

1 Den Blick auf die wirksamen Dinge richten

Als Coach oder Beraterin kann man sich in der Zusammenarbeit mit Klienten an einem breit gefächerten Angebot an Konzepten bedienen. Regelmäßig erscheinen Publikationen, in denen neue Ansätze und Techniken zur Gestaltung von Coaching- und Beratungsprozessen vorgestellt werden. Einige davon wirken ansprechend und haben Erlebnischarakter, andere scheinen auf den ersten Blick eher gewöhnlich und wenig spektakulär. Dem Bereich Coaching als berufsorientierte Beratungsform konstatiert Schreyögg (2013, S. 123) angesichts zahlreicher Neuerungen „turbulente Entwicklungen in Theorie und Praxis“ und eine „enorme Innovationskraft“. Doch wie ist es um die tatsächliche Wirksamkeit der jeweiligen Ansätze bestellt? Und wodurch wird Wirksamkeit überhaupt erzeugt? Bei genauerem Hinsehen sind es oftmals nicht ausgefeilte Methoden und Techniken, die zu erfolgreichen Veränderungsprozessen beitragen, sondern eher methodenübergreifende Faktoren. Häufig wirken sie im Hintergrund und kommen ohne technische Feinheiten aus: Eine wertschätzende Beziehungsgestaltung oder ein Blick auf die Stärken und Potenziale von Klienten gehören sicher dazu (siehe Kapitel 3, 4 und 6). Man könnte auch sagen: Nicht alles, was – oberflächlich betrachtet – Wirksamkeit verspricht, entweder weil die Präsentation attraktiv ist oder Wirkungsversprechen gegeben werden, trägt auch tatsächlich zu erfolgreicher Veränderung bei.

„*Den Blick auf die wirksamen Dinge richten!*“ – mit dieser Formel lässt sich in Anlehnung an Hubble, Duncan und Miller (2001, S. 289) das Leitmotiv der vorliegenden Arbeit charakterisieren. Es geht gewissermaßen um die „Ingredienzien erfolgreicher Veränderungsarbeit“. Die Umsetzung von Wirkfaktoren in Coachingprozessen³ auf Grundlage des hypnosystemischen Ansatzes steht dabei im Mittelpunkt. Nachfolgend werden zentrale Bezugspunkte und Hintergründe der Thematik vorgestellt.

³ In der Fachliteratur herrscht Dissens hinsichtlich der Schreibweise von Komposita zweier Substantive mit dem Begriff „Coaching“. Teilweise wird dabei ein Bindestrich (z. B. Coaching-Prozesse) verwendet, teils wird darauf verzichtet (z. B. Coachingprozesse). Entsprechend den Empfehlungen des Rats für deutsche Rechtschreibung (2011, § 37, S. 39-40) werden in dieser Arbeit Komposita mit dem Substantiv „Coaching“ zusammengeschrieben. Ausnahme sind englischsprachige Fachausdrücke, da Coaching in angloamerikanischen Raum i. d. R. als getrennter Eigenbegriff verwendet wird (z. B. Life Coaching).

1.1 Kontext und Bezugspunkte der Thematik

Die Relevanz der Untersuchung ergibt sich aus verschiedenen arbeitsweltlichen und fachlichen Zusammenhängen. Um einen ersten Zugang in die Thematik zu vermitteln und diese in ihrer Vielschichtigkeit deutlich zu machen, werden nachfolgend zentrale Bezugspunkte dargestellt.

Relevanz berufsorientierter Beratung

Der beraterischen Unterstützung von Menschen bei der Bewältigung beruflicher Herausforderungen wird in Politik und Wissenschaft auf unterschiedlichen Ebenen ein hoher Stellenwert zugesprochen. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) publizierte in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission auf Grundlage mehrerer Studien im Jahr 2004 ein Handbuch, in dem die *hohe Relevanz von Beratung zur Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit* herausgestellt wird, da sie Menschen „zur eigenständigen Gestaltung ihrer Bildung und Beschäftigung“ befähige (OECD & Europäische Kommission, 2004, S. 5). Vier Jahre später stellt die Europäische Union (EU) in einer Ratserschliefung fest:

Beratung spielt eine maßgebliche Rolle bei wichtigen Entscheidungen, vor denen der Einzelne im Laufe seines Lebens immer wieder steht. Sie kann dabei zur Stärkung der Fähigkeit des Einzelnen beitragen, seine Laufbahn im Rahmen des heutigen Arbeitsmarktes sicherer zu gestalten und ein besseres Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu erreichen. (EU 2008, S. 2)

Der Arbeits- und Beschäftigungsfokus⁴, durch den der politische Beratungsdiskurs gekennzeichnet ist, wird auch in der Broschüre des ELGPN deutlich, wobei Beratung auch als Instrument zur Realisierung *sozialer, ökonomischer und politischer Ziele* betrachtet wird. So trage eine lebensbegleitende Beratung – neben *effizienteren Investitionen in Bildung und Ausbildung* sowie *sozialer Inklusion und Gerechtigkeit* – vor allem zur Effizienz des Arbeitsmarktes und wirtschaftlichen Entwicklung bei (vgl. ELGPN, 2012, S. 11). Kurzum: Das Thema Beratung scheint insgesamt von hoher Relevanz zu sein. Schützeichel und Brüsemeister (2004, Buchrückseite) sprechen im Hinblick auf die aufgezeigten Entwicklungen pointiert von einer „Beratungsgesellschaft“.

⁴ Neben der Berufswelt, auf die sich der Fokus der vorliegenden Arbeit richtet, erfährt Beratung auch in anderen Bereichen wie z. B. Finanzen, Politik, Schule, Gesundheit oder Familie eine hohe Bedeutung (vgl. Gieseke, Käßlinger & Otto, 2007, S. 33; Sauer-Schiffer, 2004, S. 9; Schützeichel & Brüsemeister, 2004, S. 9).

Coaching als Beratungsform

Coaching kann – folgt man dem Mainstream der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Thematik – per definitionem als eine *Form der berufsbezogenen Beratung* verstanden werden. Zwar gibt es innerhalb des wissenschaftlichen Diskurses unterschiedliche Akzentuierungen, beispielsweise hinsichtlich der Festlegung auf eine bestimmte Zielgruppe⁵, doch teilen die meisten Ansätze den Berufs- und Beschäftigungsfokus als zentrales Bestimmungsmerkmal.

Coaching als Beratungsform hat sich in der Arbeitswelt etabliert. Während in der Fachliteratur schon lange von einem „Boom“ (vgl. Böning & Frischle 2005, S. 311-317) gesprochen wird, weisen mittlerweile auch empirische Ergebnisse auf eine gute Konjunktur des Coaching hin: In der Studie von Döring und Rätzl (2007) war Coaching – gemeinsam mit Supervision – mit 29 Prozent die am zweithäufigsten für die Zukunft gewünschte Form der betrieblichen Qualifizierung. Eine an der Universität Marburg im Jahr 2011 durchgeführte Untersuchung zeichnet ein prosperierendes Bild des Coachingmarktes, geprägt von einer kontinuierlich steigenden Nachfrage und hohen Akzeptanz. Demnach halten 96 Prozent der befragten Kunden – vornehmlich Wirtschaftsunternehmen – Coaching für eine nachhaltige Interventionsmaßnahme. Weitere Indikatoren einer guten Konjunktur sind steigende Auftragszahlen und Stundensätze (vgl. Reimann, 2011, S. 8). Mit Blick auf die Personalentwicklung im Jahr 2020 deuten die Ergebnisse einer Delphi-Studie, an der über 200 Personalexperten teilnahmen, auf eine weiterhin wachsende Bedeutung von Coaching hin (vgl. Schermuly et al., 2012). Auch Fachmagazine beschäftigen sich mit der Thematik: So widmete sich die Zeitschrift *managerSeminare* im Juni 2013 dem Thema Coaching in Form eines Sonderheftes, während das Magazin *Wirtschaftspsychologie aktuell* für die Ausgabe 03/2011 als Titelthema „Coaching im Aufwind“ wählte.

Hohe Qualitätsanforderungen

Gleichzeitig werden an Beratungsdienstleistungen hohe Qualitätsansprüche formuliert. Es sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, „den vielfältigen Anliegen der Nutzerinnen und Nutzer gerecht zu werden und (...) die gesellschaftlichen Erwartungen zu erfüllen“ (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. [nfb] & Forschungsgruppe Beratungsqualität an

⁵ Einige Autoren wie z. B. Looss (2002, S. 15) und Böning (2005, S. 26) legen in ihren Definitionen einen engen Zielgruppenfokus zugrunde und beschränken Coaching auf die Zielgruppe Führungskräfte und Manager. Andere Autoren wie z. B. Greif (2008) definieren Coaching mit Blick auf die wesentypischen Charakteristika ohne die Zielgruppe weiter einzugrenzen.

der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, 2012, S. 1). Allerdings ist der Coaching- und Beratungsmarkt äußerst vielfältig, heterogen und intransparent. Auch fehlen allgemein anerkannte Qualitätsstandards ebenso wie klar definierte Qualitätsrichtlinien (vgl. Böning & Frischle, 2005, S. 17-21; Greif, 2008, S. 52-53; Sauer-Schiffer, 2004, S. 14, 28-29).

Zudem sind die Begriffe Coaching und Beratung und ihre Verwendung nicht gesetzlich geschützt. Das führt dazu, dass „sich gegenwärtig noch jede/r Coach oder Berater/in nennen“ (Gieseke et al., 2007, S. 33) darf. Dieser Umstand resultiert mitunter in von einigen Autoren als zweifelhaft angesehenen Beratungsangeboten wie z. B. Astrologie-, Flugangst- oder Dance-Coaching mit teilweise überzogen klingenden Wirkungsversprechen (vgl. Böning & Frischle, 2005, S. 17-21). Analog dazu existiert keine einheitliche bzw. widerspruchsfreie theoretische und definitorische Basis (vgl. Fuest-Bellendorf, 2004, S. 133). Daher warnen Wissenschaftler wie Geißler (2009, S. 95) davor, dass Coaching „in Gefahr steht auszubrennen.“

Angesichts der intransparenten Ausgangssituation wird in Politik und Wissenschaft der Ruf nach einer wissenschaftlich fundierten Qualitätsentwicklung laut. Beratungsmethoden sollen „theoretisch und/oder wissenschaftlich-empirisch fundiert“ (OECD & Europäische Kommission, 2004, S. 74) und in eine „Kultur der kontinuierlichen Verbesserung“ (ebd., S. 75) eingebunden werden⁶.

Wirkfaktoren als Ingredienzien erfolgreicher Veränderung

Im Rahmen des Qualitäts- und Professionalisierungsdiskurses nimmt die Gestaltung des Beratungsprozesses eine zentrale Rolle ein. Dabei geht es um „nachweislich wirkungsvolle Bestandteile für die Gestaltung der Beratung“ (Schiersmann et al. 2012, S. 13), die im Fachjargon oftmals als Wirk- oder Erfolgsfaktoren⁷ bezeichnet werden (vgl. Behrend, 2004; Jansen, Mänther & Bachmann, 2004, 2005; Greif, 2008; Künzli, 2009; Schmidt & Thamm 2008). Ein Indikator der Bedeutsamkeit von Wirkfaktoren für eine qualitativ hochwertige Beratung ist deren Repräsentation in Qualitätskatalogen wie denen von Heß

⁶ Auch acht Jahre später sind diese Forderungen der OECD und Europäischen Kommission noch aktuell und werden nahezu identisch in einer beratungsbezogenen Handreichung des ELGPN im Kontext des Lebenslangen Lernens adaptiert (vgl. ELGPN 2012, S. 17).

⁷ Zu den Hintergründen von Wirk- bzw. Erfolgsfaktoren – inklusive einer Definition – siehe Kapitel 3 und 4.

und Roth (2001) oder Schiersmann et al. (2012), wenngleich sie dort nicht explizit als Wirkfaktoren bezeichnet werden⁸.

Die Beschäftigung mit Wirkfaktoren gewinnt, neben einer notwendigen terminologischen Präzisierung und Abgrenzung von Coaching zu anderen Unterstützungsformaten, in der gegenwärtigen Coachingforschung zunehmend an Bedeutung (vgl. Greif, 2008, S. 73-75; Bernd 2011, S. 66-67). Damit Wirksamkeit im Sinne eines qualitativ hochwertigen Coachings gezielt auf Grundlage wissensbasierter und wirksamkeitsorientierter Entscheidungen herbeigeführt werden kann, sind vertiefte Einblicke in die Wirkungsmechanismen von Coachingprozessen nötig. Kurzum: Es sollte klar sein, wodurch Coaching wirkt, bzw. welche Faktoren zur Wirksamkeit von Coaching beitragen, damit diese gezielt bedient werden können und eine Beratungsintervention – in diesem Fall das Coaching auf Grundlage des hypnosystemischen Ansatzes – den oben skizzierten individuellen und gesellschaftlichen Nutzen bestmöglich entfalten kann. Für Greif, Schmidt und Thamm (2012, S. 376) ist die Beschäftigung mit Wirkfaktoren daher „mindestens genauso wichtig für die Coaching-Theorie wie für die professionelle Praxis“, während Grant (2005, S. 18) die Identifikation der „characteristics of effective coaching“ als zentrales Forschungsfeld benennt. Allerdings ist die empirische Grundlage zur Wirksamkeit und den Wirkfaktoren von Coaching noch ausbaufähig, von einer tragfähigen Basis kann mitnichten gesprochen werden (vgl. Greif 2011, S. 41; Möller & Kotte, 2011, S. 446). Hinzu kommt, dass sich die Forschungslage im Coaching intransparent und inkonsistent gestaltet: „Auf kleinem Raum herrscht enorme Vielfalt, und die einzelnen Arbeiten nehmen wenig aufeinander Bezug“ (Künzli, 2009, S. 11).

Der Hypnosystemische Ansatz

Eine Herangehensweise, die im Coaching- und Beratungskontext aktuell Aufmerksamkeit erfährt, ist der *hypnosystemische Ansatz*. Hinter diesem auf den ersten Blick möglicherweise ungewöhnlich erscheinenden Namen verbirgt sich die Integration von Elementen zweier etablierter Veränderungsverfahren ist ein Konzept. Zum einen ist das die systemische Therapie und Beratung (vgl. u. a. Schlippe & Schweitzer, 2006), zum anderen die Hypnotherapie nach Milton H. Erickson (vgl. z. B. Erickson & Rossi, 1991; Zeig, 1985). Zentrales Merkmal des hypnosystemischen Denkens ist die „Ausrichtung auf Kompetenzen, Ressourcen und Lösungen“ (Pichler, 2012, S. 18). Fachzeitschriften wie das

⁸ Repräsentiert werden insbesondere die Wirkfaktoren *Ressourcenorientierung*, *Arbeitsbeziehung*, *Zielklärung* sowie *Individuelle Analyse und Anpassung* (vgl. Heß & Roth, 2001, S. 64-67; Schiersmann et al., 2012, S. 15).

Coaching-Magazin (Heft 4/2011) oder die Zeitschrift „wirtschaft + weiterbildung“ (Heft 4/2012) widmen sich dem hypnosystemischen Ansatz und dessen Begründer, dem Volkswirt und Mediziner Dr. Gunther Schmidt, als Titelthema. Auch die Radio- und Fernsehbeiträge Schmidts⁹ und die Präsenz hypnosystemischer Praktiker auf Symposien und Kongressen¹⁰ können als Hinweis für die Aktualität des Ansatzes betrachtet werden. 2011 erhielt Schmidt für sein Lebenswerk gar den „Life Achievement Award (LAA¹¹) der Weiterbildungsbranche“ (vgl. Bußmann, 2010). Als Hommage an Schmidts Lebenswerk erschien im Jahr 2011 zudem die Publikation „Der Realitätenkellner“, in der viele Autoren aus Wissenschaft und Praxis mit Fachbeiträgen zu Wort kommen (vgl. Leeb, Trenkle & Weckermann, 2011).

Angesichts dieser (medialen) Aufmerksamkeit und Anerkennung verwundert es, dass der hypnosystemische Ansatz bisher kaum wissenschaftlich untersucht wurde. Aktuell sind vier Studien bekannt, von denen sich nur eine ansatzweise dem Thema Coaching zuordnen lässt. Zwei Arbeiten haben einen klinischen Fokus, eine ist theoretischer Natur. Das Thema Wirkfaktoren wird in keiner Untersuchung explizit beleuchtet. Eine tragfähige empirische Grundlage, wie sie im Kontext der Qualitätsentwicklung sowohl von Beratung im Allgemeinen (vgl. ELGPN, 2012, S. 53-73) als auch von Coaching im Speziellen (vgl. Stober & Grant 2006, S. 4-6; Greif 2011, S. 36) vermehrt gefordert wird, ist nicht gegeben.

Zudem ist es nicht auszuschließen, dass der Begriff „hypnosystemisch“ zu befremdlichen Assoziationen anregt. Hierfür sind mehrere Gründe vorstellbar. Zum einen könnte man denken, dass mit der Vokabel „hypno“ Bilder von mehr oder minder qualifizierten Showhypnotiseuren verknüpft sind, die auf der Bühne willenlose Menschen zu sonderbaren Dingen animieren. Ein weiterer Grund für Irritationen könnte sein, dass im hypnosystemischen Ansatz eine Synthese zweier etablierter Veränderungskonzepte stattfindet – warum sollte man zwei eigenständige Ansätze, die ihre Wurzeln im therapeutischen Bereich haben, in ein Konzept integrieren und dann noch auf verschiedene Beratungskontexte übertragen? Ist nicht vielmehr eine klare Markierung von Grenzlinien zwischen den

⁹ Beispiele hierfür sind die Auftritte Schmidts in den TV-Formaten „Menschen bei Maischberger“ (ARD, 06.01.2009) und „ARD-Morgenmagazin“ (26.09.2011) oder diverse Fernseh- und Radiobeiträge im SWR (z. B. 24.07.2013, 25.04.2012) und auf 3sat (19.09.2014).

¹⁰ Beiträge mit hypnosystemischen Schwerpunkt gibt es z. B. von der Diplom-Psychologin Anne M. Lang, Leiterin des Bonner Milton-Erickson-Instituts, auf den Jahrestagungen der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie oder von Dr. Gunther Schmidt auf dem Coachingkongress des Deutschen Bundesverbandes Coaching e. V.

¹¹ Der LAA wird von Vertretern der deutschen Weiterbildungsbranche verliehen. Dazu gehören Renate Richter (Vizepräsidentin des Dachverbandes der Weiterbildungsorganisationen), Prof. Dr. Lothar Seiwert (Präsident der German Speakers Association e.V.), Gerd Kulhavy (Geschäftsführer der Referentenagentur Speakers Excellence), André Jünger (Inhaber des Gabal Verlages und Vorstandsmitglied des Didacta-Verbandes) sowie Nicole Bußmann (Zeitschrift managerSeminare).

unterschiedlichen Konzepten angezeigt, um einem diffusen Konglomerat unterschiedlicher Paradigmen entgegenzuwirken? Oder handelt es sich beim hypnosystemischen Ansatz vielmehr um ein innovatives Vorgehen, das – metaphorisch vergleichbar mit dem wissenschaftlichen Prinzip der Triangulation¹² – auf eine Ergänzung von Perspektiven abzielt, um für ein Anliegen „unterschiedliche Lösungswege zu finden“ (Mayring, 2002, S. 147)?

Möchte man sich vertieft mit hypnosystemischen Denken auseinandersetzen, findet man zudem eine unübersichtliche Quellenlage vor. Einerseits bieten einige anwendungsbezogene Buchpublikationen, in denen teilweise auch eine Auseinandersetzung mit theoretischen und wissenschaftlichen Hintergründen stattfindet, eine Grundlage für eine Beschäftigung mit der Thematik. Dem stehen andererseits 230 Audio- oder Videomitschnitte gegenüber (Stand: 31.08.2014), in denen Schmidt im Rahmen von Vorträgen und Weiterbildungen unter verschiedenen Gesichtspunkten Einblicke in sein Konzept gewährt. Hinzu kommen einige Zeitschriftenartikel, Aufsätze, Vortrags- und Seminarskripte von Schmidt und anderen Praktikern, die sich der Thematik unter verschiedenen Gesichtspunkten nähern. Der Fokus der meisten Quellen liegt eher auf einer praxisorientierten Vermittlung von Methoden, Haltungen und Strategien als auf einer grundlagentheoretischen Beschäftigung. Bei dieser unübersichtlichen Ausgangslage kann man sich mitunter die Frage stellen, was der Kern hypnosystemischen Denkens ist. Angesichts der genannten Aspekte drängt sich der Eindruck auf, dass sich der hypnosystemische Ansatz als praxisorientiertes Vorgehen im Abseits der Wissenschaft konstituiert hat.

Insgesamt präsentiert sich der hypnosystemische Ansatz in einem Spannungsverhältnis: (Mediale) Aufmerksamkeit und Anerkennung einerseits, eine wenig tragfähige empirische Grundlage und unübersichtliche Quellenlage andererseits. Dieses Defizit einer im Kontext des aufgezeigten Professionalisierungs- und Qualitätsdiskurses notwendigen theoretischen und wissenschaftlichen Fundierung von Beratungsmethoden stellt den Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit dar.

¹² An dieser Stelle sei auf die unterschiedlichen Interpretationen des Triangulationsbegriffs im Kontext der Wissenschaften hingewiesen, die als gemeinsames Merkmal einen multiperspektiven Zugang auf einen Untersuchungsgegenstand teilen (vgl. Flick, 2008; Reichertz, 2009, Abs. 30-32).

1.2 Disziplinäre Verortung von Coaching

Mit Blick auf die disziplinäre Verortung von Beratungshandeln als thematischer Klammer dieser Arbeit lässt sich in Anlehnung an das Wörterbuch Erziehungswissenschaft sagen, dass Beratung „zu den Grundformen pädagogischen Handelns“ (Engel & Sickendiek, 2004, S. 35) gehört¹³. Folglich kann *Coaching als Form berufsbezogener Beratung* ebenfalls als pädagogische Aktivität¹⁴ verstanden werden. Aus dieser Perspektive ist Coaching ein prozessorientiertes Bildungs- und Lernarrangement, das als Leitmotiv auf die Selbstverantwortung bzw. Eigenständigkeit des Klienten abzielt und von einer Expertenberatung zu unterscheiden ist (vgl. Fuest-Bellendorf, 2004, S. 144-145). Allerdings konstituiert sich Beratung – und damit auch Coaching – an der Schnittstelle von verschiedenen Fachrichtungen, sodass insgesamt eine hohe Interdisziplinarität gegeben ist (vgl. Sauer-Schiffer, 2004, S. 46; Sauer-Schiffer, Fuest-Bellendorf & Ziemons, 2005, S. 158). Bezugspunkte liegen beispielsweise in der Psychologie, der Sozialen Arbeit, der Soziologie und den Neurowissenschaften, wobei in Wissenschaft und Praxis insbesondere der Psychologie¹⁵ eine exponierte Rolle zukommt. Je nach Blickrichtung ließe sich Coaching daher z. B. auch als psychologische Aktivität begreifen.

1.3 Zielsetzung und Relevanz der Arbeit

Insgesamt versteht sich die vorliegende Untersuchung als „eine an den Nutzern orientierte Forschung“ (Böttcher, Dicke & Ziegler, 2009, S. 9) mit einem hohen Praxisbezug. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses steht die Realisierung von Wirkfaktoren in Coachingprozessen auf Grundlage des hypnosystemischen Ansatzes und das damit verbundene erfolgsrelevante Handlungswissen von erfahrenen Coaches, die aufgrund ihres Ausbildungs- und Wissenshintergrundes als Experten für diese Thematik betrachtet werden (vgl. Meuser & Nagel, 2005, S. 72-75; Witzel, 2000, Abs. 12). In Bezug auf die skizzierte Ausgangslage werden damit folgende praktische, individuelle, wissenschaftliche, theoretische und gesellschaftliche Ziele verfolgt:

¹³ Auch das BMBF (2007, S. 7) definiert Beratung als „pädagogische Aktivität“, während Sauer-Schiffer (2004, S. 9) Beratung zu „einem der bedeutendsten Bestandteile pädagogischen Handelns“ zählt und dies durch mehrere Parallelen zum Bildungsbegriff – wie z. B. Subjektorientierung, Persönlichkeitsbildung, Mündigkeit und Handlungsfähigkeit – verdeutlicht (vgl. ebd., S. 51-52).

¹⁴ Hartmann (2004) beschreibt in ihrer Dissertation „Coaching als Grundform pädagogischer Beratung“.

¹⁵ Zahlreiche Untersuchungen zu Wirkfaktoren im Coaching haben einen psychologischen Hintergrund.

Aus *praktischer Perspektive* soll ein Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung von Coaching geleistet werden. Die gewonnenen Erkenntnisse möchten dazu beisteuern, Coachingprozesse verstärkt auf Grundlage wirksamkeitsorientierter Entscheidungen zu gestalten. Neben Coachings, die explizit auf hypnosystemischen Konzepten basieren, wird zugleich – angesichts der Tatsache, dass Wirkfaktoren i. d. R. ansatzübergreifenden Charakter¹⁶ haben – eine Qualitätsentwicklung in anderen Coaching- und Beratungsansätzen angestrebt¹⁷.

Aus *individueller Perspektive* möchte das Forschungsvorhaben als Implikation der Qualitätsentwicklung und Professionalisierung einen Beitrag zu einer möglichst professionellen Unterstützung von Menschen bei der Gestaltung ihres Berufslebens sowie bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen leisten. Dieser Aspekt scheint insbesondere in Bezug auf die aufgezeigten Veränderungen in der Arbeitswelt von großer Relevanz.

Aus *wissenschaftlicher Perspektive* zielt die Arbeit auf eine übersichtlichere Forschungslage im Coaching sowie die Intensivierung der Auseinandersetzung mit Wirkfaktoren im Coaching ab. Dadurch soll ein Beitrag zur Weiterentwicklung der Coachingforschung geleistet werden. Ein wesentlicher Ansatzpunkt hierfür ist eine systematische Übersicht zum Forschungsstand unter Beachtung nationaler und internationaler Publikationen. Ebenfalls soll der hypnosystemische Ansatz stärker in den wissenschaftlichen Coaching- und Beratungsdiskurs gerückt werden.

Aus *theoretischer Perspektive* wird eine kritische Reflexion und inhaltliche Weiterentwicklung des hypnosystemischen Ansatzes anvisiert. Diese soll insbesondere durch die Herstellung von Verbindungen zu verschiedenen Bezugsdisziplinen und eine abstrahierende Betrachtung verschiedener Quellen, bei der Kernprinzipien hypnosystemischen Denkens extrahiert werden, realisiert werden. Zudem sollen durch eine terminologische Präzisierung und Abgrenzung des Coachingbegriffs zu anderen Unterstützungsformaten die Professionalisierungsbestrebungen im Coaching weiter forciert werden.

Aus *gesellschaftlicher Perspektive* versteht sich diese Arbeit zudem als Beitrag zur Realisierung der oben genannten sozialen, politischen und ökonomischen Zielsetzungen.

Die Auseinandersetzung mit der Thematik geschieht insgesamt in Würdigung der EU-Forderungen nach „Überprüfungen der Beratungsstrategien und -praktiken“ (EU 2008, S. 5) sowie der „Verbesserung des Berufsprofils und der Standardqualifikationen des Beratungspersonals“ (ebd., S. 10).

¹⁶ Siehe dazu auch Kapitel 3.

¹⁷ Diese Intention wird durch die Expertise von Schiersmann et al. (2008, S. 17) gestützt. Wirkfaktoren werden dabei in Rekurs auf die Psychotherapieforschung aufgrund ihres richtungsübergreifenden Charakters „als Grundlage für ein allgemeines Beratungskonzept“ betrachtet.

1.4 Fragestellung

Die Fragestellung orientiert sich an den skizzierten Zielen. Sie wurde auf Basis einer intensiven theoretischen Auseinandersetzung mit der Thematik entwickelt und im Austausch mit der Praxis konkretisiert¹⁸, um einen größtmöglichen Anwendungsbezug sicherzustellen. In Hinblick auf die dargestellte Ausgangslage widmet sich die vorliegende Arbeit den folgenden Fragen¹⁹:

1. Welche Wirkfaktoren tragen generell zu erfolgreichen Coachingprozessen bei?
2. Werden aus Sicht von Experten in Coachingprozessen auf hypnosystemischer Grundlage Wirkfaktoren umgesetzt? Falls ja:
 - a) Um welche Wirkfaktoren handelt es sich dabei?
 - b) Wie gestaltet sich die praktische Umsetzung der Wirkfaktoren?
 - c) Was ist bei der Umsetzung der Wirkfaktoren wichtig?
 - d) Was sind die bedeutsamsten Wirkfaktoren für ein erfolgreiches Coaching auf hypnosystemischer Basis?
 - e) Welche Ergebnisse stehen mit der Realisierung von Wirkfaktoren in Verbindung?
3. Mit welchen Charakteristika wird das Coaching auf hypnosystemischer Basis in der Praxis assoziiert?

1.5 Zum Aufbau und Inhalt dieser Arbeit

Um die Thematik umfassend und differenziert zu bearbeiten, gliedert sich diese Veröffentlichung in die folgenden Kapitel:

Als Grundlage für die Beschäftigung mit der Thematik erfolgt im *zweiten Kapitel* eine Präzisierung des Coachingbegriffs. Angesichts der Heterogenität

¹⁸ Im Rahmen einer Fortbildung mit hypnosystemischem Schwerpunkt am Bonner Milton Erickson Institut signalisierten die teilnehmenden Coaches und Beraterinnen im Rahmen verschiedener Gespräche bezüglich des Forschungsthemas „Wirkfaktoren in Coachingprozessen auf hypnosystemischer Grundlage“ besonderes Interesse an grundsätzlichen Fragen („Welche Wirkfaktoren gibt es bzw. werden in hypnosystemischen Coachings umgesetzt?“) sowie an der praktischen Umsetzung von Wirkfaktoren und den damit verbundenen Methoden. Das Bonner Milton Erickson Institut unter Leitung der Diplom-Psychologin Anne M. Lang ist eine anerkannte Ausbildungseinrichtung in hypnosystemischer Veränderungsarbeit unter dem Dachverband der Milton H. Erickson Gesellschaft für klinische Hypnose e. V.

¹⁹ Angesichts der Möglichkeit, dass Fragestellungen in qualitativen Forschungsprojekten während des Forschungsprozesses innerhalb eines gesteckten Rahmens präzisiert, modifiziert oder ergänzt werden können (vgl. Kuckartz, 2014, S. 51), wurde Frage Nr. 3 aufgrund von Erkenntnissen im Rahmen der ersten beiden Interviews in den Fragenkatalog aufgenommen (siehe auch Kapitel 6).

Was Coaching wirksam macht
Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus
Lindart, M.
2016, X, 244 S. 14 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-11760-3