

Johanna Friesenhahn

# Ratinginventar Synchronisation im Coaching Beobachtermanual

## **1. Allgemeine Anmerkungen**

Das folgende Instrument wurde entwickelt, um das Ausmaß an Synchronisation zwischen Coach und Coachee zu erfassen. Die Beobachtungen beziehen sich sowohl auf verbale als auch nonverbale Sprache.

### **1.1. Qualität der Videodaten**

Um das Ratinginventar möglichst vollständig einsetzen zu können, benötigt man eine entsprechende Qualität der Videodaten. Das Rating ist am einfachsten, wenn die Personen deutlich und scharf zu sehen sowie klar zu hören sind. Da die Analyse auch vergleichend stattfinden kann, ist es einfacher, wenn stets beide zu beobachtenden Personen im Bild sind. Um möglichst wenig in die vertrauliche Situation des Coachings eingreifen zu müssen, ist eine entsprechende Instruktion der Beteiligten im Vorfeld zu empfehlen, die dann eine Kamera statisch positionieren und darauf achten im Bild zu bleiben.

### **1.2. Einschätzungen der Beobachter**

Die Items des Ratinginventars beschreiben beobachtbares Verhalten. Um verzerrende Effekte (z.B. Halo-Effekt) zu vermeiden, sollten sich die Beobachter darüber bewusst sein tatsächlich beobachtetes Verhalten einzuschätzen und nicht das, von dem er denkt es hören/ sehen zu müssen oder zu wollen. Auch die implizite Einschätzung der Qualität des Verhaltens soll nicht beurteilt werden.

Obwohl insgesamt die interindividuelle Synchronisation, also die Interaktion zwischen den Gesprächspartnern analysiert wird, fokussieren die Items dennoch entweder Coach oder Coachee. Dadurch zeichnet sich dieses Instrument im Vergleich zu herkömmlichen Inventaren aus, die überwiegend den Therapeuten einbeziehen und den Klienten außer Acht lassen (vgl. z.B. Honermann 1999; Watzke 2002). Das Ausmaß der Synchronisation ergibt sich im Anschluss aus dem Vergleich und den Überschneidungen der Beobachtungen von Coach und Coachee.

### **1.3. Ergebnis des Ratings in Bezug auf die Qualität des Coachings**

Die Einschätzungen geben nur eine Beschreibung der Charakteristik und des Ausmaßes von Synchronisation im Prozessverlauf wieder. Sie beschreiben Parallelitäten zwischen Coach und Coachee im Sinne einer Synchronisation. Daher machen sie keine Aussage über die Güte oder Qualität des Coachings im Allgemeinen. Es ist also kein Rating im Sinne von gutem oder schlechtem Coaching, sondern eine explorative Untersuchung der Synchronisation als Basis eines wirksamen Coachings. Wie aus den theoretischen Ausführungen deutlich würde (vgl.

Kap. 6) ist ein mehr an Synchronisation nicht unbedingt immer mit einem mehr an Qualität gleichzusetzen. Weiterhin beschreiben die Items keine Kompetenzen, da diese zusammengesessene Konstrukte aus Verhalten, Motivation, Wissen, etc. sind. Das Rating bezieht sich jedoch nur auf die Verhaltensdimension.

#### **1.4. Anonymität und Verschwiegenheit**

Um die Anonymität der Studienteilnehmer garantieren zu können, verpflichten sich die Rater zuvor schriftlich, dass sie die gezeigten Videoinhalte streng vertraulich behandeln und keinem Dritten davon erzählen. Die Videodateien bleiben selbstverständlich in der Obhut des Forschers und werden solange sicher aufbewahrt bis das Forschungsvorhaben beendet ist. Zu keiner Zeit gelangen nicht anonymisierte Videodaten an Dritte.

#### **1.5. Theoretische Fundierung der Items**

Die folgenden Items des Ratinginventars sind theoretisch abgeleitet (s. Kap. 9.2). Bevor das Rating begonnen wird, sollte eine ausführliche Einarbeitung in die theoretische Basis erfolgen (Kap. 6 und 7). Da die Synchronisation zwischen Coachee und Coach ein sensibler und komplexer wechselseitiger Prozess ist, wird den einzelnen Items zum Teil eine Vielzahl möglicher Verhaltensweisen zugeordnet. Sinn und Zweck dieses Vorgehens besteht darin, den inhaltlichen Kern des Verhaltens zu treffen, der auf verschiedenste Art und Weisen realisiert werden kann. Die Verhaltensanker haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern verdeutlichen das jeweilige Item beispielhaft. Items eins bis 12 beziehen sich dabei v.a. auf den verbalen Ausdruck von Coach und Coachee. Items 13 bis 18 fokussieren den nonverbalen Anteil des Ausdrucks. Da nonverbale Reaktionen des Menschen zwar wesentlich für den Emotionsausdruck sind, jedoch weniger eindeutig, können sie auch weniger eindeutig einem Indikator zugeordnet werden. Im Allgemeinen sind die nonverbalen Items jedoch v.a. für die Subkategorien Vertrauen, Wohlfühlen, Selbstevaluation, Tiefe der Problembesprechung und prozessuale Aktivierung von Bedeutung, da diese zum Großteil körpersprachlich ausgedrückt werden. Sie sollen das Rating der vorherigen Items daher unterstützen und/ oder ergänzen und so ein möglichst vollständiges Gesamtbild der Kommunikation erzeugen. Das Ratinginventar besteht aus folgenden Items zur Synchronisation bei Coach und Coachee:

	<b>Items Coach</b>	<b>Items Coachee</b>
1	Der Coach erkennt die Kompetenz des Coachees an	Der Coachee erkennt die Kompetenz des Coachs an
2	Der Coach fühlt sich sicher	Der Coachee fühlt sich sicher
3	Der Coach versteht den Coachee	Der Coachee versteht den Coach
4	Der Coach akzeptiert den Coachee	Der Coachee akzeptiert den Coach
5	Der Coach nimmt die Gefühlslage des Coachees wahr	Der Coachee nimmt die Gefühlslage des Coachs wahr
6	Der Coach achtet auf die Grundbedürfnisse des Coachees	Der Coachee nimmt wahr, dass der Coach seine Grundbedürfnisse achtet
7	Der Coach macht den Sinn der Intervention deutlich	Der Coachee versteht den Sinn der Intervention
8	Der Coach setzt für ihn authentische Interventionen ein	Der Coachee empfindet die Interventionen des Coachs authentisch
9	Der Coach setzt Interventionen ein, die im Coaching-Prozess hilfreich sind	Der Coachee empfindet die Interventionen des Coachs hilfreich
10	Der Coach unterstützt die Offenheit des Coachees für andere Perspektiven, Gefühle oder Verhaltensweisen (KEV-Muster)	Der Coachee ist offen für andere Perspektiven, Gefühle oder Verhaltensweisen (KEV-Muster)
11	Der Coach unterstützt die Tiefe der Problemreflexion	Der Coachee reflektiert sein Beratungsthema tiefgehend
12	Der Coach unterstützt die emotionale Expressivität des Coachees	Der Coachee ist emotional expressiv
13	Der Coach passt seinen sprachlichen Ausdruck an den Coachee an	Der Coachee hat einen ähnlichen sprachlichen Ausdruck wie der Coach
14	Der Coach hat eine ähnliche Körperhaltung wie der Coachee	Der Coachee hat eine ähnliche Körperhaltung wie der Coach
15	Der Coach hält einen flexiblen Blickkontakt zum Coachee	Der Coachee hält einen flexiblen Blickkontakt zum Coach
16	Der Coach hat eine aktive Gestik	Der Coachee hat eine aktive Gestik
17	Der Coach hat eine aktive Mimik	Der Coachee hat eine aktive Mimik
18	Der Coach hält eine angemessene interpersonale Distanz zum Coachee ein	Der Coachee hält eine angemessene interpersonale Distanz zum Coach ein

## 2. Anleitung für Rater

Das Ratinginventar zur Synchronisation umfasst 36 Items (je 18 für Coach und Coachee), die sich auf Verhaltensweisen und Merkmale der Körpersprache von Coach und Coachee beziehen. Jedes Item soll nach dem Ausmaß der Realisierung eingeschätzt werden. Dazu steht eine fünfstufige Antwortskala zu Verfügung.<sup>1</sup> Sie bedeutet:

Ich habe die Realisierung

0= überhaupt nicht

1= kaum

2= mittelmäßig

3= ziemlich

4= absolut

gesehen. Bei 0 können Sie das entsprechende Feld einfach leer lassen. Bei der Interpretation ist darauf zu achten, dass es nicht bedeutet, dass dieses Item nicht realisiert wurde, sondern dass es in diesem Ausschnitt nicht zu sehen war. Außerdem kann es in den Videoaufnahmen vorkommen, dass sich eine Person weg dreht und kurzzeitig nicht zu sehen ist. Wenn Sie so kein Rating einzelner Items vornehmen können, z.B. der Mimik, dann markieren Sie das mit einer #.

Die Einschätzung des Videos erfolgt jede Minute. Sie sehen also ein Video einer Coaching-Sitzung in einminütigen Intervallen. Der Forscher wird das Video nach dieser Zeit jedes Mal anhalten. Sie haben dann ausreichend Zeit Ihre Einschätzungen für alle Items pro Zeitspalte einzutragen, Sie müssen sich also nicht beeilen. Achten Sie bitte darauf, ob Sie die Items für Coach oder für Coachee einschätzen. Raten Sie ein Video allein, dann nutzen Sie dazu bitte zwei Durchgänge, um sich jeweils auf eine Person fokussieren zu können.

Damit Sie das entsprechende Zeitintervall angemessen einschätzen können, ist es zum Teil nötig, Kontextinformationen aus den Intervallen davor mit zu berücksichtigen. Beurteilen Sie dennoch das gezeigte Verhalten im ausschließlich jeweiligen gezeigten Zeitintervall. Zieht sich ein Verhalten über mehrere Intervalle, raten Sie es bitte entsprechend der gesamten Dauer, also nicht z.B. nur zu Beginn. Ein Zeitintervall von einer Minute ist relativ lange, jedoch gerade

---

<sup>1</sup> Dabei handelt es sich um eine klassische, fünfstufige Likertskala, die für weitere statistische Berechnung, v.a. bei mehreren Ratern, am besten geeignet ist. Je nach Forschungsinteresse kann es ausreichend sein, eine dreistufige Skala zu verwenden (überhaupt nicht, mittelmäßig, absolut). Dies vereinfacht die Einschätzung, erlaubt dennoch Tendenzen zu beobachten, jedoch keine weiteren statistischen Analysen.

ausreichend, um alle Informationen im Kurzzeitgedächtnis zu speichern und gleichzeitig effektiv auch größere Videomengen raten zu können. Außerdem kann das jeweilige Vorgehen erst nach einer gewissen Zeit erkannt werden. Sie können sich während der Videopräsentation zu Ihrer Unterstützung auch gern Notizen machen. Diese können Sie direkt am Rand des Beobachtungsbogens in das dafür vorgesehene Feld einfügen oder ein Extrablatt verwenden.

### 3. Erläuterung der einzelnen Items

Eine wesentliche Voraussetzung für ein Rating ist die genaue Kenntnis über die einzelnen Items mit deren jeweiligen Ausprägungsgraden. Daher werden diese im Folgenden jeweils kurz erläutert. Das Beobachtungsmanual dient auch als Vorbereitung auf die Raterschulung.

Jedes Item wird zunächst in seinen Grundzügen beschrieben, also welche Verhaltensweisen gezeigt werden, wenn das Item realisiert wird. Außerdem ergänzen Beispiele typischer Verhaltensweisen und Redewendungen (außer ab Item 14, da diese sich auf nonverbale Aspekte beziehen) die Erklärungen. Die unterschiedlichen Realisierungsgrade sind in Klammern dahinter angegeben, können jedoch natürlich auch je nach Kontext und Betonung im Video abweichen. Außerdem kann dasselbe Verhalten je nach Funktion gleichzeitig unterschiedlichen Items zugeordnet werden. Eine Nachfrage seitens des Coach kann z.B. sowohl zum Verständnis beitragen als auch die emotionale Expressivität fördern. Außerdem wird beschrieben, wann das Item nicht realisiert ist, damit die Einschätzung der geringeren Ausmaße leicht fällt. In manchen Fällen ist das Item durch ein Verhalten, das eben nicht gezeigt wird nicht realisiert, in manchen jedoch durch Gegenteiliges Verhalten. So wird gewährleistet, dass die gesamte Einschätzungsbreite ausgenutzt werden kann.

#### 3.1. Items mit Fokus Coach

##### *1. Der Coach erkennt die Kompetenz des Coachees an*

Dieses Items wird realisiert, indem der Coach eine positive Bestätigung des Coachees ausdrückt. So entsteht eine angenehme, positive und konstruktive Atmosphäre, die eventuellen Befürchtungen des Coachees entgegenwirkt. Er macht dem Coachee Komplimente, lobt ihn, betont Ressourcen, macht bewundernde oder anerkennende Bemerkungen.

Es wird hingegen nicht realisiert, wenn der Coach keine Komplimente macht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Kompetenzanerkennung des Coachs z.B. erkennen:

- Positive Betonung dessen, was dem Coachee bereits gut gelungen ist (4)
- Komplimente und Lob zu bewältigten Herausforderungen/ ein Coaching beginnen zu wollen/ Ursachen selbst zu erkennen (4)
- Betonung von Ressourcen des Coachees (z.B. Fähigkeiten, Talente, unterstützendes Umfeld, Qualifikation) (3)
- Wertschätzung von problematisierendem Verhaltens des Coachees (3)
- Komplimente zu Oberflächlichem oder Augenscheinlichem (2)
- Betonung was noch schlimmer hätte sein können (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Es wirkt auf mich beeindruckend wie Sie ...“ (4)
- „Sie können stolz auf sich sein, ...“ (4)
- „Das haben Sie toll gemacht!“ (3)
- „Es ist nicht so leicht...“ (2)
- „Wenigstens ist nicht noch x passiert!“ (1)

## 2. *Der Coach fühlt sich sicher*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach sich im Gespräch sichtlich sicher fühlt. Die eigene Sicherheit des Coachs überträgt sich dabei auf den Coachee. So wird eine vertrauensvolle Atmosphäre erzeugt, die offen ist und in der alles sein darf. Geäußerte Emotionen sind z.B. nicht peinlich. Dies wird deutlich, indem der Coach mit klarer und fester Stimme spricht, nicht zu zögerlich vorgeht, den Coachee auch mal unterbricht und den Prozess steuert, aber dennoch einfühlsam bleibt. Außerdem gibt er z.B. etwas von sich selbst preis, wenn es zum Thema passt (selektive Selbstöffnung), was das Vertrauen des Coachee fördert. Er spricht mit dem Coachee über heikle oder tabuisierte Themen. Gesprächspausen werden auch still ausgehalten, ohne etwas sagen zu müssen.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coach sich selbst nicht sicher ist, ob er z.B. gerade richtig vorgeht oder was der nächste Prozessschritt, die nächste Intervention sein könnte und dies den Coachee spüren lässt. Er traut sich nicht den Prozess aktiv zu steuern.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Sicherheit z.B. erkennen:

- Selektive Selbstöffnung zu eigenen Schwächen (4)
- Gespräch über ein Tabuthema (4)
- Selektive Selbstöffnung zu weniger sensiblen Themen (3)

- Momente des Schweigens wirken nicht unangenehm (3)
- Der Coach verbalisiert, dass alles richtig ist und geschehen darf, was sein soll. (3)
- Der Coach dominiert auch mal das Gespräch, wenn es zu weit abschweift oder der Coachee ausweichen möchte (3)
- Der Coach spricht klar und deutlich, anstatt zögerlich und fragend (2)
- Zögerliche Antwort auf persönliche Rückfragen des Coachees (1)
- Der Coach fragt sehr häufig nach dem Einverständnis des Coachees (0)

Beispiele von Redewendungen:

- „Ich habe Ähnliches auch schon einmal durchgemacht: ...“ (4)
- „Lassen Sie es ruhig raus.“ (3)
- „Ich muss Sie kurz unterbrechen, ...“ (3)
- „Wir sind hier in einem geschützten Rahmen ...“ (2)
- „Ich würde gerne einen Schritt weitergehen...“ (2)
- „Sie können sich mir anvertrauen.“ (1)
- „Ich weiß jetzt nicht genau was ich noch tun soll“ (0)

### 3. *Der Coach versteht den Coachee*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach versteht was der Coachee ausdrücken möchte. Er kann die Gedankengänge und Schlüsse des Coachees nachvollziehen. Der Coach folgt z.B. der Rede des Coachees aufmerksam und macht dabei bestätigende Zwischenlaute (hmm, ja), er wiederholt mit anderen Worten was der Coachee sagte (paraphrasiert), fragt nach mehr Hintergrundinformationen oder ausführlicherer Schilderung, rückversichert sich, ob er es richtig verstanden hat und spricht Missverständnisse offen an.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coach nicht verstehen kann was der Coachee versucht auszudrücken, welche Gedankengänge er hat oder anstatt Missverständnisse anzusprechen sich eher in eine passive Haltung zurückzieht. Coach und Coachee reden aneinander vorbei.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich das Verständnis des Coachs z.B. erkennen:

- Er trifft mit anderen Worten noch besser was der Coachee ausdrücken wollte (4)
- Er findet Beispiele, die ähnlich sind (3)
- Missverständnisse werden angesprochen und geklärt (3)
- Er demonstriert Verständnis durch bestätigende Zwischenlaute (2)
- Er fragt weiter nach, um ihn zu verstehen (1)



- Missverständnisse werden nicht angesprochen (0)

Beispiele von Redewendungen:

- „Verstehe ich richtig, wenn Sie sagen...“ (4)
- „Meinen Sie damit, dass...“ (3)
- „Können Sie mir das bitte nochmal erklären.“ (3)
- „Denken Sie dabei an...?“ (2)
- „Ich verstehe es grade nicht.“ (1)

#### 4. *Der Coach akzeptiert den Coachee*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach dem Coachee seine akzeptierende Haltung zeigen kann, unabhängig davon was der Coachee berichtet. Dieses Item wird stark nonverbal unterstützt. Durch dieses bedingungslose Annehmen ohne Bewertung entsteht eine respektvolle Gesprächsatmosphäre. Dazu akzeptiert der Coach die Äußerungen des Coachees und nimmt sie zunächst unkritisiert und unkommentiert an. Der Coachee muss sich für Gesagtes nicht rechtfertigen. Der Fokus liegt auf den Stärken anstatt auf Schwächen.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coach abfällig reagiert, Schwächen betont oder eindeutig persönliche Bewertungen ausspricht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Akzeptanz des Coachees z.B. erkennen:

- Der Coach sieht den Coachee selbst als Experten für dessen Anliegen (4)
- Der Coach bewertet Selbstöffnungen des Coachees nicht (3)
- Der Coach hört interessiert und neugierig zu (2)
- Der Coach kritisiert den Coachee (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Sie wissen es besser als ich...“ (4)
- „Sicher war dieses Verhalten einmal förderlich für...“ (3)
- „Ich bin nicht der gleichen Meinung wie sie, dennoch verstehe ich Sie.“ (3)
- „Sie haben bisher alles versucht...“ (2)
- „Es ist nachvollziehbar, dass...“ (2)
- „Ich kann nicht glauben, dass Sie so reagiert haben!“ (1)
- „Das macht man wirklich nicht!“ (1)

### 5. *Der Coach nimmt die Gefühlslage des Coachees wahr*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach sich empathisch in den Coachee hineinversetzen kann und dessen Gefühlslage in den Prozess aufnimmt. Der Coach spiegelt dabei seinen Eindruck der emotionalen Befindlichkeit des Coachees wider und umschreibt das wahrgenommene Gefühl mit eigenen, zutreffenden Worten. Hier geht es auch darum, dass der Coach die wahrgenommenen Gefühle anspricht und dem Coachee spiegelt.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coach nicht auf Emotionen des Coachees verbal eingeht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die wahrgenommene Gefühlslage des Coachees z.B. erkennen:

- Der Coach berichtet von Emotionen, die er meint zu spüren, wenn er dem Coachee zuhört (4)
- Der Coach formuliert die Emotion des Coachees mit eigenen Worten (3)
- Der Coach spekuliert über die Gefühlslage des Coachees (2)
- Der Coach spricht Gefühle im Allgemeinen an (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Ich spüre..., wenn ich Sie so beobachte und reden höre.“ (4)
- „Fühlen Sie sich dann auch ....? (2/3)
- „Sie haben Angst.“ (2)
- „Ich kann ihnen gut nachempfinden!“ (1)

### 6. *Der Coach achtet auf die Grundbedürfnisse des Coachees*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach die Bedürfnisse des Coachees während des Coachings im Blick behält. Dies wird daran deutlich, dass er fragt, ob etwas fehlt, benötigt wird, etc. z.B. wenn der glaubt, der Coachee bräuchte eine Pause. So fühlt sich der Coachee umsorgt und kann sich ganz auf die Bearbeitung des Anliegens konzentrieren.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coachee die Grundbedürfnisse des Coachees nicht anspricht. Oft steht aber dann dennoch ein Getränk, Snack, etc. bereit.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Achtsamkeit auf die Grundbedürfnisse des Coachees z.B. erkennen:

- Der Coach erkundigt sich, ob etwas fehlt (4)
- Der Coach spricht offensichtliches Unwohlsein an (4)

- Der Coach bietet Pausen, Getränke, kleine Snacks, etc. an (3)
- Der Coach reagiert, wenn der Coachee ihm um etwas bittet (2)
- Der Coach vertröstet den Coachee bei einer Bitte auf einen späteren Zeitpunkt (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Wenn ich Sie so beobachte, könnte ich mir vorstellen, dass ...“ (4)
- „Was brauchen Sie, um...?“ (3)
- „Benötigen Sie eine kurze Unterbrechung?“ (3)
- „Wie hätten Sie es gern, ...?“ (3)
- „Natürlich dürfen Sie...“ (2)
- „Könnten wir das auf nachher verschieben?“ (1)

#### 7. *Der Coach macht den Sinn der Intervention deutlich*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach darauf bedacht ist den Coachee über den Sinn und die Intention einer Intervention oder des Vorgehens im Allgemeinen aufzuklären. Somit schafft er Transparenz in seinem Vorgehen und lässt den Coachee (im Sinne einer symmetrischen Beziehung) an seinen Überlegungen teilhaben. Er holt sich damit auch immer wieder das Einverständnis des Coachees zu den unterschiedlichen Methoden ab.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach überhaupt nicht erklärt warum er was macht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Verdeutlichung des Sinns von Interventionen z.B. erkennen:

- Der Coach stellt das erhoffte Ergebnis der Intervention im Vorfeld dar (4)
- Der Coach erklärt die Wirkungsweise einer Methode/Übung (4)
- Der Coach begründet die Interventionsauswahl (3)
- Der Coach ordnet die Interventionen in den Prozessverlauf des Coachings ein (2)
- Der Coach ordnet die Intervention in seinen Beratungsansatz ein (2)
- Der Coach stellt die anschließende Erklärung der Methode/Übung in Aussicht (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Ich würde gerne mal Folgendes ausprobieren, damit...“ (4)
- „Um ... zu erreichen, bitte ich Sie, ...“ (4)
- „Anhand der folgenden Übung können wir...“ (4)
- „Folgende Methode wird häufig eingesetzt, um...“ (3)

- „Als nächsten Schritt sehe ich...“ (2)
- „Üblicherweise gehe ich wie folgt vor: ...“ (2)
- „Hinterher erkläre ich Ihnen, was das zu bedeuten hat.“

#### 8. *Der Coach setzt für ihn authentische Interventionen ein*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach bei seinen eingesetzten Methoden und Vorgehensweisen authentisch bleibt. Das heißt, die Methoden entsprechen dessen Beratungsstil, er leitet sie selbstsicher und souverän ein und kann Nachfragen des Coachees leicht und schlüssig beantworten. Dabei vermittelt er das Gefühl hinter dem zu stehen, was er tut.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Methodeneinsatz des Coachs aufgesetzt und unnatürlich wirkt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Authentizität des Coachs bei Interventionen z.B. erkennen:

- Die Interventionen passen in den gesamten Beratungsstil des Coachs (4)
- Der Coach probiert auch aufwendigere Methoden (z.B. nutzt er den ganzen Raum, der Coachee muss die Augen schließen) (4)
- Die Überzeugung der Methode drückt sich auch in der Stimmigkeit zwischen verbaler Erklärung und Körpersprache aus (4)
- Der Coach erklärt Methoden oder stellt Fragen sicher (3)
- Der Coach formuliert eine Frage nochmal um (2)
- Der Coach stellt unsichere Fragen (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Wenn ich Sie jetzt bitte, etwas Außergewöhnliches zu tun ...“ (4)
- „Folgendes mag vielleicht zunächst seltsam auf Sie wirken, doch ...“ (4)
- „Vielleicht überrascht Sie diese Frage/Übung, aber...“ (3)
- „Versuchen Sie doch bitte mal...“ (3)
- „Ich meine damit, ...“ (2)
- „Meistens wirkt die Methode, wenn ...“ (1)

#### 9. *Der Coach setzt Interventionen ein, die im Coaching-Prozess hilfreich sind*

Dieses Item wird realisiert, wenn durch die Frage oder Methode der Prozess weiterhin flüssig bleibt. Der Coach ist entsprechend flexibel in dessen Methodeneinsatz, variiert Fragetechniken

und berücksichtigt dabei den state of mind des Coachees. Er ist auch bereit Methoden flexibel anzupassen, abzuwandeln oder abzuberechnen, wenn er merkt, sie führen nicht weiter. Er hat ein gutes Zeitgefühl dafür wann welche Methode zum Einsatz kommen kann und nutzt so günstige Momente (Kairos) spontan aus.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach auf einer bestimmten Fragetechnik oder einem bestimmten methodischen Vorgehen beharrt, ohne auf die Reaktion des Coachees zu achten.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich z.B. erkennen, ob der Coach hilfreiche Interventionen einsetzt:

- Der Coach ist flexibel in seinem Vorgehen (z.B. variiert er Information, offene Frage, geschlossene Frage, Konfrontation oder Selbstoffenbarung, formuliert Fragen um, probiert unterschiedliche Methoden) (4)
- Der Coach nutzt Kairos Momente aus (z.B. hakt er plötzlich ein) (4)
- Der Coach achtet auf die Reaktion des Coachees und passt sich entsprechend an (3)
- Der Coach wiederholt häufiger die gleiche Art von Fragen (z.B. direktiv, geschlossene) (2)
- Der Coach ist bemüht die Frage verständlich umzuformulieren (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Da muss ich kurz einhaken, es ist...“ (4)
- „Ich sehe, die Antwort dieser Frage fällt Ihnen schwer...“ (3)
- „Ich habe gerade den Eindruck, dass...“ (3)
- „Also nochmal...“ (2)
- „Wie könnte ich es anders formulieren?“ (1)

#### *10. Der Coach unterstützt die Offenheit des Coachees für andere Perspektiven, Gefühle oder Verhaltensweisen (KEV-Muster)*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach den Coachee darin unterstützt alternative Erklärungen und Lösungsideen zu entwickeln. Die Betonung liegt hier auf Neuem. Er macht dazu beispielsweise Angebote zur Umdeutung, gibt alternative Beispiele, zeigt weitere Zusammenhänge auf. So wird es dem Coachee ermöglicht von dessen alten KEV-Mustern Abstand zu nehmen und sich auf Neues einzulassen.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach die KEV-Muster des Coachees nicht weiter hinterfragt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich z.B. die Unterstützung der Offenheit für neue KEV-Muster erkennen:

- Der Coach regt aktiv zum Perspektivwechsel an, z.B. durch reframing, positive Konnotation, etc. (4)
- Der Coach bringt alternative Deutungsmöglichkeiten ein (3)
- Der Coach ermutigt den Coachee neue KEV-Muster auszuprobieren (2)
- Der Coach gibt einen direktiven Tipp oder Ratschlag (1)
- Der Coach spricht Empfehlungen aus (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Wie könnte das noch gesehen werden?“ (4)
- „Welchen Vorteil birgt diese/s Verhalten/Gefühl/Idee?“ (4)
- „Was wäre das Schlimmste, wenn...“ (3)
- Was wäre, wenn Sie mal ausprobieren würden, ob...?“ (2)
- „Welche Reaktion wäre noch möglich?“ (2)
- „Machen Sie es...“ (1)
- „Haben Sie schon mal bedacht, dass...“ (1)

#### *11. Der Coach unterstützt die Tiefe der Problemreflexion*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach eine tiefgreifende Bearbeitung des Themas anregt. Er hinterfragt Informationen des Coachees, sucht neugierig nach Zusammenhängen (z.B. zwischen Gefühlen und Verhalten oder zwischen Systemelementen) und unterstützt den Coachee sich selbst immer besser und tiefgründiger zu verstehen. Die Selbstreflexion des Coachees wird dabei also intensiviert und bleibt nicht oberflächlich.

Das Item wird nicht realisiert, indem der Coach nicht nach weiterführenden Zusammenhängen sucht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Unterstützung der Tiefe der Problembesprechung z.B. erkennen:

- Der Coach ist bemüht die Komplexität des Anliegens zu begreifen (4)
- Der Coach ermutigt den Coachee über sich selbst zu reflektieren (4)
- Der Coach erarbeitet mit dem Coachee verschiedene Konsequenzen, z.B. durch Verschlimmerungsfragen (3)

- Der Coach sucht nach Zusammenhängen in Mustern des Coachees, z.B. in ähnlichen Situationen (2)
- Der Coach hinterfragt neugierig die Ausführungen des Coachees (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Wie genau meinen/fühlen Sie das?“ (4)
- „Was steckt noch dahinter?“ (4)
- „In welchem Zusammenhang steht das mit...?“ (4)
- „Reflektieren Sie doch mal: Was löst das in Ihnen aus?“ (3)
- „Was könnte schlimmsten Falls passieren?“ (3)
- „Kennen Sie das aus einer anderen Situation?“ (2)
- „Wie reagieren Sie auf...?“ (1)
- „Was genau bedeutet...?“ (1)

#### *12. Der Coach unterstützt die emotionale Expressivität des Coachees*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach den Coachee darin unterstützt, dass dieser seine Gefühle offen empfinden, ansprechen und reflektieren kann. Er unterstützt ihn dabei die Gefühle zunächst überhaupt wahrzunehmen und dann die richtigen Worte dazu zu finden. Das Anliegen wird nicht nur besprochen, sondern emotional nachempfunden (prozessuale Aktivierung). Außerdem wird er in der Tiefe der emotionalen Wahrnehmung unterstützt. So wird der Coachee ermutigt, seine Gefühlswelt eingehender verstehen zu lernen. Es wird eine Selbstöffnung für das gesamte emotionale Erleben des Coachees gefördert, sodass dieser bislang unbewusste Emotionen in sein Selbstkonzept integrieren kann. Durch die emotionale Aktivierung wird die neurologische Grundlage für eine Veränderung vorbereitet.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach den Coachee nicht unterstützt seinen Gefühlen nachzuspüren. Das Coaching verbleibt dann meistens auf abstraktem Diskussionsniveau.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Unterstützung der emotionalen Expressivität z.B. erkennen:

- Der Coach setzt Methoden ein, die ein emotionales Nacherleben fördern (z.B. Rollenspiele, Fantasiereisen) (4)
- Der Coach ermutigt den Coachee sämtliche Gefühle nach zu empfinden (3)
- Der Coach ermutigt den Coachee z.T. auch widersprüchliche Gefühle verstehen zu können (2/3)

- Der Coach begleitet den Coachee beim emotionalen Nachfühlen (2)
- Der Coach hinterfragt beim Erzählen das emotionale Empfinden (2)
- Der Coach ermutigt den Coachee Gefühle auszusprechen (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Schließen Sie die Augen und spüren Sie mal in ihren Körper...“ (4)
- „Stellen Sie sich vor, Sie wären...wie fühlt sich das an?“ (4)
- „Welches Gefühl entsteht dabei noch?“ (3)
- „Wie würden Sie dieses Gefühl näher beschreiben?“ (3)
- „Was löst es in Ihnen aus, dass...?“ (2)
- „Wie passt dieses Gefühl zusammen mit...?“ (2)
- „Wenn Sie das so erzählen, wie fühlt es sich an?“ (2)
- „Wenn wir uns kurz gedanklich in die Lage versetzten, dass...“ (2)
- „Wie geht es Ihnen?“ (1)

### *13. Der Coach passt seinen sprachlichen Ausdruck an den Coachee an*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach sich stimmlich an den Ausdruck des Coachees anpasst. Das heißt, er verwendet eine ähnliche Stimmlage und Sprechgeschwindigkeit wie der Coachee. Außerdem verwendet er ähnliche Begriffe und greift Worte des Coachees selbst auch auf. Diese Anpassung fördert das gegenseitige Verständnis in der Kommunikation.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach einen stark abweichenden sprachlichen Ausdruck und Sprachstil hat wie der Coachee.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Anpassung des sprachlichen Ausdrucks z.B. erkennen:

- Der Coach greift Wörter des Coachees aktiv und bewusst auf (4)
- Der Coach spricht ähnlich schnell, laut, betont wie der Coachee (4)
- Der Coach hinterfragt die Bedeutung von Begriffen für den Coachee (3)
- Der Coach greift Begriffe des Coachees beiläufig auf (2)
- Der Coach fragt nach der korrekten Bezeichnung (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Bleiben wir in Ihrer Metapher...“ (4)
- „Sie sagten vorhin, ...“ (3)



- „Wie Sie sagen...“ (2)
- „Wie soll ich das jetzt nennen?“ (1)

#### *14. Der Coach hat eine ähnliche Körperhaltung wie der Coachee*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach eine ähnliche Körperhaltung wie der Coachee hat. Er wirkt als würde er den Coachee spiegeln. Die ähnliche Körperhaltung kann sowohl symmetrisch als auch asymmetrisch sein. In der ähnlichen Körperhaltung kann z.B. eine Gesprächsatmosphäre der Sicherheit und des Wohlfühlens ausgedrückt werden. Außerdem spricht es auch für eine ähnliche Einschätzung der Gefühlslage und erleichtert das empathische Hineinversetzen. Eine geschlossene oder starre Körperhaltung kann auch ein Anzeichen selbstevaluativer Prozesse sein. Notieren Sie daher bitte mit einem oder mehreren Adjektiven daneben wie Sie die Körperhaltung beschreiben (z.B. locker, offen, verknotet, geschlossen).

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach eine komplett andere Körperhaltung wie der Coachee hat.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die ähnliche Körperhaltung z.B. erkennen:

- Der Coach hat insgesamt eine ähnliche Körperposition (inkl. Bein, Arm, Position, etc.) (4)
- Der Coach hat eine ähnliche Beinposition wie der Coachee (z.B. übereinandergeschlagen oder parallel) (3)
- Der Coach hat eine ähnliche Armposition (z.B. verschränkte oder offene Arme, Hände in den Hosentaschen) wie der Coachee (3)
- Der Coach sitzt insgesamt ähnlich aufrecht oder eingesunken wie der Coachee (2)
- Der Coach wirkt im gesamten Körper ähnlich angespannt oder entspannt wie der Coachee (2)
- Der Coach sitzt oder steht wie der Coachee, aber in einer anderen Position (1)

Hinweise zur Redewendungen entfallen hier, da es sich um nonverbale Aspekte handelt.

#### *15. Der Coach hält einen flexiblen Blickkontakt zum Coachee*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Blick des Coachs weder lange starr, noch abschweifend ist. Der Blick wechselt zwischen direktem Anblicken, z.B. nach einer Frage, und Abschweifen am Coachee vorbei. So lässt der Coach dem Coachee auch Raum zum Nachdenken und stillem Überlegen, signalisiert ihm jedoch dennoch Präsenz und Aufmerksamkeit. Blicke können

Fragen intensivieren (z.B. bei der Tiefe der Problembesprechung) oder die Interpunktion des Gesprächsflusses steuern.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach den Coachee lange Zeit starr anblickt oder lange Zeit mit dem Blick im Raum verharret.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich der flexible Blickkontakt z.B. erkennen:

- Der Coach blickt den Coachee nach einer Frage oder Rückfrage an (4)
- Der Coach wendet im aktiven Gespräch seinen Blick nur kurze Zeit vom Coachee ab (4)
- Der Coach nutzt seinen Blick, um das Gespräch zu steuern (3)
- Der Coach blickt über mehrere Sekunden am Coachee vorbei (2)
- Der Coach blickt den Coachee so gut wie nicht an (1)

#### *16. Der Coach hat eine aktive Gestik*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach seine Gestik aktiv nutzt, um das Gesagte zu unterstützen und den Gesprächsfluss zu steuern. So signalisiert er z.B. durch Kopfnicken Aufmerksamkeit, verdeutlicht Gesagtes gestisch oder verdeutlicht einen Sprecherwechsel.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach seine Gestik nicht ergänzend einsetzt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die aktive Gestik z.B. erkennen:

- Der Coach nutzt seine Hände/ seinen Körper sehr stark zur gestischen Unterstützung (4)
- Der Coach nickt aktiv mit dem Kopf, wenn der Coachee ihm etwas erklärt (3)
- Der Coach setzt eine mäßige Gestik ein, die das Gesprochene unterstreicht, z.B. leichte Arm-/ Handbewegungen (2)
- Der Coach hat eine sehr eingeschränkte Gestik, z.B. zieht er die Schultern mal nach oben, aber die Arme verharren sonst in der gleichen Position (1)

#### *17. Der Coach hat eine aktive Mimik*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach seine Beteiligung am Gespräch auch mimisch zum Ausdruck bringt. Z.B. zeigt der Coach starkes emotionales Empfinden oder lächelt den Coachee an. Auf diese Weise wird die emotionale und empathische Teilhabe am Gespräch verdeutlicht. Die Mimik wird auch genutzt, um das Gesagte zu unterstützen.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach keine sichtbaren Veränderungen seiner Mimik im Gespräch zeigt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die aktive Mimik z.B. erkennen:

- Der Coach lacht herzlich (4)
- Der Coach lächelt den Coachee aufrichtig an (3)
- Der Coach hat einen intensiven mimischen Ausdruck (2)
- Der Coach hat eine aufmerksame, doch nicht stark variierende Mimik (1)

*18. Der Coach hält eine angemessene interpersonale Distanz zum Coachee ein*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach die Komfortzone des Coachees wahrt. Er hält einen angemessenen Abstand, der einerseits nicht zu groß ist, um unfreundlich zu wirken, andererseits nicht so klein, dass es aufdringlich wirkt. Diese Distanz liegt meistens zwischen 35cm und 120cm. Oftmals ist die Distanz bereits durch feste Sitzpositionen an einem Besprechungstisch vorgegeben und variiert daher nicht.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coach die individuellen Grenzen des Coachees nicht berücksichtigt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die angemessene interpersonale Distanz z.B. erkennen:

- Der Coach rückt nicht nach, wenn der Coachee einen Schritt zurück weicht (er lässt ihm seine Position) (4)
- Der Coach berührt den Coachee nicht plötzlich oder anhaltend, wenn dieser Unbehagen zeigt (4)
- Der Coach hält selbst einen Abstand zwischen 35 und 120cm im Gespräch ein (4)
- Der Coach stellt eine angemessene Distanz (35- 120cm) her, wenn der Coachee die Distanz über 120cm vergrößert (3)
- Der Coach reagiert mit seiner Position auf Unbehagen des Coachees angemessen (2)
- Der Coach steht dichter als 30cm beim Coachee (1)
- Der Coach hat eine größere Distanz zum Coachee als 120cm (1)

### **3.2. Items mit Fokus Coachee**

Da Synchronisation ein wechselseitiger Prozess ist, gelten für den Coachee prinzipiell die gleichen Items wie für den Coach. Dennoch obliegen einige Items eher der inhaltlichen Ausgestaltung des Coachs in seiner Rolle als Experte für die Prozesssteuerung. Daher ist deren Bedeutung und Gewichtung durch die andere Perspektive zum Teil leicht verändert. In manchen Fällen ist das Item des Coachees eher als Ergebnis des Items des Coachs zu sehen,

z.B. „Der Coach unterstützt die emotionale Expressivität des Coachees“ und „Der Coachee ist emotional expressiv“. In diesem Sinne ist es relevant welche Angebote zur Synchronisation beim Coachee ankommen und aufgenommen werden können. In anderen Fällen ist tatsächlich die jeweilige Ausprägung des gleichen Items von Coach und Coachee relevant für deren Ausmaß an Synchronisation (z.B.: „Der Coach fühlt sich sicher“ und „Der Coachee fühlt sich sicher“). Daher werden die Items des Coachees hier gesondert aufgeführt:

### *1. Der Coachee erkennt die Kompetenz des Coachs an*

Dieses Items wird realisiert, indem der Coachee positive Bestätigung des Coachs ausdrückt und sich gut aufgehoben fühlt. Er macht dem Coach Komplimente, lobt ihn, schreibt ihm einen Expertenstatus als Coach zu und macht anerkennende Bemerkungen.

Es wird hingegen nicht realisiert, wenn starke, unberechtigte Kritik oder sogar feindselige Bemerkungen geäußert werden.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Kompetenzanerkennung des Coachs z.B. erkennen:

- Positive Betonung dessen was das Coaching bereits verändert hat (4)
- Komplimente und Lob zur Vorgehensweise des Coachs (4)
- Aussagen zum Expertenstatus des Coachs (z.B. Qualifikation) (3)
- Verwunderung über die Wirkung von Fragen/Methoden (2)
- Komplimente zu Oberflächlichem oder Augenscheinlichem (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Es wirkt auf mich beeindruckend wie Sie ...“ (4)
- „Es ist erstaunlich wie Sie es schaffen mich ...“ (4)
- „Ich finde es gut wie Sie...“ (3)
- „Das hat mich echt auf eine neue Idee gebracht!“ (2)
- „Es ist nicht so leicht mich zu verstehen.“ (2)
- „Das ist eine gute Frage!“ (1)

### *2. Der Coachee fühlt sich sicher*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee sich sicher fühlt. So wird eine vertrauensvolle Atmosphäre erzeugt, die offen ist und in der sich der Coachee aufgehoben fühlt. Die Sicherheit des Coachs überträgt sich dabei auf den Coachee. Aber auch der Coachee spürt im Coaching seine eigenen Ressourcen und erhält so eine Sicherheit aus sich selbst heraus. Geäußerte

Emotionen sind ihm nicht peinlich oder stoßen auf Unverständnis. Dies wird deutlich, indem der Coachee mit klarer und fester Stimme spricht und den Coach auch mal unterbricht. Der Coachee spricht z.B. auch über unangenehme oder tabuisierte Themen. Gesprächspausen werden still ausgehalten, ohne etwas sagen zu müssen. Der Coachee nutzt dabei den Raum zum Nachdenken.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coachee Unsicherheit ausstrahlt, sich nicht traut auf das Gespräch mit dem Coach einzulassen und nur zögerlich auf Fragen antwortet.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Sicherheit z.B. erkennen:

- Der Coachee erkennt eigene Ressourcen (4)
- Gespräch über ein Tabuthema oder sichtlich Berührendes (4)
- Der Coachee weint oder ist stark berührt (4)
- Der Coachee unterbricht den Coach zwischendurch (3)
- Momente des Schweigens werden still ausgehalten (3)
- Offene Ansprache des entgegengebrachten Vertrauens (2)
- Der Coachee spricht klar und deutlich, anstatt zögerlich und fragend (2)
- Der Coachee spricht zögerlich und zurückhaltend (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Es fällt mir schwer darüber zu sprechen, aber...“ (4)
- „Sie halten mich sicher für..., aber...“ (3)
- „Ich würde Ihnen gern ein Geheimnis anvertrauen.“ (3)
- „Ich bin ein Mensch, der...“ (3)
- „Ehrlich gesagt...“ (2)
- „Ist es okay, wenn...“ (2)
- „Sie glauben mir vielleicht nicht, ...“ (1)

### *3. Der Coachee versteht den Coach*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee versteht was der Coach ausdrücken möchte. Er kann die Gedankengänge, Erläuterungen und Schlüsse des Coachs nachvollziehen. Der Coachee folgt z.B. der Rede des Coachs aufmerksam und macht dabei bestätigende Zwischenlaute (hmm, ja), fragt nach mehr Hintergrundinformationen oder rückversichert sich, ob er es richtig verstanden hat und spricht Missverständnisse offen an.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coachee nicht verstehen kann was der Coach versucht auszudrücken, worauf er hinaus will oder Missverständnisse nicht anspricht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich das Verständnis des Coachs z.B. erkennen:

- Empfindet die Beschreibung des Coachs noch passender als seine eignen Worte (4)
- Er findet Beispiele, die ähnlich sind (3)
- Missverständnisse werden angesprochen und geklärt (3)
- Er demonstriert Verständnis durch bestätigende Zwischenlaute (2)
- Er fragt weiter nach, um ihn zu verstehen (2)
- Er lässt ihn ununterbrochen weiter ausführen (1)
- Missverständnisse werden nicht angesprochen (0)

Beispiele von Redewendungen:

- „Sie wissen schon was ich meine, ...“ (4)
- „Ja genau. So kann man es sagen!“ (4)
- „Oder bei...“ (3)
- „Ach so, ich dachte, Sie meinen...“ (3)
- „Verstehe ich richtig, wenn Sie sagen...“ (2)
- „Können Sie mir das bitte nochmal erklären.“ (2)

#### *4. Der Coachee akzeptiert den Coach*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee dem Coach in einer akzeptierenden Haltung begegnet. Dazu hört sich der Coachee die Äußerungen und Vorschläge des Coachs an, ohne sie sofort zu kritisieren. Der Coachee muss sich für Gesagtes nicht rechtfertigen. Es herrscht eine respektvolle Gesprächsatmosphäre.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coachee abfällig reagiert oder eindeutig persönliche Bewertungen/ Beleidigungen gegenüber dem Coach ausspricht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Akzeptanz z.B. erkennen:

- Der Coachee sieht den Coach als Experten für den Prozess (4)
- Der Coachee ist kooperativ (hört zu, überlegt, probiert Dinge aus, etc.) (3)
- Der Coachee bewertet die Bemühungen des Coachs ihn zu unterstützen nicht (2)
- Der Coachee beteiligt sich aktiv am Gespräch (2)
- Der Coachee widerspricht (1)

- Der Coachee zieht sich zurück (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Was würden Sie als nächstes vorschlagen?“ (4)
- „Ich weiß, es ist wichtig...“ (3)
- „Ah, das ist interessant.“ (3)
- „Sie meinen also, ...?“ (2)
- „Ich soll jetzt...machen?“ (2)
- „Das sehe ich überhaupt nicht so!“ (1)
- „Sie können doch nicht...!“ (1)
- „Meinen Sie nicht, es wäre besser...“ (1)

#### 5. *Der Coachee nimmt die Gefühlslage des Coachs wahr*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee die Gefühlslage des Coachs beobachtet oder sogar anspricht. Diese Perspektive scheint zunächst unüblich, doch auch die Emotionen, die der Coachee vom Coach z.T. über Spiegelneuronen automatisch wahrnimmt, beeinflussen die Synchronisation. Der Coachee spiegelt dabei seinen Eindruck der emotionalen Befindlichkeit des Coachs wider und umschreibt das wahrgenommene Gefühl mit eigenen Worten.

Es wird nicht realisiert, wenn der Coachee keine Emotionen des Coachs anspricht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die wahrgenommene Gefühlslage des Coachs von Seiten des Coachees z.B. erkennen:

- Der Coachee spricht die Emotionen des Coachs an (4)
- Der Coachee spricht den emotionalen Ausdruck des Coachs an (4)
- Der Coachee sieht sich als Belastung/ Zumutung für den Coach (3)
- Der Coachee spekuliert über die Gefühlslage des Coachs (2)
- Der Coachee erkundigt sich nach der Gefühlslage des Coachs im Allgemeinen (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Fühlen Sie sich auch gerade...?“ (4)
- „Wenn ich Sie so sehe...“ (4)
- „Sie sehen momentan aber auch aus als...“ (3)
- „Ist es sicher sehr anstrengend mir zuzuhören.“ (3)
- „Kann es sein, dass Sie...?“ (2)

- Wie geht es Ihnen? (1)

6. *Der Coachee nimmt wahr, dass der Coach seine Grundbedürfnisse achtet*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coach die Bedürfnisse des Coachees während des Coachings im Blick behält und für sein Wohlergehen sorgt. So kann sich der Coachee auf die Bearbeitung des Anliegens konzentrieren.

Es wird nicht realisiert, wenn dem Coachee etwas Wesentliches fehlt, um sich ganz auf das Anliegen konzentrieren zu können.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Erfüllung der Grundbedürfnisse des Coachees z.B. erkennen:

- Der Coachee arbeitet konzentriert mit (4)
- Der Coachee bittet um Pausen, Getränke, etc. (3)
- Der Coachee spricht offensichtliches Unwohlsein an (2)

Beispiele von Redewendungen:

- „Ich habe gar nicht bemerkt wie schnell die Zeit vergangen ist!“ (4)
- „Es geht nur um mich!“ (2/3)
- „Könnte ich bitte kurz...?“ (3)
- „Ich glaube, ich brauche eine Pause! (1)

7. *Der Coachee versteht den Sinn der Intervention*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee den Sinn der Intervention hinterfragt oder versucht einzuordnen. Das zeigt sich z.B. darin, dass er Fragen des Coachs genauer verstehen möchte, neue Übungen ohne Zögern beginnt oder sogar um bestimmte Übungen bittet. Er hat ein ungefähres Bild des Prozesses, da der Coach ihn in sämtliche Prozessschritte einbezieht und diese erklärt. Somit besteht eine Transparenz im Coaching, die für eine symmetrische Beziehung bedeutsam ist. Hier geht es also nicht nur um die passive Akzeptanz von Interventionen, sondern um das aktive Begreifen dieser.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee den Sinn von Interventionen nicht anspricht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich das Sinnverständnis von Interventionen z.B. erkennen:



- Der Coachee lässt sich auf Fragen/Übungen/Aufgaben schnell ein, weil er den Sinn kennt (4)
- Der Coachee spricht Methoden selbst an (3)
- Der Coachee fragt nach einer Begründung für das Vorgehen /den Sinn der Methode (2)
- Der Coachee zögert und überlegt was er Antworten soll, ist sich unsicher (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Okay, das probiere ich gern aus!“ (4)
- „Es kostet mich zwar Überwindung, aber ich weiß ja...“ (4)
- „Könnten wir heute bitte...nochmal üben?“ (3)
- „Ist das hilfreich, um...?“ (2)
- „Was möchten Sie damit erfragen?“ (2)
- „Verstehe ich richtig, dass...?“ (2)
- „Wozu soll das gut sein?“ (1)
- „Ich weiß nicht genau, ob es in die richtige Richtung geht, aber...“ (1)

#### 8. *Der Coachee empfindet die Interventionen des Coachs authentisch*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee den Eindruck hat, dass der Coach weiß was er wann und warum tut. Strahlt der Coach bei seiner Vorgehensweise Authentizität aus, wirkt sich das auf die Sicherheit des Coachees aus. Der Coachee empfindet die Methoden des Coachs als passend zu dessen Beratungsstil sowie selbstsicher und souverän angeleitet/ gestellt.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Methodeneinsatz des Coachs auf den Coachee aufgesetzt und unnatürlich wirkt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die empfundene Authentizität der Interventionsauswahl z.B. erkennen:

- Der Coachee lässt sich auf aufwendigere Methoden ein (z.B. schließt er seine Augen, experimentiert) (4)
- Der Coachee probiert eifrig neue Interventionen aus (3)
- Der Coachee hinterfragt vorgeschlagene Interventionen nicht ausdrücklich (2)
- Der Coach ist sich unsicher was er tun soll (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Na gut, ich versuche es einfach!“ (4)

- „Ich gespannt...!“ (3)
- „Wenn Sie meinen, dass... (2)
- „Sind Sie sich sicher?“ (1)

#### 9. *Der Coachee empfindet die Interventionen des Coachs hilfreich*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee dabei unterstützt wird eine neue Lösungsidee oder eine andere Perspektive auf sein Thema zu bekommen. Er hat das Gefühl durch die Interventionen des Coachs sein Anliegen klären und sein Ziel Schritt für Schritt erreichen zu können. Das Gespräch gerät nicht ins Stocken und er lässt sich auf spontane Ideen des Coachs ein.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee nicht weiß was er mit dieser Intervention zu diesem Zeitpunkt anfangen soll.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich z.B. erkennen, ob der Coachee die Interventionen hilfreich empfindet:

- Der Coachee lobt die Interventionen des Coachs (4)
- Der Coachee betont den Fortschritt, den er erreicht hat (3)
- Der Coachee notiert sich Erkenntnisse (2)
- Der Coachee sich auf die Interventionen ein (2)

Beispiele von Redewendungen:

- „Das war wirklich eine tolle Erfahrung/Methode/Übung“! (4)
- „Die Erkenntnis, die ich daraus ziehe ist...“ (4)
- „Die Übung/Frage hat mir gezeigt, dass...“ (3)
- „Ich habe das Gefühl damit weiter gekommen zu sein.“ (2)
- „Das ist ein guter Punkt!“ (2)
- „Ich würde es gern anders versuchen.“ (1)

#### 10. *Der Coachee ist offen für andere Perspektiven, Gefühle oder Verhaltensweisen (KEV-Muster)*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee offen ist, um alternative Perspektiven gedanklich durchzuspielen, Gefühle umzudeuten oder neue Verhaltensweisen auszuprobieren. Er zeigt also mehr Flexibilität und ist sich über bisherige KEV-Muster bewusst. Der Coachee nimmt die Bemerkungen und Beobachtungen des Coachs an, berichtet von neuen Gefühlen/Sichtweisen/Interpretationen und lässt sich auf seine Gefühle ein.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee auf alten KEV-Mustern beharrt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich z.B. die Offenheit für neue KEV-Muster erkennen:

- Der Coachee kommt selbst auf eine neue Perspektive (4)
- Der Coachee probiert alternative Verhaltensweisen gern aus (4)
- Der Coachee sucht nach Zusammenhängen seiner KEV-Muster (3)
- Der Coachee erzählt von neuen Gefühlen (3)
- Der Coachee erkennt Regelmäßigkeiten in seinen KEV-Mustern (2)
- Der Coachee hört sich alternative Deutungen des Coachs an, ohne zu widersprechen (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Es ist mir klar geworden, dass...“ (4)
- „So habe ich das noch nicht gesehen!“ (4)
- „Das werde ich nächsten Mal versuchen!“ (4)
- „Es könnte auch bedeuten, dass...“ (3)
- „Ich denke, es hängt zusammen mit...“ (2)
- „Es löst in mir immer aus, dass...“ (2)
- „Mhm, ja stimmt!“ (1)

#### *11. Der Coachee reflektiert sein Beratungsthema tiefgehend*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee sein Thema tiefgreifend bearbeitet. Er hinterfragt Informationen des Coachs, sucht neugierig nach Zusammenhängen (z.B. zwischen Gefühlen und Verhalten oder zwischen Systemelementen) und lässt sich dabei unterstützen sich selbst immer besser und tiefgründiger zu verstehen. Die Selbstreflexion des Coachees wird dabei also intensiviert.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee das Thema nur oberflächlich bearbeitet und nicht nach weiterführenden Zusammenhängen oder Lösungen sucht.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die Tiefe der Problembesprechung z.B. erkennen:

- Der Coachee reflektiert intensiv über sich, sein Anliegen und Ursache-Lösungs-Zusammenhänge (4)
- Der Coachee erkennt neue Aspekte des Beratungsthemas (3)
- Der Coachee ist bemüht die Komplexität des Anliegens zu begreifen (2)
- Der Coachee spricht offene Punkte/Widersprüchlichkeiten an (1)

## Beispiele von Redewendungen:

- „Jetzt wird mir klar, dass immer wenn,...“ (4)
- „Ich fühle mich dabei immer...“ (4)
- „Wenn ich genau nachdenke, ...“ (3/4)
- „Dieser Aspekt gehört ehrlich gesagt auch noch dazu...“ (3)
- „Wie könnte das zusammenhängen mit...?“ (2)
- „Was könnte das bedeuten?“ (1)

*12. Der Coachee ist emotional expressiv*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee seine Gefühle offen empfinden, ansprechen und reflektieren kann. Er kann sein Coaching-Anliegen aktiv nacherleben, versetzt sich emotional in die Situation hinein und spielt Aspekte oder Szenen nochmal durch. Der Coachee versucht, seine Gefühle in Worte zu fassen. Dabei wird er durch den Coach unterstützt, indem sie z.B. gemeinsam nach der richtigen Beschreibung suchen. Es geht nicht nur darum eigene Gefühle zu verbalisieren oder sich in einen bestimmten Moment hineinzusetzen, sondern auch darum die eigene Gefühlswelt eingehender verstehen zu lernen. Der Coachee kann sich auf sein gesamtes Spektrum emotionalen Empfindens einlassen, sodass er bislang unbewusste Emotionen in sein Selbstkonzept integrieren kann. Er gesteht sich eigene Gefühle ein, auch wenn sie kontrovers oder negativ erscheinen.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee nicht über seine Gefühle spricht oder Emotionen nachempfindet.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich z.B. die Unterstützung der emotionalen Expressivität erkennen:

- Der Coachee erzählt offen und differenziert von seinen Gefühlen (4)
- Der Coachee gesteht sich (negative) Gefühle ein (4)
- Der Coachee versucht Gefühle zu beschreiben, auch wenn diese zunächst vage wahrgenommen werden (3)
- Der Coachee verändert seine Mimik (z.B. bei Rollenspielen, Fantasiereisen, etc., die ihm die emotionale Anknüpfung erleichtert) (3)
- Der Coachee sucht nach alternativen Worten zur Beschreibung seines Gefühls (2)
- Der Coachee erinnert sich an eine ausschlaggebende Situation zurück (2)
- Der Coachee spricht oberflächlich von Gefühlen und eher auf einer abstrakten, kognitiven Ebene (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Es fühlte sich an als ob...“ (4)
- „Ich ärgere mich eigentlich, wenn ich...“ (4)
- „Wenn ich genau hinein spüre, fühle ich mich...“ (4)
- „Wenn ich ehrlich bin ist es,...“ (3/4)
- „Mir kommen fast die Tränen, wenn...“ (3)
- „Mir fehlen die genauen Worte, aber ...“ (3)
- „Ich kann es noch nicht genau beschreiben, aber...“ (2)
- „Es fühlt sich an wie...“ (2)
- „In diesem Moment war es...“ (2)
- „Mir geht es...“ (1)
- „Ich erinnere mich, dass ...“ (1)
- „Ich denke, es ist... (1)

### *13. Der Coachee hat einen ähnlichen sprachlichen Ausdruck wie der Coach*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee sprachlich einen ähnlichen Ausdruck wie der Coach hat. Das heißt, Stimmlage, Lautstärke, Sprechgeschwindigkeit und Betonung sind ähnlich. Außerdem verwenden beide ähnliche Begriffe. Diese Anpassung fördert das gegenseitige Verständnis in der Kommunikation.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee einen sehr unterschiedlichen sprachlichen Ausdruck wie der Coach im Gespräch hat. Er spricht z.B. viel schneller oder viel leiser.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich der ähnliche sprachliche Ausdruck z.B. erkennen:

- Der Coachee greift Wörter des Coachs aktiv und bewusst auf (4)
- Der Coach spricht ähnlich schnell, laut, betont wie der Coachee (4)
- Der Coachee hinterfragt die Bedeutung von Begriffen für den Coach (3)
- Der Coachee greift Begriffe des Coachs beiläufig auf (2)
- Der Coachee fragt nach der korrekten Bezeichnung (1)

Beispiele von Redewendungen:

- „Sie sagten vorhin, ...“ (4)
- „Was bedeutet das?“ (3)
- „Wie Sie sagen...“ (2)
- „Wie soll ich das jetzt nennen?“ (1)

Hinweise zur Redewendungen entfallen hier, da es sich um paraverbale Aspekte handelt, die direkt aus der Art und Weise des Gesprochenen erschlossen werden.

#### *14. Der Coachee hat eine ähnliche Körperhaltung wie der Coach*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee eine ähnliche Körperhaltung wie der Coach hat. Es wirkt als würde er den Coach spiegeln. Die ähnliche Körperhaltung kann sowohl symmetrisch als auch asymmetrisch sein. In der ähnlichen Körperhaltung kann z.B. eine Gesprächsatmosphäre der Sicherheit und des Wohlfühlens ausgedrückt werden. Außerdem spricht es auch für eine ähnliche Einschätzung der Gefühlslage und erleichtert das empathische Hineinversetzen. Eine geschlossene oder starre Körperhaltung kann auch ein Anzeichen selbstevaluativer Prozesse sein. Notieren Sie daher bitte mit einem oder mehreren Adjektiven daneben wie Sie die Körperhaltung beschreiben (z.B. locker, offen, verknotet, geschlossen).

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee eine komplett andere Körperhaltung wie der Coach hat.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die ähnliche Körperhaltung z.B. erkennen:

- Der Coachee hat insgesamt eine ähnliche Körperposition (inkl. Bein, Arm, Position, etc.) (4)
- Der Coachee hat eine ähnliche Beinposition wie der Coach (z.B. übereinandergeschlagen oder parallel) (3)
- Der Coachee hat eine ähnliche Armposition (z.B. verschränkte oder offene Arme, Hände in den Hosentaschen) wie der Coach (3)
- Der Coachee sitzt insgesamt ähnlich aufrecht oder eingesunken wie der Coach (2)
- Der Coachee wirkt im gesamten Körper ähnlich angespannt oder entspannt wie der Coach (2)
- Der Coach sitzt oder steht wie der Coach, aber in einer anderen Position (1)

#### *15. Der Coachee hält einen flexiblen Blickkontakt zum Coach*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Blick des Coachees weder lange starr, noch abschweifend ist. Der Blick wechselt zwischen direktem Anblicken, z.B. nach einer Frage, und Abschweifen am Coachee vorbei. Blicke können die Aufmerksamkeit oder auch Unsicherheit signalisieren sowie die Interpunktion des Gesprächsflusses steuern. Starres Blickverhalten kann auch ein Zeichen in sich gekehrter Prozesse sein (self-relatedness).

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee den Coach lange Zeit starr anblickt oder lange Zeit mit dem Blick im Raum verharret.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich der flexible Blickkontakt z.B. erkennen:

- Der Coachee blickt den Coach nach einer Frage oder Rückfrage an (4)
- Der Coachee wendet im aktiven Gespräch seinen Blick nur kurze Zeit vom Coach ab (4)
- Der Coachee nutzt seinen Blick, um das Gespräch zu steuern (3)
- Der Coachee blickt über mehrere Sekunden am Coachee vorbei (2)
- Der Coachee blickt den Coach so gut wie nicht an (1)

#### *16. Der Coachee hat eine aktive Gestik*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee seine Gestik aktiv nutzt, um das Gesagte zu unterstützen und den Gesprächsfluss zu steuern. So signalisiert er z.B. durch Kopfnicken Aufmerksamkeit, verdeutlicht Gesagtes gestisch oder verdeutlicht einen Sprecherwechsel.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee seine Gestik nicht ergänzend einsetzt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die aktive Gestik z.B. erkennen:

- Der Coachee nutzt seine Hände/ seinen Körper sehr stark zur gestischen Unterstützung (4)
- Der Coachee nickt aktiv mit dem Kopf, wenn der Coach ihm etwas erklärt (3)
- Der Coachee setzt eine mäßige Gestik ein, die das Gesprochene unterstreicht, z.B. leichte Arm-/ Handbewegungen (2)
- Der Coachee hat eine sehr eingeschränkte Gestik, z.B. zieht er die Schultern mal nach oben, aber die Arme verharren sonst in der gleichen Position (1)

#### *17. Der Coachee hat eine aktive Mimik*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee seine Beteiligung am Gespräch auch mimisch zum Ausdruck bringt. Z.B. zeigt der Coachee starkes emotionales Empfinden oder lächelt den Coach an. Auf diese Weise wird die emotionale und empathische Teilhabe am Gespräch verdeutlicht. Die Mimik wird auch genutzt, um das Gesagte zu unterstützen.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee keine sichtbaren Veränderungen seiner Mimik im Gespräch zeigt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die aktive Mimik z.B. erkennen:

- Der Coachee lacht herzlich (4)
- Der Coachee lächelt den Coachee aufrichtig an (3)
- Der Coachee hat einen intensiven mimischen Ausdruck (2)
- Der Coachee lächelt kurz bei seinen Erzählungen (2)
- Der Coachee hat eine aufmerksame, doch nicht stark variierende Mimik (1)

*18. Der Coachee hält eine angemessene interpersonale Distanz zum Coach ein*

Dieses Item wird realisiert, wenn der Coachee die Komfortzone des Coachs wahrt. Er hält einen angemessenen Abstand, der einerseits nicht zu groß ist, um unfreundlich oder distanziert zu wirken, andererseits nicht so klein, dass es aufdringlich wirkt. Diese Distanz liegt meistens zwischen 35cm und 120cm.

Das Item wird nicht realisiert, wenn der Coachee die individuellen Grenzen des Coachs nicht berücksichtigt.

An folgenden Verhaltensweisen lässt sich die angemessene interpersonale Distanz z.B. erkennen:

- Der Coachee rückt nicht nach, wenn der Coach einen Schritt zurück weicht (er lässt ihm seine Position) (4)
- Der Coachee berührt den Coach nicht plötzlich oder anhaltend, wenn dieser Unbehagen zeigt (4)
- Der Coachee hält selbst einen Abstand zwischen 35 und 120cm im Gespräch (4)



[illegible]

Coachee																									
bitte von 0 (überhaupt nicht) bis 4 (absolut) für jede Min. einschätzen																									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Item	Notizen	
																							Der Coachee erkennt die Kompetenz des Coachs an	1	
																							Der Coachee fühlt sich sicher	2	
																							Der Coachee versteht den Coach	3	
																							Der Coachee akzeptiert den Coach	4	
																							Der Coachee nimmt die Gefühlslage des Coachs wahr	5	
																							Der Coachee nimmt wahr, dass der Coach seine Grundbedürfnisse achtet	6	
																							Der Coachee versteht den Sinn der Intervention	7	
																							Der Coachee empfindet die Interventionen des Coachs au	8	
																							Der Coachee empfindet die Interventionen des Coachs hilfreich	9	
																							Der Coachee ist offen für andere Perspektiven, Gefühle oder Verhaltensweisen (KEV-Muster)	10	
																								11	
																							Der Coachee reflektiert sein Beratungsthema tiefgehend		
																							Der Coachee ist emotional expressiv	12	
																							Der Coachee hat einen ähnlichen sprachlichen Ausdruck wie der Coach	13	
																							Der Coachee hat eine ähnliche Körperhaltung wie der Coach	14	
																							Der Coachee hält einen flexiblen Blickkontakt zum Coach	15	
																							Der Coachee hat eine aktive Gestik	16	
																							Der Coachee hat eine aktive Mimik	17	
																							Der Coachee hält eine angemessene interpersonale Distanz zum Coach ein	18	