

Zur Reihe EHP-Organisation	7
Vorwort zur Neuauflage	11
Aus dem Vorwort zur ersten Auflage	12
Kapitel 1: Schnellübersicht: Worum geht es bei der Einzelberatung von Führungskräften?	15
Kapitel 2: Der Bedarf an Führungskräfteberatung	19
Kapitel 3: Die konzeptionellen Quellen der Führungskräfteberatung	23
– Spektrum Management	23
– Die Quellen für ein managementorientiertes Konzept persönlicher Beratung	27
– Etablierte Formen der Beratung von Führungskräften	30
– Führungskräfteberatung als Analogie zum Trainer im Sport	31
Kapitel 4: Organisationsformen der Einzelberatung von Führungskräften	35
Kapitel 5: Gängige Anlässe für die Einzelberatung von Führungskräften	39
– Einige Problemlagen des Managerberufes	39
– Wenn individuelle Lösungsversuche zum Teil des Problems werden	44
– Der erschwerte Umgang mit anderen	45
– Stress und Burn-out	46
– Persönliche Krisen klinischer Qualität	47
– Organisationsbezogene Auslöser für Einzelberatung	48
– Persönliche Lebensentscheidungen und Lernbedürfnisse	51
– Schleichende Symptomentwicklung	54
Kapitel 6: Alternativen zum Coaching	57
– Einzelberatung im Verbund individueller Problemlösungsbemühungen	57
– Das „Gespräch mit sich selbst“	57
– Gespräche mit Büchern	59
– Gespräche mit dem Partner	60
– Gespräche mit Freunden und Kollegen	63
– Gespräche mit Vorgesetzten	65
– Kontakte mit Beratungsstellen	68
– Die Einzelberatung von Führungskräften als abgeleitete „Mischung“ von Beziehungsqualitäten	69

Kapitel 7: Idealtypischer Ablauf einer Beratung	71
– Wie findet man einen Berater?	71
– Hier kommt der Klient	73
– Wer sind die Klienten?	74
– Die Verträge: Grundlage der Beratungsbeziehung	76
– Die Ziele der Beratung	79
– Die Arbeitsformen im weiteren Verlauf der Beratung	87
– Der Kern des Beraterverhaltens: Interventionen	97
– Beenden der Beratung	104
Kapitel 8: Erfolgskriterien für die Einzelberatung	107
Kapitel 9: Grenzen der Einzelberatung: Therapeutische und andere Maßnahmen	111
– Wenn Einzelberatung nicht mehr ausreicht	111
– Zum Unterschied zwischen Beratung und Psychotherapie	113
Kapitel 10: Formen der Einzelberatung	117
– Überblick	117
– „Coaching“ als Teil der Führungsaufgabe: Der Vorgesetzte als „Coach“	119
– Mentoring und Sponsoring: Die Beratung im Rahmen von „Patenschaften“	123
– „Coaching“ mit Gruppen?	124
– Eingeschränkte Formen von Beratung	128
Kapitel 11: Einzelberatung als Standardangebot betrieblicher Personalentwicklung	133
– Der personalwirtschaftliche Hintergrund	133
– Die Einzelberatung als Standardverfahren der Personalentwicklung zu verschiedenen Anlässen	136
– Die Beziehungen zwischen Berater und Personalentwicklung	144
Kapitel 12: Rolle und Funktion des Einzelberaters	153
– Qualifikationen für Berater	153
– Die Rolle der Selbsterfahrung in der Beratungsarbeit	157
– Ohne Supervision geht es nicht	159
– Beraterische Kollegialität	160
– Der interne Berater	162
– Die Frage der Honorierung von Beratungsleistungen	164
Stichwortverzeichnis	167
Literaturverzeichnis	171