

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung	1
1.1 Definitionen	1
1.2 Historie	2
1.3 Coaching und andere Beratungsverfahren	5
1.4 Coaching-Markt	10
Literatur	12
2 Systemischer Ansatz	15
2.1 Der klassische Ansatz (Das „Maschinenmodell“)	16
2.2 Das „Systemmodell“	17
2.2.1 Selbstorganisation & Selbstreferenz	18
2.2.2 Perspektivität & Kontextgebundenheit	22
2.2.3 Komplexität & Dynamik	24
Literatur	26
3 Haltung und Ethik im Coaching	29
3.1 Musterwechsel	30
3.2 Perspektiven- und Kontextwechsel	33
3.3 Metaebene und Steigerung der Komplexität des Settings	34
3.4 Ethik	36
3.5 Haltung	37
Literatur	39
4 Interventionsebenen im Coaching	41
4.1 Der Interventionsbaum	42
4.2 Architektur: Strategische Konzeption	44

4.3	Design: Taktische Konzeption	47
4.3.1	Die sachliche Dimension	47
4.3.2	Die soziale Dimension	48
4.3.3	Die zeitliche Dimension	48
4.3.4	Die räumliche Dimension	49
4.3.5	Die symbolische Dimension	49
4.4	Werkzeuge und Techniken: Methodische Konzeption	50
	Literatur	51
5	Design im Coaching	53
5.1	Selbst-Coaching	54
5.2	Ein-Personen-Coaching	55
5.3	Mehr-Personen-Coaching	58
5.4	Weitere Coaching-Varianten	60
5.4.1	Varianten des Ein-Personen-Coachings	60
5.4.2	Varianten des Mehr-Personen-Coachings	61
5.5	Die Standard-Settings und die systemische Kritik	63
5.6	Ablaufmodelle	64
	Literatur	70
6	Arbeitsbeziehung	73
6.1	Warum Coaching? Eine Basistheorie	74
6.2	Anlässe des Coachings	74
6.3	Voraussetzungen des Coachs	75
6.4	Voraussetzungen des Klienten	76
6.5	Voraussetzungen des Coaching-Prozesses	77
6.5.1	Ausschlusskriterien	77
6.5.2	Image und Vertrauen	78
6.6	Das „Contracting“: Rollen- und Kontextklärung	81
6.6.1	Rollen- und Auftragsklärung	81
6.6.2	Vor dem Erstgespräch	82
6.6.3	Kontextklärung	83
	Literatur	85
7	Selbstreflexion	89
7.1	Klärung der Ausgangssituation	90
7.2	Steuerung von Emotionen	90
7.3	Inkongruenz erleben	92
7.4	Zielsetzung	94

7.5	Zielorientierung versus Achtsamkeit?	95
7.6	Zwei willenspsychologische Herangehensweisen	97
7.7	Das 3K-Modell der Motivation	98
7.8	Werte und Kultur	100
	Literatur	102
8	Systemische Methodik	105
8.1	Der Begriff „Diagnose“	106
8.2	Was „ist“ ein „Problem“?	107
8.3	Hypothesen	108
8.4	Ressourcen	111
8.5	Kommunikationsverfahren	112
8.5.1	Fragen	113
8.5.2	Zeichnungen und Visualisierungen	115
8.5.3	Analoge und metaphorische Verfahren	117
8.5.4	Bezugsrahmen- und Kontextwechsel	119
8.5.5	Reflecting Team	120
8.5.6	Verhaltensbeobachtungen, Fragebögen und Testverfahren	121
	Literatur	122
9	Wirksamkeitsfokus als roter Faden	125
9.1	Veränderung: Love it, change it or leave it	126
9.2	Coaching als Selbstmanagement	128
9.3	Das Zürcher Ressourcen Modell®	129
9.3.1	Konzeption	129
9.3.2	Umsetzung in fünf Phasen	130
9.4	Hypnosystemischer Ansatz	131
9.5	Schulenvergleich – oder Metakonzept?	132
9.6	Coaching-Tools – und Wirksamkeit	133
	Literatur	135
10	Evaluierung	139
10.1	Coaching-Prozesse beenden	140
10.2	Coaching-Erfolg bewerten	141
10.2.1	Zusammenspiel von Qualitätsdomänen	142
10.2.2	Coaching als Prozess	143
10.3	Coaching als Qualitätsmanagement	144
10.3.1	Input – Strukturqualität	145

10.3.2 Throughput – Prozessqualität	146
10.3.3 Outcome – Ergebnisqualität	146
10.4 Evaluation: Von den Wirkfaktoren zur Wirksamkeit	147
Literatur	152
11 Implementierung im Unternehmen	155
11.1 Management des Lerndienstleisters	156
11.2 Strukturen und Konzepte	157
11.2.1 Personen	158
11.2.2 Design	158
11.2.3 Organisationskontext	161
11.3 Prozessgestaltung	162
11.3.1 Planungsprozesse	162
11.3.2 Monitoring	163
11.3.3 Kommunikation	164
11.4 Ergebnissicherung	165
11.5 Internes Coaching als Schnittstelle zur Organisationsentwicklung	167
Literatur	169
Weiterführende Wissensplattformen im Internet	173
Sachverzeichnis	175