

# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	13
1.1	Problemstellung und thematische Ausgangslage.....	15
1.2	Forschungsstand .....	20
1.2.1	Zur Wahrnehmung und Ausgestaltung des Arbeitsbündnisses in einem Coaching .....	20
1.2.2	Das Arbeitsbündnis im Rahmen einer Karriere- und Berufsberatung .....	28
1.2.3	Überblick: Forschungslage zur Coaching-Interaktion und der Coaching-Beziehung .....	34
1.3	Forschungsfragen und Zielbestimmung der Studie .....	41
1.3.1	Entwicklung der Forschungsfragen zur Untersuchung.....	41
1.3.2	Zielbestimmung zur Untersuchung.....	43
1.4	Aufbau der Arbeit.....	44
2	Theoretische Rahmung – zum Arbeitsbündnis in einem Coaching .....	46
2.1	Coaching als erwachsenenpädagogische Beratungsform .....	48
2.1.1	Zum Beratungsformat Coaching.....	57
2.1.2	Zur Prozessgestaltung im Coaching .....	63
2.1.3	Zu den Interaktionsformen im Coaching .....	79
2.2	Das Arbeitsbündnis als handlungstheoretisches Modell.....	97
2.2.1	Zum Arbeitsbündnis als Teil der Coaching-Beziehung.....	110
2.2.2	Zur Herstellung des Arbeitsbündnisses in einem Coaching .....	129
3	Empirischer Teil I – methodische Grundlagen und Durchführung der Untersuchung.....	142
3.1	Qualitative Beratungsforschung anhand einer offenen Heuristik zum Arbeitsbündnis.....	143
3.1.1	Die ethnomethodologische Konversationsanalyse als methodologische Grundlegung für eine interaktionsanalytische Betrachtung .....	145
3.1.2	Videointeraktionsanalyse als methodischer Zugang zum Arbeitsbündnis in einem Coaching.....	154
3.2	Darstellung des Feldzugangs und Beschreibung der Untersuchungstichprobe.....	166
3.3	Datenbearbeitung und Transkriptionsformen .....	175
4	Empirischer Teil II – Ergebnisse der empirischen Untersuchung .....	183
4.1	Zur interaktiven Themendifferenzierung und Bedeutsamkeitskonstruktion als Grundlage einer Zielvereinbarung und Aufgabenklärung für die Klientin.....	185
4.1.1	Videografischer Kontext der Referenzsequenz zur Ergebnisdarstellung .....	185
4.1.2	Die Klientinnen-Narration als ein Grundmuster in der Coaching- Interaktion .....	187

4.1.3	Coaching-Ziele als Ergebnis einer interaktionalen Aushandlung der Coaching-Thematik .....	188
4.1.4	Eine geteilte Bedeutsamkeit innerhalb der Themenkonstruktion als Grundlage einer Zielvereinbarung in einem Coaching .....	191
4.2	Zur Konstruktion komplementärer Rollenvorstellungen und methodischer Räume für eine Zusammenarbeit durch den Coach.....	196
4.2.1	Videografischer Kontext der Referenzsequenz zur Ergebnisdarstellung .....	196
4.2.2	Ein asymmetrisches Experte-Laie-Verhältnis als ein Grundmuster in der Coaching-Interaktion .....	197
4.2.3	Zur Rollenkonstruktion und einer Ich-Du-Wir-Vorstellung durch den Coach.....	198
4.2.4	Zur symbolischen Abbildung methodischer Räume und zum Aufzeigen methodischer Wege in der Zusammenarbeit .....	206
4.2.5	Zur Kombination personenbezogener Rollenvorstellungen und prozessrelevanter Strukturelemente für eine Coaching-Zusammenarbeit .....	208
4.3	Zur Initialisierung von Coaching-Methoden als interaktionaler Raum einer Klientinnen-Aktivierung.....	209
4.3.1	Videografischer Kontext der Referenzsequenz zur Ergebnisdarstellung .....	210
4.3.2	Zur Beobachtbarkeit einer Klientinnen-Aktivierung .....	211
4.3.3	Die Initialisierung von Coaching-Interventionen als interaktionaler Raum einer Klientinnen-Aktivierung .....	212
4.3.4	Solidarität als methodisch gezielte Klientinnen-Aktivierung in einem Coaching.....	216
4.4	Zur mangelnden Bedürfnisorientierung als Konfliktpotenzial und der Profilierung der eigenen Fachlichkeit als Konfliktstrategie des Coaches in der Coaching-Interaktion .....	217
4.4.1	Videografischer Kontext der Referenzsequenz zur Ergebnisdarstellung .....	218
4.4.2	Irritationen und Störungen in der Coaching-Interaktion als soziale Produkte einer Asynchronie und einer Diskontinuität im Interaktionsvollzug zwischen dem Coach und der Klientin .....	219
4.4.3	Eine mangelnde Bedürfnisorientierung im Handeln des Coaches als ein Konfliktpotenzial in der Coaching-Interaktion .....	220
4.4.4	Die Profilierung der eigenen Fachlichkeit als Konfliktstrategie des Coaches in der Coaching-Zusammenarbeit .....	224
4.4.5	Die Klärung der persönlichen (Arbeits-)Beziehung als Voraussetzung einer thematischen Zusammenarbeit zwischen dem Coach und der Klientin .....	229
4.5	Zu partnerschaftlichen Aushandlungsmustern als interaktiver Rahmen (dominant)freundlicher Verhaltensweisen in einem Coaching.....	230
4.5.1	Videografischer Kontext der Referenzsequenz zur Ergebnisdarstellung .....	230
4.5.2	Ein partnerschaftlicher Umgang als ein Grundmuster in der Coaching-Interaktion.....	232
4.5.3	Authentizität als ein interaktives Medium freundlicher Verhaltensformen in der Coaching-Interaktion .....	233

4.5.4	Eine handlungsmethodische Gewöhnung und vertraute Umgangsformen in der Zusammenarbeit als Bezugsqualitäten freundlicher Verhaltensmuster .....	240
4.6	Zur Herstellung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsbündnisses in einem berufsbezogenen Coaching .....	242
4.6.1	Das Grundmuster der Klientinnen-Narration als ein prädestinierter Interaktionsraum zur Zielvereinbarung im Rahmen eines Arbeitsbündnisses.....	243
4.6.2	Das Grundmuster eines asymmetrischen Experte-Laie-Verhältnisses als ein prädestinierter Interaktionsraum zur Aufgabenklärung im Rahmen eines Arbeitsbündnisses .....	245
4.6.3	Das Grundmuster eines partnerschaftlichen Umgangs als ein prädestinierter Interaktionsraum zur Entwicklung einer Bindung zwischen dem Coach und der Klientin im Rahmen eines Arbeitsbündnisses.....	247
4.6.4	Zur Konstruktion des Arbeitsbündnisses in einem berufsbezogenen Coaching.....	249
5	Abschließende Ergebnisdiskussion und Einordnung der Untersuchungsbefunde .....	251
5.1	Zur Relevanz einer phasischen Interaktionsstruktur in einem Coaching.....	253
5.2	Zur Bedeutsamkeit einer Zielbestimmung aus dem Klientinnen-Anliegen heraus .....	255
5.3	Zum „sinnhaften Brückenschlag“ zwischen den Coaching-Methoden und den Coaching-Zielen.....	257
5.4	Bindungserfahrungen in einem Coaching als Ressource für eine Allianzbildung .....	261
5.5	Zur Ambiguität eines dominanten Coach-Verhaltens.....	264
5.6	Objektbezüge als strukturstiftende Fixpunkte der Coaching-Interaktion .....	269
5.7	Zur Symmetrie und Synchronisation in der Coaching-Interaktion.....	272
5.8	Zur interaktionalen Reihenfolge einer (Arbeits-)Beziehung und einer thematischen Zusammenarbeit .....	274
5.9	Zur gemeinsamen (Coaching-)Vergangenheit als Form eines „Beziehungskredits“ zwischen dem Coach und der Klientin .....	275
6	Ausblick und Schlussbetrachtung.....	278
6.1	Implikationen einer Coaching-Forschung für die Erwachsenenbildung und Weiterbildung.....	278
6.2	Abschließende Würdigung .....	283
	Literatur .....	285
	Tabellenverzeichnis .....	304
	Abbildungsverzeichnis.....	304
	Anhang: Transkriptionskonventionen.....	307