

# Inhalt

|  |    |
|--|----|
| <b>Hinführung</b>  | 9  |
| <b>Unser Weg zum Coaching mit Herz und Verstand</b>              | 11 |
| <b>Das Rollenkonzept als Grundmodell</b>                         | 17 |
| <b>Zur Dialektik von Privatem und Beruflichem</b>                | 17 |
| Fallbeispiel: Coachee sucht den Konflikt mit der Leitung         | 18 |
| <b>Das Quadrantenmodell</b>                                      | 23 |
| <b>Kontakt als Schlüssel zur Begegnung</b>                       | 25 |
| <b>Resonanzbeziehung</b>   | 25 |
| Fallbeispiel: Der Coach ist irritiert                            | 26 |
| <b>Aktives Zuhören</b>   | 29 |
| <b>Mut zur Präsenz und das Prinzip Antwort</b>                   | 29 |
| Fallbeispiel: Die Coach stellt ihre inneren Bilder zur Verfügung | 33 |
| <b>Intuitiv navigieren</b>                                       | 35 |
| <b>Schweigen und Stille als Ressource</b>                        | 36 |
| <b>Auftragsklärung, Dreieckskontrakt und Triangulierung</b>      | 39 |
| <b>Finanziertes Institutionelles Coaching</b>                    | 39 |
| <b>Verordnetes Coaching</b>                                      | 40 |
| <b>Coaching für Selbstzahlende</b>                               | 42 |

|  |    |
|--|----|
| <b>Setting</b>   | 43 |
| Fallbeispiel: Ein Koch unter Druck   | 44 |
| <b>Wie aus einem privaten Coaching ein institutionelles Coaching werden kann</b>   | 46 |
| Fallbeispiel: Diskreter Fluchtversuch aus der Organisation                         | 46 |
| <b>Organisationsdynamik und Auftragsklärung</b>                                    | 50 |
| <b>Innere Triangulierung und Bündnisse</b>   | 51 |
| <b>Die Phasen des Coachingprozesses</b>  | 57 |
| <b>Die erste Phase im Coaching: Kontakt und Kontrakt</b>                           | 58 |
| <b>Die zweite Phase im Coaching: Arbeitsphase</b>                                  | 59 |
| <b>Die dritte Phase im Coaching: Abschlussphase</b>                                | 63 |
| Fallbeispiel: Auf der Suche nach dem richtigen Arbeitsplatz                        | 64 |
| Fallbeispiel: Coachee stellt die Sinnfrage   | 67 |
| <b>Der Coachingprozess als Sisyphusarbeit</b>                                      | 68 |
| <b>Schöne neue Arbeitswelt</b>   | 71 |
| <b>Die Bedeutung von Arbeit im Wandel der Zeit</b>                                 | 71 |
| <b>Geschichtlicher Streifzug</b>   | 71 |
| <b>Der entfesselte Kapitalismus</b>  | 73 |
| <b>Agil – der neue Fetisch</b>   | 74 |
| <b>Entfremdung</b>   | 76 |
| <b>Was bedeutet das für Coaches?</b>   | 78 |
| <b>Interventionsstrategien im Coaching</b>   | 81 |
| <b>Die Erhebung der Ist-Situation im Coaching (Das Kasseler Coaching Inventar)</b> | 82 |
| Fallbeispiel: Wenn es nicht einfach ist, in den Kontakt zu kommen                  | 83 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Rekonstruktion als Interventionsstrategie im Coaching</b>           | 85  |
| <b>Wir malen (machen) uns ein Bild Ihrer Organisation</b>              | 86  |
| Fallbeispiel: Vom Teammitglied zur Stellvertreterin                    | 87  |
| <b>Rollentausch durch Stuhlarbeit (Rekonstruktion)</b>                 | 89  |
| Fallbeispiel: Wenn die Scham lähmt                                     | 91  |
| <b>Kopf-Herz-Hand-Triade</b>   | 93  |
| <b>Arbeit mit Skalen im Coaching</b>                                   | 94  |
| Fallbeispiel: In Mitarbeitergesprächen auf den Punkt kommen            | 94  |
| <b>Erzählungen im Coaching</b>   | 97  |
| Fallbeispiel: Wenn das Masterstudium zur Klippe wird                   | 99  |
| <br>   |     |
| <b>Anlässe für Coaching</b>  | 103 |
| <b>Die neue Führungskraft</b>  | 103 |
| Evolutionäre Entwicklung von Führungsverständnis                       | 104 |
| Führung in einem Satz  | 106 |
| Dilemmata im Coaching von Führungskräften                              | 108 |
| Fallbeispiel: Von der Schwierigkeit,<br>Nähe und Distanz zu regulieren | 109 |
| Fallbeispiel: Führung in überkommenen Strukturen                       | 111 |
| <b>Coaching als Organisationsberatung</b>                              | 114 |
| Fallbeispiel: Coaching-Mikado – erst eine, dann zwei, dann fünf        | 114 |
| <b>Coaching mit Doppelspitzen als Konfliktcoaching</b>                 | 118 |
| Fallbeispiel: Wenn die Chemie nicht stimmt                             | 119 |
| <b>Rachelust – Triebfeder für Organisationskonflikte</b>               | 121 |
| <b>Führen mit Coachingkompetenz</b>                                    | 124 |
| <br>   |     |
| <b>Krisen im Coaching</b>  | 127 |
| <b>Change und seine Folgen</b>   | 127 |
| Fallbeispiel: Krise nach einem Changeprozess                           | 128 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Von Tätern und Opfern</b>                                     | 129 |
| <b>Sinnkrisen im Coaching</b>                                    | 131 |
| Fallbeispiel: Wenn die Ehekrise zur Arbeitskrise wird            | 132 |
| <b>Tränen und Trauer im Coaching</b>                             | 133 |
| Fallbeispiel: Krankheit und Arbeit                               | 135 |
| <b>Wenn im Coaching<br/>die Paardynamik die Überhand gewinnt</b> | 136 |
| Fallbeispiel: Machtverhältnisse im Orchester                     | 137 |
| Fallbeispiel: Zerrissen zwischen Beruf und Ehe                   | 138 |
| <b>Besondere Settings im Coaching</b>                            | 143 |
| <b>Videobasiertes Coaching</b>                                   | 143 |
| <b>Telefon-Coaching</b>  | 144 |
| <b>Schriftbasiertes Coaching</b>                                 | 145 |
| <b>Internes Coaching</b>   | 145 |
| <b>Coaching by Walking</b>                                       | 146 |
| <b>Intervision und Netzwerk</b>                                  | 149 |
| <b>Literatur</b>   | 151 |
| <b>Sach- und Personenregister</b>                                | 157 |