

75. Coaching und Wirksamkeit

Wie kann ein professionelles Coaching wirken und welche Faktoren beeinflussen dies?

Alica Ryba analysiert in ihrem Buch »Die Rolle unbewusster und vorbewusst-intuitiver Prozesse im Coaching – unter besonderer Berücksichtigung der Persönlichkeitsentwicklung des Klienten« (2018) die »Wirksamkeitsforschung«, die »Wirksamkeit« und die »Wirkfaktoren« untersucht. Ziel ist es, zu prüfen, ob angestrebte »Wirkungen erreicht wurden oder nicht«. Zu den untersuchten »Prozessvariablen« zählen: Coach, Klient und deren Beziehung.

»Wirksamkeitsebenen« unterscheiden sich wie folgt:

- Reaktion – subjektive Beurteilung
- Lernen – Entwicklung von Einstellungen, Kompetenzen und Wissen
- Verhalten – Transfer in die berufliche Praxis
- Ergebnis – Einfluss auf Ziele und ökonomischen Erfolg

»Wirkfaktoren« werden durch die Untersuchung des Coaching-Prozesses definiert. Wobei sich »Face-to-Face« Coaching vom »Blended« Coaching (Kombination aus Face-to-Face und online) in Bezug auf ihre Wirkung nicht unterscheiden. Wichtig für Klienten im Coaching sind die aus der Psychotherapie entlehnten Faktoren:

- Aktivierung von Ressourcen – Freilegung des Potentials, das ins Coaching eingebracht wird
- Aktualisierung von Problemen – Unmittelbare Erfahrung von Problemen, die neu erlebt werden müssen, um sie zu verändern
- Bewältigung von Problemen – Befähigung zur Bewältigung von Schwierigkeiten
- Klärung der Motivation – Bedeutung des Erlebens und Verhaltens, in Bezug auf Ziele, Werte und damit verbundenen Konflikten

Der Wirkungen von Coaching sind vier Kategorien zuzuordnen: Arbeitseinstellungen, Coping (Verhaltensweisen bei schwierigen Situationen und Stress), Selbststeuerung und Wohlbefinden. Diese können positive oder auch negative Effekte erzeugen.

75. Coaching und Wirksamkeit

Unterschiedliche Formen des Coaching und der Arbeitsebenen im Coaching sind relevant!

Die meisten Klienten sind sich der ihrem Anliegen zugrunde liegenden Ursachen nicht oder eingeschränkt bewusst. Drei »Verursachungs- oder Arbeitsebenen« im Coaching können benannt werden:

- »Mangelhaftes Verhaltensrepertoire und -unsicherheiten«
- »Inadäquate Wahrnehmungs- und Beurteilungstendenzen«
- »Unangemessene Wertvorstellungen«

Diese drei Ebenen erfordern unterschiedliche Formen im Coaching:

- Operatives – zur Erweiterung des Verhaltensrepertoires
- Psychologisches – bei inadäquaten Wahrnehmungs- und Beurteilungstendenzen
- Philosophisches – beim Fokus auf Bedürfnisse und Werte

Beim Coaching sollte eine Selbstreflexion angeregt werden, die an Ergebnissen orientiert ist – zur bewussten Selbstentwicklung und Zielerreichung. Dies lässt sich mit der »Persönlichkeits-System-Interaktions-Theorie« verknüpfen. Diese verdeutlicht die Bedeutung der Beziehung für die Wirksamkeit des Coaching, da eine vertrauensvolle und wertschätzende Beziehung das »Selbstsystem« der Klienten aktivieren soll.

In einem weiteren Modell werden unterschiedliche Arbeitsebenen im Coaching unterschieden:

- Verhalten – Unterstützung von Veränderungen durch Förderung der Kompetenzen in Problemlösung und Planung
- Kognitiv – Identifizierung und Auflösung irrationaler Überzeugungen, als Muster hinter sichtbaren Verhalten
- Unbewusst – Förderung der Selbsterkenntnis von unbewussten Annahmen und Motiven

Ich beziehe in meinen Leistungen die Modelle zur Wirkung des Coaching mit ein und verwende für meine Klienten individuell angepasste Formen und Arbeitsebenen. **Be effectively in coaching!**