
Inhaltsverzeichnis

Teil I Einleitung und Grundlagen

1 Transformation der Arbeitswelt – Psychologisches Coaching zur Unterstützung der Selbstführung	3
1.1 Transformation der Arbeitswelt – Herausforderung für die Selbstführung!	3
1.2 Coaching zur Unterstützung von Selbstführung	5
1.3 Psychologisches Coaching – Begegnung von Komplexität und Unsicherheit auf mehreren Ebenen	7
1.3.1 Schulendenken im Coaching überwinden mit psychologischer Theorie und Forschung	7
1.3.2 Betrachtung von Coaching auf drei theoretisch fundierten Ebenen und deren Verbindung	9
Literatur.....	11
2 Geschichte, Definitionen und Forschung zum Coaching.....	13
2.1 Geschichte des Coachings	13
2.1.1 Coaching: Ursprung und Herkunft.	14
2.1.2 Die Entwicklungsphasen des Coachings	15
2.1.3 Umgang mit Belastungen und Bedrohungen als Herausforderung.....	19
2.1.4 Aufbau von Future Skills als aktuelle Entwicklungsaufgabe	21
2.2 Coachingdefinitionen	25
2.3 Coachingforschung: Faktoren eines erfolgreichen Coachings.	27
2.3.1 Metaanalysen in der Coachingforschung.....	28
2.3.2 Evaluation in der Coachingforschung	32
2.3.3 Input-Prozess-Output-Modelle.	34
2.3.4 Zentrale Outputfaktoren: Ziele und Zielerreichung im Coaching	43
2.3.5 Fazit zur Coachingforschung	45
Literatur.....	47

Teil II Theoretische Fundierung – Drei Ebenen des Coachings: Prozess, Funktion und Beziehung

3 Die drei Ebenen im Coaching	57
3.1 Die Prozessebene im Coaching: Das Rubikon-Modell	58
3.1.1 Prädezisionale Phase: Abwägen – Selbstkongruente Ziele auswählen und festlegen	59
3.1.2 Präaktionale Phase: Planen – Handlungsschritte zur Zielverfolgung planen	64
3.1.3 Aktionale Phase: Handeln – Pläne zur Zielverfolgung umsetzen	65
3.1.4 Postaktionale Phase: Evaluieren – Zielverfolgung und Zielerreichung bewerten	67
3.1.5 Zusammenfassende praktische Implikationen	68
3.1.6 Grenzen des Rubikon-Modells im Coaching	69
3.2 Die Funktionsebene im Coaching: Die PSI-Theorie	74
3.2.1 Erstreaktion und Zweitreaktion	74
3.2.2 Die sieben Funktionsebenen der PSI-Theorie	77
3.2.3 Vier Expertisen mit zwei antagonistischen Paaren	83
3.2.4 Selbststeuerungskompetenzen	91
3.2.5 Handlungs- vs. Lageorientierung	99
3.3 Die Beziehungsebene im Coaching: Theorien und Modelle zur Haltung und zum Verhalten von Coaches	102
3.3.1 Motivationale Orientierung und Passung mit Klient:innen – die Theorie des regulatorischen Fokus	105
3.3.2 Vertrauen und Gerechtigkeit – Theorien zur Vertrauenswürdigkeit und organisationalen Gerechtigkeit	113
3.3.3 Das integrative Modell des Coachverhaltens: Beziehungsebene	120
3.3.4 Das integrative Modell des Coachverhaltens: Auswirkungen auf die Zielerreichung	127
Literatur	132
4 Coaching als Prozess der sozialen Interaktion	141
4.1 Coaching als gemeinsame geführte Entdeckung zum Verständnis des Selbst in komplexen Situationen	141
4.1.1 Bedürfnisfrustration als Herausforderungen für Coaching	142
4.1.2 Coaching als Prozess der Co-Kreation	143
4.1.3 Bedeutung positiver Verstärkung von Coachinginteraktionen	143
4.2 Kernelemente komplexer (sozialer) Interaktionssituationen	144
4.2.1 Verhalten als Funktion von Person und Situation	144
4.2.2 Verhalten in sozialen Interaktionen als Funktion von Person A, Person B und der transformierten Situation	146

4.3	Entfaltung der Dynamik in der Interaktion zwischen Coach und Coachee	149
4.3.1	Das Loop2Loop-Modell	150
4.3.2	Interaktionserleben von Klient:innen	156
4.3.3	Interaktionserleben von Coaches	157
4.3.4	Erleben von Unstimmigkeiten in Coachinginteraktionen	159
4.4	Fünf zentrale Ansatzpunkte für den Umgang mit Bedrohungen und Belastungen im Coaching	160
4.4.1	Ansatz 1: Unterstützung der Selbstführung bei Bedrohungen und Belastungen – im LOOP bleiben	161
4.4.2	Ansatz 2: Affekte und Emotionen als Hinweise auf Bedürfnisse verstehen – das eigene Selbst besser verstehen	164
4.4.3	Ansatz 3: Coaching mit differenziertem Blick auf den situativen Kontext – den eigenen Fokus und Selbstausdruck erweitern	166
4.4.4	Ansatz 4: Coaching zur Reflexion der sozialen Interaktion mit anderen – Kooperationsbeziehungen neu denken lernen	170
4.4.5	Ansatz 5: Innere Stabilität in einer dynamischen Welt finden – Identität und Vertrauen in die Haltung von anderen	172
	Literatur	175

Teil III Praktische Umsetzung im Konzeptcoaching zur Selbstführung

5	Praxishandbuch für Coaches mit vollständigen Unterlagen	181
5.1	Die Gestaltung der Coachinginteraktion auf den drei Ebenen in der Praxis	182
5.1.1	Die Prozessebene	183
5.1.2	Die Funktionsebene	184
5.1.3	Die Beziehungsebene	186
5.2	Einleitung und Coachingkonzept-Vorstellung: Das Selbstführungscoaching	190
5.2.1	Die zentrale theoretische Basis des psychologischen Coachings – die Funktionsebene	190
5.2.2	Erstreaktion: Prägungen des bisherigen Denkens, Fühlens und Verhaltens als Start in den Coachingprozess	191
5.2.3	Zweitreaktion: Der gezielte Aufbau von Selbststeuerungskompetenzen als übergeordnetes Arbeitsziel im Coaching	193
5.3	Das psychologische Selbstführungscoaching-Konzept	194
5.3.1	Wie läuft das Selbstführungscoaching ab?	195
5.3.2	Wie ist das Handbuch aufgebaut?	197

5.4	Unterlagen für die Prozessgestaltung als Coach	200
5.4.1	Der Coachingprozess im Überblick	201
5.4.2	Gesamtübersicht und Zielfragen für das Coaching – Was ist das Ziel pro Sitzung?	201
5.4.3	Unterlagen zur Qualitätssicherung im Coachingprozess	203
5.5	Das Coaching – Materialien und Informationen zum Erstkontakt und den fünf Sitzungen	207
5.5.1	Erstkontakt: Ausgangspunkt und Aktivierung der Unstimmigkeits- und kritischen Wahrnehmungsexpertise, Erfahrungsexpertise und des Selbst	207
5.5.2	Sitzung 1: Ausgangspunkt und Aktivierung der Planungsexpertise – Ziele, Pläne und Absichten im Coaching	215
5.5.3	Sitzung 2: Ausgangspunkt und Aktivierung der Handlungsexpertise	227
5.5.4	Sitzung 3: Ausgangspunkt und Aktivierung der Erfahrungsexpertise und des Selbst	234
5.5.5	Sitzung 4: Ausgangspunkt und Aktivierung der kritischen Wahrnehmungsexpertise	242
5.5.6	Sitzung 5: Ausgangspunkt Planungsexpertise – Pläne und Absichten nach Abschluss des Coachings	249
5.5.7	Zusammenfassung	265
6	Praxis-Handbuch Arbeitsunterlagen für den Coachingprozess	269