

Inhalt

Das Coachingverständnis der Neuen Hamburger Schule (NHS)	6
Der Aufbau des Buches	8

1. Kapitel: Überblick über den Coachingansatz 9

Coachingansätze im Vergleich	11
Eine humanistisch-konstruktivistische Werteorientierung im Menschenbild	14
Das Ziel von Coaching: Handlungskompetenz	20
Analyse: Systemisch-konstruktivistisch	22
Vorgehensweise: Fester, reproduzierbarer Prozess.....	25
Die fünf Phasen des Coachingprozesses	27
Funktion des Coachs: Prozessverantwortlicher.....	33
Anforderungen an das Coachingverständnis: Die Postulate	36

2. Kapitel: Das fachliche Fundament des Coachingverständnisses der NHS 37

Wahrnehmung, Entscheidung und Handlung	39
Das MVWK-Modell zur Selbstanalyse im Coaching.....	50
Veränderung und Kompetenzen: Das Kompetenzmodell	53
Grundsätze des Coachingverständnisses: Die 20 Axiome	65

3. Kapitel: Die Werkzeuge	71
Modelle unterstützen den Coachingprozess	
auf deduktiver Ebene	74
Modelle zur Wahrnehmungserweiterung des IST-Zustandes.....	77
Die Formulierung des SOLL-Zustands.....	86
Modelle zur Identifikation und Reflexion von	
Ressourcen zur Zielerreichung	93
Die Frage nach Werten, Motiven, Begabungen	
und somatischen Markern.....	105
Die Reihe der Reflexionshelper.....	115
Modelle zu Kommunikation, Zusammenarbeit	
und Führung.....	137
4. Kapitel: Der Coachingprozess	163
Übersicht und Vorbereitung	166
Phase 0 – Vereinbarung auf ein Coachingverständnis	173
Phase 1 – Systemische Identifikation und Reflexion	
des IST-Zustandes	181
Phase 2 – Festlegung und Reflexion des systemischen	
SOLL-Zustands	194
Phase 3 – Zielorientierte Ressourcenidentifikation	
und Reflexion	204
Phase 4 – Zukünftige systemische Selbstorganisation	
zur Zielerreichung	241
Phase 5 – „Controlling“	257

5. Kapitel: Teamcoaching und Realisierungscoaching.....	263
Besonderheiten im Coachingprozess.....	266
Teamcoaching: Spezielle Analyse- und Bewertungsstrukturen.....	267
Teams coachen – systemisch konstruktivistisch und wertekonform.....	272
Der Teamcoachingprozess – Übersicht und Vorbereitung	276
Phase 0 – Kontakt und Kontrakt	282
Phase 1 – Systemischen IST-Kontext erfassen	288
Phase 2 – Festlegen des thematischen SOLL und Reflexion der Zielfolgen	297
Phase 3 – Ressourcen zur Zielerreichung identifizieren und reflektieren	304
Phase 4 – Systemische Organisation der Zielerreichung: Handlungsplan.....	322
Phase 5 – „Controlling“	329
Realisieren von Vorgaben oder Lösungen – Das Realisierungscoaching	332
Besondere Modelle bei Realisierungsthemen.....	336
Lösungen und der Coachingprozess.....	341
 Glossar.....	343
Stichwortverzeichnis	347