

Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching.

Eine Keynote in Kürze. Vom 4. Internationalen Coachingkongress in Olten, Schweiz

TEXT Dr. Astrid Schreyögg
KONTAKT info@schreyoegg.de

Coaching hat sich in wenigen Jahren zu einem viel beachteten Format „gemausert“. Neben dem wirtschaftlichen Erfolg, der sich zu einer „Zwei-Milliarden-Dollar-Industry“ ausgewachsen hat (Fillery-Travis & Lane 2006), finden wir heute eine zunehmende Professionalisierung in Theorie und Praxis. Wie Seghers et al. 2011 beschreiben, nahmen die Publikationen enorm zu und sind im akademischen Raum zwischen 2001 und 2006 um mehr als 250 Prozent angewachsen. Die Professionssoziologin Beate Fietze (2015) reklamiert sogar Bezüge des Coachings zu den klassischen Professionen wie der Medizin oder der Jurisprudenz. Deshalb stellt man heute auch gewisse Anforderungen ans Coaching. Dabei stehen zunächst die Wirkungen von Coaching zur Diskussion. Etliche Autor/innen, wie etwa Greif et al. (2012) sehen diese in Nähe zur Psychotherapieforschung primär in der Beziehung zwischen Coach und Klient/in. Dabei orientieren sich die Autor/innen an Variablen der Gesprächspsychotherapie. Daneben berufen sie sich auf Aspekte verhaltenstherapeutischer Konzepte wie die Ressourcenaktivierung. Kotte et al. (2015) äußern sich zu dieser konzeptionellen Nähe zur Psychotherapie eher kritisch. Wahrscheinlich ist es tatsächlich sinnvoller, die Wirkungen von Coaching meta-theoretisch in Korrekturen von Deutungs- und Handlungsmustern der Klientel zu verorten. Bei Auseinandersetzungen über die Qualität von Coaching werden vielfach Struktur- und Prozessqualität differenziert. Zur Struktur lassen sich die Voraussetzungen des Coachs nennen, die Fundierung seines Konzepts und natürlich die Plausibilität seiner prozessualen Handlungsstrategien

sowie seine Sorgfalt, diese anzuwenden (Anders 2002). Ein zentrales Qualitätsmerkmal ist sicher das Handlungsmodell, dessen sich der Coach bedient. Idealerweise handelt es sich um ein Konzept mit einem Meta-Modell als Basis, mit theoretischen Implikationen zur Diagnostik, mit Mustern zur Zielbestimmung, mit Handlungsanweisungen für die Einzel- und die Gruppenarbeit sowie einer dazu passenden Praxeologie (Schreyögg 2012). Ein derartiges Modell enthält eine Wissensstruktur, die als Grundlage für die Lehre dient, und sie bietet eine Argumentationsbasis für unterschiedliche Fragestellungen die Qualität von Coaching betreffend. Dadurch wird jedenfalls die Beliebbarkeit dessen, was Qualität im Coaching sein kann, eingeschränkt. Für die Evaluation von Coaching scheint sich in Analogie zur Evaluation von Trainings eine vierstufige Evaluationskonzeption von Kirkpatrick (2006) durchzusetzen. Danach wird auf einer ersten Stufe die Klientel um ihre subjektive Bewertung des Coachings befragt. Durch die Beziehungsdynamik zwischen Coach und Klient/in sind solche Erhebungen allerdings wenig sinnvoll. Auf der nächsten Ebene wird erhoben, welche neuen Deutungs- oder Handlungsmuster durch das Coaching erworben wurden. Auf einer dritten Ebene ist zu messen, welche Fortschritte sich in der konkreten beruflichen Arbeit ergeben haben. Und schließlich versucht man zu messen, wie hoch der vermeintliche wirtschaftliche Zugewinn des Klientensystems ist. Alle diese Messungen müssen wegen der Komplexität von Coaching vordergründig bleiben, ohne sie würde aber Wildwuchs begünstigt.

LITERATUR

- Anders, S. (2002): Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung im Coaching. *OSC*, 9 (2), 101 - 119.
- Fillery-Travis, A. F., Lane, D. (2006): Does coaching work or are we asking the wrong question? *International Coaching Psychology Review*, 1, 23 - 36.
- Fietze, B. (2015): Coaching auf dem Weg zur Profession? Eine professionssoziologische Einordnung. Schreyögg, A., Schmidt-Lellek, C. (Hg.): *Die Professionalisierung von Coaching*. Wiesbaden: Springer, 3-23.
- Greif, S., Schmidt, F., Thamm, A. (2012): Warum und wodurch Coaching wirkt. *OSC*, 19 (4), 375 - 391.
- Kirkpatrick, D. L., Kirkpatrick, J. D. (2006): *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3. Aufl.). San-Francisco: Berrett-Koehler.
- Kotte, S., Oellerich, K., Schubert, D., Möller, H. (2015): Das ambivalente Verhältnis von Coachingforschung und -praxis: Dezentales Ignorieren, kritisches Beäugen oder kooperatives Miteinander? Schreyögg, A., Schmidt-Lellek, C. (Hg.): *Die Professionalisierung von Coaching*. Wiesbaden: Springer, 23-47.
- Schreyögg, A. (2012): *Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung* (7. Aufl.). Frankfurt/M., New York: Campus.
- Seghers, J., Vloeberghs, D., Hendrickx, E. (2011): Structuring and Understanding the Coaching Industry: The Coaching Cube. *Academy of Management, Learning and Education*, 10 (2), 204 - 222.