

# Inhalt

Vorwort und Dank .....	V
Verzeichnis der Abbildungen .....	XI
<b>Einleitung</b> .....	1
1. Ein pragmatischer Ausgangspunkt .....	1
2. Wie kann man Coaching lernen? .....	4
3. Die Gliederung des Buches .....	12
<b>Teil 1: Konzeptionelle und methodische Grundlagen</b>	
<b>Kapitel 1: Coaching als Beratung</b> .....	17
1. Coaching als Prozessberatung.....	18
2. Die Phasen des Coachingprozesses steuern .....	26
<b>Kapitel 2: Lösungsorientiertes Coaching</b> .....	49
1. Lösungsorientierung – ein mentales Modell und seine Folgen.....	49
2. Die Phasen des lösungsorientierten Vorgehens.....	52
3. Lösungsorientierte Werkzeuge .....	57
4. Entwicklungsskizze für lösungsorientiertes Coaching.....	63
<b>Kapitel 3: Coachingspsychologie im Praxiskontext</b> .....	67
1. Was meint Coachingspsychologie?.....	67
2. Die Dynamik der Seele.....	72
3. Das Konzept der Übertragung in der Beratungsbeziehung .....	80
4. Veränderung und Entwicklung als Ansatzpunkte für Coaching .....	86
5. Lehrstücke psychologischer Handlungstheorie .....	98
6. Eine persönliche Landkarte für Coachingspsychologie entwickeln .....	104
<b>Kapitel 4: Systemisches Coaching</b> .....	107
1. Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners .....	107
2. Beobachtung braucht die Einheit der Unterscheidung .....	110
3. Neutralität ist eine Frage der Wirkung, nicht der Absicht .....	113
4. Zeit ist nicht chronologisch .....	115
5. Interventionen sind das Gegenteil von Erlösung .....	117

<b>Kapitel 5: Coaching mit Humor</b> .....	119
1. Humor und Lachen als Coaching-Kompetenz .....	119
2. Humorvolle Methoden und Interventionen .....	121
<b>Kapitel 6: Ein Kompass für Coaching-Interventionen</b> .....	129
1. Einleitung.....	129
2. Legitimation der Einflussnahme.....	131
3. Absichtsvolles Eingreifen als dualer Prozess .....	133
4. Diagnosekompass für Interventionen .....	136
5. Grenzen der Intervention .....	142
6. Fazit.....	145
<b>Kapitel 7: Eine Coaching-Haltung entwickeln</b> .....	147
1. Warum Haltung im Coaching? .....	147
2. Wie kann eine Coaching-Haltung entwickelt und ausgebildet werden?...	148
3. Welche Werte und welches Menschenbild machen eine Coaching-Haltung aus?.....	150
<b>Kapitel 8: Coaching und Vertrauen</b> .....	153
1. Einleitung.....	153
2. Personales Vertrauen .....	154
3. Entscheidungen zwischen Struktur und Prozess: Das handlungs- theoretische Mikro-Makro-Modell nach Coleman .....	155
4. Fremdheit und Kontrolle .....	160
5. Vertrautheit und Soziales Kapital .....	163
6. Bekanntheit und jemandem etwas zutrauen .....	169
7. Vertrautheit und sich anvertrauen .....	172
8. Das Vertrauensmodell und seine Konsequenzen .....	174
<b>Teil 2: Coaching in Organisationen</b>	
<b>Kapitel 9: Coaching und Organisationsberatung</b> .....	181
1. Coaching als Organisationsberatung.....	181
2. Organigramme, Prozesse und Kulturen lesen .....	182
3. Rollencoaching .....	189
4. Leistungsprozesse – Performance Coaching .....	194
5. Coaching for Change.....	199
<b>Kapitel 10: Verhaltenscoaching</b> .....	203
1. Was meint Verhaltenscoaching? .....	203
2. Was sind wichtige Schritte im Verhaltenscoaching? .....	207

<b>Kapitel 11: Coaching und Gruppendynamik</b> .....	215
1. Grundlagen und Definitionen .....	216
2. In Prozessen denken – statt den Augenblick zu fixieren .....	220
3. In Prozessen denken – Führung und Selbstorganisation .....	222
4. Strukturen respektieren – Gefühle sind nicht nur individuell .....	230
5. Strukturen respektieren – Zugehörigkeit, Macht, Nähe .....	231
6. Schluss – Forschende Haltung und Perspektivenwechsel .....	237
<b>Kapitel 12: Konflikt-Coaching</b> .....	239
1. Was bedeutet Coaching von Konflikten? .....	239
2. Ihr Verhalten in Konflikten .....	242
3. Coaching in Konflikten.....	252
<b>Kapitel 13: Coaching von Teams</b> .....	259
1. Coaching als Teamentwicklung .....	260
2. Funktionale Teamentwicklung .....	262
3. Coaching von Leistungsteams.....	267
<b>Kapitel 14: Systemisches Projekt-Coaching</b> .....	277
1. Projektprozesse gestalten und coachen .....	277
2. Perspektive Projekt-Coach .....	279
3. Coaching der sechs wesentlichen Projektschritte.....	281
 <b>Teil 3: Coaching Advanced</b>	
<b>Kapitel 15: Angewandte Geschichten im Coaching</b> .....	295
1. Was ist die Geschichte im Coaching?.....	295
2. Story Coaching .....	298
3. Narrative Interventionen .....	302
4. Storytelling .....	309
<b>Kapitel 16: Coaching bei seelischen Störungen</b> .....	313
1. Seelische Störungen .....	314
2. Klienten mit seelischen Störungen coachen .....	318
3. Endstation Stress: Burnout .....	323
4. Resilienz-Coaching.....	333
5. Zusammenfassung.....	335

<b>Kapitel 17: Coaching als Managemententwicklung</b> .....	337
1. Coaching in der modernen Personalentwicklung.....	337
2. Führungskräfte-Coaching in einem Großunternehmen.....	339
3. Coaching als kollegiale Beratung.....	345
<b>Kapitel 18: Coaching und authentische Führung</b> .....	353
1. Authentische Führung.....	354
2. Schwerpunkte im Coaching.....	358
<b>Kapitel 19: Coachingkultur</b> .....	361
1. Organisationskultur .....	361
2. Coaching Culture .....	364
3. Relevanz und Fazit.....	367
<b>Kapitel 20: Remote Coaching</b> .....	369
1. Was spricht gegen Telefon-Coaching? .....	370
2. Vorteile von Telefon-Coaching .....	375
3. Wann ist Telefon-Coaching nicht geeignet? .....	377
4. Welche Voraussetzungen braucht ein Telefon-Coach? .....	377
5. Welche Paket- und Strukturformen gibt es?.....	377
6. Welchen Einfluss haben Web 2.0 und Social Media? .....	378
7. Trends für die Zukunft von Remote Coaching .....	379
<b>Kapitel 21: Coachingforschung</b> .....	381
1. Zur Geschichte des Coachings .....	382
2. Funktionen der Coachingforschung.....	386
3. Verbreitung von Coachingforschung, Zugang zu Forschungs- ergebnissen, Forschungsmethodik.....	389
4. Stand der Coachingforschung: Dimensionen und Ergebnisse .....	394
5. Neue Coaching-Themen .....	405
Literaturhinweise .....	415
Beitragende .....	427