



Peter Behrendt

Themenlab "Wirkfaktoren", 14. Juni 2016

Video-Best-Practices für 17 erfolgsrelevante Verhaltensweisen von Coachs

Erfolgskritische Ressource für Coachs, Coachingausbilder und HR-Abteilungen

Bezug zum Themenstrang "Wirkung"

Es werden die 17 Verhaltensweisen vorgestellt, die nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen eine hohe Wirkung im Coaching erzeugen. Das Verhalten des Coachs ist eines der wichtigsten Qualitätskriterien für ein erfolgreiches Coaching und sollte daher verstärkt in der Evaluation von Coaching, dem Coachingausbildungsfortschritt und zur Selektion von Coachs genutzt werden.

Projekt-Angaben

Häufig wird Coaching als „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Rauen, 2008, S.3) bezeichnet. Grundlegend geht es beim Coaching um die Unterstützung eines Klienten bei seiner Zielerreichung mittels adäquaten Handwerkzeugs, damit der Klient seine Ressourcen stärkt und anstehende Herausforderungen aktiv meistert (Behrendt, 2012). Es fehlen heute noch immer einheitliche Qualitätsstandards. Wie ein Review der Psychotherapieforschung des letzten Jahrhunderts belegt, gehen nur 8% der Therapieeffekte auf schulen-spezifische Faktoren zurück, wohingegen mindestens 70% auf allgemeine Wirkfaktoren zurückzuführen sind. De Haan, Cuplin und Curd bestätigten diese Befunde auch für den Coachingkontext (2011). Welches aber sind diese allgemeinen Faktoren? Wenn nicht konkrete Techniken, Methoden oder Coachingverfahren Erfolg vorhersagen, welches Verhalten von Coachs ist dann entscheidend? Behrendt (2006) und Greif et al. (2012) haben als erste im Coachingbereich objektiv beobachtbare Verhaltensweisen von Coachs auf die Vorhersagekraft von Erfolg untersucht. In dem Beitrag werden die 17 Verhaltensweisen vorgestellt, die in den Studien der Freiburger Forschungsgruppe Erfolg im Coaching signifikant vorhersagen konnten. Das Verhalten des Coachs ist sicherlich das entscheidendste Kriterium einer hohen Prozessqualität im Coaching mit dem höchsten Einfluss auf eine optimale Ergebnisqualität. Gleichzeitig ist es eines der am stärksten vernachlässigten Kriterien zur objektiven Evaluation von Coaching, Coachingausbildungen, wie auch bei der Selektion der erfolgreichsten Coachs durch HR-Abteilungen. Dementsprechende Potenziale werden vorgestellt und diskutiert.

Ausführung zum Inhalt des Beitrages

Was machen die erfolgreichsten Coachs anders und wie sieht das in der Praxis aus? Sie sehen Video-Best-Practices für die 17 Verhaltensweisen, die nach wissenschaftlichen Studien die erfolgreichsten Coachs unterscheiden. Die Video-Best-Practices werden gemeinsam analysiert, um die Wirkung auf den Coaching-Klienten zu beobachten. Was macht eine Wertschätzung wirklich wirksam? Welche Stimmung fördert eine Vertiefung von Coaching, welche Handlungsorientierung und Umsetzungsgeist? Abschließend wird diskutiert, wie die Erkenntnisse der verhaltensbasierten Forschung zur Professionalisierung von Coaching beitragen können, zur Inspiration von etablierten Coachs mittels Video-Feedback, zur wissenschaftlichen Fundierung von Coachingausbildungen und



zur wissenschaftlich fundierten Auswahl von erfolgreichen Coachs durch professionelle HR-Abteilungen.

Literatur

Ausschnitt aus dem Literaturverzeichnis:

- Behrendt, P. (2006). Wirkung und Erfolgsfaktoren von psychodramatischem Coaching — Eine experimentelle Evaluationsstudie. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 5(1), 59–87.
- Behrendt, P. (2012). Freiburger Erfolgsfaktoren-Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19(4), 391–404.
- Grawe, K. (1998). Psychologische therapie: Hogrefe, Verlag für Psychologie.
- Grawe, K., & Grawe-Gerber, M. (1999). Wirkfaktorenanalyse-ein Spektroskop für die Psychotherapie. *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*, 31(2), 201-225..
- Greif, S. (2011). Die wichtigsten Erkenntnisse aus der Coachingforschung für die Praxis aufbereitet. In R. Wegener, A. Fritze, & M. Loebbert (Eds.), *Coaching entwickeln* (S. 34–43). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greif, S., Schmidt, D.-P. F., & Thamm, D.-P. A. (2012). Warum und wodurch Coaching wirkt. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19(4), 375–390.
- Greif, S. (2013 in press). Allgemeine Wirkfaktoren im Coachingprozess. Verhaltensbeobachtungen mit einem Ratingverfahren. In Geißler, H. & Wegener, R. (Hrsg.): *Beurteilung von Coachingprozessen*. (S. 159–177). Springer.
- Tertocha, M. (2015). Vergleich der Coachingqualität von Experten und Novizen. Eine empirische Studie mit video-basierter Verhaltensanalyse. Unveröffentlichte Masterarbeit. Institut für Psychologie der Universität Freiburg.
- Singrin, S. (2015). Kann man erfolgreiches Coaching lernen? Eine empirische Studie zur Förderung der Coaching-Erfolgsfaktoren bei Coachs in Ausbildung. Unveröffentlichte Masterarbeit. Institut für Psychologie der Universität Freiburg.

Angaben zur Person

Dipl. Psych. **Peter Behrendt**, Freiburg Institut, Geschäftsführer, www.freiburg-institut.de, peter.behrendt@freiburg-institut.de, Peter Behrendt gründete das Freiburg Institut. Er hat mehrere Jahre Erfahrung als Organisationsberater und Personalleiter. 2012 und 2014 wurde sein innovativer Beitrag zum wissenschaftlichen Bereich von Coaching mit der Nominierung als eines der drei besten Coaching Konzepte für den Deutschen Coaching-Preis ausgezeichnet.