

---

# Inhaltsverzeichnis

## Teil I Einleitung und Grundlagen

<b>1 Transformation der Arbeitswelt – Psychologisches Coaching zur Unterstützung der Selbstführung</b>	<b>3</b>
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
<b>2 Geschichte, Definitionen und Forschung zum Coaching.</b>	<b>13</b>
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

XIII

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

<b>3 Die drei Ebenen im Coaching</b>	<b>57</b>
3.1 Die Prozessebene im Coaching: Das Rubikon-Modell	58
3.1.1 Prädezyisionale 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
<b>4 Coaching als Prozess der sozialen Interaktion</b>	<b>141</b>
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**

<b>5</b>	<b>Praxishandbuch für Coaches mit vollständigen Unterlagen. ....</b>	<b>181</b>
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	<b>Praxis-Handbuch Arbeitsunterlagen für den Coachingprozess . . . . .</b>	<b>269</b>