

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Zusammenfassung	VII
Inhaltsübersicht	XI
Inhaltsverzeichnis	XII
Abbildungsverzeichnis	XVIII
Tabellenverzeichnis	XX
Verzeichnis der Anhänge	XXII
Abkürzungsverzeichnis	XXIV
1 Einleitung	1
1.1 Einführung	1
1.2 Wissenschaftliche Problemstellung	2
1.3 Forschungsziel und -methodik	5
1.4 Forschungsstand, Forschungsfragen und Aufbau der Arbeit	8
1.5 Interdisziplinärer Ansatz	11
<u>THEORETISCHER TEIL</u>	14
2 Kollegiale Beratung	14
2.1 Definitive Grundlagen	14
2.1.1 Begriffliche Vorüberlegungen: Beratung – Kollegialität – kollegiale Beratung	14
2.1.2 Kollegiale Beratung	16
2.1.3 Ziele bzw. Effektivität und kollegiale Beratung	21
2.1.4 Entwicklungslinien	24
2.2 Zentrale Aspekte des Beratungsprozesses	25
2.2.1 Beteiligte bzw. Rollen	25
2.2.2 Ablauf bzw. Phasen	26
2.2.3 Methoden bzw. Tools	28
2.2.4 Aspekt Leiterlosigkeit und Profession(alisierung)	29
2.3 Status quo	30
2.3.1 Einsatzbereiche bzw. Abgrenzung Beratungsformate	30
2.3.2 Forschungs- bzw. Veröffentlichungsstand	33

3	Betriebliche Personal- bzw. Führungskräfteentwicklung und kollegiale Beratung.....	36
3.1	Betrieblicher Rahmen.....	36
3.1.1	Begriffe Organisation – Unternehmen – Betrieb	36
3.1.2	Begründung des Fokus auf betriebliche Personalentwicklung	37
3.2	Personalentwicklung	40
3.2.1	Grundlagen.....	40
3.2.1.1	Definition Personalentwicklung.....	40
3.2.1.2	Prozess – Wirkung – Erfolg.....	42
3.2.1.3	Zielgruppen und Beteiligte.....	43
3.2.1.4	Methoden, Kategorisierung, Auswahl bzw. Bedarf sowie Einordnung kollegialer Beratung.....	44
3.2.1.5	Evaluation betrieblicher Personalentwicklungsmaßnahmen ...	46
3.2.2	PE-Trends und kritische Reflexion der Digitalisierungsthematik im Zusammenhang mit kollegialer Beratung	48
3.2.3	Verhältnis Personal- und Organisationsentwicklung.....	55
3.2.4	Strategische bzw. kulturelle Aspekte	56
3.2.4.1	Unternehmensstrategie und Personal(entwicklungs)strategie..	56
3.2.4.2	Unternehmenskultur(en) und Werte.....	59
3.2.4.3	Lernkultur und Innovation bzw. Entwicklung	62
3.2.5	Arbeitsrechtliche Aspekte betrieblicher Bildungsarbeit	65
3.3	Führungskräfteentwicklung.....	67
3.3.1	Grundlagen.....	67
3.3.1.1	Definition Führung.....	67
3.3.1.2	Definition bzw. Einordnung Führungskräfteentwicklung	70
3.3.1.3	Bedeutung Führungskultur und -rolle	72
3.3.1.4	Gestaltung der Führungskräfteentwicklung in der Unternehmenspraxis.....	75
3.3.2	Wandel der Anforderungen an Führung	77
3.3.2.1	Führungsforschung und transformationale Führung.....	77
3.3.2.2	Megatrends und künftige Arbeitswelt.....	82
3.3.2.3	Veränderung der Kompetenzen bzw. Rolle als Führungskraft und Entwicklungsbeitrag kollegialer Beratung.....	86
3.4	Implikationen für die betriebliche Personal- und Führungskräfteentwicklung.....	90
3.5	Exkurs: Dialog als förderliche Grundhaltung in Unternehmen.....	95

3.6	Zwischenfazit	101
4	Kollegiale Beratung als Bildungs- bzw. Lernformat	102
4.1	Begriffliche Einordnung: Erwachsenenbildung – Betriebliche Bildung – Personalentwicklung	102
4.2	Weitere Abgrenzung: Lernen – Wissen bzw. Kenntnisse – Kompetenzen.....	104
4.3	Lernen in Unternehmen – Ausgewählte Theorien und Konzepte als erweiterter theoretischer Bezugsrahmen für kollegiale Beratung	106
4.3.1	Lerntheorie(n)	107
4.3.2	Systemisch-konstruktivistische Ansätze	108
4.3.3	Informelles Lernen	110
4.3.4	Situiertes Lernen	112
4.3.5	Reflexives Lernen	113
4.3.6	Selbstgesteuertes Lernen.....	114
4.3.7	Lebenslanges Lernen und Employability.....	115
4.3.8	Lernende Organisation	117
4.3.9	Wissensmanagement.....	120
4.3.10	Management betrieblicher Veränderungen: Projekt- und Changemanagement	123
4.3.11	Ermöglichungsdidaktik als neuerer Integrations- bzw. Gestaltungsansatz.....	126
4.4	Zwischenfazit	128
5	Implementierung: Mögliche Erfolgsfaktoren bzw. Handlungsfelder	130
5.1	Grundlagen	130
5.1.1	Begriff Erfolgsfaktor.....	130
5.1.2	Implementierung: Begriff, Forschung, Reflexion.....	131
5.1.3	Praktische Implementierungsfragen im Zusammenhang mit kollegialer Beratung	134
5.2	Voruntersuchung der Erfolgsvoraussetzungen bzw. -bedingungen	135
5.2.1	Vorgehen und Zielsetzung der systematischen Aufarbeitung der Fachliteratur	135
5.2.2	Generelle Ergebnisse aus Berater-/Expertenperspektive	136
5.2.3	Ergebnisse zum Lern- bzw. Transfererfolg.....	140
5.2.4	Ergebnisse der Netzwerkforschung.....	141

5.2.5	Ergebnisse des Kollegialen bzw. Kreativen Team Coaching	141
5.2.6	Ergebnisse elaborierter Forschungsarbeiten über kollegiale Beratung..	144
5.2.7	Erkenntnisse aus der Coaching-, Supervisions- und Mentoringforschung.....	148
5.2.8	Zwischenfazit und detailliertere Betrachtung	151
5.3	Integration der Erkenntnisse: Erstellung Rahmenmodell.....	154
6	Fazit Theorieteil	160
<u>EMPIRISCHER TEIL</u>		162
7	Forschungstheoretische Überlegungen	162
7.1	Motivation und Ziel.....	162
7.2	Forschungsfragen	162
7.3	Qualitativer Forschungsansatz	164
7.4	Gegenüberstellung qualitativer Forschungsverfahren.....	167
7.5	Zentrale Charakteristika der Grounded Theory und forschungspragmatische Implikationen.....	170
7.6	Forschungsprozess.....	173
7.7	Forschungsdesign	175
7.8	Experteninterview: Expertenbegriff und -wissen, Erhebungsinstrument Interview und Leitfadeneinsatz	176
7.9	Stichprobengröße und Repräsentativität	180
7.10	Reflexion des Einsatzes von Hypothesen.....	182
7.11	Sicherung bzw. Erhöhung des wissenschaftlichen Standards	184
7.11.1	Gütekriterien im Kontext der qualitativen Forschung bzw. der Grounded Theory und ihre Umsetzung.....	184
7.11.2	Wahrung forschungsethischer bzw. datenschutzrechtlicher Standards .	193
7.11.3	Sicherung der Transparenz durch Software-Einsatz.....	195
7.12	Zwischenfazit	196
8	Untersuchung	197
8.1	Vorbereitung.....	197
8.1.1	Aufstellung von Hypothesen.....	197
8.1.2	Erstellung des teilstandardisierten Leitfadens.....	201
8.1.3	Pretest zur Qualitätssicherung.....	207

8.1.4	Strategien zur Gewinnung zu interviewender Experten und Bewertung.....	210
8.2	Durchführung der Experteninterviews.....	215
8.2.1	Interviewgestaltung als Expertengespräch und Fehlervermeidung.....	215
8.2.2	Reflexion der Thematik Telefoninterview.....	217
8.3	Auswertung.....	221
8.3.1	Transkription.....	221
8.3.2	Exploration und Codierung.....	225
8.3.3	Qualitative Datenanalyse und Ergebnisinterpretation.....	232
9	Ergebnisse der Untersuchung.....	235
9.1	Quantitative Rahmendaten der Interviews.....	235
9.2	Persönliche und betriebliche Rahmendaten.....	236
9.3	Wortwolke häufig vorkommender Begriffe und Thematik Einfachheit des Beratungsformats.....	237
9.4	„Typisches“ Beratungssetting.....	240
9.5	Fallperspektive: Unternehmensspezifische Charakteristika.....	241
9.6	Einschub: Basis- und Feincodierung sowie zentrale Charakteristika des Codesystems.....	242
9.7	Detailbetrachtungen.....	245
9.7.1	Ziele, Wirksamkeit und Nutzen kollegialer Beratung.....	246
9.7.2	Erfolgsfaktoren kollegialer Beratung.....	250
9.7.3	Misserfolgskriterien kollegialer Beratung.....	255
9.7.4	Rolle der Personalentwicklung und ihre Veränderung.....	260
9.7.5	Konzeptions- und Implementierungsaspekte.....	269
9.7.6	Motivationale Aspekte.....	288
9.7.7	Lessons learned.....	291
9.7.8	Erfolgsrelevante Rahmenbedingungen: Bedeutung bzw. Rolle Kultur und Stakeholder.....	296
9.8	Klärung der Forschungsfragen, Hypothesen und Implementierungsfragen.....	300
9.9	Vorüberlegungen zur Theorie-/Modellbildung.....	307
9.10	Integrative Betrachtung: Überarbeitetes Rahmenmodell und zentrale Handlungsbereiche.....	309
9.11	Zusammenfassung.....	311

10	Diskussion	316
10.1	Reflexion des Forschungsprozesses und seiner Güte	316
10.2	Reflexion der Bedeutung der Ergebnisse auf einer Metaebene	322
10.3	Reflexion genereller inhaltlicher Aspekte	326
11	Empfehlungen für die Forschung	330
12	Empfehlungen für die Personalentwicklungs- bzw. Unternehmenspraxis.....	333
13	Ausblick: (zukünftige) Bedeutung der kollegialen Beratung.....	339
	Anhang	341
	Literaturverzeichnis.....	398
	Stichwortverzeichnis	454