

Inhalt

Prolog	11
1 Den Blick auf die wirksamen Dinge richten	15
1.1 Kontext und Bezugspunkte der Thematik.....	16
1.2 Disziplinäre Verortung von Coaching	22
1.3 Zielsetzung und Relevanz der Arbeit.....	22
1.4 Fragestellung	24
1.5 Zum Aufbau und Inhalt dieser Arbeit.....	24
2 Terminologische Klärung des Coachingbegriffs.....	27
2.1 Etymologische Wurzeln	28
2.2 Abgrenzung zu verwandten Unterstützungsformaten	28
2.3 Definitiorische Präzisierung des Coachingbegriffs	32
3 Wirkfaktoren im Coaching – theoretischer Zugang.....	39
3.1 Grundlegende Hinweise zu Wirkfaktoren und Wirkmodellen.....	39
3.2 Theoretische Wirkmodelle – Hintergründe und Auswahlkriterien	40
3.2.1 Das „Model of Coaching Effectiveness“ von Kilburg	41
3.2.2 Der Ansatz „Coaching nach Wirkfaktoren“ von Wissemann.....	42
3.2.3 Das Wirkmodell von Greif.....	44
3.2.4 Zwischenreflexion.....	48
4 Wirkfaktoren im Coaching – empirischer Zugang.....	51
4.1 Coachingforschung – Historie und Hintergründe	51
4.2 Systematische Übersicht zum Forschungsstand	54
4.2.1 Erläuterung des Vorgehens	55
4.2.2 Darstellung von Untersuchungen im Kontext von Greifs Wirkmodell	63
4.2.3 Erweiterung des empirischen Bezugsrahmens über das Wirkmodell von Greif hinaus	70
4.2.4 Zusammenführung und Systematisierung der Untersuchungsergebnisse...	86

4.3	Einschätzung zum Stand der Forschung	101
4.4	Evidenz- oder empiriebasiertes Coaching?	102
5	Der hypnosystemische Ansatz in Beratung und Coaching	105
5.1	Theoretische und wissenschaftliche Bezugspunkte	105
5.1.1	Konstruktivismus als erkenntnistheoretischer Rahmen	106
5.1.2	Systemisches Denken – Hintergründe und Veränderungsparadigmen	112
5.1.3	Hypnotherapie – Hintergründe und Veränderungsparadigmen	115
5.1.4	Zusammenfassung und Systematisierung systemischer, konstruktivistischer und hypnotherapeutischer Grundbegriffe	119
5.2	Grundzüge und Merkmale hypnosystemischen Denkens	120
5.2.1	Prinzipien hypnosystemischer Veränderungsarbeit	121
5.2.2	Zusammenfassung und Systematisierung zentraler Grundsätze	137
5.3	Kritische Würdigung der hypnosystemischen Theorieansätze	141
5.4	Studien zum hypnosystemischen Ansatz	144
6	Wirkfaktoren im hypnosystemischen Coaching als Untersuchungsgegenstand	147
6.1	Das problemzentrierte Interview als Erhebungsform	148
6.1.1	Instrumente	150
6.1.2	Kommunikationsstrategien	151
6.1.3	Interviewstrategie und -leitfaden	152
6.1.4	Stichprobenziehung und Feldzugang	154
6.2	Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode	155
7	Ergebnisse der Untersuchung	159
7.1	Erfolge in den untersuchten Coachingprozessen	159
7.2	Wirkfaktoren im hypnosystemischen Coaching	162
7.2.1	Wirkfaktoren auf Ebene der Arbeitsbeziehung	163
7.2.2	Wirkfaktoren auf Ebene der Strategien und Techniken	173
7.2.3	Wirkfaktoren auf Ebene der Kommunikation	194
7.2.4	Wirkfaktor auf Ebene der Organisation	203
7.2.5	Die bedeutsamsten Wirkfaktoren aus Sicht der Interviewpartner	204
7.2.6	Erfolgsrelevante Eigenschaften von Coach und Klient	206

7.3 Darstellung hypnosystemischer Spezifika	207
7.3.1 Unterschiedliche Auslegungen hypnosystemischen Coachings	208
7.3.2 Typisch hypnosystemische Wirkfaktoren	209
7.3.3 Erfolgsleitsätze im hypnosystemischen Coaching	213
7.3.4 Hypnosystemischer Wissens- und Kompetenzerwerb.....	214
7.4 Zusammenfassende Ergebnisbetrachtung	216
7.5 Gestaltungsempfehlungen.....	219
7.6 Kritische Würdigung der Ergebnisse und des eigenen Vorgehens	222
7.6.1 Kohärenz der Aussagen und Ergebnisse	222
7.6.2 Limitationen der vorliegenden Untersuchung	224
7.6.3 Berücksichtigung allgemeiner Gütekriterien.....	227
8 Resümee und Ausblick.....	229
Epilog – ein metaphorischer Blick auf das Lernen.....	233
Literaturverzeichnis	235
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	253

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