

# Inhalt

<b>Alles auf Anfang</b>	<b>9</b>
■ 1 Kennenlernen: den Kipppunkt der Asymmetrie händeln	10
■ 2 Bestärken Sie, gratulieren Sie, feiern Sie	12
■ 3 Auftragsklärung: Die Frage aller Fragen	14
■ 4 Hören Sie auf zu fragen und fangen Sie an	16
■ 5 Entwarnung: Sie dürfen bleiben, wer Sie sind	18
■ 6 Verträge helfen, sich zu vertragen	19
■ 7 Vorabfragebogen re-sozialisieren	20
■ 8 Mit welchem Thema beginnen?	21
■ 9 Vom Wechselspiel zwischen dem Hier und Jetzt und dem Dort und Dann	22
■ 10 Ihre Gefühle sind ein wertvolles Diagnoseinstrument	24
 <b>Coaching Methoden, Tools &amp; Skills</b>	 <b>27</b>
■ 11 Methoden sind keine Erfolgsrezepte	28
■ 12 Viele Wege führen nach Rom	28
■ 13 Raus aus der Aktionsfalle	30
■ 14 Sie selbst sind das wichtigste Werkzeug	31
■ 15 Beziehungsqualität kommt vor Methoden und Tools	32
■ 16 Üben Sie sich in der Kunst des Weglassens	33
■ 17 Haben Sie Vertrauen in den Prozess	34
■ 18 Heute unverzichtbar: digitale Kompetenzen	35
■ 19 Teuer ist nicht gleich wertvoll	37
■ 20 Jedes Werkzeug ist immer nur so gut wie diejenigen, die es anwenden	38

<b>Beliebte Irrtümer</b>	<b>39</b>
■ 21 Nein, nicht alles ist eine Charakterfrage	40
■ 22 Kein Problem, sondern schlechtes Wetter	42
■ 23 Wer am falschen Ort sucht, findet nichts	45
■ 24 Nicht zu schnell verstehen	47
■ 25 Arbeiten Sie mit, nicht an den »Neurosen« Ihrer Coachees	48
■ 26 Wenn das Problem die Lösung ist	50
■ 27 Irrtümer sind erlaubt	52
■ 28 Fragen sind viel mehr als nur Informationslieferanten	53
■ 29 Zwei sind immer eins zu wenig	55
■ 30 Rechnen Sie mit Spiegeleffekten	58
 <b>Karriere- und Lebensplanung im Coaching</b>	 <b>61</b>
■ 31 In Bewegung bleiben	62
■ 32 Flexibilität und Planung widersprechen sich nicht	63
■ 33 Bleiben Sie offen und flexibel	65
■ 34 Die Vision: Zu Höhenflügen verführen	66
■ 35 Der Status-quo: Weniger ist mehr!	68
■ 36 Unterscheiden Sie Visionen von Zielen	70
■ 37 Umsetzungsideen finden leicht gemacht	71
■ 38 Mit kreativen Methoden neue Wege gehen	74
■ 39 Trust in the Process	76
■ 40 So tun als ob	77

<b>Persönlichkeiten und ihre Spezialitäten</b>	<b>79</b>
■ 41 Typisierungen – auch eine Form von Diversity	80
■ 42 Jeder soll von da, wo er ist, einen Schritt näher kommen	82
■ 43 Ich bin halt nun mal introvertiert ...	84
■ 44 Narzissten kommen selten ins Coaching	85
■ 45 Immer wieder spannend: Ich sehe was, was du nicht siehst.	87
■ 46 Meine Reaktionen auf andere führen zu mir selbst: die 4 Spiegelgesetze	88
■ 47 Lernen Sie mitzuschwingen – lernen Sie Resonanz	90
■ 48 Die Kehrseite der Resonanz: der Neoprenanzug	92
■ 49 Die Chemie zwischen Coach und Coachee	93
■ 50 Schwierige Coachees gibt es nicht	94
 <b>Kritische Konstellationen</b>	 <b>97</b>
■ 51 An Schnittstellen kann man sich schneiden	98
■ 52 Wider die Harmoniesucht – Konkurrenz belebt das Geschäft	100
■ 53 Positionsbestimmungen orientieren	102
■ 54 Alter Hase – junge Chefin	104
■ 55 Neu in Führung	106
■ 56 Schlechte Nachrichten mitteilen	109
■ 57 Lebenskrisen machen am Firmentor nicht halt	111
■ 58 Das ganz alltägliche Paradoxie-Management	113
■ 59 Der Dreisatz der Verantwortung	115
■ 60 Dreiecksverhältnisse	116

<b>Veränderungen</b>	<b>119</b>
■ 61 Langer Prozess, kurzer Prozess: vom Umgang mit Veränderungen	120
■ 62 Die Energieformel der Veränderung	121
■ 63 Freuen Sie sich über Widerstand	123
■ 64 Komplexität reduzieren – und erhöhen	124
■ 65 Die 5 Sterbephasen	126
■ 66 Was soll sich denn <i>nicht</i> verändern?	127
■ 67 Dynamik und Kontrolle: Beides ist wichtig	129
■ 68 Die 3 großen A bei neuen Bewegungen	130
■ 69 Gib es auf, anders sein zu wollen!	132
■ 70 Untrennbar: Veränderung – Vertrauen – Selbstvertrauen	134
 <b>Konflikte bearbeiten im Coaching</b>	 <b>135</b>
■ 71 Erst verstehen, dann bearbeiten	136
■ 72 Stress reduzieren durch Strukturierung	144
■ 73 Soll der Konflikt wirklich gelöst werden?	147
■ 74 Lassen Sie sich nicht vor den Karren spannen	149
■ 75 Bieten Sie Entscheidungshilfen an	151
■ 76 Andere Menschen ändern ... geht das?	156
■ 77 Konflikte mit anderen: ein Perspektivwechsel	158
■ 78 Kompromisse sind nicht unbedingt faul	161
■ 79 Haben Sie die Courage, auch Heikles anzusprechen	164
■ 80 Herausforderungen in der Beziehung zwischen Coach und Coachee	166

<b>Resilienz</b>	<b>169</b>
■ 81 Der Aufbau von Resilienz ist ein Prozess	170
■ 82 Kommen Sie gleich zur Sache	171
■ 83 Blick auf die Rahmenbedingungen	172
■ 84 Sind Sie bereit, Konsequenzen zu ziehen?	173
■ 85 Stellen Sie sich auch auf private Themen ein	174
■ 86 Werden Sie Spielverderber:in	175
■ 87 Ab in die Natur	178
■ 88 Mehr Nachhaltigkeit durch Folgetermine	179
■ 89 Erkennen Sie die Grenzen	180
■ 90 Kümmern Sie sich auch um Ihre eigene Resilienz	183
 <b>Abschlüsse</b>	 <b>185</b>
■ 91 Am Anfang schon ans Ende denken	186
■ 92 Trennung und Abschied	188
■ 93 Was ich noch zu sagen hätte ...	191
■ 94 Abschlusstools für Einzelsitzungen	193
■ 95 Die Zwischenzeit gestalten	196
■ 96 Ihr To-do zwischen den Sitzungen: Nach- und Vorbereitung	199
■ 97 Praxistransfer: Damit das Coaching auch Früchte trägt	201
■ 98 Die Abschlusssitzung mit den Auftraggebenden	203
■ 99 Abbrüche	206
■ 100 Wenn Fragen offenbleiben	209

<b>Coaching-Geschichten</b>	<b>211</b>
■ Ist alles in Ordnung mit dem jungen Chef?	212
■ Der Traummann	223
■ Die Kämpferin	236
■ Literatur	252
■ Stichwortverzeichnis	253
■ Die Autorinnen	256