

Jutta Kreyenberg

# **99 Tipps zum Coachen von Mitarbeitern**

**Coaching als Wunderwaffe?**

**Die Führungskraft als Coach**

**Wirkungsvolle Coaching-Interventionen**

**Cornelsen**

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>TeilA</b>	<b>Coaching-Grundlagen .. 9</b>		
<b>I</b>	Lassen Sie den Begriff „Coaching“ lebendig werden. . . . .	10	
	Begreifen Sie Coaching im Kontext lebendiger Systeme	11	
	Klären Sie Ihre Rolle im Coaching-Geschehen. . . . .	13	
	Klären Sie Ziele und Nutzen von Coaching. . . . .	15	
	Werden Sie sich klar über den Coaching-Anlass und das zentrale Thema. . . . .	16	
	Identifizieren Sie die Zielgruppen für Coaching ..	19	
	Unterscheiden Sie verschiedene Arten von Coaching ..	20	
<b>8</b>	Ermitteln Sie, welche Veränderungsebene relevant ist .	22	
	Behandeln Sie Beziehungen vorrangig. . . . .	24	
	Gestalten Sie aktiv Ihren Auftrag im Systemkontext..	25	
	Klären Sie Spielregeln und gegenseitige Erwartungen .	27	
<b>fc</b>	Begreifen Sie Coaching als Spiegel der Unternehmenskultur. . . . .	29	
<b>TeilB</b>	<b>Landkarte durch den Coachingdschungel - Karriere- bis Glück coaching _____ 30</b>		
	Definieren Sie Coaching in Abgrenzung zu anderen Beratungsformen. . . . .	31	
	Verbinden Sie Coaching mit Mitarbeitergesprächen ....	33	
<b>15</b>	Vergleichen Sie Coaching mit Krisengesprächen. . . . .	35	
	Unterscheiden Sie Coaching von Mentoring. . . . .	37	
<b>116</b>	Nutzen Sie das Telefon im Coaching. . . . .	39	
	Wägen Sie die Vorteile von Online-Coaching ab. . . . .	40	
<b>118</b>	Verstehen Sie sich als Motor des Gesundheitscoachings. . . . .	41	
	Begleiten Sie den Außendienstler im Vertriebscoaching ...	43	
<b>§0</b>	Setzen Sie Coaching im Rahmen von Führungsentwicklungsprogrammen ein .	45	
<b>121</b>	Nutzen Sie Coachingtechniken in Training.und Wissensvermittlung. . . . .	46	
	Verbinden Sie Coaching mit Prozessberatung. . . . .	47	
<b>TeilC</b>	<b>Rahmenbedingungen für das Coaching als Führungskraft. . . . . 49</b>		
	Klären Sie Ihr persönliches Führungsverständnis. . . . .	51	
	Führen - Fördern - Coachen: Entwickeln Sie ein Coachingverständnis. . . . .	51	
	Prüfen Sie, inwieweit Coaching in Ihrem Unternehmen etabliert ist. . . . .	53	
	Coachen Sie im Rahmen Ihrer Führungsaufgabe „Entwickeln und Fördern“. . . . .	54	
	Planen Sie bewijst Zeit für das Coaching ein. . . . .	55	
	Machen Sie Ihren Entscheidungsspielraumtransparent	56	
	Kommunizieren Sie Ihr Coaching-Konzept. . . . .	58	

Stellen Sie ein Vertrauensverhältnis zum Mitarbeiter her	59
Überprüfen Sie Ihre Grundhaltungen und Absichten	60
Klären Sie Ihr Rollenverständnis	62
Beachten Sie Grenzen des Mitarbeitercoachings	64
Werden Sie nicht zum Coaching-Fokus	66
Befähigen Sie Ihre Führungskräfte	68
Bewältigen Sie Krisensituationen im Coaching	69
Beauftragen Sie im Bedarfsfall einen externen Coach	71

<b>Teil D</b>	<b>Den Coaching-Prozess gestalten</b>	<b>73</b>
	Klären Sie den Coaching-Rahmen (Business-Vertrag)	75
40	Stellen Sie Kontakt und eine gute Arbeitsbeziehung her (Beziehungsvertrag)	76
	Vereinbaren Sie Ziele (Inhaltsvertrag)	77
	Bereiten Sie das Coachingvor	79
143	So führen Sie das erste Gespräch	80
[44	Konkretisieren Sie das Anliegen	82
	Bilden Sie Hypothesen über relevante Veränderungs-ebenen	83
146	Helfen Sie bei einer ressourcenorientierten Neubewertung	84
	Regen Sie Lösungs-ideen an	86

<b>8</b>	Planen Sie die Umsetzung	88
	Reflektieren Sie den Prozess	89
	Schließen Sie das Coaching ab	90
<b>0</b>	Bereiten Sie das Coaching nach	92

<b>TEILE</b>	<b>Der Werkzeugkoffer: Wirkungsvolle Coaching-Interventionen</b>	<b>94</b>
	Intervenieren Sie	96
	Arbeiten Sie mit Hypothesen und Reflexionsschleifen	97
	Setzen Sie Gegengifte ein	98
	Hören Sie aktiv zu	100
	Geben Sie Feedback-Nutzen Sie „WWW“	101
	Fragen Sie systemisch und ermöglichen so Lösungen	103
	Stakeholderanalyse - Klären Sie implizite Erwartungen	105
	Arbeiten Sie mit Skalierungen	107
	SWOT: Beraten Sie entwicklungsorientiert	109
	Aktivieren Sie die rechte Hirnhälfte	110
	Aktivieren Sieden inneren Dialog	112
	Suchen Sie nach positiven Umdeutungen und Bedeutungen	113
	Intervenieren Sie paradox	115
	Lösen Sie aktiv Konflikte	116

	Arbeiten Sie mit Rollen- spielen und Praxis- simulationen. . . . .	118			
	Vereinbaren Sie Hausaufgaben. . . . .	120			
	Setzen Sie Ihre Werk- zeuge verantwortungs- voll ein. . . . .	121			
<b>Teil F</b>	<b>Vorsicht Falle - Was Coaching zum Scheitern bringt</b> . . . . .	<b>124</b>			
<b>19</b>	Bewältigen Sie die Zielfalle. . . . .	126			
	Bewältigen Sie die Missionarsfalle. . . . .	127			
	Bewältigen Sie die Perfektionismusfalle. . . . .	128			
	Bewältigen Sie die Managerfalle. . . . .	130			
	Bewältigen Sie die Ratschlagfalle. . . . .	130			
	Bewältigen Sie die Schnelle-Lösungen-Falle ..	132			
	Bewältigen Sie die Nähe-Falle. . . . .	133			
	Bewältigen Sie die Ambivalenzfalle. . . . .	135			
	Bewältigen Sie die Transferfalle. . . . .	137			
<b>Teil G</b>	<b>Den Coaching-Erfolg sicherstellen.</b> . . . . .	<b>139</b>			
<b>8</b>	Prüfen Sie Setting und Rahmenbedingungen. . . . .	141			
	Stellen Sie die Qualifikation des Coachs sicher. . . . .	141			
	Überprüfen Sie die Zielerreichung. . . . .	144			
	Bewerten Sie den Coaching-Prozess. . . . .	145			
			<b>a</b>	g j - Nutzen Sie verschiedene Me- EÜ" thoden der Erfolgskontrolle	146
			<b>Teil H</b>	<b>Einzelcoaching aus der Sicht des Gecoachten...</b>	<b>149</b>
			<b>m g L</b>	Prüfen Sie, ob Coaching für	
			<b>HE?</b>	Sie die richtige Methode ist	150
			i .	Überdenken Sie Alternativen	
			i T	zum Coaching. . . . .	152
			51	Finden Sie den	
			1?	passenden Coach. . . . .	153
			r .	Klären Sie die Kosten	
			z -	des Coachings. . . . .	155
			5 j _	Klären Sie, was es bedeutet,	
			••1	wenn der Chef Ihnen ein Coaching anträgt . . . . .	156
			EU,	Entscheiden Sie, was Sie	
			t -	preisgeben. . . . .	158
			<b>IstQ</b>	P f <sup>e</sup> § <sup>en</sup> Sie ein gesundes	
			• B f	Misstrauen. . . . .	160
			<b>Teil I</b>	<b>Selbstcoaching oder das „Münchhausensyndrom"</b>	<b>162</b>
			<b>a</b>	g S j Erweitern Sie Ihren	
			s _	Bezugsrahmen. . . . .	164
			<b>ftMz</b>	Entdecken Sie Entwicklungs-	
			ME <sup>1</sup>	Potenziale. . . . .	165
			<b>B</b>	E _ Erfahren Sie mehr über	
			£ T	Ihre Persönlichkeit. . . . .	166
			<b>f f i l</b>	Vertrauen Sie Ihrer	
			<b>HE?</b>	Intuition. . . . .	168
			<b>H</b>	E . Glauben Sie an Ihre	
			s 7	Wirksamkeit . . . . .	169
			<b>fHjgc</b>	Verkaufen Sie sich nicht	
			<b>HE?</b>	unter Wert. . . . .	171
				<i>j</i>	
			<b>Teil J</b>	<b>Teamcoaching oder wenn das Team der Klient wird.</b> . . . . .	<b>172</b>
			<b>B</b>	g > Erstellen Sie ein Konzept	
			«2?	für Teamcoaching. . . . .	174

Füllen Sie Ihre Rolle als  
Teamcoach. . . . .176



Führen Sie Ihr Team  
zum Ziel. . . . .177



Lösen Sie  
Teamkonflikte. . . . .178

Literaturverzeichnis. . . . .180

Stichwortverzeichnis. . . . .182