Inhaltsverzeichnis

Teil A **Coaching-Grundlagen** .. **9**

Tipp 1 Lassen Sie den Begriff „Coaching“ lebendig werden 10

Tipp 2 Begreifen Sie Coaching im Kontext lebendiger Systeme 11

Tipp 3 Klären Sie Ihre Rolle im Coaching-Geschehen 13

Tipp 4 Klären Sie Ziele und Nutzen von Coaching 15

Tipp 5 Werden Sie sich klar über den Coaching-Anlass und das zentrale Thema 16

Tipp 6 Identifizieren Sie die Zielgruppen für Coaching .. 19

Tipp 7 Unterscheiden Sie verschiedene Arten von Coaching .. 20

Tipp 8 Ermitteln Sie, welche Veränderungsebene relevant ist . 22

Tipp 9 Behandeln Sie Beziehungen vorrangig 24

Tipp 10 Gestalten Sie aktiv Ihren Auftrag im Systemkontext .. 25

Tipp 11 Klären Sie Spielregeln und gegenseitige Erwartungen . 27

Tipp 12 Begreifen Sie Coaching als Spiegel der Unternehmenskultur 29

Teil B **Landkarte durch den Coachingdschungel – Karriere- bis Glückscoaching** **30**

Tipp 13 Definieren Sie Coaching in Abgrenzung zu anderen Beratungsformen 31

Tipp 14 Verbinden Sie Coaching mit Mitarbeitergesprächen 33

Tipp 15 Vergleichen Sie Coaching mit Krisengesprächen 35

Tipp 16 Unterscheiden Sie Coaching von Mentoring 37

Tipp 17 Nutzen Sie das Telefon im Coaching 39

Tipp 18 Wägen Sie die Vorteile von Online-Coaching ab 40

Tipp 19 Verstehen Sie sich als Motor des Gesundheitscoachings . 41

Tipp 20 Begleiten Sie den Außendienstler im Vertriebscoaching ... 43

Tipp 21 Setzen Sie Coaching im Rahmen von Führungsentwicklungsprogrammen ein . 45

Tipp 22 Nutzen Sie Coachingtechniken in Training und Wissensvermittlung 46

Tipp 23 Verbinden Sie Coaching mit Prozessberatung 47

Teil C **Rahmenbedingungen für das Coaching als Führungskraft** **49**

Tipp 24 Klären Sie Ihr persönliches Führungsverständnis 51

Tipp 25 Führen – Fördern – Coachen: Entwickeln Sie ein Coachingverständnis 51

Tipp 26 Prüfen Sie, inwieweit Coaching in Ihrem Unternehmen etabliert ist 53

Tipp 27 Coachen Sie im Rahmen Ihrer Führungsaufgabe „Entwickeln und Fördern“ 54

Tipp 28 Planen Sie bewusst Zeit für das Coaching ein 55

Tipp 29 Machen Sie Ihren Entscheidungsspielraum transparent 56

Tipp 30 Kommunizieren Sie Ihr Coaching-Konzept 58

TIPP 31 Stellen Sie ein Vertrauensverhältnis zum Mitarbeiter her 59
TIPP 32 Überprüfen Sie Ihre Grundhaltungen und Absichten .. 60
TIPP 33 Klären Sie Ihr Rollenverständnis 62
TIPP 34 Beachten Sie Grenzen des Mitarbeitercoachings..... 64
TIPP 35 Werden Sie nicht zum Coaching-Fokus 66
TIPP 36 Befähigen Sie Ihre Führungskräfte 68
TIPP 37 Bewältigen Sie Krisensituationen im Coaching ... 69
TIPP 38 Beauftragen Sie im Bedarfsfall einen externen Coach 71

Teil D Den Coaching-Prozess gestalten 73

TIPP 39 Klären Sie den Coaching-Rahmen (Business-Vertrag) 75
TIPP 40 Stellen Sie Kontakt und eine gute Arbeitsbeziehung her (Beziehungsvertrag) 76
TIPP 41 Vereinbaren Sie Ziele (Inhaltsvertrag) 77
TIPP 42 Bereiten Sie das Coaching vor 79
TIPP 43 So führen Sie das erste Gespräch 80
TIPP 44 Konkretisieren Sie das Anliegen 82
TIPP 45 Bilden Sie Hypothesen über relevante Veränderungsebenen 83
TIPP 46 Helfen Sie bei einer ressourcenorientierten Neubewertung 84
TIPP 47 Regen Sie Lösungsideen an 86
TIPP 48 Planen Sie die Umsetzung 88
TIPP 49 Reflektieren Sie den Prozess 89
TIPP 50 Schließen Sie das Coaching ab 90
TIPP 51 Bereiten Sie das Coaching nach 92

Teil E Der Werkzeugkoffer: Wirkungsvolle Coaching-Interventionen 94

TIPP 52 Inter-venieren Sie 96
TIPP 53 Arbeiten Sie mit Hypothesen und Reflexionsschleifen ... 97
TIPP 54 Setzen Sie Gegengifte ein .. 98
TIPP 55 Hören Sie aktiv zu 100
TIPP 56 Geben Sie Feedback – Nutzen Sie „WWW“ 101
TIPP 57 Fragen Sie systemisch und ermöglichen so Lösungen .. 103
TIPP 58 Stakeholderanalyse – Klären Sie implizite Erwartungen .. 105
TIPP 59 Arbeiten Sie mit Skalierungen 107
TIPP 60 SWOT: Beraten Sie entwicklungsorientiert 109
TIPP 61 Aktivieren Sie die rechte Hirnhälfte 110
TIPP 62 Aktivieren Sie den inneren Dialog 112
TIPP 63 Suchen Sie nach positiven Umdeutungen und Bedeutungen 113
TIPP 64 Intervenieren Sie paradox 115
TIPP 65 Lösen Sie aktiv Konflikte 116

TIPP 66 Arbeiten Sie mit Rollenspielen und Praxissimulationen 118
TIPP 67 Vereinbaren Sie Hausaufgaben 120
TIPP 68 Setzen Sie Ihre Werkzeuge verantwortungsvoll ein 121

Teil F Vorsicht Falle – Was Coaching zum Scheitern bringt 124
TIPP 69 Bewältigen Sie die Zielfalle 126
TIPP 70 Bewältigen Sie die Missionarsfalle 127
TIPP 71 Bewältigen Sie die Perfektionismusfalle 128
TIPP 72 Bewältigen Sie die Managerfalle 130
TIPP 73 Bewältigen Sie die Ratschlagfalle 130
TIPP 74 Bewältigen Sie die Schnelle-Lösungen-Falle .. 132
TIPP 75 Bewältigen Sie die Nähe-Falle 133
TIPP 76 Bewältigen Sie die Ambivalenzfalle 135
TIPP 77 Bewältigen Sie die Transferfalle 137

Teil G Den Coaching-Erfolg sicherstellen 139
TIPP 78 Prüfen Sie Setting und Rahmenbedingungen 141
TIPP 79 Stellen Sie die Qualifikation des Coachs sicher 141
TIPP 80 Überprüfen Sie die Zielerreichung 144
TIPP 81 Bewerten Sie den Coaching-Prozess 145
TIPP 82 Nutzen Sie verschiedene Methoden der Erfolgskontrolle 146

Teil H Einzelcoaching aus der Sicht des Gecoachten ... 149
TIPP 83 Prüfen Sie, ob Coaching für Sie die richtige Methode ist 150
TIPP 84 Überdenken Sie Alternativen zum Coaching 152
TIPP 85 Finden Sie den passenden Coach 153
TIPP 86 Klären Sie die Kosten des Coachings 155
TIPP 87 Klären Sie, was es bedeutet, wenn der Chef Ihnen ein Coaching anträgt 156
TIPP 88 Entscheiden Sie, was Sie preisgeben 158
TIPP 89 Pflegen Sie ein gesundes Misstrauen 160

Teil I Selbstcoaching oder das „Münchhausensyndrom“ 162
TIPP 90 Erweitern Sie Ihren Bezugsrahmen 164
TIPP 91 Entdecken Sie Entwicklungspotenziale 165
TIPP 92 Erfahren Sie mehr über Ihre Persönlichkeit 166
TIPP 93 Vertrauen Sie Ihrer Intuition 168
TIPP 94 Glauben Sie an Ihre Wirksamkeit 169
TIPP 95 Verkaufen Sie sich nicht unter Wert 171

Teil J Teamcoaching oder wenn das Team der Klient wird 172
TIPP 96 Erstellen Sie ein Konzept für Teamcoaching 174

TIPP 97 Füllen Sie Ihre Rolle als Teamcoach 176
TIPP 98 Führen Sie Ihr Team zum Ziel 177
TIPP 99 Lösen Sie Teamkonflikte 178

Literaturverzeichnis 180
Stichwortverzeichnis 182