

## 3 Einzel-Coaching – Das Konzept einer komplexen Entwicklungsbeziehung

### 3.1 Einleitung

### 3.2 Definition

### 3.3 Konzept

#### 3.3.1 Hintergrund

#### 3.3.2 Basisvariablen

#### 3.3.3 Vertrauen

#### 3.3.4 Die Unmöglichkeit von Patentrezepten

### 3.4 Die Notwendigkeit der Beratung

### 3.5 Ablauf

#### 3.5.1 Anfangsschwierigkeiten

#### 3.5.2 Kontakt

#### 3.5.3 Formales

### 3.5.4 Ziele

### 3.5.5 Interventionen

### 3.5.6 Ergebnisse

## 3.6 Lernprozesse

## 3.7 Klärende Irritationen

## 3.8 Die Rolle des Coachs

## 3.9 Qualitätsaspekte

### 3.9.1 Klärung der individuellen Qualitätserwartungen

### 3.9.2 Klärung der Symptomursachen

### 3.9.3 Berücksichtigung und Entwicklung der Organisationskultur

### 3.9.4 Aufbau und Pflege eines Coach- Pools

### 3.9.5 Ablauf der Vermittlung durch die Personal(entwicklungs)abteilung

# Weiterführende Literatur

## Literatur

### 4 Gruppen-Coaching

#### 4.1 Einleitung

#### 4.2 Definition

#### 4.3 Hintergründe

##### 4.3.1 Der persönlichkeitsorientierte Rahmen

##### 4.3.2 Die Bedeutung der Gruppe

#### 4.4 Fähigkeiten eines Gruppen-Coachs

#### 4.5 Vorgehensweise und Architektur

#### 4.6 Methodik

##### 4.6.1 Inhaltsbezogene Ebene

4.6.2 Soziodynamische Ebene

4.6.3 Psychodynamische Ebene

4.6.4 Organisationale Ebene

4.7 Wirksamkeit von Gruppen-Coaching

4.7.1 Primäreffekte

4.7.2 Sekundäreffekte

4.8 Ausblick

Weiterführende Literatur

Literatur

5 Organisations-Coaching

5.1 Einleitung

5.2 Merkmale des Organisations-Coachings

5.2.1 Der Coach als Zehnkämpfer

5.2.2 Wie viel Mensch – wie viel Organisation?

5.2.3 Passung von Mensch und Organisation

5.2.4 Landkarten von Organisationen

5.3 Die zentralen Themenbereiche von Organisationen

5.3.1 Führung

5.3.2 Verantwortung

5.3.3 Kompetenz und Lernen

5.3.4 Team

5.3.5 Organisationsentwicklung

5.3.6 Kultur

5.4 Fazit

Literatur