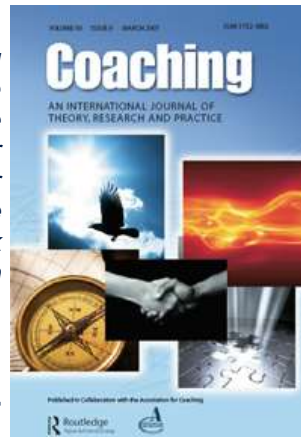


Coaching is effectief, maar WAT maakt coaching effectief?

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



Titel: Autonomy support, relationship satisfaction and goal focus in the coach-coachee relationship: which best predicts coaching success?

Auteur(s): Grant, A. M. (2013)

Bron: Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 7, 18-38.

Door: Richta Jntema

Coaching is effectief, maar WAT maakt coaching effectief?

Inleiding

Meerdere onderzoeken hebben al aangetoond dat coaching effectief is. De vraag wát coaching effectief maakt is echter minder onderzocht. Onderzoek naar de effectiviteit van therapie wijst uit dat de kwaliteit van de relatie tussen therapeut en cliënt een belangrijke voorspeller is voor de effectiviteit van therapie. De vraag rijst of ditzelfde opgaat voor coaching. Anthony Grant heeft hier onderzoek naar gedaan. Hij wilde niet alleen weten óf de coach-coachee relatie een belangrijke voorspeller is voor de effectiviteit van coaching, maar ook wat de impact is van verschillende aspecten van deze relatie. Hij heeft in zijn onderzoek onderscheid gemaakt tussen vier aspecten van de coach-coachee-relatie:

- Het geven van steun aan de coachee (empathie, waardering, vertrouwen)
- De tevredenheid van de coachee met de coach-coachee-relatie
- De mate waarin de ervaren coach-coachee-relatie voor de coachee gelijk was aan het eigen ideaalbeeld van de coach-coachee-relatie
- De doelgerichtheid in de coach-coachee-relatie

Onderzoeksmethode

Participanten

Coaches in het onderzoek waren 49 deelnemers aan een postmasteropleiding in coachingspsychologie (36 vrouwen en 13 mannen met een gemiddelde leeftijd van 37 jaar). Allen hadden werkervaring op het gebied van coaching voorafgaand aan de start van de postmasteropleiding. Tijdens de postmasteropleiding hebben deze coaches nog extra training ontvangen op het gebied van coaching.

Coachprogramma

Het coachprogramma was gebaseerd op de oplossingsgerichte en cognitief-gedragsmatige benadering en bestond uit vier één-op-één-coachgesprekken verspreid over een periode van 10-12 weken. Elk gesprek duurde 45-60 minuten.

Design en uitkomstmaten:

Voorafgaand aan en direct na de coaching is de score van de coachee berekend op de volgende uitkomstmaten:

- Succes van coaching (Goal Attainment Scaling; GAS; Spence, 2007)
- Psychologisch welbevinden van de coachee (Psychological Wellbeing Scale; PWS; Ryff, 1995)
- Depressie, angst en stress klachten van de coachee (Depression Anxiety and Stress Scale; DASS-21; Lovibond & Lovibond, 1995)
- Zelfinzicht van de coachee (Insight Sub-scale van de Selfreflection and Insight Scale, Grant, Franklin & Langford, 2002)
- Coach-coachee-relatie:
 - Ervaren steun in de relatie (aangepaste versie van Deci and Ryan's Perceived Autonomy Support Scale; PASS, 2005).
 - Tevredenheid met de relatie (score op de vraag 'I was very satisfied with the relationship that I had with my coach')
 - Overeenkomst met het ideaalbeeld van de relatie. Coachees werden gevraagd antwoord te geven op de vraag wat voor soort relatie ze met graag met hun coach zouden willen hebben. Vervolgens werd hen gevraagd om op een schaal aan te geven in welke mate de eigen coach aan deze ideaalomschrijving voldoet.
 - Doelgerichtheid in de relatie (Goal-focused Coaching Skills Questionnaire; GCSQ; Grant & Cavanagh, 2007)

Resultaten en discussie

In dit onderzoek is eerst de effectiviteit van het coachprogramma aangetoond. Dit was nodig voordat verklarende factoren voor de effectiviteit bestudeerd konden worden. Resultaten van het onderzoek laten zien dat het coachprogramma het meest effectief was als het gaat om het bereiken van persoonlijke doelen van de coachee (goal attainment). Daarnaast heeft het coachprogramma ook significant bijgedragen aan het vergroten van het zelfinzicht en het psychologisch welbevinden van de coachee en zijn stress- en angstklachten significant verminderd. Er is geen effect gevonden op het verminderen van depressieve klachten.

De vragen die in dit onderzoek centraal staan is

- 1) óf de coach-coachee-relatie voorspellend is voor de effectiviteit van coaching en
- 2) welke aspecten van de coach-coachee-relatie het meest voorspellend zijn voor deze effectiviteit.

In antwoord op de eerste onderzoeksvraag laat dit onderzoek zien dat de coach-coachee-relatie **alleen** voorspellend is voor het bereiken van persoonlijke doelen van de coachee. Het gaat daarbij om drie van de vier aspecten van de relatie: ervaren steun, overeenkomst met het ideaalbeeld en doelgerichtheid.

In antwoord op de tweede onderzoeksvraag toont dit onderzoek aan dat een doelgerichte relatie het meest bijdraagt aan het succes van coaching, meer dan bijvoorbeeld een steunende relatie. Grant bespreekt dat dit

in tegenspraak is met onderzoek naar therapie waarin een steunende relatie belangrijker wordt gevonden voor de effectiviteit van therapie dan methoden en technieken, zoals doelgerichtheid. Op basis van dit onderzoek stelt Grant dat theorie en techniek belangrijker zijn in coaching dan in therapie en dat doelen en het begeleiden van coachees in het bereiken van deze doelen meer centraal staat in coaching dan in therapie.

Coach-coachee-relatie geen goede voorspeller

Een contra-intuïtief resultaat was dat tevredenheid met coach-coachee-relatie geen voorspeller was voor coaching-succes. Dit heeft implicaties voor de praktijk van coaching omdat veel coaches juist tevredenheid met de relatie gebruiken om de impact van hun coaching aan te tonen. Op grond van dit onderzoek lijkt tevredenheid echter niet de beste keuze te zijn om de impact van coaching aan te tonen.

Grant pleit ervoor dat coaches eerder goal attainment scaling dan tevredenheid gaan gebruiken als uitkomstmaat voor coaching. Deze schaal is ook opgenomen in de Coaching Monitor van de NOBCO, meer weten over dit meet-instrument van de NOBCO? Klik hier: [Coaching Monitor](#).

--

Drs. Richta IJntema is lid van de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek van de NOBCO, universitair docent bij de afdeling Sociale en Organisatiepsychologie aan de Universiteit van Utrecht. Richta is registerpsycholoog NIP/Arbeid en Organisatie, geaccrediteerd psycholoog-coach (International Society for Coaching Psychology) en EuroPsy.

Het volledige Engelse artikel is hier gratis beschikbaar. [Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice](#)

Anthony Grant geeft op 2 juli 2015 een lezing in Amsterdam, zie hier voor de details: [NIP Coaching Psychology](#)