



**Peter Behrendt, Dipl. Psych**

Themenlab, 17. Juni 2014

**Coachingqualität sichern durch Fokus auf das Wesentliche: Erfolgsrelevante Coachingmerkmale messbar machen!**

Grawe entwarf 1999 die Idee einer allgemeinen Psychotherapie, die sich in Ihrem Vorgehen frei von Schuleneidologien ganz an den Erkenntnissen der Wissenschaft orientiert. Behrendt übertrug diese Leitidee 2012 auf das Coaching. Coaches verwenden demnach im Coaching jeweils die Coachingpraktiken, die sich für den jeweiligen Coachingklienten mit seinem Anliegen am erfolgreichsten gezeigt haben. In einer ersten Studie des Forschungsprogramms wurde gezeigt, dass die von Grawes Konzeption (1998) abgeleiteten Erfolgsfaktoren im Coaching Erfolg sehr gut vorhersagen (Korrelationen von bis zu  $r=0,56$  in Behrendt 2006, s.a. Künzli 2005). Um die wissenschaftliche Fundierung von Coaching voranzubringen, fehlen heutzutage breit anerkannte Instrumente, die die Qualität von Coaching messbar machen. Es fehlen wissenschaftlich validierte Instrumente, die die wesentlichen Coachingmerkmale objektiv, reliabel und valide messen.

Nach dem aktuellen Stand der Coachingforschung sagen die beiden folgenden Prozessmerkmale Erfolg der Coachingklienten in Ihrem Praxisalltag besonders valide vorher (Behrendt 2006, Greif 2012):

- 1) das objektiv gemessene Verhalten des Coaches: insbesondere Ressourcenaktivierung, klare Führung und kooperative Beziehungsgestaltung sowie
- 2) die Aktivierung der Erfolgsfaktoren beim Coachingklienten: Klärung, Bewältigung, Ressourcenaktivierung und Problemaktualisierung

Für diese beiden wesentlichen Coachingmerkmale sollen daher in dem aktuellen Forschungsprojekt je ein Messinstrument entwickelt und nach wissenschaftlichen Kriterien validiert werden: ein Videoanalyse-System zur Messung des Coachverhaltens und ein Coachingevaluationsbogen zur Messung der Erfolgsfaktorenaktivierung beim Klienten. Das Videoanalyse-System erlaubt es zukünftig, Coaches ein objektives Feedback zu der Qualität Ihres Vorgehens geben zu können. Dies ist insbesondere in der Coachingaus- und -weiterbildungen, aber auch in der Coachauswahl durch Unternehmen von hohem praktischen Wert. Der Evaluationsbogen kann künftig von Coaches und Unternehmen zur ökonomischen Kontrolle der Prozess- und Ergebnisqualität von Coachings eingesetzt werden. Auch Coachinginstitute können künftig die Ergebnisqualität Ihrer Ausbildung evaluieren, in dem Sie die Verbesserung der Coachingergebnisse Ihrer Ausbildungsteilnehmer mit dem Evaluationsbogen messen.

Zur Entwicklung der beiden Messinstrumente werden zunächst die in der ersten Studie (Behrendt 2006) verwendeten Instrumente einer umfassenden Item- und Faktorenanalyse unterzogen. Auf Basis der vorliegenden Studiendaten werden die Items selektiert und optimiert. Danach werden die verbesserten Instrumente in einer zweiten Studie einer Cross-Validierung unterzogen. Für die Studie 2 werden ca. 100 Coachingsitzungen von Coaches in Ausbildung an 3 verschiedenen Instituten per



Video aufgenommen und per Fragebogen evaluiert. Als Evaluationskriterien werden die direkte Bewertung der Sitzung durch den Klienten sowie die persönliche Zielerreichung des Klienten in seinem Praxisalltag 1 Monat nach der Sitzung herangezogen.

Die erste Studie des Forschungsprojekts und die erste Erhebung der zweiten Studie sind heute bereits abgeschlossen. Bis Juni 2014 werden neben den 36 Coachingsitzungen der ersten Studie zusätzlich die ca. 24 ersten Coachingsitzungen der zweiten Studie ausgewertet und evaluiert sein. Damit liegen zur Validierung der Instrumente insgesamt ca. 60 Sitzungen (ca. 300 Coachingabschnitte) vor. Auf dieser Basis können die Instrumente und Ihre Validitäten sowie die zugrundeliegenden Konzepte vorgestellt werden.

### **Coaching-Verständnis**

In unseren Studien werden Einzelcoachings im beruflichen Kontext zur professionellen Weiterentwicklung des Coachingklienten untersucht.

### **Literatur**

- Behrendt, P. (2006). Wirkung und Wirkfaktoren von psychodramatischem Coaching - Eine experimentelle Evaluationsstudie. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 5(1), 59-87.
- Behrendt, P. (2012). Freiburger Erfolgsfaktoren-Coaching: Vier Erfolgsfaktoren zur Etablierung von Konsistenz bei Coachees. *Organisationsberat Superv Coach*, 19, 391-404.
- Behrendt, P. & Matz, S. (in press). Problemaktualisierung – Wie Sie Probleme lösen statt sie zu fokussieren. In: Ryba, A., Pauw, D., Ginati, D., & Rietmann, S. (Hrsg.), *Coaching im Dialog* (Arbeitstitel), Weinheim: Beltz.
- Grawe, K. (1998). Psychologische Therapie. Hogrefe.
- Grawe, K. (1999). Gründe und Vorschläge für eine Allgemeine Psychotherapie. *Psychotherapeut*, 44, 350–359.
- Greif, S., Schmidt, F. & Thamm, A. (2012). Warum und wodurch Coaching wirkt: Ein Überblick zum Stand der Theorieentwicklung und Forschung über Wirkfaktoren. *Organisationsberat Superv Coach*, 19, 375-390.
- Künzli, H. (2005). Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching. *Organisationsberat Superv Coach*, 12(3), 231–243.

### **Angaben zur Person**

Peter Behrendt, Dipl. Psych.; ausgebildeter Coach, Organisationsentwickler und Mediator; Gründer und Geschäftsführer des Freiburg Instituts: Das Freiburg Institut führt in Kooperation mit der Albert-Ludwigs-Universität praxisorientierte Forschungsprojekte zu Coaching durch und bietet wissenschaftlich fundierte Beratung für Coaches und Coachingausbilder an; Auszeichnung als Personalleiter u.a. mit dem Great-Place-to-Work-Award für Deutschlands beste Arbeitgeber; Auszeichnung als Berater durch den Muwit-Award für innovative Weiterbildungen sowie in 2012 für eine der drei besten wissenschaftlichen Coachingstudien bei dem deutschen Coachingpreis des DBVC.

E-Mail: [peter.behrendt@freiburg-institut.de](mailto:peter.behrendt@freiburg-institut.de)