

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>9</b>
1.1	Relevanz von Coaching	9
1.2	Ziele des Berichts	10
<b>2</b>	<b>Coaching als Instrument der kommunalen Personalentwicklung</b>	<b>11</b>
2.1	Definition und Einordnung	11
2.2	Alleinstellungsmerkmale von Coaching	12
2.3	Zielgruppe und typische Coaching-Anlässe	13
2.4	Wirkung von Coaching	16
2.5	Coaching-Fakten im Überblick	17
<b>3</b>	<b>Förderliche Rahmenbedingungen</b>	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>Akteure im Coaching</b>	<b>24</b>
4.1	Coachee	24
4.2	Coach	25
4.2.1	Rolle und Haltung des Coachs	25
4.2.2	Auswahl des Coachs	25
4.2.3	Interne und externe Coachs	27
4.2.4	Direkte Führungskraft als Coach	28
4.3	Koordinierende Organisationseinheit bzw. koordinierende Person	28
4.4	Auftraggeber	29
<b>5</b>	<b>Gestaltung des Prozesses zum Personalentwicklungsinstrument Coaching</b>	<b>30</b>
5.1	Wichtige Vorbereitungen für den Prozess zum Personalentwicklungsinstrument Coaching	30
5.2	Prozess zum Personalentwicklungsinstrument Coaching – Mehr als nur Gespräche zwischen Coachee und Coach	32
5.3	Teilprozess 1: Vorklärung durchführen	35
5.3.1	Visualisierung des Teilprozesses 1	38
5.4	Teilprozess 2: Coaching-Gespräche durchführen	40

5.4.1	Visualisierung des Teilprozesses 2	43
5.5	Teilprozess 3: Qualitätssicherung durchführen	45
5.5.1	Visualisierung des Teilprozesses 3	46
<b>6</b>	<b>Bedeutung von Coaching für die Personal- und Organisationsentwicklung</b>	<b>47</b>
<b>7</b>	<b>Gutachtliches Verfahren</b>	<b>48</b>
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>50</b>
<b>9</b>	<b>Anhang</b>	<b>55</b>
9.1	Qualität des Coachs bzw. Coachings ermitteln	55
9.1.1	Beispiel: Feedbackbogen der Landeshauptstadt München	55
9.1.2	Beispiel: Evaluationsbogen der Stadt Mannheim	58
9.2	Glossar	61