

Inhalt

1.	Team – toll, ein anderer macht's. Oder?	9
1.1	Ab drei wird's spannend	9
1.2	Was ist ein Team?	12
1.3	Pro und Contra Teams	12
1.4	Kann man Teams coachen?	14
1.5	Teamcoaching in der täglichen Führungspraxis	15
1.6	Jenseits des Offensichtlichen – systemisches Denken	17
1.6.1	Ein Team ist nicht Selbstzweck	18
1.6.2	Regeln in Teams dekodieren und verstehen	20
1.6.3	Das Team als Teil seiner Umwelt (System im System)	21
2	Die Rolle des Beraters	22
2.1	Moderator, Coach, Supervisor, Teamleiter oder Therapeut?	22
2.2	Die Aufgaben eines Moderators oder Coaches	23
2.3	Wie wird man Teamcoach?	26
2.3.1	Persönliche Voraussetzungen und Positionierung	26
2.3.2	Anforderungen an einen Teamcoach	28
2.3.3	Fähigkeiten, die Sie als Teamcoach brauchen	31
2.3.4	Ausbildung	32
3	Die Arbeit mit Teams – der Rahmen	33
3.1	Vorgespräch	33
3.2	Generelle Tipps für die Arbeit mit Teams	35
3.3	Vorbereitung von Moderationen und Teamcoachings	35
3.4	Arbeit auf der Sachebene oder Arbeit an den Beziehungen?	39
4	Hilfen für den Moderator oder Coach	42
4.1	Fünfzehn nützliche Verhaltensweisen für den Teamcoach	42
4.2	NLP-Statemanagement-Tools	48
4.2.1	Einsatz des Körpers	48
4.2.2	Interne Repräsentation	49
4.2.3	Submodalitäten	49
4.2.4	Circle of Excellence	49
4.2.5	Moment of Excellence mit Raumanker	50
4.2.6	Reframings für Befürchtungen und Vorurteile	51

4.2.7	Eigene Muster unterbrechen (Pattern-break)	51
4.3	Wahrnehmungspositionen	51
5	Werkzeuge	54
5.1	Werkzeuge im Überblick	54
5.1.1	Setting gestalten	54
5.1.2	Anker setzen	55
5.1.3	Rahmen vereinbaren	55
5.1.4	Rapport gestalten	56
5.1.5	Rapporttransfer ermöglichen	58
5.1.6	Externalisieren	59
5.1.7	Ressourcen steuern	60
5.1.8	Prozesse steuern	60
5.2	Fragetechnik	64
5.2.1	Das Fragenspektrum des NLP	65
5.2.2	Beispiele: Fragen für den Einstieg in eine Teamcoachingsituation	70
5.2.3	Beispiele: Fragen als Interventionen auf Problemäußerungen von Teams	71
5.3	Betrachtungsebenen	74
5.3.1	Grafische Teamanalyse (GTA)	74
5.3.2	Logische Ebenen	76
5.3.3	Perspektivenwechsel	81
5.4	Bewusste Verwendung von Sprache	86
5.4.1	Beispiele: Positive Teamatmosphäre erzeugen	87
5.4.2	Beispiele: Schwierige Meetings entstressen	89
6	Teammoderation mit NLP	91
6.1	Typische Motivationskiller bei Gruppengesprächen	91
6.2	Die Rolle des Moderators	92
6.3	Systematisch zu Ergebnissen kommen	92
6.4	Standbeine der Moderationsmethode	93
6.5	Der Moderationsablauf	94
6.6	Die moderierte Teamsitzung	95
6.6.1	Einsteigen	95
6.6.2	Sammeln	97
6.6.3	Auswählen	102
6.6.4	Bearbeiten	103
6.6.5	Planen	105

6.6.6	Abschließen	106
6.7	Moderieren von problematischen Teamsitzungen (Konflikt)	107
7	Teamcoaching mit NLP	110
7.1	Anforderungen an Teamcoachingprozesse	110
7.2	Interaktionen wahrnehmen und ermöglichen	111
7.3	Denkrahmen von Teams wechseln	113
7.4	Intervention in Teams mit bestehenden NLP-Einzelmodellen	116
7.5	Verbesserung der Zweierkommunikation	117
7.5.1	Reanchoring Couples/Systems	119
7.5.2	Reframing Couples/Systems	121
7.6	Wiederkehrende Probleme lösen – 6-Step-Reframing für Teams	122
8	Konflikt-Coaching	126
8.1	Konfliktfallen für den Coach	126
8.2	Identitätsmetaphern des Teamcoaches	128
8.3	Glaubenssätze und -systeme zum Thema Konflikt	130
8.4	Konflikte mit dem Coach	131
8.5	Aktivierung eines Team-Ressourcen-States	132
8.6	Konfliktcoaching mit dem Da-Vinci-Prozess	133
9	Teamentwicklung	139
9.1	Aufbau einer individuellen Team-Changing-Ressource	139
9.2	Metaprogramme erkennen und balancieren	140
9.3	Metaphern-Coaching – Solution Space	147
9.4	Verbindung schaffen mit dem Team-Identitäts-Prozess	148
10	Checklisten und Hilfsmittel	154
10.1	Themenklärung mit dem C.L.E.E.R.-I.T.-Format	154
10.2	Detailinformationen zu den Arbeitsfeldern sammeln	158
10.2.1	Arbeitsfeld „Problem“ erkunden	158
10.2.1	Arbeitsfeld „Ziel“ erkunden	158
10.2.3	Arbeitsfeld „Ressourcen“ erkunden	159
10.3	Rückmeldung über die eigene Arbeit	160
10.3.1	Struktur	160
10.3.2	Physiologiearbeit	160
10.3.3	Service (Beziehungsarbeit)	161
11	Glossar	162
12	Weitere Publikationen der Autoren	166