

Peter Behrendt

Wirkung und Wirkfaktoren von psychodramatischem Coaching - Eine experimentelle Evaluationsstudie



Peter Behrendt
geb. 1977, Dipl. Psych., ausgebildeter Psychodrama-Therapeut und Mediator, seit 2004 freiberuflich Coaching, Moderation sowie Konzeption und Durchführung von Fortbildung und Trainings. Er konzipierte und leitete die Evaluationsstudie, die diesem Artikel zugrunde liegt¹.

Summary:

The present study investigates the process of success development in one-to-one-coaching and examines how the method of psychodrama can contribute to this process. First the four change factors are presented. They represent the four success strategies in a general psychological coaching approach that can be chosen by the coach. Second 35 one-to-one-coaching sessions are evaluated by a video-based rating-system and questionnaires that were filled in by all coaches, clients and employees of the clients. In these analyses the four change factors were shown to be critical for short- and medium-term success. In an experimentally designed assessment the psychodramatic coachings had a considerably better result than the comparative coaching. This outcome could be explained by the focus on resources and growth and the high competence of the psychodramatic coaches to set up an appreciative coaching relationship. The analyses demonstrate furthermore that the well-aimed and specific use of psychodrama methods is more fruitful than its time-extensive use as the main intervention method.

Zusammenfassung:

Diese Studie untersucht, wie Erfolg im Einzelcoaching entsteht und was Psychodrama dazu beitragen kann. Dabei werden zunächst die vier Berner Wirkfaktoren dargestellt, die im Rahmen einer allgemeinen psychologischen Coachingkonzeption die vier möglichen Erfolgsstrategien darstellen. Über Videoauswertung und schriftliche Befragung aller Beteiligten wurden 35 Einzelsitzungen evaluiert. Dabei zeigten sich die vier Wirkfaktoren tatsächlich als elementar in kurz- und mittelfristig erfolgreichen Coachingprozessen. In dem experimentellen Vergleich wurde das psychodramatische Coaching zudem wesentlich besser bewertet als das Vergleichscoaching, was durch den Ressourcen- und Wachstumsfokus sowie die sehr gute Beziehungskompetenz der Psychodramatiker erklärt werden kann. Des Weiteren zeigen die Auswertungen, dass ein dosierter und gezielter Einsatz des psychodramatischen Methodenrepertoires fruchtbarer zu sein scheint als der zeitlich umfassende Einsatz des Psychodramas als Hauptinterventionsmethode.

Dieser Artikel hat drei zentrale Anliegen. Zum einen will er praktisch arbeitenden Psychodramatikern ein wertvolles, weil in der Praxis leicht anzuwendendes, Modell zur Hand geben, mit dem sie ihre persönliche Arbeit reflektieren, strukturieren und dadurch optimieren können. Zum zweiten soll dieses Modell wissenschaftlich möglichst weitreichend fundiert sein. Durch diese allgemein-psychologische Fundierung wird ein Dialog und Wissensaustausch mit anderen Methodenkulturen ermöglicht. Drittens soll mit Hilfe von anerkannten wissenschaftlichen Forschungsmethoden überprüft werden, was das Psychodrama zu erfolgreichen Interventionen im Coaching beitragen kann und inwiefern sich sein Einsatz dementsprechend rechtfertigen und propagieren lässt.

1. Allgemeines psychologisches Coaching

Grawe konzipierte und propagierte in den 90er Jahren die Leitvorstellung einer allgemeinen psychologischen Psychotherapie (1999 a). Diese kann im Sinne von Flamme (2002, S. 210 und 212) sehr gut auf das Anwendungsfeld Coaching übertragen werden, in dem wissenschaftlich fundierte und erforschte Theorien und Konzepte bisher nicht vorhanden sind. Eine allgemeine psychologische Intervention soll sich demnach nicht mehr an schulenspezifischen Denkbarrieren und so genannten vorwissenschaftlichen Vorstellungen orientieren. Allgemeiner Maßstab solle stattdessen das werden, was in der empirischen Praxis wissenschaftlich belegbar am erfolgreichsten ist und im Rahmen der Psychologie als theoretisch fundiert gelten kann. Ein sehr ähnliches Leitbild schreibt Buer dem Psychodrama zu (1999, S. 14, 62ff). Er hebt hervor, dass „das Psychodrama durch eine durch und durch *pragmatische Grundhaltung* geprägt ist.“ Zentrales Kriterium und damit Ziel sei die Relevanz in der Praxis des Protagonisten und ob die Arbeit dort „segensreiche Früchte“ trage. Grawes Ergänzung läge damit im Rahmen der theoretischen Fundierung.

Aus seiner groß angelegten Metaanalyse und weiteren theoretischen Überlegungen folgte Grawe (Grawe, Donati und Bernauer 1994, S. 749ff; Grawe 1998, S. 87ff) für die therapeutische Anwendung vier allgemeingültige Erfolgsstrategien, die vier Berner Wirkfaktoren: Ressourcenaktivierung, Problem- bzw. Themenaktualisierung, motivationale Klärung und Bewältigung (s. Tabelle 1), deren Nützlichkeit im Coaching mit der vorliegenden Studie überprüft wurde (s. Abschnitt 3.1.).

Jeder Therapeut solle Methoden zur Verfügung haben, um alle vier Wirkfaktoren jederzeit situationsadäquat zu aktivieren. Empirische Forschung solle zudem Handlungsempfehlungen bereitstellen, unter welchen Bedingungen welche Strategien am erfolgversprechendsten sind. In Bern wurden seither ein halbes Dutzend Studien durchgeführt, die interessante Ergebnisse lieferten (s. dafür Behrendt 2004, S. 19f).

1.1. Die vier Berner Wirkfaktoren

Tabelle 1: Die vier Berner Wirkfaktoren

| <i>Wirkfaktor</i> | <i>Unterfaktoren</i> | <i>Besonderheiten</i> | <i>Wirkung</i> |
|------------------------------|--|---|--|
| <i>Ressourcenaktivierung</i> | <ul style="list-style-type: none"> * Coachingbeziehung * Hoffnung auf Besserung geben * Hilfreiche Bezugspersonen des Klienten nutzen * Fähigkeiten des Klienten nutzen * Ziele des Klienten nutzen | <ul style="list-style-type: none"> * schnelle Wirkung * Am Beginn und Ende einer Intervention besonders wichtig | <ul style="list-style-type: none"> * Selbstvertrauen * Mut * Erfolgserlebnisse * Dadurch positive Kettenreaktion |
| <i>Themenaktualisierung</i> | <ul style="list-style-type: none"> * Gefühle aktivieren * Praxisbezug erlebbar machen | <ul style="list-style-type: none"> * hat allein noch keine positive Wirkung * ist notwendige Bedingung für motivationale Klärung und Problembewältigung * fruchtbare Wirkung v.a. bei aktivierten Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> * korrektive Erfahrungen * einprägsame Erlebnisse |
| <i>Motivationale Klärung</i> | <ul style="list-style-type: none"> * Situation, sich selbst und Beziehungen verstehen * eigene Ziele und Bedürfnisse klären * Zielkonflikte aufheben | <ul style="list-style-type: none"> * Reicht bei kompetenten Klienten bereits aus | <ul style="list-style-type: none"> * Klare Ziele |
| <i>Bewältigung</i> | <ul style="list-style-type: none"> * Handlungsorientierung stärken * neue Kompetenzen | <ul style="list-style-type: none"> * Hilft v.a. bei klaren Zielen * Braucht | <ul style="list-style-type: none"> * Zielerreichung |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | * lernen konkrete Strategien und Lösungen erarbeiten | themenspezifisches Fachwissen des Coachs | |
|--|--|--|--|

1.1.1. Ressourcenaktivierung

Nach Smith und Grawe (2003, S. 279ff; im Druck), Grawe (1998, S. 27f) etc. ist die Ressourcenorientierung der erfolgversprechendste und gleichzeitig der am stärksten vernachlässigte Wirkmechanismus. Als *interne Ressourcen* stehen alle psychischen Prozesse zur Verfügung: funktionale Einstellungen, Wahrnehmungsfähigkeiten, helfende Gedanken und positive Erinnerungen, positive Erwartungen und Hoffnung, motivierende Ziele und Wünsche, sowie alle Stärken und Fähigkeiten der betroffenen Person. Zudem können *externe Ressourcen*, wie Geld oder Ausbildung und v.a. hilfreiche Bezugspersonen und Beziehungen im Coaching gezielt genutzt werden.

Diese Ressourcen können einerseits durch explizite, *inhaltliche Thematisierung* im Coaching fruchtbar gemacht werden (Grawe, Regli, Smith und Dick 1999, S. 205). Eine zweite Möglichkeit besteht darin, den Coachingprozess dadurch zu optimieren, dass die Stärken des Klienten gezielt genutzt werden, ohne dass dies besprochen werden muss. So könnte der Coach beispielsweise bei einem zupackenden Vorarbeiter darauf achten, diesem möglichst viele greifbare Erfahrungen zu ermöglichen. Bei einem reflektierten Forscher dagegen könnte er stärker dessen intellektuelle Kapazitäten einbeziehen, um ihm im Dialog neue Einsichten verständlich zu machen. Diese Strategie nennt sich *prozessuale Aktivierung*, da die Ressourcen nicht besprochen, dafür aber im Prozess des Coaching direkt aktiviert werden.

Die Ressourcenaktivierung hat ein besonderes Potential, da sie relativ *schnell* und unaufwendig Besserungen erzeugen kann. Die Ressourcen stehen dem Klienten per definitionem bereits zur Verfügung und können daher direkt genutzt werden. So ermöglichte erste Erfolgserlebnisse können dem Klienten Mut machen und sein Selbstbewusstsein so stärken, dass er im Folgenden selbständig und aktiv weiterlernen kann. Sein Kreativitätspotential ist wieder aktiviert. Analog eines depressiven Teufelskreises – nur umgekehrt – nutzt diese Strategie auch das Phänomen der sich selbst erfüllenden Prophezeiung. Zuversichtliche Klienten treten aktiver, zielorientierter und sicherer auf. Dieses Auftreten wird mit Erfolg belohnt, und die Zuversicht dadurch bestätigt und weiter verstärkt. Es entsteht eine *positive Kettenreaktion*. Wenn die schnellen positiven Erfahrungen vom Klienten dem Coaching zugeschrieben werden, wird sich seine Motivation zur Teilnahme und aktiven Mitarbeit zusätzlich verbessern. Eine wichtige Grundlage für die zukünftige erfolgreiche Zusammenarbeit ist gelegt.

Damit ist einer der wichtigsten Unterfaktoren der Ressourcenaktivierung angesprochen: die *Coachingbeziehung*. Die bisherige Forschung legt nahe, dass die folgenden drei Aspekte besonders beachtet werden sollten (Grawe 1998, S. 21ff): eine wertschätzende und empathische Grundhaltung, ein individuelles Vorgehen, das an die Erwartungen, Ziele und Fähigkeiten des Klienten angepasst wird, sowie ein kompetentes Auftreten, das beim Klienten Vertrauen und Hoffnung weckt. In psychodramatischen Worten geht es bei den ersten beiden Forderungen darum, erstens eine Tele-Beziehung zwischen Klient und Coach zu verwirklichen und zweitens die individuelle Kreativität des Klienten zu stärken, ohne ihm kulturelle Konserven und Vorstellungen von allgemein richtigem oder gesundem Verhalten überzustülpen.

1.1.2. Themenaktualisierung

Der Wirkfaktor heißt in der bisherigen therapeutischen Forschung Problemaktualisierung. Da im Coaching nicht nur Probleme thematisiert werden, muss er in dem neuen Kontext umbenannt werden. Im Coaching geht es belegtermaßen immer mehr auch darum, unproblematisches Verhalten weiter zu optimieren (Böning 2000, S. 30 und 38).

Mit Themenaktualisierung ist die *unmittelbare und erlebbare Erfahrung* der behandelten Themen gemeint. Diese ist zentral, da große Teile unserer Erfahrung im impliziten Gedächtnis gespeichert sind, das dem reflektierenden, bewusst gesteuerten Denken nicht direkt zugänglich ist. Daher müssen diese Anteile erst über eine möglichst realistische Erfahrung des Problems aktiviert werden. Die Berner Prozessforschung ergab, dass fruchtbare Themenaktualisierungen v.a. bei vorher aktivierten Ressourcen auftreten (Smith, Regli und Grawe 1999, S. 237). In anderen Worten geht es darum, den Coachingklienten für sein Thema ganzheitlich zu erwärmen und damit als gesamte Person in den Veränderungsprozess einzubeziehen. Im Psychodrama steht neben der Anwärmungsphase v.a. das Rollenspiel für dieses Prinzip, da hierin die oberflächliche, rein sprachliche Reflexion überwunden und durch ganzheitliche, semi-reale Erfahrung bereichert wird.

Dieser Wirkfaktor hat nach Grawe (1998, S. 94f) *Moderatorfunktion* für die letzten beiden Mechanismen. Das bedeutet, er hat alleine noch keine positive Wirkung, ist aber Voraussetzung für motivationale Klärung und Bewältigung und moderiert damit die Wirkung der entsprechenden Methoden. Ohne Aktivierung können die in Frage stehenden Prozesse nicht verändert werden. Die Aktivierung allein bewirkt jedoch keine Veränderung, sondern ohne weitere Hilfe eher eine Wiederholung und damit Verstärkung der alten Muster.

1.1.3. Motivationale Klärung

Diese Strategie zielt letztlich darauf, dem Klienten dabei zu helfen herauszufinden, was er wirklich will und dadurch *klare Intentionen* herauszubilden. Bei Klienten, die die nötigen Kompetenzen zur Verwirklichung ihrer Bedürfnisse besitzen, reicht diese Strategie bereits aus, um die Probleme aus der Welt zu schaffen.

Somit müssen zunächst die relevanten Bedürfnisse, Einstellungen und Ängste geklärt werden. Dies kann beispielsweise durch Deutungen und Konfrontationen oder empathisches, aktives Zuhören sowie psychodramatisches Doppeln geschehen. In der Integrationsphase können durch Sharings oder Feedbacks Klärungen angestoßen werden. Sind die relevanten Bedürfnisse explizit, gilt es den Klienten bei dem *Abwägungs- und Entscheidungsprozess* zu unterstützen, wenn mehrere Ziele konfliktieren – beispielsweise durch multiples Doppeln oder Zukunftsprojektionen. Optimalerweise lernt der Klient diesen Entscheidungsprozess dabei exemplarisch, um auch in Zukunft auftretende Entscheidungen für sich effizienter treffen zu können.

Dafür gilt es zunächst, die tatsächliche Lage und Dynamik des Problems zu klären, um darauf aufbauend eine sinnvolle Entscheidung treffen zu können. Dazu gehört bei interpersonalen Problemen insbesondere auch die Klärung der Beziehung und ihrer Dynamik. Hierfür finden sich im Psychodrama eine ganze Reihe an Methoden und Techniken, was auf seine systemische Grundphilosophie zurückzuführen ist, die Begegnung und die Gruppe als kleinste soziale Einheit in den Vordergrund stellt. Besonders hervorzuheben sind diesbezüglich die psychodramatischen Techniken des Rollentauschs, des Spiegelns sowie das Rollenfeedback.

1.1.4. Bewältigung

Hier soll dem Klienten geholfen werden, bereits gefasste Intentionen zu verwirklichen, um ihm so positive, das Selbstbewusstsein steigernde Bewältigungserfahrung zu ermöglichen. Hierzu braucht es eine *parteiische Handlungsorientierung*. So können beispielsweise positive Folgen des Handelns gedanklich vorweggenommen werden, um die Motivation zu steigern. Die Intention muss gegen andere konkurrierende Intentionen abgeschirmt werden und es müssen gezielt Realisierungsmöglichkeiten geschaffen oder aufgesucht werden, um die Intention zu verwirklichen.

Nötige Kompetenzen können z.B. durch Modelllernen, Instruktionen, kognitives Problemlösen, Rollenspiele oder ausführliches Training geschaffen werden. Hierfür ist ein

besonders gutes *themenspezifisches Fachwissen* des Therapeuten oder Coach darüber nötig, welche Kompetenzen in dem spezifischen Fall von Nöten und wie genau diese zu erwerben sind. Im Psychodrama sind das Rollentraining sowie Kreativitäts- und Spontaneitätstests besonders eindeutig bewältigungsorientiert.

Verbesserte Kompetenzen des Klienten können auch vorhandene Zielkonflikte lösen, wenn sie Angst vor Misserfolg abbauen. Damit können sie dem Klienten ermöglichen, stärker im Sinne seiner eigentlichen Bedürfnisse aktiv zu werden und folglich befriedigender zu handeln.

2. Das Psychodrama

An der Zielsetzung psychologischer Methoden lassen sich bereits wesentliche Orientierungspunkte der jeweiligen Interventionsmethode ablesen. Die beiden zentralen Zielkonzepte des Psychodramas sind Spontaneität und Kreativität (Krüger 2002, S. 301). Auf der Basis prominenter Definitionen lassen sich diese beiden Konzepte wie folgt beschreiben:

- 1) *Spontaneität*: Sie bezeichnet einen Antrieb, eine Fähigkeit, Disposition oder Reaktion. Diese sind gekennzeichnet durch eine „angemessene Antwort auf eine neue Situation, oder (...) neue Antwort auf eine alte Situation“ (Zeintlinger-Hochreiter 1996, S. 149ff). Wesentliche Bestimmungsstücke sind demnach Neuheit und Adäquatheit. Nach Schacht (2003, S. 226 u. 230) gipfelt die Spontaneitätssituation in einer plötzlichen, sinnlich-körperlich spürbaren Erkenntnis, dem Aha-Erlebnis. Dieses zeichnet sich dadurch aus, dass in unsicheren Situationen neue und stimmige Lösungen gefunden werden. Bei hohem Selbstvertrauen und hilfreichen Rückmeldungen ist es möglich, dafür den eigenen „subtilen affektiven (...) Signalen der psychosomatischen Rollenebene ‚wie einer Laterne zu vertrauen, die es (...) ermöglicht ..., die passende Wahl zu treffen‘ “ (Moreno nach Schacht 2003, S. 228). Dieser Zustand wird dann als flow erlebt.
- 2) *Kreativität* wird von Leutz (1974, S. 57) als Schöpferkraft bezeichnet. Spontaneität ist Voraussetzung dafür, aber Kreativität geht noch darüber hinaus: Zu den beiden Aspekten des Neuen und Angemessenen kommt der Charakter des Schaffenden, Produzierenden, Kreierenden hinzu. Kreativität ist also nicht mehr eine reine Reaktion oder Antwort, sondern schafft proaktiv neue individuelle, soziale oder materielle Realitäten. Schacht (2003, S. 226 u. 233) hebt in ähnlicher Weise hervor, dass in der Phase der Kreativität die Erkenntnisse der Spontaneitätsphase zu „verlässlichen, verfügbaren Handlungsmustern“ ausgestaltet werden. Nach Krüger (2002, S. 276ff) ist das Endprodukt freier Kreativität dementsprechend die Einigung auf eine neue umfassende Lösung - motiviert durch das menschlichen Bedürfnis, Schöpfer zu sein. Hierfür braucht es zudem aktive Situationsgestaltung, die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, und die Integration widerstreitender Impulse und Bedürfnisse (Krüger 2002, S. 311f).

Daraus ergeben sich die für das Psychodrama typische Betonung der *Individualität* jedes einzelnen Teilnehmers und der, über die Wiederherstellung von Normalität oder Funktionsfähigkeit hinausgehende *Wachstumsfokus*. Dies verlangt auch vom Psychodrama-Leiter die Spontaneität und Kreativität, sein Vorgehen in jedem Prozess neu bzw. adäquat auf den Teilnehmer und seine Ziele abzustimmen.

2.1. Psychodramatische Wirkfaktoren

Moreno (2000, S. 240ff) entwirft dementsprechend eine *Spontaneitätstheorie des Lernens*. Anstelle des „Parademarsch-Lernen“, in dem der Lernende „peinlichst gedrillt [wird], wie er sich in bestimmten Situationen zu verhalten hat“ (Moreno 2000, S. 241), soll er „auf alle potentiellen Situationen vorbereitet sein“ (Moreno 2000, S. 241). Er soll lernen, angemessen und schnell dem Augenblick zu entsprechen und so seine Spontaneität trainieren. Dafür muss der Lehrende von einer beziehungslosen Autorität zu einem Partner werden, der dem Lernenden hilft, seine Autonomie zu entfalten, anstatt dem Lernenden seine allgemeinen und bereits fertigen Lösungen überzustülpen. Dafür fordert Moreno eine

Beteiligung „immer größerer Teile der Persönlichkeit“ des Lernenden (2000, S. 244). Darin betont er insbesondere eine Abgrenzung zur Psychoanalyse, die dem Subjekt höchstens verbale Autonomie bringen könne. Im Gegensatz dazu soll die psychodramatische Bühne ein unbegrenztes Handlungsfeld und das Psychodrama eine Erwärmung und Beteiligung der ganzen Persönlichkeit bieten, um dieser umfassende Autonomie zu ermöglichen. Die darauf folgende „Plastizität“ soll den „Transfer zwischen dem Erlernen einer Sache und dem Erlernen einer anderen“ deutlich erleichtern (Moreno 2000, S. 242).

In dieser Positionierung, die sich in der Methode des szenischen Rollenspiels besonders deutlich widerspiegelt, können wir den zweiten Wirkfaktor von Grawe wieder finden: die Problem- bzw. *Themenaktualisierung* sowie die Forderung danach, möglichst alle Teile eines Problems und damit auch nicht bewusstseinsfähige Teile des so genannten impliziten Gedächtnisses zu aktivieren und so der Veränderung zugänglich zu machen. „(...) im psychodramatischen Spiel kommt es zu einem intensiven emotionalen Erleben. Dieses Erleben (...) erhöht die soziale Kompetenz, die Flexibilität und Autonomie der Teilnehmer (...)“ (Schaller 2001, S. 72; s.a. Ameln, Gerstmann und Kramer 2004b, S. 536).

Mit dem beschriebenen Lernverständnis entspricht die psychodramatische Theorie auch wichtigen Forderungen der Graweschen *Ressourcenaktivierung*: starke Betonung des Wachstumsfokus einerseits und andererseits der Individualität jedes einzelnen Teilnehmers, sowie der Notwendigkeit auf Seiten des Psychodrama-Leiters, sich auf diese Individualität einzustellen (Ameln, Gerstmann und Kramer 2004a, S. 459; Buer 1999, S. 14, 60 und 72). Ameln et al. betonen zudem „die besondere Qualität der Beziehung zwischen Leiter und Klient, die durch die psychodramatischen Konzepte von Begegnung und Tele besonders fokussiert wird“ (2004b, S. 538). Das unter diesem Wirkfaktor von Grawe ebenfalls geforderte überzeugende und Vertrauen erweckende Auftreten wird von Schreyögg (1995, S. 250f) zumindest für das Setting Arbeitswelt in Frage gestellt. Dort könnten psychodramatische Methoden mit Theaterspielen oder Phantasierereisen assoziiert, und manche Techniken von der Klientel als sonderbar empfunden werden.

Schreyögg schreibt 1991 (S. 352): „Die Wirkungen (...) des Psychodramas bestehen einerseits in handlungsorientierter ‚Katharsis‘, d.h. Abreaktion, die auch emotional und kognitiv verankert wird. Sie bestehen andererseits in der Erweiterung von Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten.“ Dieses Zitat verweist auf das Potential des Psychodramas weiter, den dritten und vierten Wirkfaktor von Grawe zu aktivieren: die *Problembewältigung*, also den Erwerb neuer Handlungsmöglichkeiten, und die *motivationale Klärung*, also die Erweiterung der Deutungsmuster. Ebenso ist nach Buer (1999, S. 67) im Psychodrama „Lernfortschritt durch Probehandeln“ und damit Problembewältigung vorgesehen. Dafür brauche es eine zu klärende Problematik und eine angeregte Innovationskraft (Ressourcenaktivierung).

Im Psychodrama gibt es allerdings unterschiedliche Strömungen, die entsprechend unterschiedliche Schwerpunkte setzen: Aus der Perspektive der Wirkfaktoren nach Grawe (1999 b, S. 189f) lassen sich einerseits konfliktzentriertes, aufdeckendes Psychodrama (z.B. Krüger 2000, S. 65ff) unterscheiden, das eher den Wirkfaktor der motivationalen Klärung bedient, und andererseits Rollentraining oder Behaviordrama genannte Richtungen (s. Ameln et al. 2004b, S. 530; Leutz 1974, S. 176f; Schaller 2001, S. 73ff), die eindeutig ihren Schwerpunkt in der Problembewältigung haben: „Im klassischen und behavioralen Psychodrama steht das Üben neuer Verhaltensweisen, in der tiefenpsychologisch fundierten Psychodrama-Therapie Handlungseinsicht und Neustrukturierung von Motivationsmustern im Vordergrund“ (Ameln et al. 2004b, S. 530).

Interessant erscheint die Möglichkeit des Psychodramas im gleichen Setting, dem Rollenspiel, *flexibel beide Wirkfaktoren zu aktivieren*, wie es von Grawe immer wieder gefordert wird (s. Abschnitt 1.1.1.). Nach Buer (1999, S. 67) ist gerade „das Pendeln zwischen diesen beiden Kommunikationsmodi (...) kennzeichnend für psychodramatisches Arbeiten“: „der Protagonist (...) schwimmt im Erfahrungsstrom (...). Er muss aber zur Auswertung, Reflexion und Absicherung immer wieder aufs Ufer geholt werden“ (Buer 1999, S. 67). So dient das szenische Rollenspiel insbesondere im surplus-reality-Modus mitsamt den diversen Feedback-Formen, der Anreicherung und Differenzierung der

Handlungsmöglichkeiten, also der Problembewältigung. Wird die ablaufende Szene dabei kurzfristig für ein Interview oder einen Rollentausch angehalten, so können wertvolle Einsichten vermittelt werden (motivationale Klärung). Dies verweist auf einen Vorteil des Rollenspiels im Vergleich zu der in-vivo-Arbeit z.B. der Verhaltenstherapie: Insbesondere in sozialen Interaktionen kann die Realität nicht angehalten werden, um zu reflektieren und zu klären. Daher muss die Klärungsarbeit dann wieder relativ erlebensfern nachgeschaltet werden. Im Rollenspiel kann zeitnah und flexibel zwischen den Realitätsebenen der semirealen, klärenden Rekonstruktion von Erlebnissen, sowie der eher zukunfts- und lösungsorientierten surplus-reality gewechselt werden und so Klärung einerseits und Training neuer Verhaltens- und Erlebensweisen andererseits miteinander verschaltet und auch direkt aufeinander bezogen werden. Im Zentrum des szenischen Rollenspiels steht zwar die Handlung, jedoch dienen ein großer Teil der psychodramatischen Techniken dazu, die Handlung durch Klärung von Motiven, von der eigenen Wirkung auf andere o.ä. zu optimieren (s. z.B. Schreyögg 1991, S. 347f, 359f).

3. Die Evaluationsstudie

Um die Gültigkeit der Wirkfaktorenkonzeption sowie das Potenzial des Psychodramas im Coaching zu untersuchen wurde vom Autor 2003 bis 2004 eine mehrstufige Evaluationsstudie durchgeführt (Behrendt 2004). Dabei wurden in der SICK AG, Waldkirch, insgesamt 35 Coachingsitzungen zur Optimierung von Mitarbeitergesprächen über Videoaufnahmen ausgewertet und per Fragebogen umfassend evaluiert. Das Coaching war als *Transfercoaching* im Einzelsetting konzipiert (Joyce und Showers 1984, S. 170f, Olivero 2001, S. 465ff). Es folgte dementsprechend auf ein themengleiches Seminar der Führungskräfte und sollte den Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag individuell unterstützen (s. Behrendt 2005, S. 29f).

Anhand eines *experimentellen Designs* wurde das psychodramatische Vorgehen mit einem Vergleichscoaching verglichen. Das Vergleichscoaching wurde auf der Basis von systemischen und Gesprächsführungs-Konzepten nach Rogers geführt. Die acht Coachingteilnehmer wurden im Sinne der Parallelisierung zunächst auf der Basis einer ausführlichen Erstbefragung in vier möglichst ähnliche Paare eingeteilt. Daraufhin wurde aus jedem der vier Paare per Zufallsprinzip eine Führungskraft dem Psychodrama und die andere Führungskraft dem Vergleichscoaching zugeteilt. Durch dieses Verfahren ist sichergestellt, dass beide Coachinggruppen maximal ähnliche Klienten beinhalten, ohne dass gegen die wichtige Forderung der Randomisierung (Zufallsverteilung) verstoßen wurde: Jeder Teilnehmer hatte die gleiche Wahrscheinlichkeit, einer der beiden Methoden zugeordnet zu werden – nämlich 50%.

An dem hier ausgewerteten Teil der Untersuchung nahmen insgesamt drei externe Coachs, acht Führungskräfte und 55 Mitarbeiter des deutschen Konzerns teil. Die Teilnahme erfolgte generell freiwillig. Die beiden psychodramatischen Coachs coachten je zwei Führungskräfte, die anderen vier nahmen an dem Vergleichscoaching teil.

Die Evaluation des Coachings erfolgte auf fünf Ebenen:

- 1) Erfassung der *Ausgangsvoraussetzungen* der Klienten per Fragebogen mit Selbsteinschätzungen
- 2) Erfassung der objektiv beobachtbaren *Interventionen des Coachs*: über die Auswertung der Videobänder durch den Autor, der dafür speziell trainiert wurde
- 3) Erfassung der *Intentionsintention des Coachs*: durch einen Fragebogen an den Coach direkt nach der Sitzung
- 4) Erfassung der *Wirkung* der Interventionen *beim Klienten*: durch einen Fragebogen an die gecoachte Führungskraft direkt nach der Sitzung
- 5) Erfassung des *Transfererfolges* im Alltag: über die Bewertung der folgenden Mitarbeitergespräche durch Mitarbeiter und Führungskräfte per Fragebogen

3.1. Videoauswertung und Fragebögen

Als methodische Vorlage diente dieser Untersuchung die wirkfaktorenorientierte Prozessforschung aus Bern. Dabei orientierte sich die Erfassung der Evaluationsebenen 2 bis 4 an den Berner Wirkfaktoren. Das Herzstück der Evaluation bildeten die auf der Berner *Cubus-Analyse* (Bleichenbacher und Preiswerk 1998) beruhenden Videoauswertungen (Ebene 2). Hierfür erhielt der Autor ein ausführliches Ratertraining auf der Basis des Auswertungsmanuals. Die Interraterreliabilität² wurde für vier Sitzungen bestimmt und war mit einer Korrelation von $r = 0,86$ auf der Ebene der Wirkfaktorenskalen sehr gut.

Neben den Wirkfaktoren wurde auf der zweiten Ebene, den beobachtbaren Interventionen des Coachs, auch der Einsatz der psychodramatischen Techniken und Methoden ausgewertet. Dafür wurde von dem Autor ein *Ratingmanual der psychodramatischen Methoden* erarbeitet. Dieses war im Ergebnis zwar nur bedingt intersubjektiv, dafür aber sehr konsistent einsetzbar. Die Interraterreliabilität lag für die verschiedenen Skalen zwischen $r = 0,63$ und $0,78$. Die Intraraterreliabilität³ war dafür mit Werten zwischen $r = 0,88$ und $0,98$ nahezu optimal.

Für die Auswertung der Sitzungen wurden die therapeutischen *Sitzungsbögen* aus Bern an das Coachingsetting angepasst (Ebene 3 und 4, S. Anhang). Grawe und Braun belegten ihre Validität, da sie mit ihrer Hilfe erfolgreiche bzw. weniger erfolgreiche Therapieverläufe vorhersagen konnten (1994, S. 262).

Die *Fragebögen zur Auswertung der Mitarbeitergespräche* wurden vom Autor selbst erstellt und entsprechen daher optimal den praktischen Zielen des beteiligten Unternehmens (Ebene 5). Eine Version des Fragebogens wurde von den Mitarbeitern und eine von der Führungskraft selbst ausgefüllt. Die Vorlage für die Fragen bildeten die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit des Unternehmens sowie die Schulungsunterlage für Mitarbeitergespräche der SICK AG. Eine entsprechende Version wurde auch zur Erfassung des individuellen Gesprächserfolges der Führungskräfte vor der Fortbildung eingesetzt (Ebene 1).

Ebenfalls neu konstruiert wurde ein *Fragebogen zur Erfassung der Einstiegsvoraussetzung* in das Coaching, der die Teilnahmemotivation der Führungskräfte sowie die Unterstützung ihres Umfeldes für Veränderungen abfragte (Ebene 1). Daneben kamen vor Beginn des Coachings drei weitere Fragebögen zum Einsatz (Ebene 1): das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Hossiep und Paschen 1998), das Goal Attainment Scaling (Kiresuk, Smith und Cardillo 1994), sowie eine angepasste Version des INK und SIM-B aus Bern (Grosse-Holtforth und Grawe 2002, S. 5 und 9f). Diese erfassen in der genannten Reihenfolge mehrere Persönlichkeitseigenschaften, die individuellen Ziele, sowie wahrgenommene Zielkonflikte der Führungskräfte in Bezug auf die Mitarbeitergespräche.

Alle Fragebögen wurden inhaltlich und in der Formulierung auf das spezifische Setting Coaching angepasst. Der Einsatz erfolgte maximal anonym und transparent. Das bedeutet insbesondere, dass dem Unternehmen keinerlei Daten von Einzelpersonen rückgemeldet wurden.

3.2. Ergebnisse der Evaluationsstudie

Im Folgenden sollen v.a. die Ergebnisse mit direktem Bezug zum Psychodrama dargestellt werden. Die sehr interessanten Ergebnisse bzgl. des Coachingprozesses allgemein werden zum besseren Verständnis der Evaluation des psychodramatischen Vorgehens zu Beginn nur kurz skizziert (s. Abschnitt 3.2.1.; ausführlicher bei Behrendt 2004, S. 140ff).

3.2.1. Bedeutung der vier Wirkfaktoren

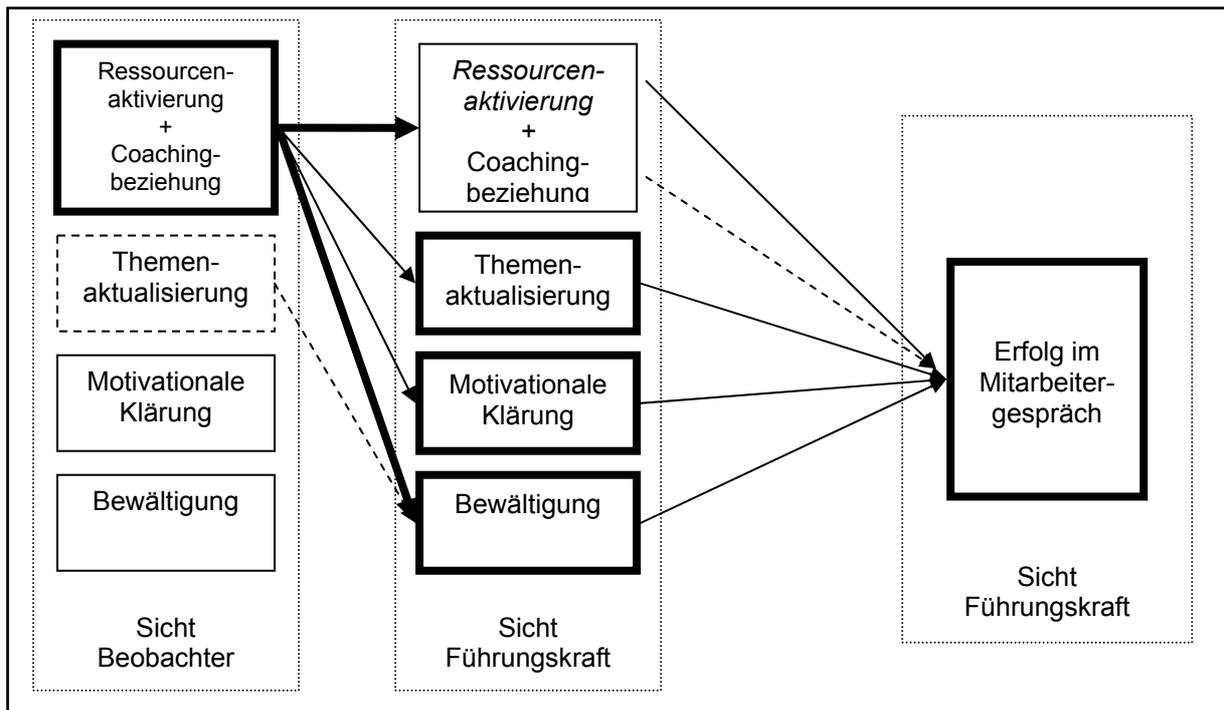
Die Bedeutung der vier Berner Wirkfaktoren wird in der Studie eindeutig bestätigt (s. rechts in der Abbildung 1: „Sicht Führungskraft“). So wurden die nachfolgenden Mitarbeitergespräche von den Führungskräften umso erfolgreicher eingeschätzt, je mehr Bewältigungs- und Klärungserfahrungen sie nach der Coachingsitzung im Fragebogen berichteten und je stärker ihre Themen und Stärken ihren eigenen Angaben zufolge aktualisiert wurden. Diese Ergebnisse waren völlig unabhängig von der verwendeten Coachingmethode. Sie galten also für das Psychodrama genauso wie für das Vergleichscoachings. Dies gilt auch für alle weiteren berichteten Effekte in diesem Abschnitt.

Interessant ist weiterhin das Ergebnis der Videoanalysen (links in der Abbildung 1: „Sicht Beobachter“). Die Führungskräfte berichteten von den beschriebenen positiven Fortschritten in der Sitzung v.a. dann, wenn die Auswertungen der Videobänder ergaben, dass die Coachs an den Ressourcen der Klienten und der Coachingbeziehung gearbeitet hatten. Ein starker Fokus der Coachs auf die Themenaktualisierung insbesondere in Form von Konfrontationen und Hinterfragen verringerte die Produktivität der Sitzung eher. Nach diesen Sitzungen berichteten die Führungskräfte von geringer gesteigerter Kompetenz und Handlungsorientierung (Skala Bewältigung). Somit wird die *überragende Bedeutung des Wirkfaktors Ressourcenaktivierung* mit einer weiteren Studie unterstützt. Sie scheint tatsächlich schnell zu Erfolg im praktischen Alltag des Klienten zu führen. Diese durchschlagende Wirkung wird darüber vermittelt, dass sich die Klienten auf der Basis ihrer aktivierten Ressourcen im Coaching besser auf ihre Themen und Probleme einlassen können (Themenaktualisierung aus Sicht der Klienten), diese erfolgreicher klären und bewältigen können.

Die Intensität der Interventionen des Coachs zur motivationalen Klärung bzw. Bewältigung hatten dagegen keinerlei systematische Auswirkungen beim Klienten. Sie wirkte sich dementsprechend auch nicht systematisch auf die Qualität der folgenden Mitarbeitergespräche aus.

Erstaunlich ist darüber hinaus, dass eine Coachingbeziehung, in der sich die Klienten wohl fühlen und die ihnen aus eigener Sicht viele Freiräume zum Mitgestalten des Prozesses lässt, keinen positiven Effekt auf die folgenden Mitarbeitergespräche hat. Das deutet darauf hin, dass die Coachingbeziehung vom Coach einerseits zwar wertschätzend und kompetent gestaltet werden muss. Andererseits darf ihn das aber nicht dazu verleiten aus dem Coaching ein Wohlfühlprogramm werden zu lassen, das der Klient sich zudem selbst gestalten muss. Eine solche vom Klienten konstatierte Coachingbeziehung hatte sogar einen deutlichen negativen Effekt auf die Qualität der folgenden Mitarbeitergespräche, was in der Abbildung durch die gestrichelte Linie rechts gekennzeichnet ist. Wenn in diesem Abschnitt im Weiteren von einer guten Coachingbeziehung die Rede sein wird, ist daher ausschließlich die kompetente und wertschätzende Beziehungsgestaltung des Coachs und nicht die Bewertung des Klienten gemeint.

Abbildung 1: Wirkung der vier Wirkfaktoren im Coaching auf den späteren Erfolg der Mitarbeitergespräche

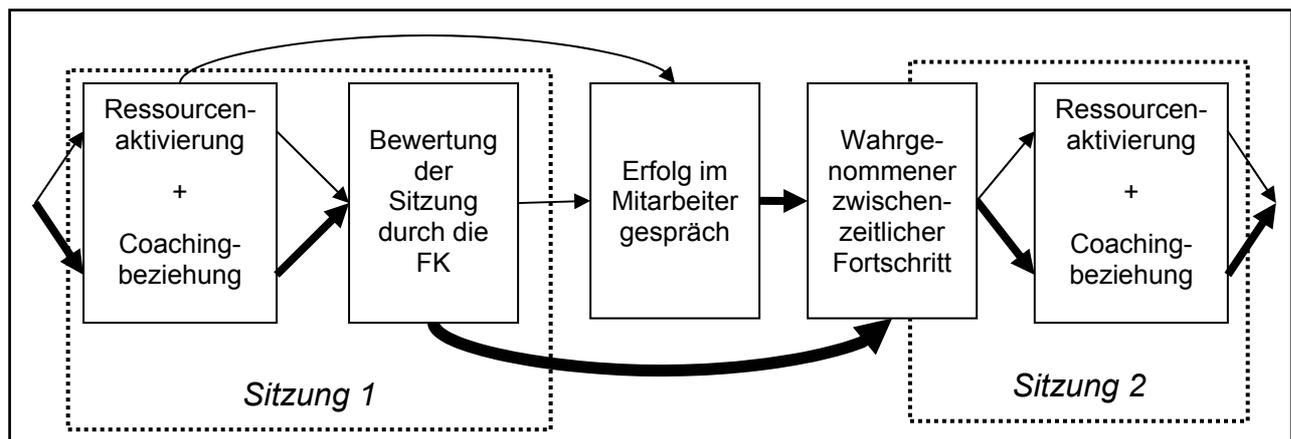


Anmerkungen: Die Pfeile signalisieren signifikante Korrelationen⁴ von mindestens $r = \pm 0,36$. Die gestrichelten Pfeile markieren die negativen Korrelationen. Die dicken Pfeile markieren besonders hohe Korrelationen von $r > 0,60$.⁵

Die Bedeutung des Wirkfaktors Ressourcenaktivierung wird in der Studie zusätzlich dadurch unterstrichen, dass die von Grawe theoretisch postulierte *positive Kettenreaktion* tatsächlich statistisch gefunden werden kann (s. Abbildung 2 und Abschnitt 1.1.1.). Der Ressourcenfokus des Coachs in der Sitzung und insbesondere eine kompetente, wertschätzende und die Ziele des Klienten aufgreifende Beziehungsgestaltung führen, wie oben gezeigt, zu einer besseren Bewertung der Sitzung durch die gecoachte Führungskraft. Dabei hat nur die Skala Ressourcenaktivierung - und nicht die Skala Coachingbeziehung - einen direkten positiven Effekt auf die nachfolgenden Mitarbeitergespräche. Neben diesem direkten Effekt zeigt sich aber ein langfristiger Vorteil dieser Interventionsstrategie: Die gute Klientenbewertung der Sitzung hat einen enormen Einfluss auf die Ausgangslage in der nächsten Coachingsitzung. Mit einer gemeinsamen Varianz von $r^2 = 67\%$ bestimmt sie einen Großteil des vom Klienten wahrgenommenen zwischenzeitlichen Fortschrittes. Und dieser wiederum hat einen großen Einfluss auf die folgende Sitzung: Bei einer entsprechend guten Ausgangslage wird der Fokus von den Coachs verstärkt auf Ressourcen gelegt und den Coachs gelingt auch eine kompetentere Beziehungsgestaltung. Dies ist direkt einsichtig, da die vorhandenen positiven Erfahrungen als Ressourcen zur Verfügung stehen und die Beziehungsgestaltung mit zufriedenen Klienten wesentlich einfacher ist, als mit unzufriedenen. Damit ist der Wirkungskreis geschlossen.

Über diese längerfristige, sich selbst verstärkende Kettenreaktion ist auch zu erklären, warum der Einfluss der Coachingbeziehung einer Sitzung auf die direkt nachfolgenden Mitarbeitergespräche noch nicht nachweisbar ist, die kompetente Gestaltung der Coachingbeziehung einer Sitzung jedoch gleichzeitig der beste Prädiktor für *späteren Erfolg* ist. Dieser wurde über den Erfolg derjenigen Mitarbeitergespräche operationalisiert, die auf die nachfolgende Sitzung folgen (in der Abbildung 2 nicht mehr eingezeichnet).

Abbildung 2: die positive Kettenreaktion ausgelöst durch den Wirkfaktor Ressourcenaktivierung



Anmerkungen: Die Pfeile signalisieren signifikante Korrelationen⁴ von mindestens $r = + 0,43$. Die dicken Pfeile bedeuten besonders hohe Korrelationen von $r > 0,60$. Der sehr dicke, untere Pfeil signalisiert eine Korrelation von $r = 0,82$. Die Kategorien Ressourcenaktivierung und Coachingbeziehung beziehen sich auf die Auswertung der Videobänder und damit die beobachtbaren Interventionen der Coaches.⁶

Coachs sollten ihre Interventionen demnach v.a. darauf fokussieren, die Coachingbeziehung wertschätzend und kompetent zu gestalten sowie die Ressourcen des Klienten zu aktivieren. Mit diesem Vorgehen wird den Klienten am besten ermöglicht, sich auf ihre Themen einzulassen, diese zu klären und bewältigen. Diese Strategie steigert den kurzfristigen und mittelfristigen Erfolg des Klienten in den Mitarbeitergesprächen optimal.

Diese Ergebnisse decken sich erstaunlich gut mit den Ergebnissen der Psychotherapieprozessforschung (s. Behrendt 2004, S. 199ff). Es scheint sich also um relativ allgemeine menschliche Lern- bzw. Entwicklungsphänomene zu handeln.

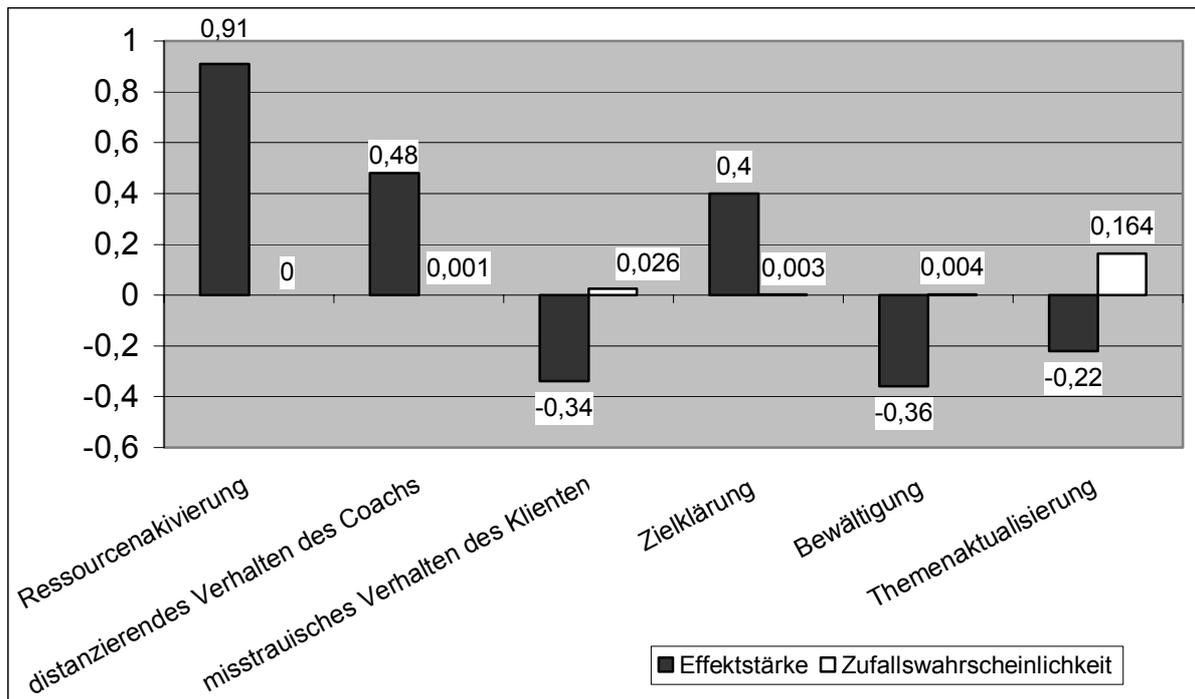
3.2.2. Wirkfaktoren im psychodramatischen Coaching

In den *Auswertungen der Videoanalysen* wurden die beobachtbaren Interventionen des Coachs und die direkt sichtbaren Auswirkungen auf die Coachingbeziehung beurteilt. Dabei zeigten sich mehrere bedeutende und signifikante Unterschiede zwischen den beiden Coachingmethoden (s. Abbildung 3). Es zeigte sich insbesondere, dass im psychodramatischen Coaching die erfolgsrelevanten Wirkfaktoren stärker fokussiert wurden, wohingegen tendenziell erfolgshinderliche Wirkfaktoren im Vergleichscoaching stärker aktiviert wurden:

Besonders imposant ist dieser Unterschied bei der Ressourcenaktivierung: Im psychodramatischen Coaching wurden die Ressourcen der Klienten wesentlich mehr einbezogen und erlebbar gemacht, womit der theoretisch postulierte Wachstumsfokus des Psychodramas eindeutig bestätigt wird. Die psychodramatischen Coachs waren im Durchschnitt auch wesentlich weniger distanziert, da sie beide ihre Klienten weniger hinterfragten oder belehrten. Zudem waren sie etwas weniger konfrontierend und rührten weniger an den wunden Punkten der Klienten, was sich in der leicht geringeren Themenaktualisierung zeigt. Dieser Unterschied bestätigt in der Tendenz die fruchtbare Grundorientierung des Psychodramas

Die drei weiteren Faktoren, in denen sich Unterschiede zwischen den Methoden zeigten, waren in den vorigen Analysen nicht eindeutig erfolgsrelevant (s. Abschnitt 3.2.1.) und sind daher weniger bedeutend. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Coachingklienten dem Psychodrama gegenüber misstrauischer reagierten und die beiden psychodramatischen Coachs weniger intensiv an den Kompetenzen und konkreten Lösungsstrategien arbeiteten (Skala Bewältigung) als dies jeweils im Vergleichscoaching der Fall war. Dafür intervenierten die Psychodramatiker häufiger und intensiver zur Klärung der persönlichen Ziele der Klienten.

Abbildung 3: beobachtbare Interventionen des Coachs und deren beobachtbare Wirkung in der Coachingbeziehung im Vergleich zwischen Psychodrama und Vergleichscoaching (auf Basis der Videoanalysen)

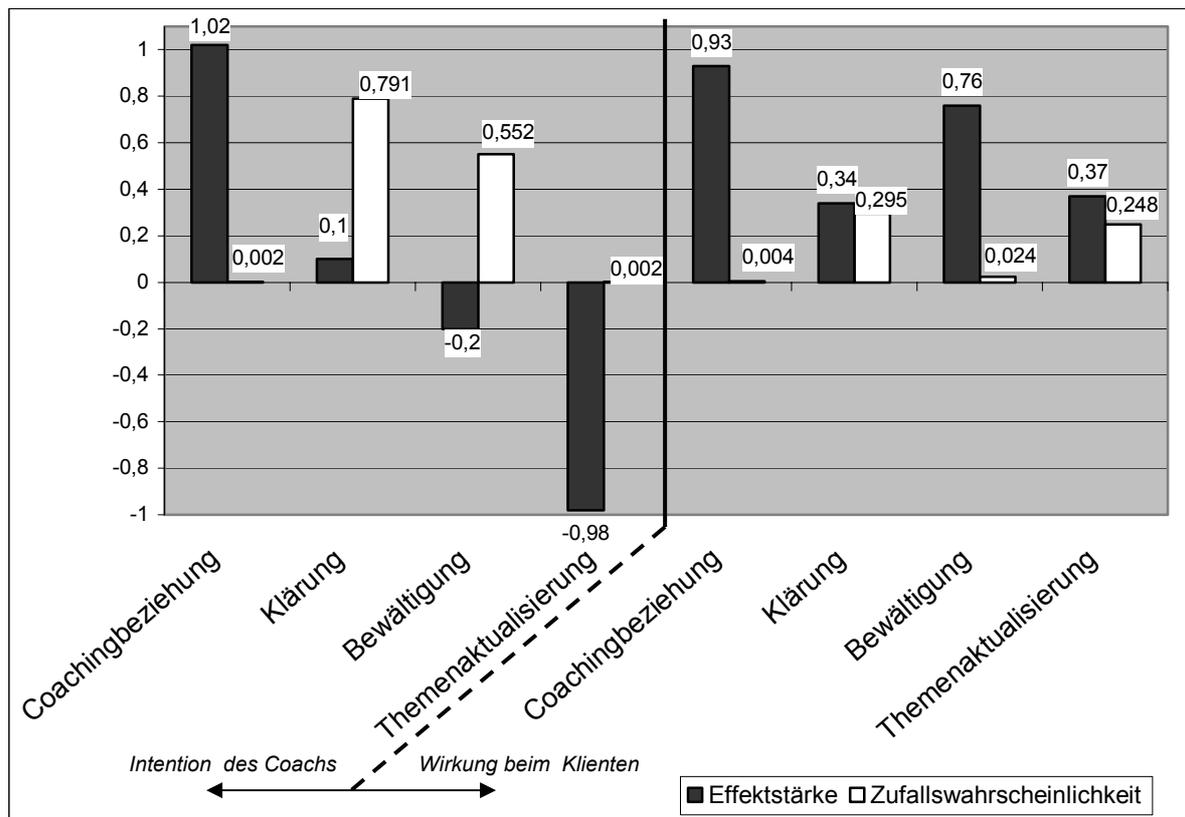


Anmerkungen: Positive Effektstärken signalisieren eine stärkere positive Aktivierung der Faktoren im Psychodrama. Die Effektstärken d wurden nach Bortz und Döring (1995, S. 567f) berechnet. Sie geben die Differenzen der Gruppenmittelwerte in Relation zur Varianz der Werte wider. Bei einem sehr konstanten Merkmal ergibt dadurch auch ein kleiner Unterschied in den Gruppen eine bedeutende Effektstärke. Dabei gilt eine Effektstärke von $d \approx 0,2$ als klein, von $d \approx 0,5$ als mittel und von $d \approx 0,8$ als groß. Große Effektstärken sind in der psychologischen Forschung selten. Die Zufallswahrscheinlichkeit p gibt die Wahrscheinlichkeit an, dass der beobachtete Effekt durch reinen Zufall entstanden ist. Sie variiert vom Optimum $p = 0$ bis $p = 1$, wobei ein Wert von 1 anzeigt, dass der Wert mit 100%-iger Wahrscheinlichkeit durch Zufall bedingt ist. Die Ergebnisse beziehen sich auf ein n von 207 zehnminütigen Coachingabschnitten.

Sehr ähnliche Unterschiede zeigten sich in der Auswertung der *Sitzungsbögen*, die vom *Coach* ausgefüllt wurden (s. linker Teil der Abbildung 4). Die psychodramatischen Coachs beurteilten die Beziehung zu ihren Klienten wesentlich besser und äußerten wesentlich weniger die Intention, wurde Punkte des Klienten im Coaching anzugehen (Skala Themenaktualisierung).

Besonders interessant ist, dass sich diese Unterschiede in den Interventionsschwerpunkten nicht konsistent in der *Wirkung beim Klienten* zeigen (s. rechten Teil der Abbildung 4). So wird das Psychodrama von den Führungskräften in allen Punkten besser bewertet: Sie berichten von einer wesentlich besseren Coachingbeziehung und fühlen sich herausfordernden Situationen gegenüber wesentlich besser gewachsen (Skala Bewältigung). Letzteres obwohl die Coachs weniger Interventionen in diese Richtung gezeigt hatten. Diese beiden Effekte sind im Vergleich zu typischen Effektstärken in psychologischen Forschungsstudien enorm groß. Obwohl die psychodramatischen Coachs weniger konfrontieren und wurde Punkte angehen, sind die Klienten stärker emotional involviert und haben das Gefühl dem Kern ihrer Themen näher gekommen zu sein (Skala Themenaktualisierung).

Abbildung 4: Wirkfaktoren im Vergleich zwischen Psychodrama und Vergleichscoaching (aus Sicht der beiden Beteiligten)



Anmerkungen: Die Ergebnisse beziehen sich auf ein n von 35 Coachingsitzungen (s.a. Anmerkungen bei Abbildung 3).

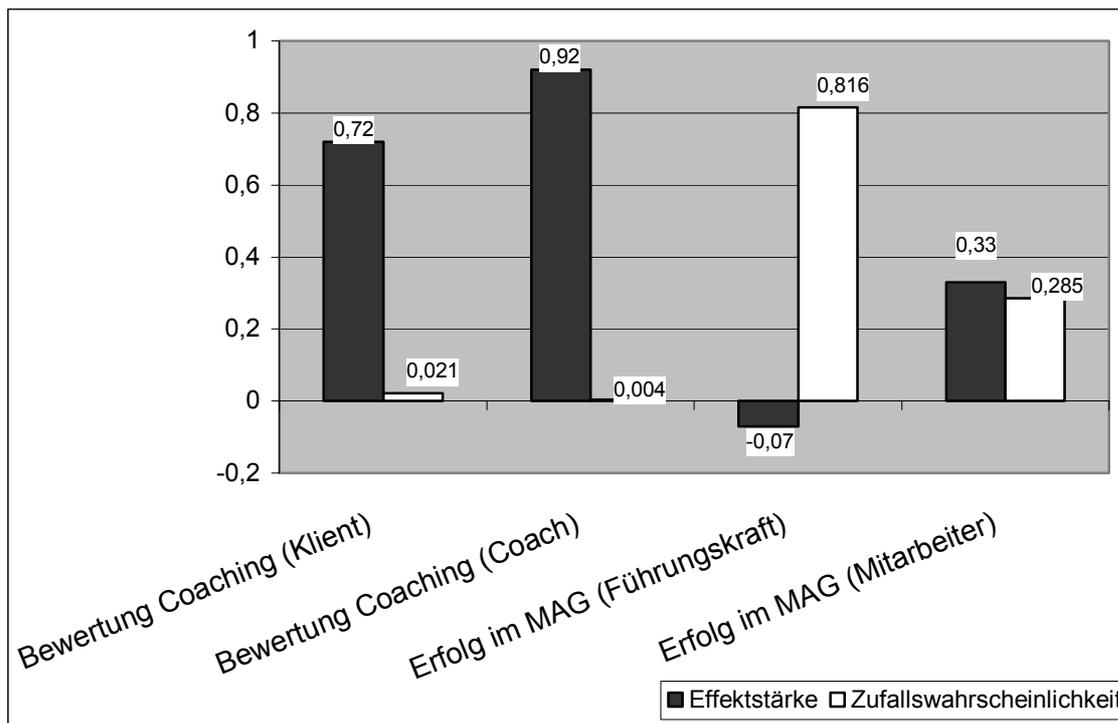
Dieses auf den ersten Blick sehr überraschende Ergebnis lässt sich gut mit den Erkenntnissen zum allgemeinen Coachingprozess erklären und bestätigt diese damit erneut: Für sämtliche positiven Erfahrungen der Führungskräfte waren die Ressourcenaktivierung durch die Coachs und eine gute Beziehungsgestaltung derselben förderlich sowie zu starke Konfrontation eher hinderlich.

In anderen Worten erzeugt Konfrontation eher Widerstand, wohingegen der psychodramatische Ressourcen- und Beziehungsfokus die eigenverantwortliche Kreativität der Klienten fördert und so erfolgreich Hilfe zur Selbsthilfe ermöglicht.

3.2.3. Erfolg des psychodramatischen Coachings

Aufgrund der erfolgreicherer Grundorientierung des Psychodramas, die – wie gezeigt wurde - praktisch optimal zu den Anforderungen des Coachingsettings passt, ist zu erwarten, dass das Psychodrama auch in der allgemeinen Bewertung besser abschneidet. Dies trifft für die *Bewertung aus Sicht der beiden Beteiligten*, wie der Abbildung 5 zu entnehmen ist, tatsächlich zu. Auch hier zeigen sich sehr große Effekte zu Gunsten des Psychodramas. So wird das psychodramatische Coaching von den Führungskräften und von den Coachs selbst als deutlich effektiver bewertet.

Abbildung 5: Erfolgsvergleich zwischen Psychodrama und Vergleichscoaching



Anmerkungen: Die Ergebnisse beziehen sich auf ein n von 35 Coachingsitzungen bzw. 52 Mitarbeitergesprächen (s.a. Anmerkungen bei Abbildung 3).

Die psychodramatische Überlegenheit gilt jedoch nicht in dem Maße für die *Bewertung der Mitarbeitergespräche*. Die gecoachten Führungskräfte bewerten die Qualität ihrer Mitarbeitergespräche in beiden Gruppen praktisch gleich. Aus Mitarbeitersicht zeigt sich dagegen erneut ein kleiner Vorteil für die psychodramatisch gecoachten Führungskräfte. Dieser ist allerdings zu klein, um zufallssicher bewertet werden zu können: Die Zufallswahrscheinlichkeit für den gefundenen Effekt liegt bei 28,5%.

Wie kommt es zu diesem Befund? In den bisherigen Analysen hatte sich gezeigt, dass die Klientenbewertung des Coachings einen wesentlichen Prädiktor für den Erfolg der Mitarbeitergespräche darstellt. Warum wirkt sich die wesentlich bessere Bewertung im Psychodrama dann nicht ebenso deutlich in besseren Mitarbeitergesprächen aus? Zur Beantwortung dieser Frage muss auf den vorigen Abschnitt und die Abbildung 4 verwiesen werden. Dort zeigte sich, dass es den psychodramatischen Coachs zwar eindeutig gelingt eine wesentlich bessere Coachingbeziehung zu etablieren. Diese können sie aber nicht in gleichem Umfang in bessere Coachingeffekte umsetzen. Die Vorteile zugunsten des Psychodramas in den Skalen Bewältigungs- und Klärungserfahrung sowie Themenaktualisierung beim Klienten sind deutlich geringer. Die Analysen in Abschnitt 3.2.1. hatten zudem ergeben, dass eine Wohlfühlbeziehung, die nicht in gleichem Maße in die genannten positiven Effekte umgesetzt werden kann, sich eher hinderlich für Erfolg in der Praxis darstellt (s. Abbildung 1). Daher ist zu vermuten, dass psychodramatisches Coaching noch optimiert werden könnte, wenn die gute Beziehung noch stärker für die zielorientierte Arbeit an den Themen des Klienten genutzt würde.

Das psychodramatische Coaching wird von den Führungskräften und den Coachs selbst wesentlich besser bewertet und schneidet im Transfererfolg gleichwertig ab. Zur weiteren Optimierung dieser Effekte sollte die gute Coachingbeziehung noch zielgerichteter zur klärungs- und bewältigungsorientierten Arbeit an den Themen des Klienten genutzt werden.

3.2.4. Wirkfaktoren der psychodramatischen Methoden

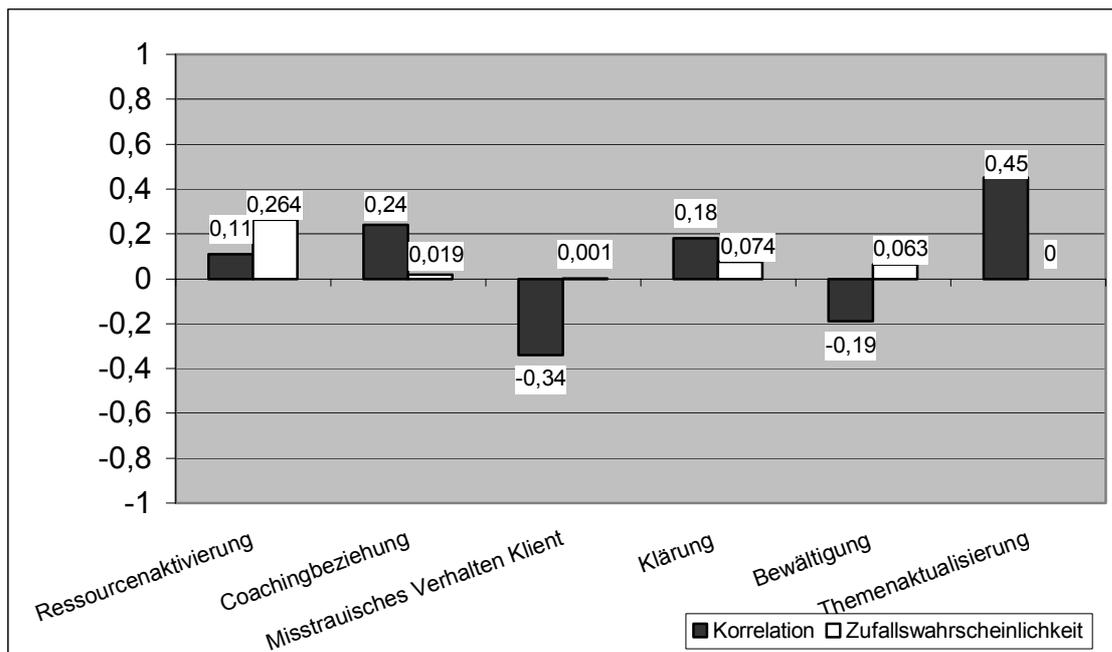
Für manche Leser mag es überraschend klingen, dass in der Evaluation überhaupt zwischen psychodramatischem Coaching und psychodramatischen Methoden unterschieden wird: *Was wäre denn psychodramatisches Coaching ohne psychodramatische Methoden?* Dieser Frage widmet sich der folgende Abschnitt. Buer (2000, S. 109ff) ordnet die psychodramatischen Methoden in seiner psychodramatisch orientierten Supervisionskonzeption nur einem von fünf wichtigen Kommunikationsmodi zu – nämlich dem experimentellen Modus, in dem neue Erfahrungen gesammelt werden sollen. Der Rest der Supervision wird durch vier verschiedene Gesprächsformen gestaltet.

In der vorliegenden Studie wurde der *Einsatz von psychodramatischen Methoden* und Techniken über die Auswertung der Videobänder minutengenau erfasst. Als psychodramatische Methoden wurden die verschiedenen Formen des Rollenspiels sowie die psychodramatische Integrationsphase gewertet. Die Integrationsphase wurde über die vier zugehörigen charakteristischen psychodramatischen Techniken operationalisiert: Sharing, Rollenfeedback, Identifikationsfeedback und das für Monodrama typische Rollenwahlfeedback (Erlacher-Farkas und Jorda, S. 111-112). Das Rollenspiel wurde über die beiden folgenden, je hinreichenden Bedingungen definiert: Entweder eine Person oder ein Gegenstand wechselt in eine andere Rolle und spielt bzw. symbolisiert diese fortan.

Aus diesen Auswertungen ergab sich, dass die Coachs in nur 40% der Zeit tatsächlich auf ihr psychodramatisches Methodenrepertoire zurückgriffen. Davon wiederum intervenierten sie in 68% der Zeit auf symbolischer Realitätsebene. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass keine szenischen Abläufe inszeniert, sondern die Beziehungsrelationen zwischen Dingen oder Personen symbolisch dargestellt werden. Prominentes Beispiel ist die Arbeit am sozialen Atom. Szenisches Rollenspiel wurde in allen 17 Sitzungen zusammen nur in 22 Minuten beobachtet. Dies verdeutlicht, dass im Folgenden nur über einen sehr spezifischen Ausschnitt der Psychodramamethoden eine Aussage getroffen werden kann. Dieser nicht 100%-ige Einsatz an Psychodrama im psychodramatischen Coaching hat jedoch einen entscheidenden Vorteil: Er ermöglicht es, Coachingsitzungen mit hohem Psychodramaanteil mit solchen zu vergleichen, in denen die Psychodramatiker nur wenig ihrer Hausmethoden einsetzen. Dies soll im Weiteren geschehen.

Welche in den Videobändern *beobachtbaren* Auswirkungen haben psychodramatische Methoden auf die *Interventionen* der Coachs? Wie in Abbildung 6 zu sehen ist, beeinflusst der Einsatz der Psychodramamethoden insbesondere zwei Faktoren: Einerseits wird die Themenaktualisierung von den Coachs deutlicher fokussiert, was fast ausschließlich darauf zurückzuführen ist, dass die Themen aktuell durch Symbole oder Rollentausch erlebbarer gemacht werden. Unter Einsatz psychodramatischer Techniken findet dagegen kein verstärkter Fokus auf Probleme oder wunde Punkte der Klienten statt. Zum anderen werden die Klienten etwas misstrauischer. Dieses Misstrauen ist interessanterweise unabhängig von der restlichen Coachingbeziehung, die tendenziell sogar besser wird, wenn die Coachs mit psychodramatischer Methodik arbeiten. Diese Tendenz wurzelt darin, dass die psychodramatischen Coachs ihr Vorgehen etwas besser strukturieren und Coach sowie Klient sich etwas weniger voneinander distanzieren, also leicht besser kooperieren. Ansonsten sind nur geringfügige Unterschiede in der Arbeit der psychodramatischen Coachs festzustellen, ob sie mit psychodramatischen Methoden arbeiten oder nicht.

Abbildung 6: Zusammenhang zwischen Psychodramaanteil eines Coachingabschnitts und beobachtbaren Auswirkungen auf die Interventionsstrategie des Coachs und der beobachtbaren Auswirkungen in der Coachingbeziehung



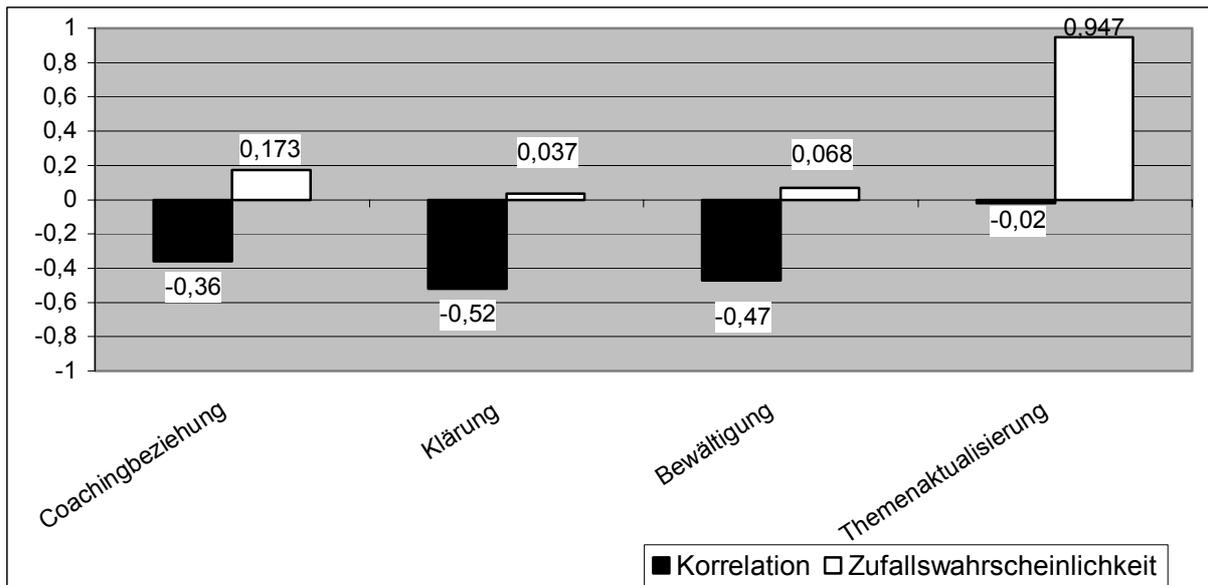
Anmerkungen: Die Ergebnisse beruhen auf der Auswertung von 99 zehnmütigen Coachingabschnitten der psychodramatischen Coachs.

Durch den Einsatz von psychodramatischen Methoden werden die Themen der Klienten besser erlebbar gemacht. Diese werden dabei etwas misstrauischer, jedoch ohne dass die sonstige Coachingbeziehung darunter leidet.

3.2.5. Erfolg der psychodramatischen Methoden

Aufgrund dieser relativ moderaten Unterschiede in den Interventionsstrategien überrascht der dramatische Unterschied in der Wirkung bei den Klienten in Abhängigkeit von dem Einsatz der psychodramatischen Methoden (s. Abbildung 7). Das Coaching der Psychodramacoachs wird im Nachhinein wesentlich schlechter bewertet, wenn sie einen Großteil der Sitzung mit psychodramatischen Methoden gestalten: So berichten die Klienten von einer schlechteren Coachingbeziehung, weniger Klärungs- und Bewältigungserfahrungen. Auf den ersten Blick muss dieser Befund für jeden Psychodramatiker ernüchternd sein. In Zusammenhang mit den weiter oben berichteten Ergebnissen würde dies bedeuten: Psychodramatiker bieten zwar äußerst wirkungsvolle Coachings, allerdings v.a. dann, wenn sie möglichst wenig Psychodrama einsetzen. Das klingt paradox, ist es aber nicht, wie wir sehen werden. Doch zunächst zu den Ursachen der Überraschung.

Abbildung 7: Zusammenhang zwischen Psychodramaanteil einer Coachingsitzung und der Wirkung der Sitzung beim Klienten

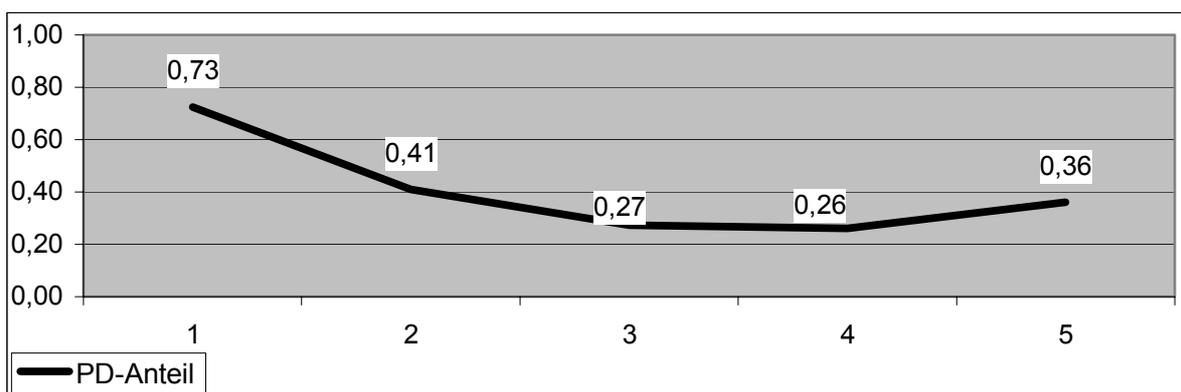


Anmerkungen: Die Ergebnisse beruhen auf der Auswertung von 17 Coachingsitzungen der psychodramatischen Coachs.

Abbildung 8 zeigt, dass die psychodramatischen Coachs im Verlaufe der Coachingprozesse immer weniger Psychodrama eingesetzt haben. Der Anteil an der Sitzung fällt von 73% in der ersten Sitzung schnell ab und pendelt sich dann um die 30% ein. Dieser Verlauf findet sich in einer erstaunlichen Parallelität bei beiden psychodramatischen Coachs und allen vier Klienten. Haben die Coachs gemerkt, dass ihre Hausmethoden nicht so gut ankommen oder nicht so gut wirken? Vielleicht. Es könnte auch sein, dass die psychodramatischen Coachs ihre Klienten zunächst mit den neuen Methoden vertraut machen wollten, um diese später zielgenau und effektiv einsetzen zu können.

Unabhängig von der Ursache dieses Verlaufes kann er das schlechte Abschneiden der Sitzungen mit einem hohen Psychodramaanteil erklären.

Abbildung 8: Absinken des Psychodramaanteils im Verlaufe der Coachingprozesse von der ersten bis zur fünften Coachingsitzung

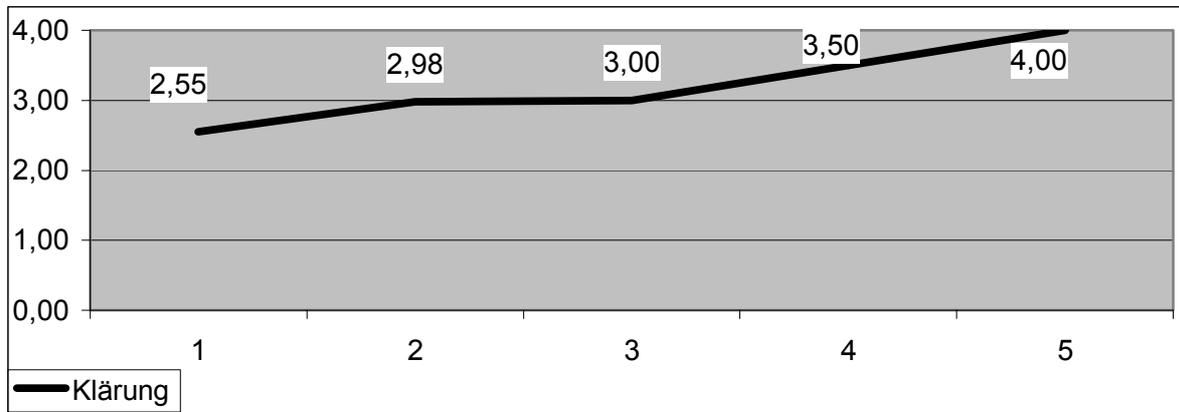


Anmerkungen: Die Ergebnisse beruhen auf der Auswertung von 17 Coachingsitzungen der psychodramatischen Coachs.

Abbildung 9 zeigt einen intuitiv nahe liegenden Coachingverlauf: Mit fortschreitendem Coachingprozess berichten die psychodramatischen Klienten von immer mehr Klärungserfahrung. Dies gilt in äquivalenter Weise auch für die Bewältigungserfahrungen und die Bewertung der Coachingbeziehung, die daher nicht abgebildet sind. Das ist nicht weiter überraschend, denn es ist im Coaching zu erwarten, dass sich insbesondere bei einer guten Coachingbeziehung die beiden Beteiligten aufeinander einspielen und das Setting

immer fruchtbarer gestalten können. Das gilt in abgeschwächter Form auch für das Vergleichscoaching, in dem gar keine psychodramatischen Methoden verwendet wurden.

Abbildung 9: Anstieg des Klärungserfolgs im Verlauf der Coachingprozesse von der ersten bis zur fünften Coachingsitzung



Anmerkungen: Die Ergebnisse beruhen auf der Auswertung von 17 Coachingsitzungen der psychodramatischen Coachs.

Somit könnte es sein, dass die Sitzungen mit einem hohen Psychodramaanteil nur deshalb schlecht bewertet wurden, weil sie zu Beginn des Coachingprozesses stattgefunden haben und die Bewertung gar nichts mit den verwendeten Methoden zu tun hat. Statistisch unterstützt wird diese These dadurch, dass alle drei negativen Korrelationen der Abbildung sechs verschwinden, wenn man die Sitzungsnummer über eine Partialkorrelationsrechnung statistisch kontrolliert. Die negative Bewertung der psychodramatischen Methoden könnte also gänzlich durch den normalen Coachingverlauf erklärbar sein.

Festzuhalten bleibt, dass

- erstens die Psychodramatiker in ihren besten Sitzungen nur in ca. 30% der Zeit mit Psychodrama gearbeitet haben,
- zweitens in allen vier psychodramatischen Coachingprozessen der anfänglich hohe Anteil an Psychodramamethoden von den Coachs sukzessiv verringert wurde,
- drittens die Bewertung der psychodramatischen Coachings sich mit der Zeit deutlicher verbesserte als die des Vergleichscoachings, was evtl. durch die Anpassung der Methoden an die Bedürfnisse der Klienten zu erklären ist und dass
- viertens der Einsatz der psychodramatischen Methoden auch unter Kontrolle des Zeiteffektes keinen positiven Einfluss auf die Wirkung der psychodramatischen Coachings hatte.

Das gute Abschneiden der psychodramatischen Coachs ist definitiv nicht durch den Einsatz ihrer Hausmethoden zu erklären. Diese Methoden scheinen zudem am fruchtbarsten zu sein, wenn sie gezielt und nicht flächendeckend zum Einsatz kommen.

4. Diskussion

Die Ergebnisse dieser Studie belegen zweierlei:

Zum ersten zeigen sie die von Flamme (2002, S. 212) erwartete enorme *Fruchtbarkeit von allgemeinen, schulenübergreifenden psychologischen Konzeptionen* im Coachingsetting. Mit Hilfe der vier Berner Wirkfaktoren konnten interessante Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie Erfolg im Coaching allgemein und im psychodramatischen Coaching im Besonderen entsteht. Durch die umfassende Evaluation der verschiedenen Perspektiven konnte das Prozessverständnis deutlich differenziert werden.

Für kurzfristige Veränderungen sollten Coachs v.a. die Ressourcen des Klienten aktivieren und damit sein Selbstbewusstsein stärken (s.a. Grawe 1998, S. 19ff). Dabei haben direkt klärende und kompetenzfördernde Interventionen keinen Einfluss auf entsprechende Erfahrungen der Führungskräfte. Ein allgemeiner Problemfokus und konfrontative Techniken behindern eher den Fortschritt des Klienten. Der tatsächlich stattfindende Lernprozess ist damit eindeutig als Hilfe zur Selbsthilfe zu verstehen (s. Moreno 2000, S. 240ff).

Für mittelfristigen Erfolg ist die kompetente und individuelle Gestaltung der Coachingbeziehung von besonderer Bedeutung, da sie das Fundament für eine fruchtbare Arbeitsbeziehung bildet und damit den Erfolg kommender Sitzungen vorbereitet. Wichtig ist, dass diese Strategien Coachs nicht dazu verleiten dürfen, eine angenehme Wohlfühlbeziehung zu schaffen, in der die Klienten alles selbst erarbeiten müssen.

Zum zweiten konnte die Studie belegen, dass Psychodramatiker sehr erfolgreich coachen können.

Die sehr gute Bewertung der psychodramatischen Coachings lässt sich durch den eindeutigen Wachstums- und Ressourcenfokus der Coachs sowie die sehr gute Coachingbeziehung erklären (s.a. Schreyögg 1991, S. 337f und 351; Zeintliger-Hochreiter 1996, S. 94f). Die gute Coachingbeziehung sollte noch stärker in zielorientierte Effekte umgesetzt werden, um den Erfolg weiter zu optimieren. Hierin liegt wahrscheinlich die kniffligste Aufgabe von Coachs: Die Intention der Interventionen muss Klärung und Bewältigung sein, die Intervention selbst liegt jedoch in der Aktivierung von Ressourcen des Klienten. Es gilt also ein Gespür und Zugang dafür zu entwickeln, welche Ressourcen bei dem aktuellen Thema des Klienten zur Klärung und Bewältigung hilfreich sein könnten. Zudem gilt es die Bedürfnisse und Themen des Klienten aufzunehmen und ihn seine individuellen Lösungen selbst entwickeln zu lassen, ohne dass er alles selbst machen muss und der Coach damit überflüssig wird.

Offensichtlich scheint es eher die Interventionsphilosophie und Beziehungskompetenz der psychodramatischen Coachs als das vielfältige Methodenrepertoire zu sein, das den Erfolg von Psychodramatikern begründet (s.a. Ameln et al. 2004b, S. 538; Buer 1999, S. 60ff; Schreyögg 1991, S. 348, 359 und 370).

Der Methodenpool des Psychodramas kann die Themen der Klienten zwar gut erlebbar machen, sollte für ein erfolgreiches Vorgehen jedoch dosiert und gezielt eingesetzt und nicht als Standardkomplett-Methode verstanden werden (s.a. Buer 2000, S. 109ff; Schreyögg 1995, S. 248ff).

Damit zeigt diese Studie auch, dass sich wissenschaftliche, empirische Forschung für das Psychodrama durchaus auszahlen kann. Sie kann einerseits die hohe Fruchtbarkeit der Methode belegen und andererseits helfen, das Vorgehen weiter zu optimieren. Insbesondere die Ergebnisse bzgl. des Methodeneinsatzes zeigen, dass schulenübergreifende Forschung und Konzeptbildung für erfolgreiches psychodramatisches Vorgehen unumgänglich ist: Die erfolgreichsten Sitzungen der Psychodramatiker bestanden offensichtlich aus einem fruchtbaren Zusammenspiel von psychodramatischen und anderen Methoden.

5. Anhang

Sitzungsbogen Coaching

Version Klient

1) Vor der Sitzung

Bitte schon vor der Sitzung ausfüllen!

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|----|------------|---------------|--------------|------|--------------------|
| 1. | Seit der letzten Coachingsitzung habe ich positive Erfahrungen gemacht. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 2. | Seit der letzten Coachingsitzung habe ich mein 1. Ziel erreicht (Goal Attainment Scaling) | <input type="radio"/> | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | | |
| 3. | Seit der letzten Coachingsitzung habe ich mein 2. Ziel erreicht (Goal Attainment Scaling) | <input type="radio"/> | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | | |
| 4. | Seit der letzten Coachingsitzung habe ich mein 3. Ziel erreicht (Goal Attainment Scaling) | <input type="radio"/> | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | | |
| 5. | Seit der letzten Sitzung sind mir wichtige Zusammenhänge klarer geworden. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 6. | Ich habe mich seit der letzten Sitzung viel mit dem beschäftigt, was wir im Coaching behandelt haben | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 7. | Heute fühle ich mich ziemlich gut. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 8. | Ich bin mir ziemlich klar darüber, was ich heute in der Coachingsitzung behandeln möchte | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 9. | Heute fühle ich mich bereit, mich auf neue Erfahrungen im Coaching einzulassen. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 10. | Eigentlich brauche ich das Coaching heute gar nicht, da sich meine Themen schon ausreichend geklärt haben. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 11. | Das Coaching ist mir angesichts anderer (z.B. zeitlicher) Prioritäten heute viel zu viel. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 12. | Ich habe mich heute auf das Coaching gefreut. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |

2) Nach der Sitzung

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|----|------------|---------------|--------------|------|--------------------|
| 1. | Heute habe ich mich in der Beziehung zum Coach wohl gefühlt. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 2. | Der Coach wirkt sehr kompetent und sicher auf mich. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 3. | Das Vorgehen des Coachs war für mich klar und nachvollziehbar. | <input type="radio"/> | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 4. | Der Coach hat mich heute oft mit unangenehmen Ansichten konfrontiert. | <input type="radio"/> | Ja, ganz | | eher | weder | eher | | überhaupt |

| | genau | Ja | ja | noch | nein | Nein | nicht |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 5. Heute hatte ich den Eindruck, der Coach denkt etwas anderes über mich, als er mir sagt. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 6. Ich glaube, ein anderes Vorgehen im Coaching wäre für mich besser geeignet. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 7. Ich finde die Sichtweise des Coachs von meinen Themen zu vereinfachend. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 8. Die Sichtweise des Coachs von meinen Themen ist nicht hilfreich für mich. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 9. Ich habe den Eindruck, dass ich mich selbst und meine Themen besser verstehe. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 10. Heute ist mir klarer geworden, weshalb ich gegenüber bestimmten Personen gerade so und nicht anders reagiere. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 11. Ich weiß jetzt genauer, was ich erreichen möchte. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 12. Nach der heutigen Sitzung werde ich meine Themen aktiver angehen als vorher. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 13. Ich weiß jetzt, was ich jetzt tun muss, um herausfordernde Situationen erfolgreicher zu bewältigen. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 14. Ich fühle mich jetzt herausfordernden Situationen besser gewachsen als vor der Sitzung. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 15. In der heutigen Sitzung habe ich meine Kompetenz allgemein verbessert, mit schwierigen Situationen umzugehen. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 16. Der Coach hat mir heute wertvolle Tipps und Anregungen gegeben. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 17. Ich schaue nach der heutigen Sitzung optimistischer in die Zukunft. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 18. Nach der heutigen Sitzung kann ich selbstbewusster auftreten. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 19. Ich traue mir jetzt mehr zu, meine Probleme aus eigener Kraft zu lösen. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 20. Ich bin mir meiner positiven Eigenschaften und Fähigkeiten nun besser bewusst. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 21. Nach der heutigen Sitzung schätze ich mich als Person mehr als vorher. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 22. Ich traue mir nun eher zu, so zu werden, wie ich gern sein möchte. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz | | eher | weder | eher | | überhaupt |

| | genau | Ja | ja | noch | nein | Nein | nicht |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 23. Ich glaube, der Coach ist wirklich an mir und meinem Fortschritt interessiert. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 24. Ich spüre, dass der Coach mich wertschätzt. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 25. Ich habe den Verlauf der Sitzung aktiv mitgestalten können. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 26. Der Coach lässt mich spüren, wo meine Stärken liegen. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 27. Im Moment fühle ich mich durch den Coach in dem unterstützt, was ich erreichen möchte. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 28. Der Coach lässt mich im Coaching meinen eigenen Weg gehen. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 29. Heute sind wir dem Kern meiner Themen näher gekommen. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 30. Heute war ich gefühlsmäßig stark beteiligt. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 31. Was wir heute gemacht haben, ging mir sehr nahe. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 32. Ich habe meine Themen im heutigen Coaching ganz neu erlebt. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |
| 33. Heute sind wir im Coaching wirklich vorwärts gekommen. | <input type="radio"/> |
| | Ja, ganz genau | Ja | eher ja | weder noch | eher nein | Nein | überhaupt nicht |

Literatur

- Ameln, F. von, Gerstmann, R., Kramer, J. (2004a): Psychodrama in Personal- Team- und Organisationsentwicklung. In: Ameln, F. von, Gerstmann, R., Kramer, J. (Hrsg.): Psychodrama. Heidelberg, S. 455-466
- Ameln, F. von, Gerstmann, R., Kramer, J. (2004b): Wirkfaktoren des Psychodramas. In: Ameln, F. von, Gerstmann, R., Kramer, J. (Hrsg.): Psychodrama. Heidelberg, S. 525-540
- Behrendt, P. (2004): Wirkfaktoren im Psychodrama und Transfercoaching. Unveröffentl. Diplomarbeit. Institut für Psychologie der Universität Freiburg.
- Behrendt, P. (2005): Was ist Weiterbildung wert? Personalwirtschaft, 12, S. 29-30
- Bleichenbacher, M., Preiswerk, V. (1998): Interpersonelle Psychotherapie, multimodale Verhaltenstherapie, dialektisch-behaviorale Therapie: Analyse und Vergleich von Wirkmechanismen. Unveröffentl. Lizentiatsarbeit, Universität Bern, Anhang A
- Böning, Uwe (2000): Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungs-Instrumentes. Eine 10-Jahres-Bilanz. In: Rauen, Christoph (Hrsg.): Handbuch Coaching. Göttingen, S. 17-40
- Bortz, J., Döring, N. (1995): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin, S. 567-568
- Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster, S. 14 und 59-72

- Buer, F. (2000): Psychodramatische Supervision der Bildungsarbeit. In: T. Wittinger (Hrsg.): Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz, S. 106-128
- Erlacher-Farkas, B., Jorda, C. (1996): Monodrama: heilende Begegnung. Wien, S. 111-112
- Flamme, N. (2002): Coaches – Gurus in Nadelstreifen? Eine empirisch-wissenschaftliche Orientierung im Coaching, begründet aus der Psychotherapieforschung. Organisationsberatung – Supervision – Coaching, 3, S. 205-215
- Grawe, K., Braun, U. (1994): Qualitätskontrolle in der Psychotherapiepraxis. Zeitschrift für Klinische Psychologie, 23 (4), S. 242-267
- Grawe, K. (1998): Psychologische Therapie. Göttingen.
- Grawe, K. (1999 a): Gründe und Vorschläge für eine Allgemeine Psychotherapie. Psychotherapeut, 44, S. 350-359
- Grawe, K. (1999 b): Wie kann Psychotherapie noch wirksamer werden? Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis, 31 (2), S. 185-199
- Grawe, K., Donati, R., Bernauer, F. (1994): Psychotherapie im Wandel: Von der Konfession zur Profession. Göttingen, S. 749-788
- Grawe, K., Regli, D., Smith, E., Dick, A. (1999): Wirkfaktorenanalyse – ein Spektroskop für die Psychotherapie. Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis, 31 (2), S. 201-255
- Grosse-Holtforth, M., Grawe, K. (2002): Konflikt Diagnostik aus der Perspektive der Konsistenztheorie. Unveröffentl. Artikel, Universität Bern, S. 5 und 9-10
- Hossiep, R., Paschen, M. (1998): Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Göttingen.
- Joyce, Showers (1981): Transfer of training: The contribution of "coaching ". Journal of Education, 163 (2), S. 163-172
- Kiresuk, T., Smith, A., Cardillo, J. (1994): Goal Attainment Scaling: Applications, theory, and measurement. New Jersey.
- Krüger, R. (2000): Begegnung als Rahmen psychodramatischen Denkens und Handelns in der Einzeltherapie. Psychodrama, 1, S. 65-90
- Krüger, R. (2002): Wie wirkt Psychodrama? Der kreative Prozess als übergeordnetes theoretisches Konzept des Psychodramas. Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 2, S. 273-317
- Leutz, G. (1974): Psychodrama. Theorie und Praxis. Berlin, Heidelberg, New York, S. 57 und 176-177
- Moreno, J.L. (2000): Die Spontaneitätstheorie des Lernens. In: T. Wittinger (Hrsg.): Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz, S. 240-246
- Olivero, G. (2001): Executive Coaching as a Transfer of Training Tool: Effects on Productivity in a Public Agency. Public Personnel Management, 26 (4), S. 461-469
- Schacht, M. (2003): Zwischen Flow und Krise: Die Spontaneitätstheorie. Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 2, S. 225-238
- Schaller, R. (2001): Das große Rollenspiel-Buch: Grundtechniken, Anwendungsformen, Praxisbeispiele. Basel, S. 72-81
- Schreyögg, A. (1991): Das Psychodrama. In A. Schreyögg, Supervision - Ein integratives Modell: Lehrbuch zu Theorie & Praxis. Paderborn, S. 337-384
- Schreyögg, A. (1995): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Frankfurt/M, S. 248-255
- Smith, E., Grawe, K. (2003): What makes psychotherapy sessions productive? A new approach to bridging the gap between process research and practice. Clinical Psychology and Psychotherapy, 10, S. 275-285
- Smith, E., Grawe, K. (im Druck): Which therapeutic mechanisms work when? A Step towards the formulation of empirically validated guidelines for therapists' session-to-session decisions. Accepted for publication in Clinical Psychology & Psychotherapy
- Smith, E., Regli, D., Grawe, K. (1999): Wenn Therapie weh tut: Wie können Therapeuten zu fruchtbaren Problemaktualisierungen beitragen? Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis, 31 (2), S. 227-251
- Zeintlinger-Hochreiter, K. (1996): Kompendium der Psychodrama-Therapie: Analyse, Präzisierung und Reformulierung der Aussagen zur psychodramatischen Therapie nach J. L. Moreno. Köln, S. 94-95 und 149-161

Anschrift des Autors: Dipl. Psych. Peter Behrendt, Vaubanallee 18, 79100 Freiburg, Peter.Behrendt@visionskraft.de, <http://www.visionskraft.de>

Endnoten

- ¹ Die diesem Artikel zugrunde liegende *Diplomarbeit* (Behrendt 2004) kann bei dem Autor bestellt und bezogen werden – ebenso die aktuellen Versionen der verwendeten Evaluationsfragebögen. Die *Abschlussarbeit* zum Psychodrama-Therapeuten des Autors beinhaltet zudem eine praktische Fallkonzeption und -beschreibung auf Basis der hier vorgestellten Konzepte.
- ² Die *Interraterreliabilität* gibt die Übereinstimmung der Bewertungen von verschiedenen Beobachtern wieder. Sie liegt potentiell zwischen $r = -1$ und $r = +1$, wobei optimale Übereinstimmung durch den Wert $+1$ signalisiert wird.
- ³ Die *Intraraterreliabilität* gibt die Übereinstimmung der Bewertung des gleichen Beobachters zu unterschiedlichen Zeitpunkten wieder. In dieser Untersuchung wurde eine Zwischenzeit von 10 Tagen gewählt, um Erinnerungseffekte zu minimieren. Sie liegt potentiell zwischen $r = -1$ und $r = +1$, wobei optimale Übereinstimmung durch den Wert $+1$ signalisiert wird.
- ⁴ *Korrelationen* geben den Zusammenhang zwischen zwei Variablen wieder. Die Werte liegen potentiell zwischen $r = -1$ und $r = +1$, wobei ein 100%-iger Zusammenhang durch den Wert $+1$ signalisiert wird: je größer der eine Wert, desto größer der andere. -1 dagegen zeigt einen optimal negativen Zusammenhang an: je größer der eine Wert, desto kleiner der andere.
- ⁵ Das Alpha-Niveau lag bei $\alpha < 10\%$. Acht der zehn signifikanten Korrelationen hatten eine Zufallswahrscheinlichkeit von $p < 0,3\%$.
- ⁶ Das korrigierte Alpha-Niveau lag bei $\alpha < 0,9\%$.