Hochschule für angewandtes Management FH

Kongress 20.-21. Februar 2014 in Erding bei München:

Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg

Grußwort

Zu unserem Kongress „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“ heiße ich Sie herzlich willkommen.
Als erste deutsche Hochschule organisiert die Hochschule für angewandtes Management einen Kongress unter der Prämisse Coaching in unterschiedlichsten Aspekten greifbarer zu machen. Dabei steht die Vermittlung aktueller Erkenntnisse aus der Forschung sowie der Unternehmenspraxis im Vordergrund. Diskussionen dazu und zum Kongress-Thema „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“ sollen angeregt und geführt werden.
Als Präsident der Hochschule ist es mir besonders wichtig, mit Forschung zu neuem Wissen beizutragen, dieses methodisch-didaktisch gut zu vermitteln und dabei immer wieder den Zusammenhang zur Praxis herzustellen. Ich bin überzeugt, dass dieser Kongress diesen Zielen voll und ganz entspricht und einen akademischen Mehrwert schafft.
Ich freue mich besonders, dass Prof. Jutta Heller zusammen mit der Fakultät Wirtschaftspsychologie diesen Kongress ausrichtet und damit sowohl Coaches als auch Unternehmensvertreter/-innen, Wissenschaftler/-innen und Studierende zusammenbringt. Herzlichen Dank an Jutta Heller.
Allen Teilnehmer/-innen, Referent/-innen sowie Organisator/-innen wünsche ich erfüllte Kongress-Tage, anregende Impulse sowie spannende Erkenntnise.

Prof. Dr. Dr. Claudius Schikora
Präsident der HAM Erding

Herzlich Willkommen, liebe Teilnehmer/-innen,

zum Coaching-Kongress „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“ in Erding.

- Unter welchen Aspekten kann Coaching einen Königsweg darstellen, unter welchen führt es eher zu einem Irrweg?
- Gibt es überhaupt einen Königsweg und wissen wir schon alles über den perfekten Coaching-Prozess?
- An welchem Punkten können sich Coaches weiterentwickeln, um den Bedürfnissen ihrer Klient/-innen gerecht zu werden?
- Gibt es optimale Coachings im Rahmen der Personalentwicklung innerhalb eines Unternehmens?
- Welche Erkenntnisse gibt es dazu aus der Sicht der Wissenschaft?

Diese Fragen will der Kongress mit all seinen Beiträgen beantworten, indem Know-How geteilt und interdisziplinäre sowie kollegiale Diskussionen angeregt werden. Ich freue mich sehr auf den intensiven Austausch mit Ihnen rund um das Thema Coaching. Der Kongress ist dafür ein ausgezeichneter Rahmen, denn hier kommen Top-Experten aus Forschung, Praxis und Wirtschaft zusammen. Herzlichen Dank an alle Key-Note-Speaker und ReferentInnen, die mit ihrem Engagement zu einem vielfältigen und erfolgreichen Kongress beitragen.

Inzwischen gibt es einige Forschungsarbeiten zu Coaching – auch wenn es eine noch recht junge Disziplin ist. Solche Arbeiten wollen wir explizit fördern, weshalb wir hier im Rahmen des Kongresses als Auszeichnung Coaching-Preise verleihen. Coaching findet vor allem in der Unternehmens-Praxis statt. Coaching ist aber auch eine Spezialisierung im Rahmen des Studiums der Wirtschaftspsychologie an der

Hochschule für angewandtes Management, so dass uns hier immer wieder die Qualitätsfrage und damit die Frage nach „Königsweg oder Irrweg“ umtreibt.

Ich wünsche Ihnen im Namen der gesamten Fakultät Wirtschaftspsychologie sowie des Organisations-Teams inspirierende Vorträge und Workshops, konstruktive Diskussionen, Freude und Leichtigkeit sowie gutes Netzwerken!

Prof. Dr. Jutta Heller
Prodekanin der Fakultät für Wirtschaftspsychologie
Modulverantwortliche für Training & Coaching
Organisatorin des Kongresses

Vortrags- und Workshop-Räume
Den großen und die zwei kleinen Säle finden Sie im Erdgeschoss der Stadthalle. Der Zugang ist jeweils vom Foyer aus zu erreichen. Den Workshop-Raum im 1. Stock erreichen Sie rechts durch das Foyer.

Informationen zu den Referenten
Diese finden Sie am Referenten-Info-Tisch im großen Saal und auf unserer Kongress-Homepage.

Poster
Insgesamt 11 Poster zu unterschiedlichen Forschungsprojekten finden Sie im Foyer der Stadthalle. Nutzen Sie die Diskussion mit den Aussteller-/innen in den Kongress-Pausen.

Büchertisch
Im Foyer der Stadthalle finden Sie einen Büchertisch. Bücher der Referenten sind dort auch erhältlich.

Download Materialien
Nach dem Kongress finden Sie die von den Referenten freigegebenen Materialien der Vorträge und Workshops unter
http://www.coaching-kongress.com/programm/download

Aufzeichnungen und Fotos
Die meisten Vorträge und Workshops werden von Auditorium Netzwerk aufgezeichnet und können als CD oder DVD auf dem Kongress erworben werden. Den Stand von Auditorium Netzwerk finden Sie im Foyer der Stadthalle. Fotos vom Kongress finden anschließend auf der Kongress-Homepage zum Download.
Mit der Anmeldung zum Kongress haben Sie sich bereits mit Videoaufzeichnungen und Fotos einverstanden erklärt, die während des Kongresses gemacht werden. Bitte beachten Sie dies bei Ihrer aktiven Teilnahme.

Essen und Getränke
Kaffeepausen, Mittag- und Abendessen sowie alkoholfreie Getränke sind incl. in Ihrer Tagungsgebühr.

WLAN
Im gesamten Gebäude der Stadthalle haben Sie freien WLAN-Zugang. Melden Sie sich an unter „20coaching14“

Was sind Königswege und was sind Irrwege im Coaching?

„Ein Königsweg im Coaching ist ein Irrweg. Ein Irrweg im Coaching ist ein Königsweg.“ So lautet die philosophische Antwort von Thomas Webers. So wie er haben alle ReferentInen ihre Thesen formuliert. Den „richtigen Weg“ zum Ziel gibt es sicher nicht. Vielleicht ist einfach auch nur das gut, was hilft. Lassen Sie sich von den Thesen der ReferentInen für Ihren Weg inspirieren. Aufpassen sollten wir jedoch „. . . wenn der Werbespruch gilt: Alles Coaching . . . oder was?“ (Prof. Dr. Eric Lippmann).

Beziehung (-saufbau)

Königswege

. . . die Begegnung zwischen Coach und Coachingpartner (Dr. Heidi Möller)

. . . Einen Königsweg im Coaching gibt es nicht. Das wäre das Ende der Dialog- und Lernbereitschaft in alle Richtungen. Wir sollten nicht adelige Wege gehen, sondern Klienten auf deren Wegen begleiten oder ihnen ihre Wege bereiten. (Dr. med. Björn Migge)

. . . nützliche interpretations- und annahmenfreie Kooperation mit dem Klienten, seine oder ihre Ressourcen stets im Blick auf dem Weg zum Ziel des Klienten (Kirsten Dierolf)

. . . sorgsame gemeinsame Arbeit von Coachee und Coach als Person und Rollenträger in verschiedenen Systembezügen (Prof. Dr. Bernhard Hauser)

. . . eine authentische, wertschätzende, zielorientierte Haltung des Coachs und die daraus resultierende Beziehungsqualität zwischen Coach und Kunde (Margret Fischer)

. . . Den Königsweg im Coaching gibt es nicht. Denn der Coachingprozess ist ein individueller Weg des Klienten mit Unterstützung seines Coachs. (Dr. Melanie Hasenbein)

. . . nachdenkliche Nähe auf Augenhöhe bei der gemeinsamen Reflexion über Klientenangelegenheiten (Dr. Wolfgang Looss)

Irrwege

. . . durch noch so schöne Worte und waghalsige Definitionen von Coaching, letztlich den Menschen nicht nur zu bevormunden sondern auch abhängig vom Experten “Coach” zu machen (Dr. Rolf Meier)

. . . wenn der Coach nicht nur die Prozess-, sondern auch die Ergebnisverantwortung für das Coaching übernimmt. Das entmündigt. Die Ergebnisverantwortung liegt alleine beim Coachee! (Stefan Scholer)

Coach

Königswege

. . . die richtige Mischung aus Kunst, Handwerk und Persönlichkeit des Coachs abgestimmt auf Anliegen und Persönlichkeit der Klient/innen (Dr. Eva-Maria Graf)

. . . wenn wir auch in Zukunft gute Coachs ausbilden (Prof. Dr. Eric Lippmann)

. . . überdurchschnittliche Wahrnehmungsgenauigkeit (Martina Schmidt-Tanger)

. . . die Persönlichkeit des Coachs – denn der Mensch ist der Wirkstoff (Sabine Asgodom)

. . . sich mit seinem Coachingansatz und dem Coaching-Vorgehen ständig kritisch zu reflektieren und offen zu sein für neue Impulse (Klaus Bodel)

Irrwege

. . . entstehen oft, wenn Coaches sich in ihrer Rolle zu wichtig nehmen oder Anhänger von Ideologien oder allzu fertigen Menschenbildern sind (Dr. med. Björn Migge)

Methoden im Coaching

Königswege

…minimaler Methodeneinsatz für maximalen Nutzen für den Coaching-Kunden: individuell, punktgenau – mit Emotionen Erfolge bewegen. Und: „Mit Freude läuft's besser!" (Cora Besser-Siegmund)
…auf die Selbstlernkompetenz der Coachees (Klienten, Führungskräfte) zu setzen. Ein „Königweg" kann deshalb nur vom Coachee selbst entwickelt werden! (Stefan Scholer)
…Es ist wichtig in Beratung und Coaching über ein theoretisch fundiertes Konzept zu verfügen. Ähnlich wie in der Musik braucht man eine Struktur, über die man improvisieren kann. (Prof. Dr. Claas Triebel)
…eine fundierte Prozessgestaltung, die transparent ist, den Klienten auch emotional aktiviert und konsequent seine Selbstwirksamkeit stärkt (Sabine Burkhardt)
…noch stärker als bislang von der klinischen Psychologie bzw. der Psychotherapie zu lernen (Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt)
…Coaching-Prozesse kontextspezifisch, personenorientiert und themenzentriert zu gestalten (Peter-Paul Gross)
…ein klarer Ist-Soll Vergleich, so dass Unterschiede durch die Veränderungsarbeit wahrnehmbar werden (Prof. Dr. Jutta Heller)

Irrwege

…die reine Toolorientierung (Dr. Heidi Möller)
…wer glaubt den Königsweg gefunden zu haben, hat womöglich soeben einen Irrweg beschritten. (Prof. Dr. Claas Triebel)
…ein rein ökonomisch ausgerichtetes „Fitmachen", um noch schneller und effektiver wirtschaftsdienlich zu sein (Stephan Daniel Richter)
…sind Klassifikation, Interpretation und Annahmen über den Klienten zu treffen und sich von schlecht passender Theorie leiten zu lassen anstatt die Aufmerksamkeit auf den Zielen und Ressourcen des Klienten zu haben (Kirsten Dierolf)
…die zu starke Konzentration auf das Individuum unter Vernachlässigung der Vergemeinschaftung. Coaching macht nur dann Sinn, wenn die dabei entstehende Energie Impulse in der Organisation setzt. (Prof. Dr. Bernhard Hauser)
…die kognitive Einbahnstraße oder „Reden über statt Erleben" (Sabine Burkhardt)
…wenn Forschung und Praxis keinen Weg zueinander finden (Dr. Melanie Hasenbein)
…das Tempo der Entwicklung vorzugeben. Gras wächst nämlich auch nicht schneller, wenn man daran zieht. (Daniela Blickhan)

Einstellung / Haltung

Königswege

…die Entschleunigung, sich den „Luxus" zu leisten, genau hinzuschauen, nicht an der Oberfläche zu bleiben und den anderen in seiner Welt – soweit überhaupt möglich – zu verstehen (Stephan Daniel Richter)
…den Menschen als Ganzes zu sehen. (Paola Molinari)
…von jedem Klienten aufs Neue zu lernen (Daniela Blickhan)
…profunde Kenntnis der Ressourcen und Defizite des Menschen, was nicht ohne wissenschaftlichen Hintergrund möglich ist (Prof. Dr. Dr. Serge Sulz)
…wenn für Klienten die Methode und der Coach genau passen und dadurch ein gewünschter Entwicklungserfolg erreicht wird (Prof. Dr. Axel Koch)
…der Weg, der den Klienten (die Klientin) zu seiner ganzen Größe und zu seinem Ziel führt (Monika Wastian)

Irrwege

…zu glauben, dass der Mensch in Beruf- und Privatleben aufgeteilt werden kann (Paola Molinari)
…rein kognitives Fachsimpeln ohne die Weisheit der Emotionen zu nutzen (Cora Besser-Siegmund)
…sich dogmatisch an seinen Coaching-Ansatz zu klammern und jedwede kritische Betrachtung auszuschließen (Klaus Bodel)
…alles Vorgedachte, Besserwisserische, Schematische, Modische (Dr. Wolfgang Looss)
…zu glauben, dass alleine das Präfix "Neuro" für qualitativ hochwertige Coaching- bzw. Veränderungskonzepte bürgt (Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt)
…eine mechanistische Sichtweise, die Menschen „reparieren" will (Sabine Asgodom)
…beim Ergebnis ein Wunder zu erwarten und/oder zu versprechen (Peter-Paul Gross)
…der Verzicht auf schmerzliche Emotionen (Prof. Dr. Dr. Serge Sulz)
…wenn sich Anbieter, Verbände oder Forschung darüber streiten, welche Qualität und welcher Ansatz der Beste ist und der Klient dadurch keinen Mehrwert hat (Prof. Dr. Axel Koch)

Kongressprogramm Donnerstag, 20. Februar 2014

Zeit	Großer Saal	Kleiner Saal 1	Kleiner Saal 2	WS-Raum
09:00 - 09:30	Check in			
09:30 - 10:00	Kongresseröffnung und Grußwort			
10:00 - 10:45	Keynote 1 Prof. Dr. Siegfried Greif Coaching in Grenzfeldern zwischen Praxis und Wissenschaft.: Vergleich von 50 Coaching-Ausbildungen			
10:45 - 11:00	Pause			
11:00 - 11:45	Vortrag 1 Klaus Bodel, BMW Das Akkreditierungsverfahren für Coaches	Vortrag 2 Prof. Dr. Claas Triebel Was bewirkt Coaching? Ein Evaluationsprojekt	Vortrag 3 Dr. Eva-Maria Graf Was ist dran am Coaching-Gespräch?	Vortrag 4 Prof. Dr. Serge Sulz Das Senior-Coaching: Die Revolution zwischen 50 und 70
11:45 - 12:00	Kaffeepause			
12:00 - 13:00	Workshop 1 Stefan Scholer, LHM Qualitätssicherung von Coaching bei der Landeshauptstadt München	Workshop 2 Maria Schmidt-Tanger Coachen statt klönen - Emotionale Relevanz und Status im Coaching	Workshop 3 Prof. Dr. Eric Lippmann Erfahrungen mit 2 Masterlehrgängen	Workshop 4 Sabine Burkhardt Wie Emotion im Business-Coaching zur wirksamen Ressource werden
13:00 - 14:15	Mittagessen			
14:15 - 15:00	Keynote 2 Daniela Brandt Coaching im Unternehmen am Beispiel der Thomas Cook AG		Keynote 3 Monika Wastian Von Magiern und Scharlatanen - Qualitätssicherung bei der Coach-Auswahl	
15:00 - 15:15	Pause			
15:15 - 16:30	Workshop 5 Prof. Dr. Axel Koch Transfer-Coaching mit der Transferstärke-Methode	Workshop 6 Dr. Melanie Hasenbein Muss Coaching immer face to face sein?	Workshop 7 Dr. Björn Migge Schemacoaching und Logotherapie	Workshop 8 Daniela Blickhan Aufblühen statt ausbrennen
16:30 - 17:00	Kaffeepause			
17:00- 18:15	Workshop 9 Thomas Webers Führung in Zeiten von Social Media. Neue Herausforderungen an Coaching	Workshop 10 Dr. Rolf Meier Paradigmenwechsel: Warum der Coach im Coachingprozess eine untergeordnete Rolle spielt	Workshop 11 Paola Molinari Lebe statt zu funktionieren	Workshop 12 Sabine Asgodom So coache ich
19:30 - 22:00	Get together, Buffet mit Abendprogramm und Preisverleihung			

Kongressprogramm Freitag, 21. Februar 2014

Zeit	Großer Saal	Kleiner Saal 1	Kleiner Saal 2	WS-Raum
08:30 - 09:00	Ankommen, Warming up			
09:00 - 09:45	Keynote 4 Dr. Annelen Collatz Coaching von Top-Managern			
09:45 - 10:00	Pause			
10:00 - 11:15	Workshop 13 Dr. Karin von Schumann & Veronika Völler Karrierecoaching - Talentmanagement in eigener Sache	Workshop 14 Prof. Dr. Jutta Heller Resilienz-Coaching, um situationselastisch gut durchs Leben zu kommen	Workshop 15 Cora Besser-Siegmund Wingwave-Coaching	Workshop 16 Stephan Daniel Richter Werthaltungen und Wertsysteme in der Beratung - die TZI als Klärungshilfe
11:15 - 11:45	Kaffeepause			
11:45 - 13:00	Workshop 17 Prof. Dr. Heidi Möller Stolpersteine weiblicher Karrieren	Workshop 18 Prof. Dr. Bernhard Hauser Coaching und Critical Action Learning	Workshop 19 Margret Fischer Wie ist Coaching wirksam? Personzentriertes Coaching transportierbar und erfahrbar	Workshop 20 Kirsten Dierolf Lösungsfokussiertes Coaching Live
13:00 - 14:00	Mittagessen			
14:00 - 15:15	Workshop 21 Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt Neurobiologie, Leadership und Coaching: Nutzungspotentiale oder Marketinggag?	Workshop 22 Dr. Christof Schneck Management-Coaching unter Berücksichtigung narzisstischer Phänomene	Workshop 23 Dr. Peter Paul Gross Was sind Sie bereit für Coaching zu bezahlen?	Workshop 24 Dr. Alexandra Michel & Katrin Bickerich Coaching und Changemanagement: Forschungs-ergebnisse zu changespezitischem Coaching
15:15 - 15:30	Pause			
15:30 - 16:15	Keynote 5 Dr. Wolfgang Looss Die Irrwege der Coaching-Könige: Warum Coaches keine Dienstleister sind			
16:15 - 16:30	Ausblick und Abschluss			

Anderungen und Irrtümer vorbehalten. Alle Angaben ohne Gewähr.

Keynote 1:
20.2.2014, 10:00 – 10:45 Uhr

Coaching in Grenzfeldern zwischen Praxis und Wissenschaft: Vergleich von 50 Coaching-Ausbildungen

Der Beitrag vergleicht die Grundlagen von jeweils 50 Coachingausbildungen verschiedener Länder. Während die Coaching-Pioniergeneration noch teilweise wissenschaftlich verankert war, haben sich speziell in Deutschland Mini-Konzepte herausgebildet und sich anscheinend nicht nur von wissenschaftlichen, sondern auch von internationalen Entwicklungen abgekoppelt. Bei genauer Betrachtung sind manche dieser Konzepte als pseudowissenschaftliche Konzepte einzuordnen, weil sie in ihrem Marketingauftritt den irreführenden Eindruck erwecken, dass sie auf wissenschaftlichen Theorien und Forschungen beruhen.
An exemplarischen Beispielen wird gezeigt, wie Coaching zum Vorteil der Klient/innen und der Profession Anschluss an praktisch nützliche wissenschaftliche Erkenntnisse und Entwicklungen finden kann. Die Hoffnung besteht dass die jüngste, dritte Coaching-Generation sich durch stärkere wissenschaftliche Fundierung und sich durch nachweisbar

Siegfried Greif

Prof. Dr. Dipl.-Psych. Siegfried Greif, seit 2006 Geschäftsführer Change Management und Coaching des Instituts für wirtschaftspsychologische Forschung und Beratung GmbH (IwFB). Coaching: Praxis, Coachingausbildung, Forschung und Entwicklung. Zahlreiche deutsch- und englischsprachige Publikationen in Fachzeitschriften und Standardwerken sowie Bücher. Herausgeber der Reihe «Innovatives Management» beim Verlag Hogrefe.
www.home.uni-osnabrueck.de/sgreif

Keynote 2
20.2.2014, 14:15 – 15:00 Uhr

Coaching im Unternehmen: Anforderungen, Coaching-Themen und -Prozesse am Beispiel der Thomas Cook AG

Coaching ist eine sehr populäre Qualitätsmaßnahme in Unternehmen. Auch bei Thomas Cook ist die Akzeptanz für Coaching sehr hoch – die Nachfrage ist deutlich gestiegen. Das ist auf der einen Seite positiv – die Popularität birgt aber auch Gefahren. Coaching kann schnell als Allheilmittel gesehen und inflationär angefragt werden. Ein klarer Prozess ist für die erfolgreiche Implementierung von Coaching und Qualitätssicherung daher unabdingbar. Ganz elementar für den Erfolg von Coaching in Unternehmen ist dabei die vertrauensvolle sowie professionelle Zusammenarbeit zwischen dem internen Personalentwickler und dem externen Coach. Diesem Punkt soll besondere Aufmerksamkeit in dem Vortrag geschenkt werden. Was ist den internen Verantwortlichen, was den Externen wichtig? Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen ihnen und welche Rahmenbedingungen braucht der Coachee? Was ist wichtig für Erfolg, Akzeptanz und Wirksamkeit von Coaching im Unternehmen?
Erfahrungen werden aufgezeigt, von denen Personalentwickler und Coaches profitieren sollen, um Coaching in Unternehmen wirkungsvoll zu gestalten.

Daniela Brandt

- Leiterin der Personal- und Organisationsentwicklung, Thomas Cook Central Europe
- Langjährige Führungserfahrung in den Branchen Hotellerie, Gastronomie, Handel und Touristik
- Einschlägige Berufserfahrung im Bereich Personalentwicklung, Training und Coaching
- Dozententätigkeit an Hochschulen und Weiterbildungsinstituten für die Themen Training, Coaching, Personalmanagement/-entwicklung
- Nebenberufliche Tätigkeit als Coach seit 2003

www.thomascook.de

Keynote 3
20.2.2014, 14:15 – 15:00 Uhr

Von Magiern und Scharlatanen – Qualitätssicherung bei der Coach-Auswahl

Mit steigendem Coaching-Bedarf und wachsenden Coaching-Budgets sind PersonalentwicklerInnen gefordert, die Qualität der Coach-Auswahl zu verbessern. Da sie gewöhnlich keinen Einblick in die „Black Box“ Coaching haben, sind dabei oft auf ihr Bauchgefühl und auf biografische Merkmale von Coachs angewiesen. In diesem Vortrag will ich deshalb – gestützt auf Ergebnisse aus unserem Forschungsprojekt „Qualitätssicherung im Coaching“ – zunächst die „Black Box“ öffnen und zeigen, welche Vorgehensweisen und Methoden von Coaches erfolgskritisch sind und welche Coach-Kompetenzen sich darin zeigen. Anhand von Beispielen soll diskutiert werden, wie sich auch verhaltensbasierte Kompetenzen bei der Coach-Auswahl systematisch überprüfen lassen und wie weit die Systematisierung und Standardisierung bei der Coach-Auswahl gehen kann

Monika Wastian

Als Leiterin des Instituts für Organisationspsychologie ist Monika Wastian auf Coaching und Projektcoaching für Change, Innovation und Wachstum spezialisiert. Darin hat sie 4-fache Kompetenz:
• Praxis seit 1986: Als Coach und als strategische / leitende Managerin
• Lehre seit 2001: Als Coach-/Projektcoach-Ausbilderin an diversen Hochschulen und Coaching-Instituten
• Forschung seit 2001: Als Initiatorin und Leiterin von Forschungsprojekten zu Coaching und zur Psychologie in Change- und Innovationsprojekten
• Zahlreiche Publikationen zu diesen Schwerpunkten.

Keynote 4
21.2.2014, 09:00 – 09:45 Uhr

Coaching von Top-Managern – Ein Erfahrungsbericht

• Hintergründe und Erläuterung zum Ansatz des klärungsorientierten Coachings
• Vorstellung des Persönlichkeitsverfahrens TOP-Management-Inventar (TMI) zur vertieften Auftragsklärung
• Coachinganlässe – hier werden anhand von Praxisbeispielen unterschiedliche Themen vorgestellt die besprochen werden (Beispiel: Work-Life-Balance, persönliche Themen, Kon ikte mit Kollegen, Begleitung in andere Lebensphasen, Analyse des eigenen Persönlichkeitsstils)
• Ein weiblicher Coach – Vor- und Nachteile

Dr. Annelen Collatz

Studium der Psychologie in Bochum, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Psychologie, AE Methodenlehre, Diagnostik & Evaluation;
• Freiberuflicher Coach & Beraterin (Schwerpunkte: Führung, Work-Life-Balance, Potenzialanalysen, Mitarbeiterbefragung)
• Promotion zum Thema adäquate Erfassung der Persönlichkeit im Top-Management
• Ausbildung zur klärungsorientierten Psychotherapeutin
• Psychologische Beraterin des Deutschen Ruderverbandes e. V.
www.testentwicklung.de

Keynote 5
21.2.2014, 15:30 – 16:15 Uhr

Die Irrwege der Coaching-Könige: Warum Coaches keine Dienstleister sind

Es geht um eine respektlos-wohlwollende Bestandsaufnahme der Spielarten, in denen der Coaching-Zirkus stattfindet. Die vielfältigen Versuche, in der Selbstinszenierung den potenziellen Kunden immer ähnlicher zu werden führen verführen zu allerlei Marketing-Manövern, die der Handwerklichkeit des Beratens abträglich sind und dennoch nicht bei der Herausbildung professioneller Identitäten helfen. Wer sind die Peers eines Coachs?

Dr. Wolfgang Looss

Studien der Physik, Mathematik, Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftspädagogik, Philosophie und Psychologie in Frankfurt/Main, Bochum und Bielefeld, Dipl.Kfm., Dr.rer.oec., Berufserfahrung in der Weiterbildung für diverse Berufsgruppen wie Manager, Lehrer, Sozialarbeiter und Psychotherapeuten; 33 Jahre als Organisationsberater und Coach aktiv, derzeit in eigener Praxis für Organisationsentwicklung und Management Development, Darmstadt-Berlin.
www.Looss-Consult.de

Vortrag 1

Das Akkreditierungsverfahren für Coaches bei der Bildungsakademie der BMW Group

Das Akkreditierungsverfahren zur Aufnahme externer Coaches in den Coaching-Pool der Bildungsakademie steuert den Prozess der professionellen Begutachtung externer Coaching-Anbieter. Insbesondere die Zusammensetzung des Akkreditierungsgremiums und das spezifische Verfahren sind seit einigen Jahren gut etabliert. Die Darstellung des Akkreditierungsverfahrens kann dazu beitragen, den Auswahlprozess von externen Coaches zu optimieren. Angesichts der Fülle von Coaching-Anbietern bietet sich hier die Chance einer gezielten und professionellen Sichtung der Anbieter. Der Nutzen liegt auch in der Übertragbarkeit und den Möglichkeiten der Adaption dieses Vorgehens.

Klaus Bodel

Leitung des Center of Competence für persönliche, interkulturelle und kommunikative Kompetenzen (CoC PIK), Leitung des Akkreditierungsgremiums für externe Coaches zur Bewerbung für den Coach-Pool der Bildungsakademie der BMW Group; Trainer, Coach und Bildungsberater.
www.bmw.de

Vortrag 2

Was bewirkt Coaching? Und wenn ja, warum? Wirkfaktoren und Wirkprinzipien von Coaching anhand eines Evaluationsprojekts

"Coaching wirkt" lautet der jubelnde Ausruf, der häufig erfolgreich durchgeführten Wirksamkeitsstudien voransteht. Die Fragen aber, die sich an diese positive Botschaft knüpfen, bleiben meist unbeantwortet: Wenn Coaching wirkt - was genau bewirkt Coaching? Und wenn Coaching etwas bewirkt - woran liegt das?
Im Vortrag wird eine quantitative und qualitative Längsschnittuntersuchung eines Beratungsverfahrens dargestellt. Anhand der Studie lässt sich zeigen, dass Wirkprinzipien, die in der Therapieforschung identifiziert wurden, auch auf Coaching-Prozesse übertragen werden können. Es wird insbesondere auf das Konzept von Klaus Grawe Bezug genommen. Es lassen sich Wirkprinzipien und Wirkfaktoren beschreiben, deren Gültigkeit auch für andere Coachingprozesse angenommen werden kann und die in hohem Maße für die Praxis relevant sind.

Prof. Dr. Claas Triebel

Claas Triebel, Dr. phil., Dipl. Psych. Seit 2003 im Feld Kompetenzfeststellung und kompetenzorientierter Beratung tätig. Promotion an der Universität der Bundeswehr München über Wirkfaktoren und Wirkprinzipien in Laufbahnberatung und Coaching. Claas Triebel ist zudem Autor zahlreicher populärer Sachbücher, Inhaber eine Beratungsfirma und seit 2013 Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für Angewandtes Management Erding mit den Schwerpunkten Coaching und Kompetenzentwicklung.
www.andereleben.de/

Vortrag 3

Was ist dran am Coaching-Gespräch? Eine angewandt-sprachwissenschaftliche Annäherung an das Besondere im Coaching.

Ziel des Vortrags ist es, eine linguistische Perspektive auf Coaching anzubieten: Coaching wird zum einen als spezifische Form eines professionellen Gesprächs zwischen Coach und Klient/in definiert, in dem die Beteiligten unterschiedliche kommunikative Wissensstände, Verantwortlichkeiten und Beteiligungsvoraussetzungen mitbringen und diese im Gespräch lokal aushandeln. Zum anderen wird ein linguistisches Modell zur Beschreibung des Ablaufs von Coaching-Sitzungen und Coaching-Prozessen vorgestellt, das sowohl die Linearität des gängigen Phasenmodells enthält, als auch der thematischen Komplexität Rechnung trägt, in dem es die notwendigen kommunikativen Schleifen erklärbar macht. Hierzu werden kommunikative Basisaktivitäten definiert, die in ihrem gemeinsamen Auftreten das Besondere im Coaching im Unterschied zu anderen Beratungsformaten ausmachen. Authentische, verschriftete Coaching-Sitzungen dienen als Datenbasis der Analysen.

Dr. Eva-Maria Graf

Dr. Eva-Maria Graf ist promovierte Linguistin und habilitiert sich um Thema „The Discourse(s) of Executive Coaching. An Applied Linguistic Analysis". Ihre Publikations- und Lehrtätigkeit liegt an der Schnittstelle Coaching-Forschung und Coaching-Praxis (Gründung einer interdisziplinären Forschungsgruppe zu Coaching, Lehrbeauftragte an der HAM, kommunikative Sensibilisierungstrainings für Coaches etc.). Seit 2006 ist sie als Coach, Beraterin und Trainerin u.a. im Bildungs- und Hochschulbereich tätig.
www.loccs.uni-muenchen.de

Vortrag 4

Das Senior-Coaching: Die Revolution zwischen 50 und 70

Sanfte Übergänge sind selten möglich. Es gilt nicht nur die persönliche Bruchlandung zu verhindern, sondern den Flug wieder in Höhen zu bringen, die ein anhaltendes erhebendes Lebensgefühl erzeugen. Welche Ressourcen hierfür benötigt werden, wird in diesem Beitrag erörtert. Ein Change Management besonderer Art.

Prof. Dr. Dr. Serge Sulz

Tätigkeit in Hochschullehre, postgraduierter Weiterbildung, umfangreicher empirischer Forschung und Coaching. Zahlreiche Veröffentlichung als Herausgeber, Autor von Büchern, Buchkapiteln, Artikeln in wissenschaftlichen Zeitschriften. Lebenslange Entwicklung ist seit 20 Jahren das Forschungsthema, die Lebensspanne ab 50 der derzeitige Fokus. Entwicklung neuer Coaching-Konzepte ist einer der Arbeitsschwerpunkte, wie das hier vorgestellte Senior-Coaching.
www.serge-sulz.de

Workshop 1

Qualitätssicherung von Coaching bei der Landeshauptstadt München

Die Landeshauptstadt München setzt auf Coaching und hat Fortbildungsmittel gezielt umgeschichtet. Hierbei zählt v.a. Qualitätssicherung. Denn: Die Einhaltung von Qualitätsstandards voraus gesetzt, bringt Coaching als nachhaltiges Qualifizierungsinstrument fast unschlagbare Vorteile. Die Stadt München hat sich deshalb auf den Weg gemacht, das Instrument Coaching für ihre Führungskräfte auszubauen und als festes Angebot in der Personalentwicklung von Führungskräften breit zu verankern. Dabei setzt München auch auf die Arbeit mit internen Coaches.
Ziel von Coaching bei der Landeshauptstadt München ist die Förderung von Selbstreflexion und Selbststeuerung der städtischen Führungskräfte, die Verbesserung der eigenen Wahrnehmung, Perspektivwechsel und die Entwicklung neuer Verhaltensoptionen. Die Stadt München grenzt Coaching scharf von anderen Qualifizierungsinstrumenten wie Beratung, Training oder Supervision ab. Die Chancen einer nachhaltigen Verhaltensänderung der Führungskraft werden im Coaching grundsätzlich höher als im klassischen Training angesehen.

Stefan Scholer

Stefan Scholer, Dipl.-Soziologe, leitet das Aus- und Fortbildungszentrum der Landeshauptstadt München und verantwortet die Qualifizierung der ca. 3000 städtischen Führungskräfte. Schwerpunkte seiner Arbeit sind die Verankerung nachhaltiger und arbeitsplatznaher Lernformen und die Etablierung einer Veränderungskultur für den öffentlichen Dienst.Scholer ist systemischer Management-Coach und arbeitet nebenberuflich als Coach und Trainer für Führungskräfte, Unternehmen und Verwaltungen.
www.scholer-coaching.de

Workshop 2

Coachen statt Klönen – professionelles Coachen

Wenn es um die persönliche Entwicklung und Entfaltung geht, ist der Einsatz von Coaching eine der sinnvollsten Maßnahmen. Coaches sind professionelle Veränderungsbegleiter mit weitreichendem, veränderungspsychologischem Know-How. Daher können sie sowohl Consultingwünsche bedienen, wie auch psychologisch relevantes Wissen vermitteln.
Was muss ein Coach können, was kein technisches Medium kann?
Intervention wirken nicht immer. Warum nicht? Was sind die relevanten Variablen? Werkzeuge brauchen bestimmt Bedingungen, um ihre Wirkkraft zu entfalten und die muss der Coach kennen. Steuerung der Betriebstemperatur, unbewusste Statusdefinitionen, Vorannahmen und die (Gegen-)Übertragungen definieren den Changeprozess enorm.
Die bewusste Wahrnehmungs- und non-verbale Analysefähigkeit wird selten gelehrt. Die Kunst auf Augenhöhe, aber dennoch im Hochstatus zu arbeiten und die Betriebstemperatur zu steuern um wirklich relevant zu coachen sind Changevariablen, die den Unterschied machen!

Martina Schmidt-Tanger

Dipl.-Psychologin, Wirtschaftspsychologin, Lehr-Trainerin, Lehr-Coach (ProC, DVNLP). Eine der erfahrensten NLP- und Coaching-Expertinnen und gehört in Deutschland zu den ersten Ausbildungstrainern für Coaching. Sie ist Sprecherin, Coach und Autorin und bildet seit fast 20 Jahren Coaches, Trainer und Führungskräfte aus. Sie ist oft auf Kongressen und Managementveranstaltungen präsent und Gründerin der Professional Coaching Association (ProC). Autorin zahlreiche Bücher und Veröffentlichungen zum Coaching.
www.nlp-professional.de
www.ccc-professional.de

Workshop 3

Erfahrungen mit zwei Masterlehrgängen des Instituts für Angewandte Psychologie (IAP) an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW).

Die beiden Masterlehrgänge (MAS) „Supervision & Coaching in Organisationen" und „Coaching & Organisationsberatung" werden vorgestellt und miteinander verglichen. Es handelt sich um einen seit langem im Markt bestehenden „geschlossenen" und einen jüngeren, modularen Lehrgang. Beide sind anerkannt des Schweizerischen Berufsverbandes für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (BSO). Im Workshop werden curriculare und methodische Aspekte ausgeführt, so dass die Teilnehmenden einen guten Einblick erhalten in zwei verschiedene Formen der Coaching-Weiterbildung. Ergebnisse aus der Evaluation der Lehrgänge geben Aufschluss darüber, wie hoch der Nutzen für die Praxis tatsächlich ist und wo die Teilnehmenden das Gelernte anwenden können.

Prof. Dr. Eric Lippmann
Studium der Psychologie und Soziologie an der Universität Zürich. Weiterbildung in Paar-/Familientherapie, Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung. Leitung des Zentrums „Leadership, Coaching & Change Management" am Institut für Angewandte Psychologie IAP Zürich. Co-Studienleitung in zwei Master of Advanced Studies (MAS) „Supervision & Coaching in Organisationen" und „Coaching & Organisationsberatung". Autor u.a. von: Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Springer, Heidelberg 2013 (3. Aufl.)
www.iap.zhaw.ch

Workshop 4

Emotion 2.0: Wie Emotionen im Business-Coaching zur wirksamen Schlüsselressource werden

Der Workshop vermittelt valide Konzepte und Ansätze aus der Emotions- und Motivationsforschung, die uns unverzichtbare Hinweise für nachhaltiges und effektives Coaching liefern. Anhand von ausgewählten Fallbeispielen wird gezeigt, wie Emotionsarbeit im Coaching zielgerichtet und professionell gestaltet werden kann. Der Arbeit mit Emotionen wird im Business-Coaching oft noch mit Vorbehalten begegnet. Nur allzu leicht lässt sich auch ein Coach dazu verführen, einseitig auf der kognitiven Ebene zu arbeiten. Dadurch verspielt er enormes Potenzial, das gerade die Einbeziehung der emotionalen Ebene seinem Coachee eröffnen könnte. Ohne Emotionen ist nachhaltige Veränderung kaum möglich. Gefragt ist deswegen eine Prozessgestaltung, die auch emotionale und motivationale Aspekte als wichtige Veränderungsressourcen des Klienten begreift und konkret in die gemeinsame Coaching-Arbeit einbezieht. Dazu sollte ein Coach unterschiedliche Methoden anbieten können und seine eigene Coaching-Haltung und Wirksamkeit in dieser Hinsicht kritisch hinterfragt haben.

Sabine Burkhardt

Zertifizierter Business Coach. Langjährige Projekt- und Führungserfahrung im Verlags- und Beratungsbereich. Seit 2007 als selbständiger Coach mit Sitz in München tätig. Schwerpunkt: Persönlichkeit, Selbstmanagement und emotionale Kompetenz im Führungskräfte- und Unternehmer-Coaching. Nutzung der Coaching-Wirkungsforschung für die Coaching-Praxis. Aktuelle Publikation Sulz/Burkhardt (Hrsg.): Das Coaching-Fallbuch. 13 Berichte über effektive Business-Coachings. CIP-Medien, München 2014.
www.mavis-coaching.de

Workshop 5

Transfercoaching mit der Transferstärke-Methode®: Wie Sie in drei Schritten den Umsetzungserfolg steigern können.

Was sind die „Stellschrauben", damit Klienten Lernerkenntnisse bzw. Veränderungsimpulse wirksam und nachhaltig in die Praxis umsetzen? Darauf gibt dieser Workshop in einer neuen Perspektive eine Antwort. Dahinter steht das Konzept der Transferstärke. Der Begriff „Transferstärke" beschreibt die Kompetenz, Lernerkenntnisse (z.B. aus Feedback, Trainings, Coaching) selbstverantwortlich und nachhaltig in die Praxis umzusetzen. Im wissenschaftlich entwickelten Transferstärke-Modell sind die zentralen Einstellungen und Fertigkeiten der Transferstärke zusammengefasst, die den Entwicklungs- und Umsetzungserfolg ausmachen. Hinzu kommen Aspekte des Arbeitsumfeldes, die fördernd oder hemmend für Entwicklungsprozesse sind. Studien an über 1.200 Teilnehmern zeigen, dass nur etwa 20 % eine hohe Transferstärke haben. Im Workshop erfahren Sie, wie die Transferstärke-Methode® funktioniert und wie Sie damit Transferprozesse wirkungsvoll in Form von Transfercoaching begleiten können.

Prof. Dr. Axel Koch

Prof. Dr. Axel Koch ist Experte für Praxistransfer und nachhaltige Personalentwicklung. Er arbeitet an der Hochschule für angewandtes Management in Erding als Professor für Training & Coaching. Breite Bekanntheit hat er durch seinen Wirtschaftsbestseller „Die Weiterbildungslüge" erlangt. Mit seiner vom Deutschen Weiterbildungspreis 2011 ausgezeichneten Transferstärke-Methode® hat er eine neue Lösung entwickelt, um den Lerntransfer zu steigern.
www.transferstaerke.com

Workshop 6

Muss Coaching immer face-to-face sein? – Evaluation eines virtuellen Zielerreichungscoachings

Gegenstand der Studie (Mixed-Methods Design) sind Einzel-Coachings zur Zielerreichung basierend auf drei Sitzungen pro Klient, die mit Telefon und internetbasierten Coaching-Fragen durchgeführt wurden. E-Coaching mit seinen unterschiedlichen Formaten ist eine Entwicklung der Diversifizierungsphase von Coaching. Ein Teil der Studie befasst sich mit den Vor- und Nachteilen des auf das Sprechen, Hören und Schreiben fokussierten Coaching-Formats. Die Befunde zeigen, dass 69% der Klienten vorab eher skeptisch waren, ob im virtuellen Coaching relevante, tiefgreifende Aspekte zur Sprache kommen können. Drei Monate nach dem Coaching stimmten dem Statement, dass tiefgreifende Aspekte zur Sprache kamen, 41% vollkommen, 47% weitgehend und 12% eher zu. Auch Gesamtzufriedenheit und Zielerreichungsgrade belegen, dass vergleichbare Ergebnisse wie mit face-to-face Coachings möglich sind und auch Vorteile in der „Nicht-Visualität" bestehen. Die Klienten wurden über den Zeitraum von einem Jahr befragt. (Forschungsprojekt mit Prof. Harald Geißler – Helmut-Schmidt-Universität Hamburg)

Dr. Melanie Hasenbein

Dr. phil. Melanie Hasenbein, Beraterin, Trainerin und Coach im Bereich Organisationsentwicklung/Change Management, Forschung im Bereich des virtuellen Lernens und Coachings, aktuelles Forschungsprojekt mit der Helmut-Schmidt-Universität zum Thema E-Coaching, Dozentin zu den Themen Organisation, Team und Change.
www.change-format.de

Workshop 7

Schema-Coaching und Logotherapie: Wie tiefe innere Muster unseren Lebensweg bestimmen – und Sinn geben oder Sinn verstellen

Schema-Coaching ist nicht Coaching nach „Schema F", sondern knüpft an die Schematherapie Dr. Jeffrey Youngs an, eine der modernsten Entwicklungen der integrativen Verhaltenstherapie. Schemata sind verankerte Muster gedanklicher, emotionaler, handlungsorientierter Erregung. Sie werden durch Triggerreize aktiviert und führen wiederholt in Situationen oder Handlungen, die als „Fettnäpfchen" oder Lebensfallen wahrgenommen werden. Im Workshop wird das Schema-Coaching als Gesamtkonzept knapp umrissen. Schwerpunkt des Workshops bildet die Frage: Wie bestimmten Schemata unsere Lebensentscheidungen und den Lebensweg? Leben wir wirklich unser mögliches Leben oder nur eine selbstbegrenzte Bewältigungsvariante? Nutzen wir unsere Freiheit und Selbstverantwortung? Diesen Fragen ging auch Viktor Frankl in seiner sinnorientierten Logotherapie nach. Im Workshop stellen wir Brücken von der Schemaarbeit im Coaching zu Frankls Ideen her.

Dr. Björn Migge

Dr. Björn Migge ist verheiratet und hat zwei Kinder. Er studierte Medizin und soziale Verhaltenswissenschaften. Bis 2000 hat er in Zürich als Oberarzt und Universitätsdozent gearbeitet, bevor er zusammen mit seiner Frau Christine in Westfalen ein Weiterbildungsinstitut für Coaching und Psychotherapie gründete, in dem heute 25 Coaches, Psychologen und Trainer arbeiten. Autor von „Handbuch Coaching und Beratung", „Handbuch Business-Coaching" und „Schema-Coaching" bei Beltz.
www.drmigge.de

Workshop 8

Aufblühen statt Ausbrennen: Positive Psychologie für Coaching und Selbstcoaching

Glück macht nicht nur zufrieden, sondern hat weitreichende Auswirkungen. Untersuchungen zeigen, dass glücklichere Menschen z.B. kreativer sind, kooperativer, führungsstärker und attraktiver für andere. Außerdem haben glückliche Menschen ein stärkeres Immunsystem, bessere Gesundheit, längere Lebensdauer, mehr Erfolg im Beruf, erfüllendere Beziehungen und können leichter mit Rückschlägen umgehen.

Die Positive Psychologie untersucht Faktoren und Prozesse, die zu positiven Gefühlen, positivem Verhalten und optimaler Leistung von Individuen und Gruppen führen. Positive Psychologie ist ein neuer Forschungsschwerpunkt der Psychologie, begründet von Martin Seligman, der damit seinem bekannten Konzept der "erlernten Hilflosigkeit" das Konzept des "erlernten Optimismus" gegenüber stellt.
Die Positive Psychologie bestätigt den Nutzen einer ressourcenorientierten Grundhaltung. Sie kann einfach anwendbare und wirksame Methoden ins Coaching bringen und dabei helfen, Veränderungen nachhaltig im Alltag zu stabilisieren.

Daniela Blickhan

Diplom-Psychologin, seit 25 Jahren Trainerin und Coach; 1. Vorsitzende des Deutschsprachigen Dachverbands für Positive Psychologie e.V.; seit 1991 Leitung des INNTAL INSTITUTs; Studium der Positiven Psychologie in London (Abschluss 2014, MSc), derzeit Promotion im Fachgebiet Positive Psychologie an der Freien Universität Berlin; Veranstalterin der Kongresse Positive Psychologie 2014 www.inntal-institut.de/kongresse-2014; Seit 2009 regelmäßig Seminare in Japan; Autorin zahlreicher Bücher rund um NLP, Coaching, Kommunikation (eins davon wurde ins Japanische und ins Chinesische übersetzt)
www.inntal-institut.de
www.positivepsychologie.eu

Workshop 9

Führung in Zeiten von Social Media. Neue Herausforderungen an Coaching

Social Media verändert das Führungsgeschäft gravierend: „Eine Revolution, die viele noch nicht begriffen haben“ (Peter Kruse). Ich werde drei Führungsparadigmen vorstellen: Taylorismus/Fordismus (1904 ff.), Gruppenarbeit (1991ff.), Enterprise 2.0 (2006ff.). Um den neuen Anforderungen gerecht zu werden, muss sich Coaching verändern (vgl.: Stelter: 3rd Generation Coaching). Die neuen Fragen kreisen um Werte, Identität, Ethik. Der erfolgreiche Coach wird gleichfalls OE-Experte sein müssen.

Thomas Webers

Selbstständiger Consultant, Coach und Trainer seit 1996. Journalist, Redakteur und Publizist seit 1986: Chefredakteur des "Coaching-Magazin" (2008-2012) und des Portals www.coaching-report.de (2007-2012), zuvor Chefredakteur der Zeitschrift "Wirtschaftspsychologie aktuell" (2001-06) sowie des Loseblattwerks "Das flexible Unternehmen" (1996-04). Lehrbeauftragter der Hochschule Fresenius/Köln (seit 2006) sowie weiterer Hochschulen.
www.thomas-webers.de

Workshop 10

Paradigmenwechsel: Warum der Coach im Coachingprozess eine untergeordnete Rolle spielt

1. Die Demonstration werde ich mit einigen wenigen grundlegenden Einführungen zum Coachingverständnis nach der Theorie des Selbstorganisierten Coaching (Hamburger Schule) eröffnen.
2. Jeder Teilnehmer der Veranstaltung erhält die Grafik "systemisch-konstruktivistischer Coachingprozess" um die Demonstration verfolgen und prozessabhängige Fragen nach der Demonstration stellen zu können.
3. Demonstriert wird der Coachingprozess exemplarisch komprimiert anhand eines realen Beispiels des Coachees. Dafür werden ca. 60 Minuten zur Verfügung stehen.
4. In der anschließenden Diskussion werde ich zu den Fragen der Teilnehmer Stellung nehmen.
5. Ich bitte alle Teilnehmer des Workshops sich im Vorwege auf den entsprechenden Internetseiten über das Coachingverständnis nach der Hamburger Schule *(www.hamburger-schule.com)* zu informieren. Danke im Sinne einer fruchtbaren Fachdiskussion.

Dr. Rolf Meier

Executive Coach und Coachausbilder.
Was fasziniert Sie an der Tätigkeit als Coach besonders? Ohne Macht und Zwang Menschen zu ihrer optimalen Selbstbefähigung durch eine deduktive Vorgehensweise zu verhelfen. Dass Menschen in der Tat in der Lage sind, selbständig und eigenverantwortlich zu sein. Gesprächs- bzw. Klärungspartner ohne eigene Lösungsinteressen zu sein. Die Ehre / Verantwortung zu haben, Vertrauensperson eines unbekannten/fremden Menschen zu sein. www.dr.meier-coaching.de, *www.management-coachausbildung.de*

Workshop 11

Lebe statt zu funktionieren

Ein Unternehmen ist nur so erfolgreich, wie die Summe seiner Mitarbeiter motiviert, gesund und erfolgreich ist! Menschen die Ihre Stärken leben sind erfolgreich. Lebt jeder Mensch seine Stärken, wird er im Unternehmen das tun, was er am besten kann und den Mehrwert des Unternehmens um ein Vielfaches steigern. "Was sind Ihre Stärken? Wie können Sie diese dem Unternehmen zur Verfügung stellen?" Und "Wie können Sie Ihre Work-Life-Balance aufrecht erhalten und jeden Morgen voller Kraft und Motivation zur Arbeit gehen?" Anhand von nlpK® – Systemische Aufstellung, Kinesiologie, NLP und Hypnose – wird Ihnen aufgezeigt wie das Zusammenspiel des Bewussten und Unterbewussten im Coaching genutzt werden kann, um die Menschen in ihre Stärken zu führen. Wenn Sie sich entschieden haben, dass das „Funktionieren" nicht mehr Ihr Weg ist, dann ist der Vortrag/Workshop „Lebe statt zu funktionieren" genau das Richtige für Sie!

Paola Molinari

Ausbildung: Ausbildung zur Physiotherapeutin; Ausbildung zum Lehr-Coach, Lehr-Trainerin und Supervisorin Fort- und Weiterbildung: Systemischer Coach für Organisations- und Familienaufstellungen; Feldenkrais; Alexander-Technik; Systemische Supervisorin; NLP-Lehrtrainerin und NLP-Lehrcoach; Kinesiologie-Instructor in Brain Gym & Touch for Health Berufserfahrung: Seit 1992 im Coaching und Trainingsbereich, selbständig. Anfangs mit dem Schwerpunkt Gesundheit und Pädagogik. 1995 Entwicklung einer eigenen Ausbildungsreihe „Systemisches nlpK®"und damit Gründung der campo molinari GmbH. Entwicklung einer eigenen Weiterbildungsreihe für Führungskräfte. Seit 1997 Seminare mit themenorientierten Schwerpunkten für Unternehmen. Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung sowie Supervisionstätigkeiten im eigenen Institut, in sozialen Einrichtungen, an Krankenhäusern und in Praxen. Entwicklung eines Projektes für das Jugendamt zur Integration von verhaltensauffälligen Kindern und Familien. Themenbezogene Inhouse-Seminare.
www.campomolinari.de

Workshop 12

So coache ich. Beispiele des Lösungsorientierten Kurzcoachings (LOKC®)

Sabine Asgodom stellt das von ihr entwickelte „Lösungsorientierte Kurzcoaching" vor. Mit den spielerischen Tools dieser Methode können Coaches ihren Klienten helfen, in kürzester Zeit praktikable Lösungen zu finden,
- im Beruf und im Privatleben,
- in Konflikten und für die Kommunikationsverbesserung
- für Klarheit und Zielplanung
- fürs Losgehen und Loslassen
- für innere und äußere Klarheit
- für Ambition und Balance…

Die Tools können aber auch für Führungskräfte hilfreich sein, die mit ihren MitarbeiterInnen sehr schnell Lösungen für aktuelle Veränderungen suchen.

Sabine Asgodom

Sabine Asgodom, Gründerin von „Asgodom Live", arbeitet seit 1993 als Trainerin und Coach. Sie coacht v.a. Unternehmer/innen, Selbstständige in freien Berufen und Persönlichkeiten aus Politik und Kunst. Seit 2013 bildet sie an ihrer Akademie professionelle Coaches aus und lehrt Führungskräfte Coaching als Führungsinstrument. Sie coacht auf der Bühne und auch im TV. In ihrem Bestseller „So coache ich" (Kösel, 2012) beschreibt sie das von ihr entwickelte „Lösungsorientierte Kurzcoaching" (LOKC®).
www.asgodom-coach-akademie.de

Workshop 13

Karrierecoaching – Talentmanagement in eigener Sache

Im Karrierecoaching wird mit dem Coachee seine individuelle berufliche Vision entwickelt. Dafür setzt sich unser Coaching aus verschiedenen Mosaik-Steinen zusammen: Zum einen werden Kernkompetenzen sowie die zentrale Interessensgebiete herausgearbeitet. Zum anderen stehen die persönlichen und beruflichen Motivationsstrukturen und Wertvorstellungen im Fokus. Es kristallisiert sich heraus, in welchem Aufgabenfeld und Arbeitsumfeld der Coachee besonders erfolgreich und zufrieden sein kann. Dieser Ansatz ist insbesondere für die Generation Y (und Personen, die diese führen und entwickeln) von Interesse: Diese von Unternehmen umworbene Generation unterscheidet sich in der Arbeitshaltung und Wertstruktur erheblich von anderen Generationen. In diesem Workshop erfahren Sie mehr zum Thema Karriere-Coaching. Neben theoretischen Inputs probieren Sie verschiedene Methoden selbst aus: So können Sie während des Workshops auf eine kreative Art und Weise Ihre Kernkompetenzen herausarbeiten, zentrale Interessensgebiete kristallisieren sich heraus. Weiterhin lernen Sie das Karrierecoaching als Instrument des Talentmanagements kennen.

Dr. Karin von Schumann

Dr. Karin von Schumann aus München ist als Management-Coach, Beraterin und Auditorin für namhafte deutsche und internationale Konzerne tätig. Als Coach leitet sie ihr systemischer Hintergrund ebenso wie ihre tiefenpsychologisch fundierte Ausbildung. Die studierte Psychologin hat Lehraufträge für Coaching im Masterstudium Wirtschaftspsychologie an der HAM.
www.vonschumann-consulting.de

Veronika Völler

Veronika Völler ist Wirtschaftspsychologin, systemische Beraterin (ISB Wiesloch) und seit 2010 selbständig in den Bereichen Coaching und Training tätig. Mehrjährige Berufserfahrung sammelte sie in einem international aufgestellten Konzern in dem der Großkundenvertrieb und –betreuung ihr Aufgabengebiet waren. Ihre aktuellen Arbeitsschwerpunkte liegen im Coaching, der Führungskräfteentwicklung, Teamentwicklungen und der Moderation von Workshops.
www.voeller-personal.de

Workshop 14

Resilienzcoaching, um situationselastisch gut durchs Leben zu kommen

Resilient zu sein bedeutet, mit den Widrigkeiten des Lebens gut umgehen zu können. Veränderungen kommen oft überraschend, fordern einen hohen Energieeinsatz, der zu Stress und sogar Burnout führen kann. Die 7 Resilienzschlüssel können im Coaching eine „Sortierhilfe" sein, um wieder Überblick zu bekommen, die Prioritäten neu zu setzen und um situationselastisch immer wieder für einen guten Stand in der Welt zu sorgen. Im Workschop erhalten Sie einen Überblick zum Konzept der Resilienz und können Ihre eigene Resilienzstärke testen. Für jeden Resilienzschlüsseln werden effektive Interventionen aus dem Methodenrepertoire der Neurolinguistischen Psychologie vorgestellt, mit denen Sie Veränderungen von Haltungs- und Verhaltensmustern erreichen können. Nutzen Sie mit Resilienz-Coaching eine neue Perspektive, damit Ihre Klienten in komplexen Situationen gelassener agieren und sich nachhaltig und gesund aufstellen.

Prof. Dr. Jutta Heller

Prof. Dr. Jutta Heller ist Expertin für Veränderungskompetenz und Resilienz. Sie arbeitet an der Hochschule für angewandtes Management in Erding als Professorin für Training & Coaching. Als selbständige Beraterin führt sie seit über zwanzig Jahren Menschen aus unterschiedlichsten Kontexten erfolgreich zu den eigenen mentalen Ressourcen. In Projekten und Trainings zeigt sich, dass Veränderungen immer dann zu Erfolg führen, wenn sie sinnhaft und gezielt gestaltet werden. Aktuelle Veröffentlichung: „Resilienz. 7 Schlüssel für mehr innere Stärke." 3. Auflage. Gräfe und Unzer Verlag München 2013.
www.juttaheller.de

Workshop 15

Wingwave-Coaching

wingwave ist eine Methodenkombination aus NLP, einem gut beforschten Muskeltest (Myostatiktest) und wachen REM-Phasen. Der Name steht für „punktgenaue Leistungssicherheit“ durch ausbalancierte Emotionen mit möglichst minimalem, aber gezieltem Methoden-Einsatz. Wingwave-Coaching eignet sich zum einen besonders gut für die Vorbereitung auf wichtige Auftrittsmomente wie Vorträge, zielführende Diskussionen, Präsentationen oder sportliche Wettkämpfe. Zum anderen bewirkt die Methode eine emotionale Balance auch in anspruchsvollen systemischen Situationen – hier arbeitetet der Coach beispielsweise im Business mit dem „wingwave-Emotions-Organigramm“. Zwei Stunden Coaching können laut Universitätsstudien bereits zu erwünschten Ergebnissen führen. Im Workshop wird die Methode sowohl theoretisch als auch durch Live-Demonstrationen vorgestellt.

Cora Besser-Siegmund

Dipl.-Psychologin Cora Besser-Siegmund ist Business- und NLP-Lehr-Coach sowie Autorin zahlreicher Sachbücher auf dem Gebiet Leistungspsychologie und Work-Health-Balance. Gemeinsam mit ihrem Ehemann Harry Siegmund hat sie die Kurzzeit-Coaching-Methode wingwave® entwickelt mit man in zwei bis fünf Sitzungen effektiven Stressabbau sowie und Leistungs-steigerung, Konfliktstabilität und gesteigerte Kreativität erreichen kann.
www.besser-siegmund.de
www.wingwave.com

Workshop 16

Werthaltungen und Wertsysteme in der Beratung – die Themenzentrierte Interaktion (TZI) als Klärungshilfe.

(Individuelle) Werte können als Determinanten der Einstellung angesehen werden und sind damit erlebens- und verhaltensrelevant. Zudem tragen sie zur Identität bei und haben eine motivationale Bedeutung. In Beratungssituationen stellen Wertkonflikte eine besondere Herausforderung dar, da sie sich oft hinter scheinbaren Sachthemen verstecken und erst auf den zweiten Blick zu Tage treten. Erschwerend kommt hinzu, dass Wertkonflikte oft nicht geheilt oder gelöst, sondern nur geklärt werden können. Ausgehend von unserem (biografisch geprägten) individuellen Werterleben wollen wir in diesem Workshop die Bedeutung der Wertebene (auch beim Coach!) für Beratungssituationen reflektieren. An Hand eines Fallbeispieles aus der Praxis soll demonstriert werden, wie mit Hilfe der Themenzentrierten Interaktion Wertkonflikte analysiert und einer besseren, weil transparenteren Bearbeitung zugeführt werden können.

Stephan Daniel Richter

„Lehrkraft für besondere Aufgaben“ an der EvH Nürnberg und Dozent an der HAM in Erding mit den Schwerpunkten Coaching / Supervision und Wirtschaftsethik / Wertemanagement. Langjährige freiberufliche Tätigkeit als Supervisor und Coach. Veröffentlichungen im Bereich Coaching und Supervision, u.a. mit dem Schwerpunkt „Werte“. Studium der Religionspädagogik und Kirchlichen Bildungsarbeit, M.A. in Business-Coaching und Change Management, Supervisor (DGSv) und diplomierter TZI-Gruppenleiter (Ruth-Cohn-Institut). Leidenschaftlicher Aikidoka (2. Dan), der Elemente aus den Kampfkünsten immer wieder auch für Beratungsprozesse fruchtbar macht.
www.beratung-hr.de

Workshop 17

Stolpersteine weiblicher Karrieren

Ausgehend von zahlreichen Coachings mit weiblichen Führungskräften und vor allem mit Frauen, die in den Startlöchern stehen und Führungskräfte werden wollen (oder vielleicht doch lieber nicht?), untersuche ich einige systematische Überlegungen anzustellen, die als „innere Erfolgsverhinderer" weiblicher Karrieren ursächlich erscheinen. In Coachingprozessen tauchen sie immer wieder auf und sollten einer Lösung zugeführt werden. Der psychoanalytische Hintergrund ist dabei durchaus hilfreich in der Diagnostik bestimmter „typischer Stolpersteine", wenngleich im Coaching natürlich anders interveniert wird als in der „analytischen Kur". Inhaltlich geht es um Erfolgsfaktoren und deren Genderspezifik, um weibliches Konkurrieren, Kompetenzscham, weibliche Sozialisation, das Verhältnis zu Macht und Männer- und Frauenwelten in den Unternehmen.

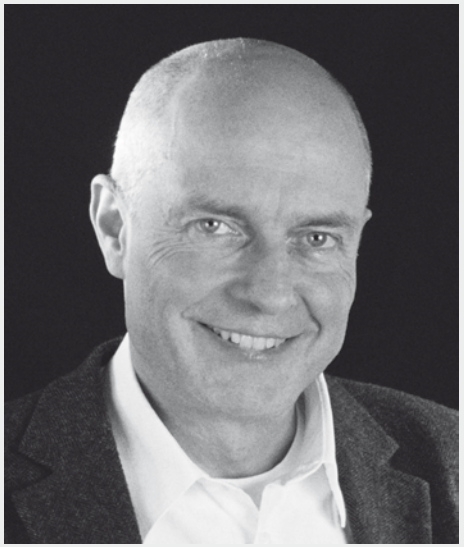
Prof. Dr. Heidi Möller

Heidi Möller, Prof. Dr., Dipl.-Psych., Promotion und Habilitation, TU Berlin, Klinische Psychologie, Psychoanalytikerin, Lehrtherapeutin für Tiefenpsychologie und Gestalttherapie, Lehrsupervisorin, Organisationsberaterin und Coach. 2002 Lehrstuhl für Kommunikationspsychologie und Psychotherapie, 2004 Gründungsdekanin der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Innsbruck. 2007 Professorin für Theorie und Methodik der Beratung an der Universität Kassel, Dekanin des Fachbereichs Humanwissenschaften.
www.uni-kassel.de/fb01/institute/psychologie/theorie-u-methodik-der-beratung/prof-dr-heidi-moeller.html

Workshop 18

Coaching und Critical Action Learning – Möglichkeiten einer sinnvollen Ergänzung

Action Learning und Coaching stehen bei Abfragen mit Trainern und Beratern in der Attraktivität ganz oben, nämlich auf den Plätzen 1 und 3 (z.B. managerseminare 2013). Obwohl beide Ansätze wachstums- und entwicklungsorientiert sind, könnte das Setting kaum gegensätzlicher sein. Coach und Facilitator repräsentieren zwei unterschiedliche Philosophien der Intervention. Die dyadische Arbeit im Coaching fokussiert sich auf die Entwicklung des Individuums mit einem (meist außenstehenden) Coach, eine Vergemeinschaftung der Erkenntnisse erfolgt aber höchstens indirekt. Im Gegensatz dazu stärkt Action Learning die eigenen Kräfte in der Organisation, der Facilitator unterstützt das wechselseitige Fordern und Fördern mit dem Ziel der Selbststeuerung und gemeinschaftlichen Problemlösung. Im Workshop wird Critical Action Learning vorgestellt, um herauszuarbeiten, welche Synergien mit Coaching gefunden werden können.



Prof. Dr. Bernhard Hauser

Dr. Bernhard Hauser, Dipl.-Kfm., Dipl.-Psych., Supervisor (BDP) ist Geschäftsführer von Bernhard Hauser Consulting – bhcg.impact.network und Professor für Change Management an der Hochschule für angewandtes Management. Er hat lange in leitender Position in einem internationalen Großunternehmen gearbeitet. Schwerpunkte: Coaching, Change Management, Führungstraining, Teamentwicklung und als Spezialgebiet Action Learning. Autor des Action Learning Workbook (2012).
www.bhcg.biz

Workshop 19

Wie ist Coaching wirksam? Live-Coaching: Personzentriertes Einzelcoaching transparent und erfahrbar.

Einzelcoaching ist ein Vier-Augen-Coaching zwischen Coach und Kunde. Dies bedeutet eine intensive Arbeit und ermöglicht tiefe Auseinandersetzungen mit persönlichen und beruflichen Themen. Neben dem Gespräch zeichnet sich diese Coachingmethode vor allem durch Visualisierung, Strukturierung und Integration in den Gesamtkontext aus.

Inhalt des Workshops:
1. Theoretische Einführung in das Thema
2. Coaching Demonstration
3. Reflexion des Prozesses

Der Workshop ist für ca. 30 Teilnehmer geeignet. Einer der Teilnehmer stellt sich mit seinem Thema zur Verfügung und lässt sich in geschütztem Rahmen vor der Gruppe coachen. Der Coachingprozess wird im Anschluss reflektiert. Ziel: Personzentriertes Coaching kennen lernen, erleben und untersuchen.

Margret Fischer

Margret Fischer ist Coach, Managementberaterin und Personalentwicklerin. Sie hat sich als studierte Wirtschafts- und Kommunikationswissenschaftlerin (univ.) einen Namen gemacht. Als Coach begleitet sie seit mehr als 10 Jahren Menschen und Unternehmen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Da sie bei echt. coaching® in Heidelberg auch Coaches ausbildet, ist die Kombination zwischen neuen Methoden, wissenschaftlichem „state of the art“ und „best practice“ ihr Arbeitsprinzip.
www.coaching-heidelberg.de

Workshop 20

Lösungsfokussiertes Coaching Live

Nach einer Kurzeinführung in das lösungsfokussierte Coaching (Geschichte und Philosophie, Grundannahmen, Haltung, Werkzeuge) wird eine Coaching Sitzung mit einem Live-Klienten aus dem Publikum demonstriert. Die Sitzung wird anschließend reflektiert. Teilnehmer erhalten dann die Gelegenheit, selbst ein Kurzcoaching in Kleingruppen zu versuchen und danach Fragen zu stellen.

Kirsten Dierolf

Kirsten Dierolf arbeitet international als Coach, Teamcoach und Organisationsentwicklerin. Sie bildet lösungsfokussierte Coaches aus und ist Verlegerin und Autorin zum Thema lösungsfokussierte Beratung. Sie ist Präsidentin der SFCT, des internationalen Verbands zur Qualitätsentwicklung lösungsfokussierter Beratung und Mitherausgeberin der wissenschaftlichen Zeitschrift „InterAction“. Sie hat einen Lehrauftrag im Rahmen des Masterstudiengangs Supervision an der evangelischen Fachhochschule Freiburg.
www.kirsten-dierolf.de
www.solutionsacademy.com

Workshop 21

Neurobiologie, Leadership und Coaching: Nutzenpotenziale oder Marketinggag?

Im Jahr 2008 hat der Coach David Rock den Begriff "Neuroleadership" eingeführt. Er identifiziert auf Basis von fMRI-Analysen fünf Klassen sozialer Reize: Das Erleben von Status, Sicherheit, Autonomie, Zugehörigkeit und Gerechtigkeit. Mit diesen Einflussfaktoren soll es der Führungskraft gelingen, das neuronale Belohnungssystem der Mitarbeiter zu aktivieren und sie somit zu motivieren.
Der Autor hat - aufbauend auf der neurobiologisch formulierten Konsistenztheorie von Klaus Grawe - in einer Studie mit 900 Berufstätigen gezeigt, dass ein sicherer Bindungsstil, das häufige Erleben positiver Emotionen am Arbeitsplatz und die motivationalen Schemata (Annäherungsmotivation) entscheidend für Leistungsverhalten und Gesundheit sind. Die von Rock postulierten Faktoren spielen dabei keine bzw. eine nur untergeordnete Rolle.
Damit wird deutlich, dass es die für das Coaching wesentlich bedeutsameren personenbezogenen Merkmale und weniger die Kontextfaktoren sind, die Leistungsverhalten und Gesundheit beeinflussen.

Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt

Professor für Leadership und Change Management an der SRH Fernhochschule Riedlingen, Prorektor, Studiengangsleiter der wirtschaftspsychologischen Master-Studiengänge. Seit über 20 Jahren Beratungserfahrungen im Bereich Strategieimplementierung, Change Management, Führungskräfteentwicklung.
www.fh-riedlingen.de

Workshop 22

Management-Coaching unter Berücksichtigung narzisstischer Phänomene

Die Berücksichtigung narzisstischer Phänomene im Management sollte aus mindestens zwei Gründen Grundlage jedes nachhaltigen und erfolgreichen Management-Coachings sein. Erstens gibt es kaum ein Coaching im oberen Management, wo diese Thematik zumindest nicht hintergründig eine Rolle spielt. Zweitens kann Management-Coaching nur durch die Berücksichtigung narzisstischer Phänomene zum Initial für den von vielen bekannten Autoren postulierten transformationalen Wandel in der Wirtschaft sein. Um ein Management-Coaching unter Berücksichtigung narzisstischer Phänomene jedoch durchführen zu können, stellen sich mindestens drei Fragen: Was ist unter Narzissmus und narzisstischen Phänomene überhaupt zu verstehen? Welche narzisstischen Phänomene im Umfeld von Management gilt es zu berücksichtigen? Wie müssen diese Phänomene in einem Management-Coaching berücksichtigt werden? Der Workshop gibt Antworten zu diesen drei Fragen.

Dr. Christof Schneck

Dr. phil. Dipl. kfm. Christof Schneck, Gestalttherapeut (DVG), Senior Coach DBVC. Studium der BWL an der WWU Münster. Dissertation zum Thema ‚Narzisstische Phänomene und Management – Coaching als Initial einer erfolgreichen Unternehmensevolution' an der LMU München bei Prof. emer. W. Mertens (Psychoanalyse) und Prof. emer. V. Rosenstiel (†) (Organisationspsychologie). Er leitete fast 14 Jahre erfolgreich ein mittelständisches Unternehmen mit hohem volkswirtschaftlichem Nutzen. Seit über zehn Jahren als Coach, Berater und Seminarleiter tätig.
www.coaching-schneck.de

Workshop 23:

Was sind Sie bereit für ein Coaching zu bezahlen?

Der Einkauf von Vertrauensgütern wie bspw. Knowledge-Intensive Business Services (KIBS) wird schwierig, wenn es zu Preisverhandlungen kommt. Um die vorvertragliche Informationsasymmetrie über die Qualität von KIBS zu überwinden werden Signaling- (Verkäufer) und Screening- (Käufer) Strategien vorgeschlagen. Im Fall von Vertrauensgütern können Informationssurrogate genutzt werden, um Qualität zu signalisieren bzw. danach zu suchen. Um als effektive Signale zu wirken, sollten diese Eigenschaften von Erfahrungs- und Erfahrungsgütern besitzen. Dennoch ist keine Partei einwandfrei in der Lage, die Qualität von Dienstleistungen mit den Eigenschaften von Vertrauensgütern vor dem Einkauf zu evaluieren.
In diesem Beitrag wird vorgestellt, welche objektiven Determinanten von Verkäufern und Käufern signalisiert und gesucht werden und wie diese den Preis einer Dienstleistung beeinflussen. Ergebnisse, welche auf einem KIBS Markt, dem deutschen Markt für Coaching-Dienstleistungen erhoben wurden, deuten darauf hin, dass Informationssurrogate, die stärksten Prädiktoren für höhere Preise von KIBS darstellen.

Dr. Peter-Paul Gross

Dr. Peter-Paul Gross, Dipl. Kfm. und Sprechwissenschaftler, hat seine Dissertation zum Thema: "Eine ökonomische Analyse der wissensintensiven Dienstleistung Coaching" verfasst. Peter-Paul Gross ist Träger des Deutschen Coaching-Preises 2010 in der Kategorie Wissenschaft, verliehen vom DBVC e.V. Heute arbeitet Herr Gross in der Führungskräfteentwicklung der Metro Group.
www.metrogroup.de

Workshop 24

Coaching und Change Management – Forschungsergebnisse zu change-spezifischem Coaching

Organisationen und ihre Mitglieder stehen heute mehr denn je unter Veränderungsdruck. Sie müssen sich ständig neu erfinden, um ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden. Restrukturierungen, Fusionen und technologische Neuerungen sind daher an der Tagesordnung. Die Bedeutung von Veränderungskompetenz als unternehmerischer Erfolgsfaktor steigt, was verstärkt Einzug in den Aufgabenbereich von Führungskräften und Projektleitern hält. Einerseits nehmen die von der Unternehmensleitung gestellten Anforderungen an das mittlere Management zur Steuerung von Change-Vorhaben und Motivation der Mitarbeiter ständig zu, andererseits wünschen sich Menschen in Zeiten des Wandels eine klare Orientierung sowie emotionale Unterstützung. Change-Prozesse birgen vielschichtige Herausforderungen, die zunehmend nach Beratungsleistungen wie Coaching verlangen. Entsprechend stellt sich bei unserer Forschung die Frage, wie change-spezifisches Coaching wirkungsvoll gestaltet werden kann.

Dr. Alexandra Michel

Dr. Alexandra Michel ist Wissenschaftlerin in der Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Heidelberg. In ihrer Forschung untersucht sie Change und Coaching Prozesse sowie Gesundheit bei der Arbeit. Zudem ist sie systemisch-lösungsorientierte Beraterin und Therapeutin und verfügt über Erfahrungen als Personal- und Organisationsentwicklerin und als Coach. Sie ist Mitherausgeberin des Buches „The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Recipients' Perspective", Cambridge University Press (2013).
www.coaching-forschung.uni-hd.de

Katrin Bickerich

Katrin Bickerich, Dipl. Psychologin, ist Doktorandin in der Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Heidelberg und forscht zum Thema Coaching bei Veränderungen in Organisationen. Als ausgebildete systemische Beraterin ist sie als Personalentwicklerin an einem Universitätsklinikum beschäftigt sowie als selbständiger Coach tätig.
www.coaching-forschung.uni-hd.de

Poster

Auf dem Coaching-Kongress werden folgende Poster zu wissenschaftlichen und zu praktischen Coaching-Aspekten ausgestellt:

- Marion Alt & Prof. Dr. Dörte Resch: Gruppencoaching als integratives Lehr- und Lernkonzept im Rahmen der Weiterbildung von Erwachsenen
- Dr. Melanie Hasenbein & Dr. Daniela Riess-Beger: Coachingkompetenzen für Führungskräfte
- Dr. Petra Kipfelsberger & Dr. Florian Schulz: Die Rolle von Werten und Werteprofilen im Coaching – Eine empirische Untersuchung
- Frederike Sara Kleine: Talentmanagement und Coaching
- Stephanie Klimt & Monika Wastian. Ein Kompetenzkatalog für Coaches: Grundlage zur Qualitätssicherung bei der Auswahl sowie der Aus- und Weiterbildung von Coaches.
- Gesa Krämer: Was ist (interkulturelles) Coaching? Eine Handreichung
- Prof. Dr. Sabine Lederle & Prof. Dr. Stephanie Rascher: Kompetenzentwicklung im Hochschulstudium – Die Kompetenzenbilanz im Peercoaching
- Janina Poetschki & Monika Wastian: Coaching-Ziele klären und erreichen - was ist wirklich SMART?
- Anja Quindeau: Coaching – Maßnahme zur Entwicklung von Karrierewegen
- Kathleen Schumacher & Monika Wastian: Erfolgreiches Coaching - Was können Coachees, deren Führungskräfte und PersonalentwicklerInnen dazu beitragen?
- Dr. Ursula Wagner: Einflussfaktoren auf Weisheit von Führungskräften als Katalysator einer nachhaltigen Führungskultur

Alle Poster werden im Foyer der Stadthalle ausgestellt. Nutzen Sie die Diskussion, fragen Sie nach! Details zu den Themen und Ausstellern finden Sie auf der Kongress-Homepage.

Prämierungen

Für Leistungen im Themenfeld Coaching werden auf dem Coaching-Kongress zwei Arbeiten aus folgenden Bereichen ausgezeichnet:

Beste Abschlussarbeit Bachelor
Beste Abschlussarbeit Master
Beste Dissertation
Bester Artikel (peer-reviewed)
Bestes Buch

Die Auszeichnungen werden von der Hochschule für angewandtes Management 2014 erstmalig vergeben.

Folgende Arbeiten wurden eingereicht:

- Dierolf, Kirsten (2013). Leistungsorientiertes Teamcoaching. Bad Homburg: SolutionsAcademy Verlag.
- Frey, Andreas & Merz, Carolin (2011). Welche Kompetenzen braucht ein Coach? Überblick zur aktuellen Forschung und Expertenbefragung. Bachelor-Arbeit.
- Meier, Rolf (2013). Theorie vom Selbstorganisierten Coaching, Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis Dr. Brauner GmbH.
- Richter, Stephan Daniel & Marchioro, Maureen (2013). Nun sag, wie hast du's mit der Ethik. Menschenbilder und Ethik im Coaching. Eine Feldstudie. Organisationsberatung Supervision Coaching (OSC). 20 (2), 142-161.
- Schneck, C. (2013). Management-Coaching X.0 – Initial einer erfolgreichen Unternehmensevolution. Bergisch Gladbach: EHP Verlag.
- Schermuly, C. C. et al. (2014). Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie … Negative Effekte von Coaching. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie.

Die Auszeichnungen werden beim Kongress-Abend bekannt gegeben.

**Zwischen Königsweg und Irrweg -
Beyond the Yellow Brick Road**

In seinem Buch „Der Heros in tausend Gestalten“ schreibt Joseph Campbell, dass jeder Held eine Art schützende Hilfe, eine Art Mentor, braucht, um auf seiner Reise weiter zu kommen. Wir als Coaches sind für unsere Klienten diese Hilfe. Laura Baxter, die amerikanische Opernsängerin und Performance Expertin, führt uns beim Kongress-Abend in ein musikalisches Abenteuer durch Beispiele unterschiedlicher Heldenreisen und zeigt uns dabei, wie wir als Coaches unsere Klienten inspirieren, bewegen und dabei helfen ihre eigenen Wege zu finden. Entspannen Sie sich und genießen Sie diese Reise über die „Yellow Brick Road“ und hinaus.

Laura Baxter

Dipl. Opernsängerin, Dozentin (FAU-Erlangen-Nürnberg), NLP-Lehrtrainerin,
STRUCTOGRAM®-Trainerin, Suggestopädin, GSA Newcomercasting-Wettbewerb Finalist 2011

Seit über 25 Jahren beschäftigt sich die amerikanische Opernsängerin und Lehrtrainerin Laura Baxter mit der Wirkung der Stimme und des Körpers, um Menschenkenntnis und Kommunikation besser zu verstehen. Schon seit 15 Jahren vermittelt sie diese Erfahrungen in Firmen an Führungskräfte, Trainer und Fachpersonal. In ihren Coachings, Seminaren und Vorträgen vermittelt Frau Baxter den Teilnehmern, wie sie souverän und authentisch auftreten.

Asgodom, Sabine	Seite 16
Besser-Siegmund, Cora	Seite 18
Bickerich, Katrin	Seite 22
Blickhan, Daniela	Seite 14
Bodel, Klaus	Seite 9
Brand, Daniela	Seite 7
Burkhardt, Sabine	Seite 12
Collatz, Annelen	Seite 8
Dierolf, Kirsten	Seite 20
Fischer, Margret	Seite 20
Graf, Eva-Maria	Seite 10
Greif, Siegfried	Seite 7
Gross, Peter-Paul	Seite 22
Hasenbein, Melanie	Seite 13
Hauser, Bernhard	Seite 19
Heller, Jutta	Seite 17
Koch, Axel	Seite 13
Lippmann, Eric	Seite 12
Looss, Wolfgang	Seite 8
Meier, Rolf	Seite 15
Michel, Alexandra	Seite 22
Migge, Björn	Seite 14
Molinari, Paola	Seite 16
Möller, Heidi	Seite 19
Reinhardt, Rüdiger	Seite 21
Richter, Stephan Daniel	Seite 18
Schmidt-Tanger, Martina	Seite 11
Schneck, Christof	Seite 21
Scholer, Stefan	Seite 11
Sulz, Serge	Seite 10
Triebel, Claas	Seite 9
Völler, Veronika	Seite 17
von Schuhmann, Karin	Seite 17
Wastian, Monika	Seite 8
Webers, Thomas	Seite 15

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:
Prof. Dr. Jutta Heller
Hochschule für angewandtes Management GmbH
Fakultät Wirtschaftspsychologie
Am Bahnhof 2
85435 Erding

© 2014

Kontakt
Jutta.heller@fham.de

Hinweis: Änderungen im Kongress-Programm bleiben vorbehalten.

Hochschule für angewandtes Management FH

Kongressteilnehmer 2014 erhalten einen Rabatt von **30 %**, wenn Sie bis zum **31.3.2014 buchen.**

Kongress 26.-27. März 2015 in Erding bei München:

Coaching heute: Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen

Hochschule
für angewandtes
Management FH

Wir danken unseren Sponsoren und Medienpartnern

AUDITORIUM® NETZWERK
www.auditorium-netzwerk.de

motivationspotenzialanalyse
www.motivation-analytics.eu

PERSONALintern.info
Information für das HR-Management
www.personalintern.info

CoachingSpaces
www.coachingspaces.com

Wir danken unseren Partnerorganisationen des Kongresses

METALOG academy
www.METALOGacademy.de

audemagna
Passion For Change
www.audemagna.com

NLP NETZWERK BAYERN e.V.
www.nlp-netzwerk-bayern.de

prof.dr.jutta heller
Kompetent verändern – Ohne wenn und aber
www.juttaheller.de

bhcg.impact.network
www.bhcg.biz

PERFORMPARTNER
www.performpartner.de

AICA
ASGODOM COACH AKADEMIE
www.asgodom-coach-akademie.de

CIP COACHING Academy
www.coachingacademy-cip.de

DR. CHRISTOF SCHNECK
MANAGEMENT COACHING UND CONSULTING
www.coaching-schneck.de

MAVIS®
www.mavis-coaching.de

Executive CoachAusbildung
Dr. Rolf Meier
www.management-coachausbildung.de

DR.MIGGE-SEMINARE
Weiterbildungsinstitut Westfalen Lippe
www.drmigge.de

change factory
www.change-factory.de

QUARTERA KONGRESS
www.quartera.de

ICO INSTITUT für Coaching & Organisationsberatung
www.ico-online.de

INNTAL INSTITUT
www.inntal-institut.de

echt. coaching
www.echt-coaching.de

SERGE SULZ
Prof. Dr. phil. Dr. med.
www.serge-sulz.de

www.beratung-hr.de

EMOTIONS FOR A CHANGE!
www.besser-siegmund.de

www.kreative-chaoten.de

Dr. Axel Koch
Training & Coaching
www.transferstaerke.com