

Abschlussarbeit

- Coachingausbildung -

Ausbildungsinstitut:

InKonstellation am Standort Hannover

Klassifizierung:

Business Management oder Selbständigkeit

Wirkfaktoren im Coaching und ihre Evaluation

Entwicklung eines Fragebogens zur Qualitätssicherung



Birgit Horstmannshoff

Abgabedatum: 28.06.2024

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	1
2 Wirkfaktoren im Coaching	1
2.1 Arbeitsbeziehungen zwischen Coach und Klient.....	1
2.2 Methode und Techniken des Coachings	2
2.3 Das Kommunikationsvermögen des Coach	3
2.4 Das organisationale Umfeld des Klienten	3
3 Die Bedeutung der Evaluation für die Qualitätssicherung und -entwicklung im Coaching.....	3
4 Entwicklung eines Fragebogens zur Evaluation im Coaching	4
4.1 Zielsetzung und Anforderungen an den Fragebogen	4
4.2 Gestaltung des Fragebogens	4
4.2 Skalen und Antwortformate	6
4.3 Vorstellung des finalen Fragebogens.....	6
5 Anwendung des Fragebogens in der Praxis.....	7
5.1 Durchführung der Befragung.....	7
5.2 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse	7
6 Fazit und kritische Reflexion mit der Arbeit	8
Literaturverzeichnis	10
Anhang.....	11-25

1 Einleitung

In meinen Übungscoachings habe ich bereits nach einiger Zeit bemerkt, dass ich Menschen bei der Lösung Ihrer Probleme möglichst professionell unterstützen möchte. Ich möchte nicht nur aktiv zuhören und den Klienten verstehen, sondern eine wertschätzende Beziehung zum Klienten aufbauen, das zuvor vereinbarte Ziel innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens erreichen, unterschiedliche Methoden parat haben, die Ressourcen des Klienten aktivieren und durch gezielte Fragetechniken eine gute Kommunikationsebene zum Klienten erreichen. Der Klient soll sich wirkungsvoll unterstützt fühlen, sich seiner Ressourcen bewusstwerden, einen klaren Blick auf sein Problem erlangen und mit Unterstützung des Coach Lösungsstrategien erarbeiten können. Um mein Vorgehen als Coach nach dem Coachingprozess bestmöglich zu reflektieren, sind Fragebögen ein wirksames Instrument.

In meiner Arbeit gebe ich einen Überblick über die zentralen Wirkfaktoren im Coaching und gehe dann auf die Bedeutung der Evaluation für die Qualitätssicherung und -entwicklung im Coaching ein. Um meine Arbeit als Coach zu reflektieren und Einblicke in die Wahrnehmung des Klienten zu erhalten, habe ich einen Fragebogen zur Evaluation meines Coachingprozesses entwickelt, den ich hier vorstellen möchte. Anhand von 7 Übungsklienten habe ich die Befragung durchgeführt und analysiert. Aufgrund des Umfangs dieser Arbeit kann zu jedem Punkt nur einen kurzen Überblick geben, um dann am Ende eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und eine kritische Reflexion der Arbeit vorzunehmen.

2 Wirkfaktoren im Coaching

Ein Wirk- oder Erfolgsfaktor ist nach Greif (2008, S. 278) ein Kriterium, das zum Gelingen eines Coachings beiträgt. Ein Coaching wird als erfolgreich angesehen, wenn die vereinbarten Ziele im Rahmen einer Evaluation als positiv bewertet werden. Erfolgsfaktoren können sowohl die Merkmale der direkten Interaktion zwischen Coach und Klient als auch die Gegebenheiten im organisatorischen Umfeld des Klienten betreffen.

Zu den **zentralen Ebenen der Wirkfaktoren** zählen nach Marc Lindart in seinem Buch „Was Coaching wirksam macht“ (2017), S.163-222), die Ebene der Beziehung zwischen Coach und Klient, die Ebene der angewandten Strategien und Techniken, das Kommunikationsvermögen des Coachs und das organisationale Umfeld des Klienten.

2.1 Arbeitsbeziehungen zwischen Coach und Klient

In der Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Klient sind die Faktoren Wertschätzung, Empathie und emotionale Unterstützung besonders entscheidend. Ein einfühlsames Eingehen des Coachs auf die Erlebniswelt des Klienten, schafft beim Klienten Vertrauen. In dem der Coach dem Klienten und seinem Anliegen gegenüber immer wieder Wertschätzung entgegenbringt und durch verbale und nonverbale Verhaltensweisen dem Coach emotionale Unterstützung anbietet, fühlt sich der Klient vom Coach verstanden. Aber auch die Wirkfaktoren Zusammenarbeit, Bindung und Übereinstimmung sind wichtig für die Beziehung zwischen Coach und Klient. Durch die Einbeziehung des

Klienten in die Prozessgestaltung, die Erläuterung der nächsten Schritte und dem Einsatz von Feedback fühlt sich der Klient ernst genommen und das Vertrauen zum Coach wächst. Zu einer guten Arbeitsbeziehung gehört aber auch eine gute Vorbereitung seitens des Coachs, die Vermeidung von Störfaktoren (Telefon, laute Umgebungsgeräusche) und ein selbstbewusstes und kompetentes Auftreten des Coachs. Wenn der Coach den Coachingprozess selbstbewusst und mit Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Neigungen als Coach führt, dann wird diese zuversichtliche Haltung beim Klienten für ein Gefühl von „hier fühle ich mich gut aufgehoben“ und „der Aufwand für das Coaching hat sich gelohnt“ führen.

2.2 Methode und Techniken des Coachings

Ziele strukturieren den Coachingprozess und geben dem Klienten Orientierung. Coachs sollten daher ein besonderes Augenmerk auf die Zielklärung- und -konkretisierung legen.

Anstatt sich den Schwächen des Klienten zu widmen, sollten die internen und externen Ressourcen des Klienten aktiviert werden. Dabei kann der Coach mit verschiedenen Fragetechniken, Bildern, Symbolen und Stärken-Karten arbeiten. Er kann positive Zukunftsszenarien und Perspektivwechsel einsetzen oder Biografie orientierte Methoden einsetzen.

Anstatt Theorien zu referieren, sollte der Coach mit zielgerichteten Fragen auf die individuelle Persönlichkeit des Klienten eingehen. Unterstützend ist dabei der Einsatz von Skalierungsfragen und die Anwendung von Persönlichkeitsmodellen.

Ein Coachingprozess wird mit einer ziel- und ergebnisorientierten Betrachtung des Klienten mit dem Fokus auf seine Werte, Motive, Ziele und Stärken besonders wirksam. Dabei kann der Coach Feedback und Verhaltensspiegelung einsetzen, mit der Timeline und Bodenankern arbeiten, Aktivitätskarten, Achtsamkeits- und Körperübungen einsetzen und mit dem Seitenmodell in die Praktische Umsetzung gehen.

Ebenso wirksam ist die ziel- und ergebnisorientierte Betrachtung des Problems mit dem Blick auf die Entwicklungsmöglichkeiten des Klienten. Mit Fragen nach bisherigen Lösungsversuchen (Was hat davon geklappt, was nicht?), nach Ausnahmen (Wann war es besser, wann schlechter?) und Klärungsfragen (Was genau daran ist schwer?) helfen das Problem genauer zu betrachten.

Mit regelmäßigem Feedback zwischen Coach und Klient sollte das weitere Vorgehen immer wieder abgestimmt werden. Dabei sind schriftliche Aufzeichnungen, Arbeit mit Meilensteinen, und die Rückmeldung des Klienten zur Zusammenarbeit sehr hilfreich.

Für die Lösungserarbeitung und die praktische Umsetzung sind Hausaufgaben, Erinnerungshilfen, Gesprächssimulationen, Zeitmanagement-Techniken, Aufstellungsarbeit oder die Etablierung neuer Arbeitsstrukturen im beruflichen Kontext hilfreiche Techniken.

Die Methodenvielfalt spielt als Wirkfaktor eher eine untergeordnete Bedeutung. Es geht nicht darum, besonders viele unterschiedliche Methoden im Coachingprozess einzusetzen. Der Coach sollte jedoch verschiedene Methoden miteinander kombinieren können und im Coaching flexibel mit Geschichten und

Metaphern, mit Visualisierungstechniken und verschiedenen Fragetechniken umgehen können.

2.3 Das Kommunikationsvermögen des Coach

Fragen helfen dem Klienten seinen Blickwinkel zu erweitern und seine Situation klarer zu sehen. Dabei sollte der Coach möglichst viele verschiedene Fragetechniken anwenden. Um hier nicht alle Fragetechniken aufzuzählen, gebe ich hier nur einen Überblick über die verschiedenen Frageformen: Ziel- und Lösungsorientierte Fragen, Ressourcenorientierte Fragen, zirkuläre Fragen, hypothetische Fragen, Klärungsfragen sowie Alternativ- und Entscheidungsfragen.

Für die Beziehung zwischen Coach und Klient ist ein interessiertes Zuhören seitens des Coach essentiell. Dabei sollte der Coach im Laufe des Coachingprozesses immer wieder dem Klienten in eigenen Worten mitteilen, was bei ihm angekommen ist. Ebenso sind verbales und nonverbales Spiegeln des Klienten und das Erinnern von wesentlichen Gesprächsinhalten wichtige Techniken, die dem Klienten dadurch Wertschätzung, Empathie und Emotionale Unterstützung vermitteln.

Mit dem Einsatz von Fragetechniken sollte der Coach dem Klienten ein Angebot zum direkten oder indirektem Feedback unterbreiten. Das dient insbesondere der Zielklärung und -konkretisierung und dem Aufbau von Vertrauen.

2.4 Das organisationale Umfeld des Klienten

Eine untergeordnete Rolle spielt nach Marc Lindart (2017), S. 203-204) das organisationale Umfeld des Klienten. Wenn Angehörige oder Vorgesetzte dem Coaching gegenüber positiv eingestellt sind, dann kann das den Coachingprozess begünstigen. Ebenso sind Klarheit und Entschiedenheit des Klienten bedeutsam für die organisationale Unterstützung.

3 Die Bedeutung der Evaluation für die Qualitätssicherung und -entwicklung im Coaching

Elke Berninger-Schäfer und Carmen Wolf sehen in ihrem Buch Beratung, Coaching, Supervision (2011, S. 85-85) die Notwendigkeit für Coaches, Coaching Poolanbieter und Coaching Weiterbildungsanbieter ihre professionellen Standards zu definieren und Ihre Qualität nachzuweisen, weil Coaching nicht, wie in anderen Berufen, über ein festgelegtes Berufsbild oder gesetzliche Bestimmungen geregelt wird.

Wenn der Coaching-Markt weiter expandiert, ist es zunehmend wichtiger, dass praktisch tätige Coaches die Wirksamkeit ihrer Arbeit belegen und sich gleichzeitig ein Markt-Segment sichern. Coaches müssen mit einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung Kunden gewinnen und halten, um sich im Markt zu bewähren.

4 Entwicklung eines Fragebogens zur Evaluation im Coaching

4.1 Zielsetzung und Anforderungen an den Fragebogen

Mit der Entwicklung eines Fragebogens möchte ich einerseits ein Feedback vom Klienten einholen, um meine Leistungen als Coach zu reflektieren und zu verbessern. Andererseits soll der Fragebogen mir helfen, noch besser auf die Bedürfnisse und die Situation meiner Klienten einzugehen. Ein optimaler Coachingprozess erhöht die Chance, dass Klienten mich als Coach in ihrem persönlichen Umfeld weiterempfehlen. Eine gute Weiterempfehlungsquote erhöht somit mein Auftragsvolumen.

Der Fragebogen sollte auf meine Zielgruppe abgestimmt sein. Ich habe mich hierbei auf die Zielgruppe „Klienten für ein systemisches Einzelcoaching“ fokussiert. Der Klient sollte auf Anhieb erkennen können, warum der Coach den Coachingprozess vom Klienten beurteilt haben möchte. Zudem sollte der praktische und zeitliche Aufwand für den Klienten möglichst gering sein. Am Ende sollte der Klient bewerten, ob das angestrebte Coachingziel erreicht wurde, ob er den Coach weiterempfehlen würde und inwieweit der Klient von dem Coachingprozess profitiert hat. Der Coach wiederum sollte anhand des Fragebogens erkennen können, welcher Coachee mit welchem Ziel das Coaching beurteilt hat. Ich habe mich für einen selbst erstellten Online-Fragebogen bei SurveyMonkey entschieden, weil ich den Link an meine Klienten per WhatsApp oder per Email versenden kann und der Aufwand für den Fragebogen maximal 3 Minuten beträgt.

4.2 Gestaltung des Fragebogens

Im Fragebogen sollten die Fragen kurz, verständlich und klar formuliert werden, so dass auch Klienten mit niedrigerem Bildungsniveau die Fragen beantworten können. Die Fragen sollten übersichtlich in die Bereiche Kontext und Rahmenbedingungen, Auftragsklärung, Zusammenarbeit mit dem Coach, Coachingauswirkungen im Alltag und Coachingbewertung strukturiert werden. Weitere Folgefragen komplettieren den Fragebogen und ermöglichen so dem Coach ein adäquates Feedback zum Coachingprozess. Mit zwei separaten Textfeldern zum Ende des Fragebogens, wird dem Klienten die Möglichkeit für eine individuelle Rückmeldung zu folgenden Punkten gegeben:

- Das hat mir besonders gut gefallen und
- Das ist mir noch wichtig zu sagen.

Bei der **Auswahl der Items** habe ich mich an den Fragebögen „Check-the-Coach“ aus dem Coaching-Magazin Online, 01.06.2004 von Dr. Thomas Bachmann, Anne Jansen & Eveline Mäthner, 15.06.2024 und dem Kurzfragebogen für die Abschluss-Sitzung aus dem Coaching Magazin Online, 16.12.2003 von Dr. Bernd Runde orientiert. Ich habe lediglich die Reihenfolge der Fragen verändert und pro Oberbegriff nur max. 6 Fragen ausgewählt, um den Fragebogen schlank zu halten. Außerdem habe ich noch weitere freie Textfelder hinzugefügt, die es dem Coach erleichtern sollen, sich an den Klienten zu erinnern und die eine spätere Evaluation der Daten möglich machen.

Die Eingangsfragen „Angaben zum Vor- und Nachnamen“ und „Welches Coachingziel wurde am ersten Termin vereinbart?“ ermöglichen es dem Coach,

sich an den Klienten und das vereinbarte Ziel, bzw. die vereinbarten Ziele zu erinnern. Dabei sollten sich die Angaben auf ein Minimum beschränken, um den Fragebogen so kurz wie möglich zu halten. Ich halte außerdem das Alter in Jahren und das, bzw. die vereinbarten Coachingzielen für sinnvoll, um zu einem späteren Zeitpunkt zu evaluieren, welche Altersgruppe vorrangig von mir als Coach angesprochen wurde und welche Themenschwerpunkte in der Vergangenheit von mir als Coach gecoacht wurden.

Wie waren die Rahmenbedingungen für das Coaching?

Die Fragen sollten beinhalten, wie der Klient den Erstkontakt erlebt hat. Ob er die Terminfindung als unkompliziert erlebt hat und ob sich der Coach dem Klienten ausreichend vorgestellt hat und seine übliche Vorgehensweise für den Coachingprozesses erläutert hat.

Außerdem sollte der Klient gefragt werden, wie er die räumlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen erlebt hat. War die Häufigkeit der Termine angemessen? Fanden die Coachingsitzungen in einem angemessenen Rahmen statt? Hat der Coach sein Qualifikations- und Kompetenzprofil klar erläutert? Hat der Coach seine vertraglichen Regelungen klar und nachvollziehbar erläutert? Stellte der Coach seine Arbeitsweise nachvollziehbar vor.

Was wurde bei der Auftragsklärung besprochen?

Hinsichtlich der Auftragsklärung soll der Klient bewerten, ob Coach und Klient das vereinbarte Coachingziel konkretisiert haben und ob der Coach sich mit dem Klienten auf eine konkrete Vorgehensweise geeinigt hat. Außerdem soll erfragt werden, ob der Klient den Eindruck hatte, dass objektive Zielerreichungskriterien vereinbart wurden, wie Skalierungsfragen oder SMART formulierte Ziele.

Wie war die Zusammenarbeit mit dem Coach?

Da die Beziehung zum Coach für die Zielerreichung des Klienten besonders entscheidend ist, sollten Kriterien zu einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Klient gestellt werden.

Dafür bieten sich Fragen zum vertrauensvollen Verhältnis zueinander an, ob die Beziehung von gegenseitiger Wertschätzung und Offenheit geprägt war, ob der Coach den Prozess der Zusammenarbeit sicher und professionell gestaltet hat und ob die vom Coach eingesetzten Methoden und Tools angemessen waren und zum Thema passten. Außerdem sollte erfragt werden, ob der Klient den Coachingprozess gemeinsam mit dem Coach gestalten konnte.

Was hast Du, bzw. was haben Sie durch das Coaching erreicht?

Der Klient sollte im besten Fall sich seiner Stärken und Schwächen deutlicher bewusst sein, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielter nutzen, mehr Klarheit über seine Situation gewonnen haben, den Blickwinkel auf eine Konfliktsituation verändert haben, sich emotional entlastet fühlen, zufriedener geworden sein, seine Einstellung zu bestimmten Themen verändert haben, seine Problemlösungskompetenz gesteigert haben und sich über neue Dinge bewusst geworden sein.

Wie bewertest Du, bzw. wie bewerten Sie das Coaching?

Hier sollte eine grundsätzliche Bewertung der Coachingerfahrung erfolgen. Zum einen, ob der Klient Coaching grundsätzlich für einen guten Beratungsansatz hält, ob sich der Aufwand für das Coaching gelohnt hat und ob sich der Klient bei neu auftretenden Problemen wieder für ein Coaching entscheiden würde. Und abschließend natürlich, ob er seinen Coach weiterempfehlen würde und ob der Klient mit dem Coachingergebnis zufrieden ist.

4.2 Skalen und Antwortformate

Ich habe mich bei der Erstellung des Fragebogens für die verbalisierte Fünfer-Skala aus dem Arbeitsbuch „Fragebogen“ von nach Rolf Porst (4. Auflage 2013, S. 79-81) entschieden. Die verbalisierte Skala hat den Vorteil, dass sie der Befragungsperson genau vorgibt, was diese unter den unterschiedlichen Antwortformaten verstehen soll. Per Drop-Down-Menü kann die Befragungsperson zwischen den folgenden Antwortformaten entscheiden:

- Trifft gar nicht zu
- Trifft wenig zu
- Trifft mittelmäßig zu
- Trifft ziemlich zu
- Trifft sehr zu

Bei der Frage 9 aus dem Fragebogen „Klienten Feedback Teuto-Coaching, Teil 1“ habe ich noch die Antwortoption „Ich hatte nur einen Termin hinzugefügt, weil Klienten mit nur einem Termin die Frage nicht beantworten können. Gleiches trifft auf die Frage 7 (Klienten Feedback Teuto-Coaching, Teil 3) zu. Hier habe ich die Antwortoption „das kann ich zum aktuellen Zeitpunkt nicht beurteilen“ hinzugefügt, da die Klienten diese Frage oftmals erst nach einem längeren Zeitraum (2-3 Monate nach Coachingende) beurteilen können. Bei den Fragen 10 (Klienten Feedback Teuto-Coaching, Teil 1) und 8 (Klienten Feedback Teuto-Coaching, Teil2) habe ich als Antwortoption vorgegeben, dass mindestens ein Feld mit einem Haken versehen sein muss.

4.3 Vorstellung des finalen Fragebogens

Der finale Fragebogen ist online unter den folgenden Links bei surveymonkey.com zu finden und als Anhang 1-3 zu dieser Abschlussarbeit.

- Klientenfeedback Teuto-Coaching, Teil 1:
<https://de.surveymonkey.com/r/PCXRLX7>

- Klientenfeedback Teuto-Coaching, Teil 2:
<https://de.surveymonkey.com/r/9P5L7FQ>
- Klientenfeedback Teuto-Coaching, Teil 3:
<https://de.surveymonkey.com/r/96KHJ93>

5 Anwendung des Fragebogens in der Praxis

5.1 Durchführung der Befragung

Ich wollte die kostenfreie Online-Version von SurveyMonkey für meine Klienten-Befragung nutzen, weil dieser Fragebogen einfach und schnell von Klienten bearbeitet werden kann und auch unkonventionell per E-Mail oder WhatsApp verschickt werden kann. Dabei habe ich festgestellt, dass die kostenfreie Umfrage nur jeweils 10 zehn Fragen zulässt. Um meine neunundzwanzig Fragen beantwortet und analysiert zu erhalten, habe ich meine Umfrage in drei Teile aufgeteilt:

1. Teil: Angaben zur Person, zu den Rahmenbedingungen und zur Auftragsklärung.
2. Teil: Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit mit dem Coach und was hat der Klient durch das Coaching erreicht?
3. Teil: Fragen zur Coaching-Bewertung im Allgemeinen und zur Weiterempfehlung des Coachs.

Ich habe alle drei Fragebögen am 21.06.2024 an die Klienten meiner Übungscoachings versandt, mit der Bitte die Fragebögen zeitnah und ehrlich auszufüllen.

5.2 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse

Von den zuvor versandten 7 Online-Fragebögen habe ich leider nur 6 zurückerhalten. Die Auswertungen der Ergebnisse finden sich im Anhang 4-15. Ich möchte hier daher nur die wesentlichen Ergebnisse interpretieren. Welche Wirkfaktoren habe ich aufgrund meines Coachingprozesses gut umgesetzt und bei welchen Wirkfaktoren kann ich mich noch verbessern?

Bei der Auswertung des Fragebogen Klienten Feedback Teuto-Coaching, Teil 1 fällt auf, dass die meisten Klienten die Rahmenbedingungen für das mit „trifft ziemlich“ oder „trifft sehr zu“ bewertet haben. Damit bin ich sehr zufrieden. Bei der Auftragsklärung hätte ich mir gewünscht, dass die Klienten alle 3 Haken setzen. Hier kann ich nicht erkennen, ob die Klienten angenommen haben, dass sie nur einen Haken setzen dürfen oder ob sie mit dem Begriff „objektive Zielerreichungskriterien“ nichts anfangen konnten. Hier sollte ich über einen Kommentar erläutern, dass ein bis drei Zustimmungen möglich sind. Vermutlich sollte ich aber auch bei der Auftragsklärung deutlicher meine konkrete Vorgehensweise verdeutlichen und erläutern, wie ich zusammen mit dem Klienten objektive Zielerreichungskriterien ermitteln werde.

Bei der Auswertung des Fragebogens Klienten Feedback Teuto-Coaching, Teil 2 fällt auf, dass meine Klienten mit meiner offenen, wertschätzenden Art offensichtlich gut zurechtkommen und unsere Zusammenarbeit als vertrauensvoll bezeichnen. Das freut mich besonders.

Bei der Frage „Was habe ich durch das Coaching erreicht, ist eine sinnvolle Auswertung nur für jeden einzelnen Klienten in Verbindung mit dem Coachingthema möglich.

Bei der Auswertung des Fragebogens „Klienten Feedback Teuto-Coaching, Teil 3 fällt auf, dass meine Klienten mit meinem Coaching grundsätzlich zufrieden waren und mich als Coach weiterempfehlen. Die Frage zur Nachhaltigkeit des Coachings ist wichtig, aber es sollte der richtige Zeitpunkt für das Klienten Feedback gewählt werden. Ich habe alle Feedbacks am selben Tag versandt. Einige Coachings lagen zu diesem Zeitpunkt schon 5-6 Wochen zurück, andere erst 2 Wochen. Ob das Coaching tatsächlich nachhaltig war, kann meines Erachtens jedoch erst nach 8-12 Wochen beurteilt werden.

6 Fazit und kritische Reflexion mit der Arbeit

Die kritische Auseinandersetzung mit den Wirkfaktoren im Coaching und die Evaluation im Fragebogen hat mir verdeutlicht, dass das die unter Punkt 2 aufgeführten Wirkfaktoren von Marc Lindart mit Hilfe eines Fragebogens gut ausgewertet werden können. Bei der Erstellung des Fragebogens ist jedoch unbedingt darauf zu achten, dass alle Fragen eindeutig gestellt werden und das für den Klienten klar ist, wie die Frage beantwortet werden soll und was der Coach mit der Frage beabsichtigt. Zusätzlich sollte der Coach seinen eigenen Coachingprozess immer wieder neu reflektieren, damit Coaching wirkt und das Coaching nachhaltig ist. Folgende Fragen bieten sich dazu an:

- Habe ich klare und konkrete Ziele vereinbart?
- Habe ich in ausreichendem Maße die Ressourcen meiner Klienten aktiviert?
- Ist es mir gelungen, das Vorgehen bestmöglich an die Persönlichkeit und die Situation des Klienten anzupassen?

Letztendlich ist aber nicht nur der Coach allein für einen erfolgreichen Coachingprozess verantwortlich. Der Klient muss auch für die Anregungen des Coachs offen sein, über ausreichend Eigenmotivation verfügen und Verantwortung für den eigenen Fortschritt und seine Ergebnisse übernehmen. Nur wenn diese Voraussetzungen vorliegen, kann Coaching wirken.

Zum Ende meiner Abschlussarbeit möchte ich mich noch kritisch mit den Antworttendenzen meiner Klienten auseinandersetzen. Als Antworttendenz wird nach K. Bogner und U. Landrock (2015), Seite 1), „die systematische Abweichung der berichteten Antworten von den tatsächlichen Antworten der Befragten verstanden“. Die Ursachen der Abweichungen resultieren nach K. Bogner und U. Landrock (2015), Seite 2) im Wesentlichen aus der sozialen Erwünschtheit, der Zustimmungstendenz, der Tendenz zur Mitte sowie die Tendenz zur Milde, bzw. Härte.

Ich vermute, dass meine Klienten die Frage „Ich würde meinen Coach weiterempfehlen“, mit Blick auf die soziale Erwünschtheit und der Tendenz zur Milde, besser bewertet haben, als eine objektive Bewertung es zugelassen hätte. Das könnte daran liegen, dass ich die Übungscoachings kostenlos angeboten habe und die Klienten ihre Dankbarkeit mit einer Bewertung der Frage ausdrücken wollten. Diese These ist zu überprüfen, wenn die Klienten für das Coaching zukünftig einen angemessenen Geldbetrag bezahlen.

Literaturverzeichnis

<https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/tools/fragebogen-check-the-coach> (15.06.2024)

https://www.coaching-magazin.de/_res/4af214d0364b5da8e19aae2d21bfd2720120476c/coaching-evaluation.pdf, (15.06.2024)

Bogner, K; Landrock, U. (2015), Göttingen, Deutschland, Antworttendenzen in standardisierten Umfragen (Version 1.1.). (GESIS SURVEY Guidelines), S. 1-2

Greif, S. (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Göttingen: Hogrefe.

König, Dr., E. und Volmer, Dr. G.(2002), Systemisches Coaching

Lindart, M. (2017) Münster, Deutschland, Was Coaching wirksam macht „Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus, Springer Verlag, S. 216-222
Was Coaching wirksam macht (coaching-magazin.de) 11.06.2024

Porst, R., (2013) Römerberg, Fragebogen

Autor (Jahr): Titel der Internetquelle; Online Verfügbar unter:
<https://www.rauen.de/coaching-report/definition-coaching/was-ist-coaching.html>,
zuletzt geprüft am (21.06.2024.)

Jansen, A.; Eveline Mäthner, E.; Thomas Bachmann, T (2003):, Evaluation von Coaching: Eine Befragung von Coaches und Klienten zur Wirksamkeit von Coaching, S. 245-254, Verlag, Auflage, Erscheinungsort

Graf, E.-M., Aksu, Y., Pick, I., Rettinger, S. (2011), Beratung, Coaching, Supervision S. 85

Anhang 1

Klientenfeedback Teuto-Coaching, Teil 1

Erste Angaben zur Person und zu den Rahmenbedingungen des Coachings.

Mit diesem Fragebogen möchte ich ein Feedback zu meiner Arbeit als Coach einholen. Dazu ist es mir wichtig, dass die folgenden Fragen sorgfältig und kritisch beantwortet werden. Ein ehrliches Feedback hilft mir, meine Leistungen als Coach weiter zu verbessern und auf die Bedürfnisse meiner Klienten abzustimmen.

Herzlichen Dank für ein zeitnahes und ehrliches Feedback!

* 1. **Angaben zum Vor- und Nachnamen**

Max Mustermann

* 2. Welches Coachingziel wurde am ersten Termin vereinbart?

Wie finde ich die richtige Frau?

* 3. Angaben zum Alter in Jahren

44

* 4. **Wie waren die Rahmenbedingungen für das Coaching?**

Terminabsprachen waren unkompliziert möglich.

trifft sehr zu

* 5. Mein Coach stellte sich mit seinem Qualifikations- und Kompetenzprofil vor.

trifft ziemlich zu

* 6. Mein Coach stellte seine Arbeitsweise nachvollziehbar vor.

trifft eher zu

* 7. Mir wurden die vertraglichen Regelungen klar und nachvollziehbar erläutert.

trifft wenig zu

* 8. Der gemeinsam vereinbarte Coachingort bot ein angemessenen Rahmen für das Coaching.

trifft nicht zu

* 9. Die Häufigkeit der Termine war angemessen.

Ich hatte nur einen Termin.

* 10. **Was wurde bei der Auftragsklärung besprochen?**

Wir konkretisierten das Coachingziel, bzw. die Coachingziele.

Mein Coach einigte sich mit mir über die konkrete Vorgehensweise.

Mein Coach vereinbarte mit mir objektive Zielerreichungskriterien.

Anhang 2

Klientenfeedback Teuto-Coaching, Teil 2

Angaben zur Zusammenarbeit und zur Coachingbewertung

* 1. Angaben zum Vor- und Nachnamen

Max Mustermann

* 2. **Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit mit dem Coach?**

Wir hatten ein vertrauensvolles Verhältnis zueinander.

trifft ziemlich zu

* 3. Unsere Beziehung war von gegenseitiger Wertschätzung geprägt.

trifft ziemlich zu

* 4. Unsere Beziehung zeichnete sich durch Offenheit aus

trifft sehr zu

* 5. Mein Coach gestaltete den Prozess unserer Zusammenarbeit sicher und professionell.

trifft nicht zu

* 6. Die eingesetzten Methoden waren angemessen und passten zu meinem Thema.

trifft wenig zu

* 7. Mein Coach gab mir jederzeit Gelegenheit den Coachingprozess mitzugestalten.

trifft sehr zu

* 8. Was habe ich durch das Coaching erreicht?

... bin ich mir meiner Stärken und Schwächen deutlich bewusst.

... nutze ich meine Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielter.

... habe ich mehr Klarheit über meine Situation gewonnen.

... habe ich den Blickwinkel auf eine Konfliktsituation verändert.

... fühle ich mich emotional entlastet.

... bin ich zufriedener geworden.

... habe ich meine Einstellung zu bestimmten Themen verändert.

... habe ich meine Problemlösungskompetenz gesteigert

... sind mir neue Dinge über mich bewusst geworden.

Anhang 3

Klientenfeedback Teuto-Coaching, Teil 3

Wie bewerte ich das Coaching?

* 1. Angaben zum Vor- und Nachnamen

Max Mustermann

* 2. Ich würde Coaching als Beratungsansatz weiterempfehlen.

trifft wenig zu

* 3. Der Aufwand für das Coaching hat sich gelohnt.

trifft eher zu

* 4. Bei neu auftretenden Problemen würde ich mich wieder für ein Coaching entscheiden.

trifft nicht zu

* 5. Ich würde meinen Coach weiterempfehlen.

trifft sehr zu

6. Mit dem Coaching-Ergebnis bin ich zufrieden.

trifft sehr zu

* 7. Ich denke, dass mein Coaching nachhaltig sein wird.

das kann ich zum aktuellen Zeitpunkt nicht beurteilen

* 8. Das hat mir gut gefallen:

Top Coach!

* 9. Das ist mir noch wichtig zu sagen:

Alles ist gesagt.

* 10. Ich habe mein Feedback erstellt am:

Datum/Uhrzeit

Datum

24/06/2024



Anhang 4

Auswertung Klientenfeedback Teuro-Coaching, Teil 1

F2: Welches Coachingziel wurde am ersten Termin vereinbart:

GELD VERDIENEN Studiumorientierung

Bleiben oder gehen **Von den Gedanken loslassen**

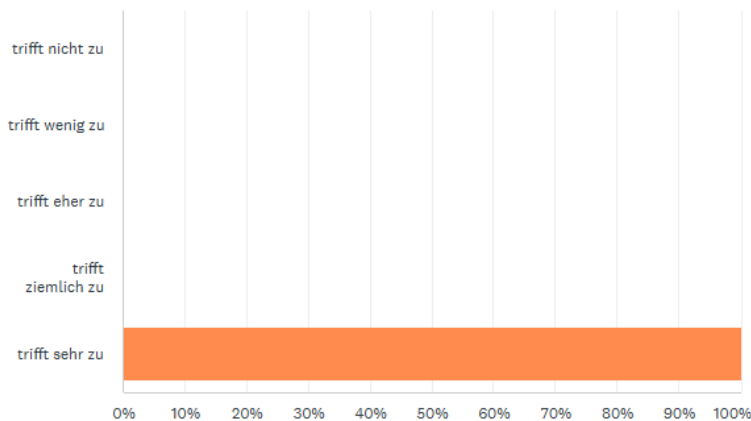
Ursachen für Energielöcher identifizieren

Stärken und Schwerpunkt der bisherigen beruflichen Laufbahn

ausarbeiten, um eine interessante Nebentätigkeit herauszuarbeiten oder ein Selbständigkeit aufzubauen.

**F4: Wie waren die Rahmenbedingungen für das Coaching?
Terminabsprachen waren unkompliziert möglich.**

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0

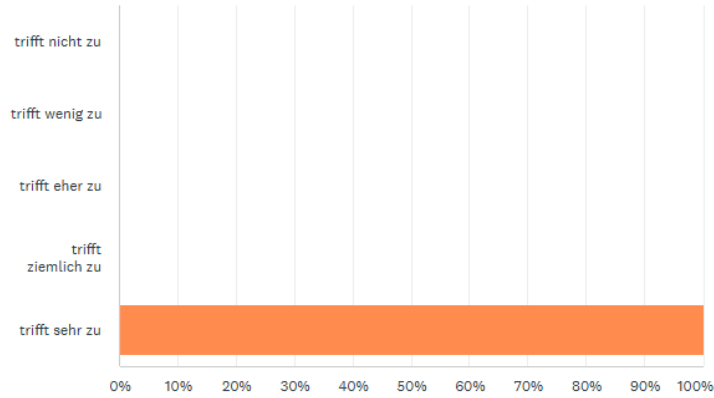


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
▼ trifft nicht zu	0,00 % 0
▼ trifft wenig zu	0,00 % 0
▼ trifft eher zu	0,00 % 0
▼ trifft ziemlich zu	0,00 % 0
▼ trifft sehr zu	100,00 % 6
GESAMT	6

Anhang 5

F5: Mein Coach stellte sich mit seinem Qualifikations- und Kompetenzprofil vor.

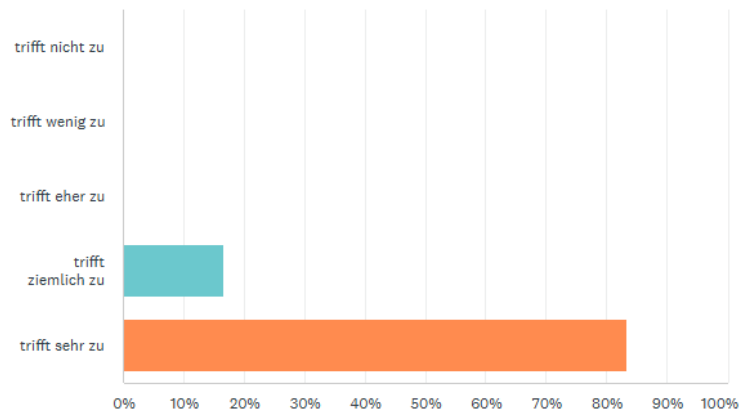
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	0,00 % 0
trifft sehr zu	100,00 % 6
GESAMT	6

F6: Mein Coach stellte seine Arbeitsweise nachvollziehbar vor.

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0

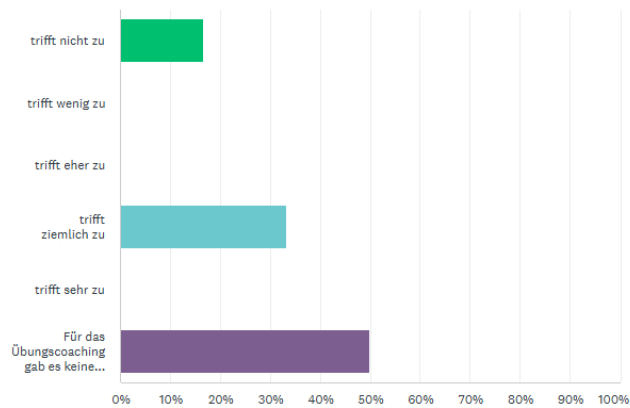


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	16,67 % 1
trifft sehr zu	83,33 % 5
GESAMT	6

Anhang 6

F7: Mir wurden die vertraglichen Regelungen klar und nachvollziehbar erläutert.

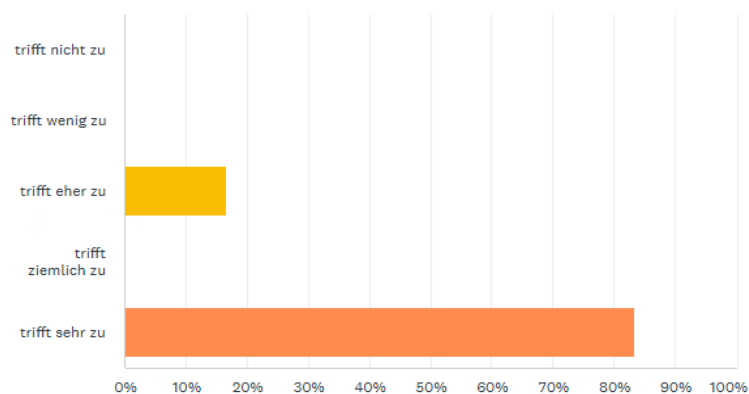
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	16,67 % 1
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	33,33 % 2
trifft sehr zu	0,00 % 0
Für das Übungscoaching gab es keine vertraglichen Regelungen.	50,00 % 3
GESAMT	6

F 8: Der gemeinsam vereinbarte Coachingort bot einen angemessenen Rahmen für das Coaching.

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0

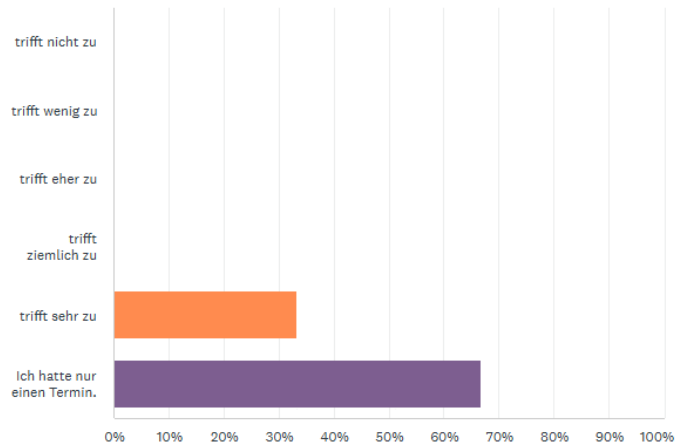


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	16,67 % 1
trifft ziemlich zu	0,00 % 0
trifft sehr zu	83,33 % 5
GESAMT	6

Anhang 7

F 9: Die Häufigkeit der Termine war angemessen.

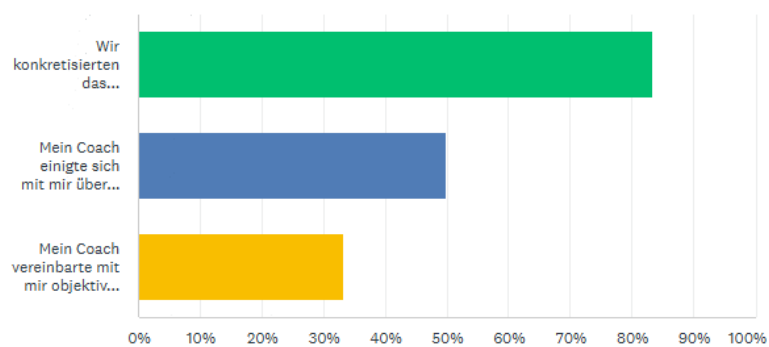
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
▼ trifft nicht zu	0,00 % 0
▼ trifft wenig zu	0,00 % 0
▼ trifft eher zu	0,00 % 0
▼ trifft ziemlich zu	0,00 % 0
▼ trifft sehr zu	33,33 % 2
▼ Ich hatte nur einen Termin.	66,67 % 4
GESAMT	6

F 10: Was wurde bei der Auftragsklärung besprochen?

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



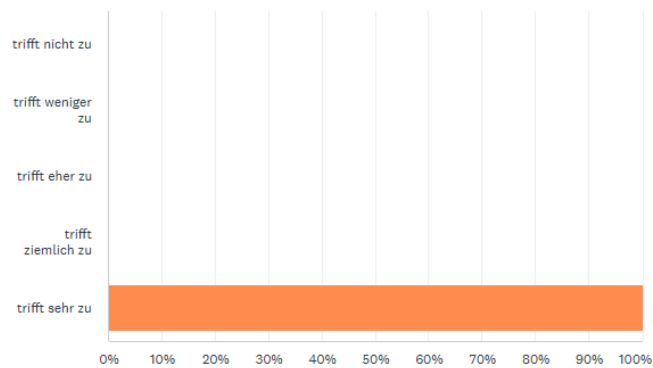
ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
▼ Wir konkretisierten das Coachingziel, bzw. die Coachingziele.	83,33 % 5
▼ Mein Coach einigte sich mit mir über die konkrete Vorgehensweise.	50,00 % 3
▼ Mein Coach vereinbarte mit mir objektive Zielerreichungskriterien.	33,33 % 2
Befragte gesamt: 6	

Anhang 8

Auswertung Klientenfeedback Teuro-Coaching, Teil 2

F2: Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit mit dem Coach? Wir hatten ein vertrauensvolles Verhältnis zueinander.

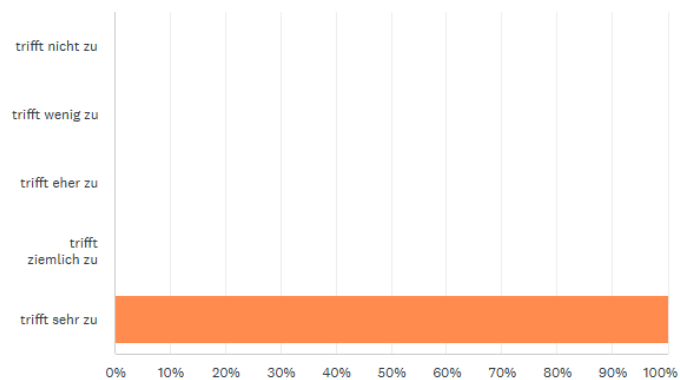
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
▼ trifft nicht zu	0,00 % 0
▼ trifft weniger zu	0,00 % 0
▼ trifft eher zu	0,00 % 0
▼ trifft ziemlich zu	0,00 % 0
▼ trifft sehr zu	100,00 % 6
GESAMT	6

F3: Unsere Beziehung war von gegenseitiger Wertschätzung geprägt.

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0

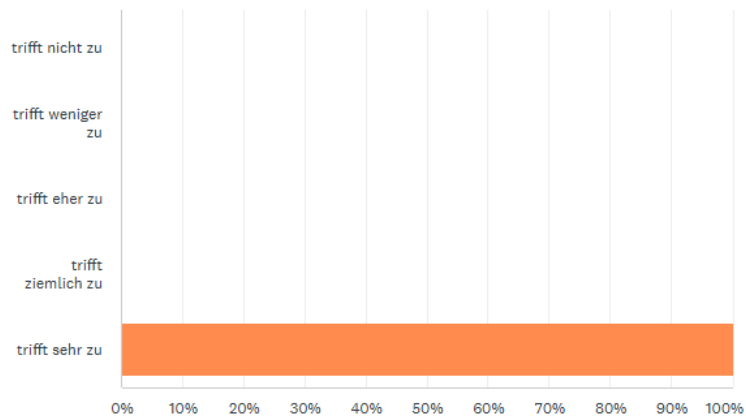


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
▼ trifft nicht zu	0,00 % 0
▼ trifft wenig zu	0,00 % 0
▼ trifft eher zu	0,00 % 0
▼ trifft ziemlich zu	0,00 % 0
▼ trifft sehr zu	100,00 % 6
GESAMT	6

Anhang 9

F4: Unsere Beziehung zeichnete sich durch Offenheit aus.

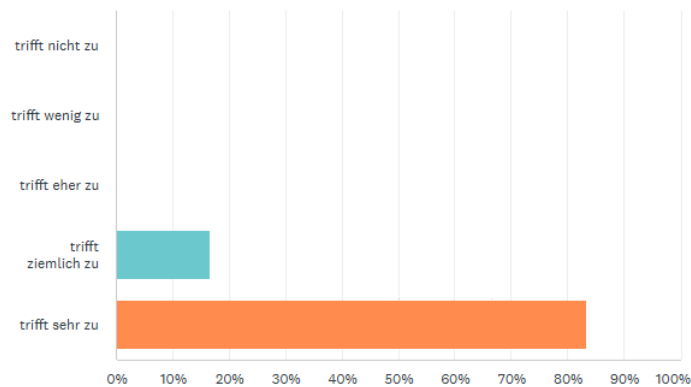
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft weniger zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	0,00 % 0
trifft sehr zu	100,00 % 6
GESAMT	6

F5: Mein Coach gestaltete den Prozess unserer Zusammenarbeit sicher und professionell.

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0

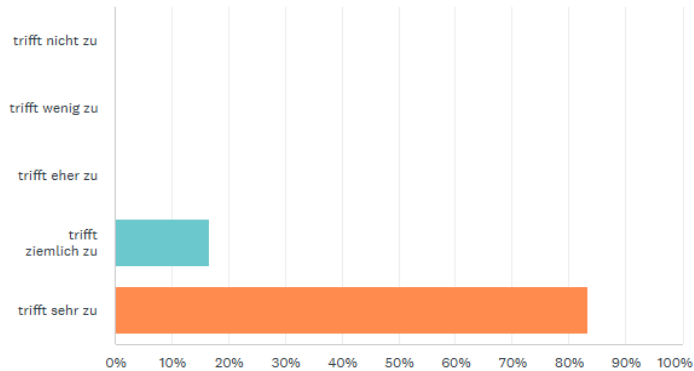


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	16,67 % 1
trifft sehr zu	83,33 % 5
GESAMT	6

Anhang 10

F6: Die eingesetzten Methoden waren angemessen und passten zu meinem Thema.

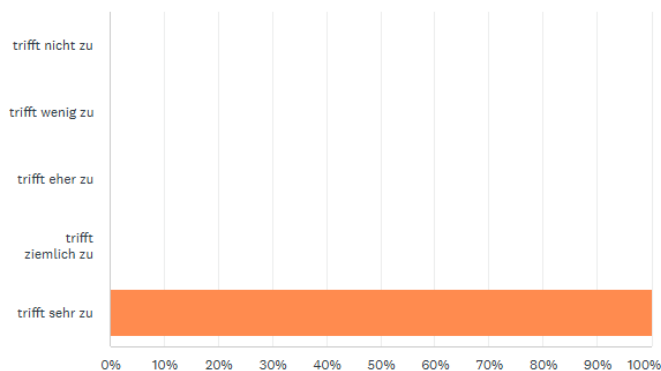
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	16,67 % 1
trifft sehr zu	83,33 % 5
GESAMT	6

F7: Mein Coach gab mir jederzeit Gelegenheit den Coachingprozess mitzugestalten.

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0

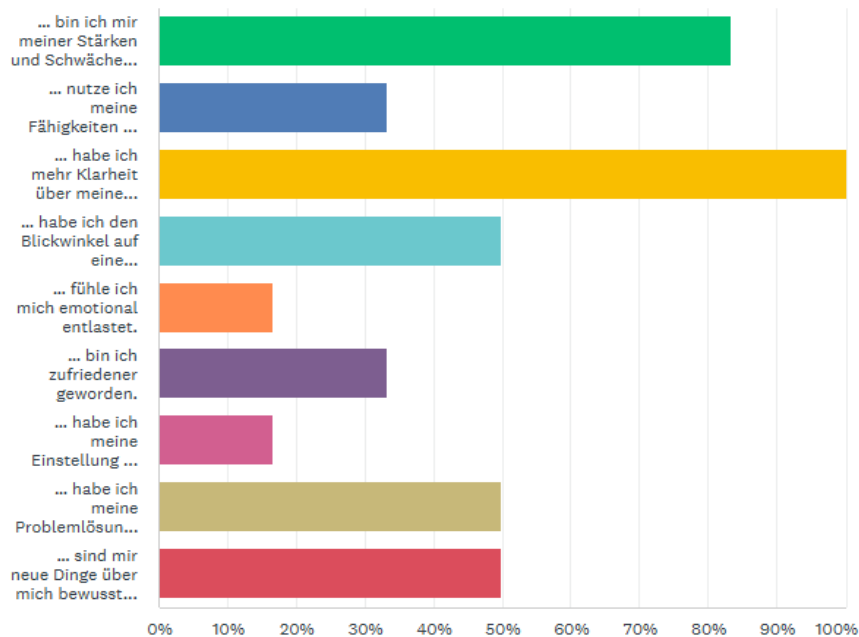


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	0,00 % 0
trifft sehr zu	100,00 % 6
GESAMT	6

Anhang 11

F8: Was habe ich durch den Coachingprozess erreicht?

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



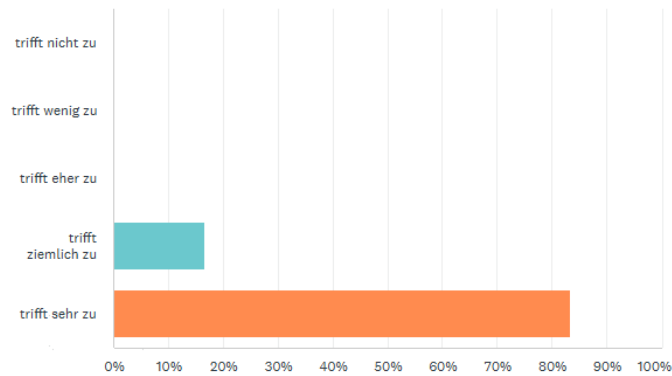
ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
▼ ... bin ich mir meiner Stärken und Schwächen deutlich bewusst.	83,33 % 5
▼ ... nutze ich meine Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielter.	33,33 % 2
▼ ... habe ich mehr Klarheit über meine Situation gewonnen.	100,00 % 6
▼ ... habe ich den Blickwinkel auf eine Konfliktsituation verändert.	50,00 % 3
▼ ... fühle ich mich emotional entlastet.	16,67 % 1
▼ ... bin ich zufriedener geworden.	33,33 % 2
▼ ... habe ich meine Einstellung zu bestimmten Themen verändert.	16,67 % 1
▼ ... habe ich meine Problemlösungskompetenz gesteigert	50,00 % 3
▼ ... sind mir neue Dinge über mich bewusst geworden.	50,00 % 3
Befragte gesamt: 6	

Anhang 12

Auswertung Klientenfeedback Teuro-Coaching, Teil 3

F2: Ich würde Coaching als beratungsansatz weiterempfehlen.

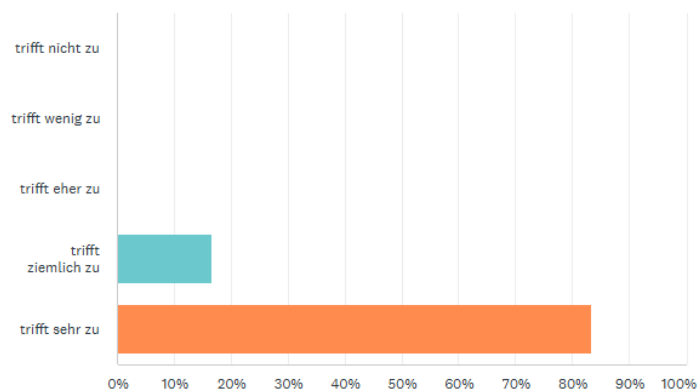
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	16,67 % 1
trifft sehr zu	83,33 % 5
GESAMT	6

F3: Der Aufwand für das Coaching hat sich gelohnt.

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0

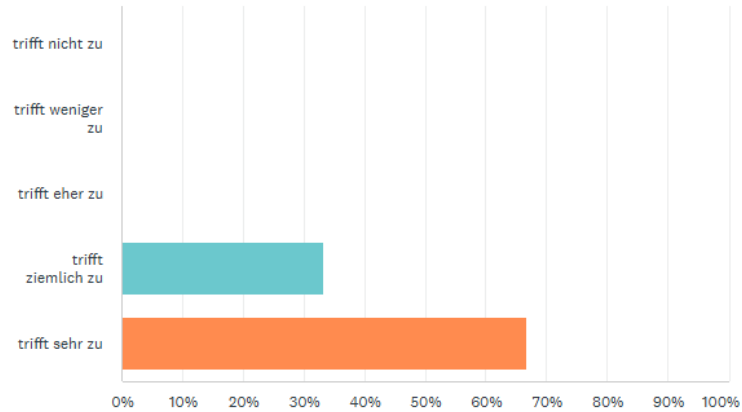


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	16,67 % 1
trifft sehr zu	83,33 % 5
GESAMT	6

Anhang 13

F4: Bei auftretenden Problemen würde ich mich wieder für ein Coaching entscheiden.

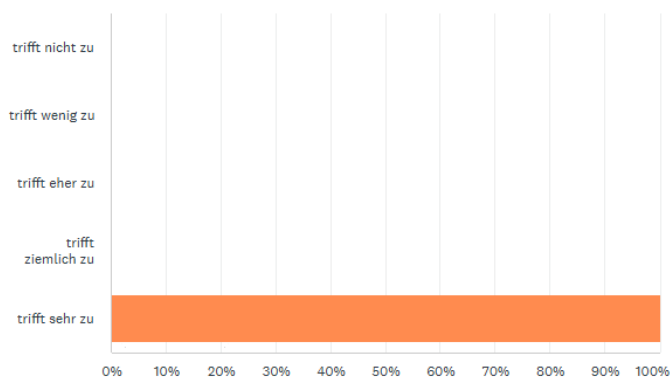
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft weniger zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	33,33 % 2
trifft sehr zu	66,67 % 4
GESAMT	6

F5: Ich würde meinen Coach weiterempfehlen.

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0

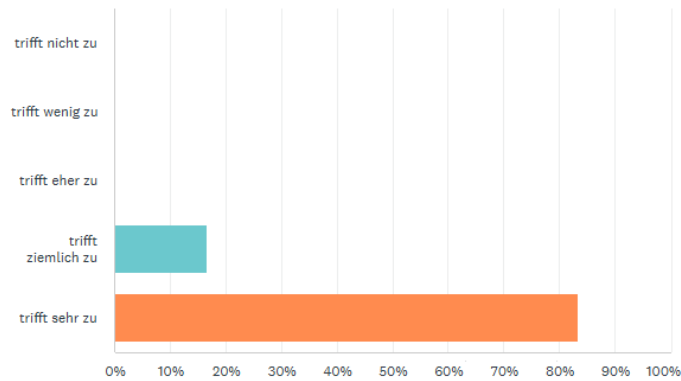


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	0,00 % 0
trifft sehr zu	100,00 % 6
GESAMT	6

Anhang 14

F6: Mit dem Coaching-Ergebnis bin ich zufrieden.

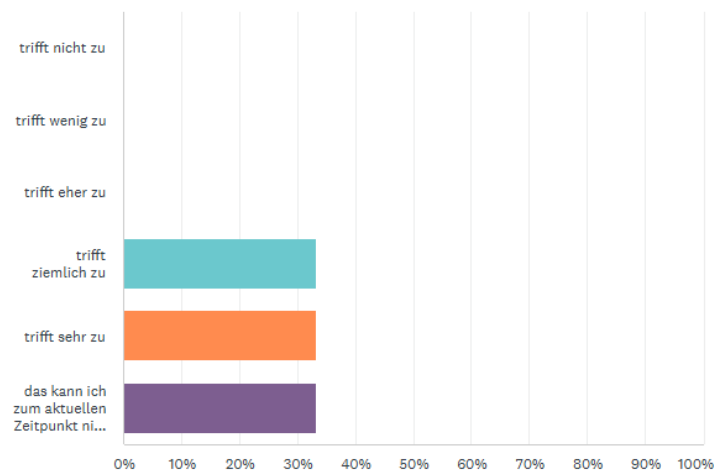
Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	16,67 % 1
trifft sehr zu	83,33 % 5
GESAMT	6

F7: Ich denke, dass mein Coaching nachhaltig sein wird.

Beantwortet: 6 Übersprungen: 0



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	0,00 % 0
trifft wenig zu	0,00 % 0
trifft eher zu	0,00 % 0
trifft ziemlich zu	33,33 % 2
trifft sehr zu	33,33 % 2
das kann ich zum aktuellen Zeitpunkt nicht beurteilen	33,33 % 2
GESAMT	6

Anhang 15

F8: Das hat mir gut gefallen:

ICH BIN SEHR EMPATHISCH EMPFANGEN WORDEN

Sichere Atmosphäre, neuen Blickwinkel entdeckt,
Notizen konnte ich behalten, Neues über mich
erfahren **Gespräch auf Augenhöhe und gute
Begleitung bei neuem Projekt** Die Freundlichkeit sowie
die wertschätzende Haltung meiner Coachin. Genügend Raum für
Darstellung der Situation sowie Zielfindung.

F9: Das ist mir wichtig noch zu sagen:

ICH HABE MICH WOHL GEFÜHLT UND GESEHEN.

KONNTE MICH IN MEINER SITUATION MEHR

ENTSPANNEN.

Ich habe mich wohl und
wertgeschätzt gefühlt. Birgit hat sich für meine
Herausforderungen interessiert. Vielen Dank! **Die
Idee während des Coachings auch spazieren
zu gehen... Das entspannt die Situation.**

**Profi Räumlichkeiten wären vielleicht besser gewesen. Trotzdem alles
super. Ich habe die wunderschöne Terasse und die Sonne genossen.**