse sind einige Limitationen zu beachten. Erstens ist die vorhandene Stichprobe klein und sind somit die erzielten Resultate abhängig von der kleinen Anzahl der Lehrcoachs. Aussagen darüber, welcher Lehrcoach »besser ist« und welche Gruppengrößen für den Lehrgang zu bevorzugen sind, lassen sich mit der vorliegenden Stichprobe nicht treffen. Dazu wären Fragebogen von mehr Teilnehmenden des Selbstcoaching-Trainings zu sammeln. Weiter gilt es kritisch zu bedenken, ob die gewählte Vergleichsgruppe optimal gewählt wurde. Die Werte in der Selbstwirksamkeit der Selbstcoaching-Gruppe sind bereits vor dem Lehrgang höher als in der Vergleichsgruppe. Es kann deshalb nicht ausgeschlossen werden, dass ein erhöhtes Selbstwirksamkeitserleben in der Selbstcoaching-Gruppe sich bereits zu Beginn der Weiterbildung für diese Gruppe als vorteilhafter ausgewirkt hat. Die hohen Prä-Werte auf der Selbstwirksamkeitsskala könnten auch erklären, wieso sich die Werte dieser Skala nach dem Selbstcoaching-Training nicht signifikant verändert haben (Deckeneffekt). Eine weitere Limitation ist, dass jegliche Messung der Veränderung

auf Selbstauskunft (Fragebogen) beruht. Objektive Maße wie zum Beispiel Arbeitseffektivität oder Krankheitstage wären zusätzlich von Interesse für eine strengere Evaluation des Selbstcoaching-Trainings. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Veränderungen in den Fragebogen auf eine Wahrnehmungsveränderung der Teilnehmenden der Selbstcoaching-Gruppe zurückzuführen sind, die sich in der Vergleichsgruppe nicht abzeichnet, da in dieser Weiterbildung die Selbstmanagementfähigkeiten nicht per se Teil der Weiterbildung sind.

#### Weiterführende Fragen

Dem Coachingzentrum Olten ist es ein Anliegen, zielführende Ausbildungen für Berater/innen und Coachs anbieten zu können. In diesem Zusammenhang setzt sich die private Bildungsinstitution für eine seriöse Evaluation der einzelnen Ausbildungselemente, im vorliegenden Fall ein persönliches Selbstcoaching-Training, ein. Ob die entwickelten Fähigkeiten, sich selbst coachen zu können, und das Wissen und die persönlich bewusste Erfahrung von Veränderungsprozessen sich auf den Beratungserfolg eines Coachs auswirkt, wäre eine spannende weiterführende Frage, die in künftigen Untersuchungen mittels Follow-up-Erhebungen untersucht werden sollte.

Zum Selbstcoaching-Training wäre es spannend, mittels einer größeren Stichprobe weiterführende Erhebungen bezüglich verschiedener Variablen der Lehrcoachs zu untersuchen um herauszufinden, welche Eigenschaften eines Lehrcoachs sich besonders auf den Selbstcoaching-Training-Erfolg auswirken. Ebenfalls könnte mittels einer größeren Stichprobe untersucht werden, welche Gruppengröße mit einer besseren Wirksamkeit des Trainings zusammenhängt und welche persönlichen Eigenschaften der Teilnehmenden sich auf den späteren Coaching-Erfolg auswirken.

Abschließend ist zu erwähnen, dass die vorliegende Studie eine Pilotstudie darstellt, die erste Schritte zur Evaluierung eines Selbstcoaching-Trainings geht. Um mittels einer größeren Stichprobe differenzierte Aussagen zur Wirksamkeit des Trainings machen zu können, sind weitere Erhebungen unter Berücksichtigung der vorhergehend dargestellten Limitationen bereits geplant.

## Literatur

- APA (American Psychological Association) (1997). *Thesaurus of psychological index terms* (8. Auflage). Washington, DC: APA.
- Jack, M. (2001). *FERUS – Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanfer, F. H., Reinecker, H., & Schmelzer, D. (1996). *Selbstmanagement-Therapie. Ein Lehrbuch für die klinische Praxis*. Berlin: Springer.
- Kehr, H. M. (2004). *Motivation und Volition. Funktionsanalysen, Feldstudien mit Führungskräften und Entwicklung eines Selbstmanagement-Trainings (SMT)*. Göttingen: Hogrefe.
- Klein, S., König, C. J., & Kleinmann, M. (2003). Sind Selbstmanagement-Trainings effektiv? Zwei Trainingsansätze im Vergleich. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2(4), 157–168.
- Klein, S., König, C. J., & Kleinmann, M. (2003). Sind Selbstmanagement-Trainings effektiv? Zwei Trainingsansätze im Vergleich. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2(4), 157–168.
- Landmann, M., Pöhl, A., & Schmitz, B. (2005). Ein Selbstregulationstraining zur Steigerung der Zielerreichung bei Frauen in Situationen beruflicher Neuorientierung und Berufsrückkehr. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 12–26.
- Latham, G., & Frayne, C. A. (1989). Self-management training for increasing job attendance: A follow-up and a replication. *Journal of Applied Psychology*, 74, 411–416.
- Lieser, C. (2012). *Lernprozesse im Selbstcoaching: Eine qualitative Studie im Rahmen der Cahier-Methode*. Wiesbaden: Springer VS.
- McCraty, R., Barrios-Choplin, B., Rozman, D., Atkinson, M., & Watkins, A. D. (1998). The impact of a new emotional self-management program on stress, emotions, heart rate variability, DHEA and cortisol. *Integrative Physiological and Behavioral Science*, 33(2), 151–170.
- Möller, H., & Kotte, S. (2011). Die Zukunft der Coachingforschung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 18, 445–456.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 445–465.
- Offermanns, M. (2004). *Braucht Coaching einen Coach? Eine evaluative Pilotstudie*. Stuttgart: ibidem.
- Pattni, I., & Soutar, G. N. (2009). The effectiveness of self-management training in organisations from two culturally different countries. *Journal of Management Development*, 28, 633–646.
- Sue-Chan, C., & Latham, G. P. (2004). The relative effectiveness of external, peer, and self-coaches. *Applied Psychology: An international Review*, 53, 260–278.
- Tews, M. J. (2009). Helping managers help themselves: The use and utility of on-the-job interventions to improve the impact of interpersonal skills training. *Cornell Hospitality*, 50, 245–258.
- Wiese, B. (2008). Selbstmanagement im Arbeits- und Berufsleben. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7, 153–169.



### Anschrift der Verfasserin

**Sonja Boxler**, M. Sc., dipl. Coach SCA

E-Mail: [sonja.boxler@coachingzentrum.ch](mailto:sonja.boxler@coachingzentrum.ch)