

Inhaltsverzeichnis

1	Die Rolle der HR-Verantwortlichen in modernen Unternehmen	1
2	Coaching – die Revolution in Unternehmen	7
2.1	Die Bedeutung von Coaching in der Business-Welt	7
2.2	Eine Zeitreise durch die Arbeitswelt	10
2.3	Was Menschen in Arbeitsbeziehungen antreibt	13
2.3.1	Purpose	15
2.3.2	Wie unterstützt Coaching den Corporate und Personal Purpose?	17
2.4	Empathie in der täglichen Arbeit integrieren	18
2.5	Mentale Gesundheit und Coaching	21
2.6	Persönlicher Erfahrungsbericht	22
3	Grundlagen des Coachings	23
3.1	Einführung systemisches Coaching	23
3.2	Grundsätze	24
3.3	Prinzipien und Grundlagen	25
3.4	Übertragung der Grundlagen und Prinzipien in die HR-Arbeit	28
3.5	Prozess eines systemischen Business Coachings	30
3.6	Die Rolle der Coachin	31
3.7	Gefahren der toxischen Positivität im Coaching	32
3.8	Probleme und Herausforderungen	35
3.9	Wirklichkeitskonstruktion	35
3.9.1	Wirklichkeitskonstruktion in zwischenmenschlichen Beziehungen	36
3.9.2	Warum ist das wichtig, die Wirklichkeitskonstruktion im Coaching zu beachten?	36
3.9.3	Warum ist die Berücksichtigung der Wirklichkeitskonstruktion im HR-Alltag hilfreich?	37

4 Werkzeugkoffer	39
4.1 Die Entscheidungsmünze	39
4.2 Das ABCDE-Modell	41
4.3 Die Metaphernarbeit	43
4.4 Die positiven Aspekte erkennen	47
4.5 Der Perspektivenwechsel	48
4.6 Die Ambivalenzarbeit	50
4.7 Das Eisbergmodell (nach Sigmund Freud)	52
4.8 Das Eisbergmodell (nach Sigmund Freud) im Perspektivenwechsel	54
4.9 Die Arbeit mit dem Kommunikationsquadrat nach Friedemann Schulz von Thun	56
4.10 Lösungsfokussiertes Denken nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg	58
4.11 Das 4-Schritte-Kommunikationsmodell nach Marshall B. Rosenberg	62
4.12 Die Eisenhower-Matrix	65
4.13 Aktives Zuhören	67
4.14 Konkrete Erwartungen kommunizieren	70
4.15 Aus „man“ wird „ich“ und aus „sollte“ wird „werde“	71
4.16 S.M.A.R.T. ergänzt um E	73
4.17 SWOT-Analyse	75
4.18 Walt-Disney-Methode	79
4.19 Brainstorming (nach Alex Osborn)	81
4.20 Osborn-Checkliste	84
4.21 Nunchi	85
4.22 Manierismus	86
4.23 Induktives Denken	87
4.24 Primäre und sekundäre Qualitäten (nach John Locke)	89
4.25 Pareto-Prinzip	92
4.26 Win-Win	93
4.27 Und was noch?	96
4.28 Worüber machen Sie sich gerade besonders Gedanken?	98
4.29 Ist es ein neues oder ein altes Problem?	100
4.30 Was ist das Beste, das passieren könnte?	102
4.31 Fragen, Fragen, Fragen	104
4.32 Fragen zur mentalen Gesundheit	107
4.33 Und weiter fragen	109
4.34 Teamspezifische Coaching-Werkzeuge	113
4.34.1 Erfolgsrad der Zusammenarbeit	114
4.34.2 5 Dysfunktionen in einem Team	118

4.34.3	Hunter oder Farmer?	120
4.34.4	Stärken visualisieren	122
4.35	Impulse für den HR-Arbeitsalltag	122
4.35.1	30/60 Regel	122
4.35.2	Pomodoro-Technik	123
4.35.3	Eat the frog first	123
4.35.4	Erledigt!	124
4.35.5	Tagebuch	124
4.35.6	Focus Time	124
4.35.7	Achtsamkeitsübungen	125
4.35.8	People Hour	126
4.35.9	Never lunch alone	126
4.35.10	Peer Coachings	127
4.35.11	Ich brauche noch kurz	127
4.35.12	Effektive Meetings	128
4.35.13	E-Mail-Management	128
4.35.14	Delegation von Aufgaben	128
4.35.15	Multitasking is not the key	128
4.35.16	Bewerberinnenstuhl	128
4.35.17	Automatisierung von Standardkommunikation	129
4.35.18	Personalmanagement-Software	129
5	Unconscious Bias- was wir darüber wissen sollten	131
5.1	Definition Unconscious Bias	131
5.2	Übertragung der Erkenntnisse ins HR	133
5.3	Persönlicher Erfahrungsbericht mit Unconscious Bias	135
6	Die Bedeutung von Körpersprache	137
6.1	Einführung Körpersprache	137
6.2	Bedeutung im Coaching	141
6.3	Wie wir die Erkenntnisse im HR nutzen können	142
6.4	Persönlicher Erfahrungsbericht	144
7	Coaching der Führungsebene	145
7.1	Wie Coaching-Methoden die Zusammenarbeit mit Führungskräften positiv beeinflussen	145
7.2	Was hat sich nach meiner Coaching-Ausbildung in der Zusammenarbeit verändert?	147
8	Tipps zur erfolgreichen Nutzung des Werkzeugkoffers	149
9	Schlusswort	151
Literatur		153