

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	11
--------------	----

TEIL I: GRUNDLAGEN

1 Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungs-Instruments – Eine 15-Jahres-Bilanz (Uwe Böning).....	21
1 Vom Besonderen zum Exotischen und Normalen.....	21
2 Was versteht man heute unter Coaching?.....	23
3 Wie hat sich Coaching methodisch und konzeptionell entwickelt?	27
4 Die Entwicklungsphasen des Coachings	28
5 Ergebnisse der Studie	36
2 Wirksamkeit und Wirkfaktoren von Coaching (Eveline Mäthner, Anne Jansen, Thomas Bachmann)	55
1 Einleitung.....	55
2 Evaluation der Wirksamkeit von Coaching.....	55
3 Darstellung der Untersuchung	59
4 Ergebnisse.....	63
5 Interpretation und Ausblick	70
3 Coaching in der Sicht von Führungskräften – Eine empirische Untersuchung (Markus Jüster, Claus-Dieter Hildenbrand, Hilarion G. Petzold)	77
1 Einleitung.....	77
2 Der Begriff Coaching: Vorstellungen und Leitorientierungen.....	78
3 Coaching aus individueller Perspektive	79
4 Coaching vor dem Hintergrund betrieblicher Anforderungen	80
5 Soziale Interaktion und Erwartungshaltungen im Coaching-Prozess	82
6 Ergebnisse der Untersuchung	83
7 Begriffsbildung und Professionalisierung des Coachings	93
8 Abschluss und Ausblick	96

4 Braucht Coaching einen Coach? – Eine evaluative Pilotstudie	
<i>(Martina Offermanns)</i>	99
1 Allgemeines und Ziel der Studie.....	99
2 Theoretischer Hintergrund.....	100
3 Untersuchungsdurchführung.....	102
4 Ergebnisse.....	104
5 Braucht Coaching einen Coach?.....	106
6 Ausblick für die Coaching-Praxis.....	107
7 Ausblick für die Wissenschaft.....	109
8 Fazit.....	109
5 Varianten des Coachings im Personalentwicklungsbereich	
<i>(Christopher Rauen)</i>	111
1 Coaching oder nicht Coaching?.....	111
2 Definition.....	112
3 Etablierte Coaching-Varianten.....	114
4 Coaching durch den organisationsexternen Coach.....	117
5 Internes Coaching im Rahmen organisationaler Personalentwicklung.....	119
6 Einzel-Coaching.....	125
7 Gruppen-Coaching.....	127
8 Weitere Coaching-Varianten.....	132
6 Präventive Interventionen vor einem Coaching	
<i>(Heinz-Kurt E. Wahren)</i>	137
1 Alternativen zum Coaching.....	137
2 Anlässe für präventive Interventionen.....	141
3 Formen von präventiven Interventionen.....	143
4 Resümee.....	150

TEIL II: KONZEPTE

7 Einzel-Coaching – Das Konzept einer komplexen Beratungsbeziehung	
<i>(Wolfgang Looss, Christopher Rauen)</i>	155
1 Abnutzungserscheinungen.....	155
2 Definition.....	156
3 Konzept.....	157
4 Die Notwendigkeit der Beratung.....	162
5 Ablauf.....	165
6 Lernprozesse.....	170
7 Klärende Irritationen.....	171
8 Die Rolle des Beraters.....	172
9 Qualitätsaspekte.....	173

8 Gruppen-Coaching (<i>Horst Rückle</i>)	183
1 Begriffsklärung	183
2 Die Ansatzpunkte für Coaching	184
3 Anlässe für Coaching.....	186
4 Gruppe, Team und Individuum	187
5 Ein Beispiel für die Konzeption und Organisation eines Gruppen-Coachings	188
6 Interventionsmöglichkeiten des Coachs	190
7 Möglichkeiten der Verhaltensbeobachtung	191
8 Anforderungen an den Coach	193
9 Indizien für das Feedback.....	194
10 Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Gruppen, Teams und einzelnen Teilnehmern	196
11 Abschließende Betrachtungen	196
9 Coaching und Team-Coaching aus systemischer Perspektive (<i>Bernd Schmid</i>).....	199
1 Einleitung.....	199
2 Der Coaching-Begriff	200
3 Team-Coaching.....	205
4 Team-Coaching – ein Platzhalter	207
10 Konflikt-Coaching (<i>Astrid Schreyögg</i>).....	213
1 Coaching zur Konfliktprophylaxe	214
2 Coaching zur Konflikteindämmung oder -bewältigung	215
3 Coaching zur Konfliktstimulation	224
11 Business Coaching – Eine Dreiecksbeziehung (<i>Hans-Joachim Spreng</i>).....	227
1 Einleitung.....	227
2 Bewegliche Umwelten.....	229
3 Business Coaching: das Dreieck in globaler Perspektive.....	232
4 Der Prozess des Business Coachings.....	237
5 Abschlussbemerkungen	240
12 Interkulturelles Coaching (<i>Christoph I. Barmeyer</i>)	241
1 Einleitung.....	241
2 Ausgangslage – Interkulturelles Coaching	241
3 Der Kontext – Kulturelle Systeme und interkulturelle Situationen.....	246
4 Der Mensch – Interkulturelle Kompetenz	253
5 Der Prozess – Fallbeispiel interkulturellen Coachings.....	259
6 Schlussfolgerungen und Perspektiven	268

13 Der Ablauf eines Coaching-Prozesses (<i>Christopher Rauen</i>).....	273
1 Einleitung	273
2 Voraussetzungen	273
3 Kontaktaufnahme	274
4 Erstgespräch	276
5 Verträge.....	278
6 Coaching-Termine.....	280
7 Klärung der Ausgangssituation.....	281
8 Ziele.....	282
9 Interventionen	283
10 Evaluation	285
11 Abschluss	286
14 Coaching-Weiterbildungen (<i>Christopher Rauen, Andreas Steinhübel</i>)	289
1 Einleitung	289
2 Anforderungen an den Coach.....	290
3 Grundvoraussetzungen im Coaching	294
4 Anforderungen an das Coaching-Konzept.....	298
5 Anforderungen an eine Coaching-Weiterbildung	301
6 Kriterien zur Auswahl der passenden Coaching-Weiterbildung.....	307
 TEIL III: PRAXIS 	
15 So finden Sie den richtigen Coach (<i>Britt A. Wrede</i>).....	313
1 Die unternehmensinterne Personalentwicklung sucht geeignete Coaching-Anbieter	313
2 Ein interessierter Kunde sucht für sich selbst einen geeigneten Coach.....	334
3 Gefahren im Coaching-Prozess.....	348
16 Leitfaden für das erste Coaching-Gespräch (<i>Ulrich Dehner</i>)	353
1 Was ein Coach nicht sein sollte	353
2 Was ist ein Coach?.....	354
3 Ablauf eines Coaching-Gesprächs	355
4 Erwartungen und Ziele des Klienten.....	356
5 Vorannahmen des Klienten.....	361
6 Wichtige Punkte im Coaching-Prozess.....	362
7 Zusammenfassung: Hilfreiche Fragen während eines Coaching-Gesprächs.....	364

17 Einzel-Coaching mit Schichtleitern – Ein Erfahrungsbericht	
<i>(Anke Finger-Hamborg)</i>	369
1 Einleitung.....	369
2 Schichtleiterausbildung: Das Projekt.....	370
3 Der Coaching-Prozess im Schichtleiterprojekt.....	373
4 Ergebnisse und Diskussion.....	387
5 Ausblick und Fazit.....	389
18 Strategie-Coaching <i>(Ulrike Wolff)</i>	391
1 Einleitung.....	391
2 Strategie-Coaching	392
3 Ablauf eines Strategie-Coachings	395
4 Anforderungen an den Coach im Strategieprozess.....	404
5 Die Navigation in beraterischen Grenzbereichen.....	410
6 Fazit und Ausblick.....	418
19 Systemisches Coaching – Eine gemeinsame Reise durch das Gebiet des Klienten	
<i>(Wolfgang Hamm)</i>	421
1 Kontaktaufnahme.....	421
2 Rahmenbedingungen	422
3 Lineare Sackgassen.....	423
4 Das Netz der Lebenslinien.....	424
5 Finden einer gemeinsamen Basis	425
6 Die Reisevorbereitungen	426
7 Erfassen von Prioritäten.....	427
8 Festlegen des Reiseziels	428
9 Die Reise beginnt.....	429
10 Unterwegs.....	431
11 Im Zielraum	434
12 Die Reise endet.....	439
20 Ein Handwerkszeug für den Coaching-Alltag – Visualisieren und begreifbar Visualisieren mit Inszenario® <i>(Gunter König)</i>	441
1 Einleitung.....	441
2 Begriffliche Klärung.....	442
3 Leitprinzipien beim Visualisieren	444
4 Inszenario.....	446

21 Die kreative Ziel-Arbeit im Coaching (<i>Andreas Knierim</i>).....	455
1 Die Nachhaltigkeit durch Ziele	455
2 Der Ziel-Prozess im Coaching	456
3 Die Formulierung von Zielen.....	458
4 Die kreative Unterstützung beim Realisieren von Zielen	461
5 Die Schwierigkeiten in der Praxis.....	463
6 Die Unterstützung nach dem Coaching-Prozess	467
22 Coaching von Unternehmern (<i>Angelika Leder</i>)	469
1 Einleitung	469
2 Rahmenbedingungen.....	470
3 Grundlegende Anforderungen an den Coach.....	473
4 Coaching von selbstständigen Unternehmern – Praxisbeispiele.....	475
5 Fazit.....	483
23 Coaching im Top-Management (<i>Dorothee Echter</i>).....	485
1 Der Alltag im Top-Management ist niemals alltäglich.....	485
2 Top-Management-Coaching – so werden aus guten exzellente Führungspersonen	490
3 Komplexe Herausforderungen bringen immer wieder neue und hohe Ansprüche an das Top-Management.....	492
4 Leistung ist nicht Erfolg – für das Top-Management gelten andere Regeln	495
5 Wenn die Gefühle dem Unternehmenserfolg im Wege stehen.....	500
6 Wenn der Erfolg zum Scheitern führt – und wie der Coaching-Prozess Misserfolge verhindern kann.....	504
Glossar	507
Autorinnen und Autoren	519
Autorenverzeichnis	533
Stichwortverzeichnis	539
Informationen im Internet	559