
Bibliografie

- Anderson, T., Ogles, B. M., Patterson, C. L., Lambert, M. J., & Vermeersch, D. A. (2009). Therapist effects: Facilitative interpersonal skills as a predictor of therapist success. *Journal of Clinical Psychology, 65*(7), 755–768.
- Bachkirova, T., & Kauffman, C. (2008). Many ways of knowing: How to make sense of different research perspectives in studies of coaching. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 1*(2), 107–113.
- Bachkirova, T., & Kauffman, C. (2009). The blind men and the elephant: using criteria of universality and uniqueness in evaluating our attempts to define coaching. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 2*(2), 95–105.
- Bachkirova, T., Sibley, J., & Myers, A. (2015). Developing and applying a new instrument for microanalysis of the coaching process: The Coaching Process Q-set. *Human Resources Development Quarterly, 26*(4), 431–462.
- Bachkirova, T., Spence, G., & Drake, D. (Eds.) (2017). *The SAGE Handbook of Coaching*. Los Angeles, CA: Sage.
- Bachmann, T. (2015). Der Coach, der Forscher, die Pille und ihre Nebenwirkungen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC), 22*(1), 87–100.
- Barrett, M. S., & Berman, J. S. (2001). Is psychotherapy more effective when therapists disclose information about themselves? *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 69*(4), 597–603.
- Beck, M., Brückner, G., & Thiel, H.-U. (Hrsg.) (1991). *Psychosoziale Beratung: Klient/innen, Helfer/innen, Institutionen*. Tübingen: DGVT.
- Behrendt, P. (2004). *Wirkfaktoren im Psychodrama und Transfercoaching*. Diplomarbeit, Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg i. Br.
- Behrendt, P. (2006). Wirkung und Wirkfaktoren von psychodramatischem Coaching – eine experimentelle Evaluationsstudie. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 5*(1), 59–88.

- Behrendt, P. (2012). Freiburger Erfolgsfaktoren-Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19(4), 391–404.
- Behrendt, P., & Greif, S. (2018). *Erfolgsfaktoren im Coachingprozess*. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 163–172). Heidelberg: Springer.
- Bennett, J. L. (2006). An Agenda for Coaching-Related Research. A Challenge for Researchers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(4), 240–249.
- Berninger-Schäfer, E. (2015). Systemisch lösungsorientierte Bewertungskriterien der Karlsruher Schule. In H. Geißler & R. Wegener (Hrsg.), *Bewertung von Coachingprozessen* (S. 101–118). Wiesbaden: Springer.
- Böning, U. (2005). Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungsinstruments. Eine 15-Jahres-Bilanz. In C. Rauen (Hrsg.), *Handbuch Coaching* (3. Aufl., S. 21–43) Göttingen: Hogrefe.
- Böning, U., & Fritschle, B. (2005). *Coaching fürs Business. Was Coaches, Personaler und Manager über Coaching wissen müssen*. Bonn: ManagerSeminare.
- Böning, U., & Kegel, C. (2015). *Ergebnisse der Coaching-Forschung. Aktuelle Studien – ausgewertet für die Coaching-Praxis*. Wiesbaden: Springer.
- Böning, U., & Strikker, F. (2014). Ist Coaching nur Reaktion auf gesellschaftliche Entwicklungen oder auch Impulsgeber? *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 21, 483–496.
- Bono, J. E., Purvanova, R. K., Towler, A. J., & Peterson, D. (2009). A survey of executive coaching practices. *Personnel Psychology*, 62(2), 361–404.
- Bresser, F. (2013). *Coaching across the Glob*. Online: www.bresser-consulting.com/coachingacrosstheglobe-german.html.
- Brinegar, M. G., Salvi, L. M., Stiles, W. B., & Greenberg, L. S. (2006). Building a Meaning Bridge: Therapeutic Progress From Problem Formulation to Understanding. *Journal of Counseling Psychology*, 53(2), 165–180.
- Brunner, R. (1998). Psychoanalysis and coaching. *Journal of Managerial Psychology*, 13(7), 515–517.
- Buer, F., & Schmidt-Lellek, C. (2008). *Life-Coaching. Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Campane, F. (2011). Current Research on Coaching. In L. Wildflower & D. Brennan (Eds.), *The handbook of knowledge-based coaching: from theory to practice* (pp. 329–340). San-Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carey, W., Philippon, D. J., & Cummings, G. G. (2011). Coaching models for leadership development: an integrative review. *Journal of Leadership Studies*, 5(1), 51–69.
- Chalmers, A. F. (2007). *Wege der Wissenschaft* (6. Aufl.). Berlin: Springer.
- Christman, S. D., Garvey, K. J., Propper, R. E., & Phaneuf, K. A. (2003). Bilateral eye movements enhance the retrieval of episodic memories. *Neuropsychology*, 17(2), 221–229.
- Churchill, S. (2000). «Seeing through» self-deception in narrative reports: Finding psychological truth in problematic data. *Journal of Phenomenological Psychology*, 31(1), 44–62.
- Cornett, J., & Knight, J. (2009). Research on Coaching. In J. Knight (Ed.), *Coaching: Approaches & perspectives*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. (Eds.) (2010). *The Complete Handbook of Coaching*. London: Sage.

- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. (Eds.) (2014). *The Complete Handbook of Coaching* (2nd ed.). London: Sage.
- Davis, J. D., Elliott, R., Davis, M. L., Binns, M., Francis, V. M., Kelman, J. E., & Schröder, T. A. (1987). Development of a taxonomy of therapist difficulties: Initial report. *British Journal of Medical Psychology*, 60(2), 109–119.
- Day, A., Haan, E. de, Sills, C., Bertie, C., & Blass, E. (2008). Coaches' experience of critical moments in the coaching. *International Coaching Psychology Review*, 3(3), 207–218.
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Lee, R. J. (2009). Evaluating the effectiveness of executive coaching: Beyond ROI? *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 2(2), 117–134.
- Deplazes, S. (2016). *KaSyCo – Kategoriensysteme zur Analyse von Coachingprozessen. Instrument-Entwicklung und Anwendungsbeispiele*. Kassel: Kassel University Press.
- Dittmar, N. (2009). *Transkription. Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studenten, Forscher und Laien*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Douglas, C. A., & Morley, W. H. (2000). *Executive coaching: an annotated bibliography*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Ellam-Dyson, V., & Pallmer, S. (2008). The challenges of researching executive coaching. *The Coaching Psychologist*, 4(2), 79–84.
- Elliott, R. (1984). A Discovery-Oriented Approach to Significant Change Events in Psychotherapy: Interpersonal Process Recall and Comprehensive Process Analysis. In L. Rice & L. S. Greenberg (Eds.), *Patterns of Change. Intensive analysis of psychotherapy process* (pp. 249–286). New York, NY: Guilford Press.
- Elliott, R. (1989). Comprehensive Process Analysis: Understanding the Change Process in Significant Therapy Event. In M. J. Packer & R. B. Addison (Eds.), *Entering the circle: hermeneutic investigation in psychology*. Albany: State University of New York Press.
- Elliott, R. (2010). Psychotherapy change process research: Realizing the promise. *Psychotherapy Research*, 20(2), 123–135.
- Elliott, R., James, E., Reimschuessel, C., Cislo, D., & Sack, N. (1985). Significant events and the analysis of immediate therapeutic impacts. *Psychotherapy*, 22(3), 620–630.
- Elliott, R., Partyka, R., Alperin, R., Dobrenski, R., Wagner, J., & Messer, S. B. (2009). An adjudicated hermeneutic single-case efficacy design of experiential therapy for panic/phobia. *Psychotherapy Research*, 19(4–5), 543–557.
- Elliott, R., & Shapiro, D. A. (1988). Brief structured recall: A more efficient method for identifying and describing significant therapy events. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 449–463.
- Elliott, R., Shapiro, D. A., Firth-Cozens, J. A., Stiles, W. B., Hardy, G., Llewelyn, S. P., et al. (1994). Comprehensive process analysis of insight events in cognitive-behavioural and psychodynamic-interpersonal therapies. *Journal of Counseling Psychology*, 41(4), 449–463.
- Elliott, R., Slatick, E., & Urman, M. (2000). «So the fear is like a thing ...»: A significant empathic exploration event in process experiential therapy for PTSD. In J. Marques-Teixeira & S. Antunes (Eds.), *Client-centered and experiential psychotherapy* (pp. 179–204). Linda a Velha: Vale & Vale.
- Elliott, R., Slatick, E., & Urman, M. (2001). Qualitative change process research on psychotherapy: Alternative strategies. In J. Frommer & D. L. Rennie (Eds.), *Qualitative psychotherapy research: Methods and methodology* (pp. 69–111). Lengerich: Papst Science.

- Ely, K., Boyce, L. A., Nelson, J. K., Zaccaro, S. J., Hernez-Broome, G., & Thymann, W. (2010). Evaluating leadership coaching: A review and integrated framework. *The Leadership Quarterly*, 21(4), 585–599.
- Ely, K., & Zaccaro, S. J. (2011). Evaluating the effectiveness of coaching – A focus on stakeholders, criteria, and data collection methods. In G. Hernez-Broome, L. A. Boyce & A. I. Kraut (Eds.), *Advancing executive coaching – Setting the course for successful leadership coaching* (pp. 319–349). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Feldman, D. C., & Lankau, M. J. (2005). Executive coaching: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 31(6), 829–848.
- Fietze, B. (2010). Prekäre Balancen. Die Funktion von Coaching in neuen Organisationsstrukturen. In A. Schreyögg & C. Schmidt-Lellek (Hrsg.), *Die Organisation in Supervision und Coaching* (S. 15–26). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (OSC Sonderheft 3/2009).
- Fietze, B. (2011). Chancen und Risiken der Coachingforschung – eine professionssoziologische Perspektive. In R. Wegener, A. Fritze & M. Loebbert (Hrsg.), *Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog* (S. 24–33). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fillery-Travis, A., & Lane, D. (2007). Research: does coaching work? In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology* (pp. 57–69) New York, NY: Routledge.
- Frank, G. H., & Sweetland, A. (1962). A study of the process of psychotherapy: The verbal interaction. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 26(2), 135–138.
- Gallwey, T. (1974). *The Inner Game of Tennis*. New York, NY: Random House.
- Garvey, B. (2011). Researching Coaching: An Eclectic Mix or Common Ground? A Critical Perspective. In R. Wegener, A. Fritze & M. Loebbert (Hrsg.), *Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog* (S. 65–76). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Garvey, R., Stokes, P., & Megginson, D. (2009a). Researching Coaching and Mentoring. In R. Garvey, P. Stokes & D. Megginson (Eds.), *Coaching and Mentoring. Theory and Practice* (pp. 28–52). London: Sage.
- Garvey, R., Stokes, P., & Megginson, D. (2009b). *Coaching and Mentoring. Theory and Practice*. London: Sage.
- Geißler, H. (2009). Die inhaltsanalytische «Vermessung» von Coachingprozessen. In B. Birgmeier (Hrsg.), *Coachingwissen – Denn sie wissen nicht, was sie tun?* (S. 93–128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Geißler, H. (2012). Virtuelles Coaching – programmgeleitetes Telefoncoaching mit Internet-Support. In H. Geißler & M. Metz (Hrsg.), *E-Coaching und Online-Beratung. Formate, Konzepte, Diskussionen* (S. 137–164). Wiesbaden: Springer VS.
- Geißler, H. (2015). Wer sollte denn eigentlich bei der Bewertung von Coachingprozessen das erste und wer das letzte Wort haben? – Eine gegenstandskonstitutive Analyse. In H. Geißler & R. Wegener (Hrsg.), *Bewertung von Coachingprozessen* (S. 9–47). Wiesbaden: Springer.
- Geißler, H. (2016). *Die Grammatik des Coachens – eine empirische Rekonstruktion*. Wiesbaden: Springer.

- Geißler, H., Hasenbein, M., & Wegener, R. (2013). E-Coaching: Prozess- und Ergebnis-evaluation des «Virtuellen Zielerreichungcoachings». *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 20(2), 125–142.
- Geißler, H., Hasenbein, M., Kanatouri, S., & Wegener, R. (2014). E-Coaching: Concept and Empirical Findings of a Virtual Coaching Programme. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 165–187.
- Gessnitzer, S., & Kauffeld, S. (2015). The working alliance in coaching: Why behavior is the key to success. *Journal of Applied Behavioral Science*, 51(2), 177–197.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge: Blackwell (Kindle Edition 2013).
- Graf, E.-M. (2011). Wirksamkeitsforschung und authentische Coaching-Gesprächsdaten: Ist «Veränderung» im Coaching mittels diskursanalytischer Methoden analysierbar? In E.-M. Graf, Y. Aksu, I. Pick & S. Rettinger (Hrsg.), *Beratung, Coaching, Supervision* (S. 133–148). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Graf, E.-M. (2012). Coaching meets Applied Linguistics – Möglichkeiten und Grenzen einer sprachwissenschaftlichen Erforschung von Coaching. In R. Wegener, A. Fritze & M. Loebbert (Hrsg.), *Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog* (2. Aufl., S. 148–156). Wiesbaden: VS Springer.
- Graf, E.-M. (2015a). *The Discourses of Executive Coaching. Linguistic Insights into Emotionally Intelligent Coaching*. Habilitationsschrift, Universität Klagenfurt.
- Graf, E.-M. (2015b). Linguistische Evaluation eines Coaching-Prozesses – Die Ko-Konstruktion der Veränderung durch Coach und Klientin. In H. Geißler & R. Wegener (Hrsg.), *Bewertung von Coachingprozessen* (S. 211–229). Wiesbaden: Springer.
- Grant, A. (2011). *Workplace, Executive and Life Coaching: An Annotated Bibliography from the Behavioural Science and Business Literature* (1st Jan 2011). Coaching Psychology Unit, University of Sydney, Australia.
- Grant, A. (2012). An integrated model of goal-focused coaching: An evidence-based framework for teaching and practice. *International Coaching Psychology Review*, 7(2), 146–161.
- Grant, A. (2013). The Efficacy of Coaching. In J. Passmore, D. Peterson & T. Freire (Eds.), *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 15–39). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Grant, A., Cavanagh, M., Parker, H., & Passmore, J. (2010). The state of Play in Coaching Today: A Comprehensive Review of the Field. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 25, 125–167.
- Grant, A. M., & Stober, D. R. (2006). Introduction. In D. R. Stober & A. M. Grant (Eds.), *Evidence Based Coaching: Putting Best Practices to Work for your Clients* (pp. 1–14). Hoboken, NJ: Wiley.
- Grawe, K., Donati, R., & Bernauer, F. (1994). *Psychotherapie im Wandel: Von der Konfession zur Profession* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Greenberg, L. S. (1984). A task analysis of intrapersonal conflict resolution. In L. Rice & L. S. Greenberg (Eds.), *Patterns of change* (pp. 67–123). New York, NY: Guilford Press.
- Greenberg, L. S. (1986). Change process research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(1), 4–9.
- Greenberg, L. S. (2007). A guide to conducting a task analysis of psychotherapeutic change. *Psychotherapy Research*, 17(1), 15–30.

- Greenberg, L. S., Elliott, R., & Lietaer, G. (1994). Research on humanistic and experiential psychotherapies. In A. E. Bergin & S. L. Garfield (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behaviour change* (4th ed., pp. 509–539). New York, NY: Wiley.
- Greenberg, L., & Pascual-Leone, J. (1995). A dialectical constructivist approach to experiential change. In R. Neimeyer & M. Mahoney (Eds.), *Constructivism in psychotherapy* (pp. 169–194). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greif, S. (2007). Advances in research on coaching outcomes. *International Coaching Psychology Review*, 2(3), 222–249.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S. (2011). Die wichtigsten Erkenntnisse der Coachingforschung für die Praxis aufbereitet. In R. Wegener, A. Fritze & M. Loebbert (Hrsg.), *Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog* (S. 34–43). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greif, S. (2013). Conducting organizational based evaluations of coaching and mentoring programs. In J. Passmore, D. B. Peterson & T. Freire (Eds.), *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 445–471). Chichester: Wiley Blackwell.
- Greif, S. (2014a). Wie wirksam ist Coaching? Ein umfassendes Evaluationsmodell für Praxis und Forschung. In R. Wegener, A. Fritze & M. Loebbert (Hrsg.), *Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog* (S. 159–177). Wiesbaden: Springer VS.
- Greif, S. (2014b). Coaching und Wissenschaft – eine schwierige Beziehung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 21(3), 295–311.
- Greif, S. (2015). Allgemeine Wirkfaktoren im Coachingprozess. Verhaltensbeobachtungen mit einem Ratingverfahren. In H. Geißler & R. Wegener (Hrsg.), *Coachingprozesse bewerten* (S. 51–80). Wiesbaden: Springer.
- Greif, S. (2016). Wie wirksam ist Coaching? Ein umfassendes Evaluationsmodell für Praxis und Forschung. In R. Wegener, M. Loebbert & A. Fritze (Hrsg.), *Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog* (2. Aufl., S. 161–182). Wiesbaden: Springer.
- Greif, S. (2017). Researching Outcomes of Coaching. In T. Bachkirova, G. Spence & D. Drake (Eds.), *The Sage Handbook of Coaching* (pp. 569–588). London: Sage.
- Greif, S., Schmidt, F., & Thamm, A. (2010). *The Rating of Eight Coaching Success Factors – Observation Manual*. Universität Osnabrück.
- Greif, S., Schmidt, F., & Thamm, André (2012). Warum und wodurch Coaching wirkt. Ein Überblick zum Stand der Theoriebildung und Forschung über Wirkfaktoren. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 19(4), 375–390.
- Greif, S., & Schubert, H. (2014). Ergebnisorientiertes Reflektieren im Coaching. In A. Ryba, D. Ginati, D. Pauw & S. Rietmann (Hrsg.), *Professionell coachen – konkret. Das Fall- und Reflexionsbuch: Vom Erfahrungswissen zur Handlungskompetenz* (S. 54–80). Weinheim: Beltz.
- Gross, P.-P., & Stephan, M. (2012). Die Entwicklung des deutschen Coaching-Marktes und das Marktpotential von Coaching mit neuen Medien – eine ökonomische Analyse. In H. Geißler & M. Metz (Hrsg.), *E-Coaching und Online-Beratung. Formate, Konzepte, Diskussionen* (S. 319–338). Wiesbaden: Springer VS.
- Haan, E. de (2008a). *Relational Coaching: Journey towards Mastering One-to-One Learning*. Chichester: Wiley.

- Haan, E. de (2008b). I struggle and emerge: Critical moments of experienced coaches. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(1), 106–131.
- Haan, E. de (2008c). I doubt therefore I coach: critical moments in coaching practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(1), 91–105.
- Haan, E. de, Bertie, C., Day, A., & Sills, C. (2010a). Critical moments of clients and coaches: A direct-comparison study. *International Coaching Psychology Review*, 5(2), 109–128.
- Haan, E. de, Bertie, C., Day, A., & Siller, G. (2010b). Critical Moments of clients of coaching: Towards a «client model» of executive coaching. *The Academy of Management Learning & Education*, 9(4), 607–621.
- Haan, E. de, & Burger, Y. (2013). Choosing the right method. In E. de Haan & Y. Burger (Eds.), *Coaching with Colleagues. An Action Guide for One-to-One Learning* (2nd ed., pp. 122–140). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Haan, E. de, Culpin, V., & Curd, J. (2011). Executive coaching in practice: what determines helpfulness for clients of coaching? *Personnel Review*, 40(1), 24–44.
- Haan, E. de, & Duckworth, A. (2012). Signalling a new trend in executive coaching outcome research. *International Coaching Psychology Review*, 8(1), 6–19.
- Haan, E. de, & Nieß, C. (2012). Critical moments in a Coaching Case Study: Illustration of a process research model. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 64(3), 198–224.
- Haan, E. de, & Nieß, C. (2014). Critical Moments. *Training Journal*, 1, 65–69.
- Haan, E. de, & Nieß, C. (2015). Differences between critical moments for clients, coaches and sponsors. *International Coaching Psychology Review*, 10(1), 38–61.
- Harthshorne, C., Weiss, P., & Burks, A. W. (Eds.) (1965). *Collected papers of Charles Sanders Peirce*. Cambridge, MA: Belknap.
- Hartmann, M. (2004). *Coaching als Grundform pädagogischer Beratung. Verortung und Grundlegung*. Dissertation, Ludwig-Maximilians-Universität, München.
- Haynes, S. N., & O'Brien, W. O. (2000). *Principles of behavioural assessment: A functional approach to psychological assessment*. New York, NY: Plenum.
- Hill, C. E., Knox S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hes, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 196–205.
- Honos-Webb, L., & Stiles, W. B. (1998). Reformulation of assimilation analysis in terms of voices. *Psychotherapy Theory, Research and Practice*, 35(1), 23–33.
- Hudson, F. M. (1999). *The Handbook of Coaching. A Comprehensive Resource Guide for Managers, Executives, Consultants, and Human Resource Professionals*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ianiro, P. M., Schermuly, C. C., & Kauffeld, S. (2013). Why interpersonal dominance and affiliation matter: An interaction analysis of the coach-client relationship. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 6(1), 25–46.
- ICF (2012). *2012 ICF Global Coaching Study*. www.coachfederation.org/coachingstudy2012 [31.10.2018].
- Israel, T., Gorcheva, R., Burnes, T. R., & Walther, W. A. (2008). Helpful and unhelpful experiences of LGBT therapy clients. *Psychotherapy Research*, 18(3), 294–305.
- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2015). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249–277.

- Joo, B.-K. (2005). Executive Coaching: A Conceptual Framework From an Integrative Review of Practice and Research. *Human Resource Development Review*, 4(4), 462–488.
- Joo, B.-K., Sushko, J. S., & McLean, G. N. (2012). Multiple faces of coaching: Manager-as-coach, executive coaching, and formal mentoring. *Organizational Development Journal*, 30(1), 19–38.
- Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). Executive Coaching. A Comprehensive Review of the Literature. *Psychology Journal: Practice and Research*, 53(4), 205–228.
- Kanfer, F. H., Reinecker, H., & Schmelzer, D. (2012). *Selbstmanagement-Therapie: ein Lehrbuch für die klinische Praxis* (5., korrigiert u. durchgesehenes Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Kazdin, A. E. (2009). Understanding how and why psychotherapy leads to change. *Psychotherapy Research*, 19, 419–428.
- Kelle, U., & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelman, H. (1969). Kairos: The Auspicious Moment. *American Journal of Psychoanalysis*, 29(1), 59.
- Klein, M. H., Mathieu-Coughlan, P., & Kiesler, D. J. (1986). The Experiencing Scales. In L. S. Greenberg & W. M. Pinsof (Eds.), *The Psychotherapeutic Process. A Research Handbook* (pp. 21–71). New York, NY: Guilford Press.
- Kotte, S., Hinn, D., Oellerich, K., & Möller, H. (2016). Der Stand der Coachingforschung: Kernergebnisse der vorliegenden Metaanalysen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 23(1), 5–23.
- Kotte, S., Oellerich, K., Schubert, D., & Möller, H. (2015). Das ambivalente Verhältnis von Coachingforschung und -praxis: Dezentenes Ignorieren, kritisches Beäugen oder kooperatives Miteinander? In A. Schreyögg & C. Schmidt-Lellek (Hrsg.), *Die Professionalisierung von Coaching* (S. 23–45). Wiesbaden: Springer.
- Kühl, S. (2008a). Die Professionalisierung der Professionalisierer? Das Scharlatanerieproblem im Coaching und der Supervision und die Konflikte um die Professionsbildung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 15(3), 260–294.
- Kühl, S. (2008b). *Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Künzli, H. (2009). Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 16(1), 4–16.
- Künzli, H., & Seiger, C. (2011). *Evidence-based Coaching und Wirksamkeit*. Hamburg: Europäische Fernfachhochschule.
- Latham, G. P. (2007). Theory and research on coaching practices. *Australian Psychological Society*, 42(4), 268–270.
- Law, H. (2013). *The Psychology of Coaching, Mentoring and Learning* (2nd ed.). Chichester: Wiley Blackwell.
- Levenson, A. (2009). Measuring and Maximising the business impact of Executive Coaching. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(2), 103–121.
- Levitt, H. M., Butler, M., & Hill, T. (2006). What clients find helpful in psychotherapy: Principles for facilitating change. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 314–324.
- Lindner, E. (2011). *Coachingwahn. Wie wir uns hemmungslos optimieren lassen*. Berlin: Econ.
- Linley, A. P. (2006). Coaching Research: Who? What? Where? When? Why? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 4(2), 1–7.

- Lippmann, E. (2013). *Coaching: Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis* (3. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Llewelyn, S. P. (1988). Psychological therapy as viewed by clients and therapists. *British Journal of Clinical Psychology*, 27(3), 223–237.
- Loebbert, M. (2015). *Coaching Theorie. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer.
- Looss, W. (2006). *Unter vier Augen: Coaching für Manager* (6. Aufl.). Bergisch Gladbach: EHP.
- MacKie, D. (2007). Evaluating the effectiveness of executive coaching: Where we are now and where do we need to be. *Australian Psychologist*, 42(7), 310–318.
- Mackrill, T. (2008). Exploring psychotherapy clients' independent strategies for change while in therapy. *British Journal of Guidance and Counselling*, 36(4), 441–453.
- Mahrer, A. R., & Nadler, W. P. (1986). Good moments in psychotherapy: A preliminary review, a list, and some promising research avenues. *Journal for Consulting and Clinical Psychology*, 54(1), 10–15.
- Malik, F. (2015). *Navigieren in Zeiten des Umbruchs. Die Welt neu denken und gestalten*. Frankfurt a. M: Campus.
- Martin, D. J., Garske, J. P., & Davis, M. K. (2000). Relation of therapeutic alliance with outcome and other variables: A metaanalytic review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(3), 438–450.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Mazano, R. J., & Simms, J. A. (2013). Research and Theory. In R. J. Mazano & J. A. Simms (Eds.), *Coaching Classroom Instruction* (pp. 3–18). Bloomington, IN: Marzano Research Laboratory.
- McDermott, I., & Jago, W. (2005). *The Coaching Bible: the essential handbook*. London: Piatkus.
- Middendorf, J. (2014). 13. *Coaching-Umfrage Deutschland 2014/2015*. www.coaching-umfrage.de/PDF/Ergeb%20Coaching-Umfrage%202014.pdf [2015].
- Moertl, K., & Wietersheim, J. v. (2008). Client experiences of helpful factors in a day treatment program: A qualitative approach. *Psychotherapy Research*, 18(3), 281–293.
- Möller, H., & Kotte, S. (2011). Die Zukunft der Coachingforschung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 18(4), 445–456.
- Moore, M., & McBride, B. W. (2014). Health and Wellness Coaching in Practice. In R. Wegener, M. Loebbert & A. Fritze (Hrsg.), *Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog*. Wiesbaden: Springer.
- Myers, A. C. (2014). *A Multiple Perspective Analysis of a Coaching Session*. PhD, Oxford Brookes University.
- Newnham-Kansas, C., Gorczynski, P., Morrow, D., & Irwin, J. D. (2009). Annotated Bibliography of Life Coaching and Health Research. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 7(1), 39–103.
- Nisbet, R., & Ross, L. (1980). *Human inference: Strategies and shortcomings of human judgement*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Oellerich, K. (2016). Schattenseiten? Negative Effekte von Coaching und ihre Ursachen aus der Perspektive der Organisation. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 23(1), 43–58.

- Orlinsky, D. E., Ronnestad, M. H., & Willutzki, U. (2004). Process and outcome in psychotherapy. In M. J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* (5th ed., pp. 307–389). New York, NY: Wiley.
- Pain, J. (2009). *Not just talking: Conversational Analysis, Harvey Sacks' gift to therapy*. London: Karnac.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (Eds.) (2008). *Handbook of coaching psychology: a guide for practitioners*. London: Routledge.
- Pascual-Leone, A., Greenberg, L. S., & Pascual-Leone, J. (2009). Development in task analysis: New methods to study change. *Psychotherapy Research, 19*(4–5), 527–742.
- Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2011). A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come. *Coaching: An international Journal of Theory, Research and Practice, 4*(2), 70–88.
- Passmore, J., & Gibbes, C. (2007). The state of executive coaching research: What does the current literature tell us and what's next for coaching research? *International Coaching Psychology, 2*(2), 116–128.
- Passmore, J., Peterson, D., & Freire, T. (Eds.) (2013). *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Passmore, J., & Theeboom, T. (2015). Coaching Psychology: A journey of development in research. In L. E. van Zyl, M. W. Stander & A. Oodendal (Eds.), *Coaching Psychology: Meta-theoretical perspectives and applications in multi-cultural contexts*. New York, NY: Springer.
- Peirce, C. S. (1965). *Collected papers of Charles Sanders Peirce*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Peltier, B. (2010). *The psychology of executive coaching: theory and application*. New York, NY: Routledge.
- Peräkylä, A., Antaki, C., Vehviläinen, S., & Leudar, I. (Eds.) (2008). *Conversation analysis and psychotherapy: Psychotherapy in practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Piaget, J. (1970). Piaget's theory (G. Gellerier & J. Langer, Trans.). In P. H. Mussen (Ed.), *Carmichael's manual of child psychology*. Vol. 1 (pp. 703–732). New York, NY: Wiley.
- Rauen, C. (Hrsg.) (2005). *Handbuch Coaching* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Rennie, D. L. (2001). Grounded theory methodology as methodological hermeneutics: Reconciling realism and relativism. In J. Frommer & D. L. Rennie (Eds.), *Qualitative psychotherapy research: Methods and methodology* (pp. 32–49). Lengerich: Pabst Science.
- Rennie, D. L., Phillips, J. R., Quartaro, G. K. (1988). Grounded theory: A promising approach to conceptualization. *Canadian Psychology, 29*(2), 139–150.
- Rhodes, R. H., Hill, C. E., Thompson, B. J., & Elliott, R. (1994). Client retrospective recall of resolved and unresolved misunderstanding events. *Journal of Counseling Psychology, 41*(4), 473–483.
- Rice, L. N., & Greenberg, L. S. (Eds.) (1984). *Patterns of change*. New York, NY: Guilford Press.
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal for Consulting Psychology, 21*(2), 95–103.
- Rossi, P. H., & Freeman, H. E. (1993). *Evaluation: A Systematic approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rush, D. D., Shelden, M., & Lisa L. (2011). *The early childhood coaching handbook*. Baltimore, MD: Brookes.

- Sachse, R. (1992). Differential effects of processing proposals and content references on the explication process of clients with different starting conditions. *Psychotherapy Research, 2*(4), 235–251.
- Safran, J. D., Crocker, P., McMain, S., & Murray, P. (1990). Therapeutic alliance rupture as a therapy event for empirical investigation. *Psychotherapy, 27*(2), 154–165.
- Schein, E. H. (2010). *Prozessberatung für die Organisation der Zukunft*. Bd. 3. Bergisch Gladbach: EHP.
- Schermuly, C. C. (2014). Negative effects of coaching for coaches – An explorative study. *International Coaching Psychology Review, 9*(2), 165–180.
- Schermuly, C. C., Schermuly-Haupt, M.-L., Schölmerich, F., & Rauterberg, H. (2014). Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie ... Negative Effekte von Coaching. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 58*(1), 17–33.
- Schiersmann, C., Friesenhahn, J., & Wahl, A. (2015). *Synergetisch beraten im beruflichen Kontext*. Göttingen: Hogrefe.
- Schiersmann, C., & Thiel, H.-U. (Hrsg.) (2012). *Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Empirische Studien zur Beratung von Personen und Organisationen auf der Basis der Synergetik*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schreyögg, A. (2012). *Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung* (7., kompl. überarb. u. erw. Aufl.). Frankfurt a. M.: Campus.
- Schreyögg, A. (2015). Bewertung eines Coachingprozesses aus tiefenpsychologischer Sicht. In H. Geißler & R. Wegener (Hrsg.), *Bewertung von Coachingprozessen* (S. 149–156). Wiesbaden: Springer.
- Scriven, M. (1980). *The logic of Evaluation*. Inverness, CA: Edgepress.
- Scriven, M. (1996). Types of Evaluation and types of evaluator. *American Journal of Evaluation, 17*(2), 151–161.
- Segers, J., Vloeberghs, D., Henderickx, E., & Inceoglu, I. (2011). Structuring and Understanding the Coaching Industry: The Coaching Cube. *Academy of Management, Learning/Education, 10*(2), 204–222.
- Seiger, C., & Künzli, H. (2012). *Der Schweizerische Coachingmarkt 2011 aus der Sicht von Coaches*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/forschung/beratung/ZHAW_Schweizerischer_Coachingmarkt_2011.pdf [30.10.2018].
- Sforzo, G. A., Kaye, M. P., Todorova, I., Harenberg, S., Costello, K., Cobus-Kuo, L., Faber, A., Frates, E., & Moore, M. (2017). Compendium of the Health and Wellness Coaching Literature. *American Journal of Lifestyle Medicine*. doi 10.1177/1559827617708562.
- Shapiro, F. (1995). *Eye movement desensitization and reprocessing: Basic principles, protocols, and procedures*. New York, NY: Guilford Press.
- Sherman, S., & Freas, A. (2004). The Wild West of executive coaching. *Harvard Business Review, 82*(11), 82.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. London: Sage.
- Smither, J. W., & Reilly, S. P. (2001). Coaching in Organizations: A Social Psychological Perspective. In M. London (Ed.), *How People Evaluate Others in Organizations: Person Perception and Interpersonal Judgment in I/O Psychology* (pp. 221–252). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Snyder, W. U. (1945). An investigation of the nature of nondirective psychotherapy. *The Journal of General Psychology*, 33(2), 193–223.
- Sonesh, S. C., Coultas, C. W., Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Benishek, L. E., & Sala, E. (2015). The power of coaching: a meta-analytic investigation. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 8(2), 73–95.
- Speisman, J. C. (1959). Depth of interpretation and verbal resistance in psychotherapy. *Journal of Consulting Psychology*, 23(2), 93–99.
- Starr, J. (2002). *The Coaching Manual: The Definitive Guide to the Process and Skills of Personal Coaching*. London: Prentice Hall.
- Stelter, R. (2014a). *A Guide to Third Generation Coaching. Narrative-Collaborative Theory and Practice*. Dordrecht: Springer.
- Stelter, R. (2014b). Third generation coaching – reconstructing dialogues through collaborative practice and a focus on values. *International Coaching Psychology Review*, 9(1), 1–36.
- Stephan, M., & Gross, P.-P. (2013). *Coaching-Marktanalyse 2013. Ergebnisse der 3. Marburger Coachingstudie 2013*. Unveröffentlichtes Manuskript des Deutschen Bundesverbands Coaching e. V. und der Philipps-Universität Marburg.
- Stiles, W. B. (1981). Science, experience, and truth: A conversation with myself. *Teaching of Psychology*, 8(4), 227–230.
- Stiles, W. B. (1996). When more of a good thing ist better. Reply to Hayes et al. (1996). *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64(5), 915–918.
- Stiles, W. B. (2005a). Case studies. In J. C. Norcross, L. E. Beutler & R. F. Levant (Eds.), *Evidence-based practices in mental health: Debate and dialogue on the fundamental questions* (pp. 57–64). Washington, DC: American Psychological Association.
- Stiles, W. B. (2005b). Case studies. In J. C. Norcross, L. E. Beutler & R. F. Levant (Eds.), *Evidence-based practices in mental health: Debate and dialogue on the fundamental questions* (pp. 57–64). Washington, DC: American Psychological Association.
- Stiles, W. B. (2006). Assimilation and the process of outcome. *Psychotherapy Research*, 16(4), 389–392.
- Stiles, W. B. (2007). Theory-building case studies of counselling and psychotherapy. *Counselling and Psychotherapy Research: Linking research with practice*, 7(2), 122–127.
- Stiles, W. B., & Angus, L. (2001). Qualitative research on clients' assimilation of problematic experiences in psychotherapy. In J. Frommer & D. Rennie (Eds.), *Qualitative psychotherapy research: Methods and methodology* (pp. 111–126). Lengerich: Pabst Science.
- Stiles, W. B., Elliott, R., Llewelyn, S. P., Firth-Cozens, J. A., Margison, F. R., Shapiro, D. A., et al. (1990). Assimilation of problematic experiences by clients in psychotherapy. *Psychotherapy*, 27(3), 411–420.
- Stiles, W. B., Honos-Webb, L., & Surko, M. (1998). Responsiveness in psychotherapy. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 5(4), 439–458.
- Stober, D. R., & Grant, A. M. (Eds.) (2006). *Evidence based coaching handbook: putting best practices to work for your clients*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Tertocha, M. (2015). *Vergleich der Coachingexpertise von Experten und Novizen*. Universität Freiburg.
- Theeboom, T. (2016). The Current State of Research. In C. van Nieuwerburgh (Ed.), *Coaching in Professional Contexts* (pp. 187–198). London: Sage.

- Theeboom, T., Beersma, B., & Vianen, A. E. M. v. (2013). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 9(1), 1–18.
- Timulak, L. (2007). Identifying core categories of client-identified impact of helpful events in psychotherapy: A qualitative meta-analysis. *Psychotherapy Research*, 17(3), 305–314.
- Timulak, L., & Elliott, R. (2003). Empowerment events in process-experiential psychotherapy of depression: A qualitative analysis. *Psychotherapy Research*, 13(4), 443–460.
- Tönhäuser, C. (2010). *Implementierung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung in deutschen Großunternehmen*. Frankfurt a. M.: Lang.
- Tschacher, W., & Ramseyer, F. (2009). Modellierung psychotherapy process by time-series panel analyses (TSPA). *Psychotherapy Research*, 19(4–5), 469–481.
- Vögeli, D. (2015). Den Gang aufs Sozialamt abwenden. *Neue Zürcher Zeitung*, 12. Juni.
- Wanberg, C. R., Welsh, E. T., & Hezlett, S. A. (2011). Mentoring Research: a review and dynamic process model. In J. Martocchio, H. Liao & A. Joshi (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 22 (pp. 39–124). Bingley: Emerald.
- Wegener, R. (2013). Coachingforschung. In M. Loebbert (Hrsg.), *Professional Coaching. Konzepte, Instrumente, Anwendungsfelder* (S. 381–413). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Wegener, R. (2016). Roger Federer hat einen Coach – wieso haben Arbeitslose keinen? *NZZ am Sonntag*, 10. Juni.
- Wegener, R., Loebbert, M., & Fritze, A. (2016a). *Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog* (2., überarb. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Wegener, R., Loebbert, M., & Fritze, A. (Hrsg.) (2016b). *Zur Differenzierung von Handlungsfeldern im Coaching. Die Etablierung neuer Praxisfelder*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wegener, R., Loebbert, M., & Fritze, A. (Hrsg.) (2016c). *Coaching und Gesellschaft. Forschung und Praxis im Dialog*. Wiesbaden: Springer.
- Wegener, R., Deplazes, S., Hasenbein, M., Künzli, H., Ryter, A., & Uebelhardt, B. (Hrsg.) (2016d). *Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wertz, F. J. (1986). The question of reliability in psychological research. *Journal of Phenomenological Psychology*, 17(2), 181–205.
- Whitmore, J. (1992). *Coaching for Performance*. London: Nicholas Bearley.
- Wildflower, L., & Brennan, D. (Eds.) (2011). *The handbook of knowledge-based coaching: from theory to practice*. San-Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Will, T., Gessnitzer, S., & Kauffeld, S. (2016). You think you are an empathic coach? Maybe you should think again. The difference between perceptions of empathy vs. empathic behaviour after a person-centred coaching training. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 9(1), 53–68.
- Williams, J. M. G., Stiles, W. B., & Shapiro, D. A. (1999). Cognitive mechanisms in the avoidance of painful and dangerous thoughts: elaborating the assimilation model. *Cognitive Therapy and Research*, 23(3), 285–306.
- Wilson, C. (2007). *Best Practice in Performance Coaching: A handbook for Leaders, Coaches, HR Professionals and Organizations*. London: Kogan Page.
- Wiseman, H., & Rice, L. N. (1989). Sequential analysis of therapist-client interaction during change events: A taks focused approach. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 57(2), 281–286.

Zeus, P., & Skiffington, S. (2000). *The complete guide to coaching at work*. Sydney: McGraw-Hill.

Anhang 1

Übersicht über die im ausgewählten Coaching-Fall identifizierten Teilaufgaben, einschließlich der Bewertung von deren Notwendigkeit (Anliegen/Ziel-Bezug), angelehnt an die dritte Lesart

Tabelle A.1 Teilaufgaben im ausgewählten Coaching-Fall – erste Sitzung, einschließlich der Bewertung in Anlehnung an die begründet ausgewählte Lesart 3

Erste Coaching-Sitzung			
Teilaufgabe	Zeilen	Ergebnis	Anliegen/ Ziel-Bezug
<i>Eröffnung des Coachings</i>			
Begrüßung	1 bis 4	Der Kunde wird begrüßt.	Nein
Einverständnis- erklärung	5 bis 10	Der Kunde gibt sein Einverständnis zur Aufzeichnung der Coaching-Sitzungen für wissenschaftliche Zwecke.	Nein
Start des Coaching- Programms	11 bis 44	Der Kunde eröffnet das Coaching im internetbasierten Coaching-Programm mit dem Titel «Berufliche Neuorientierung».	Nein
Klärung des Nutzens der Aufzeichnung	45 bis 52	Der Kunde ist informiert über den Nutzen der Audio-Aufzeichnung der Coaching-Sitzung für ihn selbst.	Nein
<i>Ergebniszielklärung</i>			
Klärung des Ergebnisziels	53 bis 92	Der Kunde hält das folgende Ergebnisziel schriftlich fest: «Ich möchte Klarheit über meine berufliche Tätigkeit für die nächsten Jahre. Und zwar bis Ende Oktober XXXX.»	Ja
Bewertung der Wichtigkeit	93 bis 102	Der Kunde bewertet die Wichtigkeit des Ergebnisziels mit 10 von maximal 10 Punkten (0 = nicht wichtig, 10 = maximal wichtig).	Nein
Bewertung der Schwierigkeit	103 bis 110	Der Kunde bewertet die Schwierigkeit des Ergebnisziels mit 10 von 10.	Nein

Identifikation dreier Hauptschritte

Identifikation des ersten Hauptschritts	111 bis 133	Der Kunde hält «Klärung der Bedingungen, Chancen und Risiken der weiteren Mitarbeit bei ABC» schriftlich fest und bezieht sich damit auf ein zu führendes Gespräch im Beratungsunternehmen, in dem er arbeitet.	Nein
Identifikation des zweiten Hauptschritts	133 bis 170	Der Kunde hält «Klärung: Was möchte ich wirklich, was ist mir wichtig, was macht mir Freude, was möchte ich auf gar keinen Fall» schriftlich fest.	Nein
Identifikation des dritten Hauptschritts	171 bis 180	Der Kunde hält «Klärung, ob die Forschungsarbeit Coaching/ROI weitergeführt werden soll» schriftlich fest.	Nein

Identifikation des Lern- und Entwicklungsziels

Klärung vorhandener Fähigkeiten	181 bis 194	Der Kunde hält «Ich kann mich ohne allzu großen Druck, dem Prozess hingeben, indem das <Neue> entstehen kann» schriftlich fest.	Nein
Klärung, ob eine Bremse oder fehlende Fähigkeiten die Zielerreichung beeinträchtigen	195 bis 217	Der Kunde erkennt, dass ihn bei seiner Zielerreichung etwas bremst, ohne zu wissen, was genau. Er verschriftlicht dies so: «Ich spüre eine <innere Bremse>, die mich am Weiterkommen, an der Klärung und Entfaltung meiner Fähigkeiten hindert, aber was es mit dieser Bremse auf sich hat, ist mir unklar. Es scheint mir, als wäre diese Bremse ein Knackpunkt ...»	Ja
Identifikation der inneren Bremse	218 bis 241	Der Kunde bringt seine innere Bremse in einen Zusammenhang mit seiner «vielfältig verzweigten Interessenlage» und damit verbunden einer inneren «Zerrissenheit» und «Zerfrantheit».	Ja
Identifikation des Lern- und Entwicklungsziels	242 bis 258	Der Kunde erkennt, dass er die Fähigkeit, «sich zu erden», (weiter-)entwickeln muss, um seine innere Bremse zu überwinden. Er hält diese Fähigkeit schriftlich so fest: «Es geht darum die Fähigkeit weiterzuentwickeln, im Sinne des <Erdens>, die Schritte auf dem Boden konsequent weiterzugehen (auch wenn diese manchmal mühsam sind – im Vergleich mit den leichten Schwingen des Vogels in der Luft).»	Ja
Klärung was anders wäre, wäre die Bremse weg	261 bis 304	Der Kunde wird sich bewusst, dass er, wenn es ihm gelingt, sich zu erden, leicht Klarheit erlangt, was er beruflich will und was nicht, und hält dies folgendermaßen fest: «Wenn es mir gelingt, die Erdung (mithilfe der Natur) zu intensivieren, dann kann ich fühlend wahrnehmen, was für mich wichtig ist und was nicht – und muss nicht aus der Vogelperspektive die Dinge in Gedanken sondieren.»	Nein

Identifikation konkreter Handlungsschritte

Klärung der Hausaufgabe (Handlungsschritte)	305 bis 354	Der Kunde erhält vom Coach die Hausaufgabe, durch Atemmeditation regelmäßig innezuhalten und wichtige Gedanken mehrmals täglich zu erden. Dies insbesondere bezogen auf ein vorzubereitendes Gespräch im Beratungsunternehmen (vgl. oben, erster Hauptschritt). Diesen Schritt hält der Kunde folgendermaßen schriftlich fest: «Gedanken mithilfe einer Atemmeditation <erden>. Jeden Tag mehrfach <innehalten>.»	Ja
---	-------------	---	----

Prognostische Einschätzung der Ergebnisziels	355 bis 368	Der Kunde schätzt den Zielerreichungsgrad des Coaching-Ziels (berufliche Klarheit) bei perfekter Umsetzung dieser Hausaufgabe auf 10 Prozent ein.	Nein
Prognostische Einschätzung des Lern- bzw. Entwicklungsziels	369 bis 374	Der Kunde schätzt den Zielerreichungsgrad des Lern- / Entwicklungsziels (Erdung) bei perfekter Umsetzung dieser Hausaufgabe auf 60 Prozent ein.	Nein

Abschluss der ersten Coaching-Sitzung

Klärung des Hilfebedarfs	375 bis 380	Der Kunde hält fest, dass er zwischenzeitlich keine Hilfe von anderen Personen benötigt.	Nein
Klärung des nächsten Termins	381 bis 404	Der Kunde vereinbart das nächste Coaching auf den XX.XX.XXXX um XXhXX.	Nein
Hinweis auf Kontaktaufnahme	405 bis 406	Der Kunde erfährt, dass er von einem/einer Forscher/in für ein Interview kontaktiert wird.	Nein
Offene Bewertung des Coachings	407 bis 408	Der Kunde bewertet das Coaching sinngemäß so, dass nichts Neues passiert ist, dafür aber Dinge klar geworden sind.	Nein
Offene Bewertung des Telefoneinsatzes	409 bis 414	Der Kunde bewertet den Einsatz von Telefon sinngemäß als sehr vertraut, da er den Coach bereits an einem Kongress gesehen hat.	Nein
Verabschiedung	415 bis 420	Der Kunde wird verabschiedet	Nein

Tabelle A.2 Teilaufgaben im ausgewählten Coaching-Fall – zweite Sitzung, einschließlich der Bewertung in Anlehnung an die begründet ausgewählte Lesart 3

Zweite Coaching-Sitzung			
Teilaufgabe	Zeilen	Ergebnis	Anliegen/ Ziel-Bezug
<i>Eröffnung der zweiten Coaching-Sitzung</i>			
Begrüßung	1 bis 4	Der Kunde wird begrüßt.	Nein
Kurzrückblick	5 bis 22	Der Kunde berichtet sinngemäß, dass er seine Atemübungen gut umgesetzt hat, jedoch nicht mit ausreichender Konsequenz. Zudem berichtet er von einem Erfolgserlebnis, indem es ihm gelang, sich während Gesprächen mit der Beratergruppe zu erden. Gleichzeitig sind seine Fragezeichen (in Bezug auf die «berufliche Orientierung») trotz «Erdens» nicht weniger geworden.	Ja
Instruktion zum Coaching-Programm	23 bis 50	Der Kunde erhält technische Instruktionen zum internetbasierten Coaching-Programm und macht erste Eintragungen (vermutlich zu konkreten Schritten hinsichtlich des Lern-/Entwicklungsziels, vgl. unten).	Nein
<i>Rückblick</i>			
Wichtigkeit der Handlungsschritte	51 bis 60	Der Kunde bewertet die Wichtigkeit der geplanten Schritte mit 6 von 10.	Nein
Zeit seit der letzten Sitzung	61 bis 66	Der Kunde hält fest, dass zwei Wochen seit der letzten Coaching-Sitzung vergangen sind.	Nein
Identifikation hinderlicher Bedingungen	67 bis 76	Der Kunde erörtert, wieso die erwünschte Hebelwirkung der Erdungsübung nicht eingetreten ist, und meint konkret, dass er in ein altbekanntes Hamsterrad geraten sei («die Gewohnheit des «Hamsterrads»)	Ja
Identifikation förderlicher Bedingungen	83 bis 88	Der Kunde hält als förderlichen Umsetzungsfaktor «reduzierter Zeitdruck» schriftlich fest.	Ja
Unternommene Handlungen für das Ergebnisziel	89 bis 102	Der Kunde verschriftlicht «Darlegung meiner Situation/ Position in dem Unternehmen auch in Hinblick auf die geänderten Rahmenbedingungen in dem Unternehmen» als konkrete Handlung zur Erreichung des Ergebnisziels (berufliche Klarheit), also ein Gespräch im Beratungsunternehmen.	Nein
Unternommene Handlungen für das Lern- und Entwicklungsziel	Coachingprogramm	Der Kunde hält «Erdung im Sinne des Atmens ist ansatzweise schon gut gelungen, bedarf jedoch weiterer Intensivierung» als konkrete Handlung zur Erreichung seines Lern- und Entwicklungsziels (Erdungsfähigkeit trainieren) schriftlich fest.	Nein
Güte der vollzogenen Handlungen	103 bis 118	Der Kunde bewertet die Güte der vollzogenen Schritte mit 8 von 10.	Nein
Aktueller Stand Ergebnisziel	119 bis 124	Der Kunde bewertet den gegenwärtigen Stand des Coachingziels mit 10 Prozent.	Nein
Aktueller Stand Lern-/ Entwicklungsziel	125 bis 134	Der Kunde bewertet den gegenwärtigen Stand des Lern-/ Entwicklungsziels mit 60 Prozent.	Nein

<i>Ausblick</i>			
Klärung neue Handlungsschritte	135 bis 158	Der Kunde berichtet, dass er nun ein großes Zeitpotenzial zur Verfügung hat und deshalb mehr Erdungsübungen machen kann und zudem auch mehr Zeit für sich in Anspruch nehmen will. Entsprechend hält der Kunde «Da mir mehr Zeit für Erdung zur Verfügung steht, möchte ich die Übung des Atmens regelmäßiger machen. Darüber hinausgehend will ich mir für mich mehr Zeit nehmen» schriftlich fest.	Ja
Klärung hinderlicher Bedingungen	159 bis 190	Der Kunde erkennt (sinngemäß) innere Antreiber (hohe Ergebnisorientierung, Karriere machen wollen, «streng dich an», «die Tauben fliegen nicht vom Dach»), die dazu führen, dass er wenig Zeit für sich in Anspruch nimmt.	Nein
Ergänzung Handlungsschritte	191 bis 218	Der Kunde erkennt, dass er sein Lern-/Entwicklungsziel (Erdung) vorantreiben kann, wenn er im Austausch mit anderen Personen vermehrt auf seine Sprechweise achtet. Diese Erkenntnis bewertet er als sehr wertvoll und verschriftlicht diese so: «Auf meine Art (Geschwindigkeit u. Ausdruck) meines Sprechens achten.»	Ja
Wichtigkeit Handlungsschritte	219 bis 223	Der Kunde bewertet die Wichtigkeit dieser neuen Handlungsschritte mit 10 von 10.	Nein
Schwierigkeit Handlungsschritte	224 bis 236	Der Kunde bewertet die Schwierigkeit dieser neuen Handlungsschritte mit 3 von 10.	Nein
Klärung umsetzungshinderliche Bedingungen	237 bis 252	Der Kunde bewertet die Gefahr, wieder ins Hamsterrad zurückfallen, sowie den Einfluss der Mutter im Hinblick auf den Sog des Hamsterrads als gering.	Nein
Prognostische Einschätzung Ergebnisziel	253 bis 254 + 266 bis 272	Der Kunde schätzt den Zielerreichungsgrad des Ergebnisziels («berufliche Klarheit») bei perfekter Umsetzung dieser neuen Handlungsschritte auf 60 bis 70 Prozent ein. Der Kunde begründet dies damit, dass er sich in den kommenden Monaten auf das Lern- /Entwicklungsziel konzentrieren will, und dann die (sinngemäß) Früchte dieser Arbeit erntet. Letzteres, indem er sich dann im Beratungsunternehmen klar positioniert, und falls das zu nichts führt, er es dort lässt.	Nein
Prognostische Einschätzung Lern-/Entwicklungsziel	255 bis 265	Der Kunde schätzt den Zielerreichungsgrad des Lern-/Entwicklungsziels (Erdung) bei perfekter Umsetzung der neuen Handlungsschritte auf 100 Prozent.	Nein
<i>Abschluss der zweiten Coaching-Sitzung</i>			
Klärung des Hilfebedarfs	273 bis 274	Der Kunde hält fest, dass er zwischenzeitlich keine Hilfe von anderen Personen benötigt.	Nein
Klärung des nächsten Termins	275 bis 297	Der Kunde vereinbart den nächsten Coaching-Termin auf den XX.XX.XXXX um XXhXX.	Nein
Anweisung für Selbstcoaching	298 bis 308	Der Kunde erhält die Anweisung, das Selbstcoaching vor der nächsten Sitzung durchzuführen.	Nein
Verabschiedung	309 bis 312	Der Kunde wird verabschiedet.	Nein

Tabelle A.3 Teilaufgaben im ausgewählten Coaching-Fall – *dritte Sitzung*, einschließlich der Bewertung in Anlehnung an die begründet ausgewählte Lesart 3

Dritte Coaching-Sitzung			
Teilaufgabe	Zeilen	Ergebnis	Anliegen/ Ziel-Bezug
<i>Eröffnung der dritten Coaching-Sitzung</i>			
Begrüßung	1 bis 10	Der Kunde wird begrüßt.	Nein
Kurzrückblick	11 bis 16	Der Kunde berichtet, dass es ihm «ganz gut» ergangen sei, er «einigermaßen voll angekommen in der Sache» und «einigermaßen guter Dinge» sei.	Nein
<i>Rückblick</i>			
Unternommene Handlungen für das Lern-/Entwicklungsziel	17 bis 28	Der Kunde berichtet davon, dass er sich (sinngemäß) in Spontansituationen regelmäßig auf den Atem konzentriert hat und sich Zeit nahm, um in der Natur zu sein.	Nein
Unternommene Handlungen für das Lern-/Entwicklungsziel	29 bis 52	Der Kunde berichtet, wie er erfolgreich auf seine Sprechweise geachtet hat, d.h. (sinngemäß) als er sich in einen «Wirbel» hineingeredet hatte, er dies thematisierte, was «sehr wertvoll» war.	Nein
Aktueller Stand der Ziele	53	Ergebnisziel 20 Prozent und Lern-/Entwicklungsziel 80 Prozent (schriftlicher Eintrag im Coaching-Programm).	Nein
Unternommene Handlungen für das Ergebnisziel	54 bis 62	Der Kunde hat vor dem Coaching im Coaching-Programm folgende Punkte verschriftlicht: «Ich habe verschiedene Gespräche geführt, um «Input» von mehreren Seiten zu bekommen bzw. auch unterschiedliche Möglichkeiten auszuloten. In der Beratungsgespräch wies ich mehrmals auf meine gegenwärtige Situation hin.» Der Kunde kommentiert seinen (tiefen) Stand des Ergebnisziels (20 Prozent), indem er sagt, er gehe davon aus, dass er momentan aufgrund der Urlaubszeit diesbezüglich nicht weiterkomme. Er geht aber davon aus, dass sich Ende Sommer die «Dinge [...] so weit klären, wie ich es gerne hätte». Weiter meint er: «Ich kann im Moment vielleicht nicht allzu viel in Sachen unmittelbares Ergebnisziel tun, sondern mich dafür umso mehr mit den Entwicklungszielen beschäftigen [...] und damit [...] eine noch bessere Grundlage für die Ausgangsposition [...] im Herbst [...] schaffen.»	Nein
<i>Ausblick</i>			
Klärung zu bearbeitender Themen in verbleibender Zeit	63 bis 72	Der Kunde erkennt, konträr zu seinen Ausführungen im Rückblick, dass er in Bezug auf die Erreichung des Ergebnisziels noch im Dunkeln tappt und er in der verbleibenden Zeit dieser dritten und letzten Coaching-Sitzung gerne daran mit dem Coach arbeiten möchte.	Ja

<i>Arbeit am Ergebnisziel – Klärung der beruflichen Zukunft</i>			
Klärung möglicher beruflicher Szenarien	73 bis 96	Der Kunde erarbeitet, basierend auf der Szenariotechnik, mit dem Coach drei berufliche Zukunftsszenarien. Alle Szenarien beziehen sich auf eine Kombination mit einem neu ausgehandelten Unterrichtspensum an einer FH: Szenario 1: ein geeignetes Projekt im Beratungsunternehmen (Teilzeit: 20 Prozent) (Zeile 74 bis 83). Szenario 2: Eine geringere Auslastung im Beratungsunternehmen (Teilzeit: 10 bis 15 Prozent) und ein zusätzliches Projekt mit einem Kooperationspartner des Beratungsunternehmens (Zeile 84 bis 88). Szenario 3: neue und zu klärende Tätigkeit, weder mit Beratungsunternehmen noch mit Kooperationspartner zusammen (Zeile 89 bis 94).	Ja
Bewertung der Szenarien	97 bis 108	Der Kunde bewertet Szenario 3 als das beste Szenario, auch wenn mit Existenzängsten verbunden.	Ja
Weitere Klärung des beruflichen Szenarios	109 bis 190	Der Kunde erkennt, dass er tatsächlich ein anderes Szenario präferiert als das Szenario 3. Denn auf die Frage, ob er durch die nun vorhandene Klarheit bezüglich seines präferierten Szenarios (3) sein Ergebnisziel erreicht hat (berufliche Klarheit), wird ihm deutlich, dass er das Szenario 3 nur deshalb wählte, weil er nicht daran glaubte, im Rahmen der Szenarien 1 und 2 die Aktivitäten im Beratungsunternehmen umsetzen zu können, die er wirklich möchte. In der Diskussion wird nun ein viertes Szenario erkennbar, nämlich dass der Kunde am liebsten mit 10 bis 15 Prozent bei seinem Beratungsunternehmen arbeiten möchte, jedoch unter der Bedingung, dort seine «Lieblingsthemen» bearbeiten zu können. Wichtig: Dieses Szenario entspricht dem in der ersten Sitzung beschriebenen, bisher jedoch nicht erreichten beruflichen Ziel, auf das der Coach damals nicht einging.	Ja
Bewertung der Umsetzungswahrscheinlichkeit des vierten Szenarios	191 bis 192	50 Prozent.	Ja
Klärung der Umsetzungsschritte zur Realisierung des vierten Szenarios	193 bis 250	Der Kunde erkennt, dass er ein Strukturkonzept entwickeln und erfolgreich präsentieren muss, um sein präferiertes berufliches Szenario umsetzen zu können. Während dieser Aktivitäten will er sich regelmäßig erden. Das hält er schriftlich so fest: «mir noch mehr Zeit für mich nehmen! um u. a. die Entwicklung des Konzepts für die ABC voranzubringen, beginnend mit einer Strukturierung sowie Ausarbeitung von Details, begleitet von einer umfassenden Erdung.»	Ja
Bewertung der Wichtigkeit der neuen Handlungsschritte	251 bis 252	Der Kunde bewertet die Wichtigkeit der neuen Handlungsschritte mit 10 von 10.	Nein
Bewertung der Schwierigkeit der neuen Handlungsschritte	253 bis 258	Der Kunde bewertet die Schwierigkeit der neuen Handlungsschritte mit 3 bis 4 von 10.	Nein

Prognostische Bewertung des erweiterten Ergebnisziels	259 bis 262	Der Kunde schätzt den Zielerreichungsgrad des erweiterten Ergebnisziels (Umsetzung des vierten Szenarios) bei perfekter Umsetzung der neuen Handlungsschritte auf 90 Prozent ein.	Nein
Prognostische Bewertung des Lern- bzw. Entwicklungsziels	263 bis 264	Der Kunde schätzt den Zielerreichungsgrad des Lern-/ Entwicklungsziels (Erdung) bei perfekter Umsetzung der neuen Handlungsschritte auf 100 Prozent.	Nein

Abschluss der dritten Coaching-Sitzung

Offene Bewertung der Sitzung	265 bis 270	Der Kunde bewertet diese Sitzung als «sehr wertvoll».	Nein
Verabschiedung	271 bis 278	Der Kunde wird verabschiedet.	Nein