UNIKASSEL VERSITÄT

Stand der Coachingforschung
- Status quo und Zukunftsperspektiven

Prof. Dr. Heidi Möller
Universität Kassel, Institut für Psychologie,
Lehrstuhl für Theorie und Methodik der Beratung

Rückversicherung wechselseitiger Bedeutsamkeit

Beratung	Wissenschaft
wichtig, beraterisches Vorgehen wissenschaftlich abzusichern und zu professionalisieren (Qualitätssicherung!)	Dialog mit Praxisexperten wertvoll und unverzichtbar

ABER…

Vorwurf an die Wissenschaft: Sie …

… **inspiriert nicht**

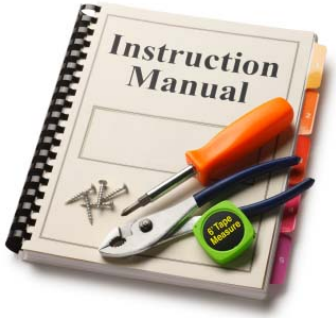
- ⇨ Nutzen von extrem komprimierten, englischsprachigen Kurzbeiträgen zu kleinteiligsten Aspekten von Beratung?

… **informiert nicht**

- ⇨ Forschungsergebnisse oft schwer verständlich und interpretationsbedürftig, Praxis weit weg vom Laborexperiment

… **instruiert nicht**

- ⇨ Kaum „wenn-dann-Regeln“ oder abgesicherte, fürs konkrete Beratungshandeln anwendbare Konzepte
- ⇨ *Wenn, würden erfahrene BeraterInnen sie nicht anwenden: nur Anfänger gehen regelgeleitet vor* (Dreyfus & Dreyfus, 1987)



Möller, Kotte & Oellerich, 2013; Padberg, 2012

Vorwurf an die Praxis: Sie …

… **vertritt „vor Eindeutigkeit strotzende Beratungskonzepte“**
(Scherf, 2010, S.11)

- ⇨ dabei fehlt bei vielem, was in Coaching/Supervision getan wird, die theoretisch-methodische Absicherung

… **verschließt sich vor der Forschung**

- ⇨ schwierige Stichprobengewinnung, kaum Öffnung von Beratungs-prozessen für Forscher, erst recht über post-hoc Befragungen hinaus (Audio- und Videoaufnahmen, Prozesserhebungen…)

… **will nur Legitimationsforschung und Bestätigung eigenen Tuns**

- ⇨ ist nicht wirklich interessiert an und lernbereit gegenüber Forschungsergebnissen (u.a. Padberg, 2012), sondern möchte vor allem das eigene Tun legitimiert wissen (Haubl, 2009)

UNIKASSEL VERSITÄT

Praxis und Wissenschaft
- Ein unüberwindlicher Gap?

Moeller, Kotte & Oellerich, 2013

Vom argwöhnischen Beäugen zur Begegnung zwischen den Systemen?

- **wechselseitige Enttäuschungs- und Kränkungsbereitschaft**
  - aufrechterhaltene gegenseitige Erwartungen ent-täuschen
  - ggf. auch schmerzhafte (Abschieds-)Prozesse
    z. B. liebgewonnene Referenztheorien, Selbstbild Wissenschaftler

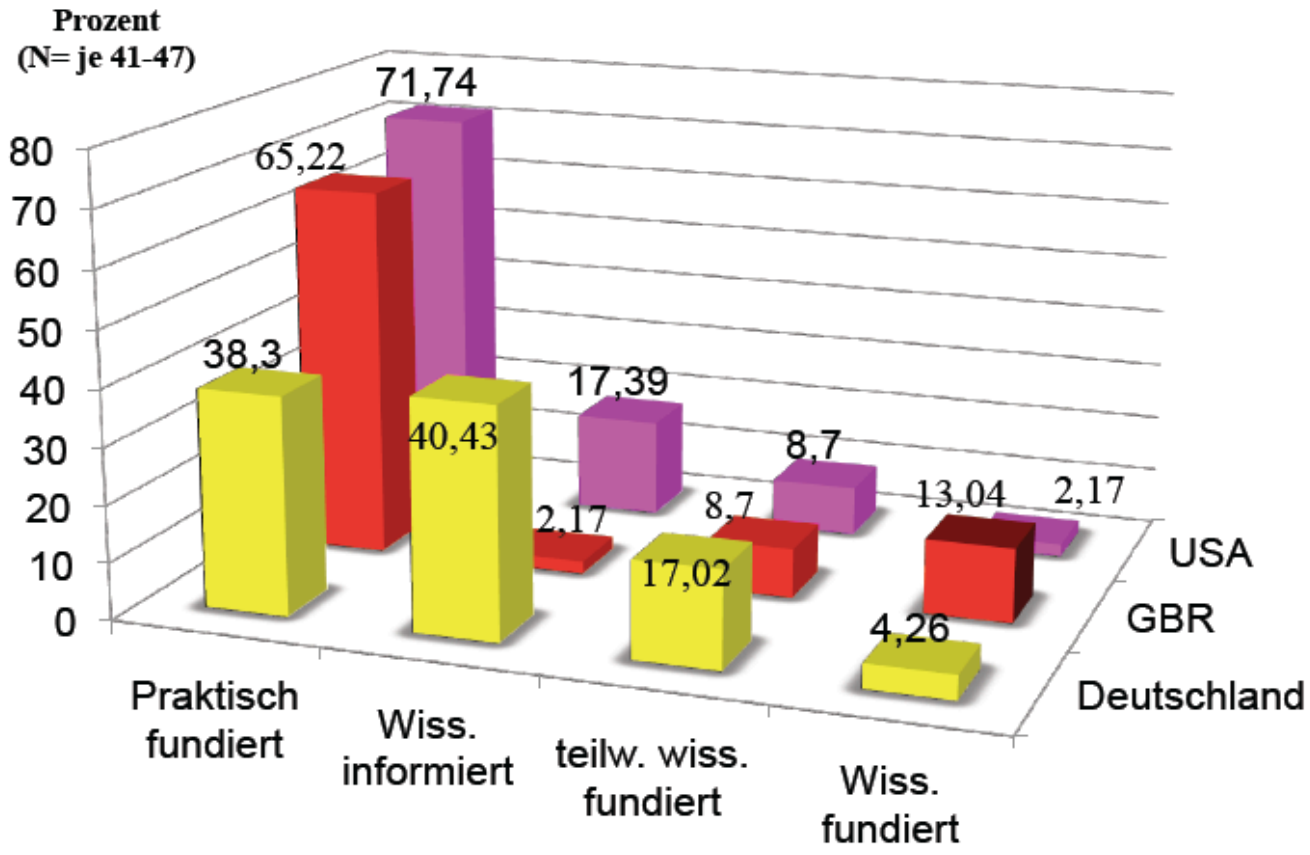
- **Brückenbauer und GrenzgängerInnen**
  - zwischen „A-Journals“ und Praktikerpublikationen
  - zwischen den Identitäten als ForscherIn und BeraterIn:
    forschende BeraterIn und beratende WissenschaftlerIn?

- **Integrationsorte**
  - zum Bündeln und Verfügbarmachen von „grauer Literatur“
  - zur Begegnung zwischen WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen

Distinkte Systeme

Exkurs: Praxis- oder wissenschaftlich fundierte Coachingweiterbildungen

Greif, 2014



Kolmogorov-Smirnov Test D (maximale Differenzen):
D/GB D= 0.35 p=.007; D/USA D= 0.33 p=.008; GB/USA D= 0.14 p=.794 (ns)

Beweggründe für die Teilnahme an Coachingforschung

- Taubner, Klasen & Munder (2014): Entwicklung des „Attitudes to Psychotherapy Research Questionnaire“ (APRQ) – erster Fragebogen zur Erforschung von Einstellungen gegenüber Psychotherapieforschung

- Anpassung des Fragebogens für die Coachingforschung als Online-Studie
  - Durchführungszeitraum: Mai 2014 bis Mai 2015
  - 24 Items, 5er-Likert Skala, soziodemografische Variablen
  - Stichprobe: N = 165 Coachs

    ⌀ 49,8 Jahre, 48 % Frauen, 52 % Männer
  - 2 qualitative Forschungsfragen

Teilnahmebereitschaft

	Ja/ N (%)	**Nein** / N (%)
Würden Sie an Coachingforschung teilnehmen?	87 (52.7)	59 (35.8)

	Ja/ N (%)	**Nein** / N (%)
Können Sie sich vorstellen, Ihre Coachingsitzungen aufzunehmen (Audio)?	81 (55.2)	54 (32.7)

	Ja/ N (%)	**Nein** / N (%)
Können Sie sich vorstellen, Fragebögen zur Messung der Wirksamkeit von Coaching zu nutzen?	123 (74.5)	21 (12.7)

	Ja/ N (%)	**Nein** / N (%)
Können Sie sich vorstellen, Fragebögen zur Messung des Coachingprozesses zu nutzen?	87 (52.7)	11 (6.7)

Quantitative Ergebnisse - Faktorenanalyse

Attitudes to Psychotherapy Research Questionnaire (APRQ)

Angepasst für die Coachingforschung

24 Items

4 Faktoren

Nutzen

Persönlicher Nutzen bzgl. Wissen und Nutzen für das Coaching selbst (z. B. Qualität) sowie Legitimation durch Forschung

Zweifel an Wirksamkeit

Generelle Zweifel des Coachs in Bezug auf die Wirksamkeit des Coachings und seine/ ihre Selbstzweifel als Coach

Schaden

Schaden für das Coaching durch Forschung und Angst des Coachs im Hinblick auf externe Bewertung

Externe Gründe

Mit Forschung assoziierter Aufwand

Voraussetzungen und Ausschlusskriterien (N = 133)

Nützliches Forschungskonzept (85)	Forschungskonzept (53)
Überschaubarer Aufwand - Entschädigung (50)	Zu viel Aufwand – keine Entschädigung (78)
Berücksichtigung der Belange von Coaches und Coachees (115)	Keine Berücksichtigung der Belange von Coaches und Coachees (62)
Arbeitsbündnis Forscher-Coach (46)	Kein/ schlechtes Arbeitsbündnis (37)

UNIKASSEL VERSITÄT

Exemplarische Bestandsaufnahme zum Stand der Forschung

- Was wir in der Coachingforschung bereits wissen

Stand der Coachingforschung

- **Flickenteppich oft unverbundener Ansätze**
  - heterogene Qualität
  - schwache theoretische Fundierung
  - uneinheitliche Coaching-Definitionen
  - wenig standardisierte Methoden

- **„Standing“ innerhalb der akademischen Psychologie (Dtl.)**
  (noch?) schwach

- **Nur langsam: Herausbildung einiger universitärer „Inseln“**
  systematischer Forschungsschwerpunkte statt Vielzahl einzelner Abschlussarbeiten

u.a. Ely et al., 2010; Greif, 2013; Künzli, 2009

Frontier of research: „Ist“

A *research frontier:* a place where innovative research pushes the boundaries of science or knowledge. It may also be an outpost, a remote or isolated place.

http://researchfrontier.wordpress.com

Frontier of research: „Soll“

Ziel ist es, die Grenze nach außen zu verschieben und somit das Unbekannte zu reduzieren. (Kelly-Irving 2014)

http://researchfrontier.wordpress.com

Prozess-Outcome-Evaluation von Coaching

2) Wirkfaktoren - Prozessqualität

Voraussetzungen
Input

- Coach Charakteristika
- Coachee Charakteristika
- Organisationale Charakteristika

Prozessvariablen
Process

- Verhalten des Coachs des Coachees
- Coach-Coachee-Beziehung
- Aufgabenaspekt Zielklärung
- Strukturvariablen

Organisationale Kontextfaktoren

1) Wirksamkeit - Ergebnisqualität

Ergebnisse
Outcome

- Zufriedenheit
- Lernen (kognitiv/ affektiv)
- Verhalten (Transfer)
- Organisationale Ergebnisse

kurzfristig – langfristig

Ely et al., 2010; Greif, 2013; Heß & Roth, 2001; Kirkpatrick, 1976, 1994; Kraiger et al., 1993; Riedelbauch & Laux, 2011; Ting & Hart, 2004, Wissemann, 2006; zitiert in Möller & Kotte, 2011

1) Wirksamkeit/ Ergebnisqualität – Coaching-Wirkmodell

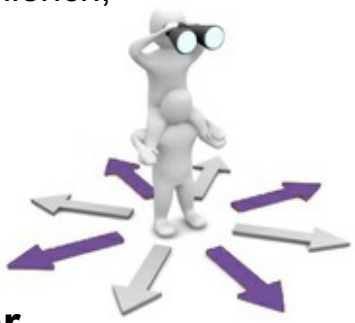
Angelehnt an die Klassifizierung nach Greif (2008)

Stark explorativ

Evaluationsebenen (Kirkpatrick, 1994)	**Allgemeine Ergebnismaße**	**Spezifische Ergebnismaße**
Reaktionsebene	▪ Allgemeine Erfolgseinschätzung, Zufriedenheit ▪ Reduktion negativer Affekte, Steigerung des Wohlbefindens (Grant et al., 2010; Theboom et al., 2014)	
Lernebene	▪ Selbstreflexion (Mäthner et al., 2005) ▪ Selbstwirksamkeit (Evers et al., 2006; Leonard-Cross, 2010)	▪ Problemklarheit, Offenheit für Erfahrungen, soziale Kompetenzen, Problembewältigung im sozialen Umfeld, Selbststeuerung (Finn et al. 2006; Offermanns 2004; Spence und Grant 2005) ▪ Bewusstsein über eignes kontraproduktives Verhalten (Cox & Patrick, 2012)
Verhaltensebene	▪ Zielerreichung	▪ Effektive Führung, Verbesserung interpersonaler Beziehungen, Zusammenarbeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktbewältigung, Persönlichkeitsentwicklung (u. a. Curtis und Kelly, 2013; De Haan et al. 2013; De Meuse 2009; Theeboom et al. 2014).
Ergebnisebene		▪ Arbeitsleistung (Cox und Patrick, 2012)

Wirkfaktoren/ Prozessqualität

- Deutlicher **weniger Prozess- als Ergebnisforschung**
- Großteil quantitativer Forschungen untersucht die Wirksamkeit von Coaching – neuere Studien fokussieren häufig Coach-Coachee-Beziehung (Kotte, Oellerich, Schubert & Möller, 2015)



Input-Variablen auf Coachee-Seite:

- ✓ Zusammenhang zwischen **Gewissenhaftigkeit, Offenheit, emotionaler Stabilität und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen** der Coachees mit der wahrgenommenen Ergebnisqualität (De Haan et al. 2013, Stewart et al. 2008)
- ✓ Bereitschaft, **sich auf das Coaching einzulassen** als wichtiger Einflussfaktor für die wahrgenommene Ergebnisqualität (Ely et al., 2010)

2) Wirkfaktoren/ Prozessqualität

Input-Variablen auf Coach-Seite:

- ✓ methodische Kompetenz, fundierte **Ausbildung**, Fähigkeit zur **professionellen Zielklärung** mit Klient und Organisation (Greif 2012; Freitag 2011)
- ✓ diagnostische und planerische **Fähigkeiten**, Interventions- und Problemlöse-Fähigkeiten, Wissen, **persönliche Charakteristika** (Bono et al., 2009)
- ✓ Befragung von Coachees: Einblick in und Bewusstsein über Probleme des Coachees, Wissen und Erfahrung, **Unterstützung des Coachees** während des Prozesses (De Haan et al., 2011)

Verhalten des Coachs (Prozess-Variablen):

- ✓ Breite der von Coachs **angewandten Techniken** beeinflusst die von Coachees wahrgenommene Ergebnisqualität (De Haan et al. 2013);
- ✓ **Kein Einfluss von Selbstwirksamkeitsüberzeugungen** des Coachs auf die wahrgenommene Ergebnisqualität der Klienten (De Haan et al. 2013)

2) Wirkfaktoren/ Prozessqualität

- **Zwei zentrale, mehrfach replizierte Prozess-Faktoren**

  1) Qualität der Coach-Coachee-Beziehung *(größte Studienanzahl)*
     (u. a. Mäthner et al. 2005; Runde und Bastians 2005; Behrendt 2004)

  2) Aufgabenaspekt Zielklärung
     (u. a. Brauer 2006; Mäthner et al. 2005; Willms, 2004)

1) Coach-Coachee-Beziehung

- ✓ **signifikanter Prädiktor** für die wahrgenommene Güte des Ergebnisses von Coachingprozessen (Baron und Morin 2009, 2012; Boyce et al. 2010; De Haan et al. 2013)
- ✓ **zielorientierte Beziehung** sagt signifikant den Coaching-Erfolg vorher, Zufriedenheit mit der Beziehung jedoch nicht (Grant 2013b)
- ✓ Fokussierung von
  - Wertschätzung und Unterstützung (Greif, 2008)
  - Rapport, Zusammenarbeit und Commitment (Ting und Hart 2004)
  - Vertrauen und Vertraulichkeit (Ely et al., 2010)

Kotte, Oellerich, Schubert, Möller (2015);
Möller & Kotte, 2011

2) Wirkfaktoren/ Prozessqualität

1) Coach-Coachee-Beziehung

- ✓ große Ähnlichkeit Coach-Coachee bzgl. **Ausprägung verbaler und non-verbaler Affiliation und Dominanz** → positive Beurteilung der Beziehungsqualität und der Zielerreichung durch den Coachee (Ianiro et al. 2012)
- ✓ **ähnliche Ausprägung von Dominanz** → hohe Zufriedenheit seitens Coachee (Van Oorsouw et al., 2013)
- ✓ Insbes. **Nähe und gegenseitiges Vertrauen, Commitment, Komplementarität** ausschlaggebend für den Prozess (Alvey und Barclay 2007, Blattner 2005, Jowett et al. 2012, Neukom et al. 2011)

2) Wirkfaktoren/ Prozessqualität

2) Aufgabenaspekt Zielklärung

- ✓ **Präzise Formulierung** von Coaching-Zielen, Herstellung von **Bindung** an die Ziele und **Kontrolle** dieser (Behrendt 2004, De Meuse et al. 2009, Möller und Kotte 2011)
- ✓ Coaching kommt zu den besten Ergebnissen, wenn es **direkt an Ziele gebunden** ist (De Meuse, 2009)
- ✓ mangelnde Zielfokussierung beeinträchtigt den Coachingerfolg (Schermuly et al., 2014)

Erste empirische Belege zu weiteren Wirkfaktoren

- ✓ Ressourcenaktualisierung, Umsetzungsunterstützung, individuelle Analyse und Anpassung (Möller & Kotte, 2011)
- ✓ **Wendepunkte** *(„critical incidents“)* im Prozess: ein oder mehrere kritische Momente pro Coaching-Sitzung, jedoch durch Coach und Coachee unterschiedlich berichtet (De Haan und Nieß 2012)

Kotte, Oellerich, Schubert, Möller (2015);
Möller & Kotte, 2011

Ergebnisse der vier Coaching-Metaanalysen

Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Coaching

- Schwache bis mittlere/ starke Effekte für die generelle Wirksamkeit von Coaching in allen vier Metaanalysen: mittlerweile **belastbare Ergebnisse dafür, dass Coaching wirkt**

- Jedoch starke Bandbreite an Effektstärken → Coaching wirkt nicht immer (auch keine Wirkung oder negative Effekte sind möglich, *De Meuse et al., 2009*)
  - Förderliche und hinderliche Faktoren für die Wirksamkeit?

- **Effektstärken** sind insgesamt **vergleichbar mit** denen von **Trainingsinterventionen** (*Jones et al. 2015*)

- Coaching hat insgesamt **stärkere und konsistentere positive Effekte als Mehrperspektiven-Feedback** (*Jones et al., 2015*)

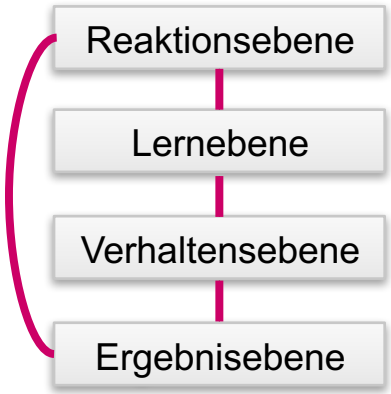
Ergebnisse der vier Coaching-Metaanalysen

Wirksamkeit in Abhängigkeit von unterschiedlichen Kategorien und Ergebnismaßen

- Bezug auf Taxonomie der Trainings-Outcomes: **positive Effekte auf allen Ebenen**
- Performance-Outcomes (Ergebnisebene) deutlich größer als affektive und verhaltensorientierte Wirkungen (Jones et al. 2009)
- Keine Unterscheidung von Effekten auf affektiver und Verhaltensebene (Sonesh et al. 2015)

➢ Unterschiedliche Ergebnisse lassen auf **Unterschied zwischen Coaching und Training** schließen: bei Trainings ergibt sich ein Muster abnehmender Effektstärken von der Lernebene bis zur Ergebnisebene (**Transferproblem**), dies ist **bei Coachings nicht zu beobachten**

  - Erklärung lt. *Sonesh et al. (2015):* Coaching ist personalisierter und individueller als Training, ermöglicht selbstgesteuerten Lernprozess, unterstützt Entwicklungen, die im Alltag erprobt werden



Ergebnisse der vier Coaching-Metaanalysen

Wirksamkeit in Abhängigkeit der Beurteilungsquelle (Selbst- vs. Fremdbeurteilung)

- Deutlich höhere mittlere Effektstärke für den selbst eingeschätzten als für den von anderen (Coach/ Vorgesetzte) eingeschätzten Coachingerfolg (De Meuse et al. 2009)
  - Analog zur Trainingsforschung (Taylor et al., 2009)

Wirksamkeit in Abhängigkeit vom Studiendesign

- leichte Tendenz, dass einfache Prä-Post-Vergleiche die „Netto-Wirkung“ von Coaching eher überschätzen (im Gegensatz zu Kontrollgruppen-Designs)
  - Analog zur Trainingsforschung (u. a. Collins und Holton 2004)

Ergebnisse der vier Coaching-Metaanalysen

Wirkfaktoren für den Coachingerfolg: Coachingprozess und –settings

- Kein konsistenter Einfluss der **Dauer des Coachings** auf die Wirksamkeit
- **Mehrperspektiven- bzw. 360°-Feedback** ausschließlich zur Messung der Wirksamkeit von Coaching vs. Bearbeitung des Feedbacks im Coachingprozess: jeweils positive Effekte, jedoch deutlich größere bei ausschließlichem Einsatz zur Erfolgsmessung (Jones et al. 2015)
- **Face-to-face vs. Blended Coaching**: beide Formate gleich effektiv (Jones et al. 2015)
- **Beziehungsqualität Coach-Coachee**: signifikanter Einfluss der Beziehung auf den Coachingerfolg (Sonesh et al. 2015) → lt. Autoren wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu Trainings

Ergebnisse der vier Coaching-Metaanalysen

Wirkfaktoren für den Coachingerfolg: Merkmale des Coachs

- **Externer vs. interner Coach**: beide Formen wirksam, jedoch ergeben sich für interne Coachs stärkere positive Effekte (Jones et al. 2015) → Erklärung durch Vertrautheit mit der Organisationskultur
- **Fachlicher Hintergrund und Expertise des Coachs**: stärkere positive Effekte für Coachs mit fachlich gemischtem Hintergrund gegenüber Coachs mit reinem psychologischen bzw. reinem nicht-psychologischen Hintergrund; keine Unterscheidung des Coachingerfolgs zwischen Experten und Novizen (Sonesh et al. 2015)

Wirkfaktoren für den Coachingerfolg: Merkmale des Coachees

- **Studierende vs. Professionals**: generelle Wirksamkeit von Coaching bei Studierenden höher als bei Professionals (sowohl bei Professionals mit als auch bei solchen ohne Führungsverantwortung)

Ergebnisse der vier Coaching-Metaanalysen

- Sehr geringe Anzahl an Primärstudien, auf die Metaanalysen zurückgreifen können, spiegelt den aktuellen Stand der Coachingforschung wider: **Es mangelt an methodisch hochwertigen Studien**, so dass die **Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt** ist.

Anforderungen an zukünftige Coachingforschung

I. **Theoretische Fundierung:** systematische Nutzung zur Hypothesenbildung, Anleihen aus Psychotherapie- *und* Trainingsforschung

II. **Methodische Breite:** Integration quantitativer und qualitativer Zugänge; einheitliche, standardisierte, reliable und validierte Erhebungsmethoden

III. **Große Stichproben** und **Längsschnittstudien**

IV. **Prozessforschung:** *Wie und wodurch* wirkt Coaching? → Wirkfaktoren

V. **„Echte“ Coaches** statt Forschung mit Studierenden

VI. **Mehrperspektivität:** Gegenüberstellung der Einschätzungen der verschiedenen am Coaching beteiligten Akteure

VII. **Berücksichtigung des organisationalen Kontexts** als Prozess-, Ergebnis- und Kontextvariable

VIII. **Erfolgreiche vs. misslungene Coachingprozesse** betrachten, um mögliche schädliche Wirkungen zu identifizieren

Möller und Kotte (2011)

UNIKASSEL VERSITÄT

Coachingforschungs-Studie

Coachingforschungs-Studie

Was wird erforscht?

- **Wie** und **wodurch** wirkt Coaching - wie kommt der Erfolg im Coaching zustande?
- **Was passiert** tatsächlich im Coaching?
- Wie können Coachs ihr **Vorgehen optimieren**?

→ **Prozess- und Ergebnisstudie**: **Einflussfaktoren auf die Wirksamkeit** von Coaching

2 Optionen: **A)** Prä-Post-Messung (Fragebogen) **B)** Prä-Post- und Prozess-Messung

Prä-Messung (Paper and Pencil)
- Coach
- Coachee

→ Coachingsitzungen (Audio-Aufzeichnungen → Prozessforschung)

→ Post-Messung 1 (Paper and Pencil)
- Coach
- Coachee

→ 6 Monate

→ Post-Messung 2 (Paper and Pencil)
- Coachee

Nutzen für Wissenschaft und Praxis?

- Vernetzung von Wissenschaft und Praxis
- Wissenschaftliche Untermauerung und Weiterentwicklung von Coaching
- Integration von Erfahrungs- und Wissenschaftswissen
- Qualitätssicherung von Coachingprozessen
- Wichtiger Schritt zur Professionalisierung von Coaching

Coachingforschungs-Studie

Fragebögen (Prä-Post): Welche Dimensionen werden erforscht?

	Coach	Coachee

Prä	▪ Soziodemografische Angaben
	▪ Anlass/ Ziele des Coachings
	▪ Selbsteinschätzung zu …
	  ▪ … Reflexion
	  ▪ … Persönlichkeit
		▪ Soziodemografische Angaben
		▪ Ziele des Coachings & Erreichung
		▪ Selbsteinschätzung zu … (u. a.)
		  ▪ … (Selbst)Reflexion
		  ▪ … Empathie
		  ▪ … Selbstwirksamkeit
		  ▪ … Arbeitszufriedenheit
		  ▪ …ggf. Führungsverhalten

Post	▪ Coaching-Setting ▪ Wahrnehmung der Arbeitsbeziehung ▪ Erzielte Ergebnisse	▪ Wahrnehmung der Arbeitsbeziehung ▪ Erzielte Ergebnisse

Ablauf	▪ Vor Beginn des Coachingprozesses
	▪ Nach Ende des Coachingprozesses
	  ▪ Dauer: je 10 Minuten
		▪ Vor Beginn des Coachingprozesses
		▪ Nach Ende des Coachingprozesses
		▪ 6 Monate nach dem Coachingprozess
		  ▪ Dauer: je 15 - 20 Minuten

Coachingforschungs-Studie

Prozess-Instrumente (Kodierung der Audio-Aufzeichnungen)

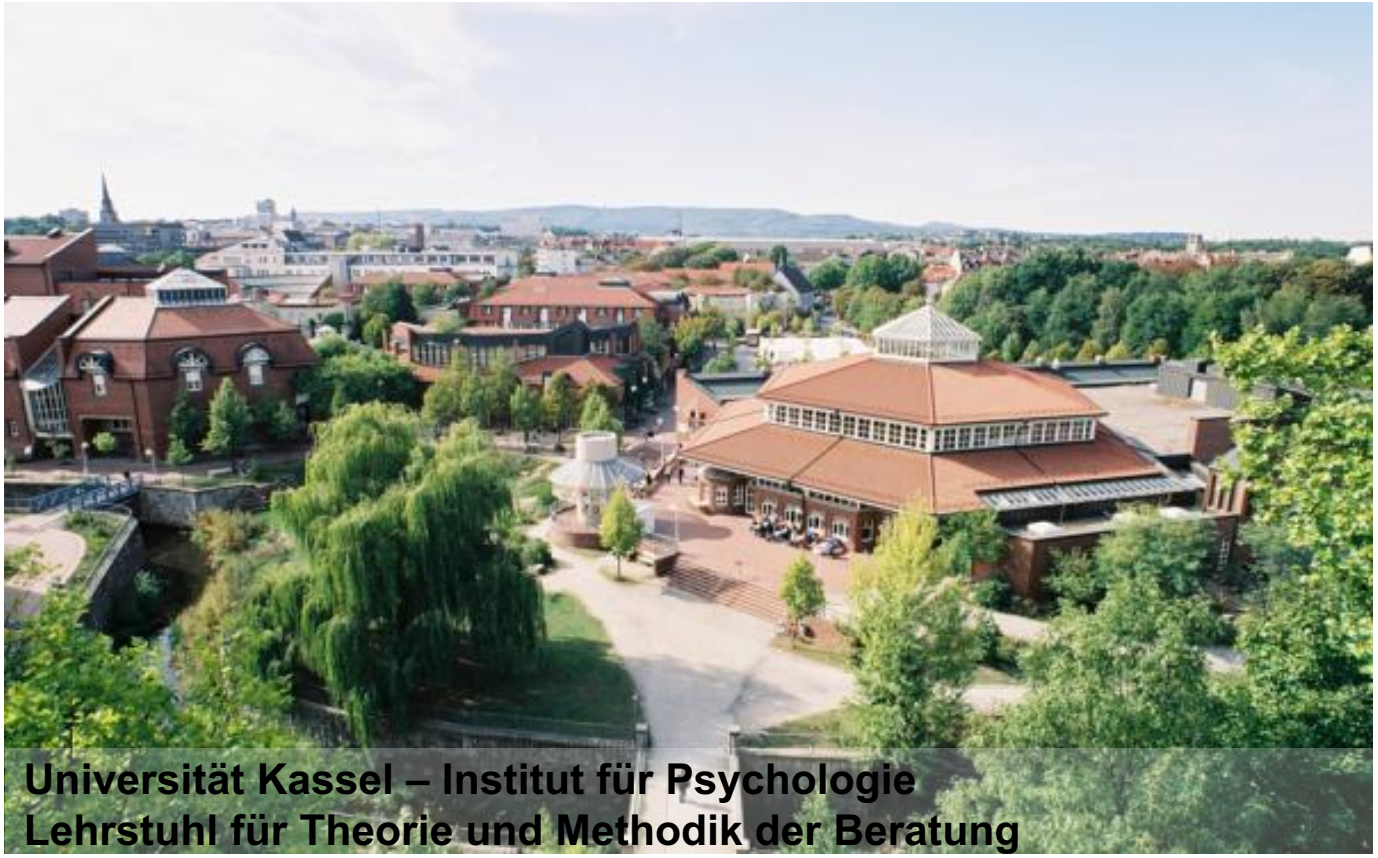
	Instrument (adaptiert auf Coaching)	Inhalt
Coach	RF-Q-Sort	Ausmaß der Mentalisierungsförderung durch den Coach
Coach	CPPS: Comparative Psychotherapy Process Scale (erweitert)	Anwendung von eher psychodynamischen oder eher kognitiv-behavioralen Interventionstechniken (+ systemisch + humanistisch)
Coachee	Experiencing Scale	Emotionale Verarbeitungstiefe des Coachee
Coachee	Reflective Functioning Scale	Mentalisierungsfähigkeit des Coachee pro Sitzung

UNIKASSEL VERSITÄT

Coachingforschungs-Studie

UNIKASSEL VERSITÄT

Danke für die Aufmerksamkeit!



Universität Kassel – Institut für Psychologie
Lehrstuhl für Theorie und Methodik der Beratung

Literatur

Baecker, Dirk. (1998). Zum Problem des Wissens in Organisationen. *Organisationsentwicklung, 3,* 4–21.

Ely, K., Boyce, L.A., Nelson, J.K., Hernez-Broome, G. & Whyman, W. (2010). Evaluating leadership coaching: A review and integrated framework. *Leadership Quarterly, 21,* 585-599.

Greif, S. (2013). Conducting organizational based evaluations of coaching and mentoring programs. In: Passmore, J., Peterson, B. & T. Freire (Hrsg.). *Handbook of Coaching and Mentoring Psychology*. Chichester: Wiley Blackwell.

Haubl, R. (2009). Unter welchen Bedingungen nützt die Supervisionsforschung der Professionalisierung supervisorischen Handelns? In: Haubl, R. & Hausinger, B. (Hrsg.). *Supervisionsforschung. Einblicke und Ausblicke*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Hausinger, B. (2009). Einblicke. In: Haubl, R. & Hausinger, B. (Hrsg.). *Supervisionsforschung. Einblicke und Ausblicke*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Kanning, U.P., von Rosenstiel, L. & Schuler, H. (Hrsg.) (2010). *Jenseits des Elfenbeinturms. Psychologie als nützliche Wissenschaft.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Kieser, A. (2005). *Wissenschaft und Beratung*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.

Kotte, S., Hinn, D., Oellerich, K. & Möller, H. (2016). Der Stand der Coachingforschung: Kernergebnisse der vorliegenden Metaanalysen. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 1, 5-23.

Kotte, S., Oellerich, K., Schubert, D. & Möller, H. (2015). Das ambivalente Verhältnis von Coachingforschung und –praxis: Dezentes Ignorieren, kritisches Beäugen oder kooperatives Miteinander? In: Schreyögg, A. & Schmidt-Lellek, C. (Hrsg.). *Die Professionalisierung von Coaching*. Wiesbaden: Springer.

Literatur

Künzli, H. (2009). Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching. *Organisationsberatung Supervision Coaching, 16*(1), 1-15.

Linley, P.A. (2006). Coaching Research: Who? What? Where? When? Why*? International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 4*(2), 1-7.

Möller, H. (2015). Supervisions- und Coaching Kompetenz-Forschung. *Psychotherapieforum*, Wien: Springer.

Möller, H., Kotte, S. & Oellerich, K. (2013). Coaching-Praxis und Wissenschaft - ein unüberwindlicher Gap? *CoachingMagazin, 2013, 1,* 35-39.

Möller, H. & Kotte, S. (2011). Die Zukunft der Coachingforschung. *Organisationsberatung Supervision Coaching, 18*(4), 445-456.

Möller, H., Oellerich, K., Schubert, D. & Kotte, S. (2014). Beratungsforschung mit, für oder ohne die Praxis? *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 21, 313-327.

Padberg, T. (2012). Warum lesen Psychotherapeuten keine Forschungsliteratur*? Psychotherapeutenjournal*, 1, 10-17.

Petzold, H.G., Schigl, B., Fischer, M. & Höfner, C. (2003). *Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation.* Opladen: Leske + Budrich

Scherf, M. (2010). *Strukturen der Organisationssberatungsinteraktion. Interdisziplinäre Beratungsforschung.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schermuly, C. C., Schermuly-Haupt, M.-L., Schölmerich, F. & Rauterberg, H. (2014). Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie … Negative Effekte von Coaching. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie.*

Literatur

Taubner, S., Klasen, J. & Munder, T. (2014): Why do psychotherapists participate in psychotherapy research and why not? Results of the Attitudes to Psychotherapy Research Questionnaire with a sample of experienced German psychotherapists. *Psychotherapy Research*, DOI: 10.1080/10503307.2014.938256.

Wegener, R., Fritze, A. & Loebbert, M. (2012*). Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog*, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.