

Karl Berkel · Dorette Lochner

Führung: Ziele vereinbaren und Coachen

Vom Mit-Arbeiter zum Mit-Unternehmer

Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Einführung	
Wozu Führen mit Zielen und Coaching?	11
Vom Motiv zum Ziel	11
Vom reaktiven Mitarbeiter zum proaktiven Mitglied	13
Vom Gehorchen zum Gestalten	15
 Teil I: Führen mit Zielen	
Kapitel 1	
Leitbild als Kompass für Ziele	28
Personale und symbolische Führung	28
Sinn und Nutzen eines Leitbildes	30
Aufbau eines Leitbildes	33
Leitbild als Strukturrahmen für Führen mit Zielen	35
 Kapitel 2	
Ziele als Spiegel der Wertwirklichkeit der Organisation ...	38
Zweck und Ziel: die ideell-organisatorische Seite	38
Aufgabe und Ziel: die sachlich-methodische Seite	47
Motiv und Ziel: die psychologisch-persönliche Seite	60

Kapitel 3

Prozesse der Zielvereinbarung	69
Ziele entdecken und entwickeln	69
Ziele setzen und vereinbaren	76
Ziele realisieren und reflektieren	87
Exkurs 1: Grenzen einer ergebnisbezogenen Beurteilung	94
Exkurs 2: Von der Rehabilitation des Müdens oder der Weg ist das Ziel	97
Führen mit Zielen: Grundsätze	100

Teil II: Führen mit Coaching**Kapitel 4**

Eingrenzung des Begriffes Coaching	104
---	-----

Kapitel 5

Mitarbeiterentwicklung im Wandel	106
Führung durch Anweisung: Einüben	107
Führung durch Delegation: fachliche Schulung	109
Zielvereinbarung: Coaching von Schlüsselqualifikationen ..	112
Coaching vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer	117
Moderne Führung und Coaching	120

Kapitel 6

Zwei Arten des Coachings	123
Coaching zur Mitgliedschaft	124
Coaching zur Professionalisierung	125
Abgrenzung zu Mentoring und Beratung	126

Kapitel 7

Zwei Voraussetzungen für zielgerichtetes Coaching	128
Ergebnisorientierung im Coaching	128
Die Notwendigkeit eines Handlungsmodells	129

Kapitel 8	
Konzeptuelles Grundgerüst für das Coaching	132
Ein psychologisches Modell des Handelns	132
Mentale Prozesse	143
Kapitel 9	
Ein Modell für Mitgliedschaft und Professionalität	147
Ein Modell für erfolgreiche Mitgliedschaft	147
Ein Modell für Professionalität	157
Kapitel 10	
Methodisches Handwerkszeug	167
Die Kunst des Fragens	167
Kapitel 11	
Indikationen für Coaching	171
Unterscheidung zwischen proaktivem und reaktivem Coaching	172
Anlässe für proaktives Coaching	172
Anlässe für reaktives Coaching	176
Bemerkungen zu formalen Aspekten	179
Kapitel 12	
Voraussetzungen und Grenzen des Coachings	181
Voraussetzungen auf Seiten des Coachs	181
Grenzen des Coaching	185
Literaturverzeichnis	188
Bildnachweis	191