

Inhalt

Vorwort	9
zur englischen Erstausgabe	9
zur deutschen Ausgabe	13
1. Ein Anfang – und seine Grundlagen	15
Elisabeth	16
Der Ursprung lösungsorientierten Coachings	19
Die wichtigsten Erkenntnisse des lösungsorientierten Paradigmas	20
Wie Menschen sich ändern	27
Annahmen über KlientInnen	28
Einen Anfang finden	29
Sich kennen lernen	30
Klagen in Zielverhandlungen umwandeln	31
Herausfinden, was für die KlientIn wichtig ist	32
Herausfinden, wer für die KlientIn wichtig ist	33
Das Reiseziel bestimmen	35
Ziele verändern sich im Prozess	36
Eine detaillierte Karte erstellen	38
Die Fertigkeiten der KlientInnen nutzen	42
2. Einfache Werkzeuge für das erste Gespräch	45
Mit dem Ende vor Augen anfangen	46
Ziel-Verhandlungen	49
Wo die KlientIn hinwill	50
Anwesenheit von Lösungen statt Abwesenheit von Problemen	51
Kleine Veränderungen	53
Lösungen in sozialen Kontexten	54
Realistische und messbare Ziele	55
Wunder-Bilder	57
Susan und die beiden Chefs, Teil 1	59
Vorboten auf dem Weg zu Lösungen	62
Skalierungsfragen	65
Nächste Schritte	68

Nützliche Sprachfertigkeiten	71
Weitere Aspekte der ersten Sitzung	77
Denkpause und Feedback	78
Komplimente	80
Überleitung und Vorschläge für Aufgaben	80
Machen Sie etwas ander(e)s	82
3. Folgegespräche und Aufgaben zwischen den Sitzungen	87
Leitlinien für Experimente und Aufgaben	87
Das Ziel des Experiments	88
Aufgaben, die das Muster unterbrechen	90
Beobachtungsaufgabe	90
So tun, als sei ein Wunder geschehen	91
So tun, als sei man eine Zahl höher gekommen	91
Eine Münze werfen	92
Vorhersageaufgabe	95
Folgegespräch: „Was ist besser?“	97
Susan und die beiden Chefs, Teil 2	98
Den Veränderungen nachspüren	101
Der KlientIn den Erfolg zuschreiben	102
Herausforderungen in Folgegesprächen	103
Herausforderung 1: „Es hat sich nichts geändert“	103
Herausforderung 2: „Es ist schlechter geworden“	106
Herausforderung 3: „Ihren Vorschlag habe ich nicht befolgt“	108
Herausforderung 4: „Es hat Rückschläge gegeben“	109
„Auf Wiedersehen“ sagen	113
Skalierungsfragen, die den Fortschritt kontrollieren	114
Veränderung in kleinen Schritten	114
4. Coaching in herausfordernden Situationen	117
„Die anderen sollen sich ändern“	117
Auf Absichten und Bemühungen hören	119
Konversationsstrategien	121
Beobachten, was funktioniert	124
Coaching bei Konflikten	126
Mit nur einer Konfliktpartei arbeiten	127
Mit beiden Konfliktparteien arbeiten	130

Unfreiwillige KlientInnen	138
Besonderheiten für den Anfang	138
Finden Sie heraus, was der KlientIn wichtig ist	139
Finden Sie heraus, was die KlientIn wünscht	142
KlientInnen in Entscheidungssituationen	146
Der Mythos einer perfekten Entscheidung	147
Eine Konversation über ein Dilemma	149
5. Seltene und ernste Situationen	153
Kein Fortschritt	155
Krisen und Notfälle	158
Erste Hilfe	159
KlientInnen weiterverweisen	163
Nur eine einzige Sitzung	164
Zum Abschluss	166
Demut	167
Neugier	167
Anhang: Coaching-Übungen und Gedächtnisstützen	169
Lösungen (er-)finden mit unfreiwilligen KlientInnen	169
KlientInnen einbinden	171
H – O – E – R:	
Heraushören – offener machen und	
ausweiten – ermächtigen, empowern und verstärken	
– retour: noch einmal von vorn	172
Komplimente als Intervention	174
Ein Vorsprung, um Kooperation mit KlientInnen zu schaffen:	
Lösungsorientiertes Handwerkszeug	176
Möglichkeiten, mit lösungsorientierter Arbeit anzufangen	179
Nützliche sprachliche Fertigkeiten	181
Literatur	183
Personenverzeichnis	185
Kontakt	186