

# Greatest-Ever-Executive-Coaching-Outcome-Studie

## Ist wirkungsvolles Coaching auch eine Gender-Frage?

*Sonja M. Mannhardt, Erik de Haan und Nadine Page*

*Wer im Executive Coaching tätig ist, weiß, wie viel Zeit benötigt wird, bis man sich einen guten Namen gemacht hat, und mit wie viel Mühe es verbunden ist, weiterempfohlen zu werden. Er weiß um seine eigenen Stärken, kennt, wenn er aufrichtig ist, sowohl Coachings, die keine zufriedenstellenden Resultate hervorbrachten, als auch solche, die hoch effektiv waren. Doch welche Faktoren sind verantwortlich für diese Unterschiede und wirken im Verborgenen? Spielt dabei vielleicht auch das Geschlecht von Coach und Coachee eine Rolle?*

Es wird immer schwieriger, in unserer hyperkomplexen Welt eindeutige und klare Antworten auf zentrale Herausforderungen zu finden (Stelter 2014a). Wenn Executive Coaching und sich stetig diversifizierende Coaching-Praxisfelder darauf eine Antwort sein können (Loebbert 2014, S. 199) und Coaching mittlerweile als unverzichtbares Werkzeug von Führung angesehen wird (Inqua 2014), so stellt sich auch die Frage nach dessen Effektivität. Coaching als ko-kreierter Prozess, als Interaktion zwischen und Zusammenwirken von Coach und Klient/in, macht dessen Auswertung und Analyse nicht einfach, wie das Coaching-Evaluationsmodell von Greif (2014, S. 167) verdeutlicht.

Die Frage nach dem Geschlecht der beteiligten Partner/innen und dessen Auswirkungen ist dabei nur einer von unzähligen Faktoren, die eine Rolle spielen könnten. Unter diesem Aspekt sollen im folgenden Beitrag die Daten der Greatest-Ever-Executive-Coaching-Outcome-Studie von de Haan und Mannhardt (2014) betrachtet und folgende Fragen beleuchtet werden:

- *Outcome*: Hat das Geschlecht von Coaches und Führungskräften einen Einfluss auf die Effektivität von Coaching?
- *Coaches*: Ist männliches und weibliches Coaching ähnlich wirkungsvoll?

- *Führungskräfte*: Profitieren weibliche und männliche Führungskräfte gleichermaßen von Executive Coaching?
- *Coaching-Partner/innen*: Gibt es »Dream-Teams« im Coaching?

## **Gesellschaft heute – Führung und Coaching wird weiblicher**

### *Führung wird weiblicher*

Mittlerweile sind etwa 25(KMU) bis 38 Prozent (Altersklasse bis 39 Jahre) aller Führungskräfte Frauen (Statistika 2014; Wippermann 2010). Doch weibliche Führungskräfte sind keinesfalls gleichzusetzen mit ihren männlichen Kollegen. Spätestens seit John Gray seinen Bestseller auf den Markt und uns damit zum Schmunzeln brachte, wissen wir, dass Männer anders sind und Frauen auch (Gray 1992 ). Seit mehr als zwanzig Jahren wird untersucht, ob Frauen und Männer verschieden führen (Eagly 1992), und seit einiger Zeit werden den beiden Geschlechtern mehr oder weniger unterschiedliche »Mentalitätsmuster« zugeschrieben (Wippermann 2010, S. 17f.). Wir wissen, dass männliche und weibliche Führungskräfte unterschiedlich krank sind (Begerow 2008) und auf beruflichen Stress sehr verschieden reagieren. Während Frauen eher zu psychischen und psychosomatischen Krankheiten neigen, sind Männer besonders im Stress eher anfällig für Übergewicht und hohen Blutdruck. Spekuliert wird darüber, weshalb Frauen eher Coaching in Anspruch nehmen und weshalb sich insbesondere CEO damit schwertun (LaBier 2013; Larcker et al. 2013). Könnte es also sein, dass weibliche und männliche Führungskräfte auch unterschiedlich von Executive Coaching profitieren, oder spielt das Geschlecht keine Rolle?

### *Coaching wird weiblicher*

Laut Schätzungen der ICF (2012) sind weltweit etwa 47 500 Coaches tätig. In Deutschland geht man von rund 8000 Coaches aus (DBVC 2011). Sowohl national (55%) als auch international ist der Frauenanteil höher (DBVC 2011; ICF 2008). Doch nicht nur Coaches sind häufiger Frauen, auch die Coaching-Klientel ist eher weiblich (ICF 2008; Briedis 2013; Döhling-Wölm 2014). Knapp zwei Drittel der Angebote richten sich nach Reitz (2014) an Frauen, nur ein Drittel an Männer. Es gibt zwar nur wenige