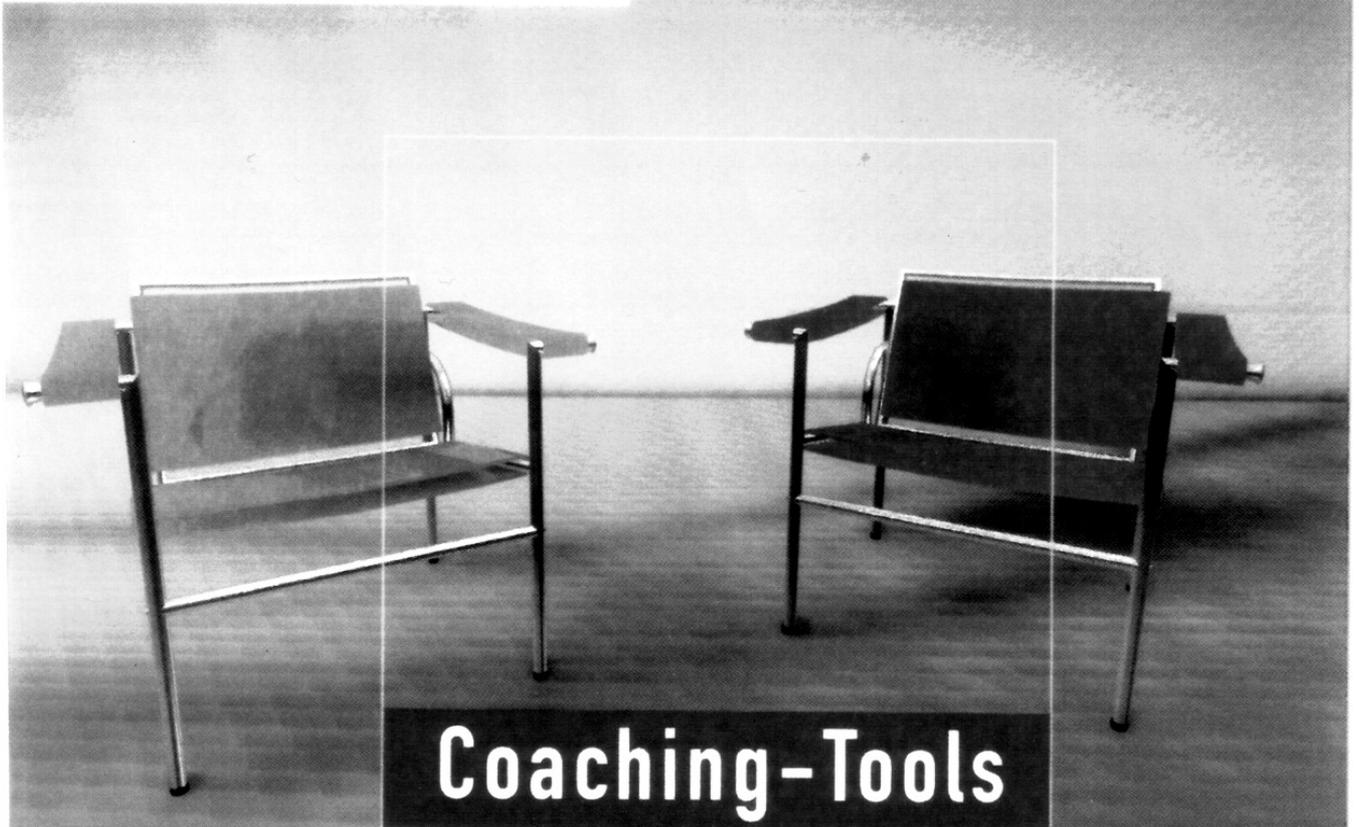


Praxishandbuch Coaching



# Coaching-Tools

Christopher Rauen (Hrsg.)

Erfolgreiche Coaches  
präsentieren  
60 Interventionstechniken  
aus ihrer Coaching-Praxis

managerSeminare

## Inhalt

Systematische Kompetenzanalyse Von Dr. Margit Lohs .....	163
Karrieremosaik – Orientierung auf dem Berufs- und Karriereweg Von Joachim Hipp & Katja Wengel .....	167
Wertehierarchie Von Jörg Middendorf .....	173
Werte-Ziele-Zielgruppen-Analyse Von Horst Rückle & Alexander Mutafoff .....	179
Das systemische Portät Von Dr. Roswita Königswieser .....	188
Visualisierung sozialer Systeme Von Prof. Dr. Eckard König & Dr. Gerda Volmer .....	190
Sozialstruktur Von Prof. Dr. Harald Geißler .....	194
Schattentage Von Dr. Regina Mahlmann .....	200
Imaginativer Rollentausch Von Dr. Astrid Schreyögg .....	205
Das Beziehungsbrett – Konflikte aktiv in die Hand nehmen Von Armin Rohm .....	208
Die „15er-Liste“ im Rahmen von Veränderungsprozessen Von Uwe Böning, Brigitte Fritschle-Böning & Dr. Stefan Oefner-Py ..	213

## Phase 4: Change

### Veränderungsphase

Systemische Frage-Interventionen Von Anne M. Lang .....	221
Auf mehreren Stühlen Von Thomas Hansmann .....	227
Gegenwind Von Andreas Steinhübel .....	232
Die Check-your-Mind-Methode Von Ulrich Dehner .....	236
Der kleine Zirkus-Elefant Von Michael Fromm .....	242
Hintergründe erkennen und ansprechen – zur Beziehungsgestaltung für Führungskräfte Von Angelika Leder .....	247

## Hintergründe erkennen und ansprechen – zur Beziehungsgestaltung für Führungskräfte

Von Angelika Leder

Systematische Abfolge in drei Schritten zur Unterstützung stark sachorientierter Klienten beim Aufbau intensiverer Kontakte zu Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten.

*Kurzbeschreibung*

Aufbau emotionaler Intelligenz und Verbesserung der Beziehungsfähigkeit bei funktional orientierten Klienten. Das Tool kann insbesondere angewendet werden, wenn Klienten mit einer ganz bestimmten Persönlichkeit und einer ganz bestimmten Situation ins Coaching kommen:

*Anwendungsbereiche*

- ▶ Klienten, die es als Teil ihrer Persönlichkeit betrachten, nur über das zu sprechen, was ihnen unmittelbar wichtig erscheint und was sie unmittelbar weiterführt, d.h. Sachthemen.
- ▶ Klienten, die denken, es passe nicht zu ihrer Persönlichkeit und ihrer beruflichen Rolle, eher persönliche Dinge anzusprechen oder auch nur anklingen zu lassen.
- ▶ Klienten die davon überzeugt sind, persönliche Themen seien generell nicht ansprechbar oder es koste nur wertvolle Zeit, über „so etwas“ zu sprechen.

Personen mit diesem „sach- und zahlenorientierten“ Selbstbild haben häufig Führungsrollen im Finanz- und Rechnungswesen oder in IT- und Planungsabteilungen. Sie sind oft weit oben in der Hierarchie angesiedelt. Sie sind intelligent, können sehr gut analysieren und werden als hervorragende Fachleute geschätzt. Sie haben auch dort schon Erfolge erzielt, wo andere dies für unmöglich gehalten haben. Weil sie ideenreich, motiviert und schnell sind, ist ihnen aber häufig nicht klar, dass sie andere weit zurücklassen.

Typische Ausgangssituation für ein Coaching ist hier, dass der Klient häufig über lange Zeit hinweg keinen Anlass hatte, sich mit den Wirkungen seiner Rolle und seines Kommunikationsstils zu beschäfti-