

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	9
<b>1 Selbstgewisses Coaching</b> .....	11
1.1 Coaching muss gelernt sein .....	11
1.2 Coaching ist die Begleitung von verantwortlichen Könnern .....	12
1.3 Coaching ist Beziehungskompetenz .....	14
1.4 Die Integrität des Coaches liegt im Machtverzicht .....	15
1.5 Können induziert Können – Coaching als Beziehungshandwerk .....	16
1.6 Zusammenfassung .....	17
<b>2 Fünfwertiges Coaching – eine bestimmte Form von Coaching</b> .....	19
2.1 Selbstprüfung – Erkenntnisoptimismus als Wegweiser .....	21
2.2 Annehmen – Weisheit ist die Klärung von Wertesystemen .....	23
2.3 Einfühlen – Humanität, die Kernkompetenz des Kontakts .....	25
2.4 Echt sein – Identität als gelebte Integrität .....	27
2.5 Fördern und Fordern – in Kooperation .....	29
2.6 Zusammenfassung: Prinzipien und Interventionskompetenzen .....	31
2.6.1 Übersicht: Wegweiser und Prinzipien fünfwertigen Coachings .....	32
2.6.2 Übersicht: Interventionskompetenzen .....	34
<b>3 Bereiche und Beziehungssettings des Coachings</b> .....	40
3.1 Motivation – Können – Fertigkeiten .....	40
3.2 Identität – Authentizität – Coaching abgrenzen von anderen Beziehungen .....	42
3.3 Wertewelt .....	44
3.4. Mitarbeiter-Coaching: Der Vorgesetzte als Coach? .....	46
3.4.1 „Bitte kommen Sie morgen Nachmittag zum Coaching!“ .....	49
3.4.2 Die Rolle als Nagelprobe oder das „Colosseum in Paris“? .....	51
3.4.3 Ein Beispiel: Coaching eines Vertriebsmitarbeiters .....	54

3.4.4	Mitarbeiter-Coaching als mögliches internes Coaching durch Vorgesetzte .	56
3.4.5	Zusammenfassung. ....	58
<b>4</b>	<b>Erfahrungen mit den Interventionskompetenzen</b> .....	<b>59</b>
4.1	Selbstprüfung .....	59
4.1.1	Selbstexploration .....	59
4.1.2	Ruhe und Zuversicht. ....	60
4.1.3	Grenzen setzen .....	61
4.1.4	Anregen von Denk- und Entscheidungsprozessen .....	67
4.1.5	Ziele erarbeiten .....	69
4.1.6	Werte anfragen .....	71
4.1.7	Selbsteinbringen – Selbstöffnung. ....	72
4.2	Annehmen .....	73
4.2.1	Wärme und Wertschätzung. ....	74
4.2.2	Aktualisieren .....	75
4.2.3	Inhaltliche Wiedergabe von Verhaltensweisen .....	76
4.2.4	Bewerten .....	77
4.2.5	Verankern .....	78
4.2.6	Ansprechen und Erfragen von Metawissen .....	80
4.2.7	Körper-, Musik-, und Entspannungsarbeit .....	81
4.3	Empathie. ....	82
4.3.1	Einführung .....	83
4.3.2	Nähe .....	84
4.3.3	Wachheit. ....	85
4.3.4	Momentzentrierung .....	86
4.3.5	Differenzierungen anregen. ....	87
4.3.6	„Nondirektive“ Beziehungsregulation .....	88
4.3.7	Personzentrierte Beziehungsregulation. ....	89
4.3.8	Rollenspiel und Psychodrama .....	90
4.4	Authentizität .....	91
4.4.1	Echt Sein. ....	91
4.4.2	Modell geben .....	92
4.4.3	Insistieren .....	93

4.4.4	Konfrontieren . . . . .	94
4.4.5	Provokation . . . . .	96
4.4.6	Loben . . . . .	96
4.4.7	Visualisierungen . . . . .	97
4.5	Fördern und Fordern . . . . .	99
4.5.1	Zusammenarbeit . . . . .	99
4.5.2	Situationsgestaltung . . . . .	100
4.5.3	Rollenübernahme anregen . . . . .	102
4.5.4	Strukturieren . . . . .	104
4.5.5	Reflektieren von Problemlöseverhalten . . . . .	105
4.5.6	Sprach- und Sprechförderung . . . . .	106
4.5.7	Anregen von Handlungen, von Problemlösungen . . . . .	107
4.5.8	Träume . . . . .	107
<b>5</b>	<b>Coachingprozesse: Vom Kennen zum Können führt nur Erfahrung . . . . .</b>	<b>109</b>
5.1	Fall Dr. Siegfried Achilles: „Was die in der Firma so alles falsch machen!“ . . . . .	112
5.1.1	Die erste Coaching-Sitzung . . . . .	114
5.1.2	Die zweite Coaching-Sitzung . . . . .	118
5.1.3	Die dritte Coaching-Sitzung . . . . .	120
5.1.4	Die vierte Coaching-Sitzung . . . . .	124
5.1.5	Die fünfte und letzte Coaching-Sitzung . . . . .	129
5.1.6	Nachspiel . . . . .	131
5.2	Fall Karl Proust: „Warum bin ich angesichts all der Erfolge derzeit wie gelähmt?“ Gründe, Grenzen und Gelassenheit – Selbstprüfung lernen. .	132
5.3	Fall Dr. Rosa Röntgen: „Fakten kann und kenn’ ich besser als männliche Konkurrenten; aber ich möchte mit Werten arbeiten – die sind keine Fakten. Ich entwickle strategische Ziele und muss nun auch die Sprache entwickeln, um in einer Männerwelt verstanden zu werden.“ Sinnlichkeit macht Sinn – Beobachterschulung und Empathietraining . . . . .	138
5.3.1	Eröffnungsphase des Coachings: Beziehungsaufbau – Vertrauensbasis schaffen im Coaching . . . . .	141
5.3.2	Zentrale Arbeitsphase: Von der Begleitung bei der Entfaltung einer Komponente der Firmenstrategie bis zur Burn-out-Vorbeugung . . . . .	144

5.3.3	Seelisches Gleichgewicht halten . . . . .	148
5.3.4	Abschlussphase: Es spielt keine Rolle, welche Rolle ich spiele . . . . .	152
5.4	Fall Alexandra Marx: „Standing?“ – Zu sich und seinen Möglichkeiten stehen . . . . .	153
5.5	Fall Dr. Edmund de Beauvoir: Lernziel „Weisheit“ – Wertesysteme achten und beachten können . . . . .	162
5.6	Fall Wilhelm Watson: Selbsthilfe fördern und fordern – Dynamik, Methoden und Dramaturgie von Coaching-Prozessen . . . . .	175
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung: Coaching ist lernbar . . . . .</b>	<b>187</b>
	<b>Literatur . . . . .</b>	<b>190</b>
	<b>Sachregister . . . . .</b>	<b>195</b>