



NOBCO
Postbus 1167
3860 BD Nijkerk
033-247 34 28
info@nobco.nl
www.nobco.nl



NOBCO Landelijke Bijeenkomst: Evidence-Based Coaching (EBC)

EBC: de laatste stand van zaken en hoe nu verder?

Dr. Rendel de Jong
Drs. Alexander Waringa
14 februari 2011

Programma

- * **Introductie** (Waringa)
- * **Van onderzoek naar Evidence-Based Coaching** (Waringa)
- * **Recente onderzoeksresultaten** (de Jong)
- * **Zelf aan de slag met EBC** (de Jong/ Waringa)

Introductie

* Commissie Wetenschappelijk Onderzoek

- Hans Borst (Hogeschool Ede, Leuven Universiteit)
- **Rendel de Jong** (Universiteit Utrecht, RINO Noord)
- Ien van der Pol (Alba-academy)
- **Alexander Waringa** (Tilburg University, NOBCO)

* Verwachtingen

- Coaches/ opdrachtgevers/ opleiders
- Toepassing in praktijk

Onderzoek naar coaching

* **Praktijk vs. Wetenschap**

- Coaching een jonge discipline
- Wetenschap 10 jaar voor op praktijk
- Model versimpelde weergave van de werkelijkheid

* **Hoeveelheid onderzoek (internationaal)**

- Veel commercieel (uitkomst: altijd succesvol; 529% ROI*)
- Weinig wetenschappelijk (uitkomst: gematigd positief)
- Onderzoek in Nederland zeer beperkt, enkele onderzoekers

* MetrixGlobal studie uit 2001

Onderzoek naar coaching

* NOBCO aanjager in Nederland

- NOBCO Kenniscentrum (www.nobco.nl/kenniscentrum)
- 670 literatuursuggesties
- Thesisprijs voor Onderzoek naar Coaching
- Overzicht van artikelen
- Interessante onderzoeksrapporten
- 1e European Coaching and Mentoring Research Conference 7 & 8 July



Onderzoek naar coaching

* **Waarom weinig onderzoek?**

- Weinig noodzaak
- Weinig fondsen
- Weinig overeenstemming
- Complexe materie (uniek?)

* **Wie doet zelf onderzoek?**

- Effectiviteit eigen coachtrajecten
- Evalueren, interviewen, nabellen
- Wel eens geld terug gegeven?

Onderzoek naar coaching

* **Waar komt coaching vandaan? (1)**

- Oorspronkelijk komt de term 'Coach' uit het Frans. Het is het Franse, en later (rond 1500) Engelse woord, voor een rytuig om mensen te vervoeren. De letterlijke betekenis van het werkwoord 'to coach' is: 'het vervoeren van een gewaardeerd of waardevol persoon van waar hij is naar waar hij wil zijn'.
- Aan de universiteit van Oxford werd rond 1840 het woord coach gebruikt om een privé-leraar aan te duiden die studenten voorbereidde op een tentamen.
- In de sportwereld wordt de term voor het eerst genoemd in 1889 om iemand die een roeiteam begeleidde aan te duiden.

(<http://nl.wikipedia.org/>)

Onderzoek naar coaching

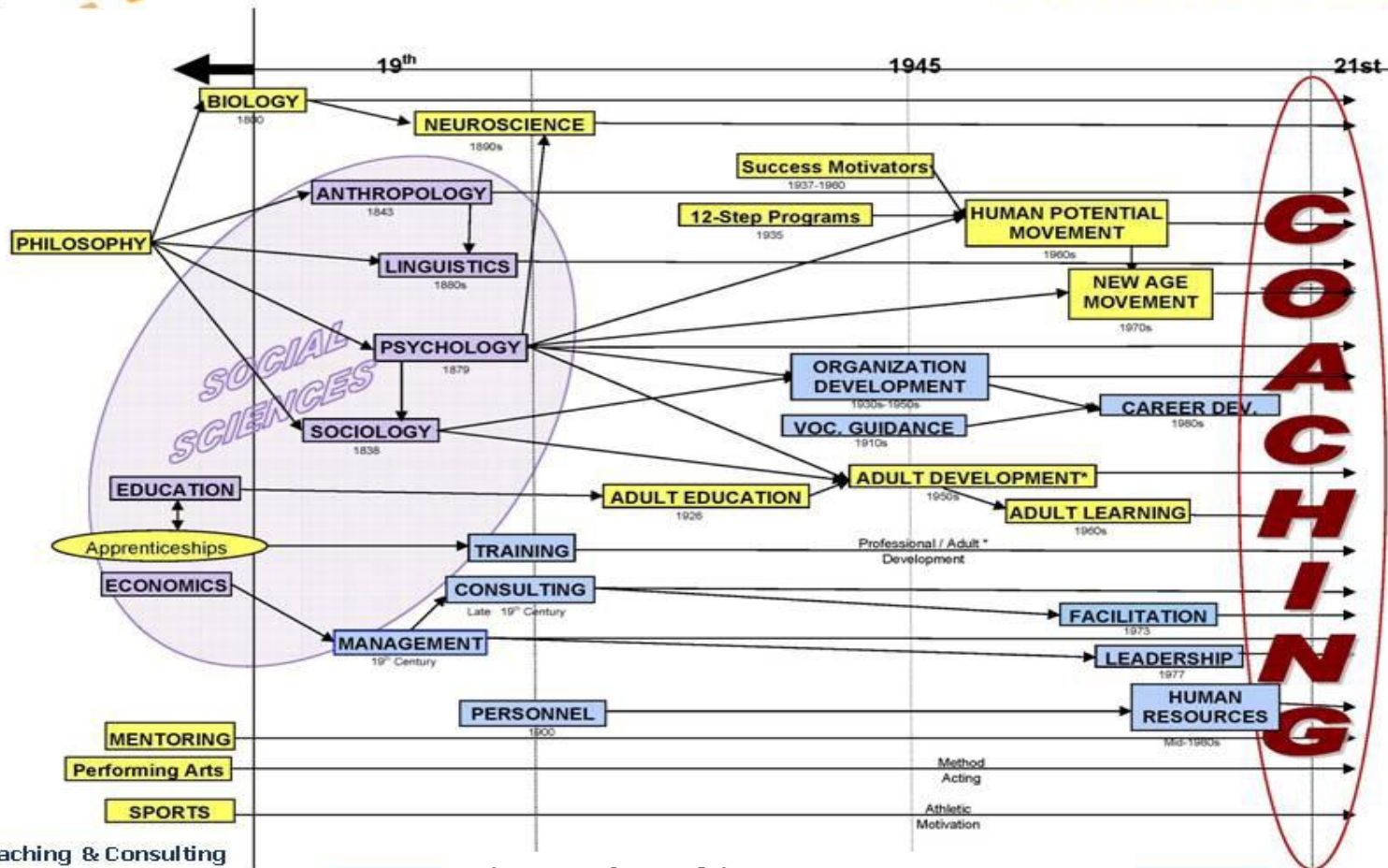
* Waar komt coaching vandaan? (2)

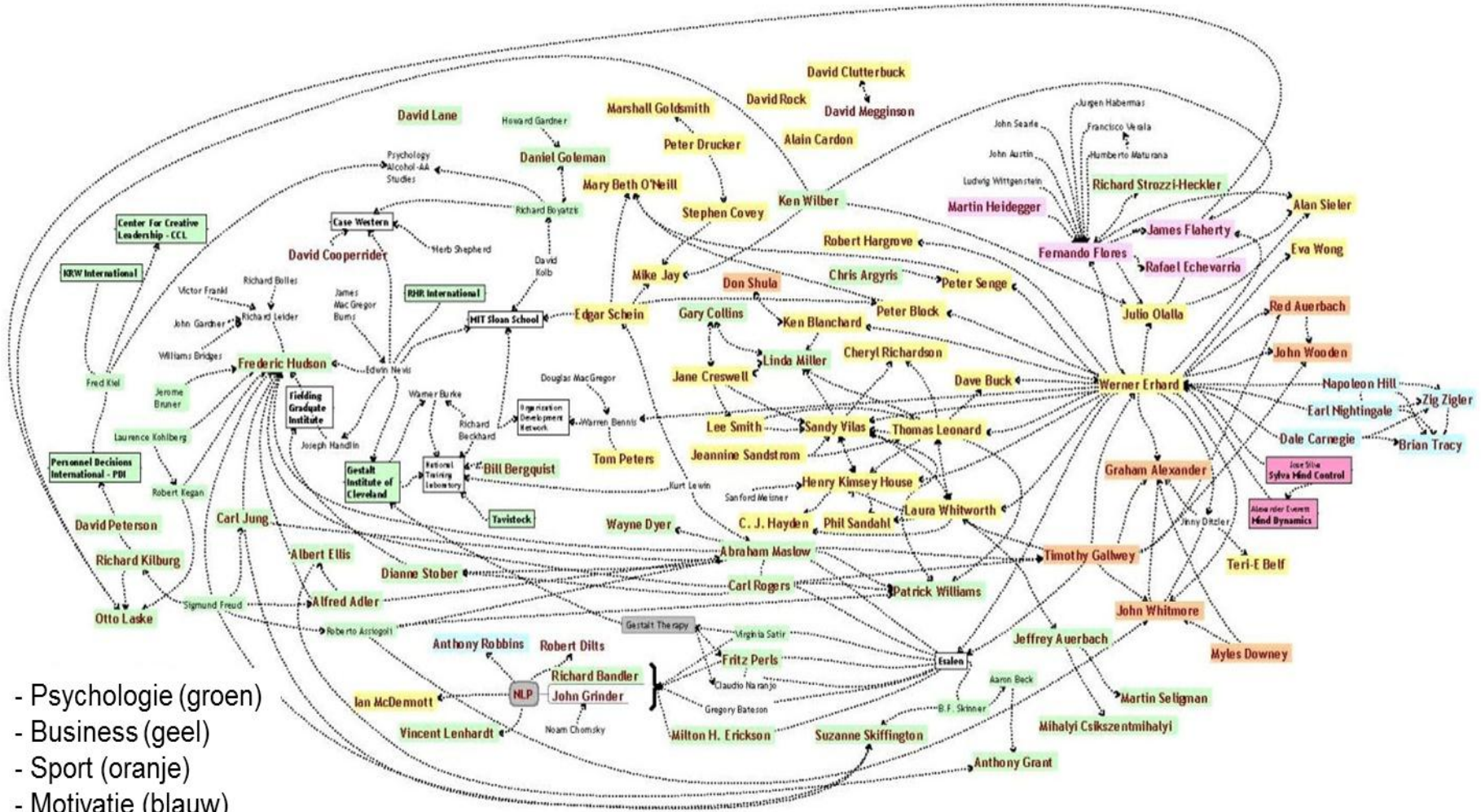
- Sinds de jaren van '80 van de vorige eeuw word het woord coaching genoemd in het zakelijke spraakgebruik en sinds 1988 is coaching ingeburgerd. Er verscheen toen een artikel over Coaching genaamd: **'Sigmund Freud'** ontmoet **'Henry Ford'** in het Amerikaanse Forbes Magazine.

(<http://nl.wikipedia.org/>)

* De geschiedenis van coaching

- Waar liggen de roots?
- Het wiel opnieuw uitvinden?





- Psychologie (groen)
- Business (geel)
- Sport (oranje)
- Motivatie (blauw)
- Filosofie (rose)

History of Coaching: Key Influencers Social Network (Vikki Brock, 2009)

Onderzoek naar coaching

* **Noodzaak van onderzoek**

- Vraag naar onderbouwing neemt toe
- Onduidelijk onderzoek
- Opkomst Coaching Psychology

* **Onderzoeksvelden in opkomst**

- Coaching binnen gezondheidszorg (verplegers, artsen)
- Coaching binnen onderwijs (docenten, studenten)
- Coaching binnen bedrijfsleven (managers, medewerkers)

Naar 'Evidence-based' Coaching

* **Simpel model** (gangbaar in de praktijk)

- Breng situatie A en situatie B in kaart

Tijdstip 1 = huidige situatie A

coachingsinterventie

Tijdstip 2 = nieuwe situatie B

- Is na de coachingsinterventie situatie B ontstaan?
 - > Ja, het werkt!
 - > Nee, het werkt niet!

Naar 'Evidence-based' Coaching

* **Type onderzoeken binnen coaching**

- 88 %: beschrijvend cross-sectioneel/ retrospectief
- 10 %: pretest-posttest design
- 2 %: gerandomiseerd gecontroleerd longitudinaal
- 0 %: dubbelblind, gerandomiseerd gecontroleerd longitudinaal (medisch model)

Naar 'Evidence-based' Coaching

* **Het wetenschappelijk onderzoeksmodel**

- Observeerbaar (A en B zijn 'zichtbaar')
- Logisch (A leidt tot B)
- Betrouwbaar (A leidt iedere keer tot B)
- *Objectief en reproduceerbaar*

* **Wetenschappelijk model voor coaching**

- Breng situatie A en situatie B in kaart (zichtbaar)
- Controleer op verschillende **variabelen** (logica)
- Gebruik controle groep (betrouwbaarheid)

Naar 'Evidence-based' Coaching

* Twee belangrijke vragen

- 1) Hoe breng ik situatie A en situatie B in kaart?
- 2) Wat zijn **variabelen** die gecontroleerd moeten worden?

* Ad 1: situatie volgens wie?

- De cliënt, de coach of de opdrachtgever (sponsor)

* Ad 2: welk variabelen zijn van belang?

- 2.a: Literatuur over coaching schiet tekort
- 2.b: Kennis uit het veld van de therapie

Naar 'Evidence-based' Coaching

* Ad 2: welk variabelen zijn van belang? (1)

Ad 2.a) Variabelen bekend uit de coach literatuur

- Beperkt aantal onderzoeken.
- Bijvoorbeeld: Marshall, 2009; Ely et al., 2010
 - Cliënt
 - Coach
 - Relatie
 - Proces
 - Coachvraag
 - Sponsor

Naar 'Evidence-based' Coaching

* Ad 2: welke variabelen zijn van belang? (2)

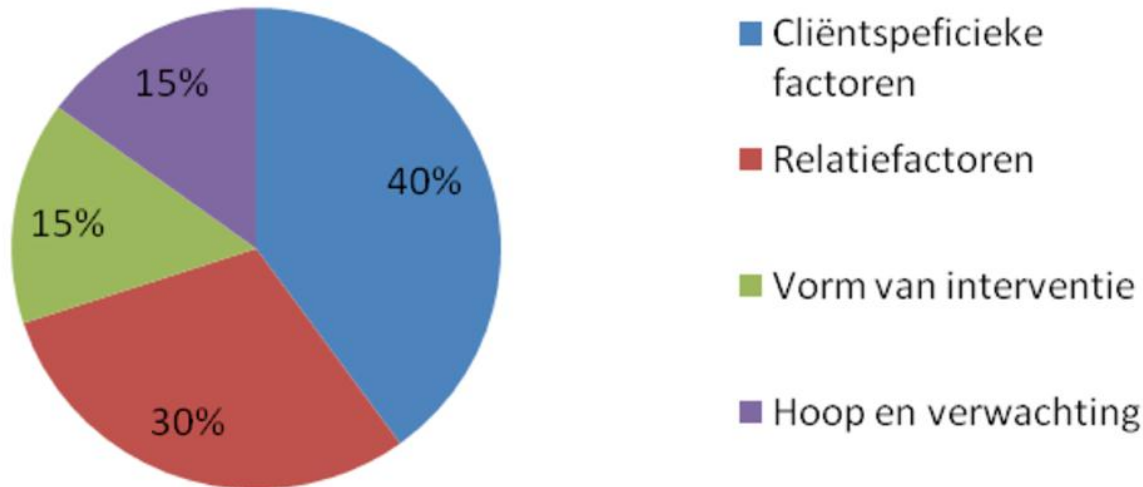
Ad 2.b) kennis uit het veld van therapie

- Overeenkomsten coaching en therapie
 - Beide zijn begeleidingsvormen
 - Beide zijn gericht op het vergroten van zelfinzicht
 - Beide zijn gericht op het verbeteren van persoonlijk functioneren
 - Beide kennen interpersoonlijke 'sessies'
- Kennis over effectiviteit van therapie
 - Metastudie van Duncan & Miller uit 1997

Naar 'Evidence-based' Coaching

- * Ad 2: welke variabelen zijn van belang? (3)
Ad 2.b) kennis uit het veld van therapie

Factoren die het succes van therapie verklaren



(Duncan & Miller, 2000)

Naar 'Evidence-based' Coaching

- * Ad 2: welk variabelen zijn van belang? (4)

Ad 2.b) kennis uit het veld van therapie

- Verschil tussen therapie en coaching
 - Opleiding coach (niveau en kennis)
 - Thematiek (coachvraag)
 - Opdrachtgever (vaak niet de client)

- * **Basis onderzoeksmodel voor coaching**

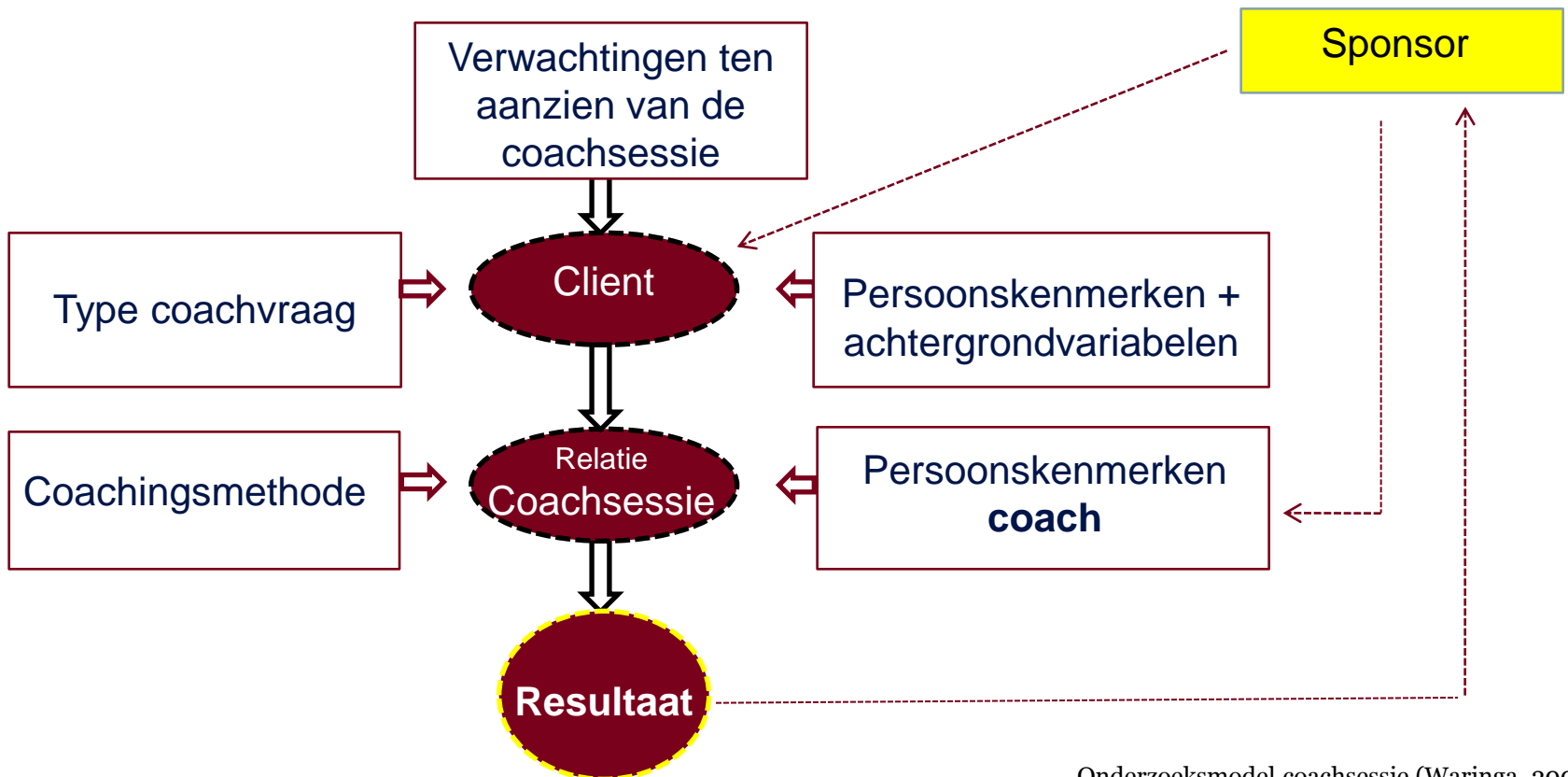
- Kennis uit literatuur over coaching (beperkt beschikbaar)
- Kennis uit literatuur over therapie (beperkt toepasbaar)
- Kennis uit praktijk coaching (beperkt onderbouwd)

Naar 'Evidence-based' Coaching

- * **Elementen van een coachingstraject:**
 - 1) De Cliënt
 - 2) De Coachvraag
 - 3) De Verwachtingen
 - 4) De Coach
 - 5) De Methode
 - 6) De Relatie

- * **Onderzoeksmodel Coachsessie**

Model Evidence-based Coaching



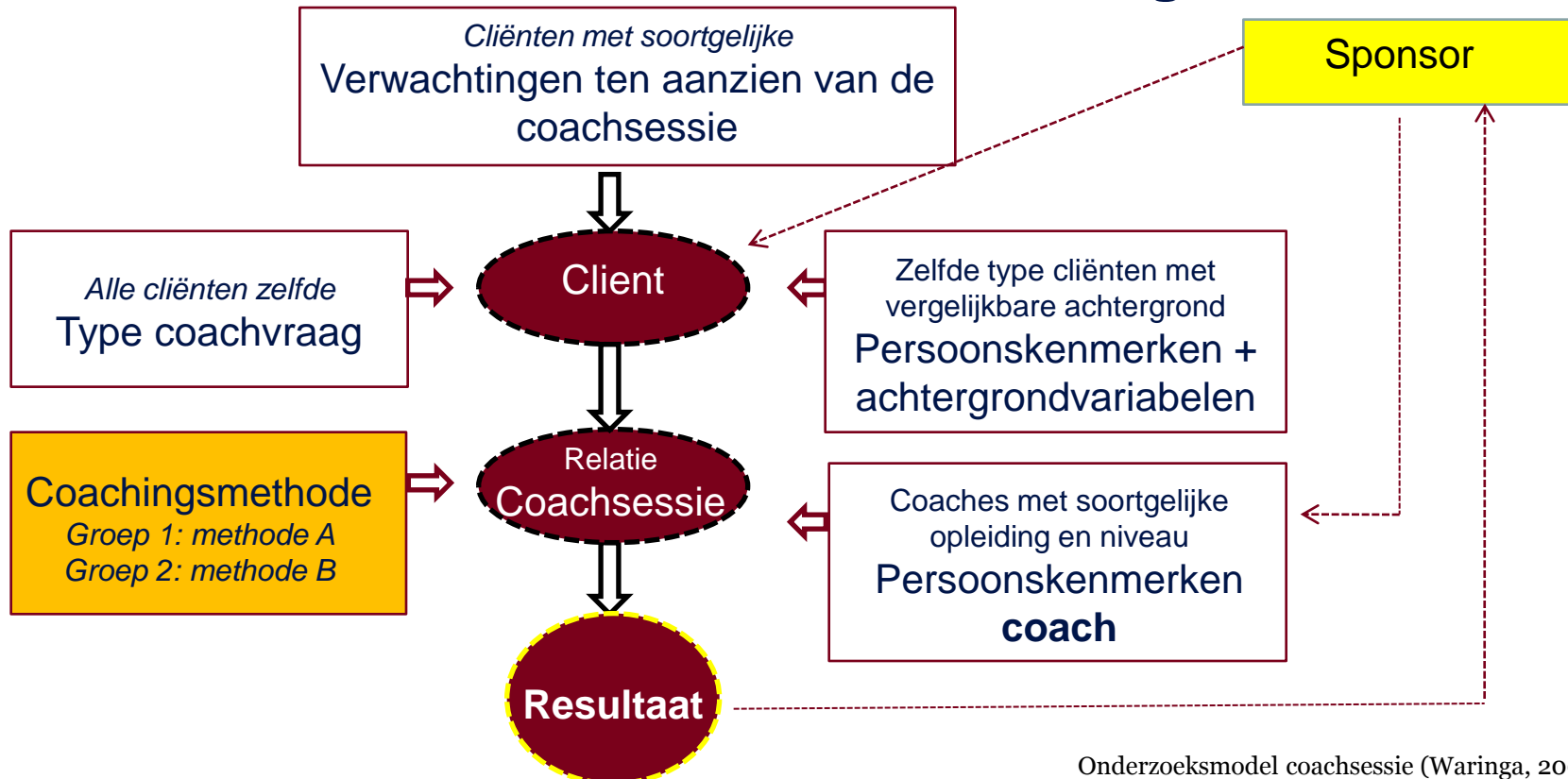
Model Evidence-based Coaching

* **Onderzoeksmodel met 5 componenten**

- 3 componenten worden ingebracht door cliënt
- 2 componenten worden ingebracht door coach
- 1 extra component indien er sprake is van een externe opdrachtgever (sponsor)
- Gezamenlijk bepalen componenten de relatie en het verloop van de sessies.
- Effect van 1 component kan worden vastgesteld door te controleren op alle overige componenten
- Alle componenten zijn in kaart te brengen met behulp van (psychologische) vragenlijsten en observaties

Model Evidence-based Coaching

* Voorbeeld: het effect van de coachingsmethode



Van theorie naar (eigen) praktijk

- * **Centrale vraag: leidt de coaching tot (gewenste) verandering?**
 - Welke indicatoren van verandering?
 - Is de gewenste verandering vast te stellen?

- * **Aanvullende vragen**
 - Bij welke vormen van coaching/gedrag en opstelling coach?
 - Bij welke coachees

Recente onderzoeksresultaten

- * **Verandering van A naar B.....**
- * **Voorbeelden uit recent onderzoek, review en eigen onderzoek Grant en collega's.**

Recente onderzoeksresultaten

VOORBEELDEN (1) uit overzicht Grant, 2000-2009

- ***“Health Coaching by nurses, through phone & email”***

minder “ilness intrusiveness”, health distress, bij “older adults”

- ***Preventive Absence Coaching***

meer Health life Satisfaction, Psychological Well-being, minder Burnout, in Dutch employees, geen effect op absentie!

Recente onderzoeksresultaten

VOORBEELDEN (2) uit overzicht Grant, 2000-2009

- ***External (Expert) Coach in “Advanced Management Course”***
voor Australische managers meer tevredenheid dan *“Peer Coach”*
- ***“Peer Coaching”*** : beter dan controle-groep voor “informed decisions in prostate- specific anti-gen screening” door huisartsen
- ENZOVOORT ENZOVERDER.....wat zijn we wijzer?

Recente onderzoeksresultaten

* Uitkomsten Grant et al.

	Effecten
- Goal Attainment Scaling	<i>sterk D 1.23</i>
- Resilience: personal control, commitment (zelf beoord.)	<i>matig D .34</i>
- Depression, Anxiety, Stress (self rating)	<i>geen</i>
- Workplace Well-being (werktevredenheid)	<i>matig D .35</i>

- * **Brandende vragen:** - wat is matig, wat is sterk?
- waarom geen effect depressie etc?

Recente onderzoeksresultaten

* Effect size D.....

- Verschil voor-nameting gedeeld door
- Standaard deviatie, spreiding

Ter vergelijking

- Spreiding lengte Nederlandse man 12 centimeter.....
- Dus effect op GAS van 1.23 te vergelijken met lengtegroei
- van tegen de 15 cm....
- .34 meer dan 4 cm

Recente onderzoeksresultaten

- * **Interessante aanvulling bij onderzoek Grant:**
“kwalitatieve” data, open vraag aan deelnemers naar onverwachte, wel gewenste effecten

Effect:	hoe vaak (bij 54 deelnemers):
- 1 “confidence”, meer zelfvertrouwen .	25
- 2 betere “management skills”	24
- 3 “deal with stress” (beter)	23
- 4 “insights”	14
- 5 “develop career”	12

Recente onderzoeksresultaten

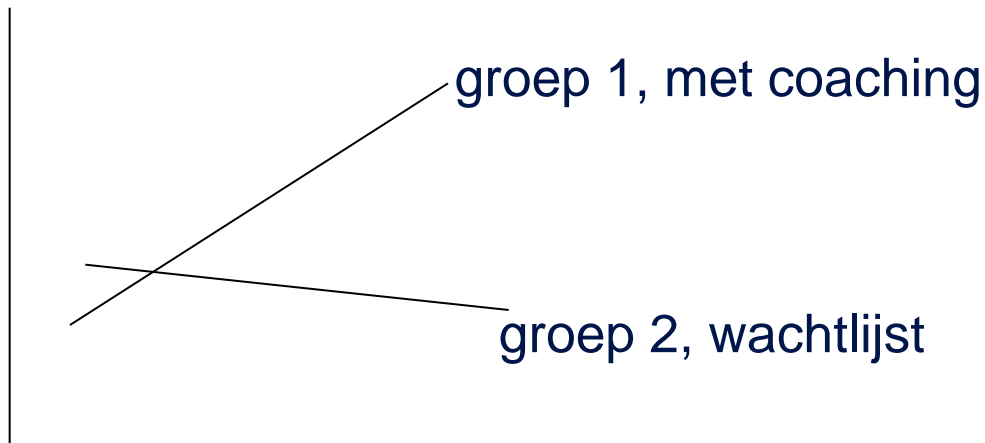
* Met betrekking tot het DESIGN

- **Ideaal: randomized controle design:** veelal in praktijk moeilijk te realiseren
- **Nul-meting met na, eventueel follow up:** meting zinvol alternatief?
- **Andere mogelijkheid: nameting met retrospectieve veranderingsscore?**

Recente onderzoeksresultaten

Grant et al. 2009

Goal attainment tijdstip 1 en 2



Recente onderzoeksresultaten

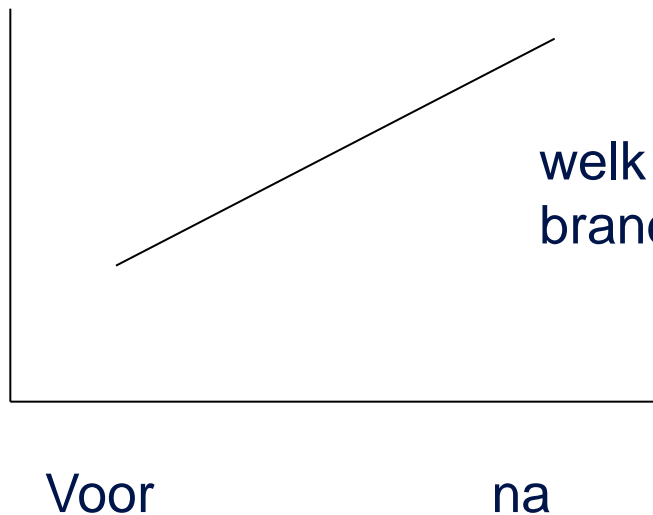
Grant et al. 2009

Goal attainment tijdstip 1 en 2



Recente onderzoeksresultaten

Simpeler.....voor-na meting zonder controlegroep



welk verschil is van betekenis...
brandende vraag bij Grant et al.

Recente onderzoeksresultaten

* **Van eigen bodem....**

- Proces
- Structuur, ondersteuning, expertise van coach
- Zie voorbeeld items vragenlijst

Effect

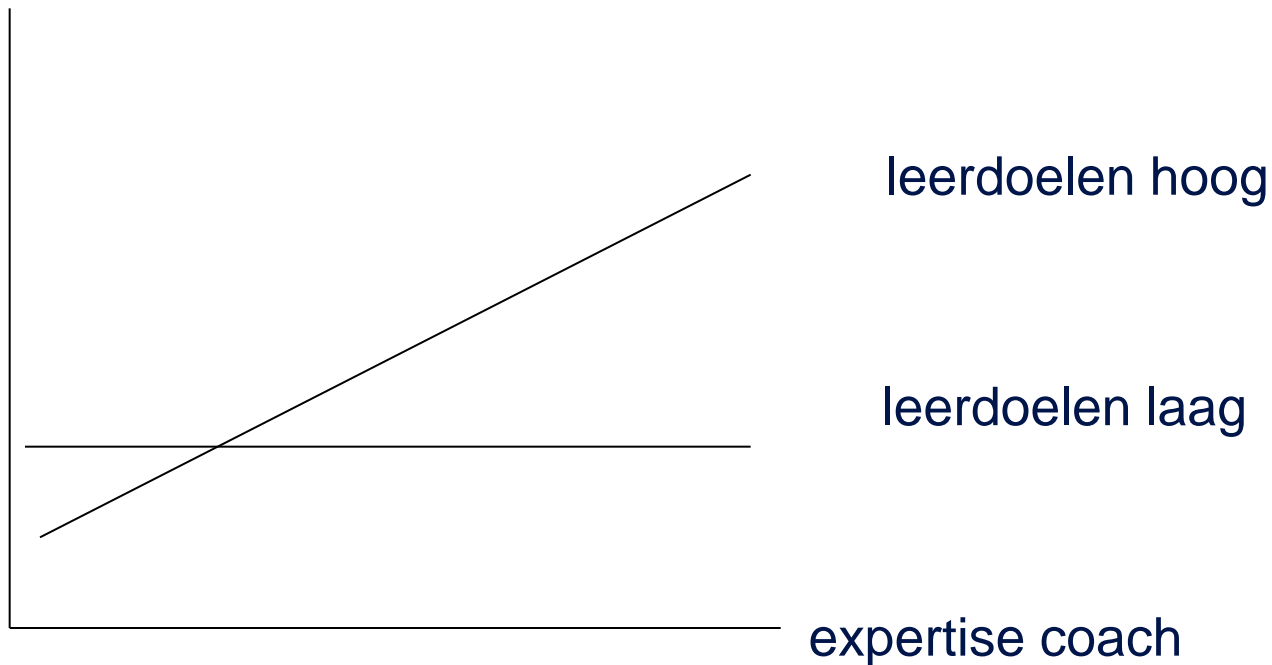
- Retrospectieve veranderingslijst, ontleend aan Jensen et al., 2006. Gevalideerd in psychotherapieonderzoek Zweden, accountants,
- Nederland -> oachee: Proactiviteit, leerdoelen, prestatiedoelen

Recente onderzoeksresultaten

- * **Centrale vraag, gerelateerd aan gepercipieerde verandering, algemene tevredenheid etc.**
- **Wat wilde u bereiken, in hoeverre deze doelen bereikt?**
- consideratie, steun coach .42
- expertise coach .48
- prestatiedoelen -.23
- leerdoelen .15
- verbetering werkprestatie .23

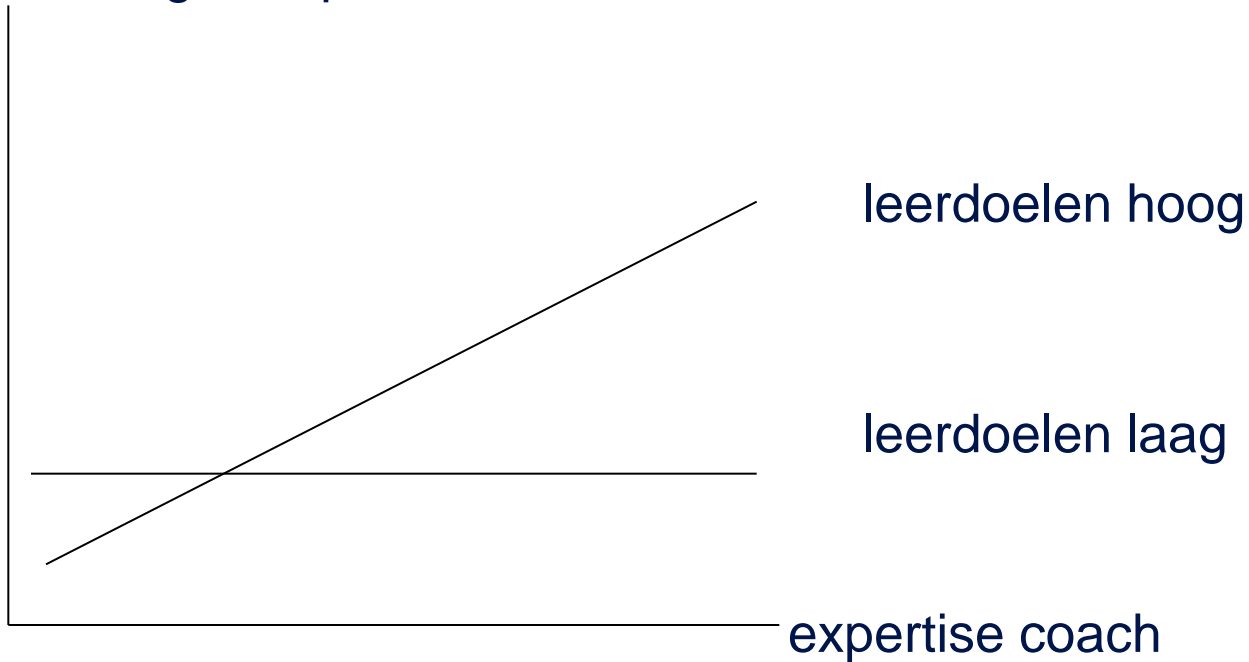
Recente onderzoeksresultaten

Verandering werkprestatie



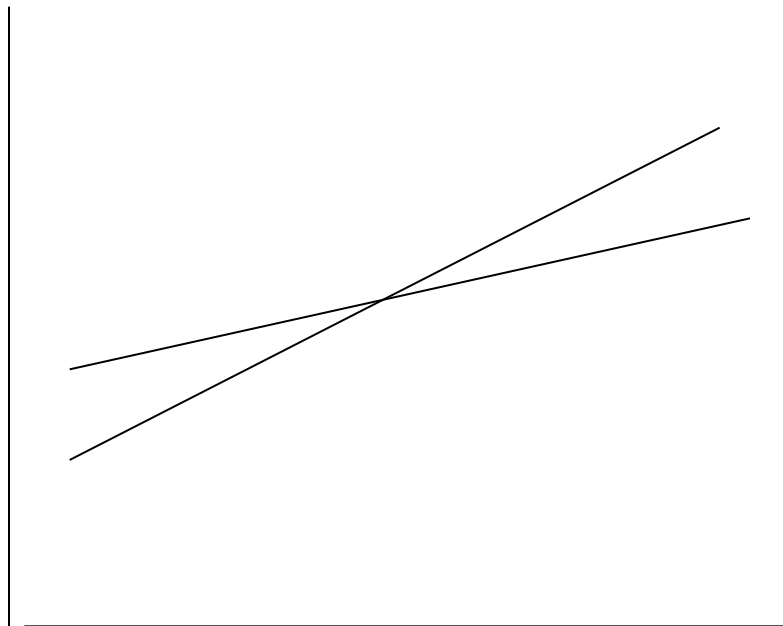
Recente onderzoeksresultaten

Verandering werkprestatie



Recente onderzoeksresultaten

Doelen behaald



structuur hoog
structuur laag

consideratie

Recente onderzoeksresultaten

* Ook mede bepalend voor doelen behaald:

- Verandering in:

- positieve stemming
- wederzijds overleg, consultatie

- Uiteindelijk minder belangrijk:

- samenwerking in het werk
- arbeidstevredenheid
- burnout

Zelf aan de slag met EBC

- * **Centrale vraag: leidt de coaching tot (gewenste) verandering?**
 - Welke indicatoren van verandering?
 - Is de gewenste verandering vast te stellen?

- * **Aanvullende vragen**
 - Bij welke vormen van coaching/gedrag en opstelling coach?
 - Bij welke coachees

Zelf aan de slag met EBC

* Voorbeelden van onderzoeksvragen

- Hoe doe ik het als coach?
- Hoe verloopt de coachrelatie met mijn coachee?
- Wat zijn de werkzame ingrediënten van mijn methode?
- Is mijn methode duurzaam (effectief in tijd)?

* Voorbeelden van enkele design vragen

- Kan ik een nul-meeting of meerdere metingen uitvoeren?
- Kan ik gebruik maken van een controle groep?
- Welk meetinstrumenten kan ik gebruiken?

Zelf aan de slag met EBC

- * **Bepalen van onderzoeksdesign**
 - Bepalen onderzoeksvraag
 - Bepalen type onderzoek
 - Bepalen doelgroep
 - Bepalen uitkomstmaten
 - Bepalen tijdsperiode
 - Bepalen meet- en analyse instrumenten
 - Bepalen controlegroep

Zelf aan de slag met EBC

* Enkele voorbeeld vragenlijsten (1)

- Working Alliance Inventory: Coaching (WAI)
- Implicit person theory (IPT)
- Goal Attainment Scale (GAS)
- Managerial Coaching Skills
- Utrecht Work Engagement Scale (UWS)
- Maslach Burnout Inventory (MBI)
- Subjective Well-being Scale
- Ten-Item Personality Inventory-(TIPI).

Zelf aan de slag met EBC

* Enkele voorbeeld vragenlijsten (2)

* **Working Alliance Inventory: Coaching (WAI)**

Schaal: Never / Rarely/ Sometimes/ On average/ Often/
Really often/ Always

- 1) I believe my coach likes me.
- 4) My coach and I trust one another.
- 5) My coach and I agree about the steps to be taken to improve my situation.
- 7) We agree on what is important for me to work on.
- 9) I have doubts about what we are trying to accomplish.
- 11) My coach and I have different ideas on what my development needs are.

Zelf aan de slag met EBC

* Enkele voorbeeld vragenlijsten (3)

* **Ten-Item Personality Inventory (TIPI)**

Schaal: Disagree strongly/ Disagree moderately/ Disagree a little/
Neither agree nor disagree/ Agree a little/ Agree moderately/
Agree strongly

I see myself as:

1. _____ Extraverted, enthusiastic.
3. _____ Dependable, self-disciplined.
5. _____ Open to new experiences, complex
7. _____ Sympathetic, warm.
10. _____ Conventional, uncreative.



NOBCO
Postbus 1167
3860 BD Nijkerk
033-247 34 28
info@nobco.nl
www.nobco.nl



AAN DE SLAG?!

Laat je visitekaartje of naam achter voor de volgende bijeenkomst

Hartelijk dank voor uw aandacht!

Dr. Rendel de Jong: r.d.deJong@uu.nl

Drs. Alexander Waringa: r.a.waringa@uvt.nl