

STRUCTUUR VAN DE COACHING EN HET GEDRAG VAN DE COACH MAXIMALISEREN EFFECTIVITEIT VAN DE COACHING

Hoewel regelmatig onderzoeken naar coaching worden gepubliceerd in internationale (wetenschappelijke) tijdschriften, dringen de onderzoeksresultaten slechts mondjesmaat door binnen het werkveld. Om deze reden wordt regelmatig door een lid van de NOBCO Commissie Wetenschappelijk Onderzoek (CWO) een recent verschenen onderzoeksartikel samengevat en besproken.

Deze maand

Behaviors and Structures for Coaches to Maximize Effects on Coaching

Auteurs: Musashi Bansho, Itsushi Tonomura, & Aii Honda

Bron: Coaching Research Institute LLP, 2014 Pagina's: 1-17

Inleiding

Coaching Research Institute LLP (CRI), het internationale onderzoeksinstituut van COACH A, heeft een studie verricht naar het gedrag van de coach en de structuur van de coaching (bijv. frequentie en duur van coachingsessie) die het effect van coaching maximaliseren.

Methode

Voor huidig onderzoek is gebruik gemaakt van het **Coaching Skills Evaluation System (CSES)** als meetinstrument. Dit systeem is door CRI ontwikkeld ter evaluatie van coachinginterventies en kan gratis gebruikt worden door coaches. In het verleden is veel onderzoek verricht naar coaching waarbij de coaches zijn ondervraagd. Dit onderzoek richt zich echter op de cliënten die de coaching hebben ontvangen. De werving van deelnemers vond plaats via internet. Nadat de coachingsessies voltooid waren, evalueerden zowel de cliënten als de coaches de coaching. Op deze manier zijn via een online vragenlijst gegevens verzameld van 332 coachingstrajecten, uitgevoerd door 93 professionele coaches uit 14 verschillende landen.

Vragenlijst

De CSES vragenlijst die voor het onderzoek gebruikt is bestond uit de volgende twee onderdelen:

Evaluatie door de cliënt van het gedrag van de coach (o.a. luisteren, vragen stellen, etc.), in totaal 18 items

- Door de cliënt waargenomen coachingeffecten, in totaal 22 items.
- Ook zijn gegevens verzameld over de duur van de coachingsessies, de frequentie van de contactmomenten en of de coachingsessies telefonisch of face-to-face plaatsvonden. De volledige vragenlijst kunt u terugvinden in het originele rapport (zie onderaan de tekst).

Samenvatting

Volgens cliënten dragen korte coachsessies (30 minuten), het stellen van heldere doelen, hoge contactfrequentie met de coach, een mix van telefonische sessies en face-to-face sessie en de ervarenheid van de coach (>2 jaar) allen bij tot hogere mate van tevredenheid over de coaching.

Korte uitwerking per resultaten

1. Het inventariseren en stellen van specifieke doelen leidt tot meer effectieve coaching

- Het stellen van specifieke doelen door de cliënt correleerde sterk met de kans dat de cliënten de doelstellingen realiseerden.
- Daarnaast correleerde het in kaart brengen van de huidige situatie van de cliënt door middel van het stellen van vragen sterk met de mate van tevredenheid over de coachingsessies. De cliënten gaven aan dat het stellen van vragen de huidige situatie van de cliënten verduidelijkten. Ook leidde het stellen van vragen tot nieuwe inzichten.

2. Langere coachingsessie leidt niet noodzakelijk tot meer effectieve coaching

- Voor elke coachingsessie, of deze slechts 30 minuten of meer dan 70 minuten duurde, waren geen grote verschillen waarneembaar die leidden tot meer effectieve coaching. Met andere woorden, het lijkt weinig zinvol om coachsessie van langer dan 30 minuten aan te bieden.

3. Hogere frequentie in contactmomenten leidt tot meer effectieve coaching

- Hoewel uit deze studie blijkt dat de tijd van een coachingsessie weinig effect had op de effectiviteit van coaching, lijkt de frequentie in contactmoment dat wel te hebben. Hogere frequentie in contactmomenten leidde tot betere coachingresultaten.
- De cliënten die elke 1 a 2 weken een coachingsessie hadden evalueerden de effecten van de coaching op 19 van de 22 items significant positiever dan cliënten die minder vaak een coachingsessie hadden.
- Daarnaast evalueerden de cliënten de vaardigheden van hun coaches het positiefst wanneer zij elke 1 a 2 weken een contactmoment hadden met hun coach.

4. Er zitten verschillen in type communicatie tussen telefonische coaching en face-to-face coaching

- Coaches geven via telefonische coachsessie minder advies en instructies dan tijdens coachingsessies die face-to-face plaatsvonden. Daarnaast gaven de coaches via de telefoon ook meer feedback.
- Anderzijds werd meer nuttige (achtergrond) informatie verstrekt wanneer de coachingsessies face-to-face plaatsvonden dan wanneer de coachingsessies via de telefoon plaatsvonden. Ook werden er face-to-face meer nuttigere leestips (boeken) gegeven.

5. Coaches met meer ervaring laten de besluitvorming over aan de cliënt

- Coaches met minder dan 2 jaar ervaring werden significant lager geëvalueerd in hun coaching vaardigheden dan coaches met meer dan 2 jaar ervaring. Deze coaches hadden meer de neiging om hun eigen gedachten en ideeën op te dringen. Daarnaast gaven de cliënten aan dat de coachingsessies minder gestructureerd verliepen. Zo werden de doelen aan het begin van de coachingsessie minder duidelijk geformuleerd en actiepunten voor de volgende coachingsessie minder goed vast.
- Coaches met meer dan 11 jaar ervaring gaven minder instructies aan de cliënten en lieten de cliënten meer hun eigen beslissingen nemen. Wel scoorden deze coaches in vergelijking met coaches die minder lang ervaring hadden lager in het gebruik van coachingtools en het verstrekken van informatie, zoals het introduceren van nuttige boeken.

Meer weten? Lees hier het hele rapport: [Behaviors and Structures for Coaches to Maximize Effects on Coaching](#)

Door: Emma Rainford en Alexander Waringa