9 771866 484006

Praxis erleben | Wissen erweitern

Coaching Magazin

ISSN 1866-4849

Konzeption
Coaching bei MTU Aero Engines | **S 22**

Spotlight
Coaching und künstliche Intelligenz | **S 33**

Philosophie/Ethik
Coaching Erwerbsloser | **S 55**

Was Coaching von Terrorfahndung und Kriminalarbeit lernen kann

Ralf Gasche im Interview | **S 14**

Ausgabe 3|2018
www.coaching-magazin.de
D/A/CH: 19,80 €

Die emotionale Kompetenz eines Coachs

Modell zur Reflexion emotionaler Kompetenzen im Coaching-Prozess

Von Sarah Niedermeier & Prof. Dr. Niclas Schaper

Coaching baut maßgeblich auf Beziehungsgestaltung auf. Das vorliegende Modell beschreibt, welche emotionalen Kompetenzen eines Coachs hierbei zum Tragen kommen (sollten). Es wird damit eine Grundlage bereitgestellt, auf der Coaches ihre eigene emotionale Kompetenz systematisch überprüfen und weiterentwickeln können. Denn, so halten die Autoren fest, sowohl intra- als auch interpersonale Kompetenzen sind trainierbar.

Die emotionale Kompetenz eines Coachs erlangt in der Coaching-Forschung mehr und mehr an Bedeutung. Auf der Grundlage geeigneter Ansätze der Emotionsforschung wird ein fundiertes Kompetenzmodell zur Beschreibung emotionaler Kompetenzen eines Coachs im Coaching-Prozess entwickelt, welches zur *Diagnose und Entwicklung der eigenen emotionalen Coaching-Kompetenz* dienen kann. In diesem Beitrag werden folgende Fragen beantwortet: Was sind die Kernkompetenzen eines emotional kompetenten Coachs? Wie lassen sich diese (wissenschaftlich) in einem Kompetenzmodell abbilden? Wie wurde das Modell konzipiert? Und: Was ist der Nutzen für die Coaching-Praxis?

Ein Coach muss sich vielfältigen emotionalen Anforderungen stellen, denn Coaching ist eine zwischenmenschliche Begegnung, bei der Coach und Klient stark emotional miteinander verwickelt sind, beispielsweise dann, wenn sich starke, negative Emotionen wie z.B. Ärger des Klienten auf den Coach übertragen und er dadurch belastet wird. Die Psychotherapiewirksamkeitsforschung zeigt z.B., dass nicht die Methodenwahl ausschlaggebend für den Therapieerfolg ist, sondern die Beziehung(sgestaltung) zwischen Therapeut und Klient. In einer Metaanalyse wurde die Relevanz der Beziehungsaspekte auch für den Coaching-Kontext bestätigt (Kotte et al., 2016) und gilt u.a. als wichtiger erfolgsrelevanter Wirkfaktor. So ist ausschlaggebend, dass ein emotional kompetenter Coach hohe emotionale Fähigkeiten besitzen sollte und ein gutes Emotionsmanagement vorweisen kann. In Anlehnung an Konzepte der emotionalen Kompetenz (siehe z.B. Rindermann, 2009) sollte ein emotional kompetenter Coach also handlungsleitend die eigenen Emotionen und die des Klienten erkennen, eigene Emotionen regulieren und zum Ausdruck bringen können. In diesem Beitrag soll das an der Universität Paderborn entwickelte Modell zur Beschreibung emotionaler Kompetenzen eines Coachs im Coaching-Prozess (Niedermeier & Schaper, 2017) für Coach-Praktiker vorgestellt werden.

Welche Bedeutsamkeit haben Emotionen im Coaching-Prozess?

Erste Untersuchungsergebnisse zur Emotionalität im Coaching zeigen, dass Emotionen einen wesentlichen Einfluss auf den Verlauf eines Coaching-Prozesses haben und nicht ignoriert und unterdrückt werden sollten. Bachkirova und Cox (2007) haben sich mit der Relevanz einer bewussten und reflektierten Haltung des Coachs bezüglich seiner eigenen Emotionen und den Emotionen des Klienten gegenüber befasst. Sie gehen dabei von der Annahme aus, dass emotionsgeladene Coaching-Gespräche die Beziehung zwischen Coach und Klient stärken, aber eben auch schwächen können. Eine weitere Studie von Cremona (2010) zeigt, dass ein Coach sehr häufig seine wahrgenommenen Emotionen für seine Handlungen und Gedanken nutzt, um den Klienten zu beeinflussen, indem er die Gefühle des Klienten z.B. empathisch spiegelt und dabei beobachtete sowie eigene Emotionen mitteilt, sodass auch das Vertrauen zueinander verstärkt wird.

Kompetenzmodelle im Coaching-Bereich

Es gibt verschiedene Kompetenzmodelle, welche die Anforderungen an entsprechende berufliche und professionelle Tätigkeiten eines Coachs beschreiben, doch aktuell gibt es noch immer „keine einheitliche und standardisierte Vorstellung darüber, welche Kompetenzen einen professionellen und erfolgreichen Coach ausmachen“ (Michel et al., 2014, S. 432).

Vor dem Hintergrund dieser Forschungslücke wurde ein Kompetenzmodell, welches die emotionalen Kompetenzen eines Coachs im Coaching-Prozess auf der Grundlage von konzeptionellen Überlegungen abbildet, entwickelt. Das im Folgenden vorgestellte Kompetenzstrukturmodell soll die Bedeutsamkeit emotionaler Anforderungen an einen Coach im Coaching-Prozess differenziert aufzeigen und als Grundlage dafür dienen, dass Coaches die eigene emotionale Kompetenz diagnostizieren, reflektieren und verbessern können (eine ausführlichere Darstellung des Modells findet sich in Niedermeier & Schaper, 2017).

Theoretische Herleitung des Kompetenzmodells

Die drei folgenden psychologischen Konzepte aus der Emotionsforschung befassen sich beschreibend und erklärend mit emotionalen Vorgängen in Alltags- und Berufskontexten. Sie dienten als wesentliche theoretische Zugänge für die Erstellung des Kompetenzmodells im Coaching-Prozess.

Emotionale Intelligenz

Die emotionale Intelligenz gilt als integratives Konzept von kognitiven und verhaltensbezogenen Komponenten dieser Intelligenzfacette. Nach Salovey und Mayer (1990, 1995) besteht die emotionale Intelligenz aus vier hierarchisch organisierten Persönlichkeitsmerkmalen, die sich auf (1) die *Wahrnehmung*, (2) den *Ausdruck*, (3) die *Bedeutungsinterpretation* sowie (4) das *Management von Emotionen bei sich selbst und anderen* beziehen. Dies sind auch wesentliche emotionale Anforderungen in Bezug auf die Arbeit eines Coachs: So kann ein emotional intelligenter Coach seine eigenen sowie die Emotionen seiner Klienten richtig einschätzen, erfolgreich und rational regulieren und zielgerichtet einsetzen, um sich selbst zu motivieren und gewünschte Ziele und Leistungen im Coaching-Gespräch zu erreichen.

Emotionale Kompetenz

Ähnlich wie die emotionale Intelligenz bezieht sich auch die emotionale Kompetenz auf Fähigkeiten (Saarni, 2002), mit eigenen Emotionen und Bedürfnissen sowie mit denen anderer angemessen umgehen zu können, hat ihre Wurzeln aber eher in der Entwicklungspsychologie. Nach Steiner (1999) bezieht sich die emotionale Kompetenz auf den *angemessenen Umgang mit eigenen (intrapersonalen) und fremden (interpersonalen) Gefühlen in emotionalen Situationen*. Der Begriff der emotionalen Kompetenz betont stärker die Möglichkeit zur Veränderbarkeit entsprechender psychischer

Voraussetzungen als die emotionale Intelligenz und gilt somit als entscheidende Ressource eines Coachs.

Emotionsregulation

Ein weiterer Forschungsansatz befasst sich mit der Regulation von Emotionen. Nach Gross und Thompson (2007) beinhaltet die Emotionsregulation alle (un-)bewussten Strategien und Prozesse, um eine (oder mehrere) Komponente(n) einer affektiven Reaktion zu verändern (z.B. deren Intensität zu verringern), Voraussetzung ist die bewusste Wahrnehmung von Emotionen. Neben Emotionsregulationsstrategien spielen auch Kognitionen über Regulationsmöglichkeiten und das Nachdenken über Emotionen eine wichtige Rolle (also eine reflektierte Metakognition über Gefühlszustände), wobei Salovey et al. (1995) drei Dimensionen der Meta-Mood-Erfahrung unterscheiden: Aufmerksamkeit für die emotionalen Inhalte, Gefühlsklarheit und Emotionsbeeinflussung von Emotionen im Sinne der Regulierung negativer Emotionen. Dazu ein Beispiel für den Coaching-Kontext: Als Coach ist man aufmerksam in Bezug auf die eigenen nonverbalen und verbalen Signale und kann z.B. die eigene Betroffenheit bei emotionsgeladenen Erzählungen des Klienten wahrnehmen und einordnen und sich schließlich trotz negativer Gefühle immer wieder entspannen.

Wie dargestellt sollte ein Coach emotionsspezifische Regulationsfertigkeiten aufweisen, um angemessen auf die eigenen Emotionen (intrapersonale Emotionsregulation) und die des Klienten (interpersonale Emotionsregulation) reagieren zu können. Wichtig anzumerken ist, dass diese Kompetenzen *trainierbar* sind.

Modell emotionaler Kompetenzen eines Coachs im Coaching-Prozess

Das entwickelte Kompetenzmodell zur Beschreibung emotionaler Kompetenzen eines Coachs im Coaching-Prozess ist mit seinen *neun Hauptkomponenten* in der Tabelle (S. 53) zu sehen. Für die Kompetenzmodellierung wurde eine „deduktive" Vorgehensweise (Schaper, 2009) gewählt, sodass Kompetenzkategorien aus bereits vorhandenen Konzepten und Modellen herangezogen und auf den Coaching-Kontext übertragen wurden. Dazu wurden die drei oben beschriebenen Theorien und Konzepte sowie Theorien und Wirkfaktoren der Psychotherapieforschung und theoretische Ansätze von Autoren, die sich vertiefter und differenzierter mit den emotionalen Anforderungen an einen Coach auseinandersetzen, herangezogen.

Folgend werden die *Kompetenzfacetten und -kategorien* des entwickelten Modells zur emotionalen Kompetenz von Coaches, das im Hinblick auf Fragen zur Reflexion und Weiterentwicklung dieser Kompetenzen ausgearbeitet wurde, praxisorientiert vorgestellt. Zukünftig soll das Modell mithilfe empirischer Verfahrensweisen konkretisiert, ausdifferenziert und validiert werden.

Intrapersonale Kompetenzen

(1) Wahrnehmen und Verstehen der eigenen Emotionen: Ein Coach sollte eigene Emotionen anhand von körperlichen Zuständen, Stimmungen und Gedanken richtig wahrnehmen, verstehen und ausdrücken können.

» Wahrnehmen der eigenen Emotionen: Kann ich meine eigenen Emotionen auf Basis meiner körperlichen Zustände, Stimmungen und Gedanken erkennen?
» Verstehen der eigenen Emotionen: Kann ich meine komplexen Emotionen und Gefühlsübergänge verstehen?
» Ausdrücken der eigenen Emotionen: Kann ich meine Emotionen sowie die dahinterstehenden Bedürfnisse verbal und nonverbal ausdrücken?

(2) Analysieren und Reflektieren eigener Emotionen und Haltungen: Ein Coach sollte die eigenen subjektiven Deutungen, Emotionen und Haltungen kritisch und konstruktiv evaluieren können.

» Selbstreflexionsfähigkeit: Kann ich meine Emotionen und mein Verhalten hinterfragen und evaluieren?
» Selbsteinschätzung: Kann ich meine eigenen Muster / blinden Flecken / Stärken und Schwächen richtig einschätzen und eingestehen?
» Selbsterfahrung: Weise ich eine breite Lebens- und Berufserfahrung auf?
» Intuitives Wissen/Bauchgefühl: Lasse ich mich von meinen intuitiven Impulsen leiten? Nutze ich diese auch als Informationsquelle?

(3) Authentizität/Echtheit: Als Coach bin ich aufrichtig und verhalte mich konform zu meinen zentralen Werthaltungen und meiner Persönlichkeit.

» Persönliche Integrität: Stimmen meine eigenen Werte, Überzeugungen und Ideale mit dem Verhalten des Klienten überein?
» Transparentes und ehrliches Coach-Verhalten: Verhalte ich mich dem Klienten gegenüber klar und ehrlich? Oder muss ich als Coach darüber nachdenken, wie ich mich verhalten soll?

(4) Intrapersonale Emotionsregulation: Ein Coach sollte die eigenen Emotionen bzw. den eigenen emotionalen Zustand entsprechend der geforderten Coaching-Situation steuern, regulieren oder beeinflussen können.

» Individuelle Life-Work-Balance: Achte ich in meinem Lebenskonzept auf eine persönliche Balance?
» Belastbarkeit: Nutze ich meine eigenen Ressourcen, um Stressoren während des Coachings entgegenwirken zu können?
» Intrapersonale Emotionsregulation: Kann ich eigene Emotionen und Impulse z.B. in emotionsgeladenen Situationen regulieren?
» Selbstvertrauen: Vertraue ich auf mein eigenes Tun und Handeln als Coach?

Interpersonale Kompetenzen

(5) Emotionale Fremdwahrnehmung – Wahrnehmen und Verstehen von Emotionen des Klienten: Ein Coach sollte die Emotionen des Klienten anhand von nonverbalen und verbalen Signalen in Bezug auf die Situation korrekt wahrnehmen, verstehen, ausdrücken und bewerten können.

» Wahrnehmen von Emotionen des Klienten: Kann ich die Emotionen des Klienten z.B. anhand seines Verhaltens / seiner Sprache erkennen und wahrnehmen?
» Verstehen von Emotionen des Klienten: Kann ich die Emotionen, Impulse und z.B. schwierige Gefühlsübergänge des Klienten verstehen?
» Ausdrücken von Emotionen: Kann ich auch die (dahinterstehenden) Emotionen des Klienten verbal und nonverbal ausdrücken?
» Bewerten: Kann ich zwischen (nicht) adäquaten, vorgespielten und (un-)echten Gefühlsausdrücken unterscheiden?

(6) Emotionale Fremdwahrnehmung – Empathie und achtsames Zuhören: Ein Coach sollte achtsam zuhören, sich gedanklich und gefühlsmäßig in die Klienten-Situation einfühlen und seine emotionalen Reaktionen und Befindlichkeiten richtig erkennen und deuten können, um entsprechend darauf zu reagieren.

» Kognitive Empathie: Kann ich den emotionalen Zustand des Klienten nachempfinden?
» Affektive Perspektivübernahme: Habe ich auch Wissen und Verständnis für den emotionalen Zustand des Klienten?
» Achtsames Zuhören: Kann ich fokussiert, sensibel, offen und wertungsfrei zuhören?

(7) Emotionale Fremdwahrnehmung – Bewusstsein für Übertragung: Ein Coach sollte sich der wechselseitigen Übertragung des Klienten bewusst sein.

Die emotionale Kompetenz eines Coachs	
Intrapersonale Kompetenzen (Hauptkomponenten)	**Interpersonale Kompetenzen (Hauptkomponenten)**
(1) Wahrnehmen und Verstehen der eigenen Emotionen	(5) Emotionale Fremdwahrnehmung: Wahrnehmen und Verstehen von Emotionen des Klienten
(2) Analysieren und Reflektieren eigener Emotionen und Haltungen	(6) Emotionale Fremdwahrnehmung: Empathie und achtsames Zuhören
(3) Authentizität / Echtheit	(7) Emotionale Fremdwahrnehmung: Bewusstsein für Übertragung
(4) Intrapersonale Emotionsregulation	(8) Interpersonale Emotionsregulation: Einflussnahme auf die emotionale Reaktion oder Bewertung des Klienten
	(9) Interpersonale Emotionsregulation: Emotionale Beziehungsgestaltung zwischen Coach und Klient

Tabelle: Modell zur Beschreibung emotionaler Kompetenzen im Coaching-Prozess (nach Niedermeier & Schaper, 2017)

» Bewusstsein für Übertragung: Bin ich aufmerksam für die Gefühle, die der Klient (in mir) auslöst?
» Übertragungsgefühle analysieren können: Kann ich meine Aufmerksamkeit auf die Ursachen der Übertragung richten?
» Professionelle Distanz wahren: Kann ich Distanz zum Klienten wahren und mich von Übertragungen lösen?
» Containment: Kann ich emotionale Spannungen, ungelöste Konflikte und unbewusste Inszenierungen des Klienten verstehen und zu einem geeigneten Zeitpunkt als Hypothese oder Anregung zurückgeben?

(8) Interpersonale Emotionsregulation – Einflussnahme auf die emotionale Reaktion oder Bewertung des Klienten: Kann ich gezielt durch Interventionsmaßnahmen Einfluss auf die Emotionen des Klienten nehmen (interpersonale Emotionsregulation)? Kann ich den Klienten dabei unterstützen, effektive individuelle Strategien der Emotionsregulation zu finden und zu entwickeln (Training von Regulationsstrategien)?

(9) Interpersonale Emotionsregulation – Emotionale Beziehungsgestaltung zwischen Coach und Klient: Ein Coach sollte dem Klienten Vertrauen, Wertschätzung, Respekt, adäquate Nähe und Distanz entgegenbringen, um eine Vertrauensbasis für die Coaching-Beziehung herzustellen und aufrechtzuerhalten.

» Herstellen einer vertrauensvollen Beziehung: Kann ich meine Aufmerksamkeit gezielt durch z.B. offene Körpersprache und -haltung sowie echtes Interesse zeigen? Kann ich ihn angemessen respektieren und wertschätzen? Kann ich ihm seine Grenzen aufzeigen? Kann ich einen offenen und ehrlichen Interaktionsstil anwenden und ihn emotional unterstützen?

Bei diesem Artikel handelt es sich um eine modifizierte Kurzfassung von: Niedermeier, Sarah & Schaper, Niclas (2017). Die Rolle der emotionalen Kompetenz von Coaches im Coachingprozess. Coaching | Theorie & Praxis, 3, S. 47–64. Veröffentlicht unter CC BY 4.0 Attribution Lizenz (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Die Autoren

Foto: Fotostudio Blickwinkel

Sarah Niedermeier ist Psychologin (Master of Science), Systemische Organisationsberaterin, Systemischer Coach und selbständige Unternehmensberaterin. Schwerpunkte: Konflikt, Risiko, Sicherheit, emotionale Anforderungen an einen Coach sowie emotionale Kompetenz und Persönlichkeitsentwicklung im Coaching.
niedermeier@nekc.de

Foto: Universität Paderborn

Prof. Dr. Niclas Schaper ist Diplom-Psychologe; Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Paderborn. Schwerpunkte: Kompetenzmodellierung und -messung, arbeitsplatzbezogenes und informelles Lernen, Weiterbildungsverhalten, Personal- und Organisationsentwicklung.
niclas.schaper@upb.de

Literatur

» **Bachkirova, Tatiana & Cox, Elaine (2007).** Coaching with emotion in organizations. *Leadership & Organization Development, 7*, S. 600–612.
» **Cremona, Katina (2010).** Coaching and emotions. *Coaching, 1*, S. 46–59.
» **Gross, James J. & Thompson, Ross A. (2007).** Emotion Regulation. In James J. Gross (Hrsg.), *Handbook of emotion regulation* (S. 3–26), New York: Guilford.
» **Kotte, Silja; Hinn, Denise; Oellerich, Katrin & Möller, Heidi (2016).** Der Stand der Coachingforschung. *OSC, 1*, S. 5–23.
» **Michel, Alexandra; Merz, Carolin; Frey, Andreas & Sonntag, Karlheinz (2014).** Was zeichnet einen kompetenten Coach im HR-Management aus? *OSC, 4*, S. 431–447.
» **Niedermeier, Sarah & Schaper, Niclas (2017).** Die Rolle der emotionalen Kompetenz von Coaches im Coachingprozess. *Coaching | Theorie & Praxis, 3*, S. 47–64.
» **Rindermann, Heiner (2009)**. *Emotionale-Kompetenz-Fragebogen*. Göttingen: Hogrefe.
» **Saarni, Carolyn (2002).** Die Entwicklung von emotionaler Kompetenz in Beziehungen. In Maria von Salisch (Hrsg.), *Emotionale Kompetenz entwickeln* (S. 3–30), Stuttgart: Kohlhammer.
» **Salovey, Peter & Mayer, John D. (1990).** Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*, S. 185–211.
» **Salovey, Peter; Mayer, John D.; Goldman, Susan L.; Turvey, Carolyn & Palfai, Tibor P. (1995).** Emotional attention, clarity, and repair. In James W. Pennebaker (Hrsg.), *Emotion, disclosure and health* (S. 125–154), Washington, DC: American Psychological Association.
» **Schaper, Niclas (2009).** Aufgabenfelder und Perspektiven bei der Kompetenzmodellierung und -messung in der Lehrerbildung. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand, 1*, S. 166–199.
» **Steiner, Claude (1999).** *Emotionale Kompetenz*. München: DTV.

Impressum

Herausgeber:
Christopher Rauen Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Rosenstraße 21 | 49424 Goldenstedt | Deutschland
Tel.: +49 541 98256-778 | Fax: -779
E-Mail: *coaching-magazin@rauen.de*
Internet: *www.rauen.de*

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Dr. Christopher Rauen
Sitz der Gesellschaft: Goldenstedt
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher i.S.d.P. und gemäß § 5 TMG: Christopher Rauen *(Anschrift wie oben)*

Redaktion:
David Ebermann *(de)* – Chefredakteur
Dr. Christopher Rauen *(cr)*
Alexandra Plath *(ap)*
Dawid Barczynski *(db)*

E-Mail an die Redaktion:
redaktion@coaching-magazin.de

Abonnement: Jahresabo (4 Ausgaben) | Print: 59,80 € inkl. USt. zzgl. Versandkosten (Deutschland 1,50 € pro Ausgabe, EU & Schweiz 4,00 € pro Ausgabe, weltweit 6,00 € pro Ausgabe) | Digital: ab 49,80 € inkl. USt.
www.coaching-magazin.de/abo

Erscheinungsweise: Vierteljährlich

Anzeigenredaktion:
anzeigen@rauen.de | Tel.: +49 541 98256-778 | Fax: -779

Mediadaten & Anzeigenpreise:
www.coaching-magazin.de/mediadaten.htm

Konzeption & Gestaltung: *www.werdewelt.info*
Bild-Quellennachweis: Titelseite © Atstock Productions | S. 4, 22 © Kelly Marken S. 4, 5, 27, 50, 52 © Peshkova | S. 4, 33, 34 © Jirsak S. 5, 38, 41 © Rawpixel.com | S. 5, 55 © amasterphotographer S. 43 © MrWhiskey | S. 47, 48 © PORTRAIT IMAGES ASIA BY NONWARIT | S. 57 © Nong Mars
Benutzung unter Lizenz von Shutterstock.com

Druck: Steinbacher Druck GmbH |
Anton-Storch-Straße 15 | 49080 Osnabrück
email@steinbacher.de | *www.steinbacher.de*

Hinweise:
Das Coaching-Magazin und alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Die Übernahme und Nutzung der Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung der Christopher Rauen GmbH. Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, sind jedoch unverbindlich und ohne Gewähr; eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem Warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Bildmaterial, Datenträger und Informationen sonstiger Art übernimmt die Coaching-Magazin-Redaktion keine Gewähr. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe / E-Mails – mit vollständigem Namen, Anschrift und E-Mail-Adresse – auch gekürzt zu veröffentlichen. Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie mit einer Veröffentlichung nicht einverstanden sind.

ISSN: 1866-4849

Das Letzte

EBERMANN: In dieser Ausgabe wird das Thema Coaching und Künstliche Intelligenz behandelt. Dem Einsatz entsprechender Algorithmen werden u.a. auch im Recruiting Chancen zugeschrieben, so z.B. die vorurteilsfreie Beurteilung der Bewerber. Ist das für den Analyseprozess im Coaching ein Zukunftsmodell?

RAUEN: Künstliche Intelligenzen sind bisher meist Werkzeuge zur Mustererkennung. Für Analyseprozesse kann das durchaus Sinn machen, so etwas einzusetzen. Eine automatisierte Beurteilung scheint mir jedoch schwierig zu sein.

EBERMANN: Ist Coaching hierfür zu sehr auf Reflexion ausgelegt, deren Wirksamkeit wiederum zu stark von Beziehungsqualität abhängt?

RAUEN: Das ist nur ein Problem. Es kommt bei den meisten Beurteilungssystemen hinzu, dass es sich um Selbstauskunftsverfahren handelt. Wenn man dort Unsinn angibt, kommt auch Unsinn heraus. Gleichzeitig sind solche Verfahren manipulierbar. Wenn man einen bestimmten Eindruck von sich vermitteln möchte, ist dies via Selbstauskunft vergleichsweise leicht möglich. Wer überprüft das, wenn das Verfahren automatisch verläuft?

EBERMANN: Vereinfacht gesprochen: Der Maschine fehlt die Menschenkenntnis. Noch, denn erste Anwendungen sind dazu in der Lage, auch non-verbale Kommunikation zu erkennen …

RAUEN: … was für gute Schauspieler und Selbstdarsteller aber auch kein Problem sein sollte …

EBERMANN: … dabei könnten vermutlich gerade viele dieser Personen ein gutes Coaching gebrauchen und von ihm profitieren. Was lernen wir daraus – je digitaler das Coaching, desto größer die Eigenverantwortung des Klienten?

RAUEN: Das wäre die wohlwollende Schlussfolgerung. Es wäre auch anders denkbar, eben in der Form, dass immer mehr Verantwortung abgegeben wird. Getreu dem Motto: Warum lernen, was man Siri und Alexa fragen kann? Bevor wir künstliche Intelligenzen schaffen, sollten wir vielleicht noch unsere eigene kultivieren …

Das Coaching Magazin im Abo

Praxis erleben | Wissen erweitern

Das Coaching-Magazin wendet sich an Coaches, Personalentwickler und Einkäufer in Unternehmen, an Ausbildungsinstitute und potenzielle Coaching-Klienten. Das redaktionelle Ziel ist es, dem Leser eine hochwertige Mixtur aus Szene-Informationen, Hintergründen, Konzepten, Portraits, Praxiserfahrungen, handfesten Tools und einem Schuss Humor anzubieten. Dabei ist der Redaktion wichtig, inhaltlich wirklich auf das Coaching als professionelle Dienstleistung fokussiert zu sein und nicht schon jedes kleine Kunststückchen aus dem Kommunikationstraining in Verbindung mit modischen Lifestyle-Themen zum Coaching hochzustilisieren.

Mediadaten: *www.coaching-magazin.de/mediadaten*

– Heftpreis –

Das Einzelheft kostet 19,80 €
inkl. 7% USt., zzgl. Versandkosten.

Jetzt das Einzelheft bestellen
www.coaching-magazin.de/abo/einzelheft

– Abonnement –

Die Abonnement-Laufzeit beträgt 12 Monate bzw. 4 Ausgaben. Unsere Digital-Modelle schließen unbegrenzten Zugriff auf *www.coaching-magazin.de* ein.

Print-Abonnement: 59,80 € zzgl. Versandkosten
Digital-Abonnement: ab 49,80 €
Kombi-Abonnement Print & Digital: ab 69,80 € zzgl. Versandkosten

Versandkosten:
Innerhalb Deutschlands: 1,50 € pro Ausgabe;
EU & Schweiz: 4,00 € pro Ausgabe;
weltweit: 6,00 € pro Ausgabe

Attraktive Studierendentarife

Jetzt das Abo online bestellen
www.coaching-magazin.de/abo