

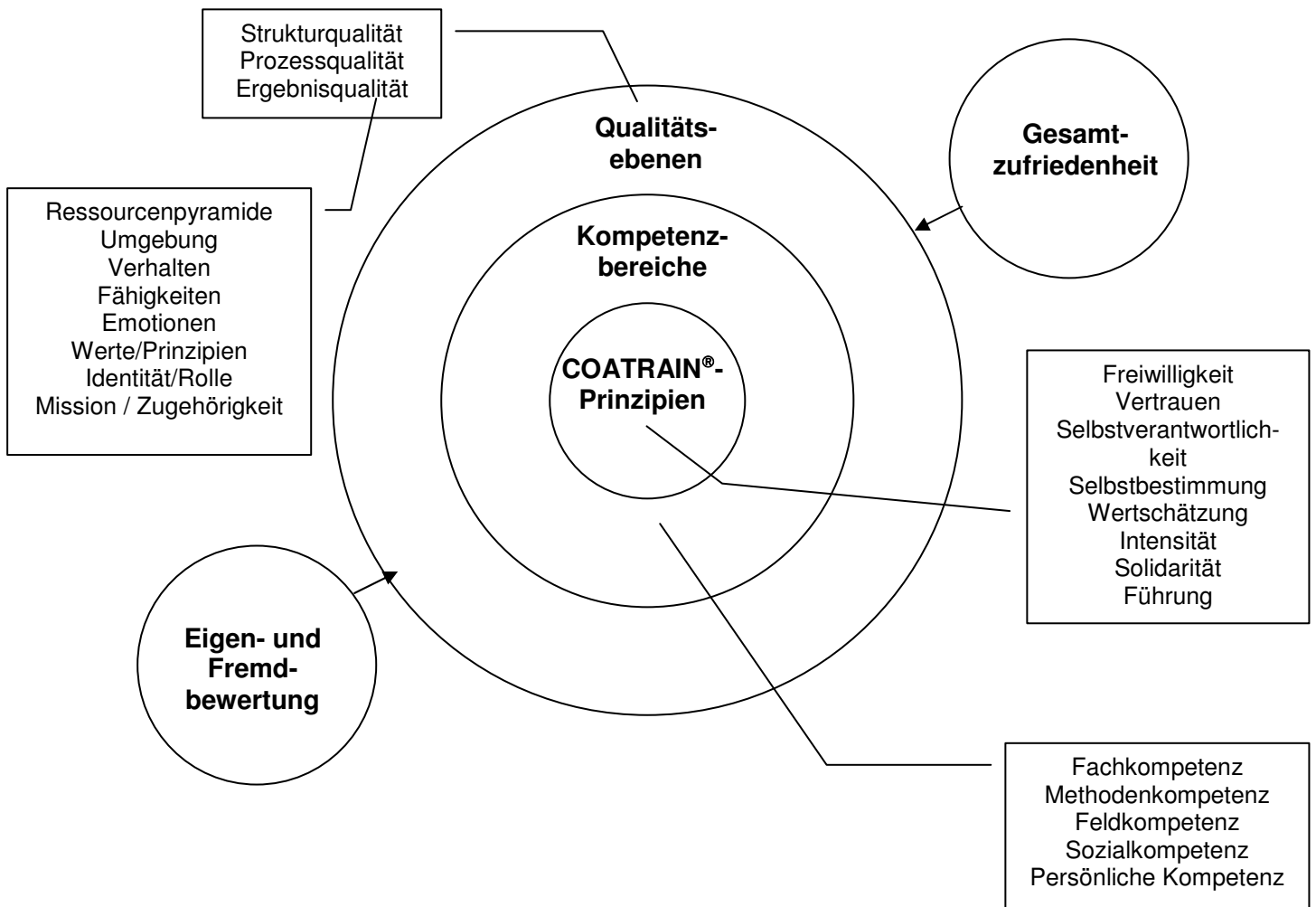
COATRAIN®
Coaching Quality
Indicator



Coaching-Quality-Indicator

1. Das Instrument im Überblick

Der Coaching-Quality-Indicator zur Evaluation von Coaching wurde auf der Grundlage verschiedener Perspektiven, die sich aus dem Coaching-Modell von COATRAIN® ergeben, entwickelt. Im Überblick gestalten sich die Dimensionen des Instruments wie folgt:



1.2 Qualitätsebenen:

Die Außenstruktur des Evaluationsbogens wird definiert durch die drei Qualitätsebenen des Coachings (Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität). Diese bilden den Rahmen für die coachingimmanenten Interventionen und Prozesse. Alle Fragen repräsentieren mehr oder weniger diese Dimensionen.

1.3 Kompetenzbereiche:

Es stellt sich in einem Coaching stets die Frage: Für wie kompetent wird der Coach gehalten. Dies erfassen wir in den fünf Kompetenzbereichen (Fachkompetenz, Feldkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Personale Kompetenz), die Bestandteil des COATRAIN®-Konzeptes sind. Die Kompetenzbereiche stellen gleichzeitig eine Konkretisierung einer der o.g. Qualitätsebenen dar, nämlich der Prozessqualität. Salopp gesagt: Je kompetenter der Coach, desto besser der Prozess.

Coaching-Quality-Indicator

1.4 COATRAIN®-Prinzipien:

COATRAIN® postuliert in seinem Konzept und seiner Außendarstellung unterschiedliche Prinzipien. Es stellt sich natürlich die Frage: Werden diese im Coaching gelebt und eingehalten? Die COATRAIN®-Prinzipien durchziehen den gesamten Fragebogen mit dem Ziel, diejenigen Werte, die von COATRAIN® als handlungsleitend im Coaching betrachtet werden, zu bewerten.

1.5 Gesamtzufriedenheitsscore:

Gesamtzufriedenheitsscores werden zu den folgenden Bereichen ermittelt:

- Vorgehensweise (Strukturqualität)
- Methodische und fachliche Kompetenzen des Coaches (Prozessqualität)
- Beziehung (Prozessqualität)
- Wirkung des Coachings (Ergebnisqualität)

1.6 Fremd- und Eigenbewertung:

Der Fragebogen wurde in einer Version für den Coachee und einem Parallelbogen für den Coach entwickelt, um die Bewertungen beider am Coaching beteiligten Personen zu ermitteln. Aufgrund der doppelten Beurteilung des selben Coachingprozesses aus unterschiedlichen Perspektiven kann die Validität des Erhebungsinstruments erhöhen.

2. Die Qualitätsebenen

Die Itemdimensionen des Evaluationsbogens wurden auf der Grundlage der Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung von Hess & Roth (2001) definiert, in der professionelle Coaches zu Erfolgskriterien von Coaching befragt wurden. Die Grundlage bildet dabei ein mehrdimensionaler Qualitätsbegriff (vgl. Donabedian 1982), der die folgenden Qualitätsmerkmale definiert:

2.1 Strukturqualität

Die Strukturqualität betrifft alle Ausstattungsdimensionen, wie personelle, materielle und räumliche Ausstattungen, die als Voraussetzung für die Umsetzung der Prozessqualität betrachtet werden. Im vorliegenden Fragebogen wurde diese Definition von Donabedian (1982) um den Aspekt der strukturellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen (Arbeitsvertrag, Zielvereinbarung), der Motivation des Klienten sowie der Coach-Klient-Beziehung erweitert. Hess und Roth gehen davon aus, dass diese allgemeinen Rahmenbedingungen die notwendige Voraussetzung für einen erfolgreichen Coachingprozess bilden.

Personelle Rahmenbedingungen

- Person des Coaches: Die personellen Voraussetzungen aufseiten des Coaches betrifft in erster Linie die Ausprägung der Kompetenzen, die für ein professionelles Coaching erforderlich sind. Da diese Kompetenzen in der Beurteilung durch den Coachee jedoch schwerlich auf struktureller Ebene, sondern lediglich auf *operationaler Ebene* (d.h. in der Umsetzung) gemessen werden können, werden sie im Fragebogen unter dem Aspekt der Prozessqualität erhoben.
- Person des Klienten: Voraussetzungen für einen positiven Verlauf des Coachings auf Klientenseite sind z.B. Freiwilligkeit, Veränderungsbereitschaft, Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit und zeitlichem Aufwand, Bereitschaft Emotionen zuzulassen, Verantwortungsübernahme.

All diese Aspekte betreffen die motivationalen Voraussetzungen des Klienten, d.h. die innere Bereitschaft des Klienten, sich auf den Coachingprozess einzulassen und aktiv an seinem Gelingen mitzuwirken; sie werden daher im Fragebogen in der Unterskala „Motivation“ zusammengefasst.

Coaching-Quality-Indicator

- Beziehung zwischen Klient und Coach: Die Coach-Klient-Beziehung ist eine fundamentale Voraussetzung für den Erfolg des Coachings. Wichtige Qualitäts-Kriterien sind hierbei: Vertrauen, Akzeptanz, Sympathie, Offenheit, Gleichwertigkeit, Ehrlichkeit.

Im Fragebogen werden diese Kriterien in der Unterskala „Beziehung“ zusammengefasst.

Inhaltliche Rahmenbedingungen

- Auf der Unterskala „inhaltliche Rahmenbedingungen“ wird im Fragebogen die Klärung der Arbeitsbedingungen und inhaltlichen Voraussetzungen zu Beginn des Coachings festgestellt. Dazu gehört die Regelung aller organisatorischen und administrativen Fragen (Regelungen bei Absage; ggf. Klärung der Berichterstattung gegenüber Dem Auftraggeber; Klärung der Coachingdauer etc.) sowie die Auftrags- und Zielklärung (Klärung der Ausgangssituation, Zielformulierung und –Konkretisierung) im Erstgespräch. Darüber hinaus zählt die Besprechung der Erwartungen vonseiten des Klienten an das Coaching, die Klärung der persönlichen Tabuzonen sowie die Vereinbarung von „Spielregeln“ und nicht zuletzt die Klärung der Rollen zwischen Coach und Coachee (und damit die Betonung der Selbstverantwortung des Coachees) zu den inhaltlichen Rahmenbedingungen des Coachingprozesses.
- Strukturelle Rahmenbedingungen: Die strukturellen Voraussetzungen umfassen die materielle und räumliche Ausstattung sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen, wie die Betreuung des Klienten vor Ort und zwischen den Sitzungen sowie Terminregelungen etc.

2.2 Prozessqualität

Die Prozessqualität umfasst den gesamten Coachingprozess, d.h. die Aktivitäten im Coaching, die zur Erreichung eines bestimmten Ziels beitragen sollen. Die Prozessqualität wird bestimmt von den verschiedenen Kompetenzbereichen des Coaches (s.u.). Im Fragebogen wird die Prozessqualität darüber abgefragt, wie sich die verschiedenen Erscheinungsformen der Coachingkompetenzen im Verlauf des Coachingprozesses äußern.

2.3 Ergebnisqualität

Die Ergebnisqualität beschreibt den Erfolg des gesamten Coachingprozesses. Im Vordergrund steht dabei die Zielerreichung, der Lernerfolg und der Transfer der Ergebnisse (d.h. die Nützlichkeit der erreichten Ergebnisse im Anwendungskontext). Im Fragebogen wird der Coachingerfolg mit Hilfe der COATRAIN[®]-Ressourcenpyramide ermittelt, die unterschiedliche psychische Ebenen definiert, auf der Veränderungen hervorgerufen werden können.

2.4 Die COATRAIN[®]-Ressourcenpyramide

Die Ergebnisqualität des Coachings wird im Fragebogen in Anlehnung an die COATRAIN[®]-Ressourcenpyramide evaluiert. Die COATRAIN[®]-Ressourcenpyramide wurde in Anlehnung an die Lernebenen von Bateson (1980) entwickelt. Sie dient der Beschreibung der Persönlichkeitsbereiche, auf denen eine Veränderungen stattfinden kann und umfasst folgende Ebenen:

- die Umgebung
- die Verhaltensebene
- die Fähigkeitsebene
- der Emotionsebene
- die Ebene der Glaubens- und Grundsätze, Werte und Prinzipien
- die Ebene der Rolle und Identität
- die Ebene der persönlichen Mission und Zugehörigkeit.

Auf der Grundlage der COATRAIN[®]-Ressourcenpyramide wird in der Ergebnisevaluation des Coachings untersucht, ob Veränderungen auf den in der Pyramide definierten Ebenen hervor-

Coaching-Quality-Indicator

gerufen werden konnten und somit unbewusste und ungenutzte Ressourcen und Potenziale des Coachees ins Bewusstsein gebracht werden konnten.

3. Die Kompetenzbereiche

Hier geht es um die Erhebung der Qualifikation des Coaches für seine Coaching-Tätigkeit. Sie wird über die fünf Kompetenzbereiche Fach-, Methoden-, Feldkompetenz sowie soziale und persönliche Kompetenz erfasst. Die Ausprägung der Kompetenzen beim Coach gehört zu den (personellen) Rahmenbedingungen des Coachings. Wären die Kompetenzen unabhängig davon zu messen, wie der Coach sie im Coaching nutzt, wären sie der Strukturqualität zuzurechnen. Sichtbar werden die Coachingkompetenzen jedoch in der Gestaltung des Coachingprozesses, so dass sie unter dem Aspekt Prozessqualität empirisch erhoben werden. Im Folgenden wird beschrieben, was unter den verschiedenen Kompetenzbereichen zu verstehen ist.

3.1 Fachkompetenz

Fachkompetenz ist das für die Ausübung einer Tätigkeit erforderliche fachliche Wissen. Es umfasst sowohl theoretische Kenntnisse als auch praktisch anwendbares Handlungswissen. Die fachlichen Kompetenzen können vielfach in Form von zertifizierten Qualifikationen nachgewiesen werden.

Im Coaching beinhaltet die Fachkompetenz zum einen psychologische Kenntnisse (d.h. Wissen über das Erleben und Verhalten von Menschen) und deren Einordnung in wissenschaftliche Modelle und Theorien sowie das Wissen über therapeutische und pädagogische Schulen (inkl. der zugrunde liegenden Menschenbilder).

Zum anderen fallen unter die fachliche Kompetenz eines Coachings Kenntnisse über gruppen- und teambezogene Prozesse sowie das für berufliches Coaching erforderliche Wissen über Aufbau- und Ablauforganisation in Unternehmen, Managementprozesse und Führungskonzepte aus Theorie und Erfahrung.

3.2 Methodische Kompetenz

Die Methodenkompetenz beschreibt das Können einer Person. Sie umfasst die Fähigkeit, verschiedene Methoden zur Erledigung einer Aufgabe/Fragestellung einzusetzen. Die Auswahl der für die Erreichung eines Ziels (z.B. der Problemlösung) geeigneten Methode erfolgt in Abhängigkeit vom Anliegen, der Person und der Situation. Im Coaching werden darunter z.B. Frage-, Moderationstechniken, Kommunikationsverhalten, Visualisierungstechniken sowie Interventionsmethoden aus unterschiedlichen Bereichen der Psychotherapie und diagnostische Verfahren (Tests, Interviews, Beobachtungen etc.) gefasst.

3.3 Feldkompetenz

Unter Feldkompetenz ist die Kenntnis eines Arbeitsgebietes, Branchen und Unternehmen im Sinne der „beruflichen Wirklichkeit“ zu verstehen. Im Coaching beschreibt Feldkompetenz die Fähigkeit des Coaches, die inhaltlichen, sozialen und strukturellen Arbeitsbedingungen des Coachees (in dessen spezifischen Tätigkeitsfeld) einzuschätzen und in der Bearbeitung der Coachingthemen zu berücksichtigen. Sie erleichtert das Verständnis und den Umgang mit dem berufsspezifischen Sprachgebrauch, ermöglicht die Wahrnehmung und Beurteilung der objektiven beruflichen Gegebenheiten des Coachees und hilft, dessen Denken, Fühlen und Handeln im Berufskontext zu erkennen und zu verstehen und dies in der Gestaltung der im Coaching angelegten Veränderungsprozesse zu berücksichtigen.

3.4 Soziale Kompetenz

Coaching-Quality-Indicator

Die Sozialkompetenz umfasst alle analogen zwischenmenschlichen und kommunikativen Fähigkeiten, die uns erst die Kooperation mit anderen ermöglichen. Dazu gehören z.B. das Vermögen sich in das Gegenüber einzufühlen und Gefühle zu reflektieren, aktives Zuhören, die Fähigkeit zur Authentizität, Kongruenz, Empathie etc. Sozialkompetenz geht über das reine Wissen hinaus und zeigt sich durch das konkrete Tun und Handeln im Kontakt mit einzelnen Personen und Gruppen.

3.5 Persönliche Kompetenz

Die persönliche Kompetenz bezieht sich auf die „Reife“ der Persönlichkeit des Coaches. Neben der Berufs- und Lebenserfahrung beinhaltet die persönliche Kompetenz insbesondere die Kenntnis und den bewussten Umgang mit den eigenen Stärken und Schwächen, eine realistische Selbstwahrnehmung und die Fähigkeit zur kritischen Selbstreflexion, sowie Lernbereitschaft und Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen und anderen Ansichten.

4. Die COATRAIN®- Prinzipien:

Vor dem Hintergrund des COATRAIN®-Coachingansatzes, der über die formale Klärung von Ziel, Strategien, Handlungsweisen und Ergebnissen hinausgeht und die Beweggründe menschlichen Handelns zum Verständnis von Verhaltensmustern, Gefühlen und Motiven zu Verstehen sucht, wird mit der Dimension der COATRAIN®-Prinzipien untersucht, ob der Coach das Coaching nach den folgenden COATRAIN®-Prinzipien gestaltet hat:

- Freiwilligkeit
- Vertrauen/Diskretion
- Selbstverantwortlichkeit
- Selbstbestimmung
- Wertschätzung
- Authentizität
- Intensität
- Solidarität
- Führung

5. Die Gesamtzufriedenheit

Zusätzlich zur Erhebung der Qualität des Coachings wird die subjektive Zufriedenheit des Coaches mit dem Coaching im Hinblick auf die verschiedenen Qualitätsebenen erhoben. Die Zufriedenheitsskala setzt sich aus Fragen zur Zufriedenheit über die folgenden Aspekte zusammen:

- Arbeitsbedingungen im Coaching (Strukturqualität)
- Beziehung zwischen Coach und Coachee (Strukturqualität)
- Fachkompetenz des Coaches (Prozessqualität)
- Methodenkompetenz des Coaches (Prozessqualität)
- Feldkompetenz des Coaches (Prozessqualität)
- Soziale Kompetenz des Coaches (Prozessqualität)
- Persönliche Kompetenz des Coaches (Prozessqualität)
- Wirkung des Coachings (Ergebnisqualität).

Coaching-Quality-Indicator

6. Fremd- und Eigenbewertung

Die Fragebogenversion für den Coachee wird mit einer Version für den Coach parallelisiert. Dies ermöglicht eine Gegenüberstellung der subjektiven Wahrnehmung des Coachingsprozesses sowohl aus der Perspektive des Coachees als auch aus der des Coaches. Durch die Parallelisierung ist es möglich sowohl Homogenität als auch Diskrepanzen in der Wahrnehmung des Coachingprozesses zu explorieren. Der Vergleich beider Wahrnehmungsebenen kann weiteren Aufschluss über die Qualität und Effektivität des Coachings geben.

Coaching-Quality-Indicator

7. Aufbau des Fragebogens – Qualitätsebenen und Itemdimensionen

7.1. Den verschiedenen Qualitätsebenen wurden folgende Itemdimensionen zugeordnet:

Qualitätsebene	Itemdimension
Strukturqualität	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Rahmenbedingungen Beispiel-Item: <i>„Gemeinsam identifizierten wir zu Beginn des Coachings Faktoren, die die Zielerreichung gefährden können.“</i> • Strukturelle Rahmenbedingungen Beispiel-Item: <i>„Außerhalb der Coachingsitzungen fand eine gute Betreuung statt.“</i> • Motivationale Faktoren Beispiel-Item: <i>„Ich sah im Coaching die Möglichkeit, auch emotionale Aspekte meines Verhaltens zu beleuchten.“</i> • Beziehung Beispiel-Item: <i>„Mein Coach und ich sind uns als gleichberechtigte Partner begegnet.“</i>
Prozessqualität	<ul style="list-style-type: none"> • Methodenkompetenz Beispiel-Item: <i>„Mein Coach versuchte statt vorschnelle Lösungen zu finden das Problemfeld mit mir gemeinsam zu präzisieren.“</i> • Feldkompetenz Beispiel-Item: <i>„Mein Coach verfügte über Kenntnisse aus meinem beruflichen Kontext.“</i> • Fachkompetenz Beispiel-Item: <i>„Der thematische Input zu meinen Fragestellungen hat mich weitergebracht.“</i> • Sozialkompetenz Beispiel-Item: <i>„Um mich bzw. mein Anliegen wirklich zu verstehen, hat mein Coach mir stets aufmerksam zugehört.“</i> • Persönliche Kompetenz Beispiel-Item: <i>„Mein Coach stand meinen Ansichten offen gegenüber, auch wenn sie von seinen abwichen.“</i>
Ergebnisqualität	<ul style="list-style-type: none"> • Lernerfolg / Entwicklung (Ressourcenpyramide) Beispiel-Items: <i>„Meine Kollegen haben bemerkt, dass ich mich durch das Coaching anders verhalte.“ (Verhalten)</i> <i>„Durch das Coaching kann ich die Hintergründe (Motive und Prinzipien) meines Verhaltens besser erkennen.“</i> • Transfer/Effektivität Beispiel-Item: <i>„Ich habe ein Ziel, das sich im Verlauf des Coachings für mich persönlich als wichtig herausstellte, durch das Coaching erreichen können.“</i> • Subjektive Zufriedenheit Beispiel-Item: <i>„Meine Hoffnungen in Bezug auf das Coaching haben sich voll erfüllt.“</i>

Coaching-Quality-Indicator

Im Folgenden werden die Items des Coaching-Evaluationsbogens mitsamt ihrer Zuordnung zu den Itemdimensionen sowie den zugrunde liegenden Qualitätsebenen dargestellt. Zusätzlich ist die Polung der verschiedenen Items gekennzeichnet: Ist ein Item negativ gepolt (mit einem Minuszeichen markiert), heißt dies, dass eine *negative* Antwort eine positive Ausprägung auf der fraglichen Dimension kennzeichnet. Ist ein Item positiv gepolt (mit Pluszeichen markiert), so heißt dies, dass eine positive Ausprägung auf der fraglichen Dimension durch eine *positive* Antwort abgebildet wird.

7.2 Strukturqualität - „Was brauchen wir für ein Coaching?“

Nr.	Polung	Item	Dimension
1	+	Mein Coach hat zu Beginn des Coaching eine Klärung meines Anliegens vorgenommen.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
2	+	Gemeinsam mit meinem Coach habe ich mein Ziel, das ich im Rahmen des Coachings erreichen will, konkret festgelegt.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
3	-	Meine Erwartungen an das Coaching konnte ich zu Beginn des Coachings nicht zum Ausdruck bringen.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
4	+	Ich wurde vor dem Coaching über Dauer des Coachingprozesses in Kenntnis gesetzt.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
5	-	Mein Coach hat vor Beginn des Coachings keine klaren Vereinbarungen über Schweigepflicht und „Spielregeln“ mit mir getroffen.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
6	+	. Mein Coach hat mich vor dem Coaching über seinen Coachingansatz (Menschenbild, Werte und Verständnis von Coaching) informiert.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
7	+	Meine Tabuzonen wurden zu Beginn des Coachings definiert.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
8	+	Gemeinsam identifizierten wir zu Beginn des Coachings Faktoren, die die Zielerreichung gefährden können.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
9	-	Mein Coach hat mich nicht über die im Coaching angewandten Methoden informiert.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
10	+	Außerhalb des Coachings fand eine gute Betreuung statt.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
11	+	Insgesamt gesehen bin ich mit der Vorgehensweise meines Coachs sehr zufrieden.	Inhaltliche Rahmenbedingungen
12	+	Meine Teilnahme am Coaching war freiwillig.	Motivationale Faktoren - Freiwilligkeit
13	+	Ich hatte klare Vorstellungen darüber, was mich im Coaching erwartet.	Motivationale Faktoren - Selbstbestimmung
14	+	Ich war bereit mich im Rahmen des Coachings auf Veränderungen einzulassen	Motivationale Faktoren - Freiwilligkeit
15	+	Ich wusste zu Beginn des Coachings, dass der Erfolg des Coachings von meiner Bereitschaft zur Mitarbeit abhängt.	Motivationale Faktoren - Selbstverantwortung
16	+	Ich sah im Coaching die Möglichkeit, auch emotionale Aspekte meines Verhaltens zu beleuchten.	Motivationale Faktoren - Intensität

Coaching-Quality-Indicator

Nr.	Polung	Item	Dimension
17	-	Der Umgang zwischen mir und meinem Coach war nicht von Offenheit geprägt.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Wertschätzung
18	+	Ich fühlte mich als Person stets von meinem Coach geachtet.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Wertschätzung
19	+	Ich konnte im Coaching so sein wie ich bin.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Wertschätzung
20	-	Mein Coach war mir gegenüber nicht authentisch.	Beziehung zwischen Coach und Klient – Authentizität
21	+	Ich konnte stets eine echte Teilnahme meines Coaches an meinen Anliegen wahrnehmen.	Beziehung zwischen Coach und Klient – Authentizität
22	+	Mein Coach hat seine Haltungen und Positionen klar vertreten.	Beziehung zwischen Coach und Klient – Authentizität
23	+	Ich und mein Coach sind uns als gleichberechtigte Partner/innen begegnet.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Selbstverantwortung
24	-	Die Verantwortung für die Arbeitsbeziehung im Coaching lag ausschließlich bei meinem Coach.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Selbstverantwortung
25	-	Im Verlauf des Coachingprozesses nahm die Abhängigkeit von meinem Coach zu.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Selbstverantwortung
26	+	Ich fühlte mich bei meinem Coach aufgehoben.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Vertrauen
27	+	Ich konnte meinem Coach vertrauen.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Vertrauen
28	+	Ich wusste, dass die Inhalte des Coachings diskret behandelt werden.	Beziehung zwischen Coach und Klient - Vertrauen
29	+	Insgesamt gesehen bin ich mit der Beziehung zwischen mir und meinem Coach sehr zufrieden.	Gesamtzufriedenheit - Beziehung

Coaching-Quality-Indicator

7.2. Prozessqualität - „Wie machen wir das?“

Nr.	Polung	Item	Dimension
30	+	Ich vertraute den fachlichen Kenntnissen meines Coaches.	Fachkompetenz
31	-	Mein Coach hat mich in seiner Arbeitsweise nicht überzeugt.	Fachkompetenz
32	+	Der thematische Input zu meinen Fragestellungen hat mich weitergebracht.	Fachkompetenz
33	+	Mein Coach hat mich auf Nachfrage über seine angewandten Methoden aufgeklärt.	Methodenkompetenz
34	+	Die im Coaching angewandten Methoden variierten in Abhängigkeit meines Anliegens.	Methodenkompetenz
35	+	Mein Coach verfügte über Kenntnisse aus meinem beruflichen Kontext.	Feldkompetenz
36	-	Mein Coach war nicht in der Lage verschiedene Perspektiven meines beruflichen Kontextes einzunehmen.	Feldkompetenz
37	+	Mein Coach bezog selbst auch Stellung zu meinen Anliegen.	Fachkompetenz – Führung
38	+	Wenn ich nicht weiter wusste, half mir die Führung meines Coaches weiter.	Fachkompetenz – Führung
39	+	Mein Coach und ich zogen während des Coachings Zwischenresumées, um zu sehen wie weit wir meinen Zielen näher gekommen sind.	Fachkompetenz – Struktur
40	-	Mein Coach versuchte nicht statt vorschnelle Lösungen zu finden das Problemfeld mit mir gemeinsam zu präzisieren.	Methodenkompetenz
41	+	Mein Coach hat mich über Fragen angeregt selbst Lösungen im Prozess zu entwickeln.	Methodenkompetenz
42	+	Mein Coach gab mir stets klare Rückmeldung.	Fachkompetenz - Führung
43	+	Insgesamt gesehen bin ich mit den methodischen und fachlichen Kompetenzen meines Coaches sehr zufrieden.	Gesamtzufriedenheit – methodische und fachliche Kompetenzen

Coaching-Quality-Indicator

7.3 Ergebnisqualität - „Was soll dabei herauskommen?“

Nr.	Polung	Item	Dimension
44	+	Im Rahmen des Coachings konnte ich „eingefahrene Gleise“ verlassen.	Ressourcenpyramide - Verhalten
45	+	Mein Coach hat mich auch gefühlsmäßig im Coachingprozess begleitet.	Ressourcenpyramide - Umgebung
46	+	Durch das Coaching kann ich mein Verhalten bewusster wählen.	Ressourcenpyramide - Verhalten
47	-	Im Coaching konnte ich keine neuen Verhaltensweisen erproben.	Ressourcenpyramide - Verhalten
48	+	Meine Kollegen haben bemerkt, dass ich mich durch das Coaching anders verhalte.	Ressourcenpyramide - Verhalten
49	+	Durch das Coaching konnte ich neue Formen des emotionalen Ausdrucks erlernen.	Ressourcenpyramide - Verhalten
50	+	Durch meinen Coach habe ich neue mir bisher unbekannte Ressourcen entdecken können.	Ressourcenpyramide - Fähigkeiten
51	+	Ich bin mir meiner Stärken und Schwächen deutlicher bewusst.	Ressourcenpyramide - Fähigkeiten
52	-	In den Coachings konnte ich den Motiven meines Denkens und Handelns nicht auf den Grund gehen.	Ressourcenpyramide - Werte, Prinzipien
53	+	Meine Werte und Grundsätze wurden mir im Rahmen des Coachings bewusster.	Ressourcenpyramide - Werte
54	+	Durch das Coaching kann ich die Hintergründe (Motive und Prinzipien) meines Verhaltens besser erkennen.	Ressourcenpyramide - Werte
55	-	Durch das Coaching bin ich der Frage nach meiner (beruflichen) Identität nicht näher gekommen.	Ressourcenpyramide - Identität/Rolle
56	+	Mit Hilfe des Coachings konnte ich meine (persönliche/berufliche) Rolle und Identität umfassend erkunden.	Ressourcenpyramide Identität/Rolle
57	+	Das Coaching hat mir ermöglicht, den Sinn meines Handelns zu reflektieren.	Ressourcenpyramide - Sinn, Zugehörigkeit
58	+	Durch das Coaching ist mir der Sinn meines Lebens bewusster geworden.	Ressourcenpyramide – Sinn, Zugehörigkeit
59	+	Ich weiß jetzt, wer ich bin und was ich will hier auf Erden.	Ressourcenpyramide – Sinn, Zugehörigkeit
60	+	Ich fühle mich durch das Coaching zufriedener und in meinem Anliegen entlastet.	Transfer – Effektivität
61	-	Die im Coaching erarbeiteten Inhalte konnte ich nicht in meinen Arbeitsalltag integrieren.	Transfer – Effektivität
62	+	Ich habe ein Ziel, das sich im Verlauf des Coachings für mich persönlich als wichtig herausstellte, durch das Coaching erreichen können.	Transfer – Effektivität
63	+	Was ich wollte, habe ich mit Hilfe des Coachings erreichen können.	Transfer – Effektivität
64	+	Was ich im Coaching erfahren habe, wird mein Handeln im Alltagsgeschäft auf neue Weise prägen und bestimmen.	Transfer – Effektivität
65	+	Insgesamt gesehen bin ich mit der Wirkung des Coachings sehr zufrieden.	Gesamtzufriedenheit - Wirkung

Coaching-Quality-Indicator

8. Auswertungsdesign:

Die Items werden auf einer sechsstufigen Skala zwischen 1 (trifft gar nicht zu) und 6 (trifft absolut zu) beantwortet. Die Werteverteilung für Items mit einer positiven Polung wird wie folgt vorgenommen: trifft absolut zu =6, trifft ziemlich zu =5, trifft eher mehr zu = 4, trifft eher weniger zu = 3, trifft kaum zu= 2 und trifft gar nicht zu=1.

Bei negativ gepolten Items erfolgt die Verteilung genau umgekehrt.

8.1 Empirische Überprüfung

Die Datenanalyse erfolgt computerunterstützt mit dem Statistik-Programmpaket SPSS für Windows, Version 10.0 (Bühl & Zöfel 2000).

Bei den Skalen handelt es sich um eine Neuentwicklung, so dass eine testtheoretische Analyse der a priori formulierten Konstrukte notwendig ist. Diese wird im Folgenden dargestellt.

8.1.1 Dimensionalitätsüberprüfung und Variablenreduktion

Bei der Skalenentwicklung wurden bereits mehrere Dimensionen aufgrund theoretischer Überlegungen als Teilkonstrukte von Wirkfaktoren des Coachings definiert. Zur empirischen Überprüfung, ob mit den Items ein Merkmal oder mehrere Konstrukte operationalisiert werden, wird eine Faktorenanalyse gerechnet.

8.1.2 Subskalenbildung

Das jeweils inhaltlich Gemeinsame der Items der einzelnen Faktoren fassen die Skalenbezeichnungen zusammen.

8.1.3 Gesamtscorebildung

Auf der Basis der empirisch geprüften Subskalen werden die einzelnen Kennwerte (z.B. Mittelwerte) über die verschiedenen Dimensionen ermittelt. Diese bilden die Grundlage für die Erstellung eines Profils, das die unter 1. definierten Bereiche abbildet.

8.2 Auswertungstools für die einzelnen Dimensionen

Auf der Grundlage der unter 8.1.2 beschriebenen Subskalen erfolgt eine Darstellung der Daten in folgenden Bereichen:

8.2.1 Zufriedenheitsspinne

Die einzelnen Dimensionen des Fragebogens (vgl. 1.4) werden graphisch in Form einer „Spinne“ dargestellt. Die Gegenüberstellung der jeweiligen Bewertungen von Coach (Fremdbewertung) und Coachee (Selbstbewertung) werden jeweils in einer Spinne abgebildet.

8.2.2 Kompetenzspinne

Die einzelnen Kompetenzbereiche (vgl. 2.2) werden graphisch in Form einer „Spinne“ dargestellt. Die Gegenüberstellung der jeweiligen Bewertungen von Coach (Fremdbewertung) und Coachee (Selbstbewertung) werden jeweils in einer Spinne abgebildet.

8.2.3 Qualitätsebenen

Die einzelnen Qualitätsebenen des Coachings (vgl. 2.1) werden graphisch in Form einer „Spinne“ dargestellt. Die Gegenüberstellung der jeweiligen Bewertungen von Coach (Fremdbewertung) und Coachee (Selbstbewertung) werden jeweils in einer Spinne abgebildet. (evtl. auch mit Balkendiagrammen)