

INDHOLDSFORTEGNELSE

1: INDLEDNING

1.1 Problemfelt.....	2
1.2 Problemafgrænsning.....	3
1.2.1 Coach/leder-dobbeltrollen.....	3
1.3 Problemformulering.....	4

2: HVAD ER COACHING?

2.1 Hvorfor coaching?.....	6
2.2 Coaching i Danmark.....	7
2.2.1 Fra modefænomen til akademisk disciplin.....	8
2.3 To erkendelsesteoretiske retninger.....	8
2.4 Opsamlende bemærkninger.....	9

3: LÆSEVEJLEDNING..... 11

4: TEORI

4.1 Systemteorien.....	13
4.1.1 Systemteoriens centrale inspirationskilder.....	14
4.1.2 Menneskelig erkendelse.....	15
4.1.3 Selvskabelse.....	15
4.1.4 Forandring i systemet.....	17
4.1.5 Systemets virkelighedsopfattelse.....	18

4.2 Gregory Bateson 20

4.2.1 Bateson – en del af den systemiske og konstruktivistiske tradition.....	20
4.2.1.1 <i>Socialkonstruktivismen og coaching</i>	21
4.2.2 Kybernetikken.....	22
4.2.3 Batesons kontekstbegreb.....	24

4.3 Coachingteori 26

4.3.1 Milanoskolen: coachens neutralitet og uærbødighed.....	26
4.3.1.1 <i>Neutralitet</i>	27
4.3.1.2 <i>Uærbødighed</i>	27
4.3.2 Karl Tomm: lineære og cirkulære spørgsmålstyper.....	28

4.4 Magt i coaching	30
4.4.1 Den traditionelle magt.....	30
4.4.2 Den moderne magt.....	32
4.4.3 Foucault og Panoptismen.....	33

4.5 Etik i coaching	36
4.5.1 Hvad er etik?.....	36
4.5.2 Utilitarisme.....	37
4.5.3 Deontologi.....	39
4.5.4 Uddybende kritik.....	41

5: METODER TIL EMPIRIINDSAMLING

5.1 Casebeskrivelse	44
5.1.1 Feltets aktører.....	44

5.2 Videoobservation og interviews	45
5.2.1 Ethiske overvejelser.....	46
5.2.2 Empiriindsamlingens syv faser.....	46
5.2.3 Undersøgelsens verifikation og fejlkilder.....	48
5.2.3.1 Verifikation.....	48
5.2.3.2 Fejlkilder.....	48

6: ANALYSE

6.1 Videnskabsteoretisk analysemetode	50
--	-----------

6.2 Analysedesign	51
6.2.1 Analysens opbygning.....	53
6.2.1.1 Tre analysepunkter.....	53

6.3 Analyse af coachingsamtalernes kontekst	56
6.3.1 Tid.....	56
6.3.2 Sted/rum.....	56
6.3.3 Relation.....	57
6.3.4 Sprog.....	57
6.3.5 Opsamling.....	58

6.4 Analyse af coachingsamtale 1	59
6.4.1 Eksempel 1.....	59
6.4.2 Eksempel 2.....	62

6.4.3 Eksempel 3.....	65
6.4.4 Opsamling af coachingsamtale 1.....	69
6.5 Analyse af coachingsamtale 2.....	70
6.5.1 Eksempel 1.....	70
6.5.2 Eksempel 2.....	72
6.5.3 Eksempel 3.....	73
6.5.4 Opsamling af coachingsamtale 2.....	78
6.6 Analyse af coachingsamtale 3.....	79
6.6.1 Eksempel 1.....	79
6.6.2 Eksempel 2.....	81
6.6.3 Eksempel 3.....	83
6.6.4 Opsamling af coachingsamtale 3.....	86
6.7 Opsamling af analyse.....	87
7: KONKLUSION.....	89
8: PERSPEKTIVERING	
8.1 Er coaching kun til gavn for organisationen?.....	91
8.2 Kan medarbejderen sige nej til coaching?.....	92
8.3 Et etisk perspektiv på coaching.....	93
9: LITTERATURLISTE.....	95
INDHOLDSFORTEGNELSE – BILAG.....	99