

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Alles auf Anfang | 9 |
| ▪ 1 Kennenlernen: den Kippunkt 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 |
| | |
| Coaching Methoden, Tools & Skills | 27 |
| ▪ 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 |

| | |
|--|-----------|
| Beliebte Irrtümer | 39 |
| ▪ 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 | 46 |
| ▪ 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 |
| Karriere- und Lebensplanung im Coaching | 61 |
| ▪ 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 |

| | |
|---|-----------|
| Persönlichkeiten und ihre Spezialitäten | 79 |
| ▪ 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 |
| Kritische Konstellationen | 97 |
| ▪ 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 | 105 |
| ▪ 56 Schlechte Nachrichten mitteilen | 108 |
| ▪ 57 Lebenskrisen machen am Firmentor nicht halt | 110 |
| ▪ 58 Das ganz alltägliche Paradoxie-Management | 112 |
| ▪ 59 Der Dreisatz der Verantwortung | 114 |
| ▪ 60 Dreiecksverhältnisse | 115 |

| | |
|--|------------|
| Veränderungen | 119 |
| ▪ 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 |
| Konflikte bearbeiten im Coaching | 135 |
| ▪ 71 Erst verstehen, dann bearbeiten | 136 |
| ▪ 72 Stress reduzieren durch Strukturierung | 144 |
| ▪ 73 Soll der Konflikt wirklich gelöst werden? | 146 |
| ▪ 74 Lassen Sie sich nicht vor den Karren spannen | 148 |
| ▪ 75 Bieten Sie Entscheidungshilfen an | 150 |
| ▪ 76 Andere Menschen ändern ... geht das? | 155 |
| ▪ 77 Konflikte mit anderen: ein Perspektivwechsel | 157 |
| ▪ 78 Kompromisse sind nicht unbedingt faul | 160 |
| ▪ 79 Haben Sie die Courage, auch Heikles anzusprechen | 163 |
| ▪ 80 Herausforderungen in der Beziehung zwischen Coach und Coachee | 165 |

| | |
|---|------------|
| Resilienz | 169 |
| ▪ 81 Der Aufbau von Resilienz ist ein Prozess | 170 |
| ▪ 82 Kommen Sie gleich zur Sache | 170 |
| ▪ 83 Blick auf die Rahmenbedingungen | 171 |
| ▪ 84 Sind Sie bereit, Konsequenzen zu ziehen? | 172 |
| ▪ 85 Stellen Sie sich auch auf private Themen ein | 173 |
| ▪ 86 Werden Sie Spielverderber:in | 174 |
| ▪ 87 Ab in die Natur | 177 |
| ▪ 88 Mehr Nachhaltigkeit durch Folgetermine | 179 |
| ▪ 89 Erkennen Sie die Grenzen | 180 |
| ▪ 90 Kümmern Sie sich auch um Ihre eigene Resilienz | 182 |
| Abschlüsse | 185 |
| ▪ 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 Abschlussitzung mit den Auftraggebenden | 203 |
| ▪ 99 Abbrüche | 206 |
| ▪ 100 Wenn Fragen offenbleiben | 208 |
| | |
| Coaching-Geschichten | 211 |
| ▪ Ist alles in Ordnung mit dem jungen Chef? | 212 |
| ▪ Der Traummann | 223 |
| ▪ Die Kämpferin | 236 |
| | |
| ▪ Literatur | 252 |
| ▪ Stichwortverzeichnis | 254 |
| ▪ Die Autorinnen | 255 |