

978-3-7910-3217-7 Loebbert, Professional Coaching
© 2013 Schäffer-Poeschel Verlag (www.schaeffer-poeschel.de)

SCHÄFFER

POESCHEL

Inhalt

Vorwort und Dank	V
Verzeichnis der Abbildungen	XI
Einleitung	1
1. Ein pragmatischer Ausgangspunkt	1
2. Wie kann man Coaching lernen?	4
3. Die Gliederung des Buches	12
 Teil 1: Konzeptionelle und methodische Grundlagen	
Kapitel 1: Coaching als Beratung	17
1. Coaching als Prozessberatung	18
2. Die Phasen des Coachingprozesses steuern	26
Kapitel 2: Lösungsorientiertes Coaching	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
Kapitel 3: Coachingpsychologie im Praxiskontext	67
1. Was meint Coachingpsychologie?	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 Coachingpsychologie entwickeln	104
Kapitel 4: Systemisches Coaching	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

Kapitel 5: Coaching mit Humor	119
1. Humor und Lachen als Coaching-Kompetenz	119
2. Humorvolle Methoden und Interventionen	121
Kapitel 6: Ein Kompass für Coaching-Interventionen	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
Kapitel 7: Eine Coaching-Haltung entwickeln	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
Kapitel 8: Coaching und Vertrauen	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
Teil 2: Coaching in Organisationen	
Kapitel 9: Coaching und Organisationsberatung	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
Kapitel 10: Verhaltenscoaching	203
1. Was meint Verhaltenscoaching?	203
2. Was sind wichtige Schritte im Verhaltenscoaching?	207

Kapitel 11: Coaching und Gruppendynamik	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
Kapitel 12: Konflikt-Coaching	239
1. Was bedeutet Coaching von Konflikten?	239
2. Ihr Verhalten in Konflikten	242
3. Coaching in Konflikten.....	252
Kapitel 13: Coaching von Teams	259
1. Coaching als Teamentwicklung	260
2. Funktionale Teamentwicklung	262
3. Coaching von Leistungsteams.....	267
Kapitel 14: Systemisches Projekt-Coaching	277
1. Projektprozesse gestalten und coachen	277
2. Perspektive Projekt-Coach	279
3. Coaching der sechs wesentlichen Projektschritte.....	281

Teil 3: Coaching Advanced

Kapitel 15: Angewandte Geschichten im Coaching	295
1. Was ist die Geschichte im Coaching?.....	295
2. Story Coaching	298
3. Narrative Interventionen	302
4. Storytelling	309
Kapitel 16: Coaching bei seelischen Störungen	313
1. Seelische Störungen	314
2. Klienten mit seelischen Störungen coachen	318
3. Endstation Stress: Burnout	323
4. Resilienz-Coaching.....	333
5. Zusammenfassung	335

Kapitel 17: Coaching als Managemententwicklung	337
1. Coaching in der modernen Personalentwicklung.....	337
2. Führungskräfte-Coaching in einem Großunternehmen.....	339
3. Coaching als kollegiale Beratung.....	345
Kapitel 18: Coaching und authentische Führung	353
1. Authentische Führung.....	354
2. Schwerpunkte im Coaching.....	358
Kapitel 19: Coachingkultur	361
1. Organisationskultur	361
2. Coaching Culture	364
3. Relevanz und Fazit.....	367
Kapitel 20: Remote Coaching	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
Kapitel 21: Coachingforschung	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