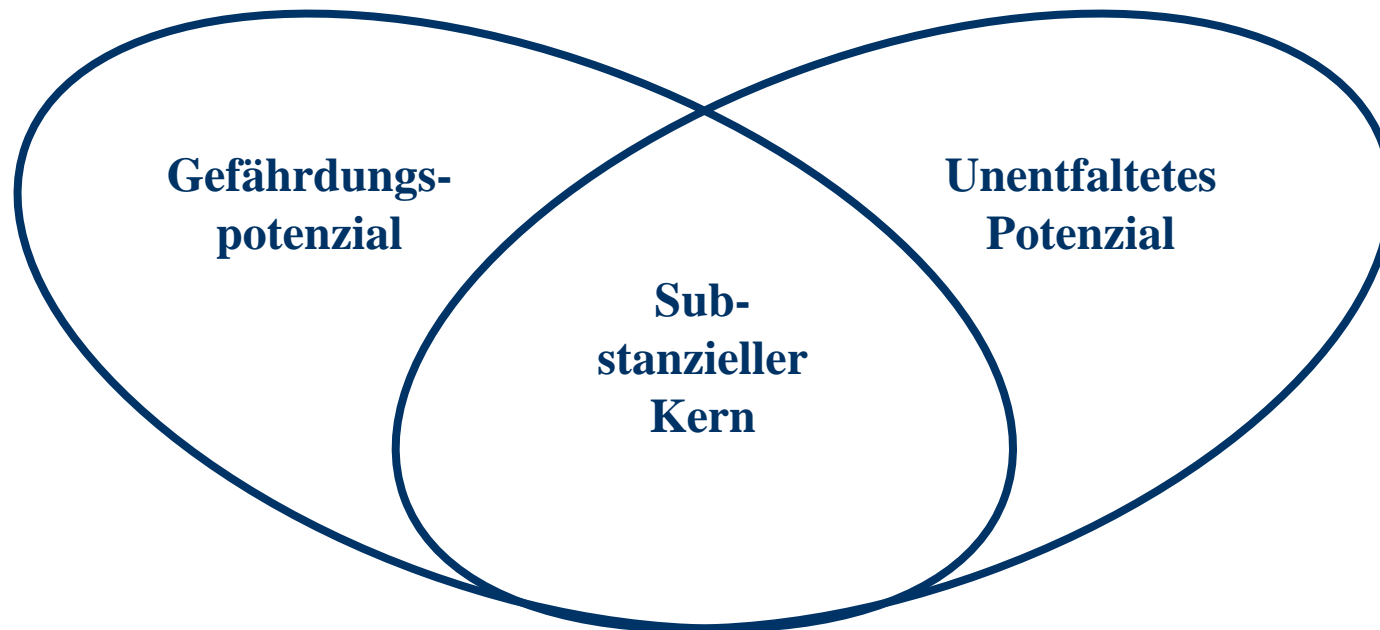


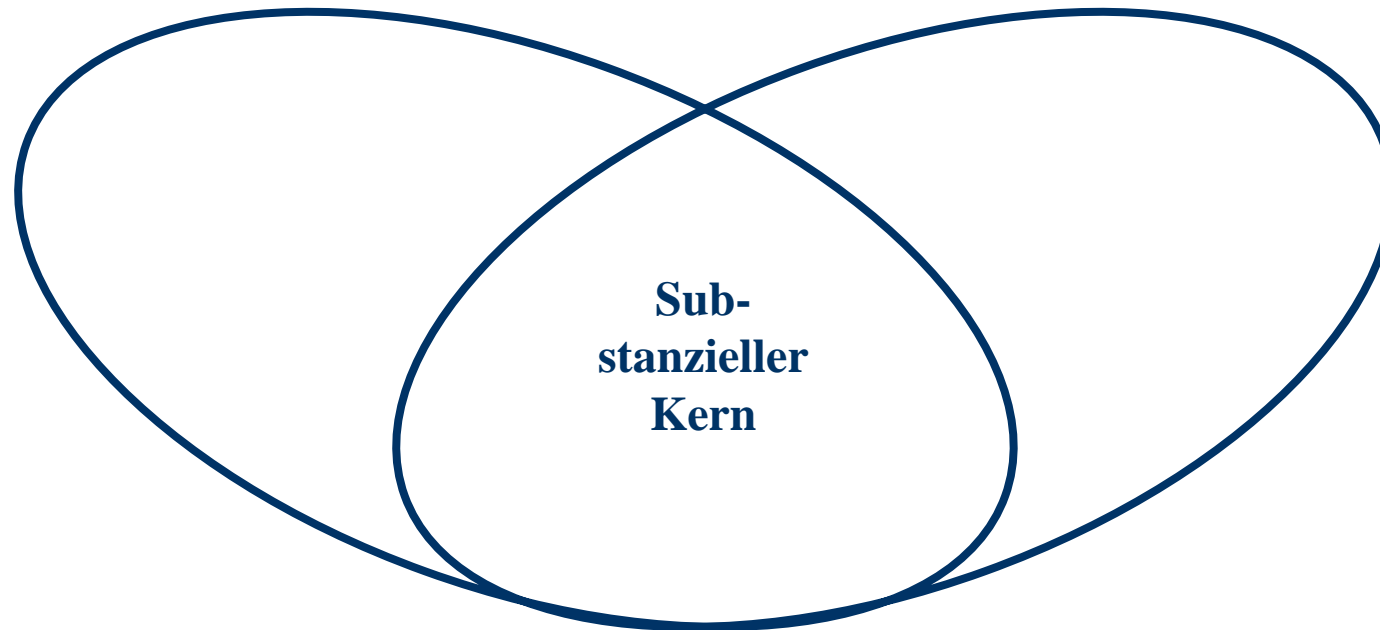
Coaching – Was kommt nach der Euphorie ?

Prof. Dr. Harald Geißler
Forschungsstelle Coaching-Gutachten
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg



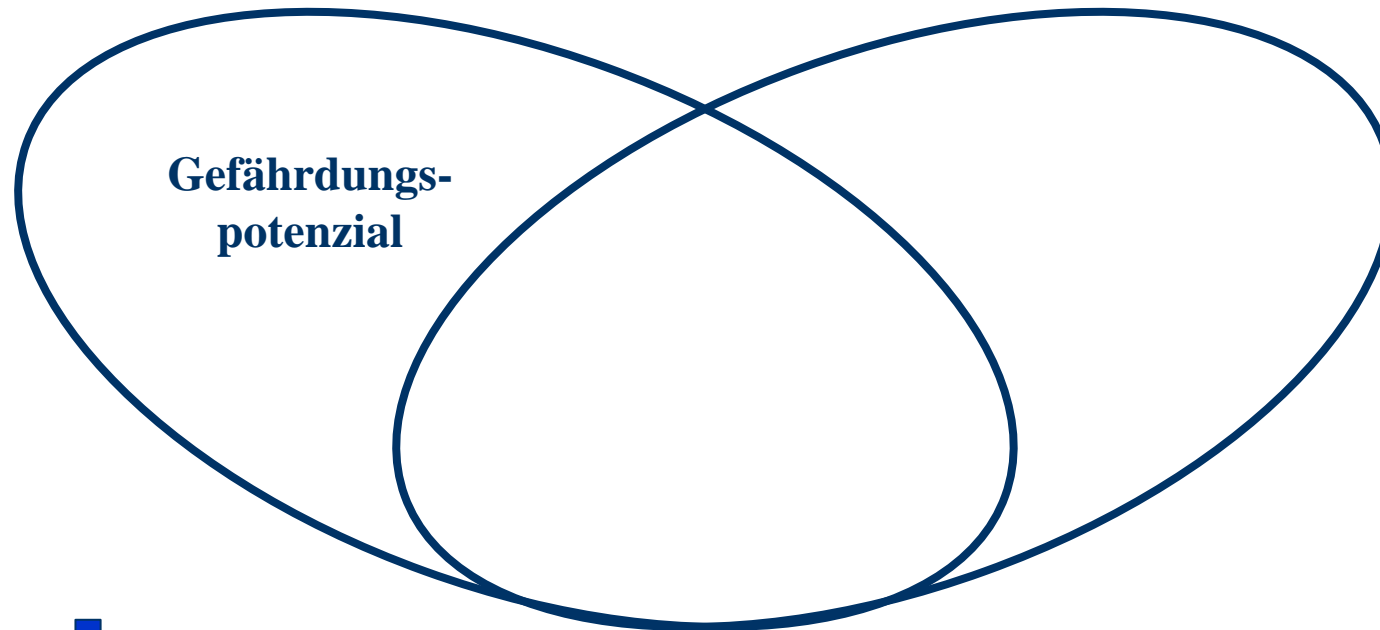


Die Ausgangslage: der substanzielle Kern



- ↳ **Beste Möglichkeiten einer punktgenauen Bildungsbedarfsermittlung**
- ↳ **Ideale Bedingungen für Lerntransfer**
- ↳ **Ideale Rahmenbedingungen für persönlichkeitsnahe Thematiken**
- ↳ **Bestmögliche Erreichbarkeit oberer Führungskräfte**
- ↳ **Konzept des herrschaftsfreien Dialogs und der dreifachen Klientenschaft**

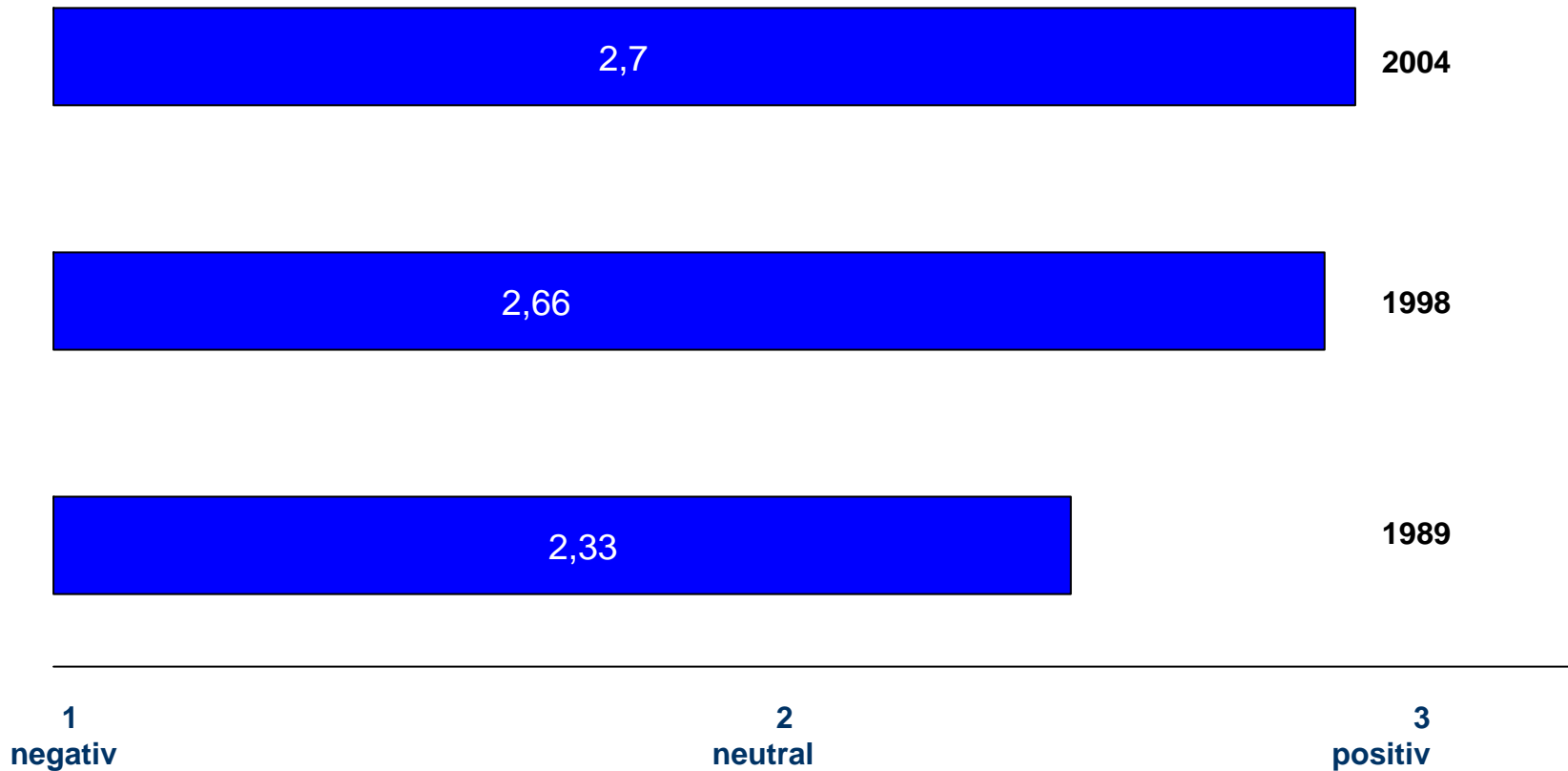
Die Ausgangslage: Gefährdungspotenzial



- ↳ **Angesichts diffuser unrealistisch hoher Leistungserwartungen keine klaren überprüfbaren Leistungsversprechen**
- ↳ **Angesichts hoher Kosten unzureichende Erfolgs- und Wirtschaftlichkeitsprüfung**
- ↳ **Geringe Professionalität und Markttransparenz: Scharlataneriegefahr**

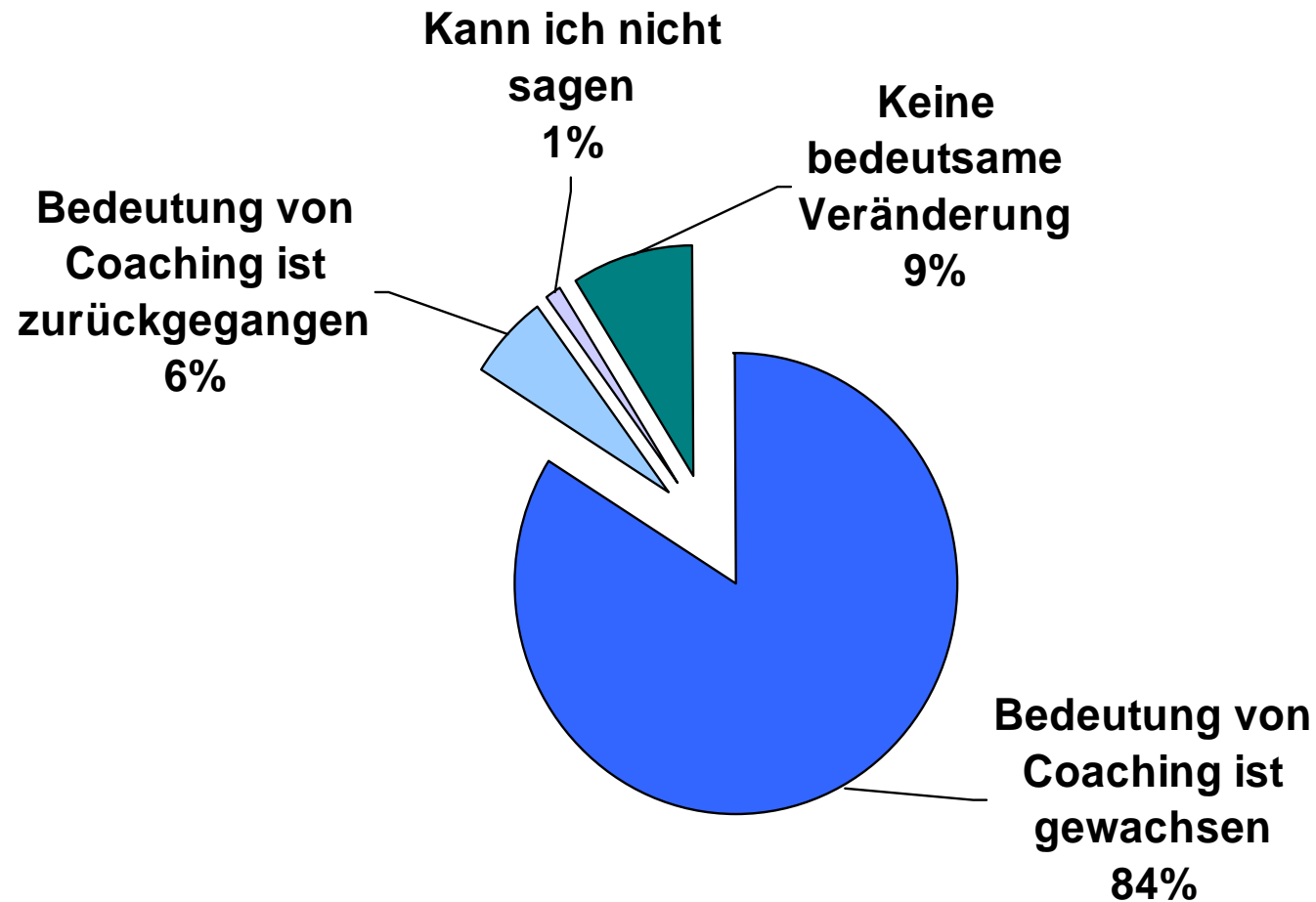
Die Bewertung von Coaching 1989-2004

Sicht von 70 Personalmanagern



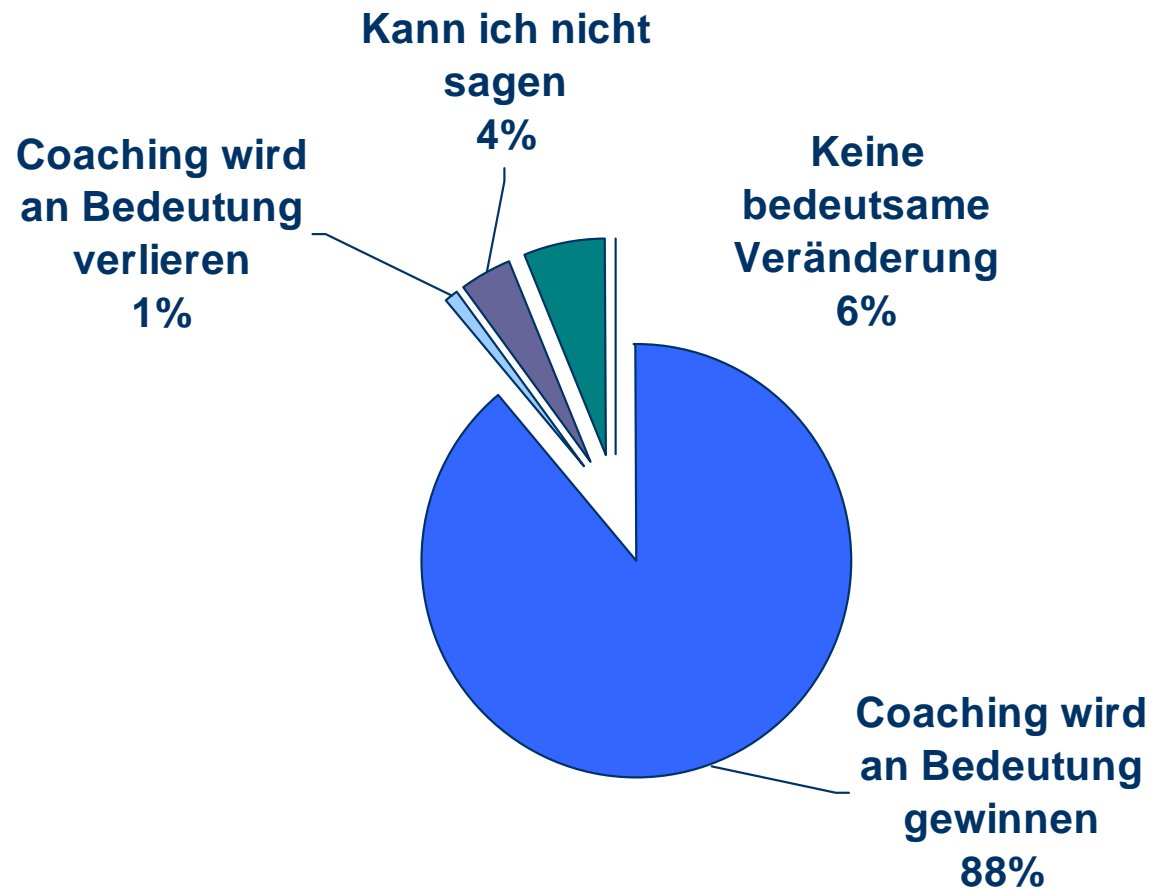
Entwicklung von Coaching in den letzten 5 Jahren

Urteil von 70 Personalmanagern



Quelle: Böning & Fritschle 2005, S. 108

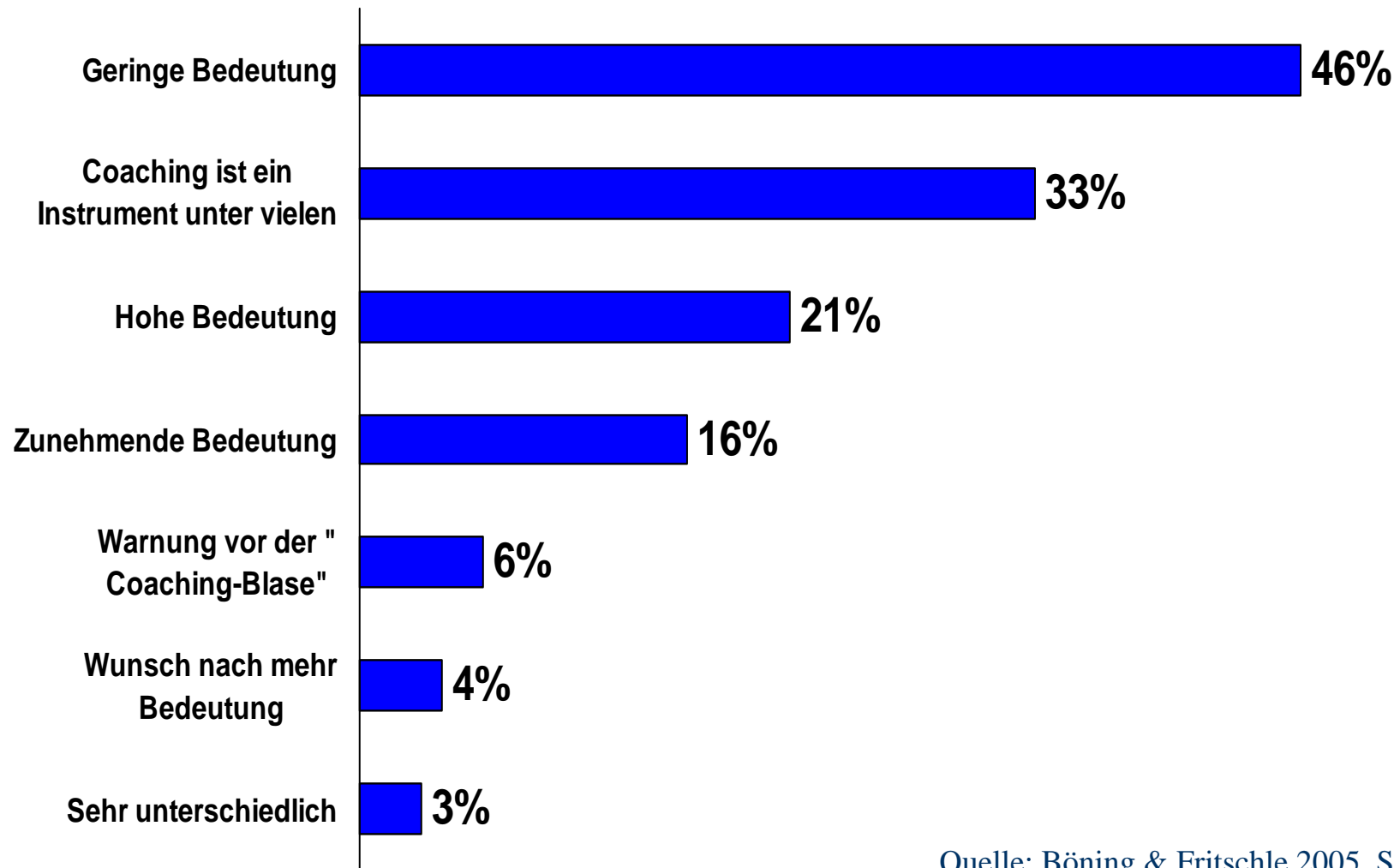
Urteil von 70 Personalmanagern



Quelle: Böning & Fritschle 2005, S. 311

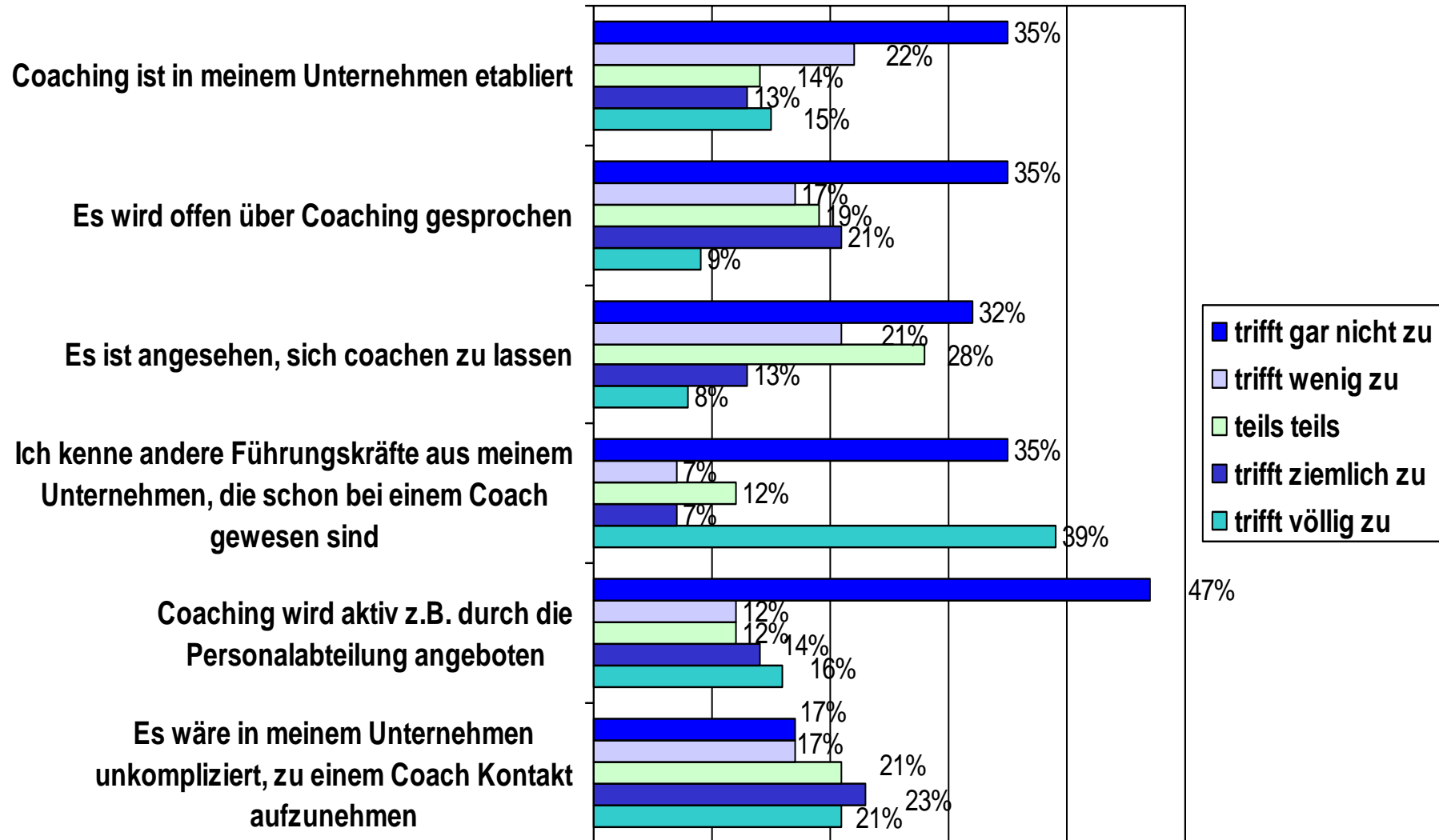
Coaching im Vergleich mit anderen PE-Instrumenten

Sicht von 70 Personalmanagern

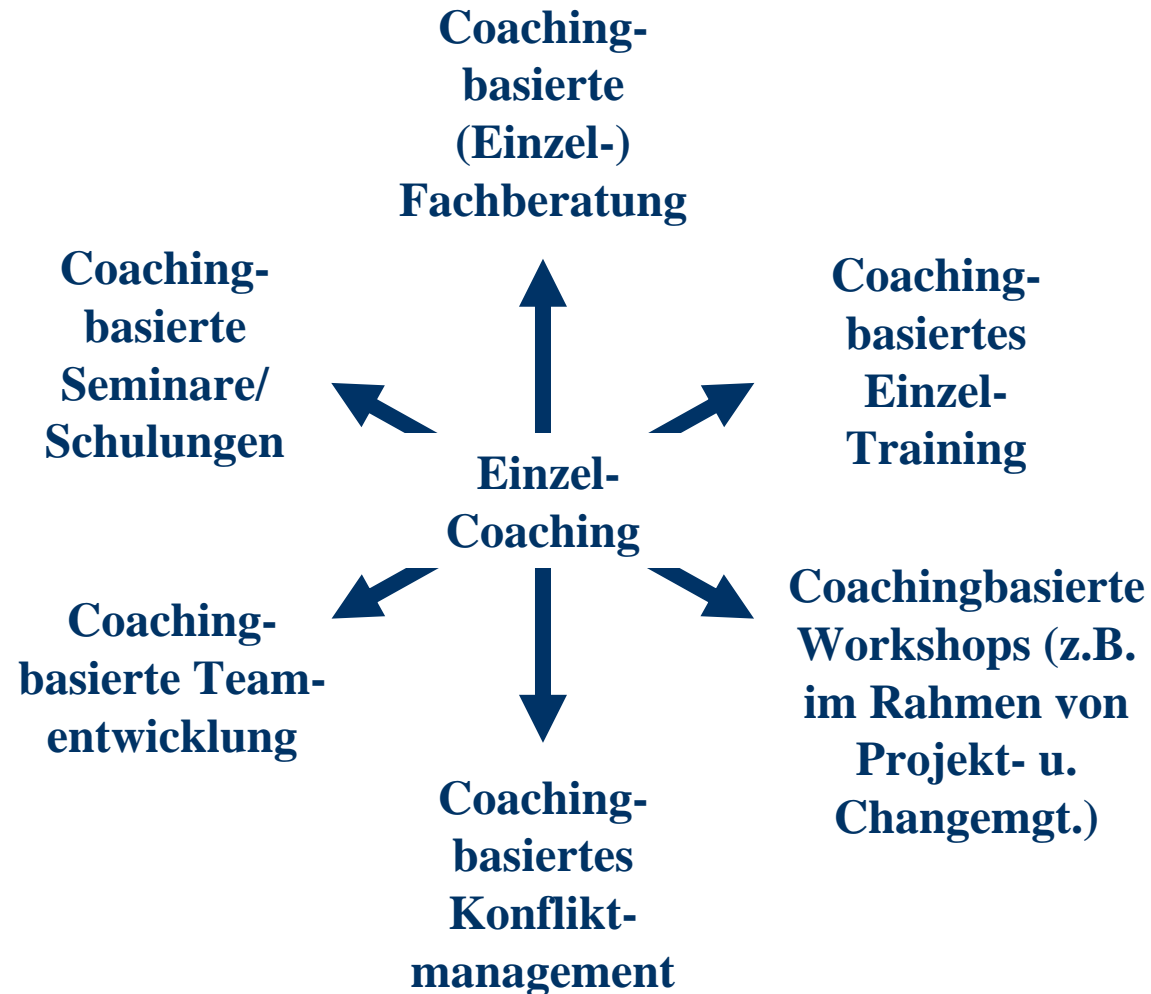


Quelle: Böning & Fritschle 2005, S. 110

Position von Coaching im Unternehmen



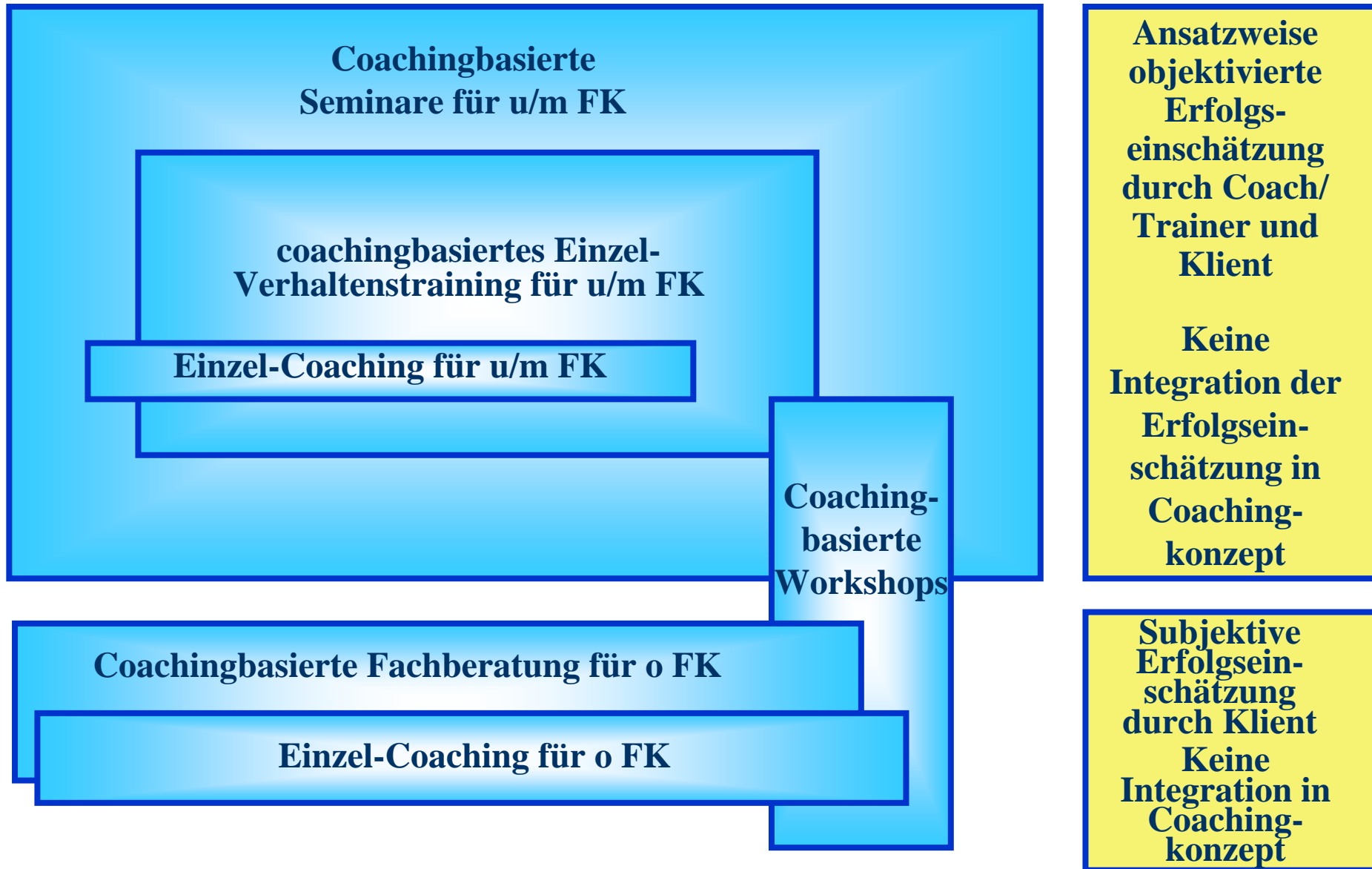
Quelle: Bachmann & Spahn 2004, In: Böning/ Fritschle 2004, S.82



Zukunftsbild 1: Coaching in der Restenische



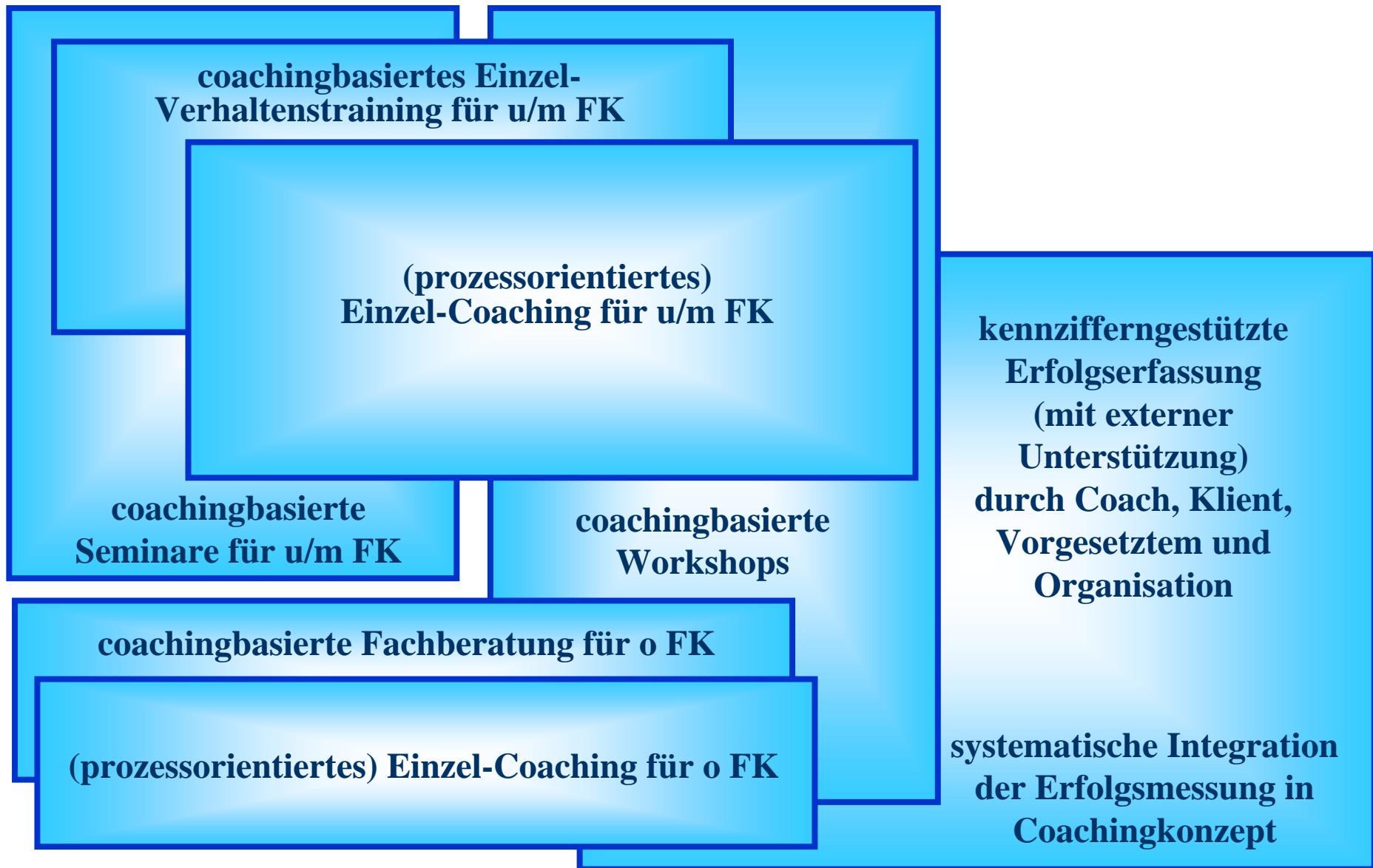
FORSCHUNGSSTELLE COACHING-GUTACHTEN



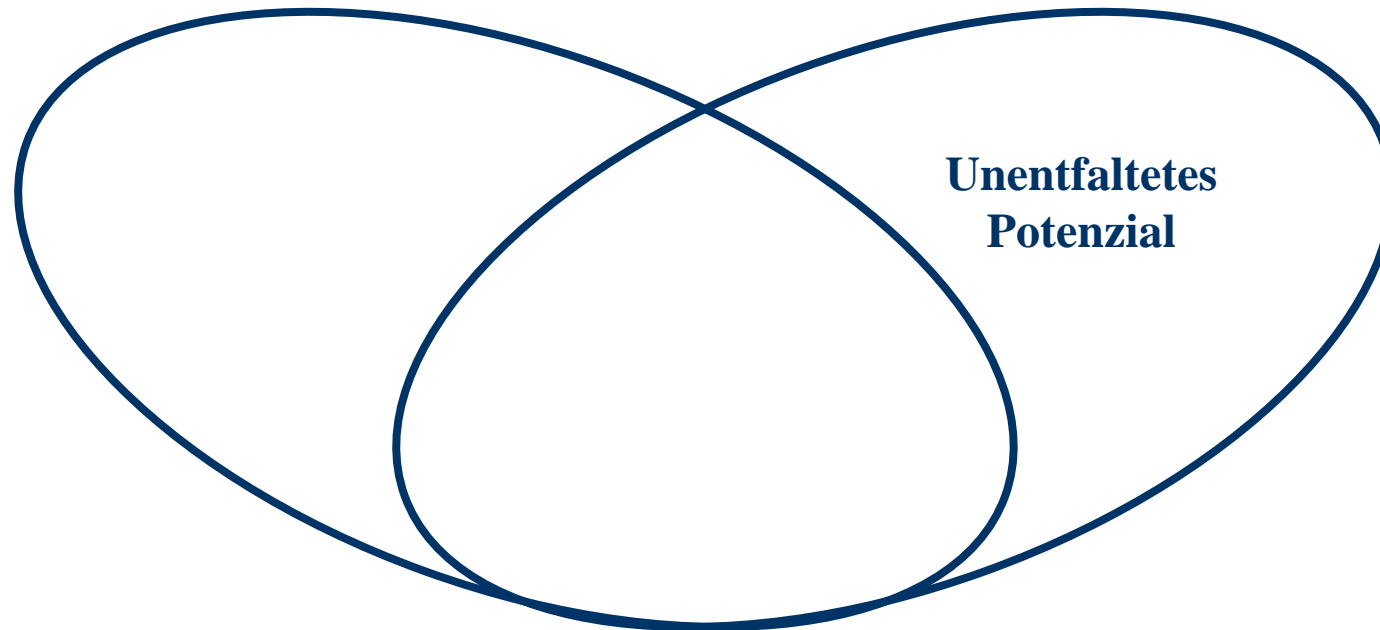
Zukunftsbild 2: Professionalitätsentfaltung



FORSCHUNGSSTELLE COACHING-GUTACHTEN



Die Ausgangslage: ungenutztes Potenzial



- ↳ **Konzeptionelle Verbindung mit Führung**
- ↳ **Integration in strategische PE, d.h. konzeptionelle Verbindung mit OE/
Changemanagement/ Organisationslernen**
- ↳ **Konzeptionelle Verbindung mit PE-Evaluation/Controlling**
- ↳ **Vermittlung von Zweckrationalität und Diskursivität**

**Gruppendynamik,
Gruppenpädagogik**

**Handlungsforschung,
Prozessberatung**

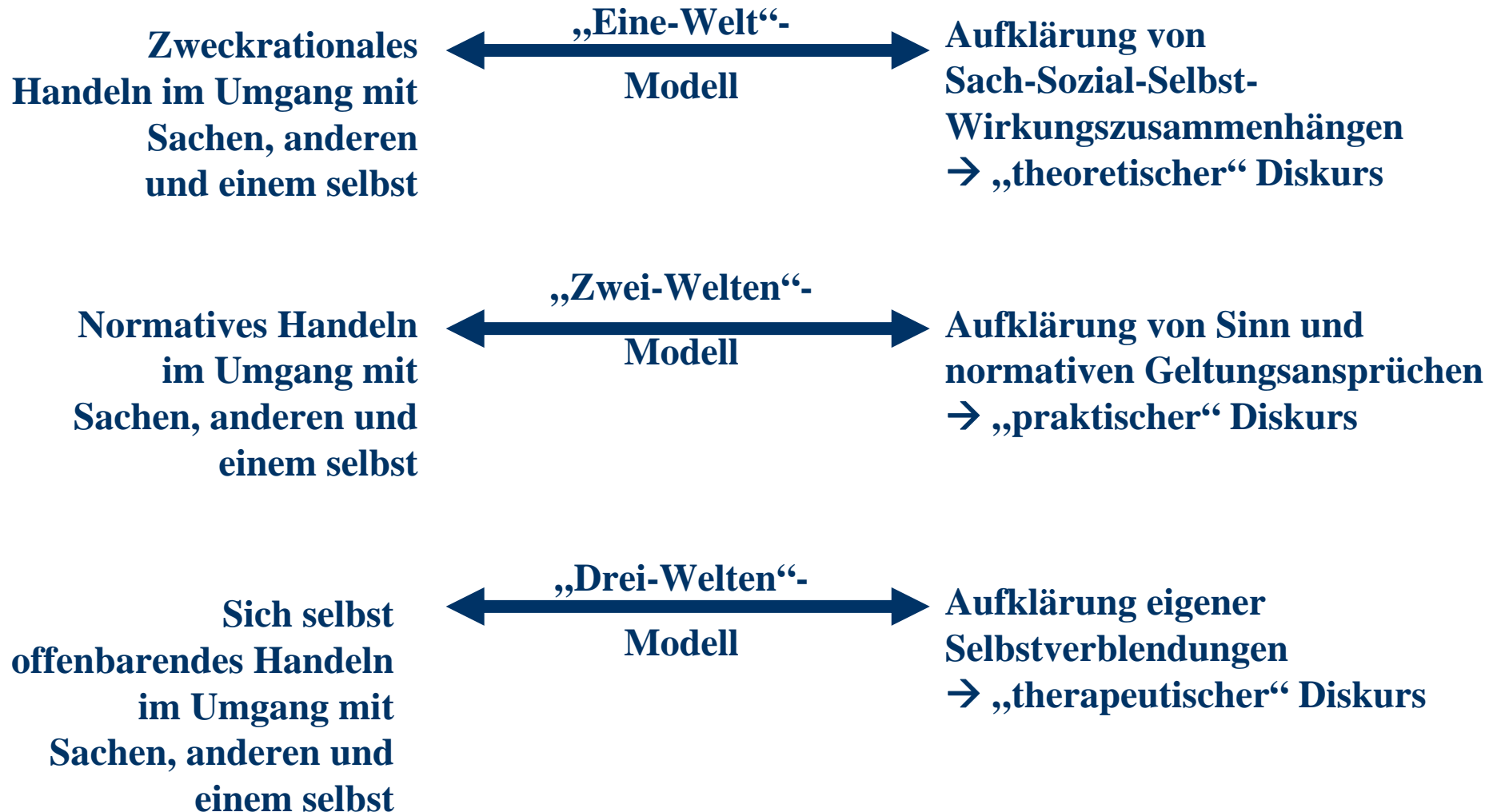
Organisationsentwicklung

**Konzept des herrschaftsfreien Dialogs
und der dreifachen Klientenschaft**

Organisationslernen

Coaching

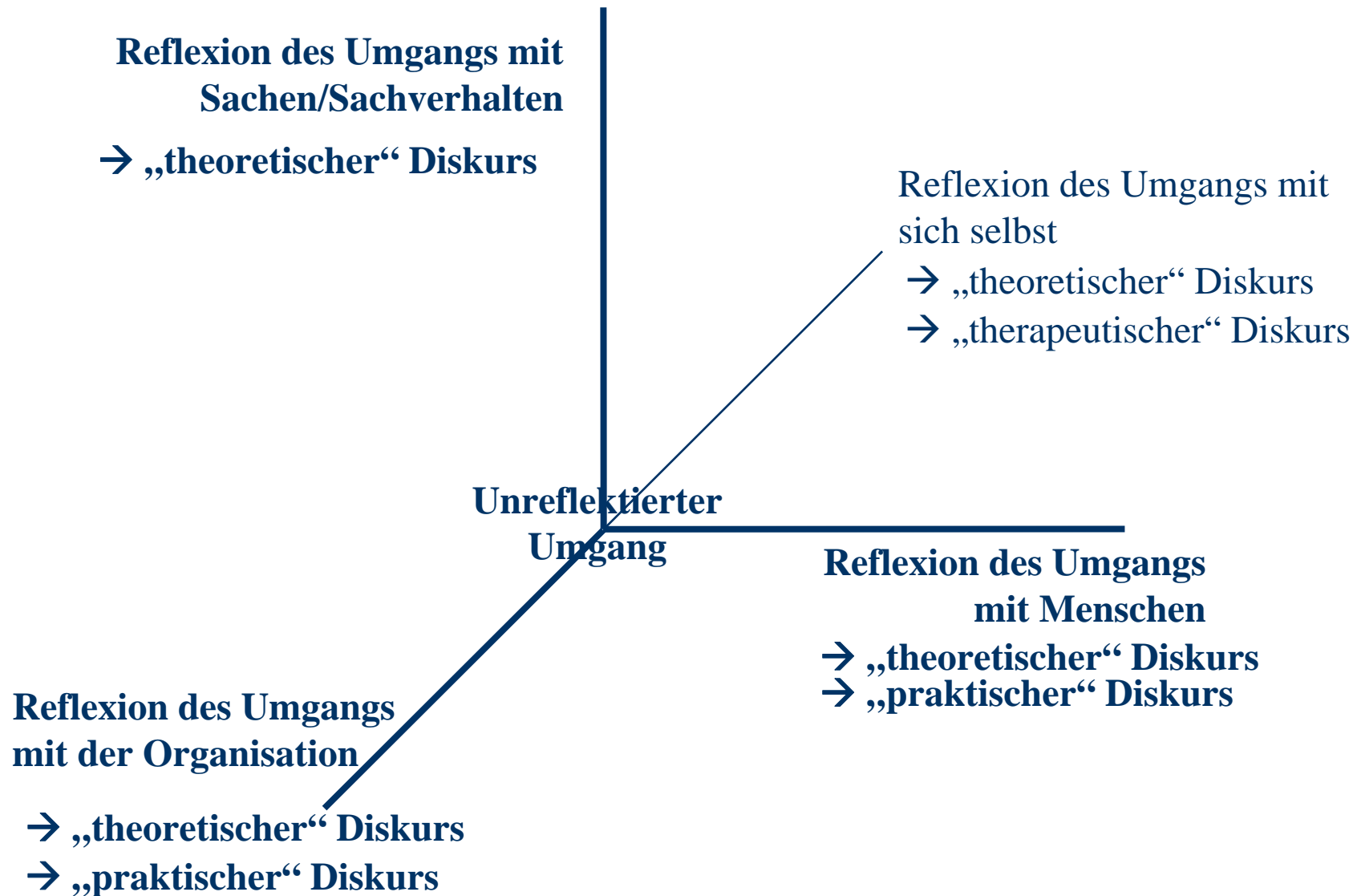
Grundidee: der herrschaftsfreie Dialog

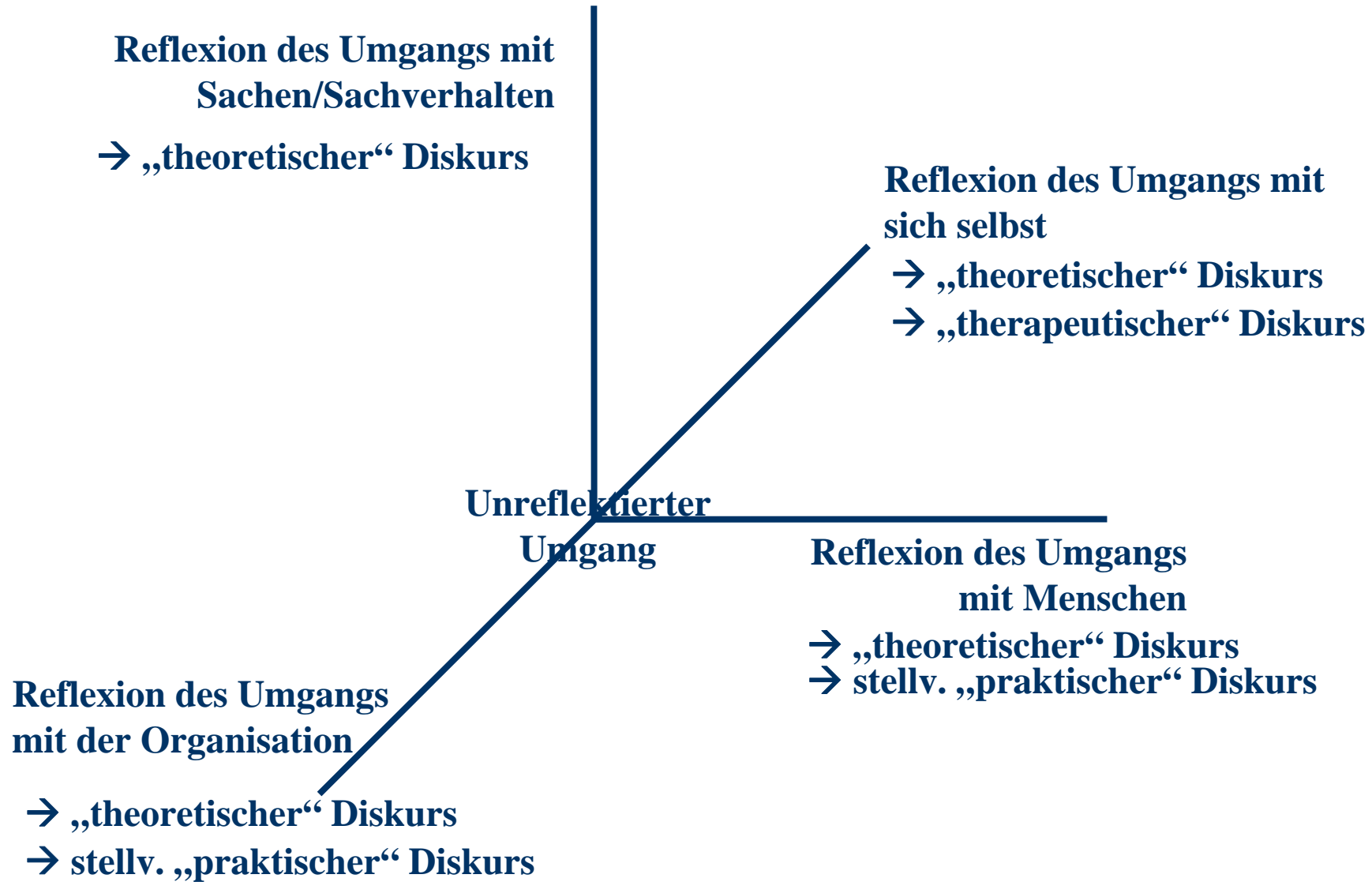


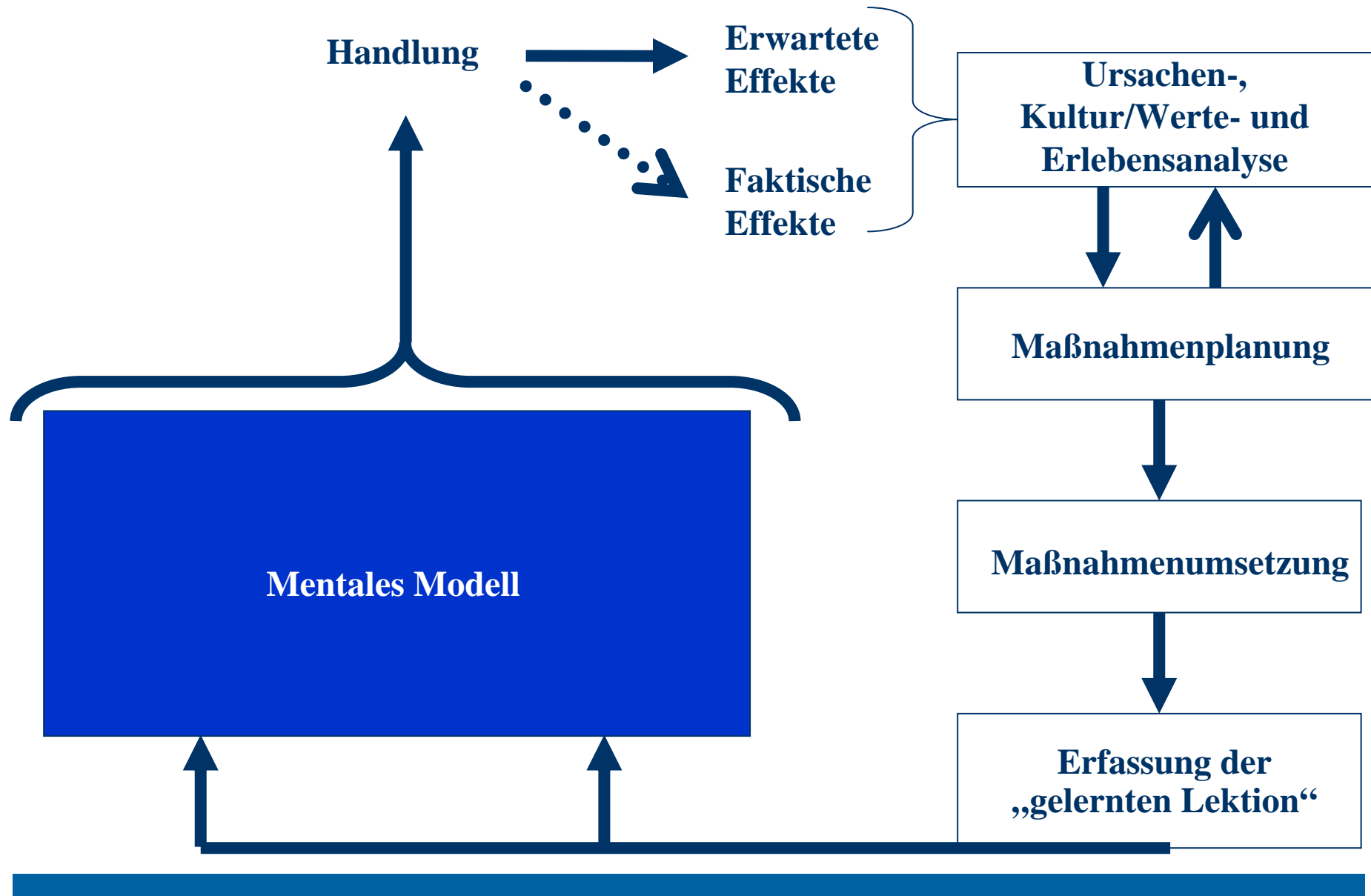
Bedeutung der drei Diskurse für das Management

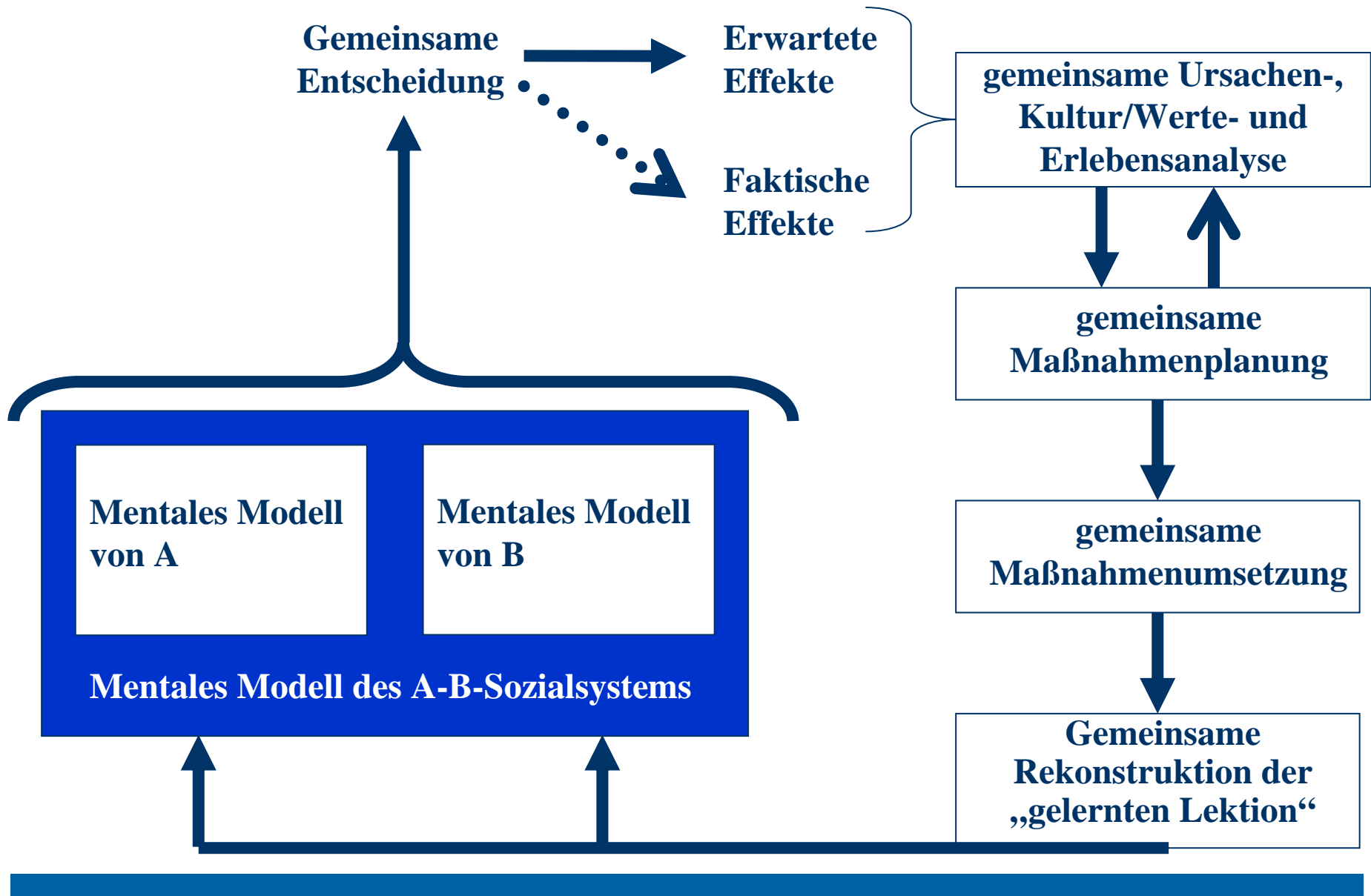


Handlungstheoretische Strukturanalyse: OE

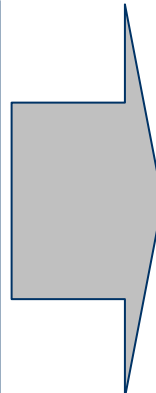








**Einzel-Coaching als
stellvertretende und
vorbereitende
„organizational inquiry“**



**Triadisches Coaching, Team-
und Organisations-Coaching
als coachinggestützte
„organizational inquiry“
mehrer Organisations-
mitglieder**

**Intrapsychische „innere Teamkonferenz“ des Coachs
als stellvertretende „organizational inquiry“**

Zukunftsbild 2: Professionalitätsentfaltung



FORSCHUNGSSTELLE COACHING-GUTACHTEN

