

Inhalt

Die Autoren	2
Die Faszination, die Idee, das Buch	9
I Was heißt »mit Herz, Hand und Verstand«?	11
<i>Peter Nemetschek</i>	
1. Inwiefern ist ein analoger Arbeitsansatz hilfreich?	13
Die Uhr	13
Die Landkarte	15
Der Lebensraum	16
Modelle	17
Links-rechts-hemisphärisch	17
Ganzheitlich	19
Gleichzeitigkeit	20
Einprägsam	20
Unbewusst Lösungen finden	22
Das Setting	22
2. Verbale Analogien	24
3. Stimmungsumschwung und Perspektivwechsel	27
Eine neue Haltung einnehmen	27
Lösungen erster und höherer Ordnung	29
Zeitverschiebung	31
Stimmungsumschwung und Perspektivwechsel	33
Externalisieren	34
Metasicht	36
Humor	37
4. Time-Line-Arbeit, zwei Experimente	40
Eine Übung	40
Schlussfolgerungen und ein Zwischenkommentar	42
Eine weiterführende Übung angedeutet	44

II Coaching – An Lösungen mit allen Sinnen arbeiten 45

Klaus Theuretzbacher

1. Impulse für den Führungsalltag – ein exemplarischer Coaching-Fall	47
2. Mit Time-Lines arbeiten	58
Vorbemerkungen	58
Orientierung in Zeit und Raum	58
Die Time-Line	59
Warum in der fernen Zukunft starten?	
Der Stimmungsumschwung bei »Futur 2«	62
Wege zur Lösung – den Stimmungsumschwung für das Anliegen nutzen	64
Zusammenfassung	65
Time-Line-Arbeit mit Teams	67
Time-Line-Arbeit in Seminaren	71
Der Lebensfluss – eine reichhaltige Metapher	75
3. Systeme aufbauen	76
Vorbemerkungen	76
Vorgehensweise	78
Material zum Aufbauen von Systemlandschaften	81
Geliebt und gefürchtet	83
Eine komplexe Systemlandschaft aufbauen: ein Beispiel	88
Entwicklungsphasen einer Organisation	92
Wenn wir schon von Systemlandschaften sprechen	97
4. Ressourcen-Arbeit	99
Was wir hier unter »Ressourcen« verstehen	99
Wie der ressourcenorientierte Ansatz zum Erfolg führen kann	100
Methodische Vorgehensweisen im Einzelcoaching	103
Ressourcenarbeit mit Teams	111
Resümee	113
5. Der nächste und der bedeutendste Schritt	114
Eine Anleitung für das Einzelcoaching	114
Anwendung im Rahmen eines Orientierungs- und Bewerbungscoachings	118
Varianten mit Teams	121

6. Mit dem Kräftefeld eines Systems arbeiten	122
Ein Anschauungsbeispiel	122
Wann sich diese Methode gut anwenden lässt	127
Was, wenn nichts weitergeht, weil die anderen blockieren?	128
Was, wenn beim Klienten selbst nichts weitergeht?	129
7. Vor einer Weggabelung – Coaching als Unterstützung bei Entscheidungen	131
Die Weisheit des Unbewussten nutzen	132
Ambivalenz	133
Methodische Vorgehensweise	134
Weitere methodische Ansätze	136
8. Coaching bei beruflicher Veränderung und Jobwechsel	137
Berufliche Neuorientierung	138
Bewerbungcoaching	143
Eine neue Position beziehen	148
9. Als Führungskraft im Team Flagge zeigen	152
Ein Beispiel zur Veranschaulichung	153
Besonderheiten dieser Methodik	156
Weshalb es dafür hilfreich ist, das System aufzubauen	157
Weitere Möglichkeiten mit dieser Methode	158
Zusammenfassung	159
III Systemische Supervision mit analogen Mitteln	161
<i>Peter Nemetschek</i>	
1. Bausteine für Teamsupervision	163
Der Beginn einer Supervisionssitzung	165
Nonverbale Signale und Kommunikation	166
Emotionale Überlebensstrategien	167
2. Überlastung, ein exemplarischer Fall	170
Ein Vorstellungsbuch	171
Die erste Teamsupervision	171
3. Ein gut gemeinter Beinahe-Bankrott	176
Eine lange Vorgeschichte	176

Die Vorbereitung	178
Das erste Treffen	179
Die große Gruppenarbeit	180
4. Spezifische Teamkrisen und Lösungswege	188
Der nicht anwesende Chef in Teamsupervision	188
Erste Interventionen	191
Hintenrum, unterschwellige Krisen	192
Offene Kämpfe	196
Ressourcen zur Regeneration nutzen	203
5. Leiterlose Teams	209
6. Spannungsfeld Beruf – Familie	214
7. Männerwelt – Frauenwelt	223
Sexuelle Spannungen im Team	229
8. Einige oft verschwiegene Themen	231
Alkohol und Sucht	231
Psychische Krankheiten und Auswirkungen auf die Arbeit	238
Einige ethische Aspekte	242
9. Systemische Fallsupervision	243
Ein schlankes Modell	255
Wer blickt da noch durch?	256
10. Drei spezifische Formen von Fallsupervision	261
Live-Supervision	261
Kollegiale Supervision	265
Video-Supervision	273
Dank	277
Bildnachweis	278
Literatur	279