Inhaltsverzeichnis

Vorwort 9

Einleitung **Von der Führungskraft zum Development Guide** . . . 11
Leader, die Mitarbeitern mithilfe von Coaching Tools passende Impulse zur Entwicklung geben, stärken die Organisation und finden selbst mehr Zeit und Energie zur strategischen Unternehmenssteuerung. Dieses Buch zeigt, wie es geht.

Kapitel 1 **Das Strategie-Dilemma oder Wie soll ich Zeit fürs Wesentliche finden?** 15
Wer sich heute zu wenig um strategische Aufgaben kümmert, wird damit morgen noch mehr Probleme haben. In der »VUCA-Welt« spitzt sich die Lage zu. Hier sind Ideen für neue Lösungen!

Kapitel 2 **Mitarbeiter kommunikativ abholen oder Bitte benutzen Sie den Fahrstuhl!** 33
Um bei Mitarbeitern etwas auszulösen, müssen Sie diese erst einmal kommunikativ abholen. Ein Grundverständnis unterschiedlicher Persönlichkeitstypen hilft – und die passenden Vorgehensweisen.

Kapitel 3 **Wertbeiträge steigern oder Die Segnungen des Coachings** 51
In jedem Menschen schlummern Potenziale. Coaching-Techniken einzusetzen, ist ein möglicher Weg, diese Potenziale zu entwickeln und so die Wertbeiträge jedes Einzelnen zu steigern.

Kapitel 4 **Anlässe für Coaching oder Kann ich da etwa selbst was machen?** 69
Die Toolbox des Coachings ist groß und bunt. Wer sich darin etwas auskennt, kann zu vielen Anlässen positive Impulse setzen. Das geht über Mitarbeiterentwicklung oft noch weit hinaus.

Kapitel 5 **Hilfe zur Selbsthilfe oder Einfach die richtigen Fragen stellen** 87
Wer erkennt, was eine einzelne Situation im Umgang mit einem Mitarbeiter erfordert, kann wie mit einem Schieberegler zwischen verschiedenen Ansätzen wechseln. So geht agile Führung!

Kapitel 6 **Wer ist coachbar oder Fische fliegen lassen, geht wirklich nicht** 105
Jeder ist coachbar – aber nicht in jeder Situation. Ausreichende eigene Kompetenzen und Ressourcen sind Bedingung, um sich nach einem passenden Impuls selbst helfen zu können.

Kapitel 7 **Coaching ermöglichen oder Werkzeug muss man richtig einsetzen** 121
Ein Development Guide achtet stets darauf, den richtigen Rahmen für Gespräche mit Mitarbeitern zu schaffen. Vertrauen ist die Basis für alles. Häufiges Nachfragen schafft Klarheit.

Kapitel 8 **Lösungsfindung oder Wenn Menschen nicht wissen, was sie wissen** 139
Wenn Sie sich darauf verlassen, dass Menschen stets mehr wissen, als ihnen bewusst ist, können Sie Mitarbeiter mutig und kreativ dabei unterstützen, ihre Probleme selbst zu lösen.

Kapitel 9 **Werkzeuge oder Egal, was ich jetzt nehme, es wird funktionieren!** 157
Hilfreiche Techniken gibt es viele – am Ende ist es fast egal, wofür ein Development Guide sich entscheidet. Wichtiger ist die Haltung: Es gilt, vom Sagen zum Fragen zu kommen.

Kapitel 10 **Problemlösung in alle Richtungen oder Back to the Future** 177
Agile Problemlösung blickt dynamisch in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft – jeweils so intensiv, wie es die Situation erfordert. Der Fokus liegt dabei auf dem wünschenswerten Zustand für die Zukunft.

Schlusswort 195
Literatur 197
Danke! 199
Die Autorin 201
Stichwortverzeichnis 203