

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 IHR BEGLEITBUCH ZUR AUSBILDUNG ALS CERT. INTEGRAL COACH .....</b>	<b>12</b>
<b>2 DEFINITION INTEGRALES COACHING .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 LERNZIELE DEFINITION INTEGRALES COACHING.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 DIE BEDEUTSAMKEIT DES INTEGRALEN COACHINGS IN UNSERER ZEIT .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.1 DEN HERAUSFORDERUNGEN BEGEGNEN KÖNNEN .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.2 BEWUSSTSEINSFÖRDERUNG .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.3 GESUNDHEIT ALS BEDEUTSAME RESSOURCE.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.4 INTEGRALE KOMPETENZEN IN DER UNTERNEHMENSWELT .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.5 REFLEXION ZUR BEDEUTUNG DES INTEGRALEN COACHINGS .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 DAS INTEGRALE MENSCHENBILD .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.1 WAS IST EIN MENSCHENBILD? .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.2 LEITGEDANKEN DES INTEGRALEN MENSCHENBILDS .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.3 GRAFIK INTEGRALES MENSCHENBILD .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.4 REFLEXION ZUM INTEGRALEN MENSCHENBILD ALS COACHING GRUNDLAGE .....</b>	<b>21</b>
<b>2.4 DAS BEWUSSTSEIN .....</b>	<b>22</b>
<b>2.4.1 UNTERBEWUSSTSEIN .....</b>	<b>23</b>
<b>2.4.2 GEGENWARTS-BEWUSSTSEIN .....</b>	<b>24</b>
<b>2.4.3 DAS SELBSTBEWUSSTSEIN.....</b>	<b>24</b>
<b>2.4.4 HÖHERES BEWUSSTSEIN.....</b>	<b>24</b>
<b>2.4.5 KOLLEKTIV-BEWUSSTSEIN .....</b>	<b>25</b>
<b>2.5 DEFINITION INTEGRALES COACHING.....</b>	<b>26</b>
<b>2.5.1 DER BEGRIFF INTEGRAL .....</b>	<b>26</b>
<b>2.5.2 DER BEGRIFF COACHING .....</b>	<b>27</b>
<b>2.5.3 DER BEGRIFF INTEGRALES COACHING .....</b>	<b>29</b>
<b>2.6 DER COACHING PROZESS .....</b>	<b>31</b>
<b>2.6.1 DIE CHRONOLOGIE DES COACHING PROZESSES.....</b>	<b>32</b>
<b>2.6.2 DER NUTZEN DER EINZELNEN COACHING PHASEN.....</b>	<b>32</b>
<b>2.7 ABGRENZUNGEN ZU ANDEREN BERATUNGS- UND THERAPIEBERUFEN.....</b>	<b>34</b>
<b>2.7.1 SUPERVISION.....</b>	<b>34</b>
<b>2.7.2 INTERVISION.....</b>	<b>34</b>
<b>2.7.3 MENTORING .....</b>	<b>34</b>
<b>2.7.4 MEDIATION.....</b>	<b>34</b>
<b>2.7.5 ORGANISATIONSENTWICKLUNG .....</b>	<b>35</b>
<b>2.7.6 PSYCHOTHERAPIE .....</b>	<b>35</b>
<b>2.7.7 SEELSORGE .....</b>	<b>35</b>
<b>2.7.8 LEBENSBERATUNG.....</b>	<b>36</b>
<b>2.8 BERUFSGRUNDÄTZE DER COACHES ECA .....</b>	<b>37</b>
<b>2.8.1 ART. 1 MENSCHENBILD UND SERIOSITÄT .....</b>	<b>37</b>
<b>2.8.2 ART. 2 FACHLICHE KOMPETENZ.....</b>	<b>38</b>
<b>2.8.3 ART. 3 EIGENVERANTWORTLICHKEIT, UNABHÄNGIGKEIT UND INTEGRITÄT.....</b>	<b>38</b>
<b>2.8.4 ART. 4 INTERESSENKOLLISION .....</b>	<b>39</b>

2.8.5 ART. 5 KOLLEGIALITÄT .....	39
2.8.6 ART. 6 VERSCHWIEGENHEIT.....	39
2.8.7 ART. 7 WETTBEWERB .....	39
2.8.8 ART. 8 VERGÜTUNG .....	40
2.8.9 ART. 9 WERBUNG.....	40
<b>2.9 INTEGRALE COACH KOMPETENZEN .....</b>	<b>41</b>
2.9.1 WAS WIR UNTER KOMPETENZEN VERSTEHEN .....	41
2.9.2 ÜBERBLICK INTEGRALE COACH KOMPETENZEN .....	42
2.9.3 REFLEXION ZU EINZELNEN KERNKOMPETENZEN .....	46
<b>3 PERSÖNLICHKEITSKOMPETENZ .....</b>	<b>47</b>
<b>3.1 LERNZIELE PERSÖNLICHKEITSKOMPETENZ.....</b>	<b>47</b>
3.1.1 ÜBERBLICK PERSÖNLICHKEITSKOMPETENZEN .....	48
<b>3.2 BEWUSSTEINSKOMPETENZ .....</b>	<b>49</b>
3.2.1 SELBSTERKENNTNIS .....	49
3.2.2 SELBSTAHTUNG.....	49
3.2.3 SELBSTLIEBE .....	49
3.2.4 SELBSTWERT .....	50
3.2.5 SELBSTVERTRAUEN .....	50
3.2.6 SELBSTBEWUSSTSEIN .....	50
<b>3.3 SOZIAL- UND HALTUNGSKOMPETENZ .....</b>	<b>51</b>
3.3.1 HALTUNG EINES COACHES .....	51
3.3.2 ETHIKGRUNDLAGEN UND WERTE DES COACHINGS .....	52
3.3.3 HANDLUNGSLEITENDE PRINZIPIEN IM COACHING.....	54
3.3.4 AUTHENTIZITÄT ALS COACH .....	56
3.3.5 WECHSELWIRKUNG IM SYSTEM .....	57
3.3.6 INTEGRITÄT UND VERTRAUENSWÜRDIGKEIT.....	58
3.3.7 EMPATHIE.....	60
3.3.8 BEZIEHUNGSFÄHIGKEIT .....	63
3.3.9 ZUTRAUEN VON KOMPETENZ .....	63
3.3.10 REFLEXION HALTUNG ALS COACH .....	64
3.3.11 ROLLENVERSTÄNDNIS (ROLLENSTRAUSS).....	65
3.3.11.1 Reflexion zu den eigenen Rollen- den Rollenstrauss bewusst machen .....	66
3.3.11.2 Herausforderungen aus Rollenkombinationen .....	68
3.3.11.3 Coaching und Beurteilung .....	68
3.3.11.4 Coaching in einem Team .....	68
3.3.11.5 Verordnetes Coaching .....	69
3.3.11.6 Coaching unter Freunden und Familie .....	69
3.3.11.7 Mehrere Gruppen/Teilsysteme einer Organisation .....	69
<b>3.4 REFLEXION ALS SCHLÜSSELKOMPETENZ FÜR COACHES .....</b>	<b>70</b>
3.4.1 AUF SCHATZSUCHE NACH PERSÖNLICHEN RESSOURCEN .....	70
3.4.2 WAS IST REFLEXION?.....	72
3.4.3 REFLEXIONSPROZESS.....	73
3.4.4 ENTWICKLUNGEN DURCH REFLEXIONEN ALS KLIENT UND ALS COACH .....	74
3.4.5 REFLEXIONEN FÖRDERN DAS SELBST .....	75

3.4.6 DAS JOHARI FENSTER.....	78
3.4.7 DOKUMENTATION GEFÜHRTER COACHINGS .....	80
3.4.8 REFLEXION ZU COACHINGS IN DER ROLLE ALS COACH .....	81
3.4.9 DOKUMENTIERTE KlientEN ERFahrungen .....	82
3.4.10 REFLEXION ZU COACHINGS IN DER ROLLE ALS Klient .....	83
<b>3.5 COACHEN FORDERT DIE PERSON .....</b>	<b>84</b>
3.5.1 ENERGIE TANKEN UND AUSGLEICH FINDEN .....	85
3.5.2 AUCH DIE BEDÜRFNISSE DES COACHES ZÄHLEN. ....	85
3.5.3 FRAGEN ZUR PSYCHOHYGIENISCHEN BILANZ .....	86
3.5.4 EIN COACH LÄSST SICH REGELMÄSSIG COACHEN! .....	90
<b>4 PSYCHOLOGISCHE KOMPETENZEN .....</b>	<b>91</b>
<b>4.1 LERNZIELE PSYCHOLOGISCHE KOMPETENZEN.....</b>	<b>91</b>
4.1.1 ÜBERBLICK PSYCHOLOGISCHE KOMPETENZEN.....	92
<b>4.2 WAHRNEHMUNGSGESCHICHTEN .....</b>	<b>93</b>
4.2.1 DIE FAMILIE MIT DEM ESEL .....	93
4.2.2 VON COACHES UND HOFNARREN.....	94
<b>4.3 WAHRNEHMUNGSPSYCHOLOGIE.....</b>	<b>95</b>
<b>4.4 DIE ENTWICKLUNG DER WAHRNEHMUNGSPSYCHOLOGIE .....</b>	<b>98</b>
4.4.1 BEHAVIORISMUS .....	98
4.4.2 FAZIT BEHAVIORISMUS.....	100
4.4.3 DER KOGNITIVISMUS .....	101
4.4.4 FAZIT KOGNITIVISMUS (COGNITO – ERKENNEN) .....	103
4.4.5 DER KONSTRUKTIVISMUS .....	104
<b>4.5 PERSONENWAHRNEHMUNG .....</b>	<b>107</b>
4.5.1 MODELL PERSONENWAHRNEHMUNG BASIEREND AUF GRAUMANN .....	107
4.5.2 AFFEKTIVE REAKTIONEN .....	110
4.5.2.1 Identifikation .....	110
4.5.2.2 Übertragung .....	110
4.5.2.3 Projektion .....	110
4.5.3 ATTRIBUTIVE (ZUSCHREIBENDE REAKTIONEN/ERWARTUNGSREAKTIONEN).....	110
4.5.3.1 Implizite Persönlichkeitstheorie .....	110
4.5.3.2 Attribution, Attribuierung .....	110
4.5.3.3 Stereotypisierung .....	110
4.5.3.4 Halo – oder Hof-Effekt (Halo = Hof des Mondes).....	111
4.5.3.5 Pygmalion-Effekt (Self fulfilling prophecy) .....	111
4.5.3.6 Milde-Effekt (Deformierter Ressourcenblick) .....	111
4.5.3.7 Primacy-Effekt .....	111
4.5.3.8 Nikolaus-Effekt .....	111
4.5.3.9 Reihungseffekt.....	111
<b>4.6 UMGANG MIT WAHRNEHMUNGEN ALS COACH .....</b>	<b>112</b>
4.6.1 MITLEID GEHÖRT NICHT INS COACHING.....	113
4.6.2 BEOBACHTEN ALS GEZIELTES WAHRNEHMEN .....	114
4.6.2.1 Unsystematische Beobachtungsmethoden.....	114
4.6.2.2 Systematische Beobachtungsmethoden.....	114

<b>4.6.3</b>	<b>REFLEXIONEN IN DER ROLLE DES EIGENEN BEOBACHTERS .....</b>	<b>116</b>
<b>4.7</b>	<b>DIE PSYCHE DES MENSCHEN .....</b>	<b>117</b>
<b>4.8</b>	<b>WIE UNSER HIRN AUFGEBAUT IST UND SICH VERÄNDERT.....</b>	<b>117</b>
<b>4.9</b>	<b>WIE WIR LERNEN – UND ZU NEUEN LÖSUNGEN FINDEN.....</b>	<b>119</b>
<b>4.9.1</b>	<b>ASSIMILATIONSSCHEMA .....</b>	<b>119</b>
<b>4.9.2</b>	<b>AKKOMMODATION.....</b>	<b>121</b>
<b>4.9.3</b>	<b>KOGNITIVE KONFLIKTE .....</b>	<b>122</b>
<b>4.10</b>	<b>DIE ENTSTEHUNG UNSERER PERSÖNLICHKEITSANTEILE.....</b>	<b>124</b>
<b>4.10.1</b>	<b>ALLEINS – ALLEIN.....</b>	<b>125</b>
<b>4.10.2</b>	<b>DIE GESCHICHTE DES PARADIESES NEU ERZÄHLT .....</b>	<b>128</b>
<b>4.10.3</b>	<b>DIE PSYCHOLOGISCHE BETRACHTUNG VON RESONANZEN.....</b>	<b>131</b>
<b>4.10.4</b>	<b>DIE EBENEN DES SEINS IM PROZESS.....</b>	<b>134</b>
<b>4.10.5</b>	<b>DIE ENTSTEHUNG VON POLARITÄTPERSÖNLICHKEITEN LÄSST SICH ERKLÄREN .....</b>	<b>135</b>
<b>4.10.6</b>	<b>DER TRANSFORMATIONSPROZESS .....</b>	<b>139</b>
<b>4.11</b>	<b>HORMON-COCKTAIL FÜR COACHES.....</b>	<b>141</b>
<b>4.11.1</b>	<b>DOPAMIN .....</b>	<b>141</b>
<b>4.11.1.1</b>	<b>Staffellauf im Kopf .....</b>	<b>144</b>
<b>4.11.1.2</b>	<b>Lob der Vorfreude .....</b>	<b>144</b>
<b>4.11.1.3</b>	<b>Lust macht schlau .....</b>	<b>146</b>
<b>4.11.1.4</b>	<b>Der Drang nach mehr .....</b>	<b>147</b>
<b>4.11.2</b>	<b>STRESSHORMONE.....</b>	<b>148</b>
<b>4.11.2.1</b>	<b>Stressreaktion – physiologischer Ablauf .....</b>	<b>149</b>
<b>4.11.2.2</b>	<b>Die zwei Reaktionsketten bei der Stressreaktion.....</b>	<b>150</b>
<b>4.11.2.3</b>	<b>Der Sinn der körperlichen Stressantwort .....</b>	<b>151</b>
<b>4.11.3</b>	<b>KAMPF ODER FLUCHT .....</b>	<b>151</b>
<b>4.11.4</b>	<b>STRESS ENTSTEHT IM GEHIRN .....</b>	<b>151</b>
<b>4.11.5</b>	<b>GEHIRN ALS INFORMATIONSPROZESSOR .....</b>	<b>151</b>
<b>4.12</b>	<b>INTERVENTIONSEBENEN IM COACHING .....</b>	<b>152</b>
<b>4.12.1</b>	<b>DIE ERSTE INTERVENTIONSEBENE – DAS AKTUELLE THEMA .....</b>	<b>152</b>
<b>4.12.1.1</b>	<b>Themenebenen: Potenzial und Blockade.....</b>	<b>152</b>
<b>4.12.2</b>	<b>DIE ZWEITE INTERVENTIONSEBENE – URSPRUNG UND ERFÜLLUNG .....</b>	<b>153</b>
<b>4.12.2.1</b>	<b>Themenebenen: Entfaltung und Erlösung.....</b>	<b>153</b>
<b>4.12.3</b>	<b>GRAFIK DER INTERVENTIONSEBENE ZUM AKTUELLEN THEMA .....</b>	<b>154</b>
<b>4.12.4</b>	<b>GRAFIK DER INTERVENTIONSEBENE ZUM URSPRUNG UND ZUR ERFÜLLUNG .....</b>	<b>155</b>
<b>4.13</b>	<b>STÄRKUNG UND STABILISIERUNG .....</b>	<b>156</b>
<b>4.14</b>	<b>DAS DRAMADREIECK .....</b>	<b>158</b>
<b>4.14.1</b>	<b>DER WEG AUS DEM DRAMADREIECK .....</b>	<b>159</b>
<b>4.15</b>	<b>COACHING AUF VERSCHIEDENEN BEWUSSTSEINSSTUFEN .....</b>	<b>160</b>
<b>4.15.1</b>	<b>BEWUSSTSEINSZUSTÄNDE ANHAND DES „EISBERGMODELLS“ .....</b>	<b>160</b>
<b>4.15.2</b>	<b>HIRNFREQUENZEN (=HIRNWELLEN) .....</b>	<b>161</b>
<b>4.15.3</b>	<b>COACHING AUF DER BETA UND ALPHA-STUFE .....</b>	<b>162</b>
<b>4.15.4</b>	<b>COACHING IN DER THETA-STUFE.....</b>	<b>163</b>
<b>4.16</b>	<b>DIE GRENZEN IM COACHING .....</b>	<b>164</b>
<b>4.16.1</b>	<b>PSYCHISCHE STÖRUNGEN .....</b>	<b>165</b>
<b>4.16.1.1</b>	<b>Demenz.....</b>	<b>165</b>

4.16.1.2	Störungen aufgrund der Einnahme von beeinflussenden Substanzen .....	166
4.16.1.3	Schizophrene und verwandte Störungen.....	166
4.16.1.4	Depressionen.....	168
4.16.1.5	Manie.....	168
4.16.1.6	Panikstörung.....	171
4.16.1.7	Phobie.....	171
4.16.1.8	Zwangsstörungen .....	172
4.16.1.9	Essstörungen .....	173
4.16.1.10	Schlafstörungen.....	173
4.16.1.11	Sexuelle Funktionsstörungen .....	174
4.16.1.12	Posttraumatische Störungen.....	174
4.16.1.13	Persönlichkeitsstörungen.....	174

## **5 KOMMUNIKATIONSKOMPETENZ.....** **176**

<b>5.1</b>	<b>LERNZIELE KOMMUNIKATIONSKOMPETENZ.....</b>	<b>176</b>
5.1.1	KOMMUNIKATIONSKOMPETENZEN .....	177
<b>5.2</b>	<b>AUSDRUCKSKOMPETENZ.....</b>	<b>177</b>
5.2.1	AKTIVES ZUHÖREN .....	178
5.2.1.1	Die 3 Stufen des Aktiven Zuhörens .....	178
5.2.1.2	Sinnvoller Einsatz Aktiven Zuhörens .....	180
5.2.1.3	Grenzen des Aktiven Zuhörens .....	180
5.2.2	DO'S UND DONT'S DER KOMMUNIKATION .....	181
5.2.2.1	Do's der Kommunikation.....	181
5.2.2.2	Dont's der Kommunikation .....	182
5.2.3	NONVERBALE KOMMUNIKATION .....	183
5.2.4	GEWALTFREIE KOMMUNIKATION .....	184
5.2.4.1	Annahmen für die Grundlage von GfK .....	185
5.2.4.2	Grundgedanken.....	185
5.2.4.3	Ziele der GfK .....	185
5.2.4.4	Die vier Schritte der GfK .....	186
5.2.4.5	Bedürfnisliste nach Rosenberg.....	188
<b>5.3</b>	<b>FRAGEKOMPETENZ .....</b>	<b>190</b>
5.3.1	DIE PHILOSOPHIE DER FRAGEN .....	190
5.3.2	FRAGEARTEN IM COACHING .....	191
5.3.2.1	Offene Fragen.....	192
5.3.2.2	Geschlossene Fragen .....	193
5.3.2.3	Der Charakter von Coaching Fragen.....	194
5.3.3	Mit „W-FRAGEN“ VERTIEFTE ERKENNTNIS ERMÖGLICHEN.....	195
5.3.4	INTEGRALE COACHING FRAGEN .....	195
5.3.5	DER KREATIVITÄT UND VIELFALT VERTRAUEN.....	196
5.3.6	DIE COACHING-FRAGE ALS TEIL DES PROZESSES .....	197
5.3.7	WER FRAGT, GIBT KEINE ANTWORT.....	197
5.3.8	IN DER RUHE LIEGT DIE KRAFT .....	197
5.3.9	FEINDE FÜR DEN PROZESS: HELFERFALLE, SUGGESTIVFRAGE, REPORTERFRAGE .....	197
5.3.10	NACHHALTIGKEIT UND TRANSFER IN DEN ALLTAG .....	198

<b>5.3.11 WIE ENTSTEHT EINE COACHING-FRAGE?</b>	<b>199</b>
<b>5.3.11.1 Erster Schritt: Die wertfreie Beobachtung und Wahrnehmung</b>	<b>199</b>
<b>5.3.11.2 Zweiter Schritt: Die Fragestellung entsteht beim Coach</b>	<b>200</b>
<b>5.3.11.3 Dritter Schritt: Die Frage wird dem Kontext entsprechend ausformuliert</b>	<b>200</b>
<b>5.3.12 AUSBLICK ODER ERINNERUNG: MÖGLICHE TOOLS</b>	<b>201</b>
<b>5.3.13 HYPOTHETISCHE FRAGEN</b>	<b>201</b>
<b>5.3.14 WUNDERFRAGE</b>	<b>201</b>
<b>5.3.14.1 Alternativen zur Wunderfrage</b>	<b>203</b>
<b>5.3.15 DIE 0,0 KALORIEN-FRAGE</b>	<b>203</b>
<b>5.4 FEEDBACK</b>	<b>204</b>
<b>5.4.1 DER BEGRIFF FEEDBACK</b>	<b>204</b>
<b>5.4.2 FEEDBACK IN AUSBILDUNGEN</b>	<b>204</b>
<b>5.4.3 AUFZEICHNEN DES KOMMUNIKATIONSPROZESSES VON FEEDBACK</b>	<b>206</b>
<b>5.4.4 FEEDBACK-ABLAUF</b>	<b>206</b>
<b>5.4.5 GUTES FEEDBACK</b>	<b>207</b>
<b>5.4.6 REGELN FÜR DAS GEBEN VON FEEDBACK</b>	<b>208</b>
<b>5.4.7 REGELN FÜR DAS EMPFANGEN VON FEEDBACK</b>	<b>210</b>
<b>5.4.8 FEEDBACK IM COACHING</b>	<b>211</b>
<b>5.4.9 REFLEXION MEINER HALTUNG ALS FEEDBACK-gebENDER</b>	<b>212</b>
<b>5.4.10 REFLEXION MEINER HALTUNG ALS FEEDBACK-EMPFAngENDER</b>	<b>215</b>
<b>5.4.11 FEEDBACKFORMULAR</b>	<b>218</b>
<b>6 PROZESSFÜHRUNGS-KOMPETENZ</b>	<b>219</b>
<b>6.1 LERNZIELE PROZESSFÜHRUNGSKOMPETENZ</b>	<b>219</b>
<b>6.1.1 KOMPETENZEN PROZESSFÜHRUNGSKOMPETENZ</b>	<b>221</b>
<b>6.2 DER COACHING PROZESS</b>	<b>222</b>
<b>6.3 DIE EINSTIEGSPHASE</b>	<b>223</b>
<b>6.3.1 DIE BEDEUTUNG DER EINSTIEGSPHASE</b>	<b>223</b>
<b>6.3.2 DIE VORBEREITUNG DES COACHES</b>	<b>223</b>
<b>6.3.3 DIE COACHING PRAXIS</b>	<b>224</b>
<b>6.3.3.1 Die Anzahl der Stühle</b>	<b>224</b>
<b>6.3.3.2 Coachingkoffer</b>	<b>225</b>
<b>6.3.3.3 Checkliste zur Gestaltung eines Coaching-Raums</b>	<b>225</b>
<b>6.3.3.4 Wohnstubencoaches</b>	<b>226</b>
<b>6.3.3.5 Die Natur als Coaching Raum</b>	<b>226</b>
<b>6.3.4 DIE JOINING-PHASE</b>	<b>227</b>
<b>6.3.5 KLÄRUNG DER ZUSAMMENARBEIT</b>	<b>227</b>
<b>6.3.5.1 Muster eines Coaching Vertrages</b>	<b>229</b>
<b>6.4 DIE THEMENERKUNDUNG</b>	<b>232</b>
<b>6.5 DIE ZIELPHASE</b>	<b>235</b>
<b>6.5.1 GEDANKENREISE ZU DEN ZIELEN</b>	<b>235</b>
<b>6.5.2 UNTERSCHIEDLICHE ARTEN VON ZIELEN</b>	<b>237</b>
<b>6.5.3 ZIELVIELFALT</b>	<b>238</b>
<b>6.5.4 MERKMALE EINES ERREICHBAREN UND NACHHALTIGEN ZIELS</b>	<b>238</b>
<b>6.5.5 MÖGLICHE FÄLLEN IN DER ZIELARBEIT</b>	<b>240</b>

6.5.5.1	Bumerang-Ziele mit JoJo-Effekt.....	240
6.5.5.2	Bumerang Hinweg-Ziele .....	241
6.5.5.3	Bumerang Fremd-Ziele.....	241
6.5.5.4	Bumerang lauwarme Ziele.....	241
6.5.5.5	Bumerang Wünsche anstatt Ziele .....	242
6.5.6	VOM PROBLEM ZUM ZIEL – STATTDessen! .....	243
6.5.7	RETTUNGSRINGE FÜR PROBLEMDELIKATESSEN .....	245
6.5.8	DAS BILD WIRD KLARER: ZIELINDIKATOREN .....	247
6.5.8.1	Beispiele von einfachen Fragen zur Evaluation von integralen Zielindikatoren: .....	247
6.5.8.2	Beispiele von integralen Fragen zur Erkundung von Zielindikatoren.....	248
6.5.9	EIN ZIEL SICHERN .....	250
6.6	KRISENSITUATIONEN.....	251
6.7	NÜTZLICHE FRAGESTELLUNGEN IN DEN PHASEN DER VERLETZUNG.....	252
6.8	DIE RESSOURCENPHASE .....	253
6.8.1	DEFINITIONEN RESSOURCEN .....	253
6.8.1.1	Auszug aus Wikipedia .....	253
6.8.1.2	Psychologie und Medizin.....	254
6.8.1.3	Salutogenese .....	254
6.8.1.4	Psychotherapie.....	254
6.8.1.5	Auszug aus Vimentis.....	255
6.8.1.6	Auszug aus Wiktionary .....	255
6.8.1.7	Auszug Bundesamt für Familie, Senioren, Frauen und Jugend .....	256
6.8.2	COACHING MIT RESSOURCEN .....	259
6.9.1	INTEGRALE RESSOURCENSUCHE IN DER ZEIT.....	260
6.9.1.1	Vergangenheitsressourcen.....	260
6.9.1.2	Gegenwartsressourcen.....	263
6.9.1.3	Zukunftsressourcen .....	265
6.9.2	QUALITÄT UND PRIORITÄT DER RESSOURCEN = SICHERN .....	267
6.9.2.1	Aschenbrödel-Version .....	267
6.9.2.2	Ressourcenkette .....	267
6.9.2.3	Die Step's & Milestones Version .....	267
6.9.2.4	Stärkung und Stabilisierung.....	267
6.10	DIE LÖSUNGSPHASE - LÖSUNGSGEWE ER“FINDEN” .....	268
6.10.1	WER DIE WAHL HAT, HAT DIE QUAL.....	271
6.10.2	LÖSUNGSGEWE SICHERN .....	271
6.10.3	LÖSUNGEN INTEGRAL VERANKERN.....	272
6.10.4	DIE HAUSAUFGABE – DAS EXPERIMENT .....	274
6.11	ABSCHLUSSPHASE .....	275
6.11.1	FEEDBACK DES Klienten .....	275
6.11.2	WERTSCHÄTZUNG DURCH DEN COACH .....	275
6.11.3	JOINOUT.....	276
7	<u>METHODENKOMPETENZ.....</u>	277
7.1	LERNZIELE METHODENKOMPETENZ .....	277
7.1.1	METHODISCHE KOMPETENZEN.....	278

<b>7.2 DAS PASSENDE COACHING-TOOL AUSWÄHLEN UND ANWENDEN.....</b>	<b>279</b>
7.2.1 DAS TOOL MUSS ZU DEM COACH PASSEN .....	279
7.2.2 DAS TOOL MUSS ZU DEM Klienten PASSEN.....	279
7.2.3 DAS TOOL MUSS ZU DER BEZIEHUNG PASSEN .....	281
<b>7.3 METHODENBOX.....</b>	<b>282</b>
7.3.1 BEISPIEL RASTER METHODENBOX .....	283
8.2.3 BEISPIEL ZETTEL-METHODE.....	284
8.1.1 BEISPIEL: LEBENSRAD.....	285
<b>8.2 KLEINTOOLS ZUR PROZESSGESTALTUNG .....</b>	<b>287</b>
8.2.1 DIE ZIELBERGMETHODE.....	290
8.2.2 VOM ZIELBERG ZUM ZAUBERBERG .....	291
8.2.3 RESSOURCEN ORDNEN NACH DOMINANZEN .....	293
8.2.4 DAS RESSOURCENPORTFOLIO .....	294
8.2.5 ZEITLICHE UND/ODER RÄUMLICHE DISSOZIATION (ABSTAND SCHAFFEN).....	296
8.2.6 ROLLENWECHSEL .....	296
8.2.7 ENTSPANNUNGSATMUNG „DIE ANGST WEGATMEN“.....	296
8.2.8 DESIDENTIFIKATION .....	297
8.2.9 DIE NUTZWERTANALYSE.....	299
<b>9 EIGENSTÄNDIGE INTEGRALE METHODEN ZUR PROZESSGESTALTUNG.....</b>	<b>300</b>
<b>9.1 COACHING MIT DEM INNEREN TEAM.....</b>	<b>300</b>
9.1.1 ZIELE MODUL INNERES TEAM.....	300
9.1.2 GRUNDLAGEN ZUM INNEREN TEAM .....	301
9.1.2.1 Ein kurzer Selbstversuch.....	301
9.1.2.2 Die zwei Wölfe.....	302
9.1.2.3 Die Herkunft des inneren Teams.....	303
9.1.2.4 Konfliktlösung im inneren Team .....	303
9.1.2.5 Alle Teammitglieder haben – oder hatten – ihre Berechtigung.....	304
9.1.2.6 Geben Sie Ihrem Team ein Gesicht! .....	304
9.1.2.7 Zeitbedarf für ein Coaching mit dem inneren Team .....	305
9.1.3 COACHING VARIANTEN MIT DEM INNEREN TEAM .....	306
9.1.3.1 Der innere Dialog als Coaching.....	306
9.1.4 PROZESSFÜHRUNG MIT DEM INNEREN TEAM .....	308
9.1.5 DAS INTEGRALE INNERE TEAM .....	310
9.1.6 WEITERFÜHRENDE VARIANTEN FÜR COACHING-EXPERTEN.....	311
9.1.6.1 Team Genius.....	311
9.1.6.2 Archetypen im Dialog .....	311
9.1.6.3 Kolibri-Coaching .....	311
9.1.6.4 Das innere Team eines Paars.....	311
9.1.6.5 Safari – Coaching .....	311
9.1.7 REFLEXION ZUM INNEREN TEAM .....	312
<b>10 ZIELE MANIFESTIEREN – MENTALE ZIELPROGRAMMIERUNG .....</b>	<b>313</b>
10.1.1 LERNZIELE MANIFESTATION - MENTALE ZIELPROGRAMMIERUNG .....	313
<b>10.2 WUNDER GESCHEHEN! .....</b>	<b>314</b>

<b>10.3 GRUNDSÄTZE FÜR ERFOLGREICHE ZIELPROGRAMMIERUNGEN.....</b>	<b>315</b>
10.3.1 SIE MÜSSEN WOLLEN, DASS SICH IHR ZIEL VERWIRKLICH!.....	315
10.3.1.1 Wie wir uns unserer wahren Wünsche bewusst werden.....	317
10.3.1.2 Die drei Ebenen der Absicht.....	318
10.3.2 DRAN GLAUBEN, DASS SICH IHR ZIEL VERWIRKLICH!.....	319
10.3.3 KONKRET WERDEN .....	320
10.3.3.1 Die Vorstellung konkretisieren, in klare Worte fassen.....	320
10.3.3.2 Das Endergebnis visualisieren .....	321
10.3.4 ERWARTEN SIE, DASS SICH IHR ZIEL ERFÜLLT!.....	321
10.3.4.1 So fühlen, als hätte man es bereits erhalten.....	322
10.3.4.2 So fühlen, als hätte man es bereits erhalten.....	322
10.3.4.3 Ganz dem „göttlichen Geist“ anvertrauen .....	322
10.3.4.4 Aufhören, es haben zu wollen.....	323
10.3.5 IHR ZIEL IST ZUM WOHLLE ALLER! .....	323
10.3.6 WIE WIR UNS SELBST SABOTIEREN KÖNNEN .....	324
<b>10.4 MENTALE ZIELPROGRAMMIERUNG IN TRANCE.....</b>	<b>327</b>
<b>11 FACHKOMPETENZEN.....</b>	<b>331</b>
<b>11.1 LERNZIELE FACHKOMPETENZEN.....</b>	<b>331</b>
11.1.1 FACHLICHE KOMPETENZEN .....	331
<b>11.2 SEGMENTSPEZIFISCHE KOMPETENZEN .....</b>	<b>332</b>
<b>11.3 THEMENSPEZIFISCHE KOMPETENZEN.....</b>	<b>333</b>
11.4 MARKTSYSTEMISCHE KOMPETENZEN .....	334
<b>12 UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN .....</b>	<b>335</b>
<b>12.1 LERNZIELE UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN.....</b>	<b>335</b>
12.1.1 UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN EINES COACHES .....	335
<b>12.2 DAS COACHING KONZEPT.....</b>	<b>336</b>
<b>12.3 IHR PERSÖNLICHES COACHING KONZEPT .....</b>	<b>336</b>
12.3.1 MEINE DEFINITION VON COACHING .....	336
12.3.2 MEINE IDENTITÄT ALS COACH .....	337
12.3.3 MEINE RESSOURCEN ALS COACH .....	337
12.3.4 MEINE SPEZIALISIERUNG ALS COACH .....	338
12.3.5 MEINE BEZIEHUNG ZU MEINEN KlientEN/INNEN? .....	338
12.3.6 MEINE ÄUSSEREN RAHMENBEDINGUNGEN .....	339
<b>12.4 DER DOPPELTE NUTZEN – EIN TOOL FÜR DAS KARRIERE- UND LAUFBAHNCOACHING.....</b>	<b>339</b>
<b>12.5 DAS ERFOLGSKONZEPT FÜR COACHES.....</b>	<b>340</b>
<b>12.6 DIE SPEZIALISIERUNG ALS COACH .....</b>	<b>341</b>
12.6.1 ZIELGRUPPENERKUNDUNG .....	344
<b>12.7 DAS 3-SÄULEN KONZEPT – WIRTSCHAFTLICH ERFOLGREICH UND HAPPY .....</b>	<b>345</b>
<b>12.8 SÄULE 1: DIE ANGEBOTSGESTALTUNG IHRER COACHING LEISTUNGEN .....</b>	<b>345</b>
12.8.1 KONKRETE ANGEBOTE FÜR IHREN ERFOLG.....	346
<b>12.9 SÄULE 2: VERKAUFEN SIE SICH TAGEWEISE – WORK-SHOPS &amp; SEMINARE .....</b>	<b>348</b>
<b>12.10 SÄULE 3: ERWEITERN SIE IHR ANGEBOT MIT PASSENDEN PRODUKTEN.....</b>	<b>348</b>
<b>12.11 PREISGESTALTUNG FÜR COACHES .....</b>	<b>349</b>

<b>12.12</b>	<b>ZUSAMMENARBEIT MIT DISTRIBUTIONS- KOOPERATIONS- UND NETZWERKPARTNERN .....</b>	<b>351</b>
<b>12.13</b>	<b>MASSNAHMENPLANUNG FÜR IHREN AUFTRITT .....</b>	<b>352</b>
<b><u>13</u></b>	<b><u>QUELLEN UND LITERATURVERZEICHNIS.....</u></b>	<b><u>353</u></b>