



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Psychologische Diagnostik im Coaching

MASTER-ARBEIT

2024

Autorin

Kappeler-Wirz, Melanie Deborah

Betreuungsperson

Pässler, Katja

Praxispartnerin

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Hochschule für Angewandte Psychologie

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersucht, welchen Stellenwert psychologische Diagnostik im Coaching hat, welche diagnostischen Verfahren in das Coaching Eingang finden und zu welchem Zweck diese verwendet werden. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein explorativer quantitativer Forschungsansatz gewählt. Konkret wurde ein Fragebogen entwickelt und validiert, welcher mit Hilfe einer Onlinebefragung Coachenden aus der Schweiz, aus Deutschland und Österreich vorgelegt wurde. Die Aussagen von $n = 78$ Coachenden wurden mittels deskriptiver Statistik und statistischer Tests geprüft.

Die Ergebnisse zeigen, dass die psychologische Diagnostik im Coaching einen mittleren Stellenwert hat. Alter, Abschluss einer spezifischen Diagnostikausbildung und Dauer der Coachingtätigkeit haben einen signifikanten Einfluss auf den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching. Auch lassen die Ergebnisse erkennen, dass im Coaching verschiedene diagnostische Verfahren eingesetzt werden. Der Einsatzzweck dieser Verfahren liegt vor allem darin, eine Innovation im Denken, Fühlen und/oder Handeln der Klienten auszulösen.

Abstract

This study examines the significance of psychological diagnostics in coaching, investigating which diagnostic procedures are used in coaching and for what purpose.

An exploratory quantitative research approach was chosen to answer the research questions. Specifically, a questionnaire was developed and validated, which was presented to coaches from Switzerland, Germany, and Austria with the help of an online survey. The statements of 78 coaches were examined using descriptive statistics and statistical tests.

The results show that psychological diagnostics are of middling importance in coaching. Significant influences on the importance of psychological diagnostics in coaching are age, completion or otherwise of specific diagnostic training, and length of time working as a coach. The results also show that various diagnostic procedures are used in coaching. The main purpose of these diagnostic procedures is to trigger an innovation in the client's thoughts, feelings, and/or actions.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
Abstract	3
Inhaltsverzeichnis	4
Einleitung	6
Theoretische Grundlagen	9
<i>Psychologische Diagnostik</i>	<i>9</i>
Gegenstand und Aufgabe der psychologischen Diagnostik	9
Anwendungsgebiete und Fragestellungen	10
Definition psychologische Diagnostik	12
Status-/Veränderungsdiagnostik.....	13
<i>Coaching</i>	<i>14</i>
Definition Coaching.....	14
Phasenmodell im Coaching	14
Qualität und Qualitätskonzepte von Coachings	17
<i>Psychologische Diagnostik im Coaching</i>	<i>21</i>
Stand der Forschung und aktuelle Studien	23
Gründe für ein systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching	25
Diagnostische Methoden und Datenquellen im Coaching	27
Gütekriterien von Messinstrumenten und Erhebungsverfahren.....	31
Das Kasseler Coaching Raster	32
Einfluss von professionellem Hintergrund, Ausbildung und Coachingschule auf die psychologische Diagnostik im Coaching.....	34
<i>Ableitung der Fragestellungen und Hypothesen</i>	<i>35</i>
Methode	39
<i>Fragebogenkonstruktion</i>	<i>41</i>
Literaturrecherche Fragebogen	41
Itemgenerierung und Itemselektion.....	43
Zusammenstellung Fragebogen.....	44
<i>Durchführung</i>	<i>48</i>
Stichprobe.....	49
<i>Evaluation Fragebogen</i>	<i>50</i>
Evaluation Stellenwert- und Qualitätsskala	50
Evaluation der Korrelationen der Items zu den Coachingphasen	54
Evaluation Skala berufliche Selbstwirksamkeit.....	54
<i>Datenauswertung</i>	<i>55</i>
Fragestellung 1 und Hypothese 1.....	56
Fragestellung 2, Hypothese 2 und 2a.....	59
Fragestellung 3.....	62
Fragestellung 4.....	65

Fragestellung 5 und Hypothese 5	66
Ergebnisse	67
<i>Ergebnisse Evaluation Fragebogen.....</i>	<i>67</i>
Ergebnisse Evaluation Stellenwertskala	67
Ergebnisse Evaluation Coachingphasen	71
Ergebnisse Evaluation Coachingqualitätsskala.....	72
Ergebnisse Evaluation Ergebnisqualitätsskala.....	75
Ergebnisse Evaluation Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	76
<i>Ergebnisse Fragestellungen und Hypothesen.....</i>	<i>77</i>
<i>Fragestellung 1 und Hypothese 1</i>	<i>77</i>
<i>Fragestellung 2, Hypothese 2 und Hypothese 2a</i>	<i>84</i>
<i>Fragestellung 3</i>	<i>87</i>
<i>Fragestellung 4</i>	<i>91</i>
<i>Fragestellung 5 und Hypothese 5</i>	<i>91</i>
Diskussion	93
<i>Darstellung und Diskussion der Ergebnisse</i>	<i>93</i>
<i>Praktische Implikationen</i>	<i>104</i>
<i>Ausblick.....</i>	<i>108</i>
Literaturverzeichnis.....	111
Tabellenverzeichnis.....	118
Abbildungsverzeichnis	120
Anhang.....	121
<i>Anhang A - Fragebogen</i>	<i>121</i>

Einleitung

Es gibt bereits viel Literatur und zahlreiche Studien zum Thema Coaching. Was in der Coachingliteratur bislang überraschend wenig präsent ist, sind Themen mit Bezug zur psychologischen Diagnostik. Es wird zunehmend angenommen, dass ohne saubere Diagnostik kein guter Coachingsprozess gelingen kann (Möller & Kotte, 2013) und dass diagnostische Kompetenzen auch für Coachende von zentraler Bedeutung sind (Leitner, 2008). Für Kuhl ist Diagnostik im Coaching sogar der Königsweg zur Intervention (Schwertl & Kuhl, 2009). Jedoch zeigt sich in der Diskussion mit Coachenden, dass es auch andere Haltungen zur Diagnostik im Coaching gibt (Möller & Kotte, 2013). So betonen de Haan und Metselaar (2015) beispielsweise, dass der Einsatz psychologischer Tests im Coaching zu einer problematischen Asymmetrie zwischen Coachenden und Klienten führen kann. Schwertl erwähnt zudem, dass der Einsatz von Diagnostik im Coaching Fachwissen voraussetzt, über welches professionelle Coachende oft nicht verfügen.

Das diagnostische Vorgehen von Coachenden ist zugleich auch Ausdruck ihres professionellen Hintergrunds (Kotte & Möller, 2016). Jede coachende Person setzt ihren beruflich sozialisierten Schwerpunkt und betreibt implizit in jedem Fall Diagnostik: Sie sammelt Informationen, um die Klienten und ihr Umfeld zu verstehen und das eigene beraterische Handeln darauf abzustimmen (Jäger & Petermann, 1995). Je nach Ausbildung sind die Diagnostikkenntnisse von Coachenden gemäss Möller, Beinicke und Bipp (2022) unterschiedlich. Für Coachende mit einem Psychologiestudium beispielsweise ist die Diagnostik ein bekannter Kompetenzbereich. Gleichzeitig erkennen auch zahlreiche Coachende ohne Psychologiestudium die

Relevanz und Sinnhaftigkeit eines systematischen diagnostischen Vorgehens und möchten ihre Kompetenzen in diesem Bereich verbessern (Möller et al., 2022).

Bei organisationalen Veränderungsprozessen sowie bei personenbezogenen Fragestellungen ist der Einsatz von Coaching in der Praxis weit verbreitet und etabliert (Möller et al., 2022). In den letzten Jahren stieg die Nachfrage nach Coaching stetig. Dadurch wurde auch die Berufsgruppe der Coachenden immer grösser (Möller & Kotte, 2016). Der Begriff Coach/Coachin ist nicht geschützt und es gibt keine allgemein anerkannte Ausbildung (Möller & Kotte, 2016). Dementsprechend ist der Markt an Coachingangeboten qualitativ heterogen (Möller & Kotte, 2016). Die Frage ist gemäss Möller et al. (2022), ob der wachsende Markt die Effektivität und die Wirksamkeit der Coachingmassnahmen garantieren kann. Diesbezüglich sollte auch geklärt werden, welche Faktoren zum Erfolg von Coaching beitragen und welche Rolle dabei eine systematische Diagnostik hat (Möller et al., 2022).

Eine systematische Darstellung diagnostischer Zugänge und Analyseebenen im Coaching ist bislang nicht existent. Es gibt zudem kaum empirische Studien dazu, wie Coachende in der Praxis diagnostisch vorgehen (Möller & Kotte, 2016). Auch ist derzeit unklar, wie gut Coachende im Bereich der psychologischen Diagnostik ausgebildet sind und ob sie zu Beginn oder im Verlauf des Coachingprozesses diagnostische Verfahren einsetzen. Erste Versuche einer Systematisierung diagnostischer Zugänge im Coaching liegen derzeit nur zum Einsatz psychometrischer Verfahren vor (Möller & Kotte, 2013).

Ziel dieser Master-Arbeit ist es, herauszufinden, welchen Stellenwert psychologische Diagnostik im Coaching hat, welche diagnostischen Verfahren in das Coaching Eingang finden und zu welchem Zweck diagnostische Verfahren im Coaching verwendet werden. Auch soll die Qualität der eingesetzten Tests qualitativ beurteilt

werden, um so zu prüfen, ob die eingesetzten Tests einen Einfluss auf die Qualität eines Coachings haben.

Die vorliegende Master-Arbeit ist in mehrere Kapitel gegliedert. Im Kapitel «Theorie» werden die theoretischen Grundlagen erläutert. Am Ende des Kapitels folgt die Herleitung der detaillierten Forschungsfragen und Hypothesen. Das Kapitel «Methode» gibt eine Übersicht über die methodischen Grundlagen der Arbeit. Dafür wird das Forschungsdesign gesamthaft beschrieben und anschliessend spezifisch auf die Fragebogenentwicklung, die Fragebogenevaluation, die Datenerhebung und -auswertung eingegangen. Die Ergebnisse werden im Kapitel «Ergebnisse» vorgestellt. Im Anschluss folgen die Diskussion und die Interpretation der Ergebnisse. Daraus entstandene praktische Implikationen werden im Kapitel «Praktische Implikationen» behandelt. Das letzte Kapitel gibt einen Ausblick auf zukünftige Forschung.

Theoretische Grundlagen

Zur psychologischen Diagnostik im Coaching existiert aktuell wenig Theorie. Es gibt zudem kaum empirische Studien dazu, wie Coachende in der Praxis diagnostisch vorgehen (Möller & Kotte, 2016). Erste Versuche einer Systematisierung diagnostischer Zugänge im Coaching liegen derzeit nur zum Einsatz psychometrischer Verfahren vor (Möller & Kotte, 2013). Im Rahmen der theoretischen Grundlagen soll daher zuerst allgemein auf die psychologische Diagnostik eingegangen werden. Auch soll der Begriff *Coaching* erläutert und spezifiziert werden, bevor spezifisch auf die psychologische Diagnostik im Coaching eingegangen wird. Am Ende dieses Kapitels folgt die Herleitung der detaillierten Forschungsfragen und Hypothesen.

Psychologische Diagnostik

In der wissenschaftlichen Literatur gibt es unterschiedliche Vorschläge zur Definition des Begriffs *psychologische Diagnostik*. Im vorliegenden Kapitel sollen zuerst Gegenstand und Aufgabe sowie Anwendungsgebiete und Fragestellungen der psychologischen Diagnostik erläutert werden. Anschliessend wird die für die vorliegende Arbeit geltende Definition genannt. Zum Schluss des Kapitels werden die Begriffe *Statusdiagnostik* und *Veränderungsdiagnostik* erläutert.

Gegenstand und Aufgabe der psychologischen Diagnostik

Gegenstand der psychologischen Diagnostik sind gemäss Amelang und Schmidt-Atzert (2006) die interindividuellen Unterschiede im Verhalten und Erleben sowie die intraindividuellen Merkmale und Veränderungen einschliesslich ihrer jeweils relevanten Bedingungen. Eid und Petermann (2006) verstehen unter dem Gegenstand der psychologischen Diagnostik Informationen, welche für das Verständnis menschlichen Erlebens und Verhaltens bedeutsam sind. Kubinger (2009) fasst den

Gegenstand der psychologischen Diagnostik etwas allgemeiner und spricht von den psychischen Merkmalen eines Menschen.

Die Aufgabe der psychologischen Diagnostik ist es, Merkmale und Veränderungen so zu erfassen, dass «hinlänglich präzise Vorhersagen künftigen Verhaltens und Erlebens sowie deren evtl. Veränderungen in definierten Situationen möglich werden» (Amelang und Schmidt-Atzert, 2006, S. 3). Eid und Petermann (2006) sehen die Aufgabe der psychologischen Diagnostik in der regelgeleiteten Sammlung und Verarbeitung von gezielt erhobenen Informationen. Kubinger (2009) beschreibt, dass die Aufgabe der psychologischen Diagnostik darin liegt, unter Zuhilfenahme besonderer Verfahren Informationen über die psychischen Merkmale eines Menschen zu gewinnen.

Beim Diagnostizieren werden Fragestellungen eines Auftraggebers bearbeitet und Entscheidungen getroffen (Eid & Petermann, 2006). Diese Fragestellungen können sowohl die Beschreibung, Klassifikation und die Erklärung als auch die Vorhersage und die Evaluation von Zuständen oder Verläufen beinhalten (Eid & Petermann, 2006). Kubinger (2009) ergänzt, dass es beim Diagnostizieren nebst der Klärung der Fragestellung auch darum geht, Verfahren auszuwählen und anzuwenden, die Resultate auszuwerten und zu interpretieren sowie ein Gutachten zu erstellen und die Intervention festzulegen.

Anwendungsgebiete und Fragestellungen

Psychologische Diagnostik wird in verschiedenen Anwendungsfeldern praktiziert. In einer Studie von Roth und Herzberg (2008) wurden 400 Psychologinnen und Psychologen befragt, wie gross der Anteil diagnostischer Tätigkeit an ihrer gesamten Arbeitszeit ist und wie viel Diagnostik in den einzelnen Berufsfeldern anfällt. Die

Befragten gaben an, dass im Durchschnitt 27 % ihrer Arbeitszeit auf psychologische Diagnostik entfällt. Dabei gab es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Anwendungsfeldern. Die Resultate der Studie sind in Tabelle 1 abgebildet. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit ist das Arbeitsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie besonders relevant. Die befragten Psychologinnen und Psychologen gaben an, dass sie durchschnittlich 30 % ihrer Gesamtarbeitszeit für diagnostische Tätigkeiten einsetzen.

Tabelle 1

Anteil der psychologischen Diagnostik an der Gesamttätigkeit von Psychologinnen und Psychologen in Abhängigkeit von verschiedenen Arbeitsfeldern (Roth & Herzberg, 2008)

Arbeitsfeld	Anteil an Gesamttätigkeit
Klinische Psychologie	24 %
Gesundheitspsychologie	26 %
Pädagogische Psychologie	29 %
Arbeits- und Organisationspsychologie	30 %
Forensische Psychologie	44 %
Verkehrspsychologie	44 %
andere Bereiche	31 %

Für jeden Anwendungsbereich lassen sich typische Fragestellungen nennen. Die einzelnen Fragestellungen verlangen gemäss Schmidt-Atzert und Amelang (2012) den Einsatz unterschiedlicher diagnostischer Verfahren. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit ist auch hier der Anwendungsbereich der Arbeits- und Organisationspsychologie besonders relevant. Die psychologische Diagnostik in der Arbeits- und Organisationspsychologie ist gemäss Schmidt-Atzert und Amelang (2012) auf die praktischen Bedürfnisse von Organisationen bezogen. Die Anwendungsfelder liegen in der Diagnostik und der Entwicklung von Organisationen, in der am Individuum ausgerichteten Beurteilung und Entwicklung von Personal sowie in der an den Arbeitsbedingungen ansetzenden Analyse und psychologischen Gestaltung der Arbeit (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

Definition psychologische Diagnostik

In der Literatur gibt es verschiedene Definitionen für den Begriff *psychologische Diagnostik*. Im Rahmen dieser Arbeit wird die Definition von Schmidt-Atzert und Amelang (2012) verwendet. Grund dafür ist, dass für die vorliegende Untersuchung eine Definition benötigt wird, welche alle Coachenden anspricht, möglichst wenig negative Assoziationen auslöst und den Begriff *psychologische Diagnostik* breit und dennoch systematisch und strukturiert erfasst. In einer explorativen Interviewstudie, in welcher 15 Coachende befragt wurden, hat sich gezeigt, dass die Assoziationen zum Begriff *Diagnostik* eher negativ ausfallen (Kotte & Möller, 2016). Deshalb ist es gemäss Jäger und Petermann (1995) sinnvoll, diesen Begriff breit zu verstehen. Dennoch ist es zentral, dass das Erkunden und Explorieren innerhalb des Coachings systematisch und strukturiert stattfindet, damit von psychologischer Diagnostik gesprochen werden kann (Möller & Kotte, 2016).

Gemäss Schmidt-Atzert und Amelang (2012) kann psychologische Diagnostik wie folgt definiert werden: «Psychologische Diagnostik ist eine Teildisziplin der Psychologie. Sie dient der Beantwortung von Fragestellungen, die sich auf die Beschreibung, Klassifikation, Erklärung oder Vorhersage menschlichen Verhaltens und Erlebens beziehen. Sie schliesst die gezielte Erhebung von Informationen über das Verhalten und Erleben eines oder mehrerer Menschen sowie deren relevanter Bedingungen ein. Die erhobenen Informationen werden für die Beantwortung der Fragestellung interpretiert. Das diagnostische Handeln wird von psychologischem Wissen geleitet. Zur Erhebung von Informationen werden Methoden verwendet, die wissenschaftlichen Standards genügen» (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012, S. 4).

Status-/Veränderungsdiagnostik

Im Zusammenhang mit diagnostischen Verfahren wird zwischen der Status- und der Veränderungsdiagnostik unterschieden (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

Die Eingangsdiagnostik wird gemäss Schmidt-Atzert und Amelang (2012) vor der Intervention durchgeführt und erfasst einen aktuellen Stand. Deshalb spricht man auch von Statusdiagnostik. Auf Grundlage der Eingangsdiagnostik können gezielte Interventionen abgeleitet und durchgeführt werden (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

Um die Wirkung der eingesetzten Interventionen zu prüfen, kann eine Erfolgskontrolle durchgeführt werden (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). In diesem Fall wird von Veränderungsdiagnostik gesprochen (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Mit Hilfe der Veränderungsdiagnostik kann geklärt werden, ob weitere Massnahmen zur Realisierung und Erreichung der geplanten Veränderung notwendig sind. Zudem kann der Auftraggeber / die Auftraggeberin mittels Erfolgskontrolle erkennen, ob sich die getätigte Investition gelohnt hat (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Ein Spezialfall der Veränderungsdiagnostik ist die Verlaufs- oder Prozessdiagnostik (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Hier werden die zu verändernden Merkmale konstant erfasst, was eine notwendige Anpassung einer Intervention fortwährend ermöglicht (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

In der Literaturrecherche hat sich gezeigt, dass im Zusammenhang mit Coaching meist von der Eingangs- oder Statusdiagnostik gesprochen wird. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass ein Wirkfaktor im Coaching, der empirisch belegt werden konnte, die saubere Statusdiagnostik im Sinne einer differenzierte Zielklärung, Problemeingrenzung und individuellen Analyse der Ausgangsbedingungen ist (Greif,

2008; Möller & Kotte, 2013; Schermuly, Schermuly-Haupt, Schölmerich & Rauterberg, 2014).

Coaching

Im Kapitel ‹Coaching› werden die für diese Arbeit relevanten theoretischen Grundlagen des Begriffs *Coaching* dargestellt. Dabei wird in die Definition von Coaching und in Ausführungen zum Coachingprozess sowie zur Qualität bzw. zu den Qualitätskonzepten von Coaching unterteilt.

Definition Coaching

Unter *Coaching* wird gemäss Wegener (2022a) eine beratungsmethodisch fundierte Begleitung von Menschen in der Verbesserung ihrer Selbststeuerung, meist mit Bezug zu beruflichen Themen, verstanden. Im Rahmen von Coaching soll gemäss Whitemore (1992) menschliches Potenzial freigesetzt und die Leistung von Menschen maximiert werden. Ziel dabei ist es, Menschen in ihren Lernprozessen zu unterstützen (Whitemore, 1992). Im Rahmen von Coaching werden die ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion gefördert, so dass die Erreichung selbstkongruenter Ziele verbessert wird (Greif, 2008). Coaching orientiert sich am Individuum und seinen spezifischen Potenzialen, Interessen und Bedürfnissen und ist gleichzeitig ziel-, leistungs- und erfolgsorientiert (Wegener, 2022a).

Phasenmodell im Coaching

Wie erwähnt, besteht der zentrale Anspruch eines Coachings darin, Klienten dabei zu helfen, ihre Selbstentwicklung in Bezug auf ihr Anliegen zu verbessern. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben sich Standards für die Steuerung von Coachingprozessen etabliert. Das Modell der kritischen Erfolgsfaktoren von Loebbert (2016a), welches in Abbildung 1 dargestellt und untenstehend beschrieben wird, ist ein

Beispiel hierfür (Wegener, 2022b). Es orientiert sich am Phasenmodell der Prozessberatung nach Lippitt und Lippitt (2015) und umfasst die folgenden fünf Steuerungsgrößen: Kontakt, Kontrakt, Hypothese, Intervention und Evaluation. Gemäss Wegener (2022a) gibt es im Modell für jeden der kritischen Erfolgsfaktoren sowohl eine Perspektive der Coachenden als auch eine Perspektive der Klienten. Dies macht deutlich, dass im Coaching immer zwei Perspektiven zueinander in Beziehung stehen und ein Coaching stets ein ko-konstruktiver Prozess ist (Wegener, 2022a).

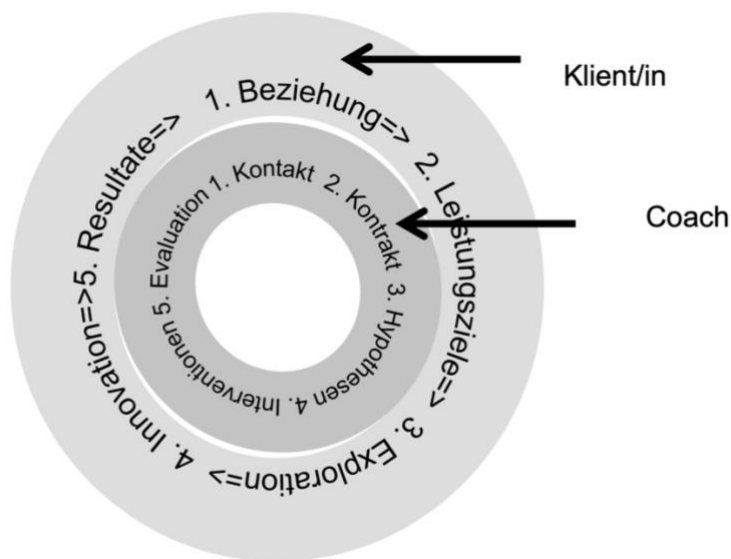


Abbildung 1. Modell der kritischen Erfolgsfaktoren im Coaching (Loebbert, 2016b)

In Anlehnung an Wegener (2022b) können die Erfolgsfaktoren wie folgt beschrieben werden: Der erste kritische Erfolgsfaktor ist der Kontakt. Darunter wird die Phase verstanden, in der Coachende in Interaktion mit den Klienten eine tragfähige Arbeitsbeziehung etablieren. Von zentraler Bedeutung in dieser Phase sind aufmerksames Zuhören, Smalltalk, Zugewandt-Sein und das Signalisieren von Interesse. Nach dem Kontakt folgt der Kontrakt. Darunter wird verstanden, dass unter Anleitung der Coachenden gemeinsam mit den Klienten geklärt wird, wie eine erfolgreiche Kooperation aussieht, welchen Regeln diese folgt, an welchen Anliegen

gearbeitet werden soll und woran festgestellt wird, dass ein Coaching erfolgreich ist oder war. Im Rahmen der Kontraktierung wird für die Klienten vor allem klar, welche Handlungs- und Leistungsziele sie mit Hilfe des Coachings erreichen möchten. Als Nächstes folgt die Phase der Hypothesenbildung, in welcher Coachende und Klienten den inneren und äusseren Handlungskontext der Klienten erkunden und inhaltliche sowie methodische Hypothesen als Grundlage für die darauffolgende Interventionsgestaltung bilden. Die inhaltlichen Hypothesen adressieren den faktisch vorliegenden Entwicklungs- und Unterstützungsbedarf der Klienten. Sie beantworten die Frage, wieso es den Klienten bis anhin nicht gelingt, in der Bearbeitung ihres Anliegens erfolgreich zu sein. Im Gegensatz dazu beinhalten methodische Hypothesen Vorstellungen davon, mittels welchen methodischen Vorgehens den Klienten geholfen werden kann, ihre Anliegen zu bearbeiten. Nach der dritten Phase folgt die Interventionsphase. Hier wird ein passendes methodisches Vorgehen angewendet. Eine Intervention führt im besten Fall zu einer Innovation im Denken, Fühlen und/oder Handeln der Klienten. In der Interventionsphase erkennen Klienten beispielsweise Wege, wie sie mit ihrer Situation einen erfolgreichen Umgang finden können oder worin ihre Herausforderung genau besteht. Um eine nachhaltige Veränderung oder Entwicklung hin zum definierten Handlungs- oder Leistungsziel zu erreichen, sind zusätzlich zu dem, was im Coaching geschieht, auch Resultate im Alltag der Klienten erforderlich. In der Evaluationsphase werden die Ergebnisse eines Coachings systematisch überprüft. Je nach Ergebnissen wird die Wirksamkeit eines Coachings bestätigt oder nicht. Wird die Wirksamkeit in Frage gestellt, muss eine Aktualisierung des gewählten Vorgehens bis hin zu einem Recontracting des Auftrags folgen.

(Wegener, 2022b)

Die beschriebenen kritischen Erfolgsfaktoren sind als kreisförmige und wiederkehrende Steuerungsgrößen eines Coachingprozesses zu verstehen. Sie folgen nicht immer linear aufeinander (Wegener, 2022b).

Qualität und Qualitätskonzepte von Coachings

Eine grundlegende Frage beim Coaching ist, wie sich dessen Auswirkungen bewerten lassen (Greif, 2013). Qualität ist gemäss Hess und Roth (2001) das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses der Beteiligten und keine unveränderbare und absolute Grösse. Im Wirtschaftsbereich definieren die Anforderungen, Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden die Qualitätserfordernisse eines Produkts oder einer Dienstleistung (Hess & Roth, 2001). Im Coaching hat neben der professionellen Qualitätsvorstellung die Kundensicht einen zentralen Stellenwert, wenn es um die Beurteilung der Qualität geht (Hess & Roth, 2001). «Nicht mehr der Professionelle weiss und bestimmt, was für einen Klienten gut und richtig ist, sondern es wirken – im Optimalfall – alle Kundengruppen an der Definition, was eine qualitätsvolle Dienstleistung ist, mit» (Meinhold, 1997, S. 30). Im Coaching zählen Vermittelnde, Zuwendungsgebende sowie die Klienten zu den Kunden (Hess & Roth, 2001). Im Optimalfall werden die Qualitätsvorstellungen im Coaching von all denjenigen, die an der Coachingleistung ein Interesse haben, abgestimmt und formuliert (Loss, 1999).

Mittlerweile hat sich für den Bereich der Dienstleistungen die Dreiteilung der Qualitätsdimensionen und somit der mehrdimensionale Qualitätsbegriff von Donabedian (1982) etabliert (Hess & Roth, 2001). Dabei wird zwischen Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität unterschieden (Hess & Roth, 2001). Diese drei Qualitätsdimensionen stehen nicht in einem kausalen Verhältnis zueinander. Eine hohe Struktur- und Prozessqualität sind notwendige, aber keine hinreichenden Bedingungen

für eine hohe Ergebnisqualität (Nübling & Schmidt, 1998). Übertragen auf Coaching bedeutet dies gemäss Hess und Roth (2001), dass es nicht nur gilt, ein bestimmtes Ziel zu erreichen (Ergebnisqualität). Genauso sollen die Qualifikationen der Coachenden (Strukturqualität) und die Vorgehensweisen der Coachenden (Prozessqualität) in der Qualitätsbeurteilung berücksichtigt werden (Hess & Roth, 2001).

Die personellen, materiellen und räumlichen Ausstattungen werden gemäss Hess und Roth (2001) in der Strukturqualität berücksichtigt. Dazu gehören die Qualifikation der Coachenden, die Supervision und die regelmässige Fortbildung (Hess & Roth, 2001). Weiter können die tragfähige Arbeitsbeziehung zwischen Coachenden und Klienten sowie die Kompetenz und das Konzept der Coachenden der Strukturqualität zugeordnet werden (Hess & Roth, 2001). Diese Ausstattungsdimensionen sind gemäss Hess und Roth (2001) Voraussetzungen für die Umsetzung der Prozessqualität, welche alle Aktivitäten beinhaltet, die zur Erreichung eines bestimmten Ziels beitragen sollen. So können all jene Faktoren, die die Interaktion mit den Klienten betreffen, zur Prozessqualität gezählt werden: gezielter Einsatz der unterschiedlichen Qualifikationen und Spezialisierungen, Erstellung eines individuellen Beratungsplans, Partizipation der Klienten sowie Transparenz über die Methoden (Hess & Roth, 2001).

Unter der Ergebnisqualität wird der Erfolg einer Massnahme verstanden (Hess & Roth, 2001). Im Rahmen dieser Arbeit wird die Ergebnisqualität aus Sicht der Coachenden erfasst. Deshalb wird in der Theorie nicht darauf eingegangen, wie sich ein Coachingergebnis aus der Klientenperspektive beurteilen lässt. Vielmehr soll darauf eingegangen werden, wie die Ergebnisqualität anhand von Einschätzungen der Coachenden gemessen werden kann.

Ergebnisqualität aus Sicht der Coachenden: Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung besteht, wie bereits erwähnt, keine Möglichkeit, die Ergebnisqualität des Coachings aus Sicht der Klienten beurteilen zu lassen. Deshalb wurde eine Möglichkeit gesucht, wie die Ergebnisqualität aus Sicht der Coachenden operationalisiert werden kann. Greif (2013) hat ein Modell zur Bewertung von Coaching entwickelt, welches die Erfolgsmerkmale eines Coachings nicht nur aus Sicht der Klienten, sondern ebenfalls aus Sicht der Coachenden evaluiert. In diesem Modell wird zwischen kurzfristigen und langfristigen Ergebnissen eines Coachings unterschieden. Zu den coachingspezifischen kurzfristigen Ergebnissen aus Sicht der Coachenden gehören Selbstreflexion, Erfahrungswissen und professionelle Kompetenzen. Diese kurzfristigen Ergebnisse sind gemäss Greif (2013) spekulativ, da Feldstudien fehlen, welche diese Messgrößen beinhalten. Es wird angenommen, dass zu den individuellen langfristigen Ergebnissen aus Sicht der Coachenden Bekanntheit und Anerkennung, Vergütung/Einnahmen, beruflicher Erfolg, fachliche Glaubwürdigkeit sowie die Befriedigung der eigenen Helferbedürfnisse gehören (Greif, 2013). Das Coaching-Evaluationsmodell nach Greif ist in Abbildung 2 ersichtlich.

Voraussetzungen	Coaching-Prozess	Kurzfristige Ergebnisse		Langfristige Ergebnisse
		Allgemeine Kriterien	Spezifisch für Coaching	Individuell
Merkmale der Coaches <ul style="list-style-type: none"> - Coaching-Schule und Coaching-Ausbildung sowie bevorzugte Methoden - Professionelle Kompetenzen und fachliche Glaubwürdigkeit - Selbstwirksamkeit - Vorherige Klärung der Erwartungen der Kunden/ Kundinnen 	Coaching-Beziehung <ul style="list-style-type: none"> - Gegenseitiger Respekt und Vertrauen - Auf Augenhöhe - Coach hat keine den Kunden/ Kundinnen hierarchisch übergeordnete Position mit Entscheidungsmacht über sie - Vertraulichkeit 	Kunde/Kundin <ul style="list-style-type: none"> - Zufriedenheit - Zielerreichung und Zielzufriedenheit - Verringerung von negativen Affekten, Angst, Stress und Depressivität - Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens oder der Gesundheit - Höheres Selbstwertgefühl 	Kunde/Kundin <ul style="list-style-type: none"> - Zielklarheit und -konkretheit - Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität - Emotionale Klarheit - Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion - Selbstwirksamkeit - <i>Perspective taking capacity</i> - Leistungs- und Verhaltensverbesserungen - Kompetenzen und Eigenschaften 	Kunde/Kundin <p>Extrinsisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beruflicher Aufstieg - Leistungsvergütungen <p>Intrinsisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszufriedenheit - Berufliches Commitment und Karrierezufriedenheit - Stressbewältigung und Gesundheit - Work-Life-Balance - Lebenszufriedenheit
Merkmale der Kunden/ Kundinnen <ul style="list-style-type: none"> - Vorwissen über Coaching und realistische Erwartungen - Optimismus - Selbstwirksamkeit - Veränderungsmotivation - Ausdauer 	Verhalten des Coaches <ul style="list-style-type: none"> - Selbstsicheres Verhalten - Wertschätzung und emotionale Unterstützung - Affektkalibrierung - Ergebnisorientierte Aufgaben-, Problem- und Selbstreflexion - Zielklärung - Ressourcenaktivierung - Umsetzungsunterstützung 	Coach <ul style="list-style-type: none"> - Zufriedenheit - Allgemeines Wohlbefinden - Selbstwertgefühl 	Coach <ul style="list-style-type: none"> - Selbstreflexion - Erfahrungswissen - Professionelle Kompetenzen 	Coach <ul style="list-style-type: none"> - Bekanntheit und Anerkennung - Vergütung/Einnahmen - Beruflicher Erfolg - Fachliche Glaubwürdigkeit - Befriedigung der eigenen Helferbedürfnisse
Organisationale Voraussetzungen <ul style="list-style-type: none"> - Genügend Zeit und Geld - Programmankündigung - Akzeptanz des Programms - Auswahl und Matching der Coaches - Teilnahme von <i>high potentials</i> 	Merkmale und Verhalten der Kunden/ Kundinnen <ul style="list-style-type: none"> - Offenheit - Reflexivität - Zunehmender Optimismus - Zunehmende Selbstwirksamkeit - Selbstmotivierung - Ausdauer 	Organisation <ul style="list-style-type: none"> - Zielerreichung bei organisationalen Zielen - Zufriedenheit mit dem Coaching-Programm - Einhaltung des Zeit- und Kostenrahmens 	Organisation <ul style="list-style-type: none"> - Teamverhalten und Teamleistungen - Konfliktmanagement 	Organisation <ul style="list-style-type: none"> - Organisationsklima und -kultur - Führungsverhalten in der Organisation - Leistungen/Produktivität - Effizienz - Kostverringerungen - Wirtschaftliche Erträge
Organisationaler Kontext <ul style="list-style-type: none"> - Organisationskultur - Transferklima (Förderung der Umsetzung) 				

Abbildung 2. Coaching-Evaluationsmodell nach Greif (aktualisiert nach Greif, 2013)

Selbstwirksamkeitserwartung: Es hat sich gezeigt, dass die ausgeführte Leistung in der Regel positiv durch eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst ist, und zwar unabhängig von den tatsächlichen Fähigkeiten (Loebbert, 2016a). Das Konzept der Selbstwirksamkeit geht auf Albert Banduras sozialkognitive Theorie des Lernens zurück (Bandura, 1977). Unter dem Begriff der Selbstwirksamkeit wird das Ausmass verstanden, in welchem eine Person davon überzeugt ist, ihre Handlungsziele erreichen zu können (Erfolgserwartung) (Loebbert, 2016a). Die Selbstwirksamkeitserwartung steht in engem Zusammenhang mit der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten (Loebbert, 2016a). In empirischen Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass Menschen mit einem starken Glauben an die eigene Effizienz und Kompetenz mehr Erfolge im Berufsleben zeigen (Egger, 2011). Die Selbstwirksamkeitserwartung ist gemäss Egger (2011) ausserdem ein guter Prädiktor für die zu erwartende Arbeitsleistung: Ist die Selbstwirksamkeit höher, führt dies zu höheren Ansprüchen an die eigene Person. Deshalb wählen Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeit häufig anspruchsvollere und schwierigere Herausforderungen. Wird bei diesen Herausforderungen eine gute Leistung erreicht, führt dies wiederum zur Erhöhung der Selbstwirksamkeitserwartung (Egger, 2011).

Psychologische Diagnostik im Coaching

Nachdem allgemeine Informationen zu den Themen psychologische Diagnostik und Coaching beschrieben wurden, soll nun spezifisch auf die psychologische Diagnostik im Coaching eingegangen werden.

Ein wesentliches Element im Coachingprozess ist die Diagnostik. Sie wird als einer der zentralen Wirkfaktoren diskutiert (Greif, 2008; Möller & Kotte, 2013). Mit Hilfe der

gewonnenen diagnostischen Erkenntnisse kann das Auftreten unerwünschter Nebenwirkungen im Coaching reduziert werden (Schermuly et al., 2014).

Diagnostische Daten können sowohl qualitativ als auch quantitativ erhoben werden und es lassen sich unstandardisierte, teilstandardisierte und standardisierte diagnostische Verfahren unterscheiden (Klusemann & Niepel, 2017). Es hat sich gezeigt, dass es in der Praxis vorteilhaft ist, mehrere Methoden einzusetzen. So können Coachende und Klienten die diagnostischen Erkenntnisse kritisch miteinander vergleichen und zu einem Gesamtbild verknüpfen (Möller & Kotte, 2013). Mittlerweile können praktisch arbeitende Coachende auf eine Vielzahl publizierter, speziell für die Anwendung im Coaching entwickelter diagnostischer Verfahren zurückgreifen (Klusemann & Niepel, 2017). Dabei handelt es sich überwiegend um teilstandardisierte qualitative Verfahren. Möchten Coachende standardisierte Verfahren im Coaching einsetzen, wird vor allem auf allgemein anwendbare, nicht speziell für den Coachingkontext entwickelte psychometrische Verfahren zurückgegriffen (Möller & Kotte, 2013). Für die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse dieser Verfahren wird meist eine fundierte psychologische Ausbildung benötigt, über welche viele im deutschsprachigen Raum tätige Coachende nicht verfügen (Möller & Kotte, 2013).

Im deutschsprachigen Coachingraum ist derzeit unklar, wie Coachende diagnostisch vorgehen, wie viel Standardisierung im diagnostischen Prozess eine Rolle spielt, welche Verfahren eingesetzt werden und was dabei in den Blick genommen wird (Möller & Kotte, 2013). Es wird zunehmend davon ausgegangen, dass ohne saubere Diagnostik kein guter Coachingsprozess gelingen kann (Möller & Kotte, 2013) und dass diagnostische Kompetenzen auch für Coachende von zentraler Bedeutung sind (Leitner, 2008). Im Kapitel «Psychologische Diagnostik im Coaching» soll zuerst auf

den aktuellen Stand der Forschung eingegangen werden, bevor die Gründe für ein systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching genannt werden. Anschliessend wird auf die diagnostischen Methoden und Datenquellen im Coaching eingegangen und dargelegt, wie diese systematisiert werden können. Als Abschluss dieses Kapitels wird beschrieben, welche Merkmale der Coachenden und ihrer Coachingtätigkeit einen Einfluss auf die psychologische Diagnostik im Coaching haben können.

Stand der Forschung und aktuelle Studien

Wie bereits erwähnt, fehlt bisher eine systematische Darstellung diagnostischer Zugänge und Analyseebenen im Coaching (Möller & Kotte, 2016). Die unterschiedlichen Funktionen der Diagnostik im Rahmen von Coaching wurden bisher ebenfalls erst in Ansätzen diskutiert (zum Beispiel Passmore (2007); Passmore (2012) sowie Allworth und Passmore (2012)) (Möller & Kotte, 2013). Was derzeit existiert, sind einzelne Artikel oder Buchbeiträge, die sich Teilaspekten von Diagnostik in der Beratung und bisweilen auch speziell im Coaching widmen (Möller & Kotte, 2016). Oft haben diese gemäss Kotte und Möller (2016) einen spezifischen therapeutischen Hintergrund, welcher meist psychotherapeutisch geprägt ist. Die Artikel und Buchbeiträge beinhalten grundlegende theoretische Überlegungen zur Diagnostik in der Beratung aus Sicht der jeweiligen Coachingschule oder konkrete Modelle oder Instrumente, die in der Coachingdiagnostik genutzt werden können (Möller & Kotte, 2016). Ebenfalls existiert eine Fülle von Einzelbeiträgen, in denen der Einsatz konkreter diagnostischer Verfahren im Coaching beschrieben wird (Möller & Kotte, 2016)..

Auch gibt es bisher kaum empirische Untersuchungen dazu, wie Coachende in der Praxis tatsächlich diagnostisch vorgehen (Möller & Kotte, 2013). Was bereits existiert, sind empirische Daten für den Bereich psychologischer Testverfahren und Fragebögen,

in welchem Umfang und warum Coachende diese einsetzen (Möller & Kotte, 2016). Eine Studie in Grossbritannien von McDowall und Smewing (2009) ergab, dass fast 90 % der befragten Coachenden psychometrische Verfahren nutzen. Am häufigsten setzten sie Persönlichkeitsfragebögen (86 %) und Mehr-Perspektiven-Feedback (56 %) ein. Mit dem Einsatz psychometrischer Tests wollen Coachende nicht nur die Selbstexploration der Klienten fördern und die eigenen Selbstwahrnehmung verfeinern, sondern es werden auch Unternehmens- und wirtschaftliche Interessen mitberücksichtigt (Harper, 2008). So wurde als Grund für den Einsatz psychometrischer Verfahren beispielsweise die Erwartung der Organisation benannt, die in der Organisation vorhandenen Verfahren zu nutzen und damit einen Return-on-Investment auf Lizenzgebühren zu generieren (Harper, 2008). Zudem wurden greifbare Ergebnisse in Form ausgedruckter Ergebnisreports gewünscht (Harper, 2008). Auch in der Praxis zeigt sich, dass immer mehr Auftraggebende den Einsatz standardisierter diagnostischer Verfahren zur Erfolgskontrolle von Coaching einfordern (McDowall & Smewing, 2009).

Darüber hinaus existiert eine explorative Interviewstudie von Kotte und Möller (2016), in welcher 15 Coachende befragt wurden, wie sie bei der Diagnostik zu Beginn von Coachingprozessen vorgehen, welche Bedeutung sie der Diagnostik beimessen, wodurch sie sich bei der Diagnostik leiten lassen und welche Methoden sowie Instrumente sie bei der Eingangsdiagnostik einsetzen. Die Ergebnisse sollen im Folgenden kurz zusammengefasst werden.

In der Interviewstudie von Kotte und Möller (2016) zeigte sich, dass die Relevanz eines diagnostischen Vorgehens im Coaching sehr unterschiedlich bewertet wird. Vor allem im Zusammenhang mit der Auftrags- und Anliegenklärung sowie mit der

Ausrichtung des weiteren Coachingprozesses wurde Diagnostik als relevant eingeschätzt. Als Themen und Inhalte der Eingangsdiagnostik wurden in der Interviewstudie der Coachinganlass (Problematik, Zielsetzung und Veränderungsmotivation), die Frage, ob Coaching für den Anlass das richtige Beratungsformat ist, die Person der Klienten, das private Umfeld der Klienten sowie ihr professionelles Umfeld genannt. Es zeigte sich, dass im Hinblick auf den Coachinganlass drei Bereiche angeführt werden können, die in der Eingangsdiagnostik herausgearbeitet werden:

1. Die von den Klienten erlebte Problematik.
2. Die Ziele, die die Klienten mit dem Coaching erreichen möchten.
3. Das Ausmass an Veränderungsmotivation, das die Klienten mitbringen.

(Kotte & Möller, 2016)

Gründe für ein systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching

Ein systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching wird nur erfolgen, wenn Coachende der Auffassung sind, dass sie damit die Wirksamkeit erhöhen (Möller & Kotte, 2016). Im Folgenden sollen die Gründe für ein systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching in Anlehnung an Möller und Kotte (2016) erläutert werden.

1. Eine systematische Diagnostik im Coaching hilft sowohl förderliche Interventionen für den Coachingprozess abzuleiten als auch zur Selbstreflexion anzuregen. Die durch die Diagnostik gewonnenen Eindrücke und Ergebnisse sowie deren Interpretation eröffnen Gesprächsmöglichkeiten und können als Grundlage zur Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von Problemlagen und Lösungswegen genutzt werden.

2. Ein systematisches diagnostisches Vorgehen hilft bei der Strukturierung von Gesprächen. Es unterstützt dabei, Wesentliches nicht zu übersehen und somit nicht fahrlässig zu handeln. Durch eine Standardisierung im diagnostischen Prozess stellen Coachende ihren Klienten Fragen, die aus ihrer jeweiligen Coachingorientierung nicht naheliegen, aber blinde Flecken und zentrale neue Erkenntnisse aufdecken.
3. Durch eine standardisierte Diagnostik können Wahrnehmungsverzerrungen verringert werden. So kann ein standardisiertes Vorgehen bei der Diagnostik durch das Explizieren für eigene blinde Flecken sensibilisieren.
4. Zielklärung, Zieldefinition, Zielbindung und das Arbeitsbündnis sind gemäss der aktuellen Forschung zentrale Prozessvariablen im Coaching. Aus Sicht der Klienten ist eine der relevantesten Kompetenzen von Coachenden deren Einblick in und Klarheit über die Probleme ihrer Klienten. Mit Hilfe einer systematischen Diagnostik kann ein wertvoller Beitrag zur Zielklärung und damit zum Coachingerfolg geleistet werden.
5. Viele Klienten empfinden diagnostische Einschätzungen als hilfreich. Mit Hilfe von Zahlen, Daten und Fakten kann bei den Klienten die Angst vor dem schwer greifbaren Prozess reduziert werden. Sie sehen sich durch den Einsatz wissenschaftlich fundierter Verfahren weniger der Willkür der Coachenden ausgesetzt. Im beruflichen Kontext fordern Auftraggebende zudem den Einsatz standardisierter diagnostischer Verfahren zum Zwecke einer Erfolgskontrolle von Coaching (McDowall & Smewing, 2009).
6. Diagnostische Verfahren können der Kompetenzdarstellungskompetenz der Coachenden helfen. Deren Einsatz macht in der Regel Eindruck und unterstützt die

Selbstdarstellung der Coachenden in organisationalen Kontexten (Galdynski & Kühl, 2009).

7. Eine systematische Diagnostik im Coaching liefert zusätzlich zu den Erzählungen der Klienten und den Eindrücken der Coachenden etwas Drittes. Dies verringert die Gefahr, dass die Wirklichkeitskonstruktion der Coachees zu stark übernommen wird.

(Möller & Kotte, 2016)

Diagnostische Methoden und Datenquellen im Coaching

Innerhalb der psychologischen Diagnostik gibt es ein breites Spektrum an Methoden und Datenquellen. Als Datenquelle können beispielsweise Tests, Beobachtungsmethoden, Befragungsmethoden und Dokumentenanalysen verwendet werden. Diese diagnostischen Verfahren sollen im Folgenden genauer erläutert werden. Die Resultate einer Onlineumfrage von Thielsch, Brandenburg und Kanning (2011) zu diagnostischen Verfahren bei Berufspraktiker und Berufspraktikerinnen der Psychologie haben gezeigt, dass freie Interviews (76.20 %), Verhaltensbeobachtungen (72.00 %) und Tests (68.50 %) zu den am häufigsten eingesetzten Verfahren gehören. Die Ergebnisse belegen zudem Unterschiede innerhalb der Anwendungsfelder: Innerhalb der Wirtschaftspsychologie wurde am häufigsten das strukturierte Interview eingesetzt (69.00 %), gefolgt von freien Interviews (67.00 %) und Verhaltensbeobachtungen (59.00 %). Freie Interviews wurden in der klinischen Psychologie am häufigsten genannt (83.00 %), vor Verhaltensbeobachtungen (79.00 %) und Tests (76.00 %) (Thielsch et al., 2011).

In der explorativen Interviewstudie von Kotte und Möller (2016) war die Stichprobe zu klein, um generalisierbare Aussagen zur Verbreitung verschiedener

diagnostischer Verfahren im Coaching treffen zu können. Deshalb haben Kotte und Möller (2016) in den Resultaten ihrer Studie einen kurzen Überblick gegeben, in welche Kategorien die eingesetzten Verfahren unterteilt werden können: Am häufigsten wurden Fragetechniken genannt, gefolgt in absteigender Häufigkeitsreihenfolge vom Einsatz kreativer Methoden zur Visualisierung und Dokumentation, vom Einsatz sprachlicher Mitteln, vom Einsatz psychometrischer Tests sowie von der Verwendung verfügbarer Unterlagen und Dokumente (Kotte & Möller, 2016).

Tests: Gemäss Amelang und Schmidt-Atzert (2006) handelt es sich bei einem psychologischen Test um eine Messmethode, mit der psychologische Merkmale erfasst werden sollen. Das Vorgehen schliesst die Erhebung einer Stichprobe ein und ist standardisiert. Spezifische, im Test realisierte Bedingungen rufen das Verhalten hervor. Die Variation soll weitgehend auf die Variation des zu messenden Merkmals zurückzuführen sein. Ziel eines Tests ist eine quantitative und/oder eine qualitative Aussage über das Merkmal (Amelang & Schmidt-Atzert, 2006).

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird zwischen Persönlichkeits- und Interessentests; Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests sowie berufsbezogenen Tests unterschieden.

Persönlichkeits- und Interessentests: Persönlichkeits- und Interessentests sind gemäss Döring und Bortz (2016) Testverfahren zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen. Sie erfassen individuelle Merkmale, die sich auf situations- und zeitüberdauernde Aspekte des emotionalen, motivationalen und sozialen Verhaltens und Erlebens beziehen (Döring & Bortz, 2016).

Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests: Leistungs- und Fähigkeitstests sind gemäss Bortz und Döring (2006) Testverfahren, mit denen Leistungsmerkmale (Ausprägungen von Fertigkeiten und Fähigkeiten) gemessen werden. Bei den zu bearbeitenden Testaufgaben gibt es objektiv richtige und falsche Lösungen. Mittels derer kann die maximale Fähigkeit der Testpersonen gemessen werden. Als Leistungs- und Fähigkeitsindikatoren werden die Lösungsmenge und -güte herangezogen. Mittels Intelligenztests können sowohl die allgemeine Intelligenz als auch mehrere Intelligenzkomponenten, beispielsweise sprachliches oder räumliches Denken, erfasst werden (Bortz & Döring, 2006).

Berufsbezogene Tests: Bei berufsbezogenen Tests werden ebenfalls Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Interessen und Werthaltungen erhoben (Testzentrale, 2022). Zusätzlich zu den bereits genannten Tests können hier auch Tests zur Organisations- und Teamdiagnose, Verfahren zur Führungskräftebeurteilung sowie Verfahren mit spezifischem Berufsbezug Verwendung finden (Testzentrale, 2022). Der Einsatz berufsbezogener Testverfahren reicht von Berufseinsteigenden/Auszubildenden über Hochschulabsolvierende/Trainees bis hin zu Fach- und Führungskräften (Testzentrale, 2022).

Beobachtungsmethoden: Beobachtungen sind gemäss König und Volmer (2012) ein hilfreiches Vorgehen im Rahmen von Coachingprozessen. Sie ermöglichen den Coachenden beispielsweise, ihre Klienten im realen Umfeld zu erleben. So können im Coaching sowohl die Sichten der Klienten als auch der Coachenden berücksichtigt werden. Oftmals lassen sich auf Basis solcher Beobachtungen Probleme genauer erfassen (König & Volmer, 2012). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden wissenschaftliche Beobachtungen von alltäglichen Beobachtungen abgegrenzt. Bei

wissenschaftlichen Beobachtungen wird das sinnlich wahrnehmbare Verhalten systematisch und standardisiert erfasst, gedeutet und festgehalten (Atteslander, 2008). Gemäss Bortz und Döring (2006) sind wissenschaftliche Beobachtungen durch gewisse Merkmale gekennzeichnet: Sie haben einen theoretischen Bezugsrahmen, ihre Planung und Durchführung ist systematisch und beinhaltet die Festlegung von Beobachtungseinheiten und Kategorien. Zudem werden bei wissenschaftlichen Beobachtungen Beobachtungsergebnisse systematisch aufgezeichnet und es besteht die Möglichkeit der Überprüfung und Kontrolle der Beobachtung (Bortz & Döring, 2006). Im Rahmen eines Coachingprozesses muss die Beobachtung gemäss König und Volmer (2012) nicht vollständig dem Standard einer wissenschaftlichen Beobachtung entsprechen. Trotzdem gelten auch bei einem Coachingsprozess die aufgestellten Anforderungen: Eine Beobachtung sollte möglichst zuverlässig und methodisch abgesichert sein. Es handelt sich nicht um ein subjektives Wahrnehmen (König & Volmer, 2012).

Befragungsmethoden: Befragungsmethoden dienen der Erhebung von Informationen mittels eines Gesprächs (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Je nach Art der zu erhebenden Informationen können diagnostische Befragungen gemäss Schmidt-Atzert und Amelang (2012) zusätzlich spezifiziert werden. Der Verwendungszweck oder die Zielsetzung einer diagnostischen Befragung kann mit Begriffen wie Anamnese oder Exploration näher bestimmt werden. Diagnostische Befragungen können auch Funktionen wie die Erhebung von Informationen zur Eignung von Probanden/Probandinnen für einen bestimmten Beruf übernehmen (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Befragungen unterscheiden sich gemäss Schmidt-Atzert und Amelang (2012) durch den Grad ihrer Standardisierung. In der Psychologie wird von

strukturierten und standardisierten Befragungen gesprochen. Bei diesen Befragungen wird im Vorhinein festgelegt, welche Frage wann und unter welchen Umständen zu stellen sind. Zusätzlich ist die Abfolge und der Wortlaut der zu stellenden Fragen definiert (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

Dokumentenanalysen: Unter Dokumentanalysen wird im Coaching die Verwendung verfügbarer Unterlagen und Dokumente verstanden (Kotte & Möller, 2016). Dies können beispielsweise Organigramme oder Lebensläufe sein (Kotte & Möller, 2016). Mittels Dokumentanalysen können subjektive Wahrnehmungen sowie Personen- und Organisationsvariablen erfasst werden (Möller & Kotte, 2013).

Gütekriterien von Messinstrumenten und Erhebungsverfahren

Die oben genannten diagnostischen Methoden und Datenquellen unterliegen Gütekriterien. Unter Gütekriterien werden gemäss Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014) Merkmale bezeichnet, welche dazu dienen, die Qualität von Messinstrumenten und Erhebungsverfahren sowie deren Konzeption und Anwendung zu beurteilen. Objektivität, Reliabilität und Validität sind die drei Hauptgütekriterien, welche im Rahmen der statistischen Testtheorie entwickelt wurden (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014). Gütekriterien sind sowohl für die quantitative als auch für die qualitative Forschung relevant (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014). Die drei Hauptgütekriterien werden im Folgenden in Anlehnung an Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014) erläutert.

Objektivität: Die Objektivität beschreibt das Mass, wie unabhängig die Messergebnisse von der Person sind, die die Daten erhebt (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014). Es wird zwischen der Durchführungs-, der Auswertungs- und der Interpretationsobjektivität unterschieden. Eine hohe Durchführungsobjektivität ist gegeben, wenn die Messung für alle Probanden und Probandinnen möglichst gleich

verläuft (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014). Es muss sichergestellt werden, dass die Testsituation maximal standardisiert und die Interaktion zwischen Versuchsleitenden und Probanden/Probandinnen kontrolliert ist. Eine hohe Auswertungsobjektivität ist gegeben, wenn die Auswertung der Daten nicht durch subjektive Entscheidungen oder äussere Faktoren verzerrt werden kann. Zentral dafür sind Standardisierung und klare Regeln. Eine hohe Interpretationsobjektivität ist gegeben, wenn die Interpretation der Ergebnisse unabhängig von der Person ist, die sie interpretiert (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014).

Reliabilität: Die Reliabilität beschreibt das Mass an Zuverlässigkeit (Messgenauigkeit) einer Messung (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014). Es soll sichergestellt werden, dass ein Messinstrument genau so misst, wie es messen soll, und dass die Messergebnisse nicht durch Messfehler verzerrt werden. Ein Messinstrument gilt dann als reliabel, wenn es bei mehrmaligem Einsatz unter den gleichen Bedingungen zu den gleichen Resultaten gelangt. Um die Reliabilität zu bestimmen, werden Korrelationen berechnet (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014).

Validität: Das dritte Hauptgütekriterium, die Validität, fragt nach der Gültigkeit der Messung. Sie prüft, inwieweit die Messung misst, was sie messen soll. Mit der Validität wird nicht der Einsatz des Messinstruments oder der Umgang damit geprüft, sondern dessen Konstruktion (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014).

Das Kasseler Coaching Raster

Im Coaching existiert eine Vielfalt diagnostischer Zugänge. Es stellt sich daher die Frage, wie für einen Coachingsprozess relevante Verfahren sinnvoll ausgewählt werden können (Möller & Kotte, 2016). Eine Möglichkeit dazu bietet das Kasseler Coaching Raster, welches in Abbildung 3 dargestellt wird (Möller & Kotte, 2016). Drei

Fragen helfen dabei, die unterschiedlichen diagnostischen Zugänge zu beschreiben und zu systematisieren (Möller & Kotte, 2013):

1. Was wird erfasst? – Der Inhalt: Mit dieser Frage wird geklärt, ob vorrangig das Individuum (Motivstruktur, Persönlichkeit, Kompetenzen etc.) erfasst werden soll, ob ein Blick auf die Schnittstelle zwischen Person und Organisation gerichtet werden soll (Funktion des Individuums, Rolle und Einbettung im Team) oder ob der Fokus auf das organisationale Umfeld gesetzt wird.
2. Womit wird es erfasst? – Das Instrument: Bei dieser Frage geht es um das diagnostische Instrument, mit welchem exploriert und untersucht wird. Dabei lässt sich entlang eines Kontinuums unterscheiden, ob eher die Coachenden selbst als Instrument fungiert oder ob ein standardisiertes diagnostisches Testverfahren eingesetzt wird.
3. Durch wen wird es erfasst? – Die Informationsquelle: Als Informationsquelle können die Klienten selbst (Selbstauskunft), eine Fremdeinschätzung oder eine Verhaltensstichprobe dienen.

(Möller & Kotte, 2013)

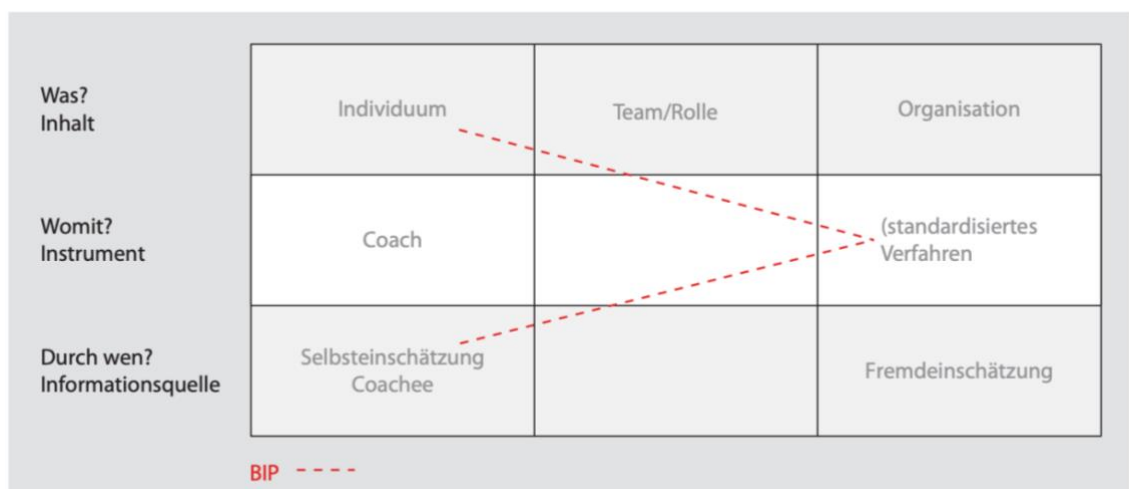


Abbildung 3. Kasseler Coaching Raster am Beispiel des Verfahrensprofils des BIPs

(Möller & Kotte, 2013)

Bei der Verortung diagnostischer Verfahren entlang dieser drei Fragen ergibt sich gemäss Möller und Kotte (2013) ein spezifisches diagnostisches Profil für jedes Verfahren. Die Ermittlung der spezifischen Profillinien diagnostischer Verfahren vereinfacht die Systematisierung und den Vergleich unterschiedlicher Verfahren (Möller & Kotte, 2013). Auch kann diese Systematik bei der Auswahl der passenden diagnostischen Zugänge helfen (Möller & Kotte, 2013).

Einfluss von professionellem Hintergrund, Ausbildung und Coachingschule auf die psychologische Diagnostik im Coaching

In der Diskussion mit Coachenden unterschiedlicher professioneller Herkunft wird deutlich, wie unterschiedlich die Haltung zu Theorie und Methodik der Diagnostik sein kann (Möller & Kotte, 2016). Dies lässt darauf schliessen, dass das diagnostische Vorgehen von Coachenden zugleich Ausdruck ihres professionellen Hintergrunds ist (Möller & Kotte, 2016). Alle Coachenden legen ihren Schwerpunkt entsprechend ihrer sozialen Prägung fest und führen implizit in jedem Fall Diagnostik durch. Dabei sammeln sie Informationen, um ein Verständnis für ihre Klienten und ihr Umfeld zu entwickeln und ihr Beraterisches Handeln entsprechend anzupassen (Jäger & Petermann, 1995).

Je nach Ausbildung sind die Diagnostikkenntnisse von Coachenden unterschiedlich (Möller et al., 2022). Für Coachende mit einem Psychologiestudium beispielsweise ist die Diagnostik ein bekannter Kompetenzbereich. Gleichzeitig erkennen auch viele Coachende ohne Psychologiestudium die Relevanz und Sinnhaftigkeit eines systematischen diagnostischen Vorgehens und möchten ihre Kompetenzen in diesem Bereich verbessern (Möller et al., 2022). Psychologinnen und Psychologen die coachen, verfügen über Kenntnisse zu psychometrischen Verfahren und über das Wissen um

deren jeweilige methodische Intentionen, Implikationen und Limitationen (Kotte & Möller, 2016).

Auch die Schulenzugehörigkeit scheint zu beeinflussen, als wie bedeutsam die psychologische Diagnostik im Coaching bewertet wird (Kotte & Möller, 2016).

Coachende, die einen stark lösungsorientierten Ansatz vertreten, messen der Diagnostik eine nachgeordnete oder hinderliche Bedeutung zu (Kotte & Möller, 2016).

Ableitung der Fragestellungen und Hypothesen

Aufgrund der oben beschriebenen theoretischen Grundlagen sollen nun die für diese Arbeit zu untersuchenden Fragestellungen und Hypothesen abgeleitet werden.

Die erste Fragestellung widmet sich dem Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching und den Variablen, die diesen beeinflussen. Für Kuhl ist Diagnostik im Coaching der Königsweg zur Intervention (Schwertl & Kuhl, 2009). Jedoch zeigt sich in der Diskussion mit Coachenden, dass es auch andere Haltungen zur Diagnostik im Coaching gibt (Möller & Kotte, 2013). So betonen de Haan und Metselaar (2015) beispielsweise, dass der Einsatz psychologischer Tests im Coaching zu einer problematischen Asymmetrie zwischen Coachenden und Klienten führen kann. Schwertl erwähnt zudem, dass der Einsatz von Diagnostik im Coaching Fachwissen voraussetzt, über welches professionelle Coachende oft nicht verfügen (Schwertl & Kuhl, 2009). In der Literatur hat sich gezeigt, dass beispielsweise die professionelle Herkunft (Möller & Kotte, 2016), der beruflich sozialisierte Schwerpunkt (Jäger & Petermann, 1995), die Ausbildung (Kotte & Möller, 2016; Möller et al., 2022) und die Schulenzugehörigkeit (Kotte & Möller, 2016) einen Einfluss auf den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching haben könnten. Da es bisher kaum empirische

Untersuchungen dazu gibt, welchen Stellenwert psychologische Diagnostik im Coaching hat, ist die erste Fragestellung explorativ:

F1: Welchen Stellenwert hat psychologische Diagnostik im Coaching und welche Variablen beeinflussen diesen?

Gemäss Kotte und Möller (2016) stehen Coachende mit beispielsweise einer ökonomischen, theologischen oder sozialwissenschaftlichen Ausbildung im Wettbewerb mit Coachenden, die über ein Psychologiestudium verfügen und für die Diagnostik dadurch ein vertrauter Kompetenzbereich ist. Es hat sich gezeigt, dass Psychologinnen und Psychologen, die coachen, psychometrische Verfahren kennen. Sie verfügen über das Wissen, welche jeweiligen Intentionen, Implikationen und Limitationen psychometrische Verfahren im Vergleich zu anderen Verfahren haben (Kotte & Möller, 2016). Es wird deshalb folgende Hypothese abgeleitet:

H1: Coachende mit einer psychologischen Ausbildung bewerten den Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching höher als Coachende mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung.

Auch die zweite Fragestellung ist explorativ. Sie beschäftigt sich mit den im Coaching eingesetzten diagnostischen Verfahren und dem Zweck des Einsatzes dieser Verfahren. Bisher fehlt eine systematische Darstellung diagnostischer Zugänge und Analyseebenen im Coaching (Möller & Kotte, 2016). Aufgrund dessen wurde Fragestellung 2 abgeleitet:

F2: Werden im Coaching diagnostische Verfahren eingesetzt und wenn ja, zu welchem Zweck?

Durch die Literaturrecherche hat sich gezeigt, dass im Zusammenhang mit Coaching meist von der Eingangs- bzw. Statusdiagnostik gesprochen wird (Greif, 2008; Möller & Kotte, 2013; Schermuly et al., 2014). Auch werden beim Einsatz diagnostischer Verfahren Unternehmens- und wirtschaftliche Interessen mitberücksichtigt (Harper, 2008) und Auftraggebende fordern zunehmend den Einsatz standardisierter diagnostischer Verfahren zur Erfolgskontrolle von Coaching ein (McDowall & Smewing, 2009). Aufgrund dieser Ausgangslage wurden folgende Hypothesen formuliert:

H2: Psychologische Diagnostik wird im Coaching vor allem zur Status- bzw. Eingangsdagnostik verwendet.

H2a: Diagnostische Verfahren werden vor allem im beruflichen Kontext eingesetzt.

Auch die dritte Fragestellung ist explorativ. Ihre theoretische Herleitung bezieht sich nochmals darauf, dass bisher eine systematische Darstellung diagnostischer Zugänge und Analyseebenen im Coaching fehlt (Möller & Kotte, 2016). Hinzu kommt, dass die Berufsgruppe der Coachenden in den letzten Jahren immer grösser wurde und die Begriffe Coach/Coaching nicht geschützt sind. Dementsprechend ist der Markt an Coachingangeboten qualitativ heterogen (Möller & Kotte, 2016). Es bleibt dadurch fraglich, welche Qualität die eingesetzten Tests aufweisen. Dies soll mit Hilfe von Fragestellung 3 herausgefunden werden.

F3: Welche diagnostischen Verfahren werden im Coaching eingesetzt und wie ist die Qualität der eingesetzten Tests?

Gemäss Greif (2013) haben die professionellen Kompetenzen von Coachenden einen Einfluss auf die Ergebnisse eines Coachings. Es soll deshalb geklärt werden, ob

Coachende, die die psychometrischen Eigenschaften von Tests kennen (professionelle Kompetenz), bessere Ergebnisse in ihren Coachings erzielen.

F4: Gibt es Zusammenhänge zwischen der durch die Coachenden subjektiv bewerteten Qualität des Coachings und der Qualität der eingesetzten diagnostischen Tests?

In der Literatur wird ersichtlich, dass die ausgeführte Leistung in der Regel positiv durch eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst ist, und zwar unabhängig von den tatsächlichen Fähigkeiten (Loebbert, 2016a). In empirischen Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass Menschen mit einem starken Glauben an die eigene Effizienz und Kompetenz mehr Erfolge im Berufsleben zeigen (Egger, 2011). Aufgrund dessen wurde für die vorliegende Arbeit Fragestellung 5 mit Hypothese 5 abgeleitet.

F5: Wie ist der Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung von Coachenden und der durch die Coachenden subjektiv eingeschätzten Ergebnisqualität eines Coachings?

H5: Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung führt zu einer positiven subjektiv bewerteten Ergebnisqualität der Coachings.

Methode

In diesem Kapitel werden die methodischen Grundlagen sowie die Durchführung der einzelnen Untersuchungsschritte wie Fragebogenkonstruktion, Testdurchführung, Fragebogenevaluation und Auswertung aufgezeigt. Ziel der Untersuchung war es, den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching, den Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren im Coaching, den Zweck des Einsatzes diagnostischer Verfahren im Coaching, die subjektiv eingeschätzte Coachingqualität, die Selbstwirksamkeitserwartung, Informationen zur Person der Coachenden sowie Informationen zur Coachingtätigkeit zu erheben, um anschliessend aus dem Datenmaterial die Unterschiede und Zusammenhänge zu analysieren. Daher wurde die explorative Erhebung in klassischer quantitativer Herangehensweise mit Hilfe einer Onlinebefragung durchgeführt. Abbildung 4 zeigt einen Überblick über das Forschungsdesign. Die einzelnen Elemente werden in den folgenden Abschnitten beschrieben. Auf die Literaturrecherche wird nicht explizit eingegangen. Sie bildete jedoch einen wesentlichen Bestandteil jeder Phase.



Abbildung 4. Forschungsdesign

Fragebogenkonstruktion

Für die Entwicklung des Gesamtfragebogens wurden bereits bestehende Skalen und Items sowie selbst entwickelte Items verwendet und zusammengefügt. Im Kapitel ‹Fragebogenkonstruktion› soll auf die Itemselektion und die Itemgenerierung sowie auf die Zusammenstellung des Fragebogens eingegangen werden. Der Fragebogen mit den finalen Items ist in Anhang A abgelegt. Die Fragebogenkonstruktion erfolgte in mehreren Schritten, welche nun erläutert werden sollen.

Literaturrecherche Fragebogen

Zuerst wurden mittels Literaturrecherche verschiedene existierende Instrumente, Skalen und Literaturbeiträge zur Erfassung des Einsatzes diagnostischer Verfahren im Coaching sowie zur Erfassung des Stellenwerts psychologischer Diagnostik im Coaching und zur Beurteilung der Qualität von Coachings gesucht. Die gefundenen und verwendeten Instrumente, Skalen und Literaturbeiträge sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2

Übersicht über die zur Fragebogenkonstruktion verwendeten Instrumente, Skalen und Literaturbeiträge

Zu erfassender Inhalt	Verwendete Instrumente, Skalen, Literaturbeiträge	Quelle/Art der Quelle	Mögliche Subskalen
Einsatz diagnostischer Verfahren im Coaching	Kasseler Coaching Inventar	Literaturbeiträge: Möller & Kotte, 2013, 2016	Individuum, Schnittstellen, organisationales Umfeld
	Phasenmodell Coaching/ Überlegungen zum Einsatz diagnostischer Verfahren im Coaching	Literaturbeiträge: Loebbert, 2016a; Wegener, 2022b	Kontaktphase, Kontraktphase, Phase der Hypothesenbildung, Interventionsphase, Evaluationsphase
Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching	Was spricht für ein systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching?	Literaturbeitrag: Möller & Kotte, 2016, S. 9-11	
Qualität eines Coachings	Qualitätsdimensionen im Coaching	Literaturbeitrag: Hess & Roth, 2001	Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität
Ergebnisqualität eines Coachings	Coaching Evaluationsmodell	Literaturbeitrag: Greif, 2013	Kurzfristige Ergebnisse und langfristige Ergebnisse
	Berufliche Anerkennung	Item eines Fragebogens: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Berlin, 2017	
	Subjektive Zufriedenheit	Kurzskala: Beierlein, Kovaleva, László, Kemper & Rammstedt, 2015	
	Beruflicher Erfolg	Item eines Fragebogens: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2021	
Berufliche Selbstwirksamkeit	BSEF-Skala	Skala: Abele, Stief & Andrä, 2000	

Itemgenerierung und Itemselektion

Im zweiten Schritt wurden bereits vorhandene Items und Skalen (berufliche Anerkennung, subjektive Zufriedenheit, beruflicher Erfolg und berufliche Selbstwirksamkeit) an die Testsituation, das Testobjekt und die Zielgruppe angepasst. Die Hauptanpassungen bestanden in der Kürzung der Anzahl Items, der Vereinheitlichung der Antwortskala und im Ersetzen von Begriffen. So wurde zum Beispiel der Begriff *Beruf* durch den Begriff *Coachingtätigkeit* ersetzt, die vorhandene Skala zur beruflichen Selbstwirksamkeit wurde von fünf auf drei Items gekürzt und die Antwortskala zur Erfassung des beruflichen Erfolgs wurde anstelle einer Einfachauswahl auf eine fünfstufige Likert-Skala angepasst.

Der dritte Schritt beinhaltete die konkrete Itemformulierung aufgrund der in Tabelle 2 beschriebenen vorhandenen Literaturbeiträge. Dabei wurden folgende methodische Grundlagen berücksichtigt:

Itemformulierung: In Bezug auf die Formulierung von Items gibt es relevante Regeln. Zusammengefasst handelt es sich um folgende Regeln: Eindeutige und einfache Begriffe verwenden (Bühner, 2011), nur eine Aussage pro Item formulieren (Porst, 2011), komplexe und lange Sätze vermeiden (Porst, 2011), Herstellen eines eindeutigen und zeitlichen Bezugs (Porst, 2011), Items sollen ohne den Kontext anderer Items beantwortet werden können (Porst, 2011), positive Itemformulierungen bzw. möglichst keine negativen Formulierungen verwenden (Jonkisz, Moosbrugger & Brandt, 2012), keine Universaldrücke verwenden (z. B. immer, nie, alle) (Jonkisz et al., 2012), Vermeidung von Fachbegriffen und Abkürzungen (Jonkisz et al., 2012).

Itempolung: Negativ formulierte Items können einen Einfluss auf das Antwortverhalten haben und die Testperson verwirren (Bühner, 2006). Jedoch kann

mit einer negativen Itemformulierung einer Zustimmungstendenz entgegengewirkt werden (Bühner, 2006). Gemäss Bühner (2006) sollte bei der Verwendung negativer Itemformulierungen das Verhältnis von positiv und negativ gepolten Items ausgeglichen sein.

Skalenniveau: Die Feststellung des Skalenniveaus der verwendeten Variablen ist für die Auswahl eines korrekten statistischen Verfahrens zentral (Zöfel, 2003). In Anlehnung an Zöfel (2003) sollen nun die verschiedenen Skalenniveaus beschrieben werden. Es wird unterschieden zwischen Nominal-, Ordinal-, Intervall- und Verhältnisniveau. Beim Nominalniveau hat die Ziffer der Kodierung keinerlei empirische Bedeutung. Die Kodierungen können nicht in eine sinnvolle Ordnungsrelation gebracht werden. Hat eine nominalskalierte Variable nur zwei Kategorien, wird auch von einer dichotomen Variable gesprochen. Die Auswertungsmöglichkeiten nominalskalierter Variablen sind deutlich eingeschränkt. Sie können lediglich einer Häufigkeitsauszählung unterzogen werden. Beim Ordinalniveau hat die verwendete Kodierung eine empirische Relevanz hinsichtlich ihrer Ordnung. Sie bezieht sich aber nicht auf die Differenz zweier Kodezahlen. Variablen, welche das Intervallniveau vorweisen, haben eine empirische Relevanz, weil sie eine Rangordnung aufweisen und den Differenzen eine Bedeutung zukommt. Bei Variablen im Verhältnisniveau kommt nicht nur der Differenz zweier Werte eine empirische Bedeutung zu, sondern auch dem Verhältnis zweier Werte. Intervallskalierte Variablen können auch den Wert null annehmen (Zöfel, 2003).

Zusammenstellung Fragebogen

In einem vierten Schritt wurde die Struktur des Fragebogens festgelegt und die Items und Skalen wurden zusammengefügt. Um einer Zustimmungs- oder

Ablehnungstendenz entgegenzuwirken, wurden die Items in der Onlinebefragung zufallsgesteuert (randomisiert) präsentiert. Der finale Fragebogen gliedert sich in folgende Kapitel:

Titelblatt: Anschreiben, Forschungsinteresse, Definition *psychologische Diagnostik*, Bearbeitungsdauer, Auswertung und Anonymität sowie Kontakt

Fragen zum Einsatz diagnostischer Verfahren: Zur Beurteilung des Einsatzes verschiedener diagnostischer Verfahren im Coaching wurde erhoben, welche diagnostischen Verfahren eingesetzt werden und wozu diese genutzt werden. Im Kapitel «Diagnostische Methoden und Datenquellen im Coaching» wurden die gängigsten diagnostischen Methoden und Datenquellen im Coaching beschrieben. Im Fragebogen wurde entsprechend eruiert, ob Coachende Tests, systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden, systematische und standardisierte Befragungsmethoden, systematische und standardisierte Dokumentenanalyse oder sonstige diagnostische Verfahren und Methoden in ihrem Coaching einsetzen und wie häufig sie diese in ihrem Coaching nutzen. Bei den Testverfahren wurde zusätzlich erhoben, welche spezifischen Tests von den Coachenden eingesetzt werden. Es wurde zwischen Persönlichkeits- und Interessenstests, Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests, berufsbezogenen Tests und sonstigen Tests unterschieden. Bei der Frage, welche diagnostischen Verfahren die Coachenden in ihrem Coaching einsetzen, handelt es sich um eine Auswahlfrage. Es werden verschiedene Antwortmöglichkeiten genannt, wobei die Möglichkeit einer Mehrfachwahl besteht. Das Gleiche gilt für die Frage, welche Tests Coachende in ihrem Coaching einsetzen. Bei der Frage, wie häufig Coachende die genannten diagnostischen Verfahren nutzen, handelt es sich um ein offenes Antwortformat. Die Coachenden wurden zudem gebeten, bei jeder Testart die

genauen Bezeichnungen oder Namen der eingesetzten Tests zu nennen. Auch die Spezifizierung der eingesetzten Tests mit Bezeichnung oder Name wurde in Form einer offenen Antwort eruiert.

Fragen zum Zweck des Einsatzes diagnostischer Verfahren: Um zu erheben, zu welchem Zweck die Coachenden die verschiedenen diagnostischen Verfahren einsetzen, wurden auf Grundlage des Kasseler Coaching Inventars und auf Grundlage der Überlegungen zum Einsatz diagnostischer Verfahren im Coaching von Wegener (2022b) 13 Items generiert. Dabei wurden die methodischen Grundlagen zur Itemformulierung berücksichtigt. Der Inhalt in Anlehnung an das Kasseler Coaching Raster (Erfassung des Individuums, Blick auf die Schnittstelle zwischen Person und Organisation, Fokus auf das organisationale Umfeld) wurde jeweils mit einem Item abgedeckt. Jede Coachingphase wurde jeweils mit zwei Items adressiert. Die Teilnehmenden beurteilten die Items auf einer fünfstufigen Likert-Skala von *stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll und ganz zu* (5). Jedes Item begann mit der Aussage *Ich setzte diagnostische Verfahren in meinem Coaching vorrangig ein, um ...*

Fragen zum Stellenwert psychologischer Diagnostik: Zur Messung des Stellenwerts psychologischer Diagnostik im Coaching wurde eine eigene Skala entwickelt. Diese Skala wurde in Anlehnung an Möller und Kotte (2016) gebildet. Die Autorinnen listen in Kapitel 3.2 auf, welche Gründe für ein systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching sprechen. Sie gehen davon aus, dass die Systematisierung, die Strukturierung, die Standardisierung, die Professionalisierung, die Wirksamkeitsverbesserung und die Hilfestellung für ein systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching sprechen. Auf Basis der methodischen Grundlagen zur Itemformulierung wurden die genannten Gründe für ein

systematisches diagnostisches Vorgehen im Coaching in 14 Items umformuliert. Die 14 Items waren von den Teilnehmenden auf einer fünfstufigen Likert-Skala von *stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll und ganz zu* (5) zu beurteilen.

Fragen zur Qualität der Coachings: Zur Messung der Qualität des Coachings wurde eine Skala mit 13 Items entwickelt. Die Items der Qualitätsskala wurden anhand des Literaturbeitrags von Hess und Roth (2001) gebildet und ausgewählt. Die Autoren unterscheiden zwischen der Struktur-, der Prozess- und der Ergebnisqualität. In ihrem Buch «Professionelles Coaching» beschreiben Hess und Roth (2001), welche Qualitätsmerkmale eines Coachings zur Prozess- und Strukturqualität gehören. Auf Basis der methodischen Grundlagen zur Itemformulierung wurden die genannten Merkmale der Struktur- und Prozessqualität in acht selbst generierte Items umformuliert. Die fünf Items zur Beurteilung der Ergebnisqualität wurden in Anlehnung an das Modell von Greif (2013) ausgewählt. Wie bereits im Theorieteil beschrieben, wurde die Ergebnisqualität im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durch die Coachenden und nicht durch die Klienten bewertet. Es wurde auf bereits existierende Items und Skalen zurückgegriffen, welche die beruflichen Anerkennung (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Berlin, 2017), die subjektive Berufszufriedenheit (Beierlein et al., 2015) und den beruflichen Erfolg (GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2021) messen.

Fragen zur beruflichen Selbstwirksamkeit: Im Rahmen der Literaturrecherche wurde eine bestehende Skala für die Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeit gefunden. Die berufliche Selbstwirksamkeit wurde mit Hilfe von drei Items der BSEF-Skala (Abele et al., 2000) erfasst. Diese Skala ist etabliert, wurde bereits mehrfach auf Reliabilität und Validität geprüft und beinhaltet fünf Items. Die Anpassung der bereits

vorhandenen Skala an die vorliegende Untersuchung bestand aufgrund thematischer Überlegungen und der Zumutbarkeit der Fragebogenlänge darin, die Anzahl der Items zu kürzen und den Begriff *Beruf* durch den Begriff *Coachingtätigkeit* zu ersetzen.

Fragen zur Person und zur Coachingtätigkeit: Zum Schluss des Fragebogens wurden Angaben zur Person und zur Coachingtätigkeit eruiert. Die dazugehörigen Items wurden aus anderen bestehenden Umfragen übernommen und angepasst.

Durchführung

Die Onlinebefragung wurde mit Hilfe der Softwareplattform TIVIAN erstellt. In einem Pretest im Zuge der Fragebogenentwicklung nach Weichbold (2014) wurde eine optimale Formulierung von Fragen und Antwortkategorien gesucht. Zur Überprüfung der Formulierungen wurde die informelle Begutachtung von Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Zwei Personen beurteilten die Verständlichkeit, Flüssigkeit und Vollständigkeit des Fragebogens. Anhand der Rückmeldungen wurden im Anschluss an den Pretest im Zuge der Fragebogenentwicklung Anpassungen vorgenommen.

Anschliessend wurde ein Pretest innerhalb der geplanten Zielgruppe und unter den vorgesehenen Bedingungen nach Weichbold (2014) im Feld durchgeführt. Drei Probandinnen bearbeiteten den Fragebogen. Anschliessend wurden die Probandinnen gebeten, einen mündlichen Bericht über die Probleme und Auffälligkeiten während des Ausfüllens abzugeben. Dabei wurden folgende Kriterien berücksichtigt: Verständlichkeit der Fragen, Ausfüllschwierigkeiten, technische Funktionalität, Zumutbarkeit der Bearbeitungsdauer und Handling des Fragebogens (Verzweigungen, Filter etc.). Anhand der Berichte wurden im Anschluss an den Pretest letzte kleine Anpassungen am Fragebogen vorgenommen.

Stichprobe

Der Zugang zur Stichprobe erfolgte über zwei verschiedene Kanäle. Ein Kanal war das soziale Netzwerk LinkedIn. Die Autorin verfasste einen Beitrag mit der Bitte zur Teilnahme an der Onlineumfrage. Der andere Kanal war ein Versand der Umfrage per E-Mail. Es wurden 23 Coachingverbände angefragt, ob sie die Umfrage an ihre Mitglieder versenden würden.

Im Zeitraum vom 18. Juli bis 10. September 2023 wurde der Fragebogen 419-mal geöffnet und 78-mal beendet. Demnach bestand die Stichprobe aus 78 Personen (30 männlich, 46 weiblich, zwei divers) mit einem mittleren Alter von 55.19 Jahren (36–76; SD = 9.98) und einer mittleren Coachingtätigkeitsdauer von 13.77 Jahren (1–35; SD = 9.09). 37 Personen gaben an, dass sie ihre Coachingtätigkeit überwiegend in Deutschland ausüben, neun überwiegend in Österreich und 32 überwiegend in der Schweiz. 64 Personen tätigten die Angabe, dass sie einem oder mehreren Coachingverbänden angehören. 60 Personen übten ihre Coachingtätigkeit überwiegend freiberuflich aus. Betreffend den Coachingkontext gaben 68 Personen an, dass sie die Coachings überwiegend im beruflichen Kontext anbieten. Hinsichtlich des Coachingsettings wählten 61 Personen aus, dass sie überwiegend in Einzel-Coachings tätig sind, 8 Personen waren überwiegend in Gruppen-Coachings tätig und 9 Personen überwiegend in Organisations-Coachings. Von den 78 Personen haben 27 eine psychologische Ausbildung absolviert, 30 eine psychotherapeutische Zusatzausbildung, 43 eine betriebswirtschaftliche Ausbildung, 74 eine spezifische Coachinausbildung und 25 eine spezifische Diagnostikausbildung (Mehrfachnennungen möglich).

Evaluation Fragebogen

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden verschiedene Arten der Evaluation des Fragebogens eingesetzt. Für die bereits etablierte und im Fragebogen übernommene Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeit wurde die Reliabilität mit bisherigen Befunden verglichen. Um zu prüfen, ob die jeweils neu generierten und zusammengehörenden Items zu den verschiedenen Coachingphasen den gleichen Faktor abbilden, wurden Korrelationen berechnet und interpretiert. Zur Evaluation der neu generierten Stellenwert- und Coachingqualitätsskala wurden Item-, Reliabilitäts- und Faktorenanalysen durchgeführt.

Evaluation Stellenwert- und Qualitätsskala

Im Kapitel «Evaluation Stellenwert- und Qualitätsskala» wird beschrieben, wie die beiden neu generierten Skalen evaluiert wurden.

In einem ersten Schritt wurde eine Analyse der Items durchgeführt, bei welcher die Zusammensetzung der Items untersucht wurde.

Als Nächstes wurde der Schwierigkeitsindex mit Hilfe von SPSS ermittelt. In SPSS wird die Berechnung der Schwierigkeit eines Items auf der Grundlage der klassischen Testtheorie (CTT) durchgeführt. Der Schwierigkeitsindex gibt an, wie stark die Zustimmung zu einem Item im Sinne einer hohen Merkmalsausprägung erfolgte (Bühner, 2021). Bei der Untersuchung von Unterschieden zwischen den Personen ist es gemäss Döring und Bortz (2016) entscheidend, dass die Antworten variieren. Der Schwierigkeitsindex kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen. Items mit einer Schwierigkeit um die 50 gelten als durchschnittlich schwierig, während Werte < 20 und > 80 als extrem leicht bzw. extrem schwierig betrachtet werden sollten und vermieden werden sollten (Döring & Bortz, 2016). Die Streuung ist bei einer mittleren

Itemschwierigkeit am grössten und nimmt ab, wenn die Itemschwierigkeit näher gegen 0 oder 100 tendiert. Erwünscht sind Items mit einer mittleren Itemschwierigkeit (Döring & Bortz, 2016). Sobald auch im unteren und oberen Merkmalsbereich differenziert werden soll, sind zusätzlich Items mit hoher und niedriger Itemschwierigkeit nötig. Items mit niedrigem Schwierigkeitsindex werden nur von wenigen Personen bejaht. Ein hoher Schwierigkeitsindex deutet auf ein leichtes Item hin, das von den Versuchspersonen eine hohe Zustimmung erfährt (Döring & Bortz, 2016).

Um zu Messen, ob Items etwas Ähnliches messen, kann die Trennschärfe bestimmt werden. Sie gibt die Korrelation eines Items mit der Gesamtsumme der übrigen Items einer Skala an (Bühner, 2021). Ein Item mit einer hohen Trennschärfe trägt dazu bei, Personen mit niedriger und hoher Merkmalsausprägung zu trennen (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Damit die Trennschärfe gut ist, sollten die Werte je nach Autorin/Autor im Bereich von .40 bis .70 (Kelava & Moosbrugger, 2012) oder > .50, liegen, wobei Trennschärfen zwischen .30 und .50 als mittelmässig gelten (Döring & Bortz, 2016).

Um die Zuverlässigkeit eines Tests zu messen, wird die Reliabilität herangezogen. Zur Ermittlung der internen Konsistenz einer Skala wird die Reliabilität mittels Cronbachs α (Cronbach, 1951) gemessen. Dieses Mass gibt an, ob alle Items einer Skala dasselbe Konstrukt messen (Bühner, 2011). Die Reliabilität zeigt an, welche Messgenauigkeit ein Messwert hat und wie genau ein Test misst. Bühner (2011) definiert die Reliabilität als das Verhältnis der Varianzen der wahren Werte zur Varianz der beobachteten Werte, wobei der Messfehler immer gleich gross ist. Gemäss Blanz

(2015) können für die Interpretation der Ergebnisse die in Tabelle 3 dargestellten Richtlinien herangezogen werden:

Tabelle 3

Richtlinien zur Interpretation von Cronbachs α (modifiziert nach Blanz, 2015)

Cronbachs α	Interpretation
> .90	exzellent
> .80	gut/hoch
> .70	akzeptabel
> .60	fragwürdig
> .50	schlecht/niedrig
< .50	inakzeptabel

Im Rahmen der Evaluation wurde ausserdem die mittlere Inter-Item-Korrelation (MIC) gemessen, um die Ähnlichkeit der Items einer Skala zu betrachten. Die MIC ist gemäss Bühner (2011) ein Homogenitätsindex. Er zeigt die Breite oder Enge des gemessenen Verhaltensausschnittes auf. Ein guter Wert für die MIC liegt zwischen .20 und .40. Höhere Werte deuten auf Redundanz hin, tiefere Werte zeigen, dass nicht alle Items das gleiche zugrunde liegende Konstrukt messen (Bühner, 2011).

Schliesslich wurden die verbleibenden Items faktorenanalytisch mittels einer explorativen Faktorenanalyse geprüft. Ziele einer Faktorenanalyse sind sowohl die Dimensionsreduktion als auch die Erklärung von Zusammenhängen von Variablen durch eine geringe Anzahl zugrunde liegender Dimensionen (Bühner, 2011). Für die vorliegende Arbeit wurde die Methode der Hauptachsenanalyse gewählt, um die Faktorstruktur der neu generierten Items zu überprüfen. Die Hauptachsenanalyse führt Zusammenhänge von Items auf eine geringe Anzahl von Faktoren zurück (Bühner, 2011). Idealerweise sollte in der vorliegenden Arbeit für jede der neu gebildeten Skalen ein Faktor extrahiert werden können. Im ersten Schritt wurden jedoch keine Voreinstellungen mit diesem Wert vorgenommen, sondern es wurden die

Extraktionskriterien für Faktoren betrachtet. Zwei gängige Methoden zur Bestimmung der Faktorenanzahl sind die Bewertung des Eigenwertkriteriums und der Scree-Test nach Catell. Bei der Methode des Eigenwertkriteriums werden alle Faktoren angegeben, die einen Eigenwert über eins besitzen. Sie klären mehr Varianz auf als ein einzelnes standardisiertes Items (Kaiser-Guttman-Kriterium). Eine weitere gängige Methode zur Bestimmung der Faktorenanzahl ist der Scree-Test nach Cattell (1966). In diesem Test wird in einem Scree-Plot eine Abflachung der Kurve oder ein Knick gesucht. Alle Faktoren, die über diesem Knick liegen, werden als bedeutsam angesehen. Es gibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um eine explorative Faktorenanalyse durchzuführen. Diese werden im Folgenden erläutert.

Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium: Das Kriterium gibt an, inwiefern die Items in Zusammenhang stehen. Dies ist ein Hinweis dafür, dass die Durchführung einer Faktorenanalyse sinnvoll ist. Der Wertebereich liegt zwischen 0 und 1. Gemäss Kaiser und Rice (zitiert nach Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2011) werden die Richtlinien in Tabelle 4 vorgeschlagen.

Tabelle 4

Kennwerte für KMO-Koeffizienten (in Anlehnung an Backhaus et al., 2011)

KMO	Interpretation
≥ .90	wunderbar
≥ .80	verdienstvoll
≥ .70	ziemlich gut
≥ .60	mittelmässig
≥ .50	kläglich
< .50	untragbar

SPSS gibt sowohl den KMO-Wert für die Korrelationsmatrix als auch in der Diagonale den KMO-Wert der Anti-Image-Korrelationsmatrix für jedes einzelne Item an (Backhaus et al., 2011).

Bartlett-Test: Der Bartlett-Test prüft, ob die Items, die erhoben wurden, miteinander korrelieren. Ein signifikanter Bartlett-Test beweist, dass die Variablen korrelieren (Backhaus et al., 2011).

Ausschlusskriterien: Gemäss Bühner (2011) gibt es folgende Ausschlusskriterien, um Items aus einer Skala zu entfernen: Items mit Faktorladungen < 0.30 , die keinem Faktor zugeordnet werden können; Items mit geringen Trennschärfen; Items, die nicht erklärbare Doppelladungen auf unterschiedlichen Faktoren aufweisen; Items, die negative Ladungen auf den jeweiligen Faktor aufweisen; Items, bei denen nicht die volle Breite der Antwortkategorien genutzt wurde.

Evaluation der Korrelationen der Items zu den Coachingphasen

Um zu prüfen, ob die jeweils zusammengehörenden Items zur jeweiligen Coachingphase den gleichen Faktor abbilden, kann keine Faktorenanalyse vorgenommen werden, da diese erst ab vier Items pro Faktor möglich ist. Deshalb wurde mittels Korrelationsmatrix geprüft, ob die jeweils neu zusammengesetzten Items korrelieren. Die Interpretation der Korrelationen wurde nach Cohen (1998) vorgenommen. Nach der Einteilung von Cohen (1998) sind Werte zwischen $r = 0.10$ und $r = 0.30$ als geringe bis mittlere Korrelationen, Werte zwischen $r = 0.30$ und $r = 0.50$ als mittlere bis grosse Korrelationen und Werte ab $r = 0.50$ als grosse Korrelationen einzuordnen.

Evaluation Skala berufliche Selbstwirksamkeit

Die bereits etablierte BSEF-Skala wurde auf Reliabilität und Validität geprüft. Cronbachs Alpha liegt zwischen $.73$ und $.77$ und es bestehen Hinweise auf faktorielle Validität, Konstruktvalidität und Kriteriumsvalidität (Knispel, Wittneben, Slavchova &

Arling, 2021). Da die Skala an die vorliegende Testsituation angepasst wurde, wurde die Reliabilität mit den vorliegenden Daten nochmals geprüft.

Datenauswertung

Im Kapitel ‹Datenauswertung› sollen die vorgenommenen statistischen Analysen zur Beantwortung der Fragestellungen und zur Prüfung der Hypothesen beschrieben werden. Alle quantitativen Auswertungen erfolgten im Statistikprogramm SPSS. Die Beurteilung der Qualität der Tests wurde mit Hilfe der Software MAXQDA vorgenommen. In der folgenden Tabelle 5 werden die Auswertungsverfahren zu den einzelnen Fragestellungen zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 5

Zusammenfassung der Auswertungsverfahren

Fragestellung		Auswertungsverfahren
Fragestellung 1	Welchen Stellenwert hat psychologische Diagnostik im Coaching und welche Variablen beeinflussen diesen?	<ul style="list-style-type: none"> - deskriptive Datenanalyse - Prüfung der Normalverteilung - einfaktorielle Varianzanalyse - Korrelation nach Pearson - t-Test - Rangkorrelationsanalyse nach Spearman
<i>Hypothese 1</i>	<i>Coachende mit einer psychologischen Ausbildung bewerten den Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching höher als Coachende mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>t-Test</i> - <i>einfaktorielle Varianzanalyse</i>
Fragestellung 2	Werden im Coaching diagnostische Verfahren eingesetzt und wenn ja, zu welchem Zweck?	<ul style="list-style-type: none"> - Häufigkeitsauszählungen - Korrelationsmatrix - deskriptive Datenanalyse
<i>Hypothese 2</i>	<i>Psychologische Diagnostik wird im Coaching vor allem zur Status- bzw. Eingangsdiagnostik verwendet.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>deskriptive Datenanalyse</i>
<i>Hypothese 2a</i>	<i>Diagnostische Verfahren werden vor allem im beruflichen Kontext eingesetzt.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>exakter Test nach Fischer</i>

Fragestellung 3	Welche diagnostischen Verfahren werden im Coaching eingesetzt und wie ist die Qualität der eingesetzten Tests?	<ul style="list-style-type: none"> - deskriptive Datenanalyse - Häufigkeitsauszählungen - deduktive qualitative Kodierung - Rangkorrelationsanalyse nach Spearman
Fragestellung 4	Gibt es Zusammenhänge zwischen der durch die Coachenden subjektiv bewerteten Qualität des Coachings und der Qualität der eingesetzten diagnostischen Tests?	<ul style="list-style-type: none"> - Mann-Whitney-U-Test - Rangkorrelationsanalyse nach Spearman
Fragestellung 5	Wie ist der Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung von Coachenden und der durch die Coachenden subjektiv eingeschätzten Ergebnisqualität eines Coachings?	<ul style="list-style-type: none"> - einfache lineare Regression
<i>Hypothese 5</i>	<i>Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung führt zu einer positiven subjektiv bewerteten Ergebnisqualität der Coachings.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>einfache lineare Regression</i>

Fragestellung 1 und Hypothese 1

F1: Welchen Stellenwert hat psychologische Diagnostik im Coaching und welche Variablen beeinflussen diesen?

H1: Coachende mit einer psychologischen Ausbildung bewerten den Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching höher als Coachende mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung.

Fragestellung 1 hat einen explorativen Charakter. Sie bezieht sich darauf, welchen Stellenwert psychologische Diagnostik im Coaching hat. Dies lässt sich anhand der Auswertung der Ergebnisse der Daten zur neu generierten Stellenwertskala beantworten. Für die Beantwortung der Fragestellung wurden Verteilungsparameter, Streuungsparameter, Schiefe und Kurtosis sowie die Normalverteilungsannahme der Stellenwertskala betrachtet. Den Skalenstufen der Stellenwertskala wurde ein

numerischer Wert (1–5) zugewiesen. Dabei repräsentiert ein hoher Wert eine höhere Zustimmung zur Aussage und ein tieferer Wert eine niedrigere Zustimmung. Mittels deskriptiver Datenanalyse wurde geprüft, wie der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching von den Coachenden eingeschätzt wird.

Ein weiterer Aspekt von Fragestellung 1 ist es, herauszufinden, welche Variablen den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching beeinflussen. Dazu wurden zuerst die Häufigkeiten der nominalskalierten unabhängigen Variablen betrachtet. Anschliessend wurden die Verteilungsparameter, die Streuungsparameter, die Schiefe und die Kurtosis sowie die Normalverteilung der intervallskalierten unabhängigen Variablen angeschaut. Um zu prüfen, welche Variablen einen signifikanten Einfluss auf den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching haben, wurden, je nach Skalenniveau und Verteilung der unabhängigen Variablen, Verfahren zur Untersuchung von Unterschieden angewendet (einfaktorielle Varianzanalyse, Korrelation nach Pearson, t-Test und Korrelation nach Spearman).

Eine einfaktorielle Varianzanalyse testet, ob sich die Mittelwerte mehrerer unabhängiger Gruppen unterscheiden, die durch eine kategoriale unabhängige Variable definiert werden (Universität Zürich, *n.d*). Die einfaktorielle Varianzanalyse wurde bei folgenden unabhängigen Variablen eingesetzt, um Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching festzustellen: Geschlecht, Coachingsetting, Land und Coachingschule. Bevor die einfaktoriellen Varianzanalysen berechnet wurden, wurden die Voraussetzungen dafür geprüft. Die Varianzhomogenität wurde mittels Leven-Test geprüft und es kann von homogenen Varianzen ausgegangen werden. Auf Grund nicht signifikanter Resultate wurde auf die Durchführung von Post-Hoc Tests verzichtet.

Die Korrelation nach Pearson untersucht den ungerichteten linearen Zusammenhang zweier intervallskalierter, normalverteilter Variablen (Universität Zürich, *n.d.*). Sie wurde für die unabhängige Variable Alter berechnet.

Der t-Test für unabhängige Stichproben testet, ob die Mittelwerte zweier unabhängiger Stichproben verschieden sind. Der t-Test kann nur eingesetzt werden, wenn die abhängige Variable intervallskaliert und normalverteilt ist (Universität Zürich, *n.d.*). Er wurde für die Prüfung der Mittelwertsunterschiede folgender unabhängiger Variablen eingesetzt: psychologische Ausbildung, betriebswirtschaftliche Ausbildung, spezifische Coachinausbildung, spezifische Diagnostikausbildung, Coachingkontext, Freiberuflichkeit, Zugehörigkeit Coachingverband.

Mittels Rangkorrelation kann der ungerichtete lineare Zusammenhang zweier Variablen untersucht werden. Die Rangkorrelation nach Spearman wird angewandt, wenn die Voraussetzungen für ein parametrisches Verfahren nicht erfüllt sind (Universität Zürich, *n.d.*). Deshalb wurde die Rangkorrelation nach Spearman für die Prüfung der linearen Zusammenhänge folgender unabhängiger Variablen berechnet: Dauer der Coachingtätigkeit, Prozentanteil von Coaching in der Tätigkeit.

Im Rahmen von Hypothese 1 soll geprüft werden, ob Coachende mit einer psychologischen Ausbildung den Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching höher bewerten als Coachende mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung. Dazu wurde eine neue Variable generiert. Diese spezifiziert, ob Personen über eine Wirtschaftsausbildung oder eine Psychologieausbildung verfügen. Personen, die sowohl eine Wirtschaftsausbildung als auch eine Psychologieausbildung haben, wurden in einem ersten Schritt ausgeschlossen. Anschliessend wurde ein t-Test berechnet, um zu überprüfen, ob sich der Stellenwert psychologischer Diagnostik im

Coaching je nach Ausbildung (Ausbildung Psychologie vs. Ausbildung Wirtschaft) unterscheidet.

In einem zweiten Schritt wurde eine weitere neue Variable berechnet, die auch Personen einschliesst, die sowohl eine betriebswirtschaftliche als auch eine psychologische Ausbildung haben. Es wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse mit drei Gruppen durchgeführt, um zu untersuchen, ob es einen von der Ausbildung abhängigen Unterschied bezüglich der Einschätzung des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching gibt. Bevor die einfaktorielle Varianzanalyse berechnet wurde, wurden die Voraussetzungen dafür geprüft. Die Varianzhomogenität wurde mittels Leven-Test geprüft und es kann von homogenen Varianzen ausgegangen werden. Auf Grund nicht signifikanter Resultate wurde auf die Durchführung von Post-Hoc Tests verzichtet.

Fragestellung 2, Hypothese 2 und 2a

F2: Werden im Coaching diagnostische Verfahren eingesetzt und wenn ja, zu welchem Zweck?

H2: Psychologische Diagnostik wird im Coaching vor allem zur Status- bzw.

Eingangsdiagnostik verwendet.

H2a: Diagnostische Verfahren werden vor allem im beruflichen Kontext eingesetzt.

Fragestellung 2 beschäftigt sich damit, ob im Coaching diagnostische Verfahren eingesetzt werden. Die Daten zum Einsatz diagnostischer Verfahren weisen ein nominales Skalenniveau auf. Die Probandinnen und Probanden wurden mit einer Mehrfachwahlfrage gefragt, welche diagnostischen Verfahren sie in ihrem Coaching einsetzen. Zur Auswahl standen Tests, Beobachtungsmethoden, Befragungsmethoden, Dokumentenanalysen und sonstige diagnostische Verfahren und Methoden.

Da die Teilnehmenden mehrere diagnostische Verfahren angeben konnten, wurde eine neue Variable generiert, welche die Anzahl an Nennungen der eingesetzten diagnostischen Verfahren pro Probandin/Proband summiert. So wird ersichtlich, wie viele Teilnehmende effektiv diagnostische Verfahren im Coaching einsetzen und wie viele keine diagnostischen Verfahren in ihrem Coaching nutzen. Im Fragebogen wurden diejenigen Coachenden, welche angaben, dass sie Tests einsetzen, ebenfalls mit einer Mehrfachwahlfrage gefragt, welche Tests sie nutzen. Zur Auswahl standen Persönlichkeits- und Interessenstests, Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests, berufsbezogene Tests und sonstige Tests. Auch hier konnten die Teilnehmenden mehrere Tests angeben, weshalb eine neue Variable generiert wurde, welche die Anzahl an Nennungen der eingesetzten Tests pro Probandin/Proband summiert.

Fragestellung 2 eruiert zudem, zu welchem Zweck im Coaching diagnostische Verfahren eingesetzt werden. Um den Zweck zu operationalisieren, werden in der vorliegenden Arbeit drei verschiedene Konstrukte verwendet. Diese wurden im Kapitel <Theorie> hergeleitet und werden untenstehend nochmals genannt:

1. Coachingphasen: Kontaktphase, Kontraktphase, Phase der Hypothesengenerierung, Interventionsphase und Evaluationsphase
2. Inhalt des Kasseler Coaching Rasters: Erfassung des Individuums, Blick auf die Schnittstelle zwischen Person und Organisation, Fokus auf das organisationale Umfeld
3. Coachingkontext: Beruflicher Kontext oder privater Kontext

Um herauszufinden, in welcher Coachingphase die psychologische Diagnostik eingesetzt wird, und damit zu beantworten, welcher Inhalt in Anlehnung an das Kasseler Coaching Raster mit dem Einsatz diagnostischer Verfahren erfasst wird

(Zweck), wurden die Teilnehmenden im Fragebogen gefragt, wozu sie psychologische Diagnostik in ihrem Coaching vorrangig nutzen. Auf einer Skala von 1 (*stimme überhaupt nicht zu*) bis 5 (*stimme voll und ganz zu*) wurden die jeweiligen Aussagen bewertet.

Zur Beantwortung von Fragestellung 2 wird deskriptiv beschrieben, wie die Zustimmung der Probanden und Probandinnen zum Einsatz der psychologischen Diagnostik im Coaching in den jeweiligen Coachingphasen und Inhaltsbereichen des Kasseler Coaching Rasters aussieht. Eine statistische Prüfung der Mittelwertsunterschiede ist mit den vorliegenden Daten nicht möglich.

Fragestellung 2 beinhaltet zwei Hypothesen. Hypothese 2 besagt, dass psychologische Diagnostik im Coaching vor allem zur Status- bzw. Eingangsdiagnostik verwendet wird. Diese Hypothese lässt sich auf Basis der erhobenen Daten ebenfalls nur deskriptiv beantworten. Es wird beschrieben, wie die Zustimmung der Probandinnen und Probanden zu den Aussagen betreffend den Einsatz psychologischer Diagnostik in den jeweiligen Coachingphasen ausfällt.

Hypothese 2a besagt, dass psychologische Diagnostik vor allem im beruflichen Kontext eingesetzt wird. Im Fragebogen wurde mittels Einfachwahl erhoben, ob die Coachenden überwiegend im beruflichen oder im privaten Kontext tätig sind. Es wurde eine neue Variable generiert, welche aussagt, ob die Coachenden keine diagnostischen Verfahren in ihrem Coaching nutzen oder ob sie mindestens ein Verfahren oder mehr einsetzen. Um Hypothese 2a zu prüfen, lagen also zwei nominalskalierte Variablen mit jeweils zwei Kategorien vor. Mit Hilfe eines exakten Tests nach Fisher wurde geprüft, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Coachingkontext und dem Einsatz diagnostischer Verfahren gibt. Der exakte Test nach Fisher wird gemäss Mehta und

Patel (1983) eingesetzt, um festzustellen, ob zwischen zwei kategorialen Variablen ein signifikanter Zusammenhang besteht. Er wird als Alternative zum Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest verwendet, wenn eine oder mehrere der Zellen eine erwartete Häufigkeit kleiner als fünf haben (Mehta & Patel, 1983), was in der vorliegenden Untersuchung der Fall ist.

Fragestellung 3

F3: Welche diagnostischen Verfahren werden im Coaching eingesetzt und wie ist die Qualität der eingesetzten Tests?

Um zu beantworten, welche diagnostischen Verfahren im Coaching eingesetzt werden und wie die Qualität der eingesetzten Tests ist, wurden univariate, deskriptive Analysen vorgenommen. Zuerst wurde geschaut, welche diagnostischen Verfahren im Coaching eingesetzt werden. Die dafür verwendeten Daten weisen ein nominales Skalenniveau auf, weshalb Häufigkeitsauszählungen vorgenommen wurden. Es wurden Häufigkeitstabellen erstellt, welche jeweils die gezählte und die prozentuale Häufigkeit der einzelnen diagnostischen Verfahren abbilden. Anhand der Häufigkeiten wurde ermittelt, ob das jeweilige diagnostische Verfahren eingesetzt wird und wenn ja, wie viele Personen es einsetzen. Die Häufigkeitstabellen wurden sowohl für die verschiedenen diagnostischen Verfahren als auch für die verschiedenen Tests erstellt.

In einem zweiten Schritt wurde geprüft, wie die Qualität der eingesetzten Tests ist. Dazu wurden alle in den Freitextfeldern genannten Tests in die Software MAXQDA importiert. Die Software MAXQDA dient der qualitativen und Mixed-Methods-Datenanalyse. Mittels MAXQDA wurden die offenen Aussagen (von den Coachenden genannte Tests) deduktiv kodiert. Die Kategorien wurden in Anlehnung an das Kasseler Coaching Raster entwickelt. Wie im Theorieteil erläutert, wird im Kasseler Coaching

Raster zwischen Inhalt, Instrument und Informationsquelle unterschieden. Das Kriterium Instrument wurde nicht für die vorliegende Kategorisierung berücksichtigt. Stattdessen wurde jeder Test nach der Erfüllung der drei Hauptgütekriterien Reliabilität, Objektivität und Validität beurteilt. Dazu wurden die Manuale der einzelnen Tests gesichtet und vorhandene Beurteilungen gelesen. Zusätzlich wurden die in den Freitextfeldern genannten Tests einer Testkategorie in Anlehnung an den Fragebogen zugeordnet (Persönlichkeits- und Interessenstest, Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztest, berufsbezogene Tests, sonstige Tests). Es gilt zu beachten, dass die berufsbezogenen Tests oft auch gleichzeitig als Persönlichkeits- und Interessenstests oder Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests eingesetzt werden könnten. Aufgrund der weiteren Auswertungsschritte wurde für jeden Test nur eine Testart vergeben.

Zur Beantwortung der Fragestellungen und zur Prüfung der Hypothesen müssen die codierten Daten quantifiziert werden. Die meisten Kategorien wurden in Daten mit nominalem Skalenniveau umgewandelt. Die Kategorie Gütekriterien wurde in Daten mit ordinalem Skalenniveau quantifiziert. Das Kategoriensystem mit den dazugehörigen Quantifizierungen ist in Tabelle 6 abgebildet.

Tabelle 6

Kategoriensystem MAXQDA für die Beurteilung der Tests

Testart		
1	Persönlichkeits- und Interessenstests	nominales Skalenniveau
2	Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests	
3	berufsbezogene Tests	
4	sonstige Tests	
Informationsquelle		
1	Selbsteinschätzung (Coachee)	nominales Skalenniveau
2	Fremdeinschätzung	
3	Selbst- und Fremdeinschätzung	
4	nicht beurteilbar	
Gütekriterien		
1	Gütekriterien werden nicht erfüllt	ordinales Skalenniveau
2	Gütekriterien werden teilweise erfüllt	
3	alle Gütekriterien werden erfüllt	
. (missing)	nicht beurteilbar	
Inhalt		
1	Individuum	nominales Skalenniveau
2	Team / Rolle	
3	Organisation	
4	nicht beurteilbar	

Nachdem die Tests in MAXQDA qualitativ beurteilt und quantifiziert worden waren, wurde ein Datenfile in SPSS generiert, welches jeden genannten Test einmal mit den dazugehörigen Kategorien abbildet. Anschliessend wurden wiederum Häufigkeitstabellen erstellt. Es wurde geschaut, wie viele Tests welche Qualität aufweisen. Zudem wurde geprüft, wie oft die einzelnen Tests von den Probandinnen und Probanden genannt wurden.

Als weitere zusätzliche Analyse wurde ermittelt, ob der individuelle Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching mit dem individuellen Gütescore der eingesetzten Tests korreliert. Dazu wurde der durchschnittliche Gütescore pro Probandin/Proband berechnet. Es wurde für jede Probandin und jeden Probanden, die/der in den Freitextfelder Tests genannt hatte, deren Güte eingeschätzt werden konnte (n = 26), geschaut, wie die durchschnittliche Güte der angegebenen Tests ist.

Zur Betrachtung des Zusammenhangs zwischen dem individuellen Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching und dem individuellen Gütescore der eingesetzten Tests wurden Rangkorrelationen nach Spearman berechnet. Diese werden verwendet, wenn die Daten ordinalskaliert sind oder wenn keine Normalverteilung gegeben ist (Universität Zürich, *n.d.*), was bei den vorliegenden Daten der Fall ist. Bei nichtparametrischen Verfahren werden nicht die eigentlichen Messwerte verarbeitet, sondern die diesen Werten zugeordneten Rangplätze (Zöfel, 2003). Als Interpretation für den Korrelationskoeffizienten dienen die Richtlinien nach Cohen (1992).

Fragestellung 4

F4: Gibt es Zusammenhänge zwischen der durch die Coachenden subjektiv bewerteten Qualität des Coachings und der Qualität der eingesetzten diagnostischen Tests?

Fragestellung 4 bezieht sich darauf, ob es Zusammenhänge zwischen der durch die Coachenden subjektiv bewerteten Qualität des Coachings und der Qualität der eingesetzten diagnostischen Tests gibt. Um dies zu prüfen, wurde, wie im Kapitel «Ergebnisse Evaluation Coachingqualitätsskala» beschrieben, die Ergebnisqualitätsskala berücksichtigt. In einem ersten Schritt wurde diese auf Normalverteilung kontrolliert.

Anschliessend wurde geprüft, ob es Zusammenhänge zwischen der durch die Coachenden subjektiv beurteilten Ergebnisqualität des Coachings und der Qualität der eingesetzten Tests gibt. Dazu wurde eine Rangkorrelation nach Spearman berechnet.

Im Rahmen von Fragestellung 4 wurde eine weitere Untersuchung durchgeführt. Diese zielte darauf ab, Gruppenunterschiede zwischen Coachenden mit psychologischer Ausbildung und ohne psychologische Ausbildung aufzudecken. So wurde mittels Mann-Whitney-U-Tests untersucht, ob sich die zentralen Tendenzen der

Ergebnisqualität unterscheiden, je nachdem, ob Coachende eine psychologische Ausbildung haben oder nicht.

Fragestellung 5 und Hypothese 5

F5: Wie ist der Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung von Coachenden und der durch die Coachenden subjektiv eingeschätzten Ergebnisqualität eines Coachings?

H5: Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung führt zu einer positiven subjektiv bewerteten Ergebnisqualität der Coachings.

Fragestellung 5 beschäftigt sich mit dem Zusammenhang der Selbstwirksamkeitserwartung von Coachenden und der subjektiv bewerteten Ergebnisqualität eines Coachings. Es wird angenommen, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung zu einer positiven subjektiv bewerteten Ergebnisqualität der Coachings führt. Die Ergebnisqualitätsskala wurde bereits im Zusammenhang mit Fragestellung 4 validiert. Die berufliche Selbstwirksamkeit wird mit Hilfe von drei Items der BSEF-Skala erfasst.

Um zu prüfen, ob eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung zu einer besseren Ergebnisqualität des Coachings führt, wurde eine einfache lineare Regression berechnet. Grund dafür ist, dass Hypothese 5 gerichtet ist, die zur Prüfung verwendeten Variablen intervallskaliert sind und ein vermuteter linearer Zusammenhang vorliegt (Universität Zürich, *n.d.*). Bevor die lineare Regression berechnet wurde, wurden die Voraussetzungen dafür geprüft.

Ergebnisse

Im Kapitel ‹Ergebnisse› sollen die Resultate der Evaluation des Fragebogens und die Resultate der Erhebung in Bezug auf die Forschungsfragen dargestellt werden. Die Daten und Resultate werden objektiv beschrieben. Die Interpretation der Ergebnisse der Erhebung erfolgt in der Diskussion.

Ergebnisse Evaluation Fragebogen

Das methodische Vorgehen zur Evaluation des Fragebogens wurde im Kapitel ‹Evaluation Fragebogen› beschrieben. Im Folgenden sollen nun die Ergebnisse der Evaluation abgebildet werden.

Ergebnisse Evaluation Stellenwertskala

Zur Evaluation der Stellenwertskala wurden in einem ersten Schritt der Mittelwert und die Standardabweichung der Stellenwertskala ausgegeben. Diese sind in Tabelle 7 dargestellt. Es gilt zu beachten, dass die Skala nach Abschluss der Item- und Reliabilitätsanalyse sowie nach der Durchführung einer ersten Faktorenanalyse angepasst wurde. Deshalb werden sowohl der Mittelwert und die Standardabweichung der ursprünglichen Skala als auch der Mittelwert und die Standardabweichung der angepassten Skala abgebildet. Die Antwortskala der Items der Stellenwertskala reicht von 1 (*stimme überhaupt nicht zu*) bis 5 (*stimme voll und ganz zu*). Der Mittelwert der angepassten Stellenwertskala beträgt 3.39. Die Standardabweichung liegt bei 0.85.

Tabelle 7

Deskriptive Statistik Stellenwertskala

Skala	Item-Anzahl	M	SD
Ursprüngliche Skala zur Erfassung des Stellenwerts psychologischer Diagnostik im Coaching	14	3.30	0.79
Angepasste Skala zur Erfassung des Stellenwerts psychologischer Diagnostik im Coaching	12	3.39	0.85

Nach der Ausgabe des Mittelwerts und der Standardabweichung der Stellenwertskala wurde der Schwierigkeitsindex berechnet. Tabelle 8 zeigt sowohl den Schwierigkeitsindex als auch die Trennschärfe der Items auf. Den höchsten Schwierigkeitsindex weist Item STELLENWERT_SELBSTREFLEXION «... regt Klient*innen zur Selbstreflexion an» mit 72.75 % auf. Den niedrigsten Schwierigkeitsindex zeigt Item STELLENWERT_KOMPETENZ «... dient der Kompetenzdarstellung des Coaches» mit 41.75 %.

Die Trennschärfen variieren zwischen .02 (Item STELLENWERT_EINDRUCK «...macht Eindruck») und .81 (Item STELLENWERT_COACHINGERFOLG «...verbessert den Coachingerfolg»). Eine im Vergleich zu den anderen Items niedrige Trennschärfe wurde ausserdem bei Item STELLENWERT_KOMPETENZ («...dient der Kompetenzdarstellung des Coachs») vorgefunden. Die zwei Items STELLENWERT_EINDRUCK und STELLENWERT_KOMPETENZ wurden nach der Item-, Reliabilitäts- und Faktorenanalyse aus dem Datensatz entfernt. Die Gründe dafür werden später genannt. Nach dieser Entfernung bewegen sich alle Items im Bereich einer mittleren bis hohen Trennschärfe.

Tabelle 8

SI und TI der Items der Stellenwertskala

Item	M	SD	SI in %	TI	TI nach Entfernung
STELLENWERT_BEZIEHUNG	2.69	1.20	42.25	.72	.71
STELLENWERT_KLARHEIT	3.38	1.18	59.50	.74	.75
STELLENWERT_ZIELDEFINITION	3.28	1.26	57.00	.67	.69
STELLENWERT_SELBSTREFLEXION	3.91	1.00	72.75	.56	.60
STELLENWERT_BLICKWINKEL	3.83	0.95	70.75	.64	.67
STELLENWERT_GESPRÄCHSMÖGLICHKEITEN	3.67	1.05	66.75	.60	.60
STELLENWERT_WAHRNEHMUNGSVERZERRUNGEN	3.55	1.02	63.75	.62	.68
STELLENWERT_GREIFBAR	3.49	1.15	62.25	.76	.76
STELLENWERT_WESENTLICH	3.29	1.20	57.25	.64	.70
STELLENWERT_EINDRUCK	2.78	1.32	44.50	.22	entfernt
STELLENWERT_KOMPETENZ	2.67	1.39	41.75	.38	entfernt
STELLENWERT_WISSENSCHAFTLICHKEIT	3.17	1.27	54.25	.63	.59
STELLENWERT_COACHINGERFOLG	3.19	1.11	54.75	.81	.84
STELLENWERT_ERLEICHTERUNG	3.27	1.19	56.75	.78	.79

In einem nächsten Schritt wurde die mittlere Inter-Item-Korrelation (MIC) betrachtet. Die MIC der Stellenwertskala mit allen 14 Items beträgt .43. Die MIC nach Ausschluss der zwei Items liegt bei .53. Dieser Wert ist etwas erhöht, was darauf hinweisen könnte, dass eine Redundanz vorhanden ist. Die interne Konsistenz der Stellenwertskala mit allen 14 Items beträgt .91. Die interne Konsistenz nach Ausschluss der zwei Items liegt bei .93. Beide Skalen weisen Werte \geq .80 auf.

In Tabelle 9 sind die internen Konsistenzen und die MIC dargestellt.

Tabelle 9

Cronbachs α und Inter-Item-Korrelation Stellenwertskala

Skala	Cronbachs α	Inter-Item-Korrelation		
		M	Min	Max
Ursprüngliche Skala zur Erfassung des Stellenwerts psychologischer Diagnostik im Coaching	.91	.43	-.06	.70
Angepasste Skala zur Erfassung des Stellenwerts psychologischer Diagnostik im Coaching	.93	.53	.28	.70

Die Struktur der Stellenwertskala wurde mittels Hauptachsenanalyse geprüft. Die faktorenanalytische Methode wurde mit allen 14 neu generierten Items zum Thema Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching durchgeführt. Zur Interpretation wurde die Mustermatrix herangezogen. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium beträgt .90 und ist laut Backhaus «wunderbar». Der Bartlett's Test of Sphericity kam zu einem signifikanten Ergebnis (Chi-Quadrat(91) = 625.688, $p < .001$). Dieses Ergebnis bestätigt, dass die Items in der Grundgesamtheit korreliert sind und eine Hauptachsenanalyse durchgeführt werden darf (Backhaus et al., 2011).

Eine erste Faktorenanalyse erfolgte, um durch die Eigenwerte und den Scree-Plot herauszufinden, wie viele Faktoren extrahiert werden können. Es hat sich gezeigt, dass zwei Items (STELLENWERT_EINDRUCK und STELLENWERT_KOMPETENZ) auf einem anderen Faktor laden als die anderen 12 Items. Da diese Items zudem im Vergleich zu den anderen Items eine niedrige Trennschärfe aufweisen, sich inhaltlich sehr ähnlich sind und inhaltlich von den anderen Items abweichen, wurden die Items aus der Stellenwertskala entfernt.

Die verbleibenden Items wurden nochmals mittels einer Hauptachsenanalyse geprüft. Sowohl der Bartlett-Test (Chi-Quadrat(66) = 548.999, $p < .001$) als auch das

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO = .93) weisen darauf hin, dass sich die Variablen für eine Faktoranalyse eignen.

Die Hauptachsenanalyse weist auf das Vorliegen eines Faktors hin. Deshalb kann eine Dimensionsreduktion vorgenommen werden, indem ein Mittelwert über die verbleibenden 12 Items gebildet wird.

Ergebnisse Evaluation Coachingphasen

Jede Coachingphase wurde jeweils mit zwei Items abgedeckt. Um zu prüfen, ob die zusammengehörenden Items zur jeweiligen Coachingphase den gleichen Faktor abbilden, wurde mittels Korrelationsmatrix geprüft, ob die jeweils neu zusammengesetzten Items korrelieren. Die Resultate der Korrelationsmatrix sind in Tabelle 10 ersichtlich. Die Interpretation der Korrelationen wurde nach Cohen (1988) vorgenommen. Die Korrelation nach Pearson zeigt, dass alle Korrelationen signifikant sind und es sich bei den meisten Korrelationen um grosse Korrelationen handelt. Lediglich bei den Items zur Interventionsphase liegt eine mittlere Korrelation vor. Aufgrund der Resultate wurden fünf neue Variablen gebildet, welche die fünf Coachingphasen abbilden und jeweils die zwei dazugehörigen Items zusammenfassen.

Tabelle 10

Korrelationsmatrix Items Coachingphasen

	Pearson-Korrelation	Sig.	n
EINSATZ_KONTAKTPHASE			
EINSATZ_EINSTIEG	.61	< .001	66
EINSATZ_BEZIEHUNG			
EINSATZ_KONTRAKTPHASE			
EINSATZ_ANLIEGEN	.54	< .001	66
EINSATZ_COACHINGPROBLEMATIK			
EINSATZ_HYPOTHESENGENERIERUNG			
EINSATZ_HYPOTHESEN	.54	< .001	66
EINSATZ_UNTERSTÜTZUNGSBEDARF			
EINSATZ_INTERVENTIONSPHASE			
EINSATZ_PROBLEMURSACHE	.50	< .001	66
EINSATZ_INNOVATION			
EINSATZ_EVALUATIONSPHASE			
EINSATZ_VERÄNDERUNG	.73	<.001	66
EINSATZ_RÜCKSCHLÜSSE			

Ergebnisse Evaluation Coachingqualitätsskala

Um die Coachingqualitätsskala zu evaluieren, wurden eine Item-, eine Reliabilitäts- und eine Faktorenanalyse durchgeführt. Es gilt zu beachten, dass die Skala im Verlauf der Evaluation überarbeitet wurde. Die Antwortskala der Coachingqualitätsskala reicht von 1 (*stimme überhaupt nicht zu*) bis 5 (*stimme voll und ganz zu*).

In einem ersten Schritt wurden Histogramme der einzelnen Items ausgegeben und auf Auffälligkeiten hin geprüft. Die Mittelwerte bewegen sich zwischen 2.96 und 4.69. Daraus wurde der Schwierigkeitsindex berechnet. Tabelle 11 zeigt die Trennschärfen und Schwierigkeitsindizes. Den höchsten Schwierigkeitsindex weist Item STRUKTURPROZESS_PARTIZIPATION («Ich achte in meinem Coaching auf ein partizipatives Vorgehen») mit 92.25 % auf. Den niedrigsten Schwierigkeitsindex zeigt Item ERGEBIS_BEKANNTHEIT («Ich erfahre in meiner Coachingtätigkeit ein hohes Mass an Bekanntheit.») mit 49.00 %. Die Trennschärfen variieren zwischen -.01 und .64.

Tabelle 11

M, SD, SI und TI Qualitätsskala und Ergebnisqualitätsskala

Item	M	SD	SI in %	TI Qualitätsskala	TI Ergebnisqualitätsskala
STRUKTURPROZESS_WISSENTESTVERFAHREN	4.12	0.86	78.00	-.01	
STRUKTURPROZESS_QUALITÄTTESTVERFAHREN	3.97	0.88	74.25	.16	
STRUKTURPROZESS_BERATUNGSPLAN	3.58	1.20	64.50	.19	
STRUKTURPROZESS_PROBLEMLÖSE	4.56	0.55	89.00	.34	
STRUKTURPROZESS_PARTIZIPATION	4.69	0.52	92.25	.49	
STRUKTURPROZESS_SUPERVISION	4.4	0.96	85.00	.10	
STRUKTURPROZESS_WEITERBILDUNG	4.53	0.75	88.25	.26	
STRUKTURPROZESS_EVALUATION	4.15	0.94	78.75	.24	
ERGEBNIS_ZUFRIEDENHEIT	4.23	0.81	80.75	.64	.66
ERGEBNIS_LAUFBAHN	4.03	0.85	75.75	.26	.59
ERGEBNIS_ANERKENNUNG	4.19	0.67	79.75	.30	.41
ERGEBNIS_BEKANNTHEIT	2.96	1.00	49.00	.45	.60
ERGEBNIS_FINANZERFOLG	3.72	1.08	68.00	.51	.66

In einem nächsten Schritt wurden die MIC und die interne Konsistenz betrachtet. Die MIC in der vorliegenden Analyse beträgt .14. Als interne Konsistenz ergibt sich .65. In Tabelle 12 sind die interne Konsistenz und die Inter-Item-Korrelationen dargestellt. Es fällt auf, dass die MIC kleiner .20 ist, was darauf hinweist, dass nicht alle Items das gleiche zugrunde liegende Konstrukt messen. Die interne Konsistenz ist gemäss Blanz (2015) «fragwürdig».

Tabelle 12

Cronbachs α und Inter-Item-Korrelation Coachingqualitätsskala

Skala	Cronbachs α	Inter-Item-Korrelation		
		M	Min	Max
Coachingqualitätsskala	.65	.14	-.27	.62

Die Struktur der Coachingqualitätsskala wurde anschliessend mittels Hauptachsenanalyse geprüft. Der Bartlett-Test ($\text{ChiQuadrat}(78) = 141.93, p < .001$) weist darauf hin, dass eine Faktorenanalyse durchgeführt werden könnte. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium ($\text{KMO} = .41$) zeigt allerdings, dass die Items nicht für eine Faktorenanalyse geeignet sind («untragbare Eignung»). Die Faktorenanalyse basierend auf dem Eigenwert ergab, dass die Items auf fünf Faktoren laden. Diese erste Item- und Reliabilitätsanalyse der gesamten Coachingqualitätsskala erbrachte folgende Resultate:

- Viele Items haben einen hohen Schwierigkeitsindex.
- Viele Items haben sehr niedrige Trennschärfen.
- Die interne Konsistenz ist «fragwürdig».
- Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium zeigt eine «untragbare» Eignung für eine Faktorenanalyse.
- Die dennoch durchgeführte Faktorenanalyse basierend auf dem Eigenwert ergibt, dass die Items auf fünf Faktoren laden und nicht wie gewünscht auf einem Faktor.

Aus diesen Erkenntnissen wurde gefolgert, dass es keine Möglichkeit gibt, alle 13 Items mittels Dimensionsreduktion zu einer Coachingqualitätsskala zusammenzufassen. Es wurde versucht, Subskalen zu bilden. Die naheliegendste Möglichkeit auf Basis der Theorie wäre es, drei Faktoren zu bilden: Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität. Es wurden erneut eine Item-, eine Reliabilitäts- und eine

Faktorenanalyse durchgeführt, um zu prüfen, ob die 13 Items auf drei Faktoren reduziert werden können, mit dem Resultat, dass dies nicht möglich ist und inhaltlich keinen Sinn ergibt. Auch das Weglassen einzelner Items führte nicht zum Erfolg. Aufgrund dessen wurde entschieden, dass für die Beantwortung von Fragestellung 4 die Ergebnisqualitätsskala verwendet wird und die Items zur Prozess- und Strukturqualität nicht berücksichtigt werden. Die Ergebnisse der Evaluation der Ergebnisqualitätsskala werden nachfolgend berichtet.

Ergebnisse Evaluation Ergebnisqualitätsskala

Um die Ergebnisqualitätsskala zu validieren, erfolgte zuerst eine Itemanalyse, bei welcher die Zusammensetzung der Items untersucht wurde. In einem ersten Schritt wurden Histogramme der einzelnen Items ausgegeben und auf Auffälligkeiten hin geprüft. Es wurde nicht für alle Items die gesamte Antwortskala verwendet. Darauffolgend wurden der Mittelwert und die Standardabweichung ausgegeben. Die Antwortskala reicht von 1 (*stimme überhaupt nicht zu*) bis 5 (*stimme voll und ganz zu*). Der Mittelwert der Skala beträgt 3.83. Die Standardabweichung liegt bei 0.67.

Aus den Mittelwerten und Standardabweichungen der einzelnen Items wurde der Schwierigkeitsindex berechnet. Die bereits oben präsentierte Tabelle 11 zeigt die Schwierigkeitsindizes und die Trennschärfen der Items auf. Die Trennschärfen variieren zwischen .41 und .75. Es werden keine niedrigen Trennschärfen vorgefunden. Alle Items der Skala bewegen sich im Bereich einer mittleren bis hohen Trennschärfe.

In einem nächsten Schritt wurde die MIC angeschaut. Die MIC in der Ergebnisqualitätsskala beträgt .46. Die interne Konsistenz liegt bei .81. In Tabelle 13 sind die interne Konsistenz und die Inter-Item-Korrelationen dargestellt.

Tabelle 13

Cronbachs α und Inter-Item-Korrelation Ergebnisqualitätsskala

Skala	Cronbachs α	Inter-Item-Korrelation		
		M	Min	Max
Ergebnisqualitätsskala	.81	.46	.29	.64

Die Struktur der Ergebnisqualitätsskala wurde mittels Hauptachsenanalyse geprüft. Die faktorenanalytische Methode wurde mit allen fünf Items durchgeführt. Der Bartlett's Test of Sphericity kam zu einem signifikanten Ergebnis (Chiquadrat(10) = 130.359, $p < .001$) und weist darauf hin, dass sich die Variablen für eine Faktorenanalyse eignen. Das Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium beträgt .78 und zeigt eine «gute» Eignung. Die Hauptachsenanalyse weist auf das Vorliegen eines Faktors hin. Aufgrund dieser Resultate kann eine Dimensionsreduktion vorgenommen werden, indem ein Mittelwert über die fünf Items gebildet wird.

Ergebnisse Evaluation Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Die bereits etablierte BSEF-Skala wurde bereits mehrmals auf Reliabilität und Validität geprüft. Cronbachs Alpha liegt zwischen .73 und .77 und es gibt Hinweise auf faktorielle Validität, Konstruktvalidität und Kriteriumsvalidität (Knispel et al., 2021). Da die Skala an die vorliegende Testsituation angepasst wurde, wurde die Reliabilität nochmals geprüft. Dabei ergab sich ein Cronbachs Alpha von .54. Es gilt zu beachten, dass dieser Wert niedriger ausfällt, da beim Anpassen der Skala an die vorliegende Testsituation zwei Items entfernt wurden. Aufgrund der guten Evaluationsresultate der etablierten Skala und da die Stichprobe für die Evaluation der in der vorliegenden Untersuchung verwendeten Selbstwirksamkeitsskala eher klein war, wurde für die Items dennoch eine Dimensionsreduktion vorgenommen.

Ergebnisse Fragestellungen und Hypothesen

Nachdem die Ergebnisse der Evaluation des Fragebogens dargestellt wurden, sollen nun die Ergebnisse der Datenauswertung präsentiert werden. Die Ergebnisse werden objektiv beschrieben. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt in der Diskussion. Zur besseren Verständlichkeit werden vor der Ergebnispräsentation nochmals die jeweilige Fragestellung und die dazugehörenden Hypothesen genannt.

Fragestellung 1 und Hypothese 1

F1: Welchen Stellenwert hat psychologische Diagnostik im Coaching und welche Variablen beeinflussen diesen?

H1: Coachende mit einer psychologischen Ausbildung bewerten den Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching höher als Coachende mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung.

Für die Beantwortung von Fragestellung 1 und die Prüfung von Hypothese 1 wurden zuerst die deskriptiven Statistiken betrachtet. Anschliessend wurden je nach Skalenniveau und Verteilung der unabhängigen Variablen Verfahren zur Untersuchung von Unterschieden angewendet.

In Tabelle 14 sind die Resultate der deskriptiven Statistik der intervallskalierten Variablen von Fragestellung 1 dargestellt.

Tabelle 14

Deskriptive Statistik der intervallskalierten Variablen von Fragestellung 1

	M	Md	Mo	SD	Schiefe	Kurtosis	Min	Max
n = 78								
Stellenwertskala	3.39	3.50	3.75	0.85	-0.66	0.54	1.25	5
Alter	55.19	55.50	58	9.98	0.01	-0.61	36	76
Dauer der Coachingtätigkeit	13.77	12.50	25	9.09	0.47	-0.84	1	35
Prozentanteil Coachingtätigkeit	37.06	30.00	20	24.34	0.78	0.01	0	100

Nach visueller Inspektion der Histogramme und des Q-Q-Plots sowie nach der Betrachtung der Schiefe und Kurtosis (beide < 1) wird für die Stellenwertskala und das Alter eine Normalverteilung angenommen. Für die Dauer der Coachingtätigkeit und den Prozentanteil der Coachingtätigkeit wird nicht von Normalverteilung ausgegangen. In den Ergebnissen der deskriptiven Statistik ($n = 78$) der Stellenwertskala beträgt der Mittelwert (M) 3.39, der Median (Md) ist 3.50 und der Modus (Mo) 3.75. Die Standardabweichung liegt bei 0.85. Für den minimalen durchschnittlichen Stellenwert ergibt sich ein Wert von 1.25. Der maximale durchschnittliche Stellenwert beträgt 5.00.

In Tabelle 15 sind die Häufigkeiten der nominalskalierten Variablen von Fragestellung 1 dargestellt.

Tabelle 15

Häufigkeiten der nominalskalierten Variablen von Fragestellung 1

Variable	Häufigkeiten
Geschlecht	30 männlich (38.50%) 46 weiblich (59.00%) 2 divers (2.50%)
psychologische Ausbildung	27 ja (34.60%) 51 nein (65.40%)
psychotherapeutische Zusatzausbildung	30 ja (38.50%) 48 nein (61.50%)
betriebswirtschaftliche Ausbildung	43 ja (55.10%) 35 nein (44.90%)
spezifische Coaching-ausbildung	74 ja (94.90%) 4 nein (5.10%)
spezifische Diagnostik-ausbildung	25 ja (32.10%) 53 nein (67.90%)
Coachingsetting	61 Einzel-Coaching (78.20%) 8 Gruppen-Coaching (10.30%) 9 Organisations-Coaching (11.50%)
Coachingkontext	68 beruflicher Kontext (87.20%) 10 privater Kontext (10.00%)
Freiberuflichkeit	60 Ja (76.90%) 18 Nein (23.10%)
Zugehörigkeit Coachingverband	64 Ja (82.10%) 14 Nein (17.90%)
Land	37 Deutschland (47.40%) 9 Österreich (11.50%) 32 Schweiz (41.00%)
Coachingschule (kategorisiert)	40 systemisch-lösungsorientiert (51.30%) 13 sonstige Coachingschule (17.60%) 18 mehr als eine Coachingschule (23.10%) 7 keine Schulenzuordnung (9.00%)

Um zu prüfen, welche Variablen einen signifikanten Einfluss auf den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching haben, wurden je nach Skalenniveau und Verteilung der unabhängigen Variablen Verfahren zur Untersuchung von Unterschieden und Zusammenhängen angewendet (einfaktorielle Varianzanalyse, Korrelation nach Pearson, t-Test und Korrelation nach Spearman). Die Begründung der gewählten Verfahren ist im Kapitel «Methode» nachzulesen. Es zeigt sich, dass das Alter, die Dauer der Coachingtätigkeit und der Abschluss einer spezifischen

Diagnostikausbildung einen signifikanten Einfluss auf die Bewertung des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching haben. Im Folgenden werden die detaillierten Resultate aufgelistet.

Eine einfaktorielle ANOVA zeigt, dass sich der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching für die verschiedenen Geschlechter statistisch nicht signifikant unterscheidet ($F(2, 75) = 1.10, p = .34$). Männer bewerteten den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching durchschnittlich mit 3.33 ($SD = 0.79$), Frauen mit 3.39 ($SD = 0.88$) und Personen, die ihr Geschlecht als divers bezeichneten, mit 4.25 ($SD = 1.06$).

Die Korrelation nach Pearson zeigt einen signifikanten geringen negativen Zusammenhang zwischen dem Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching und dem Alter der befragten Personen ($r = -.26, p = .02, n = 78$). Das negative Vorzeichen des Korrelationskoeffizienten lässt erkennen, dass es sich hierbei um eine ungleichsinnige Beziehung der beiden Variablen handelt. Dies bedeutet, dass höhere Werte im Stellenwert psychologischer Diagnostik mit tieferen Werten im Alter einhergehen (Bestimmtheitsmass $r^2 = -.26^2 = 0.07$).

Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching wurde von Coachenden mit einer psychologischen Ausbildung ($M = 3.47, SD = 0.64$) im Mittel höher bewertet als von Personen ohne psychologische Ausbildung ($M = 3.35, SD = 0.95$). Ein t-Test ergab keinen statistisch signifikanten Unterschied ($t(71.20) = .66, p = .51$).

Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching wurde von Coachenden mit einer psychotherapeutischen Zusatzausbildung ($M = 3.39, SD = 0.88$) im Mittel gleich bewertet wie von Personen ohne psychotherapeutische

Zusatzausbildung ($M = 3.40$, $SD = 0.84$). Ein t-Test ergab keinen statistisch signifikanten Unterschied ($t(76) = -.04$, $p = .97$).

Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching wurde von Coachenden mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung ($M = 3.36$, $SD = 0.90$) im Mittel tiefer bewertet als von Personen ohne betriebswirtschaftliche Ausbildung ($M = 3.44$, $SD = 0.80$). Ein t-Test ergab keinen statistisch signifikanten Unterschied ($t(76) = -.39$, $p = .70$).

Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching wurde von Coachenden mit einer spezifischen Coachingausbildung ($M = 3.40$, $SD = 0.83$) im Mittel höher bewertet als von Personen ohne spezifische Coachingausbildung ($M = 3.10$, $SD = 1.33$). Ein t-Test ergab keinen statistisch signifikanten Unterschied ($t(76) = .70$, $p = .49$).

Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching wurde von Coachenden mit einer spezifischen Diagnostikausbildung ($M = 3.65$, $SD = 0.66$) im Mittel höher bewertet als von Personen ohne spezifische Diagnostikausbildung ($M = 3.27$, $SD = 0.91$). Ein t-Test ergab einen statistisch signifikanten Unterschied ($t(62.61) = 2.10$, $p = .04$).

Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching wurde von Coachenden, welche überwiegend im beruflichen Kontext tätig sind ($M = 3.33$, $SD = 0.86$), im Mittel tiefer bewertet als von Coachenden, die eher im privaten Kontext tätig sind ($M = 3.81$, $SD = 0.71$). Ein t-Test ergab keinen statistisch signifikanten Unterschied ($t(76) = -1.67$, $p = .10$).

Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching wurde von Coachenden, die ihre Coachingtätigkeit überwiegend freiberuflich ausüben ($M = 3.39$,

SD = 0.90), im Mittel tiefer bewertet als von Coachenden, die ihre Coachingtätigkeit nicht überwiegend freiberuflich ausüben (M = 3.42, SD = 0.67). Ein t-Test ergab keinen statistisch signifikanten Unterschied ($t(76) = -0.15$, $p = .88$).

Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching wurde von Coachenden, die einem oder mehreren Coachingverbänden angehören (M = 3.40, SD = 0.88), im Mittel höher bewertet als von Coachenden ohne Verbandszugehörigkeit (M = 3.35, SD = 0.75). Ein t-Test ergab keinen statistisch signifikanten Unterschied ($t(76) = 0.24$, $p = .81$).

Eine einfaktorielle ANOVA zeigt, dass sich der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching zwischen den verschiedenen Coachingsettings statistisch nicht signifikant unterschied ($F(2, 75) = 1.50$, $p = .23$). Die dazugehörigen Mittelwerte und Standardabweichungen sind in Tabelle 16 abgebildet.

Tabelle 16

M und SD des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching in Abhängigkeit von verschiedenen Coachingsettings

Coachingsetting	Mittelwert	Standardabweichung
Einzel-Coaching	3.42	0.81
Gruppen-Coaching	2.94	0.86
Organisations-Coaching	3.61	1.04

Eine einfaktorielle ANOVA zeigt, dass sich der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching statistisch für die verschiedenen Tätigkeitsländer der Coachenden nicht signifikant unterschied ($F(2, 75) = 0.22$, $p = .80$). Die dazugehörigen Mittelwerte und Standardabweichungen sind in Tabelle 17 abgebildet.

Tabelle 17

M und SD des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching in Abhängigkeit von verschiedenen Ländern

Land	Mittelwert	Standardabweichung
Deutschland	3.34	1.03
Österreich	3.32	0.77
Schweiz	3.47	0.63

Die Korrelation nach Spearman zwischen dem Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching und der Dauer der Coachingtätigkeit liegt bei $r = -0.23$. Der p-Wert beträgt .04. Somit ist die Korrelation statistisch signifikant. Das negative Vorzeichen des Korrelationskoeffizienten lässt erkennen, dass es sich hierbei um eine ungleichsinnige Beziehung der beiden Variablen handelt. Dies bedeutet, dass höhere Werte im Stellenwert psychologischer Diagnostik mit tieferen Werten in der Dauer der Coachingtätigkeit einhergehen (Bestimmtheitsmass $r^2 = -.23^2 = 0.05$). Der Korrelationskoeffizient r von Spearman ist ein Mass für die Effektstärke. Um zu bestimmen, wie gross der gefundene Zusammenhang ist, kann die Einteilung von Cohen (1992) zugrunde gelegt werden: $r = -.23$ entspricht einem schwachen Effekt.

Die Korrelation nach Spearman zwischen dem Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching und dem Prozentanteil von Coaching in der Tätigkeit liegt bei $r = -0.10$. Der p-Wert beträgt .39. Somit ist die Korrelation statistisch nicht signifikant.

Eine einfaktorielle ANOVA zeigt, dass sich der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching je nach Schulenzugehörigkeit der Coachenden statistisch nicht signifikant unterschied ($F(3, 74) = 0.55$, $p = .65$). Die dazugehörigen Mittelwerte und Standardabweichungen sind in Tabelle 18 abgebildet.

Tabelle 18

M und SD des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching in Abhängigkeit von den verschiedenen Coachingschulen

Coachingschule	Mittelwert	Standardabweichung
systemisch-lösungsorientiert	3.44	0.71
andere Coachingschule	3.56	0.90
mehr als eine Coachingschule	3.27	0.98
Ablehnung einer Schulenzuordnung	3.13	1.21

Werden Personen, die sowohl eine betriebswirtschaftliche als auch eine psychologische Ausbildung besitzen, ausgeschlossen, zeigt sich, dass der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching von Coachenden mit einer psychologischen Ausbildung ($M = 3.49$, $SD = 0.60$) höher bewertet wurde als von Personen mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung ($M = 3.31$, $SD = 0.98$). Ein t-Test ergab keinen statistisch signifikanten Unterschied ($t(40) = -.60$, $p = .55$).

Werden Personen, die sowohl eine betriebswirtschaftliche als auch eine psychologische Ausbildung besitzen, miteingeschlossen, zeigt sich, dass der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching zunimmt, von betriebswirtschaftlicher Ausbildung ($M = 3.32$, $SD = 0.98$) über beide Ausbildungen ($M = 3.45$, $SD = 0.70$) zu psychologischer Ausbildung ($M = 3.49$, $SD = 0.60$). Eine einfaktorielle ANOVA ergab jedoch, dass sich die Mittelwerte nicht signifikant unterscheiden ($F(2, 53) = .25$, $p = .78$).

Fragestellung 2, Hypothese 2 und Hypothese 2a

F2: Werden im Coaching diagnostische Verfahren eingesetzt und wenn ja, zu welchem Zweck?

H2: Psychologische Diagnostik wird im Coaching vor allem zur Status- bzw.

Eingangsdagnostik verwendet.

H2a: Diagnostische Verfahren werden vor allem im beruflichen Kontext eingesetzt.

Es zeigt sich, wie in Tabelle 19 ersichtlich, dass 66 Coachende (84.62 %) in ihrem Coaching diagnostische Verfahren einsetzen. Dabei nutzen die meisten ein Verfahren. Die Häufigkeiten nehmen mit steigender Anzahl der eingesetzten Verfahren ab. Am wenigsten Coachende greifen auf alle fünf abgefragten diagnostischen Verfahren zurück. Nur 12 der befragten Coachenden (15.38 %) setzen in ihren Coachings keine diagnostischen Verfahren ein.

Tabelle 19

Anzahl durch die Coachenden eingesetzte diagnostische Verfahren

Häufigkeiten diagnostische Verfahren, wenn jede Person nur einmal gezählt wird		
n = 78		
Anzahl eingesetzter diagnostischer Verfahren	Anzahl Personen	Anzahl Personen in %
0 Verfahren	12	15.38
1 Verfahren	32	41.03
2 Verfahren	17	21.79
3 Verfahren	11	14.10
4 Verfahren	4	5.13
5 Verfahren	2	2.56

Zudem zeigt sich, wie in Tabelle 20 ersichtlich, dass 45 Personen (57.69 %) in ihrem Coaching keine Tests verwenden. 33 Coachende setzen Tests ein. Die Häufigkeiten nehmen mit der Anzahl der eingesetzten Testarten ab. Am häufigsten wird eine Testart verwendet. 18 Personen (23.08 %) nutzen in ihren Coachings eine Testart.

Tabelle 20

Anzahl durch die Coachenden eingesetzte Tests

Häufigkeiten Tests, wenn jede Person nur einmal gezählt wird		
n = 78		
Anzahl eingesetzter diagnostischer Verfahren	Anzahl Personen	Anzahl Personen in %
Keine Tests	45	57.69
1 Testart	18	23.08
2 Testarten	11	14.10
3 Testarten	3	3.85
4 Testarten	1	1.28

Um zu beantworten, zu welchem Zweck diagnostische Verfahren im Coaching eingesetzt werden und ob psychologische Diagnostik vor allem zur Status- bzw. Eingangsdiagnostik zum Einsatz kommt, wird die deskriptive Statistik betrachtet. 12 Probandinnen und Probanden setzen keine diagnostischen Verfahren ein. Diese wurden nicht zum Einsatzzweck befragt. Zuerst werden die Ergebnisse zu den Coachingphasen präsentiert (n = 66). In Tabelle 21 ist ersichtlich, dass der Mittelwert in der *Evaluationsphase* am grössten ist (M = 3.58). Der Mittelwert ist in der *Kontaktphase* am geringsten (M = 2.87).

Tabelle 21

Deskriptive Statistik zu den verschiedenen Coachingphasen

	KONTAKT- PHASE	KONTRAKT- PHASE	HYPOTHESEN- GENERIERUNG	INTERVENTIONS- PHASE	EVALUATIONS- PHASE
n = 66					
Mittelwert	2.87	3.39	3.54	3.58	2.99
Median	3	3.50	4	4	3
Standard- abweichung	1.23	1.25	1.16	1.11	1.36
Min	1	1	1	1	1
Max	5	5	5	5	5

Als Nächstes sollen die Ergebnisse zum Inhalt des Kasseler Coaching Rasters präsentiert werden. Diese sind in Tabelle 22 ersichtlich. Es zeigt sich, dass der

Mittelwert beim Inhalt *Klient* am grössten ist ($M = 3.73$). Der kleinste Mittelwert ist beim Inhalt *Umfeld* vorhanden ($M = 2.97$).

Tabelle 22

Deskriptive Statistik zu den verschiedenen Inhaltsarten des Kasseler Coaching Rasters

	EINSATZ_KLIENT	EINSATZ_SCHNITTSTELLE	EINSATZ_UMFELD
n = 66			
Mittelwert	3.73	3.08	2.97
Median	4.00	3.00	3.50
Standard- abweichung	1.35	1.33	1.40
Min	1	1	1
Max	5	5	5

Hypothese 2a besagt, dass psychologische Diagnostik vor allem im beruflichen Kontext eingesetzt wird. Ein exakter Test nach Fisher zeigt, dass es keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen dem Einsatz psychologischer Diagnostik im Coaching und dem Coachingkontext gibt ($p = .52$, $n = 78$).

Fragestellung 3

F3: Welche diagnostischen Verfahren werden im Coaching eingesetzt und wie ist die Qualität der eingesetzten Tests?

Um zu prüfen, welche diagnostischen Verfahren im Coaching eingesetzt werden, wurden Häufigkeitsauszählungen vorgenommen. Anhand der Häufigkeiten in Tabelle 23 wird ersichtlich, welche diagnostischen Verfahren wie häufig eingesetzt werden ($n = 78$). Es gilt zu beachten, dass Mehrfachantworten möglich waren. Es zeigt sich, dass am häufigsten auf Tests zurückgegriffen wird. 33 der befragten Coachenden (42.31 %) setzen in ihren Coachings Tests ein. Am wenigsten genannt wurden die systematischen und standardisierten Befragungsmethoden. Nur 18 Personen (23.10 %) der befragten Coachenden setzen in ihren Coachings systematische und standardisierte Befragungsmethoden ein.

Tabelle 23

Einsatzhäufigkeiten der diagnostischen Verfahren

Einsatzhäufigkeiten der diagnostischen Verfahren		
n = 78 (Mehrfachnennungen)		
Diagnostische Verfahren	Anzahl Personen, die das Verfahren in ihren Coachings einsetzen	Anzahl Personen, die das Verfahren einsetzen in %
Tests	33	42.31
Systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden	29	37.18
Systematische und standardisierte Befragungsmethoden	18	23.10
Systematische und standardisierte Dokumentenanalysen	19	24.36
Sonstige diagnostische Verfahren und Methoden	26	33.33

Diejenigen Coachenden, die angaben, dass sie Tests einsetzen, wurden gebeten, zu spezifizieren, welche Tests sie nutzen (n = 33). Am häufigsten werden, wie in Tabelle 24 ersichtlich, Persönlichkeits- und Interessenstests eingesetzt. 23 derjenigen Personen, die Tests verwenden, nutzen in ihrem Coaching Persönlichkeits- und Interessenstests. Am wenigsten finden berufsbezogene Tests im Coaching Eingang. Nur neun Personen, die in ihren Coachings Tests einsetzen, greifen auf berufsbezogene Tests zurück.

Tabelle 24

Einsatzhäufigkeiten der verschiedenen Testarten

Häufigkeiten Tests	
n = 33	
Testart	Anzahl Personen, die den Test einsetzen
Persönlichkeits- und Interessenstests	23
Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests	4
Berufsbezogene Tests	9
Sonstige Tests	17

Die Resultate bezüglich der Frage, wie die Qualität der eingesetzten Tests ist, sind in Tabelle 25 aufgeführt. Es zeigt sich, dass fünf der genannten Tests (8.62 %) die Gütekriterien nicht erfüllen. Diese fünf Tests wurden insgesamt 13-mal genannt. Neun der angeführten Tests (15.52 %) erfüllen die Gütekriterien teilweise. Diese neun Tests wurden insgesamt 20-mal genannt. 19 der angeführten Tests erfüllen alle Gütekriterien (32.76 %). Diese 19 Tests wurden insgesamt 33-mal genannt.

Tabelle 25

Qualität der eingesetzten Tests

	Anzahl genannter Tests	Anzahl genannter Tests in %	Anzahl Nennungen	Anzahl Nennungen in %
Gütekriterien werden nicht erfüllt	5	8.62	13	13.83
Gütekriterien werden teilweise erfüllt	9	15.52	20	21.28
Alle Gütekriterien werden erfüllt	19	32.76	33	35.11
Nicht beurteilbar	25	43.10	28	29.79
Summe	58	100	94	100

Werden die Resultate aufgeteilt nach Testart betrachtet, zeigen sich, wie in Tabelle 26 ersichtlich, folgende Resultate:

- **Persönlichkeits- und Interessenstests:** Drei der genannten Tests erfüllen die Gütekriterien nicht, vier der genannten Tests erfüllen alle Gütekriterien und die Gütekriterien von sechs der genannten Tests sind nicht beurteilbar.
- **Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests:** Alle genannten Tests (2) erfüllen alle Gütekriterien.
- **Berufsbezogene Tests:** Zwei der genannten Tests erfüllen die Gütekriterien nicht, acht der genannten Tests erfüllen die Gütekriterien teilweise, 13 der genannten

Tests erfüllen alle Gütekriterien und die Gütekriterien von 13 der genannten Tests sind nicht beurteilbar.

- **Sonstige Tests:** Einer der genannten Tests erfüllt die Gütekriterien teilweise und die Gütekriterien von sechs der genannten Tests sind nicht beurteilbar.

Tabelle 26

Qualität der eingesetzten Tests aufgeteilt nach Testart

	Persönlichkeits- und Interessenstests	Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests	Berufsbezogene Tests	Sonstige Tests
Gütekriterien werden nicht erfüllt	3	0	2	0
<i>Nennungen</i>	<i>11</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>
Gütekriterien werden teilweise erfüllt	0	0	8	1
<i>Nennungen</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>19</i>	<i>1</i>
Alle Gütekriterien werden erfüllt	4	2	13	0
<i>Nennungen</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>25</i>	<i>0</i>
Nicht beurteilbar	6	0	13	6
<i>Nennungen</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>16</i>	<i>6</i>

Die Korrelation nach Spearman zwischen dem Stellenwert psychologischer Diagnostik im Coaching und der Qualität der eingesetzten Tests liegt bei $r = .27$. Der p -Wert beträgt $.18$. Somit ist die Korrelation statistisch nicht signifikant. Es gibt in der vorliegenden Untersuchung keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen dem Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching und der Qualität der eingesetzten Tests.

Fragestellung 4

F4: Gibt es Zusammenhänge zwischen der durch die Coachenden subjektiv bewerteten Qualität des Coachings und der Qualität der eingesetzten diagnostischen Tests?

Für die Beantwortung von Fragestellung 4 wurde die Ergebnisqualitätsskala berücksichtigt. In einem ersten Schritt wurde diese auf Normalverteilung überprüft. Nach visueller Inspektion des Histogramms und des Q-Q-Plots wurde für die Ergebnisqualitätsskala keine Normalverteilung angenommen.

Die Rangkorrelation nach Spearman verdeutlicht, dass die Ergebnisqualität der Coachings nicht signifikant mit der Qualität der eingesetzten Tests korreliert ($r = .03$, $p = 0.87$, $n = 26$).

Die Ergebnisse zeigen, dass Coachende mit psychologischer Ausbildung eine höhere Ergebnisqualität in ihrem Coaching erreichen (Mdn = 4.00) als Coachende, die keine psychologische Ausbildung haben (Mdn = 3.80). Mittels Mann-Whitney-U-Tests konnte geprüft werden, ob sich die beiden zentralen Tendenzen signifikant unterscheiden. Die Stichprobe ist hinreichend gross ($n_1 + n_2 > 30$), um die asymptotische Signifikanz zu berichten ($z = -.04$, $p = .97$). Auf Basis der asymptotischen Signifikanz kann gefolgert werden, dass sich die beiden zentralen Tendenzen in der vorliegenden Untersuchung nicht signifikant unterscheiden (Mann-Whitney-U-Test: $U = 685.00$).

Fragestellung 5 und Hypothese 5

F5: Wie ist der Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung von Coachenden und der durch die Coachenden subjektiv eingeschätzten Ergebnisqualität eines Coachings?

H5: Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung führt zu einer positiven subjektiv bewerteten Ergebnisqualität der Coachings.

Die Selbstwirksamkeitserwartung der Coachenden hat einen Einfluss auf die subjektive Ergebnisqualität eines Coachings ($F(1, 76) = 22.54, p < 0.001$). 22.90 % der Streuung der Ergebnisqualität wird durch die Selbstwirksamkeit erklärt, was nach Cohen einem starken Effekt entspricht ($r = .54$).

Diskussion

Bis anhin gibt es wenig Literatur und empirische Studien zur psychologischen Diagnostik im Coaching. Es ist unklar, wie Coachende in der Praxis diagnostisch vorgehen, wie sie im Bereich der psychologischen Diagnostik ausgebildet sind und ob sie diagnostische Verfahren einsetzen (Möller & Kotte, 2013). Zugleich zeigt sich, dass die Nachfrage nach Coaching steigt und die Berufsgruppe der Coachenden immer grösser wird. Der Begriff Coach/Coachin ist nicht geschützt, was dazu führt, dass der Markt an Coachingangeboten qualitativ heterogen ist (Möller & Kotte, 2016).

Ziel dieser Arbeit war es, herauszufinden, welchen Stellenwert psychologische Diagnostik im Coaching hat, welche diagnostischen Verfahren in das Coaching Eingang finden und zu welchem Zweck diagnostische Verfahren im Coaching verwendet werden. Dazu wurde ein Fragebogen entwickelt. Die Items wurden auf Grundlage bereits existierender Skalen, Items und Literaturbeiträge entwickelt und zusammengestellt. Ausserdem wurde der Fragebogen auf seine Gültigkeit evaluiert und eingesetzt, um Daten zu erheben. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung unter Einbezug der Theorie dargestellt und diskutiert.

Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

In der Studie konnte der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching erhoben werden. Es zeigte sich, dass die entwickelte Skala zur Erfassung des Stellenwerts grösstenteils Gültigkeit hat. Dennoch mussten zwei der 14 Items aufgrund niedriger Trennschärfen, inhaltlicher Abweichungen von den anderen Items und wegen der Resultate der explorativen Faktorenanalyse entfernt werden. Der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching konnte auf einer fünfstufigen Likert-Skala bewertet werden. Die deskriptive Datenanalyse der Stellenwertskala zeigt,

dass 78 Coachende befragt wurden. Modus und Median sind etwas grösser als der Mittelwert. Es liegen etwas mehr grosse und etwas weniger kleine Werte vor, die den Mittelwert verzerren. Die Betrachtung der Schiefe zeigt, dass die Verteilung näherungsweise symmetrisch ist. 50 % der befragten Coachenden bewerteten den Stellenwert der psychologischen Diagnostik höher oder gleich 3.50. Der am niedrigsten genannte Stellenwert liegt bei 1.25, der am höchsten genannte Stellenwert bei 5.00. Am häufigsten wurde der Stellenwert mit 3.75 eingestuft. Die Coachenden bewerteten den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching durchschnittlich mit 3.39 (SD = 0.85). Anhand des Mittelwerts kann aufgezeigt werden, dass die psychologische Diagnostik im Coaching einen mittleren Stellenwert hat.

Aufgrund der gewählten ungeraden Likert-Skala gilt es hier zu beachten, dass der Mittelwert übersetzt in die Skala nur leicht über der neutralen Auswahlmöglichkeit liegt. Die Interpretation des Mittelwerts könnte also auch als Tendenz zur Mitte bezeichnet werden. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung kann deshalb nicht eindeutig beantwortet werden, ob der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching tatsächlich ein mittlerer ist oder ob es sich eher um eine Tendenz zur Mitte handelt.

Die Resultate bezüglich des Stellenwerts entsprechen den Erwartungen auf Basis der Literaturrecherche. In der Literatur zeigt sich, dass psychologische Diagnostik für einige Coachende den Königsweg zur Intervention darstellt (Schwertl & Kuhl, 2009), andere Coachende betrachten den Einsatz diagnostischer Verfahren hingegen eher als problematisch (de Haan & Metselaar, 2015; Möller & Kotte, 2013; Schwertl & Kuhl, 2009).

Gruppenvergleiche und Zusammenhangsanalysen konnten trotz der kleinen Stichprobe aufzeigen, dass sich der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching je nach Alter, Abschluss einer spezifischen Diagnostikausbildung und Dauer der Coachingtätigkeit signifikant unterscheidet. Beim Alter ergab sich, dass die Coachenden den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching umso höher erachteten, je jünger sie waren. Bezüglich der Dauer der Coachingtätigkeit zeigte sich, dass Coachende, die bereits länger als Coach/Coachin tätig waren und somit mehr Berufserfahrung vorwiesen, den Stellenwert der psychologischen Diagnostik tiefer bewerteten als Coachende, die noch nicht so lange als Coach/Coachin tätig waren. Diese beiden Resultate könnten nach Meinung der Autorin darauf zurückgeführt werden, dass ältere Coachende oft mehr Berufserfahrung mitbringen und dazu neigen, auf ihre Erfahrung und Intuition zu vertrauen, statt sich auf psychologische Diagnostik zu stützen. Sie könnten den Einsatz diagnostischer Verfahren als überflüssig empfinden, da sie glauben, dass sie die Bedürfnisse und Herausforderungen ihrer Klienten intuitiv einschätzen können. Zurückzuführen sind diese Überlegungen auf die Theorie der kognitiven Belastung von Sweller (1988) und auf das Dreyfus-Modell der Kompetenzbildung (Dreyfus & Dreyfus, 1980). Ein weiterer Aspekt könnte nach Meinung der Autorin sein, dass ältere Coachende möglicherweise nicht mit den neusten Entwicklungen und Forschungen im Bereich der psychologischen Diagnostik vertraut sind und deshalb deren Wert nicht erkennen.

In der vorliegenden Untersuchung wurden der potenzielle Zusammenhang und die Wechselwirkung zwischen den beiden unabhängigen Variablen Alter und Dauer der Coachingtätigkeit nicht berücksichtigt. Die Tatsache, dass Alter und Dauer der

Coachingtätigkeit miteinander korrelieren, kann Auswirkungen auf die Interpretation der Ergebnisse haben.

Coachende, die eine spezifische Diagnostikausbildung absolviert hatten, bewerteten den Stellenwert der psychologischen Diagnostik statistisch signifikant höher als Coachende, die keine spezifische Diagnostikausbildung durchlaufen hatten. Dies überrascht wenig, da Coachende im Rahmen einer spezifischen Coachingausbildung befähigt werden, die psychologische Diagnostik gezielt und effektiv einzusetzen, wodurch nach Meinung der Autorin der Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching gesteigert werden könnte.

Die Hypothese, dass Coachende mit einer psychologischen Ausbildung den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching höher bewerten als Coachende mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung, konnte nicht bestätigt werden. Es zeigte sich zwar, dass der Stellenwert von Coachenden mit einer psychologischen Ausbildung etwas höher bewertet wurde als der von Coachenden mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung, jedoch ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant. Auch zeigte sich, dass Coachende, die ausschliesslich eine psychologische Ausbildung hatten, der psychologischen Diagnostik im Coaching einen höheren Stellenwert zuschrieben als Coachende, die sowohl eine betriebswirtschaftliche als auch eine psychologische Ausbildung hatten, oder als Coachende, die ausschliesslich eine betriebswirtschaftliche Ausbildung hatten. Jedoch ist auch dieser Unterschied statistisch nicht signifikant. Obwohl Psychologinnen und Psychologen, die coachen, diagnostische Verfahren kennen und über das Wissen verfügen, welche Intentionen, Implikationen und Limitationen diagnostische Verfahren haben (Kotte & Möller, 2016), bewerteten sie den Stellenwert der psychologischen

Diagnostik im Coaching in der vorliegenden Untersuchung nicht wie erwartet höher als Coachende mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung.

Da sich in der vorliegenden Stichprobe Unterschiede zeigen, diese jedoch nicht signifikant sind, könnte eine grössere Stichprobe signifikante Ergebnisse erbringen.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnte anhand von Häufigkeitsauszählungen aufgezeigt werden, dass im Coaching diagnostische Verfahren eingesetzt werden. 84.62 % der befragten Coachenden nutzen mindestens ein diagnostisches Verfahren in ihrem Coaching. Die Anzahl der eingesetzten diagnostischen Verfahren variiert.

Anhand einer deskriptiven Datenanalyse konnte aufgezeigt werden, zu welchem Zweck die diagnostischen Verfahren im Coaching genutzt werden. Die Coachenden verwenden die Diagnostik vorwiegend in der Interventionsphase und in der Phase der Hypothesengenerierung. Am wenigsten werden die diagnostischen Verfahren in der Kontaktphase eingesetzt. Anhand des Kasseler Coaching Rasters wird ersichtlich, dass diagnostische Verfahren vor allem genutzt werden, um mehr über den Klienten zu erfahren. Am wenigsten werden sie verwendet, um mehr über das Umfeld der Klienten herauszufinden.

Die Hypothese, dass psychologische Diagnostik vor allem zur Status- bzw. Eingangsdiagnostik verwendet wird, konnte nicht bestätigt werden. Grund dafür ist, dass die Status- bzw. Eingangsdiagnostik vor der eigentlichen Intervention stattfindet. Der Mittelwert zeigt jedoch, dass diagnostische Verfahren vor allem in der Interventionsphase eingesetzt werden. Um die Hypothese zu bestätigen, müsste der Mittelwert in der Phase der Hypothesengenerierung am grössten sein.

Jedoch gilt es zu beachten, dass die Mittelwerte in der Phase der Hypothesengenerierung und in der Interventionsphase sehr ähnlich sind. Eine Prüfung der Signifikanz der Mittelwertsunterschiede ist im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht möglich und müsste Teil einer weiteren Untersuchung sein.

Anhand der beschriebenen Resultate kann die Aussage getroffen werden, dass der Zweck des Einsatzes diagnostischer Verfahren zum einen darin liegt, eine Innovation im Denken, Fühlen und/oder Handeln der Klienten zu erreichen (Wegener, 2022b), und zum anderen darin, mehr über das Individuum, also die Person des Klienten mit seiner Motivstruktur, seiner Persönlichkeit und seinen Kompetenzen, zu erfahren (Möller & Kotte, 2016).

Auch die Hypothese, dass psychologische Diagnostik vor allem im beruflichen Kontext eingesetzt wird, konnte nicht bestätigt werden. Ein exakter Test nach Fisher ergab keinen signifikanten Unterschied zwischen dem Coachingkontext und dem Einsatz diagnostischer Verfahren im Coaching. Die Literaturrecherche hat gezeigt, dass immer mehr Auftraggeber den Einsatz standardisierter diagnostischer Verfahren zur Erfolgskontrolle von Coaching einfordern (McDowall & Smewing, 2009). Dass die Resultate keinen Unterschied zwischen der Häufigkeit des Einsatzes diagnostischer Verfahren im beruflichen und im privaten Coachingkontext zeigen, könnte nach Meinung der Autorin darauf zurückgeführt werden, dass im beruflichen Coachingkontext eine hohe Dynamik und Schnelligkeit vorliegen, die es trotz der zunehmenden Forderung des Einsatzes seitens der Unternehmen erschweren, die Zeit für eine umfassende psychologische Diagnostik zu finden.

Bei der Interpretation der Resultate gilt es zu beachten, dass die Mehrheit der befragten Coachenden überwiegend im beruflichen Kontext tätig ist. Zudem wurde im

Rahmen der vorliegenden Untersuchung lediglich berücksichtigt, ob psychologische Diagnostik eingesetzt wird oder nicht. Es wurde nicht abgeholt, wie häufig psychologische Diagnostik insgesamt im Coaching eingesetzt wird, sondern lediglich eruiert, wie häufig die einzelnen diagnostischen Verfahren (Persönlichkeits- und Interessenstests; Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests; berufsbezogene Tests; Beobachtungsmethoden; Befragungsmethoden und Dokumentenanalysen) zum Einsatz kommen. Die Frage nach der Häufigkeit des Einsatzes des jeweiligen Verfahrens wurde nur von Personen beantwortet, die das jeweilige diagnostische Verfahren nutzen. Eine weitere Möglichkeit, um Hypothese 2a zu prüfen, würde darin bestehen, zu ermitteln, ob sich die Häufigkeiten des Einsatzes der verschiedenen diagnostischen Verfahren unterscheiden, je nachdem, ob die coachende Person überwiegend im beruflichen oder im privaten Kontext tätig ist. Die deskriptive Statistik zeigt jedoch, dass für eine solche Berechnung die Stichprobe zu klein ist. Es liegen für gewisse diagnostische Verfahren keine Einsatzhäufigkeiten von Personen vor, die überwiegend im privaten Kontext tätig sind.

Um zu beantworten, welche diagnostischen Verfahren im Coaching herangezogen werden, wurden Häufigkeitsauszählungen vorgenommen. Es zeigt sich, dass alle zur Auswahl stehenden diagnostischen Verfahren (Tests, systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden, systematische und standardisierte Befragungsmethoden, systematische und standardisierte Dokumentenanalysen, sonstige diagnostische Verfahren und Methoden) eingesetzt werden. Diese Ergebnisse decken sich mit den Erkenntnissen der Literaturrecherche. Möller und Kotte (2013) erwähnen, dass es in der Praxis vorteilhaft ist, unterschiedliche Methoden zu nutzen.

Besonders häufig werden Tests verwendet. Am seltensten wird auf systematische und standardisierte Befragungsmethoden zurückgegriffen. Anhand der Beiträge in der Literatur ist wenig überraschend, dass Tests am häufigsten eingesetzt werden. Zum einen liegen derzeit erst Versuche einer Systematisierung diagnostischer Zugänge im Coaching zum Einsatz psychometrischer Verfahren vor (Möller & Kotte, 2013), was gemäss Meinung der Autorin dafür spricht, dass Tests das wichtigste diagnostische Instrument im Coaching sein könnten. Zum anderen zeigten die Resultate einer Onlineumfrage zu diagnostischen Verfahren bei Berufspraktikerinnen und Berufspraktikern der Psychologie, dass Tests zu den am häufigsten verwendeten Verfahren gehören (Thielsch et al., 2011). Auch eine Studie in Grossbritannien ergab, dass fast 90 % der befragten Coachenden Tests einsetzen (McDowall & Smewing, 2009).

Dagegen ist überraschend, dass am wenigsten systematische und standardisierte Befragungsmethoden genutzt werden. Die bereits genannte Onlineumfrage zeigte ebenfalls, dass freie Interviews zu den am häufigsten eingesetzten Verfahren gehören (Thielsch et al., 2011). Auch Kotte und Möller (2016) fanden in einer explorativen Interviewstudie heraus, dass Coachende in ihren Coachings am häufigsten Fragetechniken verwenden. Sowohl freie Interviews als auch Fragetechniken fallen in die Kategorie der systematischen und standardisierten Befragungsmethoden.

Aus Sicht der Autorin könnte es sein, dass die Begriffe *systematisch* und *standardisiert* bei den Coachenden die Assoziation auslösten, dass es sich dabei um formelle, spezifische und nicht mehr massgeschneiderte Befragungsmethoden handelt. Dies könnte dazu geführt haben, dass die Coachenden die Kategorie nicht

mehr anwählten, da Coaching meist eine individuelle, persönliche und vertrauliche Unterstützung der Klienten bedeutet.

Die Unterscheidung der verschiedenen Testverfahren zeigt, dass im Rahmen von Coaching am häufigsten Persönlichkeits- und Interessenstests eingesetzt werden und am wenigsten Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests. Diese Resultate verwundern wenig, denn eine Studie in Grossbritannien konnte aufzeigen, dass Coachende, die psychometrische Verfahren einsetzten, am häufigsten Persönlichkeitsfragebögen verwenden (McDowall & Smewing, 2009). Auch aufgrund des Ziels eines Coachings verwundert es gemäss Meinung der Autorin wenig, dass am häufigsten Persönlichkeits- und Interessenstests eingesetzt werden. Denn Ziel eines Coachings ist es, die ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion der Klienten zu fördern (Greif, 2008). Deshalb ist es nach Meinung der Autorin für Coachende von grossem Interesse, die individuellen Merkmale der Klienten, die sich auf situations- und zeitüberdauernde Aspekte des emotionalen, motivationalen und sozialen Verhaltens und Erlebens beziehen (Döring & Bortz, 2016), zu erfassen, was gemäss Döring und Bortz (2016) mit Hilfe von Persönlichkeits- und Interessenstest erfolgen kann.

Dagegen überrascht, dass nur wenige Coachende in ihren Coachings berufsbezogene Tests nutzen. Denn diese erfassen ebenfalls Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Interessen und Werthaltungen, jedoch haben sie einen spezifischen Berufsbezug (Testzentrale, 2022). Da sich zeigte, dass die Mehrheit der Coachenden ihre Coachings vor allem im beruflichen Kontext anbieten, wäre zu erwarten gewesen, dass viele berufsbezogene Tests eingesetzt werden.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnten lediglich Häufigkeitsauswertungen für die Beantwortung von Fragestellung 2 vorgenommen

werden. Auf Basis der vorliegenden Daten war es nicht möglich, Mittelwertsunterschiede statistisch zu prüfen.

Bei der Qualität der eingesetzten Tests hat sich gezeigt, dass nur ein Drittel der genannten Tests alle Gütekriterien erfüllt und die Gütekriterien von fast der Hälfte der eingesetzten Tests nicht beurteilt werden können. Da der Begriff Coach/Coachin nicht geschützt ist, ist der Markt an Coachingangeboten qualitativ heterogen (Möller & Kotte, 2016). Nicht alle Coachenden verfügen dadurch über das Wissen, welche jeweiligen Intentionen, Implikationen und Limitationen die unterschiedlichen Tests haben (Kotte & Möller, 2016). Deshalb überrascht es wenig, dass nur ein Drittel der genannten Tests alle Gütekriterien erfüllt. Nach Meinung der Autorin ist es dennoch überraschend, dass viele Tests im Einsatz sind, deren Qualität nicht beurteilbar ist, obwohl im Internet zahlreiche Manuale und Rezensionen zu den unterschiedlichsten Tests vorhanden sind.

Anhand der Ergebnisse wird ersichtlich, dass es eine positive Korrelation zwischen der Ergebnisqualität der Coachings und der Qualität der eingesetzten Tests gibt. Die Korrelation ist jedoch für die vorliegende Untersuchung nicht signifikant. Gemäss Greif (2013) haben die professionellen Kompetenzen von Coachenden einen Einfluss auf die Ergebnisse eines Coachings. Zudem zeigte sich in der Literaturrecherche, dass mit Hilfe einer systematischen Diagnostik ein wertvoller Beitrag zum Coachingerfolg geleistet werden kann (Möller & Kotte, 2016).

Es wird angenommen, dass die Resultate auf eine zu kleine Stichprobe zurückgeführt werden können und mit einer grösseren Stichprobe eine signifikante Korrelation erreicht werden könnte. Es gilt zu beachten, dass im Rahmen der vorliegenden Untersuchung der Zusammenhang zwischen der Qualität eines Coachings

und der Qualität der eingesetzten Tests untersucht werden sollte. Aufgrund der Resultate der Item-, der Reliabilitäts- und der Faktorenanalyse der Qualitätsskala war eine Berücksichtigung der gesamten Skala nicht möglich. Es musste auf die Ergebnisqualitätsskala zurückgegriffen werden.

Die Ergebnisse zeigten, dass Coachende mit psychologischer Ausbildung eine höhere Ergebnisqualität in ihrem Coaching erreichen als Coachende, die keine psychologische Ausbildung haben. Der Unterschied ist jedoch für die vorliegende Untersuchung nicht signifikant.

Auch bei diesem Resultat wird angenommen, dass es auf eine zu kleine Stichprobe zurückgeführt werden kann und mit einer grösseren Stichprobe signifikante Ergebnisse gezeigt werden könnten.

Jedoch konnte die Hypothese, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung zu einer positiven subjektiv bewerteten Ergebnisqualität der Coachings führt, bestätigt werden. Die Selbstwirksamkeitserwartung von Coachenden hat einen signifikanten Einfluss auf die subjektive Ergebnisqualität eines Coachings. Dieses Resultat ist wenig überraschen, da sich bereits mehrfach empirisch belegen liess, dass sich die ausgeführte Leistung positiv durch eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen lässt (Loebbert, 2016a).

Es gilt zu beachten, dass es sich in der vorliegenden Untersuchung um eine subjektiv durch die Coachenden eingeschätzte Ergebnisqualität handelt. Da die Selbstwirksamkeitserwartung ebenfalls in engem Zusammenhang mit der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten liegt (Loebbert, 2016a), könnten die Ergebnisse verzerrt sein. Es wäre also aufschlussreich, die Ergebnisqualität der Coachings aus Sicht der Klienten

zu erfassen und dann nochmals zu schauen, ob auch hier ein signifikanter Zusammenhang vorliegt.

Praktische Implikationen

Aus der vorliegenden Untersuchung und den vorliegenden Ergebnissen lassen sich mehrere praktische Implikationen für die Anwendung psychologischer Diagnostik im Coaching ableiten.

Stellenwert psychologische Diagnostik im Coaching: Bezüglich des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching zeigt sich, dass dieser durch Alter und Berufserfahrung der Coachenden beeinflusst wird. Jüngere Coachende und solche mit weniger Berufserfahrung bewerten den Stellenwert tendenziell höher. Bei der Weiterbildung von älteren Coachenden und solchen mit mehr Berufserfahrung könnte daher verstärkt auf die Integration von Themen mit Bezug zur psychologischen Diagnostik eingegangen werden. Da jüngere Coachende und Coachende mit weniger Berufserfahrung den Stellenwert der psychologischen Diagnostik bereits höher bewerten, sollte in der Ausbildung von neuen Coachenden gezielt auf die Integration von Diagnostikkompetenzen eingegangen werden. Ziel davon ist es, dass Coachende nicht nur den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching anerkennen, sondern auch befähigt sind, diagnostische Verfahren im Hinblick auf ihre Güte zu beurteilen und somit gezielt und gewinnbringend einzusetzen. Für die Praxis könnte es generell sinnvoll sein, bei der Zusammenstellung eines Teams von Coachenden darauf zu achten, Coachende mit unterschiedlichem Alter und unterschiedlicher Berufserfahrung zu kombinieren, um eine Vielfalt von Erfahrungen, Ansätzen und Perspektiven sicherzustellen. Eine Befragung von Personalverantwortlichen zeigte, dass bei der Auswahl eines Coachenden die Berufserfahrung von grosser Bedeutung ist

(Backhausen & Thommen, 2017). Aus Sicht dieser Personalverantwortlichen sollten Coachende eine drei- bis vierjährige Berufserfahrung in den Tätigkeitsfeldern Coaching, Management/Führung, Personalentwicklung, Unternehmensberatung und Psychologie/Psychotherapie aufweisen, damit sie als Coachende zum Einsatz kommen (Backhausen & Thommen, 2017). Aus Sicht der Ergebnisse dieser Untersuchung kann gefragt werden, ob es für ein erfolgreiches Coaching tatsächlich notwendig ist, dass Coachende viel Berufserfahrung mitbringen, oder ob es sinnvoller wäre, die diagnostischen Methodenkenntnisse der Coachenden als Anforderung für die Auswahl einer coachenden Person zu formulieren. Bei der Diskussion, ob Berufserfahrung notwendig ist oder sich eher nachteilig auf den Coachingprozess auswirken könnte, gibt es unterschiedliche Meinungen. Rauen (2003) vertritt die Auffassung, dass Berufserfahrung für den Aufbau der Beziehung und die Akzeptanz der Coachenden am Anfang eines Coachingprozesses von Bedeutung ist. Jedoch ist es zentral, dass dieses Expertenwissen nicht überhandnimmt. Rauen (2003) postuliert, dass diagnostisches Wissen über Auswahl- und Testverfahren im Personalentwicklungsbereich sowie über Phänomene der klinischen Psychologie zu den relevantesten psychologischen Fachkompetenzen von Coachenden gehört. In der Literaturrecherche hat sich gezeigt, dass psychologische Diagnostik im Coaching verschiedene Vorteile bieten kann. So ermöglicht es die Verwendung psychologischer Diagnostik im Coaching beispielsweise, gezielte und förderliche Interventionen abzuleiten, die Selbstreflexion der Klienten zu fördern und Coachinggespräche besser zu strukturieren. Um die Vorteile der psychologischen Diagnostik im Coaching auszunutzen, wäre es deshalb zielführend, den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching zu erhöhen versuchen, so dass diesem nicht mehr nur ein mittlerer Wert beigemessen wird. Um dieses Ziel zu

erreichen, ist es nach Meinung der Autorin wesentlich, dass Coachende entsprechend qualifiziert sind und die diagnostischen Verfahren mit ihren Vor- und Nachteilen kennen. Die Tatsache, dass Coachende mit einer spezifischen Diagnostikausbildung den Stellenwert höher bewerten, verdeutlicht, dass eine gezielte Ausbildung in psychologischer Diagnostik den Stellenwert erhöhen könnte.

Diagnostische Verfahren im Coaching: Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass ein Grossteil der Coachenden diagnostische Verfahren in ihren Coachings einsetzt. Dies bedeutet nach Meinung der Autorin für die Praxis, dass Coachende sich über die eigenen Präferenzen und Überzeugungen bezüglich diagnostischer Verfahren bewusst sein sollten, um sicherzustellen, dass ihre Auswahl den Bedürfnissen und Zielen ihrer Klienten entspricht. Die Feststellung, dass Tests besonders häufig eingesetzt werden, weist darauf hin, dass Coachende in der Auswahl, im Einsatz und in der Auswertung von Tests gezielt geschult werden müssen. Auch wäre es hilfreich, zu prüfen, welche qualitativ hochstehenden Tests in welcher Coachingsituation sinnvoll sind, und daraus allgemeine Empfehlungen für den Einsatz von Tests im Coaching abzuleiten.

Zweck diagnostischer Verfahren im Coaching: Die Resultate der vorliegenden Untersuchung zum Zweck diagnostischer Verfahren im Coaching können von Coachenden genutzt werden, um ihre diagnostischen Verfahren gezielter zu verwenden. Es zeigt sich, dass der Einsatz diagnostischer Verfahren insbesondere in der Interventionsphase und der Phase der Hypothesengenerierung geschätzt wird. Da die diagnostischen Verfahren in den anderen Phasen weniger genutzt werden, könnten Coachende überlegen, ob ein Einsatz in den anderen Phasen überhaupt sinnvoll ist und wenn ja, wie sie den Einsatz diagnostischer Verfahren optimieren können. Die Erkenntnis, dass diagnostische Verfahren hauptsächlich genutzt werden,

um mehr über die Klienten zu erfahren, verdeutlicht, dass diagnostische Verfahren im Coaching vor allem sinnvoll sind, um die individuellen Merkmale, die Motivation und die Kompetenzen der Klienten zu ermitteln. Angesichts der in der Literatur gezeigten zunehmenden Forderung nach standardisierten diagnostischen Verfahren für die Erfolgskontrolle von Coachings im beruflichen Coachingkontext sollten Coachende im beruflichen Kontext prüfen, wie sie in ihren Coachings diagnostische Verfahren gewinnbringend und zielführend einbinden können.

Qualität von Tests im Coaching: Obwohl im Coaching häufig Tests Verwendung finden, zeigen die Ergebnisse, dass nicht alle eingesetzten Tests die erforderlichen Hauptgütekriterien erfüllen. Im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen sowie im Rahmen der Etablierung/Überprüfung der Qualitätsstandards von Coachings könnten Coachende gezielt dazu ermutigt werden, die Auswahl der verwendeten Tests kritisch zu überprüfen und sich für qualitativ hochstehendere Tests zu entscheiden. Obwohl es aufgrund der kleinen Stichprobe keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Qualität der eingesetzten Tests und der Ergebnisqualität eines Coachings gab, zeigte sich, dass eine positive Korrelation vorliegt. Das Bewusstsein dafür, dass die Qualität der eingesetzten Tests einen Einfluss auf die Ergebnisqualität haben kann, sollte bei Coachenden gestärkt werden. Die Verbesserung der Ergebnisqualität könnte beispielsweise mit Hilfe gezielter Reflexion über die eingesetzten Tests gefördert werden. Angesichts der Heterogenität im Coachingmarkt könnten die Entwicklung von Qualitätsstandards und die Einführung von Zertifizierungen dazu beitragen, die Qualität der Coachingangebote insgesamt zu verbessern. Da die Resultate zeigen, dass es bei einer grösseren Stichprobe einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer psychologischen Ausbildung und der Ergebnisqualität eines

Coachings geben könnte, wäre es für Coachende mit psychologischer Ausbildung sinnvoll, dies hervorzuheben und damit zu betonen, dass sie erfolgreichere Coachings anbieten können als Coachende ohne psychologische Ausbildung.

Berufliche Selbstwirksamkeit: Die Resultate der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung von Coachenden eine bedeutende Rolle für die Ergebnisqualität von Coachings einnimmt. Dies legt zusammen mit den Beiträgen in der Literatur zur beruflichen Selbstwirksamkeit nahe, dass die Förderung der Selbstwirksamkeitserwartung von Coachenden von Relevanz sein könnte. Um dies zu erreichen könnte in Mentorings, Supervisionen und Trainings gezielt auf die berufliche Selbstwirksamkeit eingegangen werden.

Ausblick

Im Kapitel «Ausblick» sollen mögliche Themen für künftige Forschung aufgezeigt werden.

Da einige Unterschiede und Zusammenhänge in den Ergebnissen nicht signifikant waren, könnte weiterführende Forschung mit grösseren Stichproben notwendig sein, um klare Schlussfolgerungen zu ziehen. Eine grössere Stichprobe würde eine höhere statistische Power mit sich bringen.

Obwohl die psychologische Diagnostik im Coaching durchschnittlich als von mittlerem Stellenwert eingeschätzt wird, verwendet eine grosse Anzahl der Coachenden diagnostische Verfahren. Dies lässt die Frage aufkommen, ob die entwickelte Skala zur Erfassung des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching und die dahinterliegende breit gefasste Definition des Begriffs *psychologische Diagnostik* bei gewissen Coachenden dennoch negative Assoziationen auslöste und ihre Antworttendenz auf der Stellenwertskala negativ verzerrte. Zusammen mit der

Tatsache, dass zwei der 14 Items der entwickelten Stellenwertskala entfernt werden mussten, und der Tatsache, dass im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht eindeutig beantwortet werden kann, ob die psychologische Diagnostik im Coaching tatsächlich einen mittleren Stellenwert hat oder ob es sich eher um eine Tendenz zur Mitte handelt, könnte eine Überarbeitung der Stellenwertskala in Betracht gezogen werden. Anstelle der verwendeten ungeraden Likert-Skala wäre es aufschlussreich, eine gerade Antwortskala zu verwenden. Zudem wären vertiefte Analysen der Gründe für die unterschiedlichen Bewertungen des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching von Interesse.

Ausserdem könnten in zukünftiger Forschung der potenzielle Zusammenhang und die Wechselwirkung zwischen den unabhängigen Variablen Alter und Dauer der Coachingtätigkeit auf den Stellenwert der psychologischen Diagnostik im Coaching untersucht werden.

Um den Zweck des Einsatzes diagnostischer Verfahren weiter zu vertiefen, liesse sich untersuchen, warum diagnostische Verfahren vorwiegend in bestimmten Coachingphasen eingesetzt werden. Zudem wäre es aufschlussreich, die Daten zum Zweck des Einsatzes psychologischer Diagnostik im Coaching so zu erheben, dass die Mittelwerte der Zustimmung zu den jeweiligen Coachingphasen und zum Inhalt des Kasseler Coaching Inventars auf signifikante Unterschiede hin geprüft werden könnten.

Auch wäre es bezüglich des Zwecks interessant zu sehen, wie die Resultate aussehen würden, wenn die Gruppen für Personen, die überwiegend im beruflichen oder privaten Kontext tätig sind, in etwa gleich gross ausfallen.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnte die Qualitätsskala nicht berücksichtigt werden und es musste auf die Ergebnisqualitätsskala ausgewichen

werden. Deshalb müsste künftig eine neue Skala entwickelt werden, welche die Qualität von Coachings ganzheitlich abbildet. Mit Hilfe dieser Skala sollte dann der Zusammenhang zwischen der Coachingqualität und der Qualität der eingesetzten Tests überprüft werden. Dies ist zentral, da es bei der Qualität von Coachings gemäss Hess und Roth (2001) nicht nur gilt, ein bestimmtes Ziel zu erreichen (Ergebnisqualität), sondern die Qualifikationen der Coachenden (Strukturqualität) und deren Vorgehensweisen (Prozessqualität) genauso in der Qualitätsbeurteilung zu berücksichtigen (Hess & Roth, 2001).

Es wäre sinnvoll, zukünftige Forschungen durchzuführen, die die Ergebnisqualität des Coachings auch aus der Perspektive der Klienten bewerten. Dies könnte zu neuen und signifikanten Ergebnissen führen. In diesem Zusammenhang wäre es von Interesse, zu erfahren, wie Klienten den Einfluss des Einsatzes diagnostischer Verfahren in Bezug auf die Ergebnisqualität eines Coachings erleben.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. E., Stief, M. & Andrä, M. S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbsteffizienzerwartungen - Neukonstruktion einer BSEF-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.
- Allworth, E. & Passmore, J. (2012). Using psychometrics and psychological tools in coaching. In J. Passmore (Hrsg.), *Psychometrics in coaching: Using psychological and psychometric tools for development* (2. Aufl., S. 7-24). London: Kogan Page.
- Amelang, M. & Schmidt-Atzert, L. (2006). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Atteslander, P. (2008). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2011). *Multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung*. Heidelberg: Springer.
- Backhausen, W. & Thommen, J-P. (2017). *Coaching. Durch systematisches Denken zu innovativer Personalentwicklung* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Beierlein, C., Kovaleva, A., László, Z., Kemper, C. J. & Rammstedt, B. (2015). Kurzskala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit (L-1), *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*: ZIS - GESIS Leibniz Institute for the Social Sciences. <https://doi.org/10.6102/zis229>
- Blanz, M. (2015). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit: Grundlagen und Anwendungen*. Stuttgart: Kohlhammer.

- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl.). München: Pearson.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson.
- Bühner, M. (2021). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (4. Aufl.). Deutschland: Pearson.
- Cattell, R. B. (1966). The Scree Test For The Number Of Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- de Haan, E. & Metselaar, C. (2015). Diagnostic tools in executive coaching – more harm than good? *Coaching Today*, July 2015, 16-17.
- Donabedian, A. (1982). *Explorations in Quality Assessment and Monitoring - The Criteria and Standards of Quality* (2. Aufl.). Ann Arbor: Health Administration Press.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

- Dreyfus, S. E. & Dreyfus, H. (1980). *A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition*. Berkeley: University of California.
- Egger, J. W. (2011). Selbstwirksamkeitserwartung - ein bedeutsames kognitives Konstrukt für gesundheitliches Verhalten. *Psychologische Medizin*, 22(2), 43-58.
- Eid, M. & Petermann, F. (2006). Aufgaben, Zielsetzungen und Strategien der Psychologischen Diagnostik. In F. Petermann & M. Eid (Hrsg.), *Handbuch der Psychologischen Diagnostik* (S. 15-25). Göttingen: Hogrefe.
- Galdynski, K. & Kühl, S. (Hrsg.). (2009). *Black-Box Beratung?: Empirische Studien zu Coaching und Supervision*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. (2021). Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS - Kumulation 1980-2018. Köln: GESIS Datenarchiv.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Greif, S. (2013). Conducting Organizational-Based Evaluations of Coaching and Mentoring Programs. In J. Passmore, D. B. Peterson & T. Freire (Hrsg.), *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (S. 445-469). Oxford: John Wiley & Sons, Ltd.
- Harper, A. (2008). Psychometric tests are now a multi-million-pound business: What lies behind a coach's decision to use them? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2(Special Issue), 40-51.
- Hess, T. & Roth, W. L. (2001). *Professionelles Coaching*. Kröning: Asanger Verlag.
- Jäger, R. S. & Petermann, F. (1995). *Psychologische Diagnostik* (3. Aufl.). Weinheim: PsychologieVerlagsUnion.

- Jonkisz, E., Moosbrugger, H. & Brandt, H. (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In H. Moosbrugger (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 27-74). Berlin: Springer.
- Kelava, A., Moosbrugger, H. (2012). Deskriptivstatistische Evaluation von Items (Itemanalyse) und Testwertverteilungen. In H. Moosbrugger & S. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl., S. 75-102). Berlin: Springer.
- Klusemann, J. & Niepel, C. (2017). Entwicklung und erste Überprüfung des dialog Persönlichkeitsinventars (dpi) für den Einsatz im Coaching. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 61(1), 31-44. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000231>
- Knispel, J., Wittneben, L., Slavchova, V. & Arling, V. (2021). Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/zis303>
- König, E. & Volmer, G. (2012). *Handbuch Systematisches Coaching*. Weinheim Basel: Beltz Verlag.
- Kotte, S. & Möller, H. (2016). Nicht ohne Diagnostik!? Anspruch und Wirklichkeit. In C. Triebel, J. Heller, B. Hauser & A. Koch (Hrsg.), *Qualität im Coaching. Denkanstöße und neue Ansätze: Wie Coaching mehr Wirkung und Klientenzufriedenheit bringt* (S. 134-141). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Kubinger, K. D. (2009). *Psychologische Diagnostik: Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Leitner, M. (2008). Die unbewusste Inkompetenz – warum diagnostische Kompetenz entscheidend ist. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 15(2), 40-44.

- Lippitt, G. & Lippitt, R. (2015). *Beratung als Prozess* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Loebbert, M. (2016a). *Coaching Theorie* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Loebbert, M. (2016b). Erfolgsfaktoren - wie Coaching wirksam wird. Verfügbar unter: https://mloebbert.com/publications-Dateien/Loebbert_Erfolgsfaktoren_wp.pdf
- Loss, W. (1999). Coaching - Qualitätsüberlegungen beim Einsatz von Coaching. In G. Fatzer, K. Rappe-Giesecke & W. Loss (Hrsg.), *Qualität und Leistung von Beratung: Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung* (S. 105-132). Köln: Ed. Humanistische Psychologie.
- McDowall, A. & Smewing, C. (2009). What assessments do coaches use in their practice and why? *The Coaching Psychologist*, 5(2), 42-47.
- Mehta, C. R. & Patel, N. R. (1983). A Network Algorithm for Performing Fisher's Exact Test in $r \times c$ Contingency Tables. *Journal of the American Statistical Association*, 78(382), 427-434. <https://doi.org/10.1080/01621459.1983.10477989>
- Meinhold, M. (1997). *Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit: Einführung und Arbeitshilfen*. Freiburg: Lambertus.
- Möller, H., Beinicke, A. & Bipp, T. (2022). Wie wirksam ist Coaching? In A. Beinicke & T. Bipp (Hrsg.), *Strategische Personalentwicklung : Psychologische, pädagogische und betriebswirtschaftliche Kernthemen* (S. 176-194). Heidelberg: Springer Berlin.
- Möller, H. & Kotte, S. (2013). *Diagnostik im Coaching*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Möller, H. & Kotte, S. (2016). *Diagnostik im Coaching kurzgefasst : Eine Einführung für Berater, Personaler und Führungskräfte*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Nübling, R. & Schmidt, J. (1998). Qualitätssicherung in der Psychotherapie: Grundlagen, Realisierungsansätze, künftige Aufgaben. In A. R. Laireiter & H. Vogel (Hrsg.), *Qualitätssicherung in der Psychotherapie und psychosozialen Versorgung. Ein Werkstattbuch* (S. 49-74). Tübingen: DGVT-Verlag.
- Passmore, J. (2007). Using psychometrics and psychological tools in coaching. *Selection & Development Review*, 23(5), 3-5.
- Passmore, J. (2012). *Psychometrics in coaching: using psychological and psychometric tools for development* (2. Aufl.). London: Kogan Page.
- Passmore, J. (Hrsg.). (2008). *Psychometrics in coaching: Using psychological and psychometric tools for development*. London: Kogan Page.
- Porst, R. (2011). *Fragebogen - Ein Arbeitsbuch* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Berlin. (2017). Berufstätige Mütter. Köln: GESIS Datenarchiv.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg Verlag.
- Rauen, C. (2003). *Coaching* (3. Aufl.). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Roth, M. & Herzberg, P. Y. (2008). Psychodiagnostik in der Praxis: State of the Art? *Klinische Diagnostik und Evaluation*, 1(1), 5-18.
- 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*, 58(1), 17-33.
<https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000129>
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik* (5. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

- Schwertl, W. & Kuhl, J. (2009). Persönlichkeitsdiagnostik: Auf die Haltung kommt es an. *Coaching-Magazin*, 3, 42-43.
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257-285.
- Testzentrale. (2022). *Testzentrale*. Verfügbar unter: <https://www.testzentrale.de>.
- Thielsch, M. T., Brandenburg, T. & Kanning, U. P. (2011, February). *Diagnostische Verfahren im Praxiseinsatz*. Paper presented at the 16. Fachtagung der Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs), Stuttgart.
- Universität Zürich. (n.d.). *Datenanalyse mit SPSS*. Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss.html
- Wegener, R. (2022a). Die Zukunft von Coaching : Auf der Suche nach einer Definition. *Journal bso*, 2, 4-8.
- Wegener, R. (2022b). *Psychologische Tests im Coaching. Theoretische Überlegungen und praktische Befunde*. Masterthesis, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Winterthur.
- Weichbold, M. (2014). Pretest. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 299-304). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Whitemore, J. (1992). *Coaching for Performance: The Principles and Practices of Coaching and Leadership*. Boston: Nicholas Brealey.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen*. Hallbergmoos: Pearson Deutschland GmbH.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Anteil der psychologischen Diagnostik an der Gesamttätigkeit von Psychologinnen und Psychologen in Abhängigkeit von verschiedenen Arbeitsfeldern (Roth & Herzberg, 2008)	11
Tabelle 2 Übersicht über die zur Fragebogenkonstruktion verwendeten Instrumente, Skalen und Literaturbeiträge	42
Tabelle 3 Richtlinien zur Interpretation von Cronbachs α (modifiziert nach Blanz, 2015)	52
Tabelle 4 Kennwerte für KMO-Koeffizienten (in Anlehnung an Backhaus et al., 2011)	53
Tabelle 5 Zusammenfassung der Auswertungsverfahren	55
Tabelle 6 Kategoriensystem MAXQDA für die Beurteilung der Tests.....	64
Tabelle 7 Deskriptive Statistik Stellenwertskala	68
Tabelle 8 SI und TI der Items der Stellenwertskala	69
Tabelle 9 Cronbachs α und Inter-Item-Korrelation Stellenwertskala	70
Tabelle 10 Korrelationsmatrix Items Coachingphasen	72
Tabelle 11 M, SD, SI und TI Qualitätsskala und Ergebnisqualitätsskala	73
Tabelle 12 Cronbachs α und Inter-Item-Korrelation Coachingqualitätsskala	74
Tabelle 13 Cronbachs α und Inter-Item-Korrelation Ergebnisqualitätsskala	76
Tabelle 14 Deskriptive Statistik der intervallskalierten Variablen von Fragestellung 1.	78
Tabelle 15 Häufigkeiten der nominalskalierten Variablen von Fragestellung 1.....	79
Tabelle 16 M und SD des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching in Abhängigkeit von verschiedenen Coachingsettings.....	82
Tabelle 17 M und SD des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching in Abhängigkeit von verschiedenen Ländern	83

Tabelle 18 M und SD des Stellenwerts der psychologischen Diagnostik im Coaching in Abhängigkeit von den verschiedenen Coachingschulen	84
Tabelle 19 Anzahl durch die Coachenden eingesetzte diagnostische Verfahren.....	85
Tabelle 20 Anzahl durch die Coachenden eingesetzte Tests.....	86
Tabelle 21 Deskriptive Statistik zu den verschiedenen Coachingphasen	86
Tabelle 22 Deskriptive Statistik zu den verschiedenen Inhaltsarten des Kasseler Coaching Rasters	87
Tabelle 23 Einsatzhäufigkeiten der diagnostischen Verfahren	88
Tabelle 24 Einsatzhäufigkeiten der verschiedenen Testarten.....	88
Tabelle 25 Qualität der eingesetzten Tests	89
Tabelle 26 Qualität der eingesetzten Tests aufgeteilt nach Testart.....	90

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Modell der kritischen Erfolgsfaktoren im Coaching (Loebbert, 2016b)....	15
Abbildung 2. Coaching-Evaluationsmodell nach Greif (aktualisiert nach Greif, 2013) ..	20
Abbildung 3. Kasseler Coaching Raster am Beispiel des Verfahrensprofils des BIPs (Möller & Kotte, 2013).....	33
Abbildung 4. Forschungsdesign	40

Anhang

Anhang A - Fragebogen

Fragebogen

1 Titelblatt

Sehr geehrte Coaches

In der Praxis gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen und Einstellungen, wenn es um den Einsatz psychologischer Diagnostik im Coaching geht. In der Literatur zeigt sich, dass sich gewisse Coaches durch den Einsatz psychologischer Diagnostik eher eingeschränkt fühlen. Sie erachten diese als weniger hilfreich für ihre Arbeit und ihre Klient*innen und verzichten deshalb auf deren Einsatz. Andere Coaches betrachten gemäss Literatur ein standardisiertes und systematisches diagnostisches Vorgehen für sich und Ihre Klient*innen als hilfreich und setzen deshalb in ihrem Coaching vermehrt diagnostische Verfahren ein.

Im Rahmen unseres Forschungsprojekts interessiert uns, inwiefern Coaches in der Praxis diagnostisch vorgehen und welchen Stellenwert die psychologische Diagnostik in ihrer Coaching-Praxis hat. Dazu würden wir von Ihnen gerne mehr erfahren.

Wir definieren den Begriff «psychologische Diagnostik» in Anlehnung an Schmidt-Atzert und Amelang (2012) wie folgt: «Psychologische Diagnostik ist eine Teildisziplin der Psychologie. Sie dient der Beantwortung von Fragestellungen, die sich auf die Beschreibung, Klassifikation, Erklärung oder Vorhersage menschlichen Verhaltens und Erlebens beziehen. Sie schliesst die gezielte Erhebung von Informationen über das Verhalten und Erleben eines oder mehrerer Menschen sowie deren relevanter Bedingungen ein. Die erhobenen Informationen werden für die Beantwortung der Fragestellung interpretiert. Das diagnostische Handeln wird von psychologischem Wissen geleitet. Zur Erhebung von Informationen werden Methoden verwendet, die wissenschaftlichen Standards genügen.»

Die Bearbeitungsdauer der Online-Umfrage dauert etwa **10 bis 20 Minuten**. Der Fragebogen kann bis einschliesslich **9. September 2023** ausgefüllt werden.

Mit Ihrer Teilnahme helfen Sie uns, Wissenslücken zu schliessen und das Thema der psychologischen Diagnostik im Coaching besser zu erforschen. Durch Ihre Teilnahme können zentrale Bedürfnisse und mögliche Probleme rund um die psychologische Diagnostik im Coaching identifiziert werden.

Auswertung und Anonymität: Der Fragebogen ist anonym und die Ergebnisse werden streng vertraulich behandelt. Die Daten werden an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW ausgewertet und nur zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet. Die Forschungsarbeit wird eventuell in der Publikations- und Forschungsdatenbank der FHNW (Institutional Repository unter <https://irf.fhnw.ch/>) veröffentlicht.

Bei Fragen können Sie sich gerne an benedikt.hell@fhnw.ch wenden.

Bei technischen Problemen können Sie sich gerne an melanie.kappeler@students.fhnw.ch wenden.

Wir möchten uns im Vorhinein für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme und Ihre Unterstützung bedanken!

2 Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching

Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching

Hinweis: Für den Erfolg des Forschungsprojekts ist es wichtig, dass Sie den Fragebogen vollständig ausfüllen und keine Fragen auslassen.

Bei den folgenden Fragen geht es darum, mehr über den Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching zu erfahren. Bitte wählen Sie die jeweils für Ihr Coaching zutreffende(n) Antwort(en) aus.

Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)?

- Tests (z.B. Persönlichkeits-, Interessens-, Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztestes oder berufsbezogene Tests)
- Systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden (z.B. systematische Verhaltensbeobachtungen der Klient*innen oder systematische Beobachtung von Interaktionen und Situationen der Klient*innen im Unternehmen)
- Systematische und standardisierte Befragungsmethoden (z.B. systematische Befragung von Bezugspersonen oder leitfadengeleitete Interviews)
- Systematische und standardisierte Dokumentenanalysen (z.B. Lebenslauf, Arbeitszeugnisse, Berichte, Akten)
- Sonstige diagnostische Verfahren und Methoden

2.1 Filter Filter Personen sonstige diagnostische Verfahren

v_5 Sonstige diagnostische Verfahren und Methoden	Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Sonstige diagnostische Verfahren und Methoden (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)	gleich 1
---	---	----------

2.1.1 Personen mit sonstigen diagnostischen Verfahren

Sonstige diagnostische Verfahren und Methoden

Bitte spezifizieren Sie möglichst genau, welche sonstigen diagnostischen Verfahren und Methoden Sie einsetzen.

2.2 Filter Personen mit Testeinsatz

v_1 Tests (z.B. Persönlichkeits-, Interessens-, Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztestes oder berufsbezogene Tests)	Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Tests (z.B. Persönlichkeits-, Interessens-, Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztestes oder berufsbezogene Tests) (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)	gleich 1
--	--	----------

2.2.1 Filterseite Testverfahren

Tests

Welche Tests setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)?

- Persönlichkeits- und Interessenstests (z.B. NEO-PI-R oder Berufs-Interessens-Test BIT)
- Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests (z.B. Leistungsmotivationsinventar LMI, Rorschachtest oder I-S-T-200 R)
- Berufsbezogene Tests (Arbeitsbezogene Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen ABGS oder Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Führungskompetenzen LEAD)
- Sonstige Tests
-

2.2.1.1 Filter Filter

v_9
Sonstige Tests Welche Tests setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Sonstige Tests (von Seite 2.2.1: [Filterseite Testverfahren](#)) gleich 1

2.2.1.1.1 Personen mit sonstigen Tests

Sonstige Tests

Bitte spezifizieren Sie möglichst genau, welche sonstigen Tests Sie einsetzen und nennen Sie die genauen Bezeichnungen / Namen.

2.2.1.2 Filter Filter

v_126 Persönlichkeits- und Interessenstests (z.B. NEO-PI-R oder Berufs-Interessens-Test BIT) Welche Tests setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Persönlichkeits- und Interessenstests (z.B. NEO-PI-R oder Berufs-Interessens-Test BIT) (von Seite 2.2.1: [Filterseite Testverfahren](#)) gleich 1

2.2.1.2.1 Personen mit Persönlichkeitstests

Persönlichkeits- und Interessenstests

Bitte spezifizieren Sie möglichst genau, welche Persönlichkeits- und Interessenstests Sie einsetzen und nennen Sie die genauen Bezeichnungen / Namen.

Wie häufig setzen Sie in Ihren Coachings Persönlichkeits- und Interessenstests ein?

Ich setze in ____% meiner Coachings Persönlichkeits- und Interessenstests ein.

2.2.1.3 Filter Filter

v_6 Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests (z.B. Leistungsmotivationsinventar LMI, Rorschachtest oder I-S-T-200 R)	Welche Tests setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests (z.B. Leistungsmotivationsinventar LMI, Rorschachtest oder I-S-T-200 R) (von Seite 2.2.1: Filterseite Testverfahren)	gleich 1
--	---	----------

2.2.1.3.1 Personen mit Leistungstests

Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests

Bitte spezifizieren Sie möglichst genau, welche Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests Sie einsetzen und nennen Sie die genauen Bezeichnungen / Namen.

Wie häufig setzen Sie in Ihren Coachings Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests ein?

Ich setze in ____% meiner Coachings Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztests ein.

2.2.1.4 Filter Filter

v_7 Berufsbezogene Tests (Arbeitsbezogene Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen ABGS oder Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Führungskompetenzen LEAD)	Welche Tests setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Berufsbezogene Tests (Arbeitsbezogene Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen ABGS oder Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Führungskompetenzen LEAD) (von Seite 2.2.1: Filterseite Testverfahren)	gleich 1
--	---	----------

2.2.1.4.1 Personen mit berufsbezogenen Tests

Berufsbezogene Tests

Bitte spezifizieren Sie möglichst genau, welche berufsbezogenen Tests Sie einsetzen und nennen Sie die genauen Bezeichnungen / Namen.

Wie häufig setzen Sie in Ihren Coachings berufsbezogene Tests ein?

Ich setze in ____% meiner Coachings berufsbezogene Tests ein.

2.3 Filter Filter Beobachtung

<p>v_2 Systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden (z.B. systematische Verhaltensbeobachtungen der Klient*innen oder systematische Beobachtung von Interaktionen und Situationen der Klient*innen im Unternehmen)</p>	<p>Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden (z.B. systematische Verhaltensbeobachtungen der Klient*innen oder systematische Beobachtung von Interaktionen und Situationen der Klient*innen im Unternehmen) (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)</p>	gleich 1
--	---	----------

2.3.1 Personen mit Beobachtung

Systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden

Wie häufig setzen Sie in Ihren Coachings systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden ein?

Ich setze in ____% meiner Coachings systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden ein.

2.4 Filter Filter Befragung

<p>v_3 Systematische und standardisierte Befragungsmethoden (z.B. systematische Befragung von Bezugspersonen oder leitfadengeleitete Interviews)</p>	<p>Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Systematische und standardisierte Befragungsmethoden (z.B. systematische Befragung von Bezugspersonen oder leitfadengeleitete Interviews) (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)</p>	gleich 1
--	---	----------

2.4.1 Personen mit Befragung

Systematische und standardisierte Befragungsmethoden

Wie häufig setzen Sie in Ihren Coachings systematische und standardisierte Befragungsmethoden ein?

Ich setze in ____% meiner Coachings systematische und standardisierte Befragungsmethoden ein.

2.5 Filter Filter Dokumentenanalyse

v_4 Systematische und standardisierte Dokumentenanalysen (z.B. Lebenslauf, Arbeitszeugnisse, Berichte, Akten)	Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Systematische und standardisierte Dokumentenanalysen (z.B. Lebenslauf, Arbeitszeugnisse, Berichte, Akten) (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)	gleich 1
---	---	----------

2.5.1 Personen mit Dokumentenanalyse

Systematische und standardisierte Dokumentenanalysen

Wie häufig setzen Sie in Ihren Coachings systematische und standardisierte Dokumentenanalysen ein?

Ich setze in ____% meiner Coachings systematische und standardisierte Dokumentenanalysen ein.

3 Filter Filter

v_1 Tests (z.B. Persönlichkeits-, Interessens-, Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztestes oder berufsbezogene Tests)	Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Tests (z.B. Persönlichkeits-, Interessens-, Leistungs-, Fähigkeits- und Intelligenztestes oder berufsbezogene Tests) (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)	gleich 1
or v_2 Systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden (z.B. systematische Verhaltensbeobachtungen der Klient*innen oder systematische Beobachtung von Interaktionen und Situationen der Klient*innen im Unternehmen)	Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Systematische und standardisierte Beobachtungsmethoden (z.B. systematische Verhaltensbeobachtungen der Klient*innen oder systematische Beobachtung von Interaktionen und Situationen der Klient*innen im Unternehmen) (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)	gleich 1
or v_3 Systematische und standardisierte Befragungsmethoden (z.B. systematische Befragung von Bezugspersonen oder leitfadengeleitete Interviews)	Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Systematische und standardisierte Befragungsmethoden (z.B. systematische Befragung von Bezugspersonen oder leitfadengeleitete Interviews) (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)	gleich 1

or	v_4 Systematische und standardisierte Dokumentenanalysen (z.B. Lebenslauf, Arbeitszeugnisse, Berichte, Akten)	Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Systematische und standardisierte Dokumentenanalysen (z.B. Lebenslauf, Arbeitszeugnisse, Berichte, Akten) (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)	gleich 1
or	v_5 Sonstige diagnostische Verfahren und Methoden	Welche diagnostischen Verfahren setzen Sie in Ihrem Coaching ein (Mehrfachnennungen möglich)? - Sonstige diagnostische Verfahren und Methoden (von Seite 2: Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching)	gleich 1

3.1 Fragen zum Einsatz 2

Fragen zum Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren in Ihrem Coaching

Bei den folgenden Aussagen geht es darum, zu erfassen, wozu Sie diagnostische Verfahren in Ihrem Coaching einsetzen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit Sie dieser zustimmen. Bitte wählen Sie für jede einzelne Aussage diejenige Antwortoption, die Ihnen am ehesten entspricht.

Ich setze diagnostische Verfahren in meinem Coaching vorrangig ein,...

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Weder noch	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
...um mehr über meine Klient*innen und deren Motivation, Persönlichkeit, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erfahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um eine positive Coaching-Beziehung aufzubauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um Veränderungen hinsichtlich von Merkmalen, die zu Beginn eines Coachings als relevant festgelegt wurden, zu erfassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um den Einstieg in ein Coaching zu erleichtern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um Anliegen, Erwartungen sowie Handlungs- oder Leistungsziele zu definieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um den vorliegenden Unterstützungsbedarf zu definieren und passend zu adressieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um Klient*innen bei der Erkennung von Problemursachen und Unterstützungsbedarfen zu helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um Hypothesen zu ergründen, zu validieren und zu differenzieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um eine Coachingproblematik oder Problemstellung genauer zu verstehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um Rückschlüsse zu ziehen, inwiefern die Interventionen und das Coaching wirksam waren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um die Schnittstelle zwischen Klient*innen und deren Umfeld zu erfassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um mit den Ergebnissen bei den Klient*innen unmittelbar bedeutsame Innovationen im Denken, Fühlen und / oder Handeln hervorzurufen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...um das Umfeld meiner Klient*innen zu erfassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 Stellenwert psychologischer Diagnostik in Ihrem Coaching

Stellenwert psychologischer Diagnostik in Ihrem Coaching

Bei den folgenden Aussagen geht es darum, den Stellenwert psychologischer Diagnostik in Ihrem Coaching zu ermitteln. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit Sie dieser zustimmen. Bitte wählen Sie für jede einzelne Aussage diejenige Antwortoption, die Ihnen am ehesten entspricht.

Hinweis: «Psychologische Diagnostik ist eine Teildisziplin der Psychologie. Sie dient der Beantwortung von Fragestellungen, die sich auf die Beschreibung, Klassifikation, Erklärung oder Vorhersage menschlichen Verhaltens und Erlebens beziehen. Sie schliesst die gezielte Erhebung von Informationen über das Verhalten und Erleben eines oder mehrerer Menschen sowie deren relevanter Bedingungen ein. Die erhobenen Informationen werden für die Beantwortung der Fragestellung interpretiert. Das diagnostische Handeln wird von psychologischem Wissen geleitet. Zur Erhebung von Informationen werden Methoden verwendet, die wissenschaftlichen Standards genügen.» (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012)

Psychologische Diagnostik...

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Weder noch	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
...verbessert den Coachingerfolg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...dient der Kompetenzdarstellung des Coachs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...hilft, Wahrnehmungsverzerrungen zu reduzieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...erweitert den Blickwinkel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...erhöht die Wissenschaftlichkeit des Coachings	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...verschafft Klarheit über die Problemstellung der Klient*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...liefert etwas Greifbares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...hilft dabei, nichts Wesentliches zu übersehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...unterstützt den Aufbau einer tragfähigen Beziehung zwischen Coach und Klient*in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...erleichtert die gemeinsame Arbeit von Coach und Klient*in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...hilft die zu erreichenden Ziele des Coachings zu definieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...macht Eindruck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...eröffnet Gesprächsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...regt Klient*innen zur Selbstreflexion an	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 Struktur- und Prozessmerkmale

Fragen zu Struktur- und Prozessmerkmalen Ihres Coachings

Bei den folgenden Aussagen geht es darum, die Struktur- und Prozessmerkmale Ihres Coachings zu erfassen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit Sie dieser zustimmen. Bitte wählen Sie für jede einzelne Aussage diejenige Antwortoption, die Ihnen am ehesten entspricht.

Struktur- und Prozessmerkmale

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Weder noch	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Ich besitze fundiertes Wissen über psychologische Testverfahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich achte in meinem Coaching auf ein partizipatives Vorgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich besuche regelmässig Weiterbildungen, die für meine Coaching-Tätigkeit relevant sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lasse meine Coachings regelmässig durch meine Klient*innen beurteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich reflektiere mein berufliches Handeln regelmässig mit einer / m Supervisor*in.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erstelle für meine Klient*innen einen individuellen Beratungsplan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann die Qualität psychologischer Testverfahren nach wissenschaftlichen Kriterien beurteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann den Problemlöse- und / oder Entwicklungsprozess meiner Klient*innen fundiert begleiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Ergebnismerkmale**Fragen zu Ergebnismerkmalen Ihres Coachings**

Bei den folgenden Aussagen geht es darum, die Ergebnismerkmale Ihres Coachings zu erfassen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit Sie dieser zustimmen. Bitte wählen Sie für jede einzelne Aussage diejenige Antwortoption, die Ihnen am ehesten entspricht.

Ergebnismerkmale: Berufszufriedenheit, Laufbahnzufriedenheit und Berufserfolg

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Weder noch	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Ich erfahre in meiner Coachingtätigkeit ein hohes Mass an Anerkennung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem bin ich gegenwärtig mit meiner Coachingtätigkeit zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mein bisheriges Berufsleben als Coach überblicke und mit den Vorstellungen vergleiche, die ich zu Beginn meines Berufslebens als Coach hatte, dann würde ich sagen, dass ich so viel erreicht habe, wie ich mir vorgestellt habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erfahre in meiner Coachingtätigkeit ein hohes Mass an Bekanntheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit meiner Coachingtätigkeit finanziell erfolgreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7 Selbstwirksamkeitserwartung

Fragen zur Selbstwirksamkeitserwartung

Bei den folgenden Aussagen geht es darum, Ihre Selbstwirksamkeitserwartung zu erfassen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit Sie dieser zustimmen. Bitte wählen Sie für jede einzelne Aussage diejenige Antwortoption, die Ihnen am ehesten entspricht.

Selbstwirksamkeitserwartung

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Weder noch	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Ich bin unsicher, ob ich über alle für meine Coachingtätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten verfüge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiss genau, dass ich alle an meine Coachingtätigkeit gestellten Anforderungen erfüllen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schwierigkeiten in meiner Coachingtätigkeit sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertraue, diese zu meistern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8 Fragen zu Ihrer Person

Fragen zu Ihrer Person

Geschlecht:

- männlich
- weiblich
- divers

Alter in Jahren:

8.1 psychologische Ausbildung

Haben Sie eine / mehrere psychologische Ausbildung(en) absolviert (z.B. Promotion oder Hochschulabschluss in den Bereichen Arbeits- und Organisationspsychologie, Klinische Psychologie oder Sozialpsychologie)?

- Ja
- Nein

8.2 Psychotherapeutische Ausbildung

Haben Sie eine / mehrere psychotherapeutische Zusatzausbildung(en) absolviert (z.B. systemische Therapie, Gesprächspsychotherapie, Gestalttherapie)?

- Ja
- Nein

8.3 Betriebswirtschaftliche Ausbildung

Haben Sie eine / mehrere betriebswirtschaftliche Ausbildung(en) absolviert (z.B. Promotion oder Hochschulabschluss in Wirtschaftswissenschaft oder Kaufmännische Ausbildung)?

- Ja
- Nein

8.4 Coaching-Ausbildung

Habe Sie eine / mehrere spezifische Coaching-Ausbildung(en) absolviert (z.B. Führungskoaching, Laufbahncoaching, Supervisor)?

Ja

Nein

8.5 Filter Filter

v_83 Habe Sie eine spezifische Coaching-Ausbildung absolviert (z.B. Führungskoaching, Laufbahncoaching, Supervisor)?

Habe Sie eine / mehrere spezifische Coaching-Ausbildung(en) absolviert (z.B. Führungskoaching, Laufbahncoaching, Supervisor)? - Habe Sie eine spezifische Coaching-Ausbildung absolviert (z.B. Führungskoaching, Laufbahncoaching, Supervisor)? (von Seite 8.4: [Coaching-Ausbildung](#))

gleich 1

8.5.1 Coachinausbildung

Welche spezifische(n) Coaching-Ausbildung(en) (z.B. Führungskoaching, Laufbahncoaching, Supervisor) haben Sie absolviert?

8.6 Diagnostikausbildung

Haben Sie eine / mehrere spezifische Diagnostik-Ausbildung(en) absolviert (z.B. Laufbahndiagnostik, Förderdiagnostik, Diagnostikseminar)?

Ja

Nein

8.7 Filter Filter

v_85 Haben Sie eine spezifische Diagnostik-Ausbildung absolviert (z.B. Laufbahndiagnostik, Förderdiagnostik, Diagnostikseminar)?

Haben Sie eine / mehrere spezifische Diagnostik-Ausbildung(en) absolviert (z.B. Laufbahndiagnostik, Förderdiagnostik, Diagnostikseminar)? - Haben Sie eine spezifische Diagnostik-Ausbildung absolviert (z.B. Laufbahndiagnostik, Förderdiagnostik, Diagnostikseminar)? (von Seite 8.6: [Diagnostikausbildung](#))

gleich 1

8.7.1 Diagnostikausbildung

Welche spezifische(n) Diagnostik-Ausbildung(en) (z.B. Laufbahndiagnostik, Förderdiagnostik, Diagnostikseminar) haben Sie absolviert?

9 Ausbildung

Welche weiteren Ausbildungen und Erfahrungen besitzen Sie, die Ihnen für Ihre Coaching-Tätigkeit relevant erscheinen?

10 Fragen zu Ihrer Coaching-Tätigkeit

Fragen zu Ihrer Coaching-Tätigkeit

Seit wann arbeiten Sie bereits als Coach?

Ich arbeite seit ____ Jahren als Coach.

Welchen Prozentanteil nimmt Coaching in Ihrer Tätigkeit ein?

In welchem Coaching-Setting sind Sie überwiegend tätig?

- Einzel-Coaching
- Gruppen-Coaching
- Organisations-Coaching

In welchem Kontext bieten Sie überwiegend Coachings an?

- Beruflicher Kontext
- Privater Kontext

Üben Sie Ihre Coachingtätigkeit überwiegend freiberuflich aus?

- Ja
- Nein

Was sind die zentralen Themen in Ihren Coachings (Mehrfachnennungen möglich)?

- Neue Aufgaben, Führungsverantwortung, Funktionen, Positionen
- Selbstreflexion, Abgleich Selbst-Fremdbild
- Organisationsveränderung / Change Management
- Stressmanagement, Burn-out Prophylaxe, Work-Life-Balance
- Persönlichkeits- / Potenzialentwicklung
- Führungskompetenzentwicklung
- Teamentwicklung, Teamthemen
- Konflikte und Beziehungsthemen
- Karriere und Berufswegfragen
- Konkrete Problemsituationen beruflich
- Konkrete Problemsituationen privat
- Sonstige

10.1 Filter Filter

v_103 Was sind die zentralen Themen in Ihren Coachings
Sonstige (Mehrfachnennungen möglich)? - Sonstige (von Seite 10: [Fragen zu Ihrer Coaching-Tätigkeit](#)) gleich 1

10.1.1 Themen Coaching

Bitte spezifizieren Sie, welche sonstigen Themen zentral in Ihren Coachings sind.

10.2 Fragen Coaching-Tätigkeit 2

Wie würden Sie Ihre eigene Coaching-Schule am ehesten bezeichnen?

- Systemisch-lösungsorientiert
- Kognitiv-verhaltensorientiert
- Klientenzentriert
- Psychodynamisch
- Psychodramatisch
- Gestaltorientiert
- Neurolinguistisch orientiert
- Tiefenpsychologisch orientiert
- Ich fühle mich mehr als einer Coaching-Schule zugehörig
- Ich lehne eine Schulenzuordnung ab
- Sonstige

10.3 Filter Filter

v_105 Wie würden Sie Ihre eigene Coaching-Schule am ehesten bezeichnen? gleich 11

Wie würden Sie Ihre eigene Coaching-Schule am ehesten bezeichnen? - Wie würden Sie Ihre eigene Coaching-Schule am ehesten bezeichnen? (von Seite 10.2: [Fragen Coaching-Tätigkeit 2](#))

10.3.1 Sonstige Coaching-Schule

Bitte spezifizieren Sie, wie Sie Ihre eigene Coaching-Schule sonst bezeichnen würden.

10.4 Coaching-Tätigkeit 3

Bei beruflichen Themen, wie viel Prozent der Coaching-Klient*innen erhalten das Coaching von ihrem Unternehmen bezahlt?

Bitte lassen Sie diese Frage aus, wenn Sie keine Coachings zu beruflichen Themen anbieten.

Bei beruflichen Themen, wie viel Prozent der Auftraggeber*innen fordert den Einsatz standardisierter diagnostischer Verfahren zur Erfolgskontrolle der Coachings?

Bitte lassen Sie diese Frage aus, wenn Sie keine Coachings zu beruflichen Themen anbieten.

In welchem Land üben Sie Ihre Coaching-Tätigkeit überwiegend aus?

Deutschland

Österreich

Schweiz

Gehören Sie einem / mehreren Coaching-Verband / -Verbänden an?

Ja

Nein

10.5 Filter Filter

v_121 Gehören Sie einem / mehreren Coaching-Verband / -Verbänden an?

Gehören Sie einem / mehreren Coaching-Verband / -Verbänden an? - Gehören Sie einem / mehreren Coaching-Verband / -Verbänden an? (von Seite 10.4: [Coaching-Tätigkeit 3](#))

gleich 1

10.5.1 Filter Coaching-Verband**Welchem / Welchen Coaching-Verband / -Verbänden gehören Sie an?****11 Fragen zu Weiterbildungsbedarf und Wünschen****Fragen zu Weiterbildungsbedarf und Wünschen**

Welche Weiterbildungen im Bereich psychologische Diagnostik im Coaching sind für Sie interessant / wünschen Sie sich?

Welche Unterstützungsangebote wünschen Sie sich bezüglich psychologischer Diagnostik im Coaching?

Zur Zeit sind gewisse psychometrische Verfahren nur für Psycholog*innen zugänglich. Würden Sie gerne solche Verfahren einsetzen, haben aber keine Zugriffsberechtigung?

- Ja, ich würde gerne solche Verfahren einsetzen, habe aber keine Zugriffsberechtigung.
- Nein, ich bin mit den mir zur Verfügung stehenden Verfahren zufrieden.
- Ich habe bereits Zugriffsberechtigung zu solchen psychometrischen Verfahren.

12 Abschluss

Abschluss

Anmerkungen / Rückmeldungen / Empfehlungen:

13 Endseite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!
