

The 'Greatest Ever' coaching outcome research (2013)

In 2013 heeft R&A meegedaan aan de 'Greatest Ever' coaching outcome research van Professor E. de Haan in samenwerking met Ashridge Centre for Coaching in Engeland.

15 cliënten van R&A waren bereid om mee te doen aan dit Engelstalig onderzoek. Cliënt en coach vulden onafhankelijk van elkaar vragenlijsten in over

- 1) de kwaliteit van de coachingwerkrelatie (coaching relationship),
- 2) de verwachting van zelfwerkzaamheid ten aanzien van die behaalde resultaten (self-efficacy).
- 3) de ervaren resultaten (coaching outcomes)

Naast een voorlopig algemeen rapport over de bevindingen van het onderzoek waar een paar duizend coaches van 14 verschillende culturen aan meededen, kreeg R&A een eerste terugkoppeling over de therapeutische werkrelatie, de self-efficacy en de uitkomsten.

1) De coachingwerkrelatie

Uit dit onderzoek blijkt dat de coaching-werkrelatie de sterkste voorspeller is voor de uitkomst van de begeleiding.

De kwaliteit werkrelatie kan worden gedefinieerd als de kwaliteit van samenwerking tussen de cliënt en de professionele en analyserende kant van de coach. Bordin ^[8] beschrijft deze werkrelatie (werkalliantie) als bestaande uit drie delen: de taken, de doelstellingen, en het vertrouwen in de relatie.

1. ZKM coach en cliënt moeten het eens moeten zijn over de taken die nodig zijn om de doelstellingen van de cliënt te bereiken.
2. De doelen zijn wat de cliënt hoopt te krijgen als resultaat van de het coachingtraject, en moeten gebaseerd zijn op vraag- of probleemstelling van de cliënt .
3. Het vertrouwen in de werkrelatie betreft het vertrouwen en een gevoel van zekerheid dat de gekozen taken de cliënt dichterbij zijn of haar specifieke doelen zal brengen.

Uit dit onderzoek blijkt wederom dat de werkrelatie een sterke voorspeller is voor de uitkomst van begeleiding. De wijze waarop de werkrelatie zich ontvouwt blijkt gerelateerd te zijn aan resultaten zoals cliënt die ervaart. In het algemeen, is een goede werkrelatie, een samenwerking waarin ook ruimte is voor het onderzoeken van momenten van wrijving en botsing in de samenwerking. Als deze ruimte en veiligheid er is, leidt dat tot betere resultaten dan een werkrelatie waar negatieve gevoelens van wrijving of botsing verborgen moeten blijven als deze de coach betreffen. Of een werkrelatie met een breuk die niet wordt onderkend, onderzocht of hersteld. Ook in succesvolle kortdurende trajecten zoals de ZKM, is gevonden dat momenten van wrijving en het onderzoeken daarvan bijdraagt aan het succes van de begeleiding over het geheel.

Uit de terugkoppeling die R&A ontving blijkt dat de coaches van R&A (Mirjam en Margreet) hoger scoren dan de gemiddelden op alle drie de onderdelen van het werkrelatie. Op een 10-puntschaal een **8,7** voor de kwaliteit van de werkrelatie

2) Persoonlijke Werkzaamheid

Theorie en waardering

Het begrip self-efficacy (persoonlijke werkzaamheid), dat werd geïntroduceerd door Bandura, vertegenwoordigt een kernaspect van zijn sociaal-cognitieve theorie (Bandura, 1977, 1997).

Verwachtingen van persoonlijke-werkzaamheid verwijzen naar een gevoel van persoonlijke controle over eigen acties en handelingen. Een persoon die gelooft in persoonlijke controle over zijn of haar handelen neemt een actievere rol en is meer zelfbepalend in het vormgeven van de eigen levensloop. Deze "ik –kan –het "-houding geeft een gevoel 'van-invloed-kunnen-hebben' op de omgeving. Het is de overtuiging van de mogelijkheid om uitdagende omgevingsfactoren door middel van afgestemde actie te kunnen sturen. Het kan worden beschouwd als een zelfbewuste weergave van iemands vermogen om om te gaan met bepaalde stressfactoren in het leven.

Volgens de theorie en onderzoek (Bandura, 1995), maakt het gevoel van zelfwerkzaamheid een verschil in hoe mensen zich voelen, denken en handelen. In termen van gevoel, is een laag gevoel van zelfwerkzaamheid geassocieerd met depressie, angst en hulpeloosheid. Zulke mensen hebben ook een laag zelfbeeld en pessimistische gedachten over hun prestaties en persoonlijke ontwikkeling.

Een sterk gevoel van zelfwerkzaamheid faciliteert cognitieve processen en prestaties, waaronder de kwaliteit van de besluitvorming en academische prestaties.

Als het gaat om de voorbereiding van handelen, vormen gedachten over zichzelf een belangrijk ingrediënt van het motivatie proces. De verwachting van zelfwerkzaamheid kan motivatie verhogen of verlagen. Mensen met een sterk gevoel van zelfwerkzaamheid kiezen voor meer uitdagende taken (Bandura, 1995). Ze stellen zichzelf hogere doelen en zijn meer vasthoudend in het bereiken daarvan. Handelingen worden gevormd in gedachten: mensen anticiperen ofwel optimistische ofwel pessimistische scenario's in overeenstemming met de sterkte van hun gevoel van zelfwerkzaamheid. Zodra een actie is voorgenomen, investeren personen met hoge verwachting van zelfwerkzaamheid meer moeite en blijven langer doorgaan dan degenen met een laag gevoel van zelfwerkzaamheid. Bij tegenslagen, herstellen ze sneller en behouden hun inzet voor het halen van hun doelen. Mensen met een hoog niveau van zelfwerkzaamheid zullen ook meer uitdagende taken selecteren, actiever een nieuwe situatie verkennen, of ook actiever zelf nieuwe omgevingen creëren.

Uit het onderzoek blijkt dat zowel coaches als cliënten zelf een hoog verwachtingsniveau van zelfwerkzaamheid rapporteren in het begeleidingsproces. R&A scoort hier op een 10-puntschaal een **9**.

Overigens voorspelt het verwachtingsniveau van de cliënten de uitkomsten van de coaching beter dan het verwachtingsniveau dat de coaches hebben van hun cliënten.

3) Ervaren resultaten van het coaching proces

Uit dit onderzoek blijkt dat R&A cliënten rapporteren dat zij hun doelen halen door het begeleidingsproces. R&A scoort hier op een 10-puntschaal eveneens een **9**.