Hochschule
für angewandtes
Management FH

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

Coaching heute: Zwischen Vertraulichkeit & Firmeninteressen

Herzlich Willkommen zum zweiten Coaching Kongress der Hochschule für angewandtes Management.

Dieses Jahr befassen wir uns in dem Kongress mit dem hochaktuellen Thema „Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen". 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. Mit diesem Kongress schafft Prof. Jutta Heller zusammen mit unserer Fakultät für Wirtschaftspsychologie dies umzusetzen und leistet erneut einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Forschungsfelds „Coaching" aus wissenschaftlicher und angewandter Perspektive. Herzlichen Dank an Jutta Heller und allen TeilnehmerInnen und ReferentInnen wünsche ich erfüllte Kongress-Tage, anregende Impulse sowie spannende Erkenntnisse.

Prof. Dr. Dr. Claudius Schikora
Präsident der Hochschule

Keynotes, Workshops und Podiumsdiskussion werfen das Scheinwerferlicht auf ein Spannungsfeld, das schon fast als Tabu-Thema gelten kann. Braucht Coaching einen hermetisch abgeriegelten Raum? Oder gilt: „Wer zahlt, bestimmt?" Solche holzschnittartigen Sichtweisen werden wir im Kongress hinterfragen. Top-ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis entwerfen gemeinsam mit Ihnen nachhaltige Antworten aus unterschiedlichen Perspektiven. Ihnen, liebe Speaker, WorkshopleiterInnen sowie AusstellerInnen einen herzlichen Dank für Ihr Engagement! Frau Prof. Dr. Jutta Heller und ihrem Organisationsteam danke ich für die Vorbereitung eines spannenden Kongresses. Ich wünsche Ihnen allen anregende Diskussionen, neue Erkenntnisse und anregende Gespräche mit wieder entdeckten und neuen NetzwerkpartnerInnen!

Prof. Dr. Ulrich Lenz
Dekan der Fakultät Wirtschaftspsychologie

Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme im Unternehmen ist ein Thema, das mit zahlreichen Herausforderungen verbunden ist – insbesondere wenn Stakeholder ein berechtigtes Interesse haben, Informationen über den Coachingprozess zu erfahren. Beim Kongress werden wir gemeinsam ein paar Antworten zu passenden Lösungen finden. Außerdem werden auch in diesem Jahr wieder besondere wissenschaftliche Leistungen ausgezeichnet, die zur weiteren Professionalisierung von Coaching beitragen. Neu sind zwei echte Poster-Sessions, in denen Sie aktuelle Forschungsarbeiten zu Coaching diskutieren können. Herzlichen Dank an alle Keynote-Speaker, ReferentInnen und AusstellerInnen, die mit Ihren Beiträgen einen vielseitigen und spannenden Kongress ermöglichen! Ich wünsche Ihnen inspirierende Vorträge und Workshops, konstruktive Diskussionen, Freude und Leichtigkeit für unser Zusammensein!

Prof. Dr. Jutta Heller
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 Seminarraum im 1. Stock erreichen Sie über die Galerie.

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

Poster
Insgesamt acht Poster zu unterschiedlichen Forschungsprojekten finden Sie im Saal der Stadthalle.

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

AusstellerInnen
Zahlreiche Unternehmen bieten Ihnen Informationen zu kongressrelevanten Themen im Foyer und auf der Galerie.

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

Aufzeichnungen und Fotos
Etliche 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 Sie 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.

Organisationsteam
Studierende der Hochschule für angewandtes Management und Nina Gallenmüller (Assistentin von Prof. Dr. Heller).

Essen und Getränke
Kaffeepausen, Mittagessen und Abendimbiss sowie alkoholfreie Getränke sind incl. in Ihrer Tagungsgebühr.

WLAN
Im gesamten Gebäude der Stadthalle haben Sie freien WLAN-Zugang. Melden Sie sich an mit „2ogranit14%“.

Sind Vertraulichkeit und Firmeninteressen im Coaching ein Widerspruch?

Vertraulichkeit ist ein Grundelement in der Beziehung zwischen Coach und Coachee, darin sind sich alle einig. Interessant wird es bei der Frage, wie Vertraulichkeit definiert werden soll und wie sie mit Firmeninteressen in Einklang gebracht werden kann.

Vertraulichkeit im Coaching bedeutet...

...eine wesentliche Grundlage für die Arbeitsbeziehung zwischen Coach und KlientIn. Der Grad der vereinbarten Vertraulichkeit wirkt sich spürbar auf die Tiefe der Gespräche und den Erfolg des Coachings aus. (Jürgen Bache)

...Freiheit für Wachstum. (Cora Besser-Siegmund)

...dass Coachees und Coach effektive Rahmenbedingungen haben, dass die Organisation diese Erfolgsbedingung von Coaching kennt und entsprechend akzeptiert bzw. einfordert und dass die Kommunikationswege und Inhalte sorgfältig definiert werden. (Gabriele Bollhöfer)

...das A und O für die Beziehung zwischen KlientIn und Coach. (Ulrich Dehner)

...eine tragfähige Beziehungsgestaltung zwischen KlientIn und Coach. Wenn beide Beteiligten alle ihre Wahrheiten an- und aussprechen können, vervielfachen sich die Lösungsmöglichkeiten und dadurch die Qualität und die Zufriedenheit im Coachingprozess. (Prof. Dr. Simon Hahnzog)

...das rigorose Mitgefühl für die KlientInnen, das Anpacken von Tabuthemen, die systemische Offenlegung von Interessen und Rollen. (Dr. Andreas Knierim)

...im herkömmlichen Sinn, dass es nur den klassischen Zweierkontrakt Coach – KlientIn gibt. Im weiterführenden Sinn bedeutet es für mich, dass das Konstrukt Vertraulichkeit einem ethisch vertretbarem Entwicklungsprozess unterliegen kann, um das Dilemma zu Firmeninteressen wenigstens teilweise zu lösen. (Prof. Dr. Ulrich Lenz)

Firmeninteressen im Coaching sind...

...meist nachvollziehbar, aber nicht immer im Detail erfüllbar. Die Klärung der Erwartungen des/der AuftraggeberIn an das Coaching und der Abgleich mit den realistischen Möglichkeiten sind ein wesentlicher Bestandteil des Auftrags-/Settinggesprächs. (Jürgen Bache)

...wichtig - ohne spezifisches Interesse kein Coachingangebot. Firmeninteressen müssen keineswegs inkompatibel mit der Regel der Vertraulichkeit sein. Instrumentalisierungswünsche und -Versuche von Coaching gehören zum Alltag und Umgang mit Mikropolitik und Justierung bzw. Behauptung des Coaching-Formats sind wichtiger Teil der Coach – Kompetenz (extern wie intern). (Gabriele Bollhöfer)

...rahmengebendes und mit-gestaltendes Element. (Iris Fischer)

...die Loyalität des/der Coach/es zur Organisation; das Risiko des/der Coach/es, den/die KlientIn »rauszucoachen« und dafür am Schluss belohnt zu werden – mit der Zufriedenheit der Klienten und des Unternehmens. (Dr. Andreas Knierim)

...die Erwartung, wie bei jeder Investition auch im Coaching einen messbaren payback zu generieren, außerdem die Erwartung, dass Führungskräfte im Coaching zunehmend zu aktiven GestalterInnen von Veränderungsprozessen werden und das Momentum für Change bei ihren MitarbeiterInnen steigern. (Prof. Dr. Ulrich Lenz)

...wertschöpfungswillige und wertschöpfungsbefähigte MitarbeiterInnen/Führungskräfte zu bekommen. (Dr. Rolf Meier)

...berechtigte Interessen, die aber nicht über den Interessen des/der Coaching-KlientIn stehen. (Jörg Middendorf)

Vertraulichkeit im Coaching bedeutet...

...dass bewusst und transparent mit dem Spannungsfeld von Interessen der Person und den Interessen der Organisation umgegangen werden muss. In dieser Frage sollte es keine Einheitslösungen gültig für alle Konstellationen geben. (Jörg Middendorf)
den Interessen der Organisation umgegangen werden muss. In dieser Frage sollte es keine Einheitslösungen gültig für alle Konstellationen geben. (Jörg Middendorf)

...einen Beratungsraum zu eröffnen, in dem auch persönliche und biographische Themen besprochen werden können, die z.B. mit Angst oder Scham besetzt sind. (Stephan Daniel Richter)

...Aufbau und Erhalt von Vertrauen, Handhabung von Kontingenz, erfolgreiche Kommunikation. (Dr. Walter Schwertl)

...Personenschutz. (Dr. Alfons Üffing)

...in Anlehnung an Khalil Gibran (1883-1931) „eine Oase des Herzens, die von der Karawane des Denkens nie erreicht wird". (Prof. Dr. Corinna von Au)

...Vertraulichkeit im Hinblick auf die Coachinginhalte, Transparenz im Hinblick auf den Coachingprozess - das charakterisiert professionelles Businesscoaching. (Dr. Karin von Schumann)

Firmeninteressen im Coaching sind...

...MitarbeiterInnen zu binden und ihre besten Kräfte zu entfachen. (Prof. Dr. Heidi Möller)

...oft „hidden agendas", die erst auf den zweiten Blick zu Tage treten. Neben einer Steigerung von Kompetenz und Performanz sollte man die Auswirkungen z.B. auf die Unternehmenskultur nicht unterschätzen. (Stephan Daniel Richter)

...wichtig und legitim, so lange sie nicht im Widerspruch zu den Interessen des/der KlientIn stehen. (Prof. Dr. Carsten Schermuly)

...der Grund, warum sich Organisationen mit Coaching befassen. Firmeninteressen kommen im Auftrag zum Ausdruck. Firmeninteressen sind kein Widerspruch, sondern ein relevanter Teil von Business Coaching. (Dr. Walter Schwertl)

...Funktionalität des/der MitarbeiterIn. Die Rolle des/der Coach/es als VermittlerIn im systemischen Spannungsfeld auf dem Hintergrund wirtschaftlicher Abhängigkeit. (Dr. Alfons Üffing)

...werden berücksichtigt, indem am Anfang ein Trialog zwischen Vorgesetztem/r, Coachee und Coach stattfindet, um gemeinsame Ziele für das Coaching zu vereinbaren. (Dr. Sabine Wegner-Kirchhoff)

Kongressprogramm Donnerstag, 26. 3. 2015

Zeit	Großer Saal	Kleiner Saal rechts	Kleiner Saal links	Seminarraum OG
09:00 - 09:30	Check in			
09:30 - 10:00	Kongresseröffnung und Grußwort			
10:00 - 10:45	Keynote 1 Dr. Walter Schwertl Firmeninteressen sind kein Widerspruch zu Vertraulichkeit, sondern ein relevanter Teil von Business Coaching			
10:45 - 11:00	Kaffeepause			
11:00 - 11:45	Vortrag 1 Prof. Dr. Carsten Schermuly Risiken und Nebenwirkungen von Coaching: ein Forschungsüberblick	Vortrag 2 Jürgen Bache Nichts ist spannender als die Praxis	Vortrag 3 Prof. Dr. Corinna von Au Gemeinsam zum strategischen Firmenerfolg	Vortrag 4 Dr. Christof Schneck Coaching zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteresse – eine Frage der Unternehmenskultur?
11:45 - 12:00	Pause			
12:00 - 13:00	Workshop 1 Carsten Hennig + Astrid Gießelmann Wie viel Misstrauen können wir uns leisten?	Workshop 2 Margret Fischer Erfolgsfaktoren der Führungskommunikation durch externes Coaching	Workshop 3 Dr. Karin von Schumann Achtsamkeitscoaching – Loslassen von vertrauten Paradigmen	Workshop 4 Dr. Rolf Meier Interessen und Loyalitäten im Kontext Business-Coaching
13:00 - 14:15	Mittagessen			
14:15 - 15:00	Vortrag 5 Dr. Thomas Bachmann Das Pflaster aufs Holzbein oder Strukturelle Grenzen von Coaching in Organisationen	Vortrag 6 Prof. Dr. Simon Hahnzog Coaching als zentrales Element der Betrieblichen Gesundheitsförderung	Postersession 1 Moderation Prof. Dr. Axel Koch „Was wirkt auf Coaching?“	Vortrag 7 Iris Fischer Vertraulichkeit im Coaching – Herausforderung und Chance für Coaches und Unternehmen
15:00 - 15:15	Pause			
15:15 - 16:30	Workshop 5 Prof. Dr. Ulrich Lenz Volles Vertrauen mit Coaching-Gutscheinen oder volle Transparenz	Workshop 6 Horst Kraemer Vertrauen von und mit Stresshelden – geht das?	Postersession 2 Moderation Prof. Dr. Claas Triebel „Wie wirkt Coaching?“	Workshop 7 Dr. Michaela Judy Der Kontrakt als Beratungsleistung
16:30 - 17:00	Kaffeepause			
17:00- 18:30	Verleihung des Erdinger Coaching Preises Podiumsdiskussion: Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen - Leitung Thomas Webers TeilnehmerInnen: Dr. Walter Schwertl (Schwertl & Partner), Gabriele Bollhöfer (Hogan Lovells International LLP), Wolf-Martin Erhard (N-ERGIE AG), Prof. Dr. Jutta Heller (HAM)			

Anschließend Get together mit bayrischem Imbiss zum Ausklang und Networken

Kongressprogramm Freitag, 27. 03. 2015

Zeit	Großer Saal	Kleiner Saal rechts	Kleiner Saal links	Seminarraum OG
08:30 - 09:00	Ankommen, Warming up			
09:00 - 09:45	Keynote 2 Dr. Alfons Üffing, Audi-Akademie Der Coach als Reparateur des Systems			
09:45 - 10:00	Pause			
10:00 - 10:45	Vortrag 8 Prof. Dr. Heidi Möller Vertrauen in Organisationen – riskante Vorleistung oder hoffnungs-volle Erwartung?	Vortrag 9 Dr. Karl de Molina Selbst-Coaching – Eine Lösung aus dem Dilemma?	Vortrag 10 Dr. Sabine Wegner-Kirchhoff Konfliktcoaching im Unternehmen: Teure Klopfgeräusche an der Schnittstelle	Vortrag 11 Eberhard Jung Coaching – eine vertrauliche Alibi-veranstaltung zur Vertuschung von Führungsschwäche
10:45 - 11:15	Kaffeepause			
11:15 - 12:30	Workshop 8 Dr. Andreas Knierim CoachingSchreiben – aus vertraulichen Lebensgeschichten entstehen konkrete Veränderungen im Team	Workshop 9 Cora Besser-Siegmund Organigramm-Coaching für die systemische Balance zwischen Coachee und Firma	Workshop 10 Monika Wastian Stakeholder-Kommunikation mit „Impact“ ein motivorientiertes Kurzzeit-Coaching	Workshop 11 Dr. Teresa Keller Fehler machen ist nicht schwer – Fehler zugeben jedoch sehr!
12:30 - 13:45	Mittagessen			
13:45 - 15:00	Workshop 12 Albert Pietzko EssenzCoaching – die spirituelle Dimension im Coaching	Workshop 13 Ulrich Dehner Nachhaltiges Coaching mit Introvision – Coachingmethode mit Tiefgang	Workshop 14 Stephan Daniel Richter Coaching braucht Vertraulichkeit – tiefenhermeneutische Impulse für den Beratungsprozess	Workshop 15 Valeria Berghoff-Flüel Coaching in Zeiten der Veränderung
15:00- 15:15	Pause			
15:15 - 16:00	Keynote 3 Jörg Middendorf Wirtschaftlichkeit versus Vertraulichkeit? Daten zum Coaching-Markt Deutschland			
16:00 - 16:15	Ausblick und Abschluss			

Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Alle Angaben ohne Gewähr.

Überblick Keynotes

Keynote 1: 26.3.2015, 10:00 – 10:45 Uhr

Firmeninteressen sind kein Widerspruch zu Vertraulichkeit, sondern ein relevanter Teil von Business Coaching

Im Begriff Vertraulichkeit steckt Vertrauen. Vertrauen ist eine Voraussetzung für Business-Coaching. Vertrauen meint hier die Handhabung von Kontingenz. Die Berücksichtigung der Interessen von Unternehmen ist gestaltendes Merkmal von Business-Coaching. Sie sind der Grund, weshalb sich eine Organisation mit Coaching auseinandersetzt. Es geht darum zu klären, was soll beauftragt werden? Nicht das eigene Expertentum oder ein Bildungsanspruch, sondern die Einigung zwischen KundenInnen, SponsorInnen und DienstleisterInnen steht im Fokus. Ein Auftrag ist das Resultat einer erfolgreichen Absprache. In einem dritten Teil des Vortrages werden anhand inhaltlicher Kategorien Unterschiede zwischen verschiedenen Aufträgen skizziert.

Dr. Walter Schwertl

Walter Schwertl, Dr. phil., Inhaber von Schwertl & Partner, Senior Coach, Mitglied des Sachverständigenrat DBVC. Schwerpunkte: interne Kommunikation, Coachingausbildung, Begleitung von Veränderungsprozessen, Konfliktmanagement, Führung, Autor zahlreicher fachlicher und literarischer Publikationen.

www.schwertl-partner.de

Keynote 2: 27.3.2015, 09:00 – 09:45 Uhr

Coaching im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen

Die Beteiligten im Spannungsfeld Coaching sind profitorientierte Unternehmen, ihre MitarbeiterInnen und hier speziell ManagerInnen/Führungs-kräfte, sowie die Profession der Coaches. Da jedes Unternehmen schon aus Überlebensinteressen Profitmaximierung als oberstes Ziel (i. S. e. Shareholderprinzips) definieren muss, werden sich alle Maßnahmen der Unternehmensführung an diesem Ziel orientieren. Das impliziert auch alle Maßnahmen im Rahmen der Personalpolitik und Coaching.

Der Coach soll den Störfaktor, den/die nicht mehr optimal funktionierende/n MitarbeiterIn/ManagerIn wieder funktionsfähig oder aber besser machen. Dafür bekommt er sein Honorar. Er wird mithin Teil des Spannungsfeldes und unterliegt der Gefahr von Übertragungen und Verbündungen mit seinen Coachees, zumindest wird seine wie auch immer definierte professionelle Distanz einer Belastungsprobe unterworfen. Die Frage nach seinem eigenen Selbstverständnis, nach seinen Werten und Normen, stellt sich bei jedem „Auftrag" immer wieder neu. Fühle ich mich z.B. den humanistischen Ansätzen mit dem Kerngedanken des „personal growth" verbunden oder eher einem im tayloristischen Sinne verstandenem Behandlungsgedanken. Bin ich therapeutisch - psychologisch oder eher businesslike orientiert? Stehe ich im Sinne der Vertraulichkeit auf Seiten meiner Coachees oder bin ich eher ergebnisorientiert, berichtsoffen?

Dr. Alfons Üffing

Studium der Sozialarbeit und Psychologie in Münster, Promotion in Bremen. Klinischer Psychologe, Psychotherapeut + Supervisor. Seit 19 Jahren hauptamtlicher Coach, Trainer und Berater Audi-Akademie, verantwortlich für das Thema Coaching u. a. Eigene psychologische Praxis.

www.coaching-ingolstadt.de

Keynote 3: 27.3.2015, 15:15 – 16:00 Uhr

Wirtschaftlichkeit vs. Vertraulichkeit?
Daten zum Coaching-Markt Deutschland

Seit 2002 untersucht die Coaching-Umfrage Deutschland den Coaching-Markt und veröffentlicht die Ergebnisse für alle Interessierten frei zugänglich. Schwerpunkte der aktuellen Umfrage sind, neben der wirtschaftlichen Situation von Coachs, Fragen rund um das Thema Vertraulichkeit im Coaching. Spielt das Thema tatsächlich eine Rolle in der Praxis? Wie stark ist der (wirtschaftliche) Druck auf den/die Coach, Informationen aus dem Coaching weiterzugeben? Was sind die zentralen Faktoren, die ein wirtschaftliches Arbeiten im Coaching-Markt fördern? Der Vortrag stellt die aktuellen Ergebnisse der Coaching-Umfrage im Rahmen der Entwicklungen der letzten 10 Jahre im Coaching-Markt Deutschland dar und bietet Anregungen für die eigene Positionierung im Coaching-Markt.

Jörg Middendorf

Jörg Middendorf leitet das Büro für Coaching und Organisationsberatung. Nach Erfahrungen als Personalentwickler bei der Bayer AG und als interner Coach bei McKinsey gründete er das BCO, welches sich auf Business Coaching, Führung und Konflikte fokussiert. Seit 2002 bringt das BCO die Coaching-Umfrage Deutschland heraus.

www.bco-koeln.de
www.coaching-umfrage.de

Poster

Prof. Dr. Axel Koch
Experte für Praxistransfer und nachhaltige Personalentwicklung, HAM

Postersession 1:
„Was wirkt auf Coaching?"
Moderation: Prof. Dr. Axel Koch
26.03.2015, 15:15 – 16:30, kleiner Saal links

Katharina Halasy:
Vergleichende Evaluation von Coaching-Weiterbildungen

Peter Behrendt:
Vertrauen in Coaching und Coachingausbildung – ein innovatives Pilotprojekt zur Verbindung von Forschung und Praxis

Denise Schubert:
Untersuchung der reflexiven Kompetenz von Coachees in Coachingprozessen

Meike Tertocha:
Vergleich der Coachingqualität von Experten und Novizen. Eine empirische Studie mit videobasierter Verhaltensanalyse

Prof. Dr. Claas Triebel
Experte für Kompetenzenbilanz, Coaching und Beratung, HAM

Postersession 2:
„Wie wirkt Coaching?"
Moderation: Prof. Dr. Claas Triebel
26.03.2015, 14:15 – 15:00, kleiner Saal links

Margret Fischer:
Coaching in der Wirtschaft: Erfolgsfaktoren der Führungskommunikation durch externes Coaching

Kirsten Hilsenbeck:
Raus aus dem Veränderungs-Strudel. Das Bewahren als Katalysator und Stabilisator von Veränderungsprozessen.

Katrin Oellerich:
Negative Effekte von Coaching aus der Perspektive der Organisation

Sabine Losch:
Coaching wirkt! Aber wirkt es auch besser als Selbst-Coaching und Training?

Erdinger Coaching-Preis

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

- Beste Abschlussarbeit Bachelor/Master
- Beste Dissertation

Die Auszeichnungen werden von der Hochschule für angewandtes Management vergeben.

Die Auszeichnungen werden am Donnerstag, 26.2.2015 vor der Podiumsdiskussion bekannt gegeben.

Folgende Arbeiten wurden eingereicht:

Achtzehn, Alxandra (2014).
Personalentwicklung als Führungsaufgabe. Kompetenzen von Führungskräften mit kunstorientiertem Coaching aktivieren. Masterarbeit.

Halasy, Katharina (2014).
Comparative Evaluation of Coaching Training. Masterarbeit.

Hilsenbeck, Kirsten (2012).
Was soll so bleiben, wie es ist? Das Bewahren als Katalysator für Veränderung im Coaching. Masterarbeit.

Jordan, Stefanie (2013).
Phasen und Muster im Coaching – Eine interaktionsanalytische Längsschnittstudie. Masterarbeit.

Losch, Sabine (2014).
Das Gleiche in Grün? Wirkung und Wirksamkeit von Coaching, Training und Selbstcoaching im Vergleich. Masterarbeit.

Uhlig, Ralph (2014).
Christliche Spiritualität als Ressource im Coaching. Masterarbeit.

Ebner, Katharina (2014).
Ohne Klient kein Coaching: Der Einfluss von Klienteneigenschaften auf die Wirkung von Coaching. Berlin: wvb-Verlag (Dissertation)

Coaching in einem geschützten Raum – ist das nicht die Essenz von Coaching? Ein sich Öffnen des Klienten, Reflexion, Infragestellen, Diskussion, ja sogar Konfrontation, Einüben neuen Verhaltens, Klärung von Problemen, Haltungen, all das, mit dem Ziel der Entwicklung der Person, scheint nur dort möglich zu sein. Geht es um Business Coaching, stammt der Coaching-Auftrag vom Unternehmen, sind also drei Parteien beteiligt, gestaltet sich die Lage für viele Coaches kompliziert, weil sie sich in einem Dilemma erleben:

• Schützen sie den Klienten vor der Neugierde des Unternehmens, ziehen sie sich als externer Coach zurück und verweigern die Auskunft, belastet dies möglicherweise das Verhältnis zum Auftraggeber nachhaltig negativ.

• Geben sie dem Drängen des Unternehmens nach und plaudern aus dem Nähkästchen des Coaching-Prozesses, verraten sie den Klienten an den Auftraggeber und zerstören das Vertrauensverhältnis zum Klienten.

Wie kann man professionell mit diesem Dilemma umgehen? Die Podiumsdiskussion „Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen" will Anregungen zur eigenen Positionierung geben.

Thomas Webers (Moderator)

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

Gabriele Bollhöfer

Leiterin der Personalentwicklung der int. Wirtschaftskanzlei Hogan Lovells. Verantwortlich für Design und Implementierung des breit angelegten internen Coaching-Programms und aktiver interner Coach seit 2007. Mitglied des Fachausschusses Profession des DBVC; Veröffentlichungen und Vorträge zum internen Coaching.

Wolf-Martin Erhard

Stellvertretender Leiter Personalentwicklung und Training für die Unternehmen: Städtische Werke Nürnberg GmbH, N-ERGIE Aktiengesellschaft, Verkehrs-Aktiengesellschaft. Ausbildungen: Hochschulstudium der Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Erlangen-Nürnberg und Swansea/Wales, Systemische Coaching-Ausbildung (DBVC), Ausbildung im Leiten und Beraten von Gruppen (DAGG), Weiterbildung als Konfliktmoderator, Ausbildung zum Prozessbegleiter.

Prof. Dr. Jutta Heller

Jutta Heller ist ausgebildete NLP-Lehrtrainerin, systemische Beraterin für Organisations- und Personalentwicklung, Business Coach sowie zertifizierte Rednerin und Buchautorin zum Thema Resilienz. Als Professorin für Training & Business Coaching lehrt sie an der Hochschule für angewandtes Management in Erding.
www.juttaheller.de

Dr. Walter Schwertl

Walter Schwertl, Dr. phil., Inhaber von Schwertl & Partner, Senior Coach, Mitglied des Sachverständigenrat DBVC. Schwerpunkte: interne Kommunikation , Coachingausbildung, Begleitung von Veränderungsprozessen, Konfliktmanagement, Führung, Autor zahlreicher fachlicher und literarischer Publikationen.
www.schwertl-partner.de

Vortrag 1

Risiken und Nebenwirkungen von Coaching: Ein Forschungsüberblick

Seit 2011 werden negative Effekte von Coaching aus der Perspektive von Coaches und Coachees in einer Arbeitsgruppe an der SRH Hochschule Berlin analysiert. In diesem Vortrag wird ein Forschungsüberblick geleistet. Es wird dargestellt, was negative Coachingeffekte sind und welche Argumente für deren Existenz sprechen. Danach werden die Ergebnisse verschiedener Studien dargestellt. Es wird berichtet, wie häufig verschiedene Effekte aus der Perspektive von Coaches und KlientInnen auftreten und welche Unterschiede bei der Wahrnehmung zwischen beiden Gruppen bestehen. Weiterhin werden Faktoren vorgestellt, die sich als ursächlich für das Auftreten von negativen Effekten gezeigt haben.

Prof. Dr. Carsten C. Schermuly

Prof. Dr. Carsten C. Schermuly hat Psychologie (Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie) in Mainz und an der HU Berlin studiert. Seine Dissertation absolvierte er an der HU Berlin. Nach seiner Promotion arbeitete er als Postdoktorand an der TU Braunschweig. Weiterhin war er als Unternehmensberater tätig und als Mitarbeiter eines Bundesministers a. D.. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Teamdiagnostik, Antezedenzien und Konsequenzen von psychologischem Empowerment sowie die Qualität von Personalauswahl- und Personalentwicklungsmaßnahmen.
http://www.srh-hochschule-berlin.de/de/unsere-hochschule/professoren/detailansicht/team/carsten-c-schermuly

Vortrag 2

Nichts ist spannender als die Praxis – Wie Coachs das Spannungsfeld zwischen den eigenen Interessen und denen der Klienten und Firmen meistern können.

Eine wichtige Voraussetzung für professionelles Coaching ist die vereinbarte Vertraulichkeit. Ethikstandards geben hierzu klare Vorgaben. In der Praxis zeigt sich, dass die Einhaltung dieser Standards nicht immer einfach ist. Interessenskonflikte ergeben sich. Für alle Beteiligten am Coachingprozess ist ein transparenter Umgang mit diesen Konflikten erfolgsrelevant.
Im Vortrag geht es um Beispiele und Erfahrungen aus der Praxis aus der Sicht Coach, KlientIn und AuftraggeberIn.
Schwerpunkte hierbei sind:

- Ohne Vertraulichkeit geht es nicht
- Wenn wirtschaftliche Interessen kollidieren
- Das Settinggespräch als Basis
- Ausnahmen durch rechtliche Vorgaben
- Wenn der/die KlientIn Grenzen des Coachs überschreitet
- Jeder Interessenskonflikt ist lösbar

Jürgen Bache

Jürgen Bache arbeitet seit 16 Jahren als zertifizierter Management-Coach, schwerpunktmäßig mit Führungskräften im mittleren Management. Als 1. Vorsitzender der International Coachfederation Deutschland e.V. (ICF) und Mitglied deren Ethikkommission engagiert er sich besonders für Qualität im Coaching.
juergen.bache@coachfederation.de

Vortrag 3

Gemeinsam zum strategischen Firmenerfolg: Coaching des gesamten Führungskräfteteams zur Weiterentwicklung der individuellen und Team- Kompetenzen.

Veränderungs- und Transformationsprozesse in Organisationen müssen von der gesamten Führungsmannschaft getragen werden, um diese effizient, erfolgreich und insbesondere auch nachhaltig umzusetzen. Hierbei kann die strategisch geplante Neuausrichtung der Organisation von den derzeit vorhandenen Kompetenzen und/oder auch Präferenzen von einzelnen oder mehreren Führungskräften abweichen. Im Vortrag soll gezeigt werden, wie mit Coaching des gesamten Führungskräfteteams – in individuellen Sessions und Team-Sessions – eine Entwicklung der individuellen und Team- Kompetenzen und Präferenzen unter Einhaltung der fundamentalen Coaching-Grundsätze (wie Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, etc.) in Richtung der (neuen) Firmenstrategie erfolgen kann.

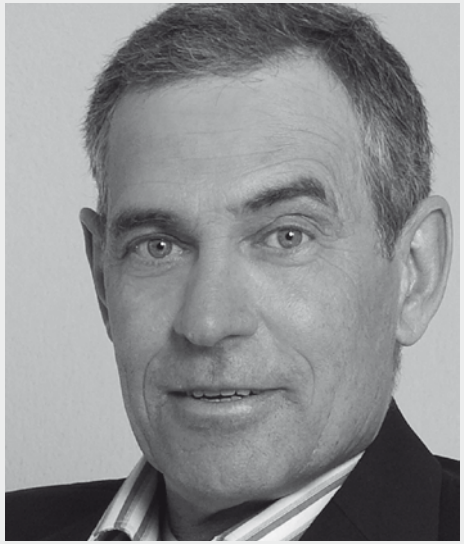
Prof. Dr. Corinna von Au

Prof. Dr. Corinna von Au, Dipl.-Kffr., Dipl.-Hdl., M.A., M.M., zert. syst. Berater, Coach, Organisationsentwickler u. HP Psych, ist seit 2005 Professorin an der HAM, daneben Unternehmensberaterin im HR Bereich sowie Moderatorin, Trainerin, Coach u. Mediatorin. Zuvor langjährige Linienverantwortung.
Corinna.vonau@fham.de

Vortrag 4

Coaching zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteresse – eine Frage der Unternehmenskultur?

Der Workshop vermittelt valide Konzepte und Ansätze.
„Man kann ein Problem nicht mit den gleichen Denkstrukturen lösen, die zu seiner Entstehung beigetragen haben". (A. Einstein) Vielleicht gilt das auch für das Spannungsfeld zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen im Management-Coaching. Coaching als ein Baustein im Personalmanagement wird maßgeblich durch die Unternehmenskultur beeinflusst. Was ist Unternehmenskultur und woran kann man sie erkennen? Welche Ausprägungen kann eine Unternehmenskultur annehmen? Wie beeinflusst die Unternehmenskultur die Coaching-Kultur? Liegt in diesen beiden Kulturen der Schlüssel für die Erklärung des Spannungsfeldes zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen im Coaching? Diesen Fragen soll in dem Vortrag nachgegangen werden.



Dr. Christof Schneck

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

Parallele Workshops 1-4 Donnerstag, 26.3.2015, 12:00– 13:00Uhr

Workshop 1

Wieviel Misstrauen können wir uns leisten? Das Spannungsfeld von Organisation, Führungskraft und Coach aus systemischer Perspektive

Vertrauen ist das Fundament konstruktiver Prozesse im Coaching, seine Abwesenheit verweist darauf, dass Anderes möglich und erhofft ist. Misstrauen ist so eine Ressource, die auf Erwartungen und Bedürfnisse verweist. Im Workshop betrachten wir Haltungen, Interessenlagen und Wertvorstellungen in Bezug auf Vertrauen bzw. Misstrauen im Coaching und identifizieren daraus potenziell resultierende Missverständnisse und Konflikte, um die Transformation von Widerständen zu Synergien erfolgreich zu begleiten. Coaching wird so komplexer und gleichzeitig den Bedürfnissen aller Beteiligten angemessener. Vertrauen, Zwischenmenschlichkeit und gegenseitiges Verständnis wachsen – Ziele können effizienter erreicht, Beziehungen respektvoller gestaltet werden.

Astrid Gießelmann
Astrid Gießelmann, Pfarrerin und Psychologin, Personalentwicklerin und Coach, Mitarbeiterin der DGSF-Fachgruppe Supervision, Coaching, Organisationsberatung.

Carsten Henning
Carsten Hennig, Medienwissenschaftler und Wirtschaftspädagoge, Führungscoach und Organisationsentwickler, Sprecher der DGSF-Fachgruppe Humane Arbeit.
www.carsten-hennig.com

Workshop 2

Coaching in der Wirtschaft: Erfolgsfaktoren der Führungskommunikation durch externes Coaching

Sie lernen, wie externes Coaching wirkungsvoll im Unternehmen eingesetzt werden kann. Welche Faktoren spielen eine Rolle? Wie können Führungskräfte konkret bei Ihrem Auftrag unterstützt werden?
1. Ergebnisse der Studie
2. Ableitung von Handlungsoptionen
3. Praktische Übung
Bei dieser qualitativen Studie zeigten alle 17 Führungskräfte nach dem Einsatz von externem Coaching eine Wirkung auf die Führungskommunikation. Diese Einstellungsänderung führt zu einem verbesserten Kommunikations- und Führungsverhalten der ManagerInnen - gekennzeichnet durch eine besondere Kommunikationshaltung, Sensibilisierung der Selbstwahrnehmung und Selbstdistanzierungsfähigkeit.
Ziel: Führungskräftecoaching wirkungsvoll und nachhaltig in Unternehmen einsetzen

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. Kunden lernen mit ihrer Coachingmethode schnell und praxisnah.
www.coaching-heidelberg.de

Workshop 3

Achtsamkeitscoaching – Loslassen von vertrauten Paradigmen des Business-coachings und dennoch die Firmen-interessen wahren

Im Workshop werden die östlichen und westlichen Wurzeln des Achtsamkeitskon-zeptes sowie die neuropsychologischen Wirkzusammenhänge dargestellt. Im Zentrum steht der Praxistransfer insbesondere im Hinblick auf Haltung und Rollen-verständnis des achtsamkeitsbasiert arbeitenden Businesscoaches.
Der Workshop ist praxisorientiert. Es besteht Raum für Diskussion und Erfahrungsaustausch, die fünf wichtigsten Achtsamkeitsübungen im Training und Coaching werden vorgestellt, achtsamkeitsbasierte Coachingelemente wie z. B. Body Scan, Atemtechniken, Mikropausen werden demonstriert.

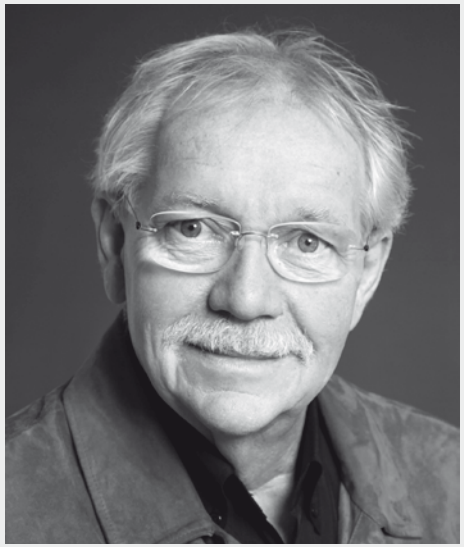
Dr. Karin von Schumann

Dr. Karin von Schumann aus München ist als Management-Coach, Beraterin und Wirtschaftsmediatorin für namhafte Großunternehmen und DAX-Konzerne tätig. Als Coach leitet sie ihr systemischer Hintergrund, den sie mit achtsamkeitsbasierten Coachingelementen kombiniert. Sie hat an der LMU München Psychologie studiert und lehrt Coaching im Masterstudium Wirtschaftspsychologie..
www.vonschumann-consulting.de

Workshop 4

Interessen und Loyalitäten im Kontext Business-Coaching

Oft wird behauptet, dass Coaching eine „nicht-öffentliche" Maßnahme ist. Dies gilt es zu widersprechen, weil nicht nur Coach und Coachee anwesend sind, sondern noch eine ganze Anzahl von Interessen-vertreterInnen, deren Anliegen es zu berücksichtigen gilt.



Dr. Rolf Meier

Dr. Rolf Meier, Executive Coach (www.dr.meier-coaching.de) und Coach-ausbilder. Was fasziniert Sie an der Tätigkeit als Coach besonders? Ohne Macht und Zwang Menschen zu ihrer optimalen Sebstbefähigung 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.management-coachausbildung.de

Vortrag 5

Das Pflaster aufs Holzbein oder Strukturelle Grenzen von Coaching in Organisationen

Coaching ist nach wie vor gefragt und wird in Organisationen vor allem dann gerne empfohlen oder nachgefragt, wenn man nicht mehr weiter weiß. Nicht selten kommen KlientInnen ins Coaching und sind enttäuscht, wenn sie merken, welche Grenzen ihnen ihre Organisation setzt. Diese bestehen nicht nur aus den Organisationsstrukturen, sondern manifestieren sich durch das Handeln der Akteure, welches oftmals überlagernde Kommunikationssysteme und Aufmerksamkeitsdiffusionen erzeugt und damit wirksames Kommunizieren und Entscheiden von Führungskräften und auch deren Coaching erschwert oder gar unmöglich macht. Im Vortrag werden diese Phänomene beschrieben sowie Chancen und Grenzen von Coaching diskutiert.

Dr. Thomas Bachmann

Thomas Bachmann, Dipl.-Psych., Dr., ist Seniorpartner der artop GmbH - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er ist systemischer und gestalt-basierter Berater und Coach, SeniorCoach im DBVC und Lehrbeauftragter an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie Lehrtrainer für Coaches und Berater.
www.artop.de

Vortrag 6

Coaching als zentrales Element der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Auch mit der professionellsten Ausbildung und Reflektionsfähigkeit sieht man ab und an den Wald vor lauter Bäumen nicht. Je höher die Führungsposition, desto weniger AustauschpartnerInnen auf Augenhöhe hat man, um dieses natürliche Defizit der Position ausgleichen zu können. Für solche Situationen hat sich der Ansatz des Coachings für Führungskräfte etabliert. Coaching als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung, unterstützt neben Fachschulungen und Seminaren zu Persönlichkeitsentwicklung, als prozessorientierte Beratungsform die Führungskraft die eigene Leistungsfähigkeit zu erhalten und wirksam in Lösungen umzusetzen. Dadurch kann die Führungskraft selbst einen Beitrag zur eigenen Gesundheit und der Gesundheit der Mitarbeiter beitragen.

Prof. Dr. Simon Hahnzog

Prof. Dr. Simon Hahnzog, Wirtschaftspsychologe an der Hochschule Fresenius in München und Geschäftsführer der hahnzog-organisationsberatung, lehrt unter anderem das Themenfeld der Betrieblichen Gesundheitsförderung und unterstützt im gleichen Schwerpunkt klein- und mittelständische Unternehmen.www.hs-fresenius.de; www.hahnzog.de

Vortrag 7

Vertraulichkeit im Coaching – Herausforderung und Chance für Coaches und Unternehmen

Das Sich-Verlassen-Können auf vertrauliche Behandlung der im Coaching auftretenden Ereignisse und ausgetauschten Informationen ist elementare Voraussetzung für eine gelingende Beziehung zwischen allen Beteiligten. Nicht-Wissen-Wollen bzw. Nicht-Wissen-Dürfen kann für die beauftragende Führungskraft und das Unternehmen eine Herausforderung bedeuten. Für den/die Coach bedeutet es, den Auftrag ausführlich zu klären und diesen Auftrag kontinuierlich zu reflektieren. Sich einstellende Dilemmata gilt es zu erkennen, anzusprechen und adäquat zu bearbeiten. Das Systemische Coaching unterstützt durch seine Kontextbezogenheit, Allparteilichkeit und spezifischen Methoden beides, und öffnet neue Begegnungs- und Erkenntnisräume für alle Beteiligten.

Iris Fischer

Stellvertretende Sprecherin der Fachgruppe Systemische Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung, Betriebswirtin mit Schwerpunkt Personal & Organisation, Business Coach (ECA), Entspannungstherapeutin (IEK), Zulass. z. Psychotherapie (HPG), Systemischer Coach (DGSF), Systemische Supervisorin (DGSF)
www.dgsf.org;
www.dgsf.org/dgsf/gruppen/fachgruppen/systemische-supervision-coaching-und-organisationsentwicklung

Parallele Workshops 5-7 Donnerstag, 26.3.2015, 15:15 -16:30Uhr

Workshop 5

Volles Vertrauen mit Coaching-Gutscheinen oder volle Transparenz: Dynamik im Coaching – Prozess während der Durchführung von Restrukturierungs-programmen

Während der Durchführung von Restrukturierungsprogrammen können sich Firmeninteressen bezüglich der Gestaltung des Coaching-Prozesses und der Coaching-Kultur grundlegend ändern. Investitionen, auch in Coachings, stehen auf dem Prüfstand und müssen noch klarer ihren ROI nachweisen. In dem Beitrag werden anhand eines konkreten Fallbeispiels die systemdynamischen Effekte zwischen den unternehmensinternen KlientInnen, den AuftraggeberInnen – meist der Bereich Führungskräfteentwicklung - und den externen Coaches herausgearbeitet. In dem Workshop soll auch erarbeitet werden, wie Coaches die Dynamik der Veränderungsprozesse zur eigenen (Neu-) Positionierung nutzen können und welche Gefahren dabei bestehen.

Prof. Dr. Ulrich Lenz

Dekan der Fakultät Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für angewandtes Management Erding. Systemischer Coach, langjährige Führungserfahrung als Bereichsleiter Personal sowie internationale Führungskräfte- und Organisationsentwicklung, Leiter umfassender Restrukturierungsprojekte.
www.fham.de

Workshop 6

Vertrauen von und mit Stresshelden – geht das?

Ein klarer Kopf, selbstbestimmte Entscheidungen bilden eine wesentliche Vertrauensbasis. Stress reduziert durch neurobiologische Vorgänge diese Basis. In der Verdrängungskultur der „Stresshelden" wirkt dieser Vorgang unreflektiert und zeigt sich am Ende der Stresskette dramatisch durch Krankheit, Burn-Out, Krisen. Wie sich Stress auf Wahrnehmungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit auswirkt, wie er sich unverarbeitet zum Risikofaktor u.a. durch Stressspeicherung im Gehirn ausweitet, wird erklärt. Die Methode Neuroimagination® bietet dabei Coaches die Möglichkeit, Prozesse zu erkennen, den Stresskreislauf zu stoppen und mit der wiederhergestellten Selbststeuerung die Entscheidungsfähigkeit zu unterstützen. Gruppenübung/ Live Sitzung mit Horst Kraemer.

Horst Kraemer

Horst Kraemer, Sen. Coach DBVC, Entwickler der Methode Neuroimaignation®. leitet das Coachingunternehmen Brainjoin (integrative Coachingausbildung). Sein Coachingansatz ermöglicht die Integration unbewusster Erfahrungen in Handlungskonzepte, Erkennen und Auflösen von Stressspeichern zur Erhaltung/Steigerung der Resilienz.
www.brainjoin.com
www.neuroimagination.de
www.horstkraemer-coaching.ch

Workshop 7

Der Kontrakt als Beratungsleistung

Die Qualität von Coaching entfaltet sich in der Balance von organisationalen Zielen und jenen der Coachees mit ihrem Anspruch auf einen geschützten Raum. Im Workshop arbeite ich mit der These, dass sorgfältiges Contracting, insbesondere in der Dreiecksakquise, bereits eine Beratungsleistung darstellt, aus der ein gemeinsamer Rahmen für das Coaching entsteht. Idealerweise sind im Kontrakt die Anliegen und Sichtweisen aller Akteure integriert und werden damit interaktionell überprüfbar. Im Workshop wird Contracting als basale Kompetenz von Coaches auf Basis der Kompetenzmatrix für Supervision und Coaching des Projektes ECVision vorgestellt. Anhand von "Faction"-Beispielen wird anschaulich, wie dies in der Praxis sinnvoll umgesetzt werden kann.

Dr. Michaela Judy

Bildungsmanagerin, Projektmanagerin, Personalentwicklerin, Supervisorin & Coach, Akademische Bildungsmanagerin, Gruppendynamik-Trainerin. Diverse Lehraufträge und Publikationen. Beratungsschwerpunkte: Supervision & Coaching, Qualitätsmanagement, Organisations- & Teamentwicklung, Projektberatung, Managing Diversity.
www.anse.eu/ecvision.html
www.asys.ac.at/index.htm?Angebote/index.htm~mainFrame

Vortrag 8

Vertrauen in Organisationen – riskante Vorleistung oder hoffnungsvolle Erwartung?

Wie lässt sich Vertrauen in Organisationen fördern und wie entsteht Vertrauen in der Beratung? Vertrauen wird als Heil-, ja sogar als Wundermittel für fast alle interpersonalen oder organisationalen Phänomene angepriesen. Organisationen mit einem hohen Vertrauensindex werden hoch gelobt, die mit einem niedrigen Vertrauensindex ziehen alle erdenklichen negativen Aspekte auf sich. Vertrauen gilt als langfristig leistungssteigernd, stabilisiert soziale Beziehungen und Systeme, macht anpassungsfähig, verbessert den Informationsfluss, beeinflusst und bestimmt offene und aufrichtige Kommunikation, führt zu positiven Einstellungen zur Organisation und zum Beruf. Die Vertrauensdebatte ist aber durchaus auch eine ökonomische. Wer nicht extern kontrolliert und reglementiert, entwickelt Eigenmotivation und Identifikation mit der Organisation und ihren Zielen. Die Senkung der so genannten Transaktionskosten bedeutet mehr Effizienz und Effektivität für die Unternehmen. „Zusammen mit Vertrauen macht Misstrauen eine gute Figur" (Neuberger).

Prof. Dr. Heidi Möller

Dipl.-Psych., Psychoanalytikerin, Lehrsupervisorin, Organisationsberaterin und Coach. 2002 Prof. für Kommunikationspsychologie und Psychotherapie, 2004 Gründungsdekanin Universität Innsbruck. 2007 Professorin für Theorie und Methodik der Beratung an der Universität Kassel, Dekanin des Fachbereichs Humanwissenschaften.
http://www.uni-kassel.de/fb01/institute/psychologie/theorie-u-methodik-der-beratung/prof-dr-heidi-moeller.html

Vortrag 9

Selbst-Coaching – Eine Lösung aus dem Dilemma?

Die übliche und meistverwendete Form des Coachings ist Präsenzcoaching. Menschen vertrauen sich gern Menschen an. Das digitale Zeitalter hat einige Prozesse verändert. Lässt sich der Prozess des Coachens auch digitalisieren? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen und welche sind die nützlichsten? Ist hier ein Mischkonzept wie beim „Blended Lernen" denkbar? Im Rahmen der Entwicklung eines neuen Kompetenzmodells und des dazugehörigen Testverfahrens wurde diese Frage erörtert. Sinn dieser Überlegung war: Würde eine Erhöhung der Autonomie des/der Mitarbeiters/-in im Unternehmen bei der Wahl und Durchführung der Kompetenzanalyse und – entwicklung einen Mehrwert gegenüber den heutigen Lösungen bringen? Wenn ja, welche und wo liegen die Grenzen?

Dr. Karl de Molina

Dr. Karl de Molina ist CEO & Founder von ThinkSimple®, hat seit 2013 an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt einen Lehrauftrag zum Thema Arbeitskompetenzen und entwickelt dort das Testverfahren für Arbeitskompetenzen TS-Index® mit.
www.thinksimple.de

Vortrag 10

Konfliktcoaching im Unternehmen: Teure Klopfgeräusche in der Schnittstelle

Führungskräfte ergreifen die Initiative und wollen mit den KollegInnen einer Nachbarabteilung, mit der sie eine funktionale „Schnittstelle" bilden, einen Klärungsprozess herbeiführen. In der Regel ist die Motivation des/der Initiators/-in wesentlich höher als die der KollegInnen, die zur offenen Auseinandersetzung im Workshop dazu gebeten werden. Es gilt die „hinzugebetenen" KollegInnen zu überzeugen, dass im Sinne der Zielerreichung das Gesamtsystem nur gewinnen kann, wenn sich die Beteiligten darauf einlassen, Themen zu verhandeln, die bisher vermieden wurden. Anhand eines konkreten Praxisfalls erhalten Sie nützliche Checklisten für Ihre Fragen im Vorgespräch, die Phasen der Konfliktbearbeitung wie das „Fokussieren", „Erarbeiten zentraler Anliegen" sowie spezielle Interventionen werden lebendig beschrieben.

Dr. Sabine Wegner-Kirchhoff

Studium der Psychologie in München mit Promotion am Max-Planck-Institut zum Thema „Effizientes Konfliktlösen im Betrieb", 10 Jahre Inhouse-Personalentwicklerin im Hoechst-Konzern, Ausbildung in systemorientierter Familientherapie nach Virginia Satir, seit 1999 freiberuflich als Coach und Mediatorin tätig.
www.conswk.com

Vortrag 11

Coaching - eine vertrauliche Alibiveranstaltung zur Vertuschung von Führungsschwäche

Herr Sonnenschein ist Leiter einer Finanzabteilung. Zwei seiner Mitarbeiterinnen haben einen Konflikt. Er wendet sich an die Personalleiterin mit Bitte um Hilfe. Diese schlägt ein Konfliktcoaching für die Mitarbeiterinnen vor. Während der Auftragsklärung zwischen Personalleiterin, Herrn Sonnenschein, den beiden Damen und dem Coach keimt der Verdacht auf, dass Herr Sonnenschein durch widersprüchliche Kommunikation mit seinen beiden Mitarbeiterinnen einen nicht unerheblich-ursächlichen Anteil an diesem Konflikt hat. Statt dass aber Personalleiterin und Herr Sonnenschein nun über ein Coaching für Herrn Sonnenschein nachdenken, bekommt der Coach den Auftrag der Konfliktmoderation zwischen den beiden Damen. Und was macht der Coach? ...

Eberhard Jung

Eberhard Jung, Augsburg. Industriekaufmann, Studium der ev. Theologie. Verschiedene Weiterbildungen für Persönlichkeitsentwicklung, leidenschaftlicher Autodidakt. Schwerpunkte der Arbeit: Eberhard Jung berät und coacht seit über 20 Jahren Führungskräfte in Fragen ihrer persönlichen Entwicklung und in Fragen ihrer Führungskultur.
http://www.eberhardjung.com/

Workshop 8

CoachingSchreiben - aus vertraulichen Lebensgeschichten entstehen konkrete Veränderungen im Team

Unternehmen investieren Zeit und Geld in die MitarbeiterInnen-Auswahl. Und dann? Wie gelingt es langfristig, Biografien in Teams zur Blüte zu bringen?
Im CoachingSchreiben entdecken Teammitglieder ihre Biografie neu. Sie reflektieren berufliche Lebenswege, erfinden Geschichten, gestalten Rollen und sind Teil einer Erzählung, interpretieren den eigenen Beitrag zum Unternehmen aus narrativer Perspektive. In CoachingSchreiben-Workshops erlernen sie intuitiv Methoden wie Figurenentwicklung, Plotgenese, Erzählperspektive, Rollenanalyse und Schattenarbeit am Antagonisten. Es entstehen Short-Stories, die das Team zum Unternehmensroman bündelt. Unternehmen und deren Führungskräfte sind herausgefordert, sich mehr mit den Biografien ihrer MitarbeiterInnen, Brüchen, Scheitern und Wiederaufstehen auseinanderzusetzen - das CoachingSchreiben ermöglicht einen Zugang.

Dr. Andreas Knierim

Dr. Andreas Knierim ist auf Einzelcoaching spezialisiert. Er begleitet Selbstständige, FreiberuflerInnen, Doppelspitzen, NachfolgerInnen in Familienunternehmen, AutorInnen, Führungskräfte und Angestellte im beruflichen und persönlichen Wachstum. Als Belletristikautor hat er vier Bücher und mehrere Blogs veröffentlicht.
www.coaching-web.de; www.andreas-knierim.de; www.knierim.coach; www.coachingschreiben.de

Workshop 9

Organigramm-Coaching für die systemische Balance zwischen Coachee und Firma

Coachees profitieren spürbar von einer ressourcevollen Vernetzung ihrer Fähigkeiten mit dem Organisations-Organigramm, was mit dem „Organigramm-Coaching" auf Basis der wingwave-Methode – einer imaginativen Aufstellungsarbeit mit Emotionsmanagement-Techniken - schnell erreicht werden kann. Das Format eignet sich besonders gut für Menschen, die in großen Organisationen, wie beispielsweise in multinationalen Konzernen unterwegs sind. Die Referentin zeigt live, wie dieses Organigramm-Coaching in optimaler Weise das individuelle Potential des/der Coachee mit den Firmeninteressen vernetzten kann. Weiterhin berichtet sie über ihre langjährige Erfahrung mit Dreiecks-Verträgen zwischen Firmen, Coachingkunden und Coach.

Cora Besser-Siegmund

Diplom-Psychologin Cora Besser-Siegmund ist Business-und Lehr-Coach, Mit-Begründerin der wingwave-Methode – einem effektiven Ansatz für Stressmanagement und Leistungssteigerung - sowie Autorin zahlreicher Coaching-Sachbücher. Bereits seit 1995 gehört die Psychologin dem Volkswagen-Coachs-Pool an.
http://www.besser-siegmund.de

Workshop 10

Stakeholder-Kommunikation mit „Impact!" – ein motivorientiertes Kurzzeit-Coaching für strategische Führungskräfte, Change Manager und Projektleiter

Studien zeigen, dass die Hälfte aller erfolgskritischen Situationen bei Change-, Strategie- und Innovationsprojekten Interaktionssituationen darstellen. Die Kommunikation ist der wichtigste Faktor für den Projekterfolg ist, doch wie gelingt sie am besten? Wie hole ich andere ins Boot, begeistere sie und schaffe Vertrauen?
Im Workshop wird das Kurzzeit-Coaching „Impact!" vorgestellt, das strategische Führungskräfte, Change Manager und Projektleiter dabei unterstützt. Der Schlüssel liegt in der Erkenntnis unbewusster Motive (Methoden: Motivtest, motivorientierte Verhaltensanalyse). Die wissenschaftliche Grundlage des Coaching-Konzepts stammt aus der Motivationspsychologie und der Erforschung von Projektverläufen bei Change und Innovation.

Monika Wastian

Dipl.-Psych. Monika Wastian, Leiterin des Instituts für Organisationspsychologie in München, Coach und Projektcoach, Coach-Ausbilderin. Aktuelle Coaching-Forschungsprojekte an ihrem Institut: „Qualitätssicherung im Coaching" und „Impact! – motivorientierte Kommunikation und Community Building"
www.inforp.com

Workshop 11

Fehler machen ist nicht schwer – Fehler zugeben jedoch sehr!

Ein jeder von uns weiß, wie wichtig es ist Fehler zu machen. Man kann daraus lernen, man entwickelt sich weiter, man sammelt Erfahrungen etc.. Doch die Realität sieht ganz anders aus. Immer noch zählt Perfektionismus und Unternehmen brüsten sich mit einer „Null-Fehler-Strategie". Dies erzeugt bei den MitarbeiterInnen großen Stress, denn eigentlich möchte jeder gerne eine gute Arbeit leisten. Es lässt sich aber nicht vermeiden, dabei auch Fehler zu machen. Doch trotz aller Aufrufe zu einer positiven Fehlerkultur, erlebt man im Coaching immer wieder Schwierigkeiten rund um das Eingestehen von Fehlern und auf der unternehmerischen Ebene die mangelnde Bereitschaft diese wirklich tolerieren zu können. Potentiale in den Fehlern zu erkennen und Vertrauen auf allen Ebenen aufzubauen kann hier die Rolle des/der Coaches und Trainers/-in sein.

Dr. Teresa Keller

Dr. Teresa Keller ist Gründerin und Leiterin des Flourishing Instituts in München. Sie arbeitet selbstständig seit über 6 Jahren als Berater und Coach mit Führungskräften aus den Bereichen Wirtschaft, Politik und Kultur. Die Positive Psychologie ist ihr dabei ein besonders wichtiges Anliegen.
www.flourishing-institut.com

Workshop 12

EssenzCoaching – Die spirituelle Dimension im Coaching

Oberflächliche und stereotype Anpassungsmuster, die dem Mainstream folgen, können zwar kurzfristig erfolgreich sein - entscheidend ist jedoch, ob diese im Einklang mit dem eigenen Wesen stehen. Nur dann führen sie zu einem tieferen Verständnis der eigenen Person und zu einem tieferen Verständnis für die zu lösenden Aufgaben und Probleme. EssenzCoaching unterstützt die Suche nach der Essenz, dem Sinn, dem Wesentlichen. Es braucht Mut, das eigene Leben, das eigene Unternehmen und den Beruf unter diese Frage zu stellen. Dies gilt gleichermaßen für den/die Coach und den/die Coachee. Erst aus dem tiefen Verständnis über unser Wesen und unserer Essenz gelangen wir zu einer Orientierung für die beste Lösung von Problemen und Konflikten. Dabei muss der/die Coach die Interessen des/der Auftraggebers/-in und die Anliegen des/der Coachee/-s gleichermaßen balancieren und transparent kommunizieren

Albert Pietzko

Albert Pietzko (1953), Dipl. Päd., Geschäftsführender Gesellschafter der "Unternehmensberatung Heiligenfeld & Pietzko GmbH". Coach, Berater und 12 Jahre Mitglied der strategischen Leitungsgruppe der Heiligenfeld Kliniken. Spirituelle Praxis in der ZEN-Tradition, Bad Kissingen, Deutschland.
albert.pietzko@heiligenfeld.de
www.unternehmensberatung-heiligenfeld.de

Workshop 13

Nachhaltiges Coaching mit Introvision – Coachingmethode mit Tiefgang

Introvision wurde an der Universität Hamburg von Professorin Dr. A. Wagner im Laufe ihrer jahrzehntelangen Forschungen zum Thema mentaler Selbstregulation als pädagogische Beratungsmethode entwickelt. Im Coaching eingesetzt, stellt Introvision einen Qualitätssprung dar, denn mit Hilfe von Introvision ist es möglich, innere Konflikte, und die damit verbundenen Alarme in der Amygdala, die für einen Großteil der Probleme verantwortlich sind, weshalb Führungskräfte ein Coaching in Anspruch nehmen, dauerhaft aufzulösen - und das in vergleichsweise kurzer Zeit. Dadurch wird im Coaching deutlich größere Nachhaltigkeit erreicht, was dem Firmeninteresse entgegenkommt. Im Workshop wird das mit Fallbeispielen und ein Live-Coaching demonstriert.

Ulrich Dehner

Dipl.Psych. Ulrich Dehner ist Gründungs- und Vorstandsmitglied des Deutschen Bundesverbandes für Coaching DBVC. Er hat mehrere Bücher zu psychologischen und Management-Themen veröffentlicht. Ulrich Dehner hat zehn Jahre lang Ausbildungen in Transaktionsanalyse in Deutschland und der Schweiz geleitet.
www.dehner.academy

Workshop 14

Coaching braucht Vertraulichkeit – tiefenhermeneutische Impulse für den Beratungsprozess

Tiefenhermeneutische Zugänge führen im Coaching eher ein Schattendasein. Wer allerdings Wert auf ein umfassendes, auch biografisches Verständnis seines Gegenübers legt, sollte sich der Tiefenstrukturen und verdrängter Schattenanteile in Verstehensprozessen bewusst sein. Im Workshop werden vor dem Hintergrund ausgewählter Übungen verschiedene Verstehensebenen herausgearbeitet und mögliche Interventionen diskutiert. Da hierbei auch biografische Erfahrungen tangiert werden können, sind eine hohe Sensibilität und natürlich Vertraulichkeit essentiell. Die TeilnehmerInnen am Workshop sollten die Bereitschaft zu einer intensiven Übung aus dem Ausbildungskontext und zu persönlicher Beteiligung mitbringen.

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. Zahlreiche Veröffentlichungen im Bereich Coaching und Supervision, u.a. mit dem Schwerpunkt „Werte".
www.beratung-hr.de

Workshop 15

Coaching in Zeiten der Veränderung

Auch die Wirtschaftswelt wird zunehmend unbeständiger, unvorhersehbarer, komplexer, widersprüchlicher. Dieses Phänomen ist für Führungskräfte ein brennendes Thema und bringt auch deren Coaches und BeraterInnen ordentlich ins Schwitzen. Wie verändert die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt unsere Coaching- und Beratungsansätze? Welchen Einfluss hat sie auf das Spannungfeld zwischen Vertraulichkeit und Unternehmensinteressen? Welche Schlüsselkompetenzen erfordert diese Entwicklung bei Coaches und Coachees? Welche Risiken, aber auch welche Chancen stecken in der aktuellen Entwicklung? Diese spannenden Fragen werden in einem ebenso spannenden Workshop sehr konkret anhand von Fallbeispielen der TeilnehmerInnen mit Methodenvielfalt angegangen.

Valeria Berghoff-Flüel

Diplom Psychologin, Jahrgang 1972. Organisationsentwicklung, Managementberatung, Führungskräftecoaching sowie Train the Trainer, Coach the Coach. Vorträge, Lehraufträge und Publikationen, langjährige Erfahrung als Therapeutin im klinischen Setting.
www.capera.de, www.ergo-ludamus.de

Übersicht ReferentInnen & Moderatoren

Bache, Jürgen	Seite 11
Bachmann, Thomas	Seite 15
Berghoff-Flüel, Valeria	Seite 24
Besser-Siegmund, Cora	Seite 21
Bollhöfer, Gabriele	Seite 10
de Molina, Karl	Seite 19
Dehner, Ulrich	Seite 23
Fischer, Iris	Seite 16
Fischer, Margret	Seite 13
Erhard, Wolf-Martin	Seite 10
Gießelmann, Astrid	Seite 13
Hahnzog, Simon	Seite 15
Heller, Jutta	Seite 10
Hennig, Carsten	Seite 13
Judy, Michaela	Seite 18
Jung, Eberhard	Seite 20
Keller, Teresa	Seite 22
Knierim, Andreas	Seite 21
Koch, Axel	Seite 9
Kraemer, Horst	Seite 17
Lenz, Ulrich	Seite 17
Meier, Rolf	Seite 14
Middendorf, Jörg	Seite 8
Möller, Heidi	Seite 19
Pietzko, Albert	Seite 23
Richter, Stephan Daniel	Seite 24
Schermuly, Carsten	Seite 11
Schneck, Christopf	Seite 12
Schwertl, Walter	Seite 7
Triebel, Claas	Seite 9
Üffing, Alfons	Seite 7
von Au, Corinna	Seite 12
von Schumann, Karin	Seite 14
Wastian, Monika	Seite 22
Webers, Thomas	Seite 10
Wegner-Kirchhoff, Sabine	Seite 20

Impressum

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

www.coaching-congress.com

© 2015

Kontakt
Jutta.heller@fham.de

Hinweis: Änderungen im Kongress-Programm bleiben vorbehalten.

Übersicht AusstellerInnen

Bitte beachten Sie die Angebote unserer AusstellerInnen:

www.brainjoin.com

www.redenwiederprofi.de

www.michlgroup.de

www.coach-konmpass24.de

www.springer.com

www.coachingspaces.com

www.systemo-board.de

www.dacb.de

www.werdewelt.info

www.diepartner.info

www.coaching-for-competence.de

www.fql-akademie.de

www.sonja-mannhardt.de

Hochschule für angewandtes Management FH

Themenschwerpunkt 2016: „Digitale Medien im Coaching“

Kongress 25.-26. 02. 2016 in Erding bei München:

Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg

KongressteilnehmerInnen 2015 erhalten einen **Sonderpreis**, wenn Sie bis zum **10.4.2015** buchen.

Hochschule für angewandtes Management FH

Wir danken unseren KooperationspartnerInnen und SponsorInnen

www.qrc-verband.de

www.coachingverband.org

www.coachingsdachverband.at

www.oevs.or.at

www.auditorium-netzwerk.de

www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de

www.coaching-newsletter.de

www.coaching-magazin.de

www.coachfederation.de

www.dvct.de

www.personalintern.info

www.dgsf.org

Wir danken unseren Partner-Organisationen des Kongresses

www.ico-online.de

www.echt-coaching.de

www.beratung-hr.de

www.schwertl-partner.de

www.artop.de

www.inforp.com

www.change-concepts.de

www.kreative-chaoten.de

www.besser-siegmund.de

www.management-coachausbildung.de

www.juttaheller.de

www.drmigge.de

www.coaching-schneck.de

www.mavis-coaching.de

www.thinksimple.de

www.bhcg.biz

www.asgodom-coach-akademie.de

www.audemagna.com

www.transferstaerke.com

www.coaching-web.de