

Wirkungen.

Unser Unternehmen setzt viel Zeit ein, um zu evaluieren, ob die von uns versprochenen Wirkungen auch eintreten. Aus unserem Selbstverständnis, einen Beitrag dafür zu leisten, dass Menschen und Systeme sich nicht verfehlen, ergibt sich je nach Auftrag und Mandat ein anderes Wirkungsfeld - um so anspruchsvoller ist die Messung der angestrebten Wirkung.

In manchen Aufträgen setzen unsere Kunden und Klienten auf das Erreichen eines bestimmten Ziels, an anderer Stelle wird die Veränderung eines Zustandes gewünscht. In wieder anderen Situationen wird stärker auf eine emotionale Wirkung gesetzt, während andernorts eher eine kognitive Neuorientierung, zum Beispiel im Sinne eines Perspektivenwechsels, angesteuert wird. Auch der "schlichte" Wunsch nach dem Erhalt subjektiver Zufriedenheit ist eine nicht selten erwünschte Wirkung.

Kategorien der Wirkung.

Ob wir nun trainieren, coachen oder beraten - es sind zumeist drei klassische Bereiche, in denen wir "wirken". Zum einen in der Gestaltung passender Strukturen, in denen wir unsere Leistung erbringen. Zum zweiten in der Gestaltung der Prozesse, die wiedergeben wie wir leisten. Und zum dritten in den Ergebnissen in Form von Wirkungen, die wir ermöglichen oder verursachen.

Zur Struktur zählen wir dabei alle Kriterien, die sich auf die von uns benötigten personellen, materiellen und räumlichen Ausstattungen und Rahmenbedingungen beziehen. Die Wirkung durch stimmige Prozesse zielt auf die Art und Weise der Umsetzung des Trainings, des Coachings, der Beratung. Die Prozesskette reicht vom Erstgespräch/Briefing über die Vertragsgestaltung, die Formulierung der erwünschten Wirkung, der Zusammenstellung ggfls. von Netzwerkpartnern bis zur Transparenz bzgl. der genutzten Mittel, Interventionen und Methoden. Die Ergebnisse wiederum beleuchten wir durch eine Auswahl verschiedener Evaluationsmethoden, die wir während und nach der Maßnahme einsetzen - diese Auswahl reicht vom bekannten, wenngleich u.E. recht flachen "happiness sheet" bis hin zu systemischen Wirkungsmessungen, Befragungen und Beobachtungen, Skalierungsformen oder auch "vorher-nachher-Aufstellungen".

Zeit ist heute ein knappes Gut, und Geld allemal - wenn wir also zusammenarbeiten, dann können Sie versichert sein, dass wir in einer Weise "wirken" werden, wie wir dies selbst auch erwarten, wenn wir uns qualifizieren oder und beraten lassen.

Wirkungsforschung.

Neben einer regelmäßigen Supervision, der Gespräche in unseren Erfahrungsnetzwerken (z.B. DGFP, Münchener Bildungsforum, DBVC u.a.), dem Feedback unserer Kunden und Klienten und allgemein unternehmerischer Maßnahmen zur Qualitätssicherung, nutzen wir die Arbeit mit der Wissenschaft, um unsere Wirkungen im Sinne unseres Selbstverständnisses erbringen zu können.

Derzeitiger Fokus unserer Forschung liegt auf dem Bereich des Coachings, wo wir mit drei von uns betreuten Diplom- und Doktorarbeiten einen aktiven Part in der Verbesserung der Wirkungsmessung in dieser an Bedeutung stetig zunehmenden Disziplin der Führungskräfteentwicklung übernehmen.