

Inhalt

Vorwort.....	13
Danksagung.....	15
1. Übergang coaching im Beruf – wozu?	17
1.1 Kontext und Bedeutung des Begriffs „Beruf“ im 21. Jahrhundert	18
1.2 Die Trends für die Zukunft.....	21
1.3 Wer profitiert von diesem Buch?.....	25
1.4 Ökonomische und menschliche Gründe für Coaching bei beruflichen Veränderungen.....	27
1.5 Evaluation: Welche Vorteile hat Coaching?	29
1.6 Berufliche Übergangsphasen.....	30
1.7 Übergang coaching im Vergleich zu anderen Coachingarten und Berufsberatung.....	31
1.7.1 Berufsberatung	31
1.7.2 Andere Coachingarten	31
1.8 Aufbau des Buchs	32
2. Menschen an einer beruflichen Schwelle	37
2.1 Berufliche Übergangsphasen.....	38
2.2 Die Phasen des beruflichen Veränderungsprozesses	40
2.3 Wie können Sie den Betroffenen bei ihrem Veränderungsprozess helfen?	41
2.4 Welcher Coachingansatz passt im Übergang coaching?	43
2.4.1 Der Coachingrahmen.....	43
2.4.2 Neurolinguistisches Programmieren (NLP).....	43
2.5 Logische Ebenen: Lernen Sie Ihre Coachees kennen.....	46
2.5.1 Was für eine Strategie ist das und warum funktioniert sie?.....	46
2.5.2 Überblick	48
2.5.3 Logische Ebenen Schritt für Schritt	48
2.5.4 Weitere Optionen	51
2.6 Mit Metaphern und bildhaften Vorstellungen arbeiten	51
2.6.1 Warum es funktioniert.....	52
2.6.2 Die Arbeit mit Metaphern.....	53
2.6.3 Metaphern machen kompetent	56

3. Zufriedenheit im Beruf, Zeiten des Umbruchs und die psychischen Faktoren.....	59
3.1 Die Persönlichkeit und das Berufsleben: Zufriedenheit und Veränderungen.....	60
3.2 Veränderungsmodelle.....	62
3.2.1 Die Veränderungskurve nach Kübler-Ross	63
3.2.2 Die Stadien der Veränderung nach Prochaska: Das transtheoretische Modell der Verhaltensänderung	72
3.2.3 Die Bewältigung persönlicher Wandlungsprozesse nach William Bridges	73
3.2.4 Die Veränderungsmodelle auf der Zeitachse	75
3.3 Wann und wie man ein Veränderungsmodell einführt.....	77
3.4 Weitere Veränderungsmodelle	78
3.5 Das Wechselspiel zwischen Persönlichkeit und Veränderung ..	79
 4. Die Entscheidung für einen beruflichen Weg	 81
4.1 Ein ganzheitlicher Ansatz	81
4.2 Ansätze für die richtige Berufswahl.....	82
4.3 Schritt 1: Traum und Vision	84
4.3.1 Wie und warum funktioniert die Zukunftsszenario-Methode?	84
4.3.2 Die Zukunftsszenario-Methode im Übergang coaching	86
4.3.3 Das Zukunftsszenario: Schritt für Schritt	86
4.4 Schritt 2: Antriebsfaktoren beruflicher Zufriedenheit.....	89
4.4.1 Was sind Antriebsfaktoren beruflicher Zufriedenheit?	89
4.4.2 Wozu dienen Antriebsfaktoren beruflicher Zufriedenheit?	90
4.4.3 Überblick	91
4.4.4 Antriebsfaktoren beruflicher Zufriedenheit Schritt für Schritt	92
4.4.5 Fallbeispiel: Ursula	93
4.4.6 Fallbeispiel: Michael.....	95
4.4.7 Beispiele für die Kurve beruflicher Antriebsfaktoren	96
4.4.8 Weitere Tools.....	97
4.5 Schritt 3: Werte	98
4.5.1 Was sind Werte?	98
4.5.2 Warum sind Werte wichtig?	98
4.5.3 Fallbeispiel.....	99
4.5.4 Werte: die Methode.....	99
4.5.5 Berufswahl und Arbeitssuche.....	101

4.6	Schritt 4: Das wohlgeformte Ziel.....	101
4.6.1	Was ist ein wohlgeformtes Ziel?	102
4.6.2	Warum funktionieren WFOs?	102
4.6.3	Wohlgeformte Ziele (WFOs): die Methode	104
4.6.4	Fallbeispiel.....	108
4.7	Weitere Möglichkeiten.....	109
5.	Auf dem richtigen Kurs	113
5.1	Die Stellensuche.....	115
5.1.1	Beschäftigungsfähigkeit (Employability)	115
5.1.2	SWOT	116
5.1.3	Fallbeispiel: Penny.....	119
5.2	Eine Bewerbungskampagne vorbereiten.....	120
5.2.1	Das Allerwichtigste	121
5.2.2	Die Form des Lebenslaufs	122
5.2.3	Das Bewerbungsschreiben	122
5.3	Die Bewerbungskampagne	123
5.3.1	Netzwerken, Reputationsaufbau und Onlinebewerbungen.....	124
5.3.2	Die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch.....	126
5.4	Wie Sie praktische Unterstützung leisten können	127
5.4.1	Fragen.....	127
5.4.2	Die „STAR“-Methode	129
5.4.3	Rollenspiele.....	130
5.4.4	Vorbereitung auf Tests.....	130
5.4.5	Assessment-Center.....	131
5.5	Die psychische Vorbereitung.....	131
5.5.1	Visualisierung	131
5.5.2	Kognitiv-behaviorales Coaching (KBC)	132
5.5.3	Fallbeispiel: Claudine.....	133
5.5.4	KBC Schritt für Schritt (in Anlehnung an Debra Jinks, 2011)..	134
5.6	Am Tag des Vorstellungsgesprächs	135
5.6.1	Entscheidungsfindung bei Optionen und Angeboten	135
5.6.2	Eine Gestaltmethode zur Entscheidungsfindung.....	137
5.6.3	Die Vertragsverhandlung.....	137
5.7	Die Selbstständigkeit.....	138
5.7.1	Die generelle Strategie	139
5.7.2	Selbst und ständig!	140
5.7.3	Die Geschäftsidee	142
5.7.4	Das Geschäftsmodell	144

5.7.5	Praktische Fragen.....	145
5.7.6	Das erfolgreiche Unternehmen: Positionierung, Marketing und Verkauf.....	146
5.8	Ruhestand.....	146
6.	Schwierige Übergänge.....	149
6.1	Die Übergangsphase	150
6.1.1	Entlassung oder Versetzung	150
6.2	Persönliche Merkmale	153
6.2.1	Führungskräfte	153
6.2.2	Junge, unerfahrene Menschen: Von Hochschulabsolventen bis hin zu NEETs (Not in Education, Employment or Training).....	156
6.2.3	Ältere Menschen: Anstellung, (Teil-)Selbstständigkeit, Ruhestand oder ein bisschen von allem?	159
6.2.4	Benachteiligte Gruppen.....	161
6.3	Psychische oder verhaltensmäßige Schwierigkeiten	162
6.3.1	Umgang mit Niederlagen	162
6.3.2	Coachees sind resistent, engagieren sich nicht oder treten auf der Stelle.....	163
6.3.4	Coachees werden nicht aktiv	163
6.3.5	Coachees haben ein schwaches Selbstbewusstsein / Minderwertigkeitsgefühle.....	164
6.3.6	Coachees erwarten zu viel von ihren Coaches	166
6.3.7	Coachees mit Identitätsproblemen	166
6.4	Wie Coaches mit den Schwierigkeiten umgehen	167
7.	Eine neue Tätigkeit, ein anderes Leben – der Übergang.....	169
7.1	Aufstieg ins Management oder in eine Führungsposition	171
7.2	Das Schuldsyndrom der Überlebenden	175
7.3	Fusionen und Übernahmen.....	176
7.4	Vom Angestelltenverhältnis in die (Teil-)Selbstständigkeit oder umgekehrt	176
7.5	Der Übergang in den Ruhestand	177

8. Übergänge erfolgreich coachen	179
8.1 Geschäftsmodelle	179
8.1.1 Unabhängiges Coachingunternehmen für Einzelkunden und Organisationen	180
8.1.2 Arbeit mit Einzelnen oder mit Organisationen – Vor- und Nachteile	180
8.2 Was tun Sie, damit Ihr Coachingunternehmen erfolgreich ist?	183
8.3 Feste oder freie Mitarbeit für Personalabteilungen, Consultingfirmen, Outplacement-Agenturen und in der Organisationsentwicklung	187
8.3.1 Was tun Sie, um als Freelancer erfolgreich zu sein?	189
8.3.2 Vor- und Nachteile einer Outplacement-Agentur.....	190
8.3.3 Personalmanagement, Umstrukturierungsmaßnahmen und Unternehmensleitung.....	194
8.3.4 Bildungs- oder andere öffentliche Einrichtungen.....	196
8.4 Wie entscheiden Sie, in welche Richtung Sie gehen?	197
 9. Zu guter Letzt.....	 199
9.1 Ethik und Verhaltensregeln im Coaching.....	199
9.2 Die Vertragsvereinbarung.....	200
9.3 Berufsverbände.....	200
9.4 Ausbildung und Qualifikation	201
9.5 Akkreditierung und Zertifizierung.....	202
9.6 Weiterbildung	202
 Das war's!	 205
 Literatur.....	 207
Index	217