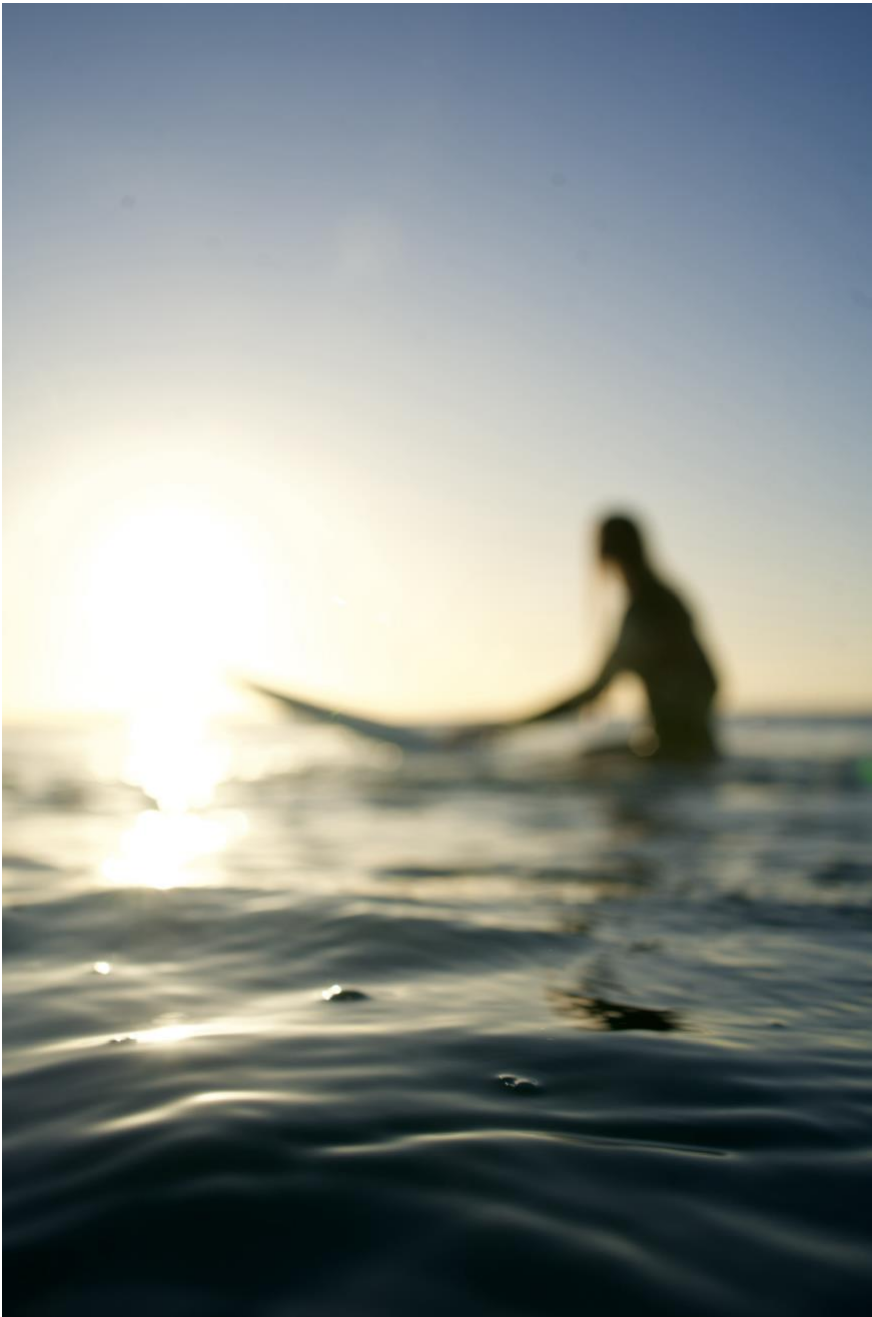


Positive Psychologie und Coaching

Abschlussarbeit im Rahmen der Coaching-Ausbildung

Name: Tia Mueller Langerbein

Abgabedatum: 29. April 2025



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Zusammenfassung des Themas
3. Grundlagen und zentrale Konzepte der Positiven Psychologie
 - 3.1 Definition und Abgrenzung zur klassischen Psychologie
 - 3.2 Zentrale Modelle: PERMA, Charakterstärken, Flow, Resilienz
4. Wesentliche Prozesse der Positiven Psychologie
 - 4.1 Wohlbefinden
 - 4.2 Stärken und Ressourcen
 - 4.3 Positive Emotionen
 - 4.4 Achtsamkeit und Flow
 - 4.5 Resilienz
5. Positive Psychologie im Coaching
 - 5.1 Coaching-Ansätze in der Positiven Psychologie
 - 5.2 Die Rolle des Coaches
 - 5.3 Praktische Anwendungen im Coaching
6. Positive Psychologie im Bezug auf Daniela Blickhan
7. Vergleich mit anderen Coaching-Methoden
 - 7.1 Systemisches Coaching
 - 7.2 Kognitives Coaching
 - 7.3 Lösungsfokussiertes Coaching
 - 7.4 Integrative Coaching-Ansätze
8. Kritische Reflexion und Grenzen der Positiven Psychologie im Coaching
9. Stellungnahme zur Positiven Psychologie im Coaching
10. Fazit
11. Selbstreflexion und Erfahrung
12. Literaturverzeichnis

1. Einleitung

In einer zunehmend komplexen und von Unsicherheiten geprägten Welt gewinnen psychologische Ansätze an Bedeutung, die nicht nur auf die Behandlung von Defiziten fokussieren, sondern das individuelle Potenzial und Wohlbefinden des Menschen in den Mittelpunkt stellen. Die Positive Psychologie, initiiert durch Martin E. P. Seligman in den späten 1990er-Jahren, repräsentiert eine solche paradigmatische Verschiebung innerhalb der Psychologie. Sie untersucht systematisch die Bedingungen und Prozesse, die das „gute Leben“ fördern, und stellt Fragen wie: Was lässt Menschen aufblühen? Welche Faktoren tragen zu einem erfüllten und sinnhaften Leben bei?

Coaching als praxisorientierte Begleitung von Veränderungsprozessen bietet ein ideales Anwendungsfeld für die Prinzipien der Positiven Psychologie. Durch die Integration positiver Interventionen können Coaches Klient*innen dabei unterstützen, ihre Stärken zu erkennen, Resilienz aufzubauen und ein höheres Maß an Lebenszufriedenheit zu erreichen. Studien zeigen, dass solche Interventionen das subjektive Wohlbefinden signifikant steigern und depressive Symptome reduzieren können.

Im deutschsprachigen Raum hat Daniela Blickhan maßgeblich zur Verbreitung und Anwendung der Positiven Psychologie im Coaching beigetragen. In ihrem Werk Positive Psychologie – Ein Handbuch für die Praxis verbindet sie wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse mit konkreten Handlungsempfehlungen für die Coaching-Praxis. Ihre Perspektive zeichnet sich durch eine konsequente Ressourcenorientierung und die Betonung der persönlichen Entwicklung der Klient*innen aus.

Ziel dieser Arbeit ist es, die theoretischen Grundlagen der Positiven Psychologie darzustellen, zentrale Modelle wie das PERMA-Modell, das Konzept der Charakterstärken, Flow und Resilienz zu erläutern und deren praktische Anwendung im Coaching-Kontext zu beleuchten. Dabei wird insbesondere auf die Ansätze von Daniela Blickhan eingegangen. Ein kritischer Vergleich mit anderen Coaching-Methoden sowie eine Reflexion über die Grenzen und Herausforderungen der Positiven Psychologie im Coaching runden die Arbeit ab.

2. Zusammenfassung des Themas

Die zentrale Fragestellung der Positiven \ lautet: Wie können Menschen ihr psychisches Wohlbefinden steigern und ein sinnerfülltes Leben führen? Dabei spielen persönliche Stärken, das Erleben positiver Emotionen sowie die Fähigkeit zur Resilienz eine zentrale Rolle.

Im Coaching-Kontext bietet dieser Ansatz eine wertvolle Ergänzung zur klassischen problemorientierten Perspektive. Wie Blickhan (2011) betont, ermöglicht die Anwendung

positiver psychologischer Konzepte im Coaching eine nachhaltige Stärkung individueller Handlungskompetenz. Durch gezielte Interventionen kann nicht nur die Problembewältigung, sondern auch die Selbstwirksamkeit und Lebenszufriedenheit der Klient*innen verbessert werden.

3. Grundlagen und zentrale Konzepte der Positiven Psychologie

3.1 Definition und Abgrenzung zur klassischen Psychologie

Die Positive Psychologie versteht sich nicht als Gegensatz zur klassischen Psychologie, sondern als deren Ergänzung. Während klassische psychologische Ansätze häufig auf das Reparieren von Defiziten fokussiert sind, betont die Positive Psychologie die Förderung menschlicher Stärken. Daniela Blickhan (2018) beschreibt dies als „eine Hinwendung zu dem, was Menschen stark macht und sie gedeihen lässt“ (S. 15).

Diese Perspektive verändert auch das Menschenbild: Der Mensch wird nicht primär als defizitäres Wesen verstanden, sondern als ein Individuum mit inneren Ressourcen, das in der Lage ist, Sinn, Glück und Entwicklung selbstwirksam zu gestalten.

3.2 Zentrale Modelle: PERMA, Charakterstärken, Flow, Resilienz

PERMA-Modell (Seligman, 2011):

Das PERMA-Modell beschreibt fünf zentrale Säulen des Wohlbefindens:



Positive Emotionen: Freude, Dankbarkeit, Zufriedenheit



Engagement: Aufgehen in Tätigkeiten (Flow-Erleben)



Relationship\Positive Beziehungen: Bindung, soziale Unterstützung



Meaning (Sinn): Zugehörigkeit zu etwas Größerem



Accomplishment (Zielerreichung): das Erleben von Wirksamkeit

Charakterstärken (Peterson & Seligman, 2004):

In der Positiven Psychologie wurde ein wissenschaftlich fundiertes Inventar von 24 Charakterstärken entwickelt, die in sechs Tugendkategorien unterteilt sind (z. B. Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit). Die Anwendung individueller Signaturstärken gilt als zentral für subjektives Wohlbefinden.

Flow (Csikszentmihalyi):

Ein Zustand völliger Vertiefung und Konzentration in eine Tätigkeit – Flow tritt dann auf, wenn Fähigkeiten und Anforderungen in Balance stehen. Im Coaching kann Flow helfen, intrinsische Motivation zu stärken.

Resilienz:

Resilienz beschreibt die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und gestärkt daraus hervorzugehen. Die Positive Psychologie betont dabei besonders Schutzfaktoren wie Optimismus, Selbstwirksamkeit und soziale Unterstützung.

3. Wesentliche Prozesse der Positiven Psychologie

3.1 Wohlbefinden

Ein zentrales Modell zur Beschreibung des Wohlbefindens ist das PERMA-Modell von Martin Seligman (2011), das fünf Dimensionen umfasst: Positive Emotionen (P), Engagement (E), positive Beziehungen (R), Sinn (M) und Zielerreichung (A). Diese Dimensionen gelten als unabhängig voneinander und tragen jeweils zur Steigerung des subjektiven Wohlbefindens bei.

Im Coaching können alle fünf Bereiche gezielt adressiert werden, etwa durch Zielklärung (Accomplishment), Beziehungsarbeit (Relationships) oder Sinnfindung (Meaning).

3.2 Stärken und Ressourcen

Ein zentrales Instrument der Positiven Psychologie ist das VIA-Stärkeninventar, das 24 universelle Charakterstärken identifiziert (Peterson & Seligman, 2004). Im Coaching-Prozess lassen sich diese Stärken über Reflexion und Feedback aktivieren. Blickhan (2011) betont, dass die Orientierung an Stärken zu einer positiven Selbstwahrnehmung führt und Veränderungsprozesse begünstigt. Die Konzentration auf Ressourcen statt Defizite gilt heute als Schlüsselement erfolgreicher Coaching-Prozesse.

3.3 Positive Emotionen

Barbara Fredrickson (2001) hat in ihrer „Broaden-and-Build“-Theorie gezeigt, dass positive Emotionen kognitive, soziale und physische Ressourcen erweitern können. Im

Coaching können Interventionen zur Förderung von Dankbarkeit, Hoffnung oder Freude eingesetzt werden, um die Veränderungsbereitschaft zu erhöhen. Der Aufbau positiver emotionaler Erfahrungen kann dazu beitragen, hinderliche Denkmuster zu durchbrechen.

3.4 Achtsamkeit und Flow

Achtsamkeit (Mindfulness) bezeichnet die nicht-wertende Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment. Sie wird als Basiskompetenz für Selbststeuerung und Emotionsregulation verstanden (Kabat-Zinn, 1990). Flow hingegen beschreibt den Zustand völliger Vertiefung in eine Tätigkeit, der mit intrinsischer Motivation und hoher Leistungsfähigkeit einhergeht (Csikszentmihalyi, 1990).

Coaches können Klient*innen dabei unterstützen, achtsame Routinen zu etablieren oder Flow-Erlebnisse gezielt zu fördern – beispielsweise durch Zielpassung und Stärkenorientierung.

3.5 Resilienz

Resilienz beschreibt die Fähigkeit, mit Belastungen konstruktiv umzugehen und gestärkt aus Krisen hervorzugehen. In der Positiven Psychologie gilt sie als erlernbar. Coaching kann gezielt darauf abzielen, resilienzfördernde Denk- und Handlungsmuster zu etablieren, etwa durch Reframing-Techniken oder die Aktivierung sozialer Ressourcen (Blickhan, 2011).

4. Positive Psychologie im Coaching

4.1 Coaching-Ansätze in der Positiven Psychologie

Positive Psychologie und Coaching lassen sich auf verschiedene Weise kombinieren. Eine verbreitete Form ist das Strengths-based Coaching, bei dem Klient*innen lernen, ihre Stärken zu identifizieren und bewusst in verschiedenen Lebensbereichen einzusetzen. Studien zeigen, dass dies sowohl das Selbstvertrauen als auch die Zielerreichung unterstützt (Biswas-Diener, 2010).

4.2 Die Rolle des Coaches

Im positiven Coaching versteht sich der Coach als Ermöglicher von Entwicklung und Wohlbefinden. Durch gezielte Fragen, Validierung und positive Rückmeldung wird ein Raum geschaffen, in dem Wachstum möglich ist. Blickhan (2011) spricht in diesem Zusammenhang von einem „resonanten Raum“, der Veränderung begünstigt.

4.3 Praktische Anwendungen im Coaching

Typische Interventionen im Coaching nach positiver Psychologie sind:

- Stärkentagebuch
- 3-Gute-Dinge-Übung
- Zukunftsvisualisierung
- Achtsamkeitsübungen

Diese Übungen sind empirisch validiert und lassen sich gut in bestehende Coaching-Prozesse integrieren.

5. Positive Psychologie im Bezug auf Daniela Blickhan

Daniela Blickhan (2011) gilt im deutschsprachigen Raum als eine der wichtigsten Vertreterinnen der Positiven Psychologie und hat maßgeblich zur Verbreitung ihrer Konzepte im Coaching beigetragen. In ihrem Werk Positive Psychologie – Ein Handbuch für die Praxis verbindet sie wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse mit konkreten Handlungsempfehlungen für die Coaching-Praxis. Ihre Perspektive zeichnet sich durch eine konsequente Ressourcenorientierung und die Betonung der persönlichen Entwicklung der Klient*innen aus.

Blickhan versteht Coaching im Sinne der Positiven Psychologie als eine dialogische Beziehung, in der nicht nur Probleme gelöst, sondern vor allem Potenziale entdeckt und gefördert werden sollen. Dabei sieht sie die Haltung des Coaches als zentrales Element: Wertschätzung, Achtsamkeit und eine optimistische Grundhaltung bilden für sie die Grundlage eines förderlichen Coachingprozesses. Der Coach wird zum Begleiter auf dem Weg des „Aufblühens“ (Flourishing), wie es auch bei Seligman (2011) beschrieben wird.

Ein besonderer Beitrag Blickhans liegt in der Integration konkreter Interventionen in den Coachingprozess. So empfiehlt sie unter anderem die Arbeit mit dem „Inneren Team“ – eine Methode, die ursprünglich aus dem systemischen Coaching stammt, aber durch die Perspektive der Positiven Psychologie erweitert wird: Innere Anteile, die auf Stärken und Werte ausgerichtet sind, werden aktiviert, um Klarheit, Motivation und Handlungskraft zu fördern. Weitere zentrale Methoden, die Blickhan vorschlägt, sind Visualisierungen positiver Zukunftsbilder, Dankbarkeitsübungen sowie das systematische Erkennen und Einsetzen eigener Charakterstärken (z. B. mithilfe des VIA-Stärkenmodells).

Durch diesen integrativen Ansatz gelingt es Blickhan, die Theorie der Positiven Psychologie praxisnah und wirksam in den Coaching-Kontext zu übertragen. Ihre Konzepte bieten eine fundierte Grundlage für Coaches, die Coachingprozesse nicht nur lösungs-, sondern auch wachstumsorientiert gestalten möchten.

6. Vergleich mit anderen Coaching-Methoden

Coaching-Methode	Typische Technik\Modell	Hauptfokus	Ergänzung durch positive Psychologie	Beispielhafte Coaching-Fragen
Systemisches Coaching	Tetralemma-Arbeit, Systemische Aufstellungen	Verstehen von Beziehungen und Dynamiken im Umfeld	Einbindung von Stärkenperspektiven innerhalb von Systemen	- „Welche Ressource aus Ihrem System unterstützt Sie besonders?“- „Welche Ihrer Stärken hilft Ihnen, sich gut im System zu bewegen?“
Kognitives Coaching	ABC-Modell (Ellis), Kognitive Umstrukturierung	Identifikation und Veränderung dysfunktionaler Gedanken	Aufbau optimistischer, stärkeorientierter Denkgewohnheiten	- „Welche stärkende Überzeugung könnten Sie heute neu etablieren?“- „Wie könnten Ihre Stärken helfen, Ihre Gedanken positiver auszurichten?“
Loesungsfokussiertes Coaching	Skalierungsfragen, Wunderfrage	Finden von Ausnahmen und Lösungen ohne Problemfokussierung	Verstärkung positiver Emotionen und Stärken in der Zielvision	- „Was war auf der Skala Ihr bisher bester Moment – was hat ihn ermöglicht?“- „Welche Ihrer Charakterstärken könnten

				Ihnen helfen, den nächsten Schritt zu machen?“
Integrative Coaching Ansätze	GROW-Modell, ACT-basierte Methoden	Flexible Kombination je nach Bedarf des Klienten	Wissenschaftliche Fundierung durch PERMA, Stärken- und Resilienztraining	- „Wie erleben Sie sich, wenn alle fünf PERMA-Bereiche erfüllt sind?“- „Welche positive kleine Handlung könnte heute ein großer Schritt sein?“

7. Kritische Reflexion und Grenzen der Positiven Psychologie im Coaching

Trotz der zahlreichen positiven Effekte, die der Einsatz der Positiven Psychologie im Coaching bewirken kann, ist eine kritische Reflexion notwendig. Eine einseitige Betonung von Stärken und positiven Emotionen birgt das Risiko, problematische oder belastende Aspekte des Erlebens zu vernachlässigen.

Ein zentrales Spannungsfeld ergibt sich aus der sogenannten „Tyrannei des Positiven“ (Held, 2004): Wird ausschließlich auf positive Aspekte fokussiert, können berechtigte negative Gefühle wie Trauer, Wut oder Angst unzureichend berücksichtigt werden. Diese Emotionen sind jedoch funktional, da sie wichtige Hinweise auf Bedürfnisse, Grenzen oder notwendige Veränderungen geben.

Ein reifes Coaching sollte daher Raum für die gesamte Bandbreite menschlicher Emotionen bieten und negative Erfahrungen nicht vorschnell „wegcoachen“.

Ein weiteres Problem besteht in der Gefahr einer Überindividualisierung. Positive Psychologie betont individuelle Ressourcen, könnte aber gesellschaftliche, kulturelle oder strukturelle Einflussfaktoren auf das Erleben und Verhalten von Klient*innen

unterschätzen. Besonders im organisationalen Coaching muss beachtet werden, dass nicht alle Rahmenbedingungen durch persönliche Stärken kompensierbar sind.

Grenzen der Anwendbarkeit:

- In akuten psychischen Krisen (z. B. schwere Depressionen, Traumatisierungen) sind positive Interventionen allein nicht ausreichend. Hier braucht es therapeutische Expertise und spezifische Behandlungskonzepte.
- Klient*innen mit sehr negativem Selbstbild können Schwierigkeiten haben, positive Emotionen authentisch zu erleben. Für sie braucht es eine behutsame Annäherung an positive Themen.

Empfehlungen für den professionellen Umgang:

- Positive Psychologie sollte nicht normativ („Du musst glücklich sein“) verwendet werden, sondern als Einladung zu persönlicher Entfaltung verstanden werden.
- Coaches sollten sorgfältig prüfen, in welcher Situation und bei welchem Klienten positive Interventionen sinnvoll und wirksam sind.
- Eine integrative Haltung, die sowohl Ressourcen als auch Probleme, Stärken als auch Verletzungen ernst nimmt, erscheint am wirksamsten.

Beispielhafte Coaching-Fragen zur kritischen Balance:

- „Welche Ihrer positiven Erfahrungen können Ihnen heute helfen – und welche unangenehmen Erfahrungen verdienen auch Anerkennung?“
- „Welche Ihrer Herausforderungen möchte nicht sofort gelöst werden, sondern erst einmal gesehen werden?“
- „Wo sind Ihre persönlichen Stärken eine Hilfe – und wo sind vielleicht auch äußere Veränderungen notwendig?“

Zusammenfassung:

Die Positive Psychologie bietet wirkungsvolle Instrumente zur Förderung von Wohlbefinden und Wachstum im Coaching. Ihre Anwendung erfordert jedoch eine reflektierte, kontextsensible und klientenzentrierte Haltung, die sowohl positive als auch negative Aspekte des Erlebens wertschätzt.

8. Stellungnahme zur Positiven Psychologie im Coaching

Aus meiner Perspektive stellt die Positive Psychologie eine wertvolle Erweiterung für das Coaching dar. Sie bietet konkrete Werkzeuge, um nachhaltige Veränderungen zu ermöglichen, und unterstützt den Coaching-Prozess durch wissenschaftlich fundierte

Konzepte. Besonders die Orientierung an Stärken und positiven Emotionen fördert Selbstverantwortung und Zielklarheit bei den Klient*innen. Diese Perspektive ergänzt die Coaching-Landschaft um einen wesentlichen humanistischen Aspekt.

9. Fazit

Die Positive Psychologie bietet ein umfassendes Theorie- und Interventionsmodell zur Förderung von Wohlbefinden, Motivation und Resilienz. Ihre Anwendung im Coaching erweitert die klassische problemorientierte Perspektive um eine entwicklungsorientierte Sichtweise. Im Zusammenspiel mit anderen Coaching-Methoden kann sie dazu beitragen, langfristige und tiefgreifende Veränderungen zu ermöglichen. Für Coaches bietet sie eine reichhaltige Toolbox an fundierten Interventionen zur Förderung menschlicher Potenziale.

10. Selbstreflektion und Erfahrung

Ich habe das Buch Positive Psychologie und Coaching von Daniela Blickhan gelesen und war davon sehr begeistert. Vieles, was darin beschrieben wird, hat mich persönlich angesprochen. Ich bin ein Mensch, dem es oft schwerfällt, hilfreiche Gewohnheiten dauerhaft zu verändern, selbst wenn sie mein Leben deutlich erleichtern würden. Ebenso fällt es mir nicht immer leicht, kleine Fortschritte als Erfolg wahrzunehmen und anzuerkennen. In vielen der Beispiele aus dem Buch habe ich mich wiedererkannt.

Ein Tool, das ich ebenfalls ausprobiert habe, ist das 6-Minuten-Tagebuch beziehungsweise das Dankbarkeitstagebuch. Auch wenn mir dafür manchmal die Disziplin und das Durchhaltevermögen fehlen, habe ich es immer wieder begonnen und zeitweise über mehrere Monate hinweg konsequent geführt. Grundsätzlich hat sich dadurch meine Haltung und meine Wahrnehmung im Alltag verändert. In den Phasen, in denen ich das Tagebuch regelmäßig ausgefüllt habe, konnte ich diese Veränderung besonders intensiv spüren – aber auch darüber hinaus habe ich eine nachhaltige Wirkung festgestellt.

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es möglich ist, mit nur sechs Minuten am Tag eine spürbar große Wirkung zu erzielen. Diese Erkenntnis empfinde ich als sehr kraftvoll.

Ich bin überzeugt, dass der Ansatz der Positiven Psychologie auch mich in meiner Tätigkeit als Coach unterstützt: insbesondere dabei, wertschätzender zu arbeiten und stärker den Fokus auf Lösungen zu richten

11. Literaturverzeichnis

- Blickhan, D. (2011). Positive Psychologie: Ein Handbuch für die Praxis. Springer.
 - Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper Perennial.
 - Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
 - Held, B. S. (2004). The negative side of positive psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(1), 9–46.
 - Kabat-Zinn, J. (1990). Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness. Dell Publishing.
 - Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. Oxford University Press.
 - Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: Wie Menschen aufblühen. Kösel.
 - Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467–487.
 - Biswas-Diener, R. (2010). Practicing Positive Psychology Coaching: Assessment, Activities, and Strategies for Success. Wiley.
 - Christopher, J. C., & Hickinbottom, S. (2008). Positive psychology: Ethics and cultural sensitivity. *The Humanistic Psychologist*, 36(2), 211–225.
 - Lomas, T. (2016). Positive emotions within positive psychology: Toward a genuinely multidimensional perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 559–571.
 - Joseph, S., & Wood, A. M. (2010). The science of positive psychology. *Review of General Psychology*, 14(3), 211–222.
 - Schneider, S. L., & Ingram, R. E. (2013). Cognitive processes in positive psychology. In S. David, I. Boniwell & A. C. Ayers (Eds.), *The Oxford Handbook of Happiness* (pp. 117–135). Oxford University Press.
-