

ZWISCHEN KÖRPER, GEIST UND EMOTION: COACHING NEU GEDACHT

Rebecca Ferlemann
Abschlussarbeit 2025

Einleitung

In den vergangenen Jahren hat sich Coaching zunehmend als wirkungsvolles Werkzeug zur individuellen Entwicklung und Unterstützung in Veränderungssituationen etabliert (Becker, 2020). Dabei gewinnen Ansätze an Bedeutung, die Menschen ganzheitlich(er) betrachten. Durch neue Erkenntnisse aus der Forschung, wie beispielsweise das Prinzip des Embodiments, rücken neben der kognitiven, jetzt auch die emotionale und physische Ebene in den Fokus (Storch & Cantieni, 2009). Als Reaktion auf diese Entwicklungen, widmet sich die vorliegende Arbeit drei Coachingansätzen, die noch relativ jung sind, aber eine spannende Bandbreite von der Kognition über den Körper bis ins Unbewusste darstellen. Alle drei Ansätze bieten jeweils einen unterschiedlichen Zugang zur Betrachtung eines Anliegens und öffnen damit neue Handlungsoptionen und Herangehensweisen.

Auf den folgenden Seiten werden die drei Coachingansätze **integrales Coaching**, **Neurocoaching** und **hypnosystemisches Coaching** erklärt und miteinander verglichen. Jeder Ansatz wird auf folgenden Eigenschaften untersucht: zugrundeliegendes Menschenbild und Annahmen des Ansatzes, Zielsetzung, gängige Methoden und Modelle, Anwendungsfelder, Anwendung im Bereich Female Empowerment sowie Stärken und Schwächen des Ansatzes. Durch diese Analyse soll deutlich werden, in welchen Settings die jeweiligen Ansätze besonders wirksam sein können. Die Auswahl der drei Ansätze erfolgte explorativ und nicht auf Grundlage systematischer Kriterien.

Hinweis zur Sprachverwendung:

In dieser Arbeit wird experimentell durchgängig die weibliche Form verwendet, um sprachlich Sichtbarkeit zu schaffen. Sie steht stellvertretend für alle Geschlechter und schließt ausdrücklich alle Menschen gleichermaßen mit ein – unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität.

Integrales Coaching

Theoretischer Hintergrund & Modell

Das integrale Coaching beruht auf den Arbeiten von Ken Wilber, einem US-amerikanischen Philosophen, der 1977 das Buch „The spectrum of Consciousness“ herausbrachte. Der Autor entwickelte in diesem Buch ein Spektrum, entlang dessen er psychologische Schulen nach ihrem Komplexitätsgrad sortierte. Weiterhin interessiert am „roten Faden“ des Lebens, arbeitete Wilber in den nächsten 30 Jahren an weiteren Integrationen und ließ Einflüsse aus vielen Fachrichtungen, wie beispielsweise der kulturellen Anthropologie, Philosophie, Religionssoziologie, Physik, Gesundheits- und Umweltwissenschaften und philosophischen Ansätzen wie dem Postmodernismus in seine Arbeit einfließen. Immer wieder leitete der Autor allgemeingültige Muster ab und versuchte so, eine Methode zu entwickeln, Klientinnen hilft, mit der Komplexität unserer Welt und Gesellschaft umzugehen. Zentral im integralen Ansatz ist das AQAL-Modell, stehend für „All Quadrants, all Levels“ („alle Quadranten,

alle Ebenen“, übersetzt von der Autorin). Mithilfe dieses Modell werden alle Entwicklungsebenen, Zustände und Persönlichkeitstypen, die der Ansatz berücksichtigt, erfasst. Das Modell sieht vier Blickrichtungen in Bezug auf menschliches Erleben: Innen/Individuell (Ich – Gedanken, Gefühle, Selbstbild), Außen/Individuell (Es – Verhalten, Körper, messbare Daten), Innen/Kollektiv (Wir – Werte, Kultur, Beziehungen) und Außen/Kollektiv (Sie/Es-Systeme – Strukturen, Organisationen, gesellschaftliche Systeme) (Wilber, 2001).

Menschenbild & Grundannahmen

Eine der wichtigsten Grundannahmen im integralen Coaching ist, dass jeder Mensch mehrdimensional und komplex ist. Menschen sind nicht nur auf einer körperlichen oder mentalen Ebene zu betrachten, sondern auch auf der emotionalen, sozialen und spirituell / sinnbezogenen Ebene. Diese Ebenen beeinflussen sich gegenseitig. Arbeiten die Coachin und Klientin nur auf einer Ebene, bleibt die Veränderung kurzfristig und oberflächlich. Weiterhin geht Wilber davon aus, dass Menschen grundsätzlich entwicklungsfähig sind und im Laufe ihrer Leben verschiedene Entwicklungsstufen durchlaufen – Klientinnen werden während eines Coachings in ihrer individuellen Entwicklung begleitet.

Weitere Annahmen sind, dass Wahrheit immer perspektivabhängig ist, Menschen immer Teil größerer Systeme sind, sowie dass Bewusstsein ein zentraler Faktor in der Entwicklung ist – wer sich seiner Muster, Motive und Verstrickungen bewusster wird, kann anders handeln (Wilber, 2001).

Zielsetzung

Neben der Bewusstwerdung von der Entwicklungsphase und zugrundeliegender Muster, zielt das integrale Coaching vor allem auf eine ganzheitliche Entwicklung ab – Veränderung soll nicht nur auf Verhaltensebene, sondern durch Integration aller Dimensionen stattfinden. Diese Veränderung soll nachhaltig gestaltet, also eine tiefgreifende Transformation, sein. Integrales Coaching unterstützt Klientinnen darin, selbstreguliert und eigenverantwortlich ihre Entwicklung zu gestalten. Selbststeuerung ist damit ebenfalls ein Ziel des integralen Ansatzes (Esser, 2016).

Methoden & Techniken

Beistehend eine Übersicht der drei prävalentesten Methoden, die im integralen Ansatz genutzt werden.

Methode	Beschreibung	Ziel/ Nutzen
Vier-Quadranten-Arbeit	Betrachtung eines Anliegens aus vier Perspektiven: Ich (subjektiv), Es (objektiv), Wir (intersubjektiv), Sie/Es (interobjektiv)	Ganzheitliches Verständnis, neue Perspektive auf ein Thema

Typenarbeit mit dem Enneagramm	Beschreibung von neun Persönlichkeits-typen mit jeweils spezifischen Denk-, Fühl- und Verhaltensmustern	Identifizierung & Bewusstma-chung typischer Reaktionsmus-ter, innerer Antreiber, Wachs-tumsrichtungen
Systemaufstellung mit Ich-Bezug	Kombination der klassischen Systemauf-stellung mit inneren Aspekten (z.B. Werte, Anteile). Dabei werden Elemente im Raum aufgestellt (Personen, innere Haltung, Rollen), um Beziehungsmuster sichtbar zu machen.	Systemische Dynamiken und innere Konflikte sichtbar ma-chen, neue Perspektiven und Lösungsmöglichkeiten entwi-ckeln

(In Anlehnung an Wilber (2001) und Esser (2016), eigene Darstellung)

Anwendungsfelder

Integrales Coaching eignet sich besonders gut für komplexe und nicht rein sachlich oder zielorientierte Anliegen. Themen wie innere Blockaden, Identitätsfragen, Rollenkonflikte oder eine allgemeine Sinn-suche, können mit diesem Ansatz gut angegangen werden. Kommt eine Klientin mit einer Fragestel-lung wie „Wer bin ich – und wer will ich sein?“ oder „Was ist mein nächster Entwicklungsschritt?“ in ein Coaching, so bietet sich dieser ganzheitliche Ansatz an (vgl. Esser, 2016, S. 40–42).

Stärken & Schwächen des Ansatzes

Der Ansatz steht aufgrund seiner hohen Komplexität in der Kritik. Durch die vielen Elemente und Di-mensionen ist der Ansatz für viele Coachinnen und Klientinnen schwer zugänglich. „Das Modell wirkt oft wie ein theoretisches Gebäude, das mehr zum Denken als zum Handeln einlädt.“ (Schönpflug, 2023). Weiterhin in der Kritik steht der Universalitätsanspruch und die Frage, ob eine Theorie die ge-samte menschliche Erfahrung erfassen kann (Walach, 2006).

Entgegen den kritischen Stimmen steht unter anderem das Argument der Flexibilität und Me-thodenvielfalt. Da integrales Coaching kein starres Methodenprogramm, sondern ein offenes, integrati-ves Rahmenwerk ist, erlaubt es Coachinnen unterschiedlichen Methodiken (z.B. systemisch, achtsam-keitsbasiert, körperorientiert usw.) gezielt einzusetzen und auf die Klientin und ihre individuelle Situa-tion abzustimmen. Weiterhin betrachtet es, auch aufgrund der vorher angesprochen Komplexität, viele relevante Aspekte des Menschseins; Gefühle, Gedanken, Verhalten, Körperliches, Soziales und Struk-turelles. Durch das Miteinbeziehen dieser Aspekte kann eine vielschichtige Analyse stattfinden, die zu einer Vielfalt an Lösungsansätzen einlädt.

Neurocoaching

Das Neurocoaching fand seine Anfänge in den 1990er Jahren aus der Schnittmenge dreier Felder; der Psychologie, dem Coaching und den Neurowissenschaften. Mit dem Fortschritt in der Hirnforschung in

besagtem Jahrzehnt wurden nicht nur wichtige Erkenntnisse erlangt (beispielsweise die Neuroplastizität – unser Gehirn ist formbar, auch noch im Erwachsenenalter (Doidge, 2007)), sondern viele Phänomene konnten nun neurobiologisch erklärt werden. So entstand ein Coachingansatz, in dem wissenschaftliche Erkenntnisse mit gezielten Interventionen kombiniert wurden, um neuronale Prozesse zu verändern (Passarelli, Jack & Boyatzis, 2018). Zentral ist das PEA/NEA Modell, das steht für Positive Emotional Attractor (dt: Positiver Emotionaler Attraktor, *von der Autorin übersetzt*) und Negative Emotional Attractor (dt: Negativer Emotionaler Attraktor, *von der Autorin übersetzt*). Das Modell besagt, dass nachhaltige Veränderungsprozesse besonders dann gelingen, wenn positive emotionale Zustände überwiegen – wenn die Klientinnen sich in einem emotional sicheren Zustand befinden und mit Sinn, Vision und positiver Beziehung arbeiten können. In einem Zustand emotionaler Sicherheit, wie er durch positive innere Bilder entstehen kann, beruhigt sich das autonome Nervensystem, was Stress reduziert (Thayer & Lane, 2000) und Selbstregulation ermöglicht (Calkins & Keane, 2004) – beides neurologisch und psychologisch wichtige Faktoren, um echte Veränderung zu ermöglichen (Thayer & Lane, 2000). Der PEA kann durch das Stimulieren positiver Emotionen und Ressourcen gestärkt werden, beispielsweise durch das Entwickeln einer inspirierenden Zukunftsvision, das Aktivieren von Ressourcen, dem Üben von Dankbarkeit oder Visualisierung von Erfolgen (Boyatzis & Jack, 2018). Auch das Aktivieren von NEA kann punktuell hilfreich sein, sollte aber gezielt eingesetzt werden (Howard, 2015). Weitere Methoden dieses Ansatzes umfassen Visualisierungen, kognitiv-behaviorale Therapieelemente, Neurofeedback und Achtsamkeit (Lanius et al., 2015).

Menschenbild & Grundannahmen

Neurocoaching basiert auf einem ressourcenorientierten Menschenbild, das die Klientinnen als neuroplastisches, ganzheitliches Wesen mit den Fähigkeiten zur bewussten Veränderung sieht (Passarelli, Jack & Boyatzis, 2018). Die Klientin wird als aktive Gestalterin ihrer Entwicklung gesehen und es wird angenommen, dass sie durch Selbstreflektion und bewusste Steuerung ihrer Gedanken und Gefühle nachhaltige Veränderung bewirken kann (Schunk & DiBenedetto, 2020). Weiterhin werden individuelle Unterschiede sowohl in der Neurologie als auch Psychologie jedes Menschen gesehen und wertgeschätzt (Passarelli et al., 2018).

Zielsetzung

Der Neurocoachingansatz verfolgt das Ziel, Klientinnen in ihrem persönlichen und beruflichen Entwicklungsprozess effektiv zu begleiten, und zwar durch eine Brücke zwischen Theorie (neurowissenschaftlichen Erkenntnissen) und Praxis (Coachingmethoden) zu schlagen. Im Fokus steht dabei die bewusste Nutzung der neuroplastischen Fähigkeiten des Gehirns, sich durch Erfahrung und gezielte Intervention zu verändern und anzupassen. Ein zentrales Ziel ist die Aktivierung des PEA, um eine optimale Balance zwischen emotionaler Sicherheit und herausfordernder Entwicklung zu schaffen (Boyatzis & Jack, 2018).

Methoden & Techniken

Beistehend beispielhafte Methoden und Techniken, die laut Loibl (2020) im Neurocoaching genutzt werden.

Methode	Beschreibung	Ziel/Nutzen
Triune Brain Modell	Modell des Gehirns, das evolutionär ältere Bereiche, die für Überlebensreaktionen zuständig sind, unterscheidet von emotionalen und kognitiven Arealen, die unser Erleben und Handeln mitprägen. Im Coaching wird reflektiert, welches Hirnteil gerade „spricht“.	Emotionen und Reaktionen besser verstehen und bewusstere Entscheidungen treffen.
Amygdala-Desensibilisierung	Berührungen oder Augenbewegungen können negative Stressreaktionen mildern.	Emotionale Trigger abbauen, mehr Gelassenheit und Klarheit gewinnen.
Neurographik	Zeichentechnik, bei der Gedanken und Gefühle grafisch verarbeitet werden. Linien und Kreise helfen, Blockaden zu visualisieren und umzuwandeln.	Zugang zu unbewusstem Wissen, emotionale Entlastung und kreative Lösungsmöglichkeiten fördern.

Anwendungsfelder

Neurocoaching eignet sich besonders gut in Fällen, in denen Verhaltensänderung, emotionale Regulation und Potentialentfaltung eine zentrale Rolle spielen. Kommt eine Klientin mit Themen rund um Persönlichkeits- oder Führungskraftentwicklung, Karrierefragen oder Stressbewältigung in ein Coaching, kann dieser Ansatz sinnvoll sein. Besonders wirksam kann Neurocoaching bei Klientinnen sein, die dauerhaft unter Stress stehen (Schmidt, 2018).

Stärken & Schwächen des Ansatzes

Wie jeder Ansatz, hat auch Neurocoaching einige Schwachstellen. Als wichtigste Schwäche ist zu nennen, dass er menschliche Erfahrungen teilweise auf Gehirnprozesse reduziert und damit die Komplexität des Erlebten nicht (genug) wertschätzt. Zudem ist nicht jede Neurocoachingpraktik empirisch fundiert, sondern beruft sich lediglich auf die Neurowissenschaften.

Für den Ansatz spricht aber, dass er eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis schlägt, in dem er hilft, mentale und emotionale Prozesse besser zu verstehen. Beispiele hierfür sind das Wissen um Stressverarbeitung und Emotionsregulation. Weiterhin für den Ansatz spricht, dass er eine

greifbare Begründung für Klientinnen liefert, warum eigene Reaktionen normal und aber auch veränderbar sind, was die Akzeptanz und sogar die Motivation fördern kann (McKay & Smith, 2021).

Hypnosystemisches Coaching

Theoretischer Hintergrund & Modell

Das Hypnosystemische Coaching geht zurück auf die Hypnotherapie nach Milton Erickson. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Menschen über unbewusste Ressourcen verfügen, die durch gezielte innere Bilder oder Erzählformen aktiviert werden können – ohne klassische Hypnose, sondern durch fokussierte Aufmerksamkeit und innere Prozesse.

Der systemische Aspekt bezieht sich auf darauf, dass Probleme nicht isoliert auftreten, sondern im Kontext sozialer Beziehungen entstehen (Schmidt, 2005). Ein weiteres Element, das aus der systemischen Schule stammt, ist das Wertschätzen von körperlichen Prozessen (beispielsweise Körpersprache, somatische Marker). Diese werden einbezogen und Erkenntnisse aus der Hirnforschung genutzt, um gezielt emotionale Reflektion zu fördern (Lindart, 2016). Der Hypno-Aspekt bezieht sich nicht auf eine klassische Showhypnose mit tiefer Trance, sondern auf natürliche, alltagsnahe Trancezustände. Das bedeutet, dass Klientinnen im Coaching jederzeit bei Bewusstsein und handlungsfähig bleiben.

Wie in der systemischen Schule üblich, liegt der Fokus auf Ressourcen und deren Aktivierung für Problemlösung und Zielerreichung. Hierbei wird oftmals mit Sprache, Metaphern, Bildern und Körpersprache gearbeitet, um einen Zugang zum Unterbewusstsein zu erlangen (Schmidt, 2004).

Menschenbild & Grundannahmen

Durch die Ursprünge in der systemischen Schule geht dieser Ansatz davon aus, dass jeder Mensch grundsätzlich über alle Ressourcen verfügt, die er oder sie für die Lösung seiner Themen braucht. Ausgehend von dem hypnotherapeutischen Ansatz von Milton Erickson, findet man diese Ressourcen unter anderem im Unbewussten. Dieses wird gezielt durch Trance, innere Bilder, Metaphern und/oder Körperempfindungen ins Coaching eingebunden.

Zusätzlich wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch Teil verschiedener sozialer Systeme ist und dadurch Verhalten nicht isoliert, sondern in Wechselwirkung mit dem Umfeld entsteht. Ebenso ist Konstruktivismus Teil der Grundannahmen; dass jeder Mensch die eigene Wirklichkeit subjektiv konstruiert, also jeder Mensch Erfahrungen anders wahrnimmt und interpretiert (Schmidt, 2005).

Zielsetzung

Ziel des hypnosystemischen Ansatzes ist es, (unbewusste) Ressourcen zu entdecken und zu aktivieren. Dadurch werden Klientinnen in ihrer Fähigkeit gestärkt, eigene Lösungen zu entwickeln bzw.

blockierende Muster zu finden und zu bearbeiten. Hypnosystemisches Coaching soll die Selbstwirksamkeit und Autonomie der Klientinnen fördern (Trinkl, 2018).

Methoden & Techniken

Anbei einige gängige Methoden, die im hypnosystemischen Coaching genutzt werden. Angelehnt an Trinkl (2018) und Lindart (2016) (eigene Darstellung).

Methode	Beschreibung	Ziel / Nutzen
Trance / Hypnose	Leichter Trancezustand durch Sprachmuster, Fokussierung oder Imaginationstechniken, oft im Wachzustand.	Zugang zu unbewussten Ressourcen, Förderung kreativer Lösungen, innere Sicherheit
Utilisationsprinzip	Alles, was Klientinnen einbringen (z. B. Symptome, Körpersprache), wird als Ressource angenommen und genutzt.	Förderung von Selbstakzeptanz und konstruktivem Umgang mit Herausforderungen
Arbeit mit „Problem- und Lösungstrancen“	Identifikation und bewusste Umgestaltung von Problemtrancen in „Lösungstrancen“.	Transformation hinderlicher Muster in hilfreiche Selbstzustände

Anwendungsfelder

Dieser Ansatz eignet sich besonders, wenn sich die Themen der Klientin um unbewusste Blockaden, innere Konflikte und/oder emotionale Belastung drehen. Durch die Verbindung von systemischer Perspektive und hypnotherapeutischen Methoden, ermöglicht der Ansatz einen ganzheitlichen Zugang zu bewussten und unbewussten Ressourcen. Insbesondere in Situationen mit hoher Komplexität, wie in Führungsrollen, bei persönlichen Lebensveränderungen oder in der Stress- und Burnout Prävention ist der hypnosystemische Ansatz gut einsetzbar (Trinkl, 2018).

Stärken & Schwächen des Ansatzes

Auch wenn beide Ansätze, sowohl der hypnotherapeutische als auch der systemische Ansatz (einzeln und gemeinsam) durchaus positive Erfolge vorweisen können, fehlt im hypnosystemischen Ansatz bisher die Studienlage, speziell im Coachingkontext (Lindart, 2016). Zusätzlich ist bei der Anwendung des hypnosystemischen Ansatzes zu beachten, dass eine hohe methodische Kompetenz von Nöten ist, um die Techniken korrekt auszuführen. Noch mehr als bei anderen Ansätzen besteht hier die Gefahr von unangemessener Anwendung, gerade, wenn es um die hypnotischen Elemente und das

Hervorholen von möglicherweise schwerwiegenden Themen geht (Trinkl, 2018).

Als Stärke des Ansatzes ist zu nennen, dass er einen ganzheitlichen Blick auf Veränderung wirft, da er sowohl unbewusste als auch bewusste, sowie kognitive, emotionale und physische Prozesse integriert. Dadurch können auch tiefsitzende Themen und Muster bearbeitet werden (Trinkl, 2018). Weiterhin fördert der Ansatz gezielt die Wahrnehmung und Nutzung eigener Stärken und Kompetenzen. Das wiederum kann bei der Klientin das Selbstvertrauen und die Problemlösekompetenz erhöhen (Lindart, 2016).

Fazit

Die Auseinandersetzung mit dem integralen Coaching, dem Neurocoaching und dem hypnosystemischen Coaching zeigt, wie unterschiedlich und gleichzeitig wirkungsvoll neue Coachingansätze sein können. Jeder der drei Ansätze bietet dabei einen ganzheitlichen Blick auf die Themen der Klientinnen, nutzt aber eigene Perspektiven, Methoden und Stärken, um Klientinnen lösungsorientiert zu unterstützen. Während das integrale Coaching damit überzeugt, viele Ebenen des menschlichen Erlebens miteinzubeziehen, bietet das Neurocoaching fundierte Erklärungen aus der Hirnforschung und bildet damit eine Brücke zwischen Forschung und Theorie. Das hypnosystemische Coaching wiederum ermöglicht einen besonders ressourcenorientierten Zugang über unbewusste Prozesse, Sprache und Körperempfindungen.

Trotz unterschiedlicher theoretischer Hintergründe können alle drei Modelle Klientinnen dabei unterstützen, Ressourcen zu identifizieren, mit Rollenkonflikten und Identitätsfragen einen Umgang zu finden und Klarheit zu gewinnen. Diese und weitere Coachingansätze können wertvolle Beiträge leisten, um Klientinnen in Veränderungsprozessen zu begleiten und in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken.

Literaturverzeichnis

- Becker, C. Coaching: Instrument zur Personalentwicklung. *Heilberufe* **72**, 56–60 (2020).
<https://doi.org/10.1007/s00058-020-1583-x>
- Boyatzis, R. E., & Jack, A. I. (2018). Neurobiological foundations of coaching: A review of neuroimaging studies and emerging theories. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, *11*(1), 4–19. DOI: <https://doi.org/10.1080/17521882.2017.1418607>
- Calkins, S. D., & Keane, S. P. (2004). Cardiac vagal regulation across the preschool period: Stability, continuity, and implications for childhood adjustment. *Developmental Psychobiology*, *45*(3), 101–112. DOI: <https://doi.org/10.1002/dev.20020>
- Doidge, N. (2007). *The brain that changes itself: Stories of personal triumph from the frontiers of brain science*. Viking

- Esbjörn-Hargens, S. & Ken Wilber. (o. D.). EINE ÜBERSICHT INTEGRALER THEORIE: Ein all umfassendes Bezugssystem für das 21. Jahrhundert (Rainer Weber, Übers.).
http://integrale-psychotherapie.de/Resources/Sean_Esbjorn-Hargens_-_Integrale_Theorie.pdf
- Esser, G. (2016). *Integrales Coaching: Menschen in ihrer Ganzheit begleiten*. Weinheim: Beltz.
- Howard, A. (2015). Coaching to vision versus coaching to improvement needs: A preliminary investigation on the differential impacts of fostering positive and negative emotion during real-time executive coaching sessions. *Frontiers in Psychology*, 6, 455. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00455>
- Lanius, R. A., Frewen, P. A., Tursich, M., Jetly, R., & McKinnon, M. C. (2015). Restoring large-scale brain networks in PTSD and related disorders: a proposal for neuroscientifically-informed treatment interventions. *European Journal of Psychotraumatology*, 6(1), 27313. DOI: <https://doi.org/10.3402/ejpt.v6.27313>
- Lindart, M. (2016). Wirkfaktoren im hypnosystemischen Coaching. In C. Rauen (Hrsg.), *Coaching-Tools III: Das Handbuch für Trainer, Berater und Coachs* (S. 95–106). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11761-0_7
- Loibl, A. (2020). *Neurocoaching: Die besten Tools aus Gehirnforschung, Coaching und Psychologie*. tredition GmbH.
- McKay, S., & Smith, S. (2015). *Coaching the brain: Neuroscience or neuro-nonsense?* Abgerufen von DOI: [10.53841/bpstcp.2015.11.1.21](https://doi.org/10.53841/bpstcp.2015.11.1.21)
- Passarelli, A., Jack, A. I., & Boyatzis, R. E. (2018). Neurocoaching: An emerging approach for transforming behavior and enhancing performance. In D. R. S. Thach, & M. J. *Coaching for transformation* (pp. 155–178). Springer. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-91205-9_9
- Schmidt, G. (2004). *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung: Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Schmidt, G. (2005). *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung*. Carl-Auer Verlag.
- Schmidt, M. (2018). *Neuro-Coaching: Wie Neuro-Wissenschaften Coaching wirksam machen*. Springer Gabler. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22132-1>
- Storch, M., & Cantieni, L. (2009). *Embodiment – die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen*. In: M. Storch, L. Cantieni, W. Hüther & G. Tschacher (Hrsg.), *Embodiment: Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen* (S. 11–34). Stuttgart: Schattauer.
- Thayer, J. F., & Lane, R. D. (2000). A model of neurovisceral integration in emotion regulation and dysregulation. *Journal of Affective Disorders*, 61(3), 201–216. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0165-0327\(00\)00338-4](https://doi.org/10.1016/S0165-0327(00)00338-4)
- Trinkl, E. (2018). *Hypnosystemisches Coaching: Grundlagen und Praxis*. ResearchGate. DOI: [10.1080/15236803.1999.12022086](https://doi.org/10.1080/15236803.1999.12022086)
- Walach, H. (2006). *Integrale Modelle zwischen Mystik und Wissenschaft*. In: *Integrale Perspektiven*, 1/2006.
- Wilber, K. (2001). *A Theory of Everything—An Integral Vision for Business, Politics, Science, and Spirituality*. Boston: Shambhala Publications.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social-emotional learning: Theory, research, and practice. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101831. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101831>
- Schönplflug, U. (2013). *Kritik integrativer Modelle in Beratung und Coaching*. In: *Coaching Magazin*, 2/2013.