

1	Führungskräfte und die Bedeutung ihrer Denk- und Handlungsmuster	1
1.1	Erweiterte Problemstellung und Forschungsfragen	4
1.2	Coaching als eine Maßnahme der Personalentwicklung – eine betriebspädagogische, sozial-konstruktivistische und existenzanalytische Perspektive	7
1.3	Aufbau und Struktur der Arbeit	11
2	Coaching zur Veränderung von Denk- und Handlungsmustern bei Führungskräften	13
2.1	Charakterisierung des zeitgenössischen Führungshandelns in Unternehmen	13
2.1.1	Heutige Situation von Führungskräften und besondere Herausforderungen	15
2.1.2	Selbstführung als eine zentrale Kompetenz des heutigen Führungshandelns	17
2.2	Denk- und Handlungsmuster als Grundlage des Führungskräfte-Coachings	19
2.2.1	Allgemeines Verständnis von Denk- und Handlungsmustern und deren Relevanz bei Führungskräften	20
2.2.2	Persönlichkeitsstile von Führungskräften und ihre Bedeutung für ein Coaching	21
2.2.3	Auswirkungen von Denk- und Handlungsmustern bei Führungsverhalten	26

2.3	Coaching und dessen Relevanz für Führungskräfte	29
2.3.1	Grundlegende Beratungsformate in Abgrenzung zum Führungskräfte-Coaching	31
2.3.2	Coaching als Methode und Mittel für Führungskräfteentwicklung	33
2.3.3	Coaching-Anlässe und Coaching-Ziele bei Führungskräften	37
2.3.4	Fähigkeiten des Coaches zur Durchführung eines Führungskräfte-Coachings	40
2.4	Coaching als Werkzeug zur Veränderung von Denk- und Handlungsmustern	41
2.4.1	Ausgewählte Coaching-Ansätze und ihre Vorgehensweisen zur Veränderung von Denk- und Handlungsmustern	44
2.4.1.1	Coaching-Ansätze zur gezielten Veränderung von Denk- und Handlungsmustern	45
2.4.1.2	Coaching-Ansätze ohne direkten Schwerpunkt in Denk- und Handlungsmustern	54
2.4.2	Unterschiede und Ähnlichkeiten von Coaching-Ansätzen zur Veränderung von Denk- und Handlungsmustern	62
2.4.3	Natur-Coaching als erlebnisorientierter und interruptiver Coaching-Ansatz	68
3	Natureffekte als Grundlage eines Natur-Coachings	71
3.1	Wirkfaktoren von Naturerleben	71
3.1.1	Natur und Mensch	72
3.1.1.1	Natur als natürlicher Wert für den Menschen	73
3.1.1.2	Biophilie-Theorie nach Wilson und Biophilia Values nach Kellert	73
3.1.2	Natur und Wohlbefinden	76
3.1.2.1	Natur zur Regulation von Stress	76
3.1.2.2	Natur als Regulation von Ängsten, affektiven Störungen und Suchtverhalten	81
3.1.2.3	Natur zur Steigerung des Selbstwirksamkeitserleben	83

3.1.3	Natur und Reflexion	84
3.1.4	Natur und Kreativität	87
3.1.5	Natur und Spiritualität	87
3.2	Typische Maßnahmen der Personalentwicklung im Natursetting	90
3.2.1	Erlebnispädagogik und Outdoor-Training	90
3.2.2	Coaching im Natursetting	92
3.2.3	Naturgestützte therapeutische Interventionen	95
3.2.4	Diskussion der bestehenden Maßnahmen im Natursetting	98
3.3	Unterschiedliche Ausgangslagen für ein Coaching im Natursetting	99
4	Forschungsdesign und methodisches Vorgehen	101
4.1	Methodologie der Datenerhebung und -auswertung	103
4.2	Methodisches Vorgehen	104
5	Datenerhebung 1: Führungskräfte und Natur	113
5.1	Detailliertes methodisches Vorgehen in der Datenerhebung 1 ...	113
5.1.1	Sampling, Entwicklung und Durchführung der Interviews	114
5.1.2	Auswertungsverfahren für die Datenerhebung 1	118
5.2	Ergebnisse der Datenerhebung 1: Naturerleben von Führungskräften ohne Coaching	120
5.2.1	„Aufsuchen der Natur“ bei Belastungen von Führungskräften als prinzipielles zentrales Phänomen	120
5.2.1.1	Zentrales Phänomen: Aufsuchen der Natur als Erholung	122
5.2.1.2	Zentrales Phänomen: Aufsuchen der Natur als Selbstreflexion	128
5.2.1.3	Zentrales Phänomen: Aufsuchen der Natur als Einstellungsänderung	134
5.2.2	Typisierung und Theoriebildung	140
5.2.3	Zusammenfassung und Fazit der Datenerhebung 1	146
5.2.4	Einschränkungen der Befunde und weitere Perspektiven	146

6	Datenerhebung 2: Führungskräfte-Coaching im Natursetting	149
6.1	Detailliertes methodisches Vorgehen in der Datenerhebung 2	150
6.1.1	Durchführung der Interviews und der Beobachtungen in der Datenerhebung 2	150
6.1.2	Auswertungsverfahren für die Datenerhebung 2	152
6.2	Ergebnisse der Datenerhebung 2: Teilnehmer:innen als Erlebende der Pilotreise	154
6.2.1	Teilnehmer 1 als Erlebender der Pilotreise	154
6.2.1.1	Coaching-relevantes Profil von Teilnehmer 1	155
6.2.1.2	Gemachte Erfahrungen und Reflexionsprozesse von Teilnehmer 1 und „Einlassen“/„Loslassen“ als Schlüsselerlebnis	157
6.2.2	Teilnehmerin 2 als Erlebende der Pilotreise	162
6.2.2.1	Coaching-relevantes Profil Teilnehmerin 2	162
6.2.2.2	Gemachte Erfahrungen und Reflexionsprozesse von Teilnehmerin 2 und „Selbstwirksamkeit“/„Vertrauen“ als Schlüsselerlebnis	163
6.2.3	Teilnehmerin 3 als Erlebende der Pilotreise	167
6.2.3.1	Coaching-relevantes Profil der Teilnehmerin 3	167
6.2.3.2	Gemachte Erfahrungen und Reflexionsprozesse von Teilnehmerin 3 und „Sicherheit“ als Schlüsselerlebnis	168
6.2.4	Teilnehmer 4 als Erlebender der Pilotreise	175
6.2.4.1	Coaching-relevantes Profil Teilnehmer 4	175
6.2.4.2	Gemachte Erfahrungen und Reflexionsprozesse von Teilnehmer 4 und „Entscheidung“ als Schlüsselerlebnis	176
6.2.5	Typisierung und Theoriebildung	180
6.2.5.1	Schlussfolgerungen für Teilnehmer 1: der kontrollierte Typus	182
6.2.5.2	Schlussfolgerungen für Teilnehmerin 2: der abenteuerlich-vorsichtige Typus	185
6.2.5.3	Schlussfolgerungen für Teilnehmerin 3: der vorsichtige Typus	187
6.2.5.4	Schlussfolgerungen für Teilnehmer 4: der explorative Typus	189

6.3	Ergebnisse der Datenerhebung 2: Empfehlungen der Teilnehmer:innen für ein Coaching von Führungskräften im Wüstensetting Afrika	191
6.3.1	Berufliche Situation, Setting sowie mögliche Reflexionsthemen von Führungskräften beim Coaching	191
6.3.2	Natureffekte bei Führungskräften im Wüstensetting Afrika	195
6.3.3	(Coaching-)Methodenwahl und Umsetzung der Methoden für Führungskräfte beim Coaching im Wüstensetting Afrika	198
6.3.4	Transfer der gemachten Erfahrungen und des Reflexionsgewinnes in den beruflichen Führungskräfte-Alltag	203
6.4	Methodische Grenzen der angewandten Vorgehensweise	204
7	Zusammenführung und Diskussion der Ergebnisse	207
7.1	Diskussion der Ergebnisse zum Naturerleben von Führungskräften ohne integriertes Coaching (Datenerhebung 1)	208
7.1.1	Naturpräferenzen bei Führungskräften als Gestaltungshinweise für ein Führungskräfte-Coaching im Natursetting	209
7.1.2	Nutzung der Natur als Reflexionsimpuls für ein Führungskräfte-Coaching	211
7.1.3	Möglichkeiten und Grenzen von (reinem) Naturerleben zur Veränderung von Denk- und Handlungsmustern	214
7.2	Diskussion der Ergebnisse zu Coaching im Natursetting bei Führungskräften (Datenerhebung 2)	215
7.2.1	Bedeutung des Persönlichkeitsstils für die Gestaltung eines Führungskräfte-Coachings im Natursetting zur Veränderung der Denk- und Handlungsmuster	216
7.2.1.1	Empfehlungen für den Typus der „kontrollierten Führungskraft“	217
7.2.1.2	Empfehlungen für den Typus der „abenteuerlich-vorsichtigen Führungskraft“	219

7.2.1.3	Empfehlungen für den Typus der „vorsichtigen Führungskraft“	220
7.2.1.4	Empfehlungen für den Typus der „explorativen“ Führungskraft	221
7.2.2	Möglicher Einsatz von spezifischen Coaching-Ansätzen im Natursetting am Beispiel des kontrollierten Führungskräfte-Typus	222
7.2.3	Weitere zu beachtende Rahmenbedingungen	225
7.3	Erforderliche Kompetenzen des Coaches für ein erfolgreiches Führungskräfte-Coaching im Natursetting zur Veränderung von Denk- und Handlungsmustern	229
8	Entwicklung des Natur-Coaching-Interaktionsmodells für Führungskräfte	231
8.1	Natur-Coaching-Interaktionsmodell für Führungskräfte (ohne Coaching)	232
8.2	Natur-Coaching-Interaktionsmodell für Führungskräfte (mit Coaching)	238
8.3	Anwendung des Natur-Coaching-Interaktionsmodells anhand zweier unterschiedlicher Führungskräftetypen	240
9	Zusammenfassung und Ausblick	245
9.1	Praxisrelevante Implikationen	247
9.2	Grenzen der wissenschaftlichen Untersuchung	248
9.3	Hinweise für weitere Untersuchungen	249
	Literaturverzeichnis	251