

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	19
Abbildungsverzeichnis	21
Verzeichnis der Abkürzungen	25
1 Einleitung	27
1.1 Gegenstand, Problemstellung und Zielsetzung dieser Arbeit	27
1.2 Vorgehensweise, Abgrenzungen und zugrunde gelegte Literatur	31
1.3 Wissenschaftstheoretische Einordnung der Arbeit	36
2 Das Beratungsformat des psychodynamischen Business Coachings im Vergleich zu dem des allgemeinen Business Coachings	39
2.1 Das Beratungsformat des allgemeinen Business Coachings	39
2.1.1 Kurzer Überblick über historische Entwicklung und aktuelles Verständnis	39
2.1.2 Begriffsbestimmung, Definitionen und Varianten des Coachings	43
2.1.2.1 Begriff des Coachings	43
2.1.2.2 Definitionen von Coaching	44
2.1.2.3 Varianten des Coachings	47
2.1.2.4 Coaching-Wurzeln und Coaching eklektisch	51
2.1.2.5 Abgrenzung des Coachings von verwandten Beratungsformaten	52
2.1.2.5.1 Abgrenzung des Coachings von Supervision	53
2.1.2.5.2 Abgrenzung des Coachings von Mentoring	54
2.1.2.5.3 Abgrenzung des Coachings von Organisationsberatung	56

2.1.2.5.4 Abgrenzung des Coachings von Psychotherapie	57
2.1.3 Coaching-Konzept und ausgewählte Rahmenparameter des allgemeinen Business Coachings	60
2.1.3.1 Menschenbilder und Grundhaltungen im Coaching	60
2.1.3.1.1 Das Menschenbild im Systemischen Ansatz	63
2.1.3.1.2 Das Menschenbild im Humanistischen Ansatz	65
2.1.3.1.3 Das Menschenbild des Behaviorismus	65
2.1.3.1.4 Das Menschenbild der Psychoanalyse	67
2.1.3.1.5 Das Menschenbild in der Coaching-Praxis	68
2.1.3.2 Anlässe und Zielperspektiven	68
2.1.3.2.1 Organisatorische Veränderungsprozesse	71
2.1.3.2.2 Berufliche oder persönliche Probleme	74
2.1.3.2.3 Persönlichkeits- und Potenzialentwicklung	77
2.1.3.3 Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Coachee	78
2.1.3.4 Methoden und Interventionstechniken	82
2.1.3.5 Dauer, Frequenz und Ort des Coachings	86
2.1.4 Erstes Zwischenfazit: Business Coaching als wissenschaftlich anerkannte und wirksame Interventionsmethode für berufliche Beratungsanlässe?	90
2.2 Das Beratungsformat des psychodynamischen Business Coachings	93
2.2.1 Überblick über psychodynamische Beratungsansätze	93
2.2.1.1 Begriff und Ursprünge psychodynamischer Konzepte zum Verstehen menschlichen Erlebens und Verhaltens	93

2.2.1.2 Psychodynamisch orientierte berufsbezogene Beratung	97
2.2.1.3 Abgrenzung psychodynamischer Beratung von psychoanalytischer Psychotherapie	100
2.2.2 Begriffsbestimmung und Definitionen psychodynamisch orientierten Business Coachings	101
2.2.3 Coaching-Konzept und ausgewählte Rahmenparameter des psychodynamischen Business Coachings	106
2.2.3.1 Menschenbilder und Grundhaltungen im Coaching	107
2.2.3.2 Anlässe und Zielperspektiven	109
2.2.3.2.1 Organisatorische Veränderungsprozesse	110
2.2.3.2.2 Berufliche oder persönliche Probleme	112
2.2.3.2.3 Affektcoaching als Beispiel für Persönlichkeitsentwicklung	114
2.2.3.3 Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Coachee	117
2.2.3.4 Methoden und Interventionstechniken	120
2.2.3.5 Dauer, Frequenz und Ort des Coachings	126
2.2.4 Zusammenfassender Überblick über psychodynamisches Business Coaching im Vergleich zum allgemeinen Business Coaching	129
3 Herausforderungen postmoderner Lebens- und Arbeitswelten und psychodynamisches Business Coaching als möglicher Unterstützungsansatz für beruflich motivierte Beratungsanlässe in der Postmoderne	137
3.1 Zum Begriff der Postmoderne und des postmodernen Wandels	137
3.2 Ausgewählte Kontextfaktoren postmoderner Lebens- und Arbeitswelten	141
3.2.1 Globalisierung	143
3.2.1.1 Begriff und Ursachen der Globalisierung	143

3.2.1.2 Globalisierung und Internationalisierung	145
3.2.1.3 Globalisierung als gefühlte Bedrohung	148
3.2.2 Digitalisierung	151
3.2.2.1 Begriff der Digitalisierung	151
3.2.2.2 Die erste, zweite, dritte und vierte industrielle Revolution	152
3.2.2.3 Digitale Transformation und Industrie 4.0	154
3.2.2.4 Digitale Transformation, Arbeiten 4.0 und der „Nexus of Four Forces“	156
3.2.2.5 Die nächste große Transformationswelle: Künstliche Intelligenz	160
3.2.2.6 Digitale Transformation und gesellschaftliche Entwicklungsprozesse	165
3.2.3 Strukturwandel der Arbeitswelt	177
3.2.3.1 Neue Qualität der Arbeit in einer Arbeit 4.0-Welt	178
3.2.3.2 Beschäftigungseffekte der Digitalisierung und neue Kollaborationsformen zwischen Mensch und Maschine	189
3.2.3.3 Kompetenzentwicklung und Laufbahnplanung im Zuge digitaler Transformationsprozesse	193
3.2.3.4 Arbeiten 4.0 im Kontext der COVID-19 Pandemie	196
3.2.4 Phänomene der VUCA-Welt	201
3.2.4.1 Volatility (Volatilität)	203
3.2.4.2 Uncertainty (Unsicherheit)	207
3.2.4.3 Complexity (Komplexität)	211
3.2.4.4 Ambiguity (Ambiguität)	215
3.2.4.5 Neue Anforderungen an Führung in einer VUCA-Welt	220
3.3 Zeitdiagnostische Analysen der Postmoderne und Anschlussstellen auf der Ebene des Subjektes	229
3.3.1 Soziokulturelle Zeitdiagnosen der Postmoderne	230
3.3.2 Die psychoanalytische Perspektive des Subjekts	233
3.3.3 Ausgewählte zeitdiagnostische Phänomene der Postmoderne im Fokus	235
3.3.3.1 Die Beschleunigungsgesellschaft	235
3.3.3.2 Die Unsicherheitsgesellschaft	242

3.3.3.3 Die überforderte Gesellschaft	250
3.3.4 Zum Zusammenhang zwischen gesellschaftsdiagnostischen Phänomenen postmoderner Lebens- und Arbeitswelten und Auswirkungen auf der Ebene des Subjekts	258
3.4 Psychoanalytische und psychodynamische Erklärungs- und Lösungsversuche für mögliche Wirkweisen der Rahmenbedingungen postmoderner Arbeitswelten auf der Ebene des Subjektes	263
3.4.1 Die Psychoanalyse als Erkenntnishaltung	263
3.4.2 Psychoanalytische und psychodynamische Denkfiguren und Unterstützungspotenziale für die Herausforderungen postmoderner Arbeitswelten auf der Ebene des Subjekts	265
3.4.3 Besondere psychoanalytische Unterstützungs- potenziale für die Herausforderungen postmoderner Arbeitswelten auf der Ebene der Führungskräfte	271
3.5 Zweites Zwischenfazit: Postmoderne als Problem, psychodynamisches Coaching als besonders effektives Lösungsangebot für problembehaftete Auswirkungen postmoderner Lebens- und Arbeitswelten auf der Ebene des Subjekts?	277
4 Psychodynamisches Coaching für Führungskräfte: Eine qualitative Interviewstudie	281
4.1 Konzeption einer qualitativen praxisbezogenen Interviewstudie	282
4.1.1 Das problemzentrierte Interview	282
4.1.2 Problemanalyse	284
4.2 Leitfadenkonstruktion und Bestandteile des problemzentrierten Interviews	285
4.3 Durchführung der problemzentrierten Interviews	288
4.3.1 Auswahl und Rekrutierung der Interviewpartner	288
4.3.2 Vorbereitung und Durchführung der Interviews	290
4.3.3 Angewandte Gütekriterien	291
4.3.4 Auswertungsmethodik	295
4.3.4.1 Analyse der Entstehungssituation	295

4.3.4.2	Aufnahme, Transkription	296
4.3.4.3	Kategoriensystem	298
4.3.4.4	Analyseschritte der qualitativen Inhaltsanalyse	298
4.3.4.5	Richtung der qualitativen Inhaltsanalyse und psychoanalytische Textinterpretation	305
4.3.4.6	Softwareunterstützte Kodierung und Analyse des Datenmaterials	308
4.4	Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse der Interviewstudie	311
4.4.1	Zusammensetzung der Interviewteilnehmer	312
4.4.2	Präsentation der wichtigsten Ergebnisse	317
4.4.2.1	Wie werden die weitreichenden Veränderungsprozesse postmoderner Arbeitswelten auf individueller Ebene bei Führungskräften wahrgenommen?	318
4.4.2.1.1	Zentrale Phänomene eines Strukturwandels der Arbeit	335
4.4.2.1.2	Veränderte Anforderungen an Führung	338
4.4.2.1.3	Effekte der Digitalisierung	341
4.4.2.1.4	Gestiegene Beschleunigung	342
4.4.2.1.5	VUCA-Parameter	344
4.4.2.1.6	Gestiegene Chancen und Gestaltungsspielräume	345
4.4.2.1.7	Effekte der Globalisierung und Internationalisierung	347
4.4.2.1.8	Gesellschaftliche Veränderungen	347
4.4.2.1.9	Differenzierung nach Gruppen von Menschen	348
4.4.2.1.10	Veränderungen im Bereich des Normalen	349
4.4.2.2	Welche Relevanz wird den Beratungsformaten „Business Coaching“ und „Psychodynamisches Business Coaching“ beigemessen?	353
4.4.2.2.1	Zur Relevanzfrage des Business Coachings im Allgemeinen	355

4.4.2.2.2 Zur Relevanzfrage der Angebotsform des psychodynamischen Coachings	369
4.4.2.3 Welche Handlungsempfehlungen gibt es aus der Praxis für eine bedarfsgerechte Gestaltung der Angebotsform „Psychodynamisches Coaching“?	390
4.4.3 Diskussion der Ergebnisse der Interviewstudie	400
5 Relevanz psychodynamischen Coachings für postmoderne Arbeitswelten der Zukunft	415
5.1 Zusammenfassung der Erkenntnisse dieser Arbeit	415
5.2 Limitationen	424
5.3 Ausblick	428
Literaturverzeichnis	433
Anhang	467