

„DEN SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG KENNE ICH NICHT. DER SCHLÜSSEL ZUM SCHEITERN IST DER VERSUCH, ES ALLEN RECHT ZU MACHEN.“
(BILL COSBY)

Liebe Leserinnen und Leser,

getreu dieser Lebensweisheit haben wir eben nicht versucht es allen recht zu machen, nach der ersten Ausgabe der Coaching-AREA®. Sondern wir sind weiter unseren Weg der Annahme durch konstruktive Kritik, weitergegangen. Wir haben unser Design etwas verändert, und uns näher an feststehenden Rubriken herangetastet. Dadurch wird unser Profil und unsere Zielgruppe noch deutlicher markiert. Die Balance zu halten, zwischen Theorie, Praxis und Wissenschaft ist nicht immer leicht. Gerade auch, weil wir für Kolleginnen/ Kollegen aus der Branche ein Sprachrohr sein wollen: Meinungen, Neue Tools, Methoden etc. Für Entscheider aus den Bereichen Human Ressource, Personalentwicklung und teilweise auch Change Management oder Organisationsentwicklung. Und einfach für alle die sich für Coaching interessieren. Wir wollen dazu beitragen etwas Licht in den großen „Dschungel“ der Coaching Szene zu bringen. In unserer Rubrik „Dialog“ werden wir den nächsten Monaten die verschiedenen Verbände, Organisationen, Gesellschaften vorstellen. Ebenso verschiedenste Verfahren aus dem Bereich der Potentialanalysen. Die Rubrik „Klartext“ steht für Klarheit, hier werden wir in Zukunft Interviews präsentieren. Teilweise auch et-

was „heißere“ Themen angehen oder über Projekte berichten die es verdient haben. „Human Ressource“ beinhaltet alles rund um die Personalentwicklung zum Thema Coaching. In „Science und Techniken“ stellen wir zum einen ungewöhnliche Methoden vor und Erkenntnisse aus der Forschung (Neurobiologie, Psychologie – Studien, Neurologie). Bei „Gut zu Wissen“ finden Sie einiges zu bereits gelaufenen Messen (Kongresse), sowie Termine und Überblicke über anstehendes. Praxisberichte von Coachees und eventuell Interessante Tools finden man unter „In Vivo!“. Abgerundet wird das Ganze noch mit den Rubriken „Wer ist wer? Wo?“, „Meinungen“ und „Ach so!“. Da geht es dann um nette kleine Geschichten und Nachdenkliches. Wir hoffen wirklich, dass wir diesmal noch mehr den Kern getroffen haben. Ich wünsche Ihnen ganz viel Spaß mit der vorliegenden Ausgabe. Sparen sich bitte nicht mit konstruktiver Kritik, davon leben wir. Und denken Sie bitte daran, wir können und wollen es nicht jedem recht machen. Wir wollen, dass Sie sich selber eine Meinung bilden können.



Alexander Maria Faßbender
Chefredakteur

„JEDER MENSCH IST EINZIGARTIG,
DESWEGEN IST JEDER MENSCH SPANNEND.
MEIN LEBEN BESTEHT AUS BEGEGNUNGEN.“
(PATRICIA RIEKEL)

Impressum

Herausgeber
Marlies Fassbender

Redaktion
Stephanie Heine
Alexander Maria Faßbender

Weitere Autoren
Anette Auch Schwelk • Dr. Doris Gruber
Mathias Maul • Jochen Pfuhl

Satz und Gestaltung
.simply communication
Zur Lüppich 6 • 53773 Hennef
0 22 42-8 74 68 71 • 01 62-9 14 82 60
simplynn@gmx.de

Druckerei
documenteam
Auf dem Esch 4 • 33619 Bielefeld

Bildnachweis
FAIRITY • Fotolia
Spring Messe Management

Sitz der Redaktion
Kegelswies 5
53773 Hennef

Mail : info@coaching-area.de
www.coaching-area.de
Telefon : 0180- 588 55807
Faxnummer: 0180 – 588 55309



Coaching ist immer noch ein relativ neues Instrument in der großen Welt der Kommunikation. Aber seit den 90er Jahren wird es immer beliebter. Die Nachfrage nach Coaching, steigt stetig an. Täglich treten immer mehr Coaches auf den Markt, mache hören auf. Die einen mehr und die anderen weniger qualifiziert. Doch wer entscheidet das. Viele Institute, Verbände habe sich zur Aufgabe gemacht Zertifizierungen durchzuführen. Qualitätssiegel, Urkunden, Ausweise. Wir haben uns, diesem Thema angenommen. Ebenso scheint es nicht so ganz aus der Welt zu sein, wo trennt sich Coaching, von der Therapie ab. Welchem Verband sollte ich angehören und muss ich überhaupt einem solchen zugehörig sein? Wir stellen diverse Verbände vor. Und Sie können sich selber ein Bild darüber machen.....



Inhaltsverzeichnis

Dialog

6

Die European Coaching Association – ein Verbandsportrait

Klartext

10

Authentizitätsseminare:

Erfolgreich Verbiegen oder neue Wahlmöglichkeiten für die Zukunft

Wie fragt man eigentlich nach Qualität?

14

Pro und Contra! Übersicht über das es gibt.

Intensive Betrachtung der Hamburger Forschungsstelle

Coaching-Gutachten (FCG).

Nach der Predigt die Tat

18

Coaches engagieren sich für Arbeitssuchende

Vorstellen des Projektes „Coaching für Arbeit“

Über die Arbeit, die Hürden und die Praxis berichten wir.

Human Ressources

21

Wir sind keine Schöpfer

Personalentwicklung im Spannungsfeld zwischen Training und Coaching

Interview mit Elisabeth Grossgasteiger, ehemalige Personalleiterin Europa

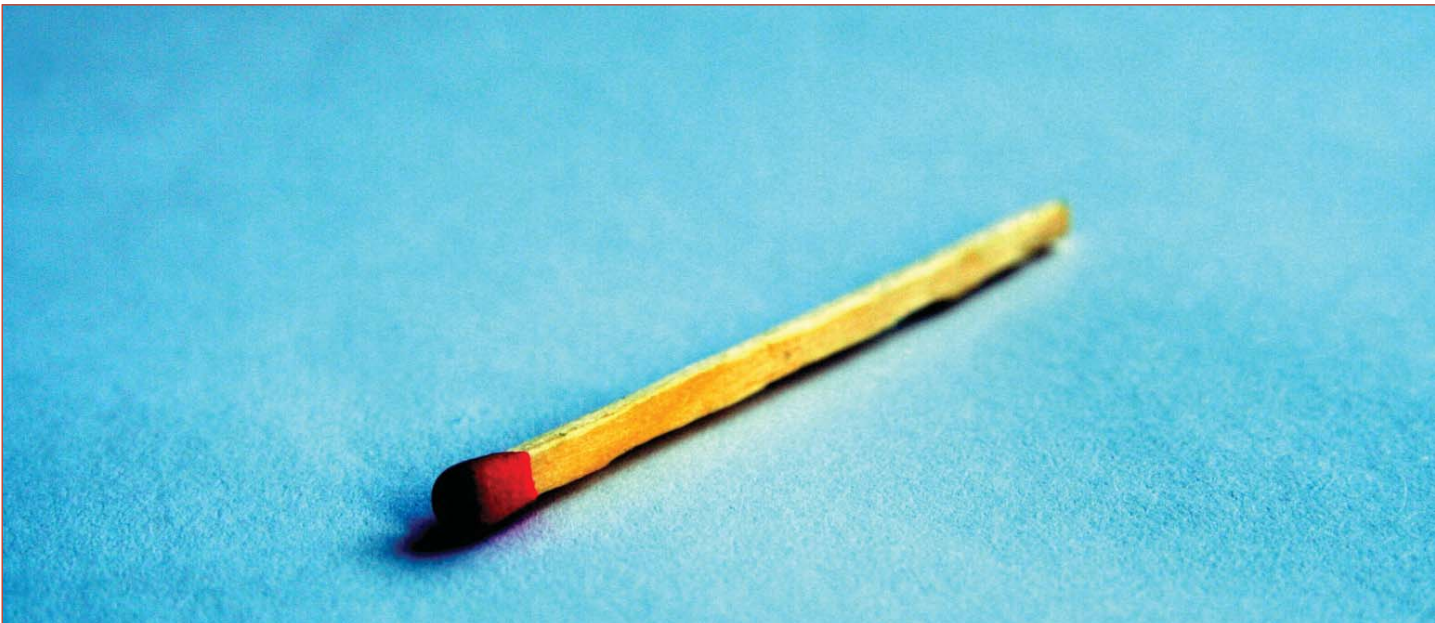
Personalentwicklung und der Mensch stehen doch im Mittelpunkt

Marktanalyse

25



Science und Techniken	26
Emotional Freedom Technique® EFT – Klopfen schafft Klarheit - EFT im Coaching. Wie Ärger wirklich entsteht.	30
Gut zu wissen!	32
Menschenrauben an den Aktionsflächen, Nachbericht zur Zukunft Personal Die Karriere beginnt im Kopf, Personal Austria Übersicht der einzelnen Verbände	35 37
In Vivo!	38
Lust und Frust am Networking	41
Ach so!	43
Gesetzgebung im Coaching: Die Debatte hinter der Debatte Das kürzlich herausgegebene Merkblatt zur Grenzregelung zwischen Coaching und Therapie, löste eine Lawine von Meinungen hervor. Wir wollten wissen, was steckt wirklich dahinter. Herbstansichten – Schon wieder ICH! Und was nun?	49
Wer ist wer? Wo?	51
Termine • Termine • Termine	53





„Lobby für Coaching“

Sechzehn hauptamtliche Verbände und Vereine vertreten im deutschsprachigen Raum die Interessen von Coaches und Coaching. Ihr Engagement und ihre Leistung schafft Transparenz im Coaching und bestimmt den Kurs. Ihre Zahl wächst. Allein dieses Jahr gingen in Deutschland zwei neue Verbände an den Start. Konkurrenzkämpfe untereinander belasten die Konsolidierung eines einheitlichen Berufsbildes. Dennoch liegt die Zukunft der Branche in den Händen dieser Interessensvertretungen. Coaching-AREA stellt Ihnen in der neuen Verbandsserie „Lobby für Coaching“ einzelne Verbände vor: wer sind sie? Was leisten sie wirklich? Und das Länder übergreifend. In unserer aktuellen Ausgabe portraituren wir den European Coaching Association – Berufsverband aus Düsseldorf.

European Coaching Association –

Verbände, Organisationen,

Gesellschaften - die Serie Teil 1

Er hätte sie pflichtbewusst runterbeten können, als er nach den Zielen und Erfolgen gefragt wurde. So wie das immer abläuft. Bernhard Juchniewicz ist Präsident der European Coaching Association e.V. (ECA) in Düsseldorf. Und zu der Tatsache, dass der ECA Mitglied des deutschen Bundestages ist, bemerkt er nur: „Lobbying. Wir beziehen Stellung.“ Ende der Erklärung, mehr erzählt er nicht. Viele Worte verliert er allerdings, wenn es um die Abgrenzung gegenüber anderen Verbänden geht: „Wir sind ein hundertprozentiger Berufsverband – keine Interessensvertretung. Bei uns sind ausschließlich professionelle Coaches und Ausbildungsinstitute eingeschrieben. Darunter befinden sich noch nicht mal reine Trainer.“ Mit einem Nebensatz erwähnt der Mitbegründer des ECA, dass darunter auch Professoren sind. Das erklärt, warum auf der ECA-Homepage ein Austausch mit Wissenschaftsvertretern vermerkt ist. Seit der Gründung 1994 zählt der Verband rund 350 Mitglieder. Drei Mitgliedern hat er die Mitgliedschaft bisher wieder aberkannt.

Besonders dezidiert bezieht der ECA Stellung zum Berufsbild des Coaches. Kein anderer Verband würde so eines kreieren. Methodenfixierung rufe bei ihm ein müdes Lächeln hervor. „Bieten Ärzte ihre Dienste nach Methoden an? Nein, sondern nach Fachgebieten: Augen, Orthopädie, HNO und so weiter. Gilt auch bei Rechtsanwälten. Wir übertragen diese Fachgebietsausrichtung auf den Beruf des Coach“, führt der Diplompädagoge aus.

Der ECA-Berufsverband vergibt daher Lizenzierungen für den Business & Management-Coach, Partner & Familien-Coach, Sport-Coach, Master Gesundheits-Coach, Master Executive Coach, Lehr Coach sowie den Junior-Coach. Letzterer kommt unter den Mitgliedern kaum vor. Platz eins belegt der Business & Management-Coach. „Der wird auch am meisten bei uns nachgefragt. Wir vermitteln ja kostenlos



Coaches“, sagt Bernhard Juchniewicz und stellt daneben klar: „Lizenzen sind keine Ausbildungen. Diese werden neben anderen Weiterbildungen von den Lehrinstituten in unserem Portal ECA-Academy angeboten. Lizenzen sind optional. Personen mit einem gewissen Pensum an Ausbildungen, Berufs- und Coaching-Erfahrungen sowie Referenzen können sich von uns prüfen lassen. Sie erhalten sie dann gegebenenfalls für eine Fachrichtung.“ Beeindrucken lassen sich die Gutachter von Referenzen jedoch nur wenig. Sie dienen eher als formaler Arbeitsnachweis. Welcher Bayer-Manager würde schon über sich berichten lassen, dass er wegen einem Burnout-Syndrom zum Coaching kam. „Niemand!“, konstatiert Bernhard Juchniewicz. „Die wirklich herausragenden Leistungen und kniffligen Situationen werden kaum über die Referenzen abgebildet.“ Wichtig sei jedoch die Empfehlung von mindestens zwei Kollegen, zumeist Inhaber von Ausbildungsinstituten, deren Kompetenzen beim Verband gut bekannt sind. Rund 30 Lehrinstitute sind es allein in Deutschland.

Den Master Gesundheits-Coach führte der ECA im April dieses Jahres ein. Da bietet sich an dieser Stelle die Frage nach den relevanten Tätigkeitsfeldern für Coaching an. Bernhard Juchniewicz konzentriert sich auf den roten Gesprächsfaden und redet weiter über Business und Unternehmen: „Der Gesundheits-Coach arbeitet präventiv. Wenn er beispielsweise verhindert, dass ein Workaholic erst wieder nach 23 Uhr die Bürotür abschließt, gehört das zu seinem typischen Tätigkeitsfeld.“ Und der Familien- und Partnercoach? Auch der kümmert sich um Berufstätige? Es gäbe ja schließlich genügend Manager, die aufgrund ihres Jobs ganz enorme Probleme mit ihrer Familie und Ehepartnern bekommen, meint Bernhard Juchniewicz. Das wirkt sich auf die Arbeit aus und sei daher ebenfalls Thema für ein professionelles Coaching.

Das Menschenbild des ECA kommt zur Sprache. „Gleiche Augenhöhe in den Beziehungen, liebevoller Umgang, Humanismus“ lautet die Antwort. Mit Verhättscheln hat das nichts zu tun. An diesen Satz hängt Bernhard Juchniewicz gleich mal einen Diskurs über den Unterschied zwischen Psychotherapie und Coaching an. Da wird er mehr als deutlich. Warum, ergibt eine

Recherche im Internet: Er leitete zwischen 1976 und 1983 eine psychosomatische Suchtklinik. „Psychotherapie schaut zurück, Coaching aber nach vorne. Die einen eruieren Gründe und bleiben davor oft stehen. Die anderen sehen die Gründe ebenfalls, wenden den Blick nach vorne und entwickeln konkrete Schritte.“ Psychologen ohne Coaching-Ausbildung betrachtet er genauso kritisch. Er formuliert seine Bedenken leicht überspitzt und meint, die Universitäten würden nicht gerade auf den Umgang mit Menschen vorbereiten. Da müsse man sich schon zumindest mehrere Jahre jeden Tag intensiv dahinter klemmen, um das zu lernen.

Despoten oder Meinungsmacher sind im ECA seltene Individuen. So will es zumindest die Verbandsstruktur. Starke Worte und klare Grenzen ja – aber nicht im Alleingang. Im Präsidium arbeiten sieben Personen. Der Verband wird von Beiräten begleitet. Jeder Vizepräsident in den europäischen Zweigstellen hat einen Zweitbeauftragten zur Seite. Der ECA ist in 16 europäischen Ländern vertreten und hat weitere Stellen in Brasilien und Skandinavien.

Damit das Miteinander auch wirklich gelebt wird, gründete der ECA 2004 so genannte Sozietäten. In diesen multidisziplinären Teams arbeiten Coaches verschiedener Fachrichtungen zusammen und stimmen sich ab. Bewerben muss man sich dafür beim Verband. Unternehmen und Organisationen können ganze Teams oder einzelne Mitglieder beauftragen. Allein in Deutschland gibt es 14, weitere in Österreich, Liechtenstein, Luxemburg, Ungarn und der Schweiz. Da würden schon keine Rivalitäten aufkommen, meint Bernhard Juchniewicz. Es gäbe sowieso sehr viel Arbeit für Coaches.

Sozietät-Mitglieder hätten in der Regel ein akademisches Studium absolviert und verfügten über qualifizierte Zusatzausbildungen sowie langjährige, selbständige Praxis-Erfahrungen als Business- und Management-Coach / -Consultant. Ihr Angebot an Unternehmen oder Organisationen: Veränderungs-Management, Führungskräfte- / Personal-Management, Krisen-Management / -Intervention, Unternehmens- und Team-Führung, Burn-Out- und Workaholic-Prophylaxe, Mobbing, Bossing und vieles mehr. Firmen finden über die Verbands-



homepage Ansprechpartner und Leistungsportfolios. Die Anfrage ist kostenlos. Bei Aufträgen verhandelt der Nachfrager mit den Sozietäten oder Coaches direkt. An dieser Stelle wirft Bernhard Juchniewicz ein: „Übrigens: das ist ganz erstaunlich, noch vor zwei Jahren bekamen wir ständig Anfragen von Menschen, die unter Ängsten litten. Dem begegnen wir heute kaum noch. Es geht eher um Weiterentwicklungen beispielsweise zum Teammanager. Ich würde sagen: Psychotherapie für Manager ist out, lösungs- & zielorientiertes Coaching ist in.“

Wie sich das für einen Berufsverband gehört, gibt der ECA Honorarempfehlungen ab. Die liegen derzeit zwischen 100 und 150 Euro für eine halbe Stunde. Wie eine Honorarverhandlung geführt wird, erklärt Newsletter Nummer 37. Monatlich gibt ein Mitglied oder die Zentrale des Verbandes einen solchen heraus. Und der ist mehr als ein reines PR-Blättchen zugunsten positiver Stimmungsmache für Mitglieder. Newsletter Nummer 40 informiert beispielsweise über Lobbying, eine Form des Mobbing: „Lange Schul- und Studienzeiten schwächen die Persönlichkeit eines Menschen, da der Zugang zur Realität der akademischen Arbeitswelt oft erst mit 25-28 Lebensjahren erfolgt. Daraus resultiert häufig für ihn Ich-Schwäche und Manipulationsanfälligkeit. Wenn promovierte Akademiker in Unternehmen Macht bekommen, sind sie wegen ihres mangelnden Realitätsbezuges oft gefürchtet. Sie leiden häufig unter emotionaler Verarmung, Vereinsamung und rationaler Übersteuerung.“ Um die bisherigen Ergebnisse der Newsletter zusammenzufassen, plant der ECA derzeit, ein Handbuch herauszugeben. Dreißig bis vierzig Experten werden darin ihre Ansätze und Erkenntnisse vorstellen.

Demokratisch strukturierter Verband, akkreditiertes Verbandsmitglied des Parlamentsarchiv gemäß Beschluss des Deutschen Bundestages, europäisch aufgestellt, Kooperationen mit dem BDVT, GSA - so weit, so konkret. Lässt sich das auch vom Berufsbild sagen, welches der Verband nach eigenen Angaben begründete? Bernhard Juchniewicz verweist auf ein zweiseitiges PDF-Dokument mit zehn Grundsätzen. Titel: Berufsprinzipien des European Coaching

Association e.V. Punkt eins: Menschenbild und Seriosität. Darin festgehalten sind ethische Richtlinien, die das Verhalten und die Verantwortung des Coaches beschreiben. Punkt zwei „fachliche Kompetenz“ betont die multidisziplinäre Ausrichtung des Coachings. Betont, dass Aufträge abgegeben werden müssen, wenn ihr Schwierigkeitsgrad die eigenen Kompetenzen übersteigt. Weitere Auskünfte gibt das Schreiben über Eigenverantwortlichkeit, Kollegialität, Vergütung, Wettbewerb, Interessenskonflikte, Werbung, Verschwiegenheit sowie Schlussbestimmungen.

Und was sind die weiteren, großen Ziele des Verbandes? Bernhard Juchniewicz bemerkt es nur kurz: „Es wird eine gesetzliche Verankerung eines einheitlichen Coach-Berufsbildes geben.“ Mehr sagt er dazu nicht.

Sechs Fragen



Herr Juchniewicz, Coaching ist in Ihren Augen das Synonym für ...

... professionelle, partnerschaftliche und diskrete Begleitung. Und zwar von Unternehmern, Führungskräften, Teams und ihren Partnern. Dazu gehören auch Angehörige. Ziel der Begleitung ist es, diese Parteien bei ihrer lösungs- und zielorientierten erfolgreichen Zusammenarbeit zu unterstützen. Grundlage dessen ist die Berücksichtigung



der gemeinsamen Ressourcen in Bereichen wie Human Capital, Gesundheit oder Executive Management.

Was ist für Sie der Kern professionellen Coachings?

Der Kern besteht in einem humanistischen Menschenbild, das der Cocharbeit zugrunde liegen sollte, und das bedeutet: Gleichwertigkeit der Beziehung zwischen Klient, Auftraggeber und Coach. Das Verhältnis dieser Personen zueinander sollte auf der Basis gleicher Augenhöhe partnerschaftlich geprägt sein.

Ein guter Coach ist für Führungskräfte jemand, der sie persönlich vorwärts bringt. Jegliches Coaching basiert auf Nachhaltigkeit und Ethik. Da muss der Zahlende auch schon mal seine Ziele zurückstecken? Wie stark bleiben die meisten Coaches da?

Ich kann nur über Mitglieder unseres Verbandes urteilen. Unserer Satzung zufolge verpflichten sie sich, nach dem ECA-Berufsbild zu arbeiten. Und da stehen Integrität und ethische Werte an erster Stelle. Sie orientieren sich an einem liebevollen, ressourcervollen Menschenbild. Die ECA-Coaches arbeiten unabhängig und professionell mit selbstverantwortlichen Menschen und Unternehmern. Sie gehören keiner Partei, Sekte oder Organisation an, die den Menschenrechten - insbesondere der Menschenwürde - oder den staatlichen Gesetzen entgegenstehen. Insofern sind sie verpflichtet zur Integrität selbst verpflichtet, „stark“ zu bleiben, um Ihren Ausdruck aufzunehmen.

Was halten Sie von Coaching-Zertifikaten?

Zertifikate sind Weiterbildungsnachweise. Sie sollten mit den Inhalten, den Zeugnissen und der Unterschrift des Lehrinstitut, bzw. des Lehrcoaches gekennzeichnet sein und einen klaren Hinweis auf die Richtlinien

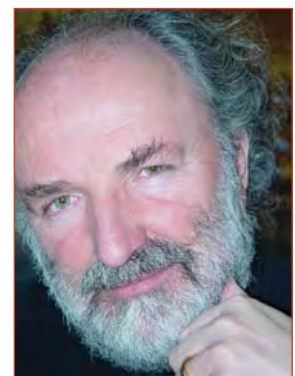
geben, an denen sich die Zertifizierung orientiert. Nach unserer Einschätzung bieten Sie dem Klienten und den Unternehmen eine tatsächliche Orientierung in einem unübersichtlichen Markt.

Wie viele Coaches verträgt der Markt?

Lassen Sie mich diese Frage sozusagen durch die Hintertreppe beantworten: Eine Vielzahl von Coaching Kernkompetenzen wird den Arbeitsmarkt der Zukunft bestimmen. Dieser entdeckt erst noch die Vielzahl der Coaching-Kompetenzen und lernt, sie wertzuschätzen. Ob ein Coach nun selbstständig und hauptberuflich tätig ist oder seine Qualifikationen gewinnbringend in eine andere berufliche Position integriert: die Kompetenz und das Können von Coaches tragen langfristig zu einer neuen Qualität der Zusammenarbeit zwischen Menschen bei. Darüber hinaus tragen Coaching-Ausbildungen auch zivilisationstechnisch gesehen zur Entwicklung der Gesellschaft und des Einzelnen bei: Persönlichkeitsweiterentwicklungen sind grundsätzlich positiv und lebenslang wertzuschätzen.

Auf welche Debatten im Coaching kann man gut und gerne verzichten?

Überflüssig sind diskriminierende Umgangsformen, menschenverachtende, rivalisierende Debatten, negative Auseinandersetzungen und angeblicher Wissenschaftsstreit unter Kollegen.



Bernhard Juchniewicz,
Präsident des ECA

Interview von Stephanie Heine



Authentizitätsseminare: Erfolgreich Verbiegen oder neue Wahlmöglichkeiten für die Zukunft

Interview mit Alexander Maria Fassbender, Business und Management Coach, Mentalcoach, Körpersprachen und Stimmtrainer.....

Wer der Mensch eigentlich ist, konnten noch nicht einmal Adam und Eva in zwei Sätzen sagen. Weder vor, noch nach dem Apfelbiss. Tausende Jahre Menschheitsgeschichte brachten unzählige Kulturen und damit Menschheitsbilder hervor. Studenten der Pädagogik, Psychologie und Philosophie büffeln Kompendienweise Identitätsmodelle und -Definitionen. Dennoch verliert die populäre Bedeutung des Begriffes Authentizität nichts von ihrer Faszination. Der Wunsch vieler Menschen, das einzige, ursprüngliche Selbst im Spiegel zu erkennen, scheint allzu menschlich zu sein. Und dem Ruf westlicher Politiker und Wirtschaftsmacher nach allumfassender Flexibilität mag die Suche vieler Menschen nach konstanten Momenten ihrer Persönlichkeit entgegenstehen. Authentizität bedeutet im Volksmund „selbst sein.“ Das Wort leitet sich vom griechischen „authentēs“ ab, was soviel bedeutet wie „selbstvollbringend“ und „selbstvollendend“. Besonders aufgegriffen wurde die Authentizität von der humanistischen Psychologie und von Verfahren wie der Existenzanalyse. Deren zeitgenössischer Hauptvertreter Alfred Längle bestimmt vier Komplexe für persönliche Ursprünglichkeit. An erster Stelle stehe der Körperbezug, an zweiter die Emotionalität, drittens die Entscheidungsfähigkeit und viertens das Handeln. Die Kombination dieser Komplexe macht eine Person unverwechselbar.

Die Diskussion um die Echtheit von Personen steht in enger Beziehung zur Debatte um Individualität, personale und sozialer Identität, aber auch Identifizierungsprozessen. Fazit: Echt sein bedeutet nicht, lebenslang immer gleich zu denken, zu handeln und zu fühlen. Daran ändern auch keine genetischen Veranlagungen, Befunde der Gehirnforschung oder feststellbare Talente und Charakterprägungen etwas. Die Individualität einer Person und ihr Vermögen, dieser Ausdruck zu verleihen, hängt immer davon ab, wie sie sich gegenüber der sozialen Rollenrepertoires ihres Umfeldes positioniert.

Authentizitätsseminare, in denen Teilnehmer ihre Ursprünglichkeit kennen lernen und freilegen sollen, sind vor diesem Hintergrund immer erklärungsbedürftig. Die Qualität einer Veranstaltung zeigt sich nicht zuletzt an dem Grundwissen der Veranstalter im Feld der Authentizität. Alexander Maria Fassbender ist unter anderem Persönlichkeitstrainer und Coach bei der FAIRITY® Sozietät. Er bietet seit 3 Jahren Jahr Body-Voice-Performance-Seminare an, welche authentisches Verhalten an den Teilnehmern freilegen oder festigen soll. Er konzentriert sich dabei auf Körperarbeit (Stimme und innere Blockaden). Coaching-Area unterhielt sich mit ihm über Chancen und Nutzen von Authentizitätsseminaren.



Lexikalischer Glossar:

Authentizität: personale Ursprünglichkeit

Identität: Erfahrungen eines Individuums, eine einzigartige, kohärente und von Umgebungsveränderungen unabhängige Einheit zu sein

Identifizierung: bewusste oder unbewusste Übernahme von Eigenschaften, Denk- und Verhaltensweisen anderer Personen in das eigene Ich durch Verinnerlichung

Existenzanalyse: psychotherapeutische Richtung, die von Viktor Frankl zwischen 1926 und 1933 begründet und in der Internationalen Gesellschaft der Logotherapie und der Existenzanalyse (Wien) vor allem durch Alfred Längle als psychotherapeutisches Verfahren ausgebaut wurde. Wird definiert als eine phänomenologische Psychotherapie, mit dem Ziel, zu einem freien Erleben, zu authentischen Stellungnahmen und eigenverantwortlichem Umgang mit sich selbst und der Welt zu verhelfen.

Konstruktivismus: In der Philosophie des 20. Jahrhunderts entstanden mehrere erkenntnistheoretische Strömungen, deren Auffassungen sich völlig unterscheiden. Sie werden oft irrtümlicherweise für einheitlich gehalten. Für das Coaching erlangte der Radikale Konstruktivismus beispielsweise von Paul Watzlawick Bedeutung. Er vertritt die Kernthese, dass sich der Mensch die Welt kognitiv konstruiert. Aus dieser These leitete beispielsweise der Systemtheoretiker Niklas Luhman den operativen Konstruktivismus ab. Dieser widmet sich unter anderem dem Problem, ob und wie allgemeine Erkenntnis von Realität überhaupt möglich ist, wenn jeder Mensch sich seine Welt konstruiert.

Herr Fassbender, Sie behaupten, authentische Menschen sind erfolgreicher als Spielernaturen. Welcher Politiker hat mit Authentizität seine Karriere sichern können?

(Lacht.) Die Politik ist ein schwieriges Feld. Ich bin überzeugt davon, dass viele Menschen, würden sie rein emotional oder anhand des Auftretens einzelner Personen wählen, wahrscheinlich Herbert Wehner, Helmut Schmidt, Norbert Blüm oder gar Gerhard Schröder und Friedrich Merz nennen. Aber leider zeigt sich erst nach Jahren, wer von den Politikern wirklich authentisch war.

Sind Sie rund um die Uhr authentisch?

(Schmunzelt.) Ich gebe mir große Mühe, möglichst wenig zu steuern. Ich glaube, alles kommt so, wie es kommen muss. Denken Sie denn, dass ich jetzt gerade authentisch bin? Für Authentizität gibt es keinen objektiven Maßstab, der Grad ihrer Intensität liegt auch immer im Ermessen meiner Mitmenschen. Die Landkarte jedes Individuums zu erreichen, ist eben eine Kunst für sich. Jeder Mensch hat beispielsweise eine eigene Vorstellung von Liebe. Wenn Sie nun in einem Vortrag über Liebe sprechen, müssen Sie möglichst viele dieser Vorstellungen einfangen, um jeden Zuhörer zu erreichen.

Einige Anbieter werben mit Authentizitätstrainings. Was halten Sie vom Begriff?

An sich sehr viel. Aber wie sooft in der freien Wirtschaft wurde auch dieser mittlerweile ziemlich missbraucht. Verzeihen Sie den Ausdruck. Generell müssen wir zweierlei unterscheiden: Authentizität freilegen, wenn sie bei einer Person kaum gegeben ist, können ein paar Trainings nicht. Da sollte nach Möglichkeit das Verhalten geändert werden und das sollte ein Coaching bearbeiten. Ich kann aber in einem Authentizitätstraining offen legen, wie die echte Körpersprache einer Person aussieht, also Mimik, Gestik und Stimme. Diese drei Elemente der Person kann ich verstärken, in dem ich Menschen begeistere für sich selbst und den Dingen einen stärkeren Ausdruck zu verleihen.



In welcher Beziehung steht Ihr Authentizitätsbegriff zum konstruktivistischem Menschenbild?

Ich betrachte den Menschen als selbstständiges Individuum. Sein Handeln ist so authentisch, wie er unbewussten Reaktionen und Meinungen Ausdruck verleihen kann. In diesem Moment ist er aber auch quasi wieder ein bewusst Handelnder, denn er lässt Emotionen, Eindrücke und Einstellungen willentlich frei fließen. Was nicht bedeutet, dass er sich gar nicht an Gesellschaftskonventionen halten sollte.

Das systemisch-konstruktivistisches Menschenbild, dem ich folge, geht davon aus, dass der Mensch ein lebendiges, wachsendes System ist. Das bedeutet, dass er bewusst als geschlossenes System auftritt. Er ist dabei seiner Umwelt und Neuem gegenüber tendenziell offen. Oder um es einmal von einer anderen Warte aus zu beantworten: Des Menschen Willen ist frei, steht in vielen Religionslehren. Er entscheidet, was er wählt, wie er sich verhält. Genau in diesem Moment ist er authentisch, wenn es aus seinem freien Willen geschieht.

Ist Authentizität ein Ergebnis unbewussten oder bewussten Handelns?

So widersprüchlich das klingen mag, aber das eine ist mit dem anderen verknüpft. Es wäre sehr einfach zu sagen, unbewusstes Verhalten sei einzig authentisch. Die Kombination aus beiden sollte aus meiner Sicht, das Ziel sein.

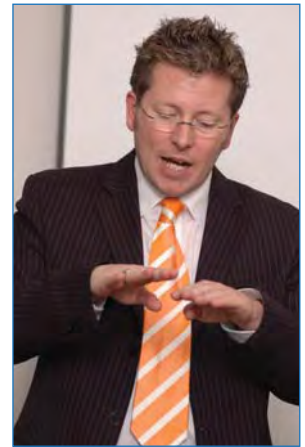
Einmal anders herum gefragt: Woran erkenne ich denn authentische Verhaltensweisen?

Typische Fälle, in denen man diese Frage stellt, ist zum Beispiel eine neue Bekanntschaft. Ich empfehle dann immer: Legen Sie sich ein Raster an und fragen Sie: Was macht die Person? Was löst sie bei mir aus? Sie sollten bei dem Betreffenden abchecken ob Ihr Eindruck stimmt. Wenn Ja, haben Sie einen weiteren Baustein gefunden, mit dem Sie künftig klar erkennen können, ob diese Person authentisch ist. Allerdings gilt auch hier: Menschen sind veränderlich. Wichtig ist aber immer, präzise zu fragen. Eine unge-

naue Antwort ist keine, und das hängt eben von Ihrer Frage ab. Im Gegenteil: Achten Sie nicht darauf, dann geben Sie der Interpretation freien Lauf. Was dabei herauskommt, lesen wir in den Klatschmagazinen.

Das Recht eines Menschen auf seine Individualität wird oft beschnitten vom Recht der Firmen auf Erfolg. Corporate Identity oder wandelnde Berufsbilder sind nur einige Stichworte dafür. Und wo der Begriff des lebenslangen Lernens herrscht, scheint für Talent nur noch wenig Platz zu sein. Das wissen viele Arbeitssuchende nur zu gut. Wie hoch kann der Kurs der Authentizität da stehen?

Meine Profession ist das Coaching und Training. Dennoch meine ich, dass es Grundregeln gibt, die immer gelten, egal wie die Welt sich dreht. Eine dieser Grundsätze lautet, dass meine Erfolgsaussichten steigen, wenn ich mich als ich selbst präsentiere. Menschen bemerken aufgesetztes Verhalten sehr schnell und reagieren meist abgeneigt. Und hier schließe ich an unsere Diskussion von vorhin an: Die Merkmale meines Auftretens kann ich verstärken, indem ich an meiner Stimme oder beispielsweise an meiner Gestik arbeite. Es geht nicht um Rollen lernen oder lügen, sondern es geht um Verstärkung meiner eigenen Körpersprache. Ich entdecke damit meine versteckten Schätze – das ist kein Geheimnis, aber der Weg zu einer Lösung. Wenn Sie die Bedeutung dieser Grundregel nun auf die Situation am Arbeitsmarkt über-



tragen, ergeben sich einige Konsequenzen von allein. Jeder Mensch hat ein Recht auf seine Authentizität. Es steht in seinem freien Willen, sein Verhalten zu ändern. Das widerspricht übrigens ganz bestimmt nicht Firmenzielen. Je mehr ich mich mit den Zielen eines Unternehmens identifizieren kann, umso erfolgreicher sind beide Parteien. Ich muss es aber wollen.

In Authentizitätsseminaren geht es um die Freilegung der Persönlichkeit und damit oft auch um „Loslassen-Können“. Da stolpern manche Menschen über alte Wunden. Nicht jeder Coach für Authentizitätstraining ist aber ein Psychotherapeut. Wie wähle ich da Anbieter aus?

Gleich einmal vorweg – es gibt da keinen Königsweg für den Umgang mit diesen Wunden. Solche Dinge passieren, das ist natürlich und gut. Meine Empfehlung für die Angebotsauswahl: Suchen Sie zunächst im Vorfeld des Seminars telefonischen Kontakt zum Trainer. Fragen Sie sich: Spricht mich seine Stimme an, ist sie mir sympathisch? Damit schaffen Sie schon einmal ein Grundvertrauen für sich. Natürlich sollten Ihnen ansonsten die Seminarinhalte zusagen. Der Teilnehmer zieht einen großen Gewinn aus dem Seminar, wenn der Trainer auch ein Coach ist. Ein Psychotherapeut muss er aber nicht sein. Außerdem sollten Sie darauf achten, dass es um Lösungsorientiertheit geht und nicht nur um Ihre Vergangenheitsbewältigung.

Gibt es eine Hauptursache für nicht authentisches Verhalten? Was beobachten Sie in Ihren Seminaren?



Alte Wunden und Erlebnisse, Verletzungen bis hin zu Beleidigungen, manchmal auch tiefe familiäre Verwundungen. Als Hauptursache sehe ich Erlebnisse, welche mit Emotionalität verknüpft sind. Dieses zu lösen und stressfrei zu gestalten, das schaffen Sie nicht durch reine Technik.

Verhaltensmuster sind teilweise schwer adaptierbar. Besonders wenn sie Jahrzehnte alt sind. Was kann ein viertägiges Seminar da bewirken?

Zunächst einmal eine spürbare Veränderung an mir selbst und meiner Beziehung zu meiner Umwelt. Ich empfehle nach den vier Tagen immer noch ein gemeinschaftliches Supervisions- Wochenende oder eine individuelle Vertiefung. Tiefer gehende Blockaden, die ein so genannter Verhinderer sind, werden dann im Einzel-Coaching thematisiert und auch gelöst. Um das Ergebnis halbwegs an Fakten zu orientieren, ist es wichtig, eine klare Zielvereinbarung im Vorfeld zu treffen und dort festzulegen, woran man denn feststellt, dass sich Dinge überhaupt verändert haben. Für sich selber und für sein Umfeld.

Repräsentation ist der Gesellschaft liebstes Spiel - Casting-Shows und Mediengeilheit bis in die Unterschicht lassen grüssen. Wie gespielt verhalten sich Menschen heutzutage? Was beobachten Sie in Ihren Seminaren?

Es gibt Menschen, die kommen in mein Seminar und sagen, diesen Aspekt meiner Persönlichkeit möchte ich abbauen oder genau diese Stimme hätte ich gerne. Das ermögliche ich nicht. Dann wäre die Person nicht authentisch, sondern ein schlechter oder sogar gute Schauspieler, je nachdem wie man das sieht. Verstellen überhaupt ist ein Hobby unsere Zeit. Ich merke in unseren Workshops immer wieder, wie froh und dankbar Menschen aber sind, wenn sie neue Wahlmöglichkeiten entdecken und sich nicht verstellen oder verbiegen müssen. Zu den Casting-Shows: sie sorgen ja hauptsächlich für die Belustigung der Masse auf Kosten der Kandidaten. Schade, wenn sich diese von der Show Anerkennung für ihre Persönlichkeit erhoffen, darum geht es ja meistens. Die Starrolle ist aber wohl generell keine Rolle, aus der heraus echtes Leben entstehen kann. Casten Sie sich selbst und der Erfolg nimmt spürbar zu.



Coaching -

wie fragt man eigentlich nach Qualität?

Der Mensch rückt seit Jahren in den Mittelpunkt der Wirtschaft. Das steht in Firmenportraits und politischen Statements. Und mit dem Menschen wird das Schlaglicht auf seine existenziellen Schwächen, alle Egoismen und Unberechenbarkeiten gerichtet. Das steht nirgendwo, ist aber die Konsequenz. Was befand sich vorher in diesem oft bemühten Mittelpunkt? Die Technik

und Wissenschaft waren es unter anderem, deren Gesetze auf viele Lebensbereiche angewendet werden. Und nicht überall geschieht das mit einem guten Schuss Ironie.

Die Schlagworte „Controlling“ und „Human Capital“ sind nur zwei Beispiele für einen wirtschaftlichen Ernst, der hinter einer durchaus technokratischen Gesellschaftsentwicklung steht.

Und obwohl der Mensch allzu biologisch gesteuert ist, um sich konsequent technisch lenken zu lassen – das sei auch den Vertretern des Neuro-linguistischen Programmierens gesagt – stellen viele Manager und Personalverantwortliche immer wieder die Frage nach guter und

schlechter Qualität von Coachingangeboten. Auch wenn das angesichts des Handlungsbedarfs der Personalverantwortlichen und Manager verständlich sein mag, zielführend ist es kaum. Man muss kein Wissenschaftler sein, um zu begreifen, dass viele allzu pauschal an die Sache herangehen. So pauschal, wie die Beziehung zwischen Coach und Coachee nie sein kann oder so pau-

schal, wie die Welt nie aus nur einer Perspektive bewertet werden kann. Coaching-Qualität muss aber wohl wie ein Schachbrettmuster fassbar sein, denn

manch zahlender Nachfrager verlangt vom Zulieferer wie ein mäkelnder Gast die Güte der Ware bis auf das I-Tüpfelchen zu erfahren. Einmal abgesehen davon, dass der Begriff „Qualität“ laut Lexikon lediglich „Zustand, Eigenschaft und Beschaffenheit“ bedeutet, hat mancher Kunde seine Frage auch in dieser Hinsicht nicht im Griff: verschiedene Objekte können nur mit jeweils angemessenen Wertmaßstäbe sinnvoll bewertet werden. Wasser wird in Liter erfasst - Fett mit Kilogramm gewichtet.

Suchen, nicht Finden lernen

Und das bedeutet, die Frage nach wertvollem Coaching muss anders gestellt werden als die nach dem Ergebnis einer 1000 Euro teuren Klempner-Leistung. Was die Branche erst einmal suchen müsste, ist die richtige Fragetechnik, mit der eine sinnvolle Antwort gefunden werden kann. Angemerkt sei auch, dass die von Führungskräften oft zitierte Selbstverantwortung der Mitarbeiter auch für sie selbst gilt. Niemand wird einem Personalentwickler beispielsweise garantieren können, dass dieses oder jenes Coaching die Früchte trägt, die er erwartet. Es ist sein Einblick, sein Wissen, seine Erfahrung, sein eigenverantwortliches Nachdenken, welche seiner Firma zu einem Stück gewährleisten müssen, dass eine Maßnahme ihr Geld auch wert ist. Wer also an Zertifikats-Anbieter mit der Frage nach Qualität im populären Sinne herantritt, sollte diesen Hintergrund im Kopf haben.

Qualitätsaussagen zum Mitdenken

Auf die hohe Nachfrage haben Coaching-Verbände mit Zertifizierungen reagiert. Zertifizierungen sind im klassischen Sinne Verfahren, welche die Einhaltung bestimmter Standards für Produkte sowie Dienstleistungen und ihrer jeweiligen Herstellungsverfahren einschließlich der Handelsbeziehungen nachweisen.





Im Coaching weisen die Verfahren zumeist die Ausbildungen, Berufserfahrungen, methodischen Kenntnisse und ein gewisses Alter nach. Darüber hinaus erfassen Gutachter unter anderem in Fachinterviews, Live-Demonstrationen oder anhand aufgezeichneter Praxisbeispiele von Coachings die persönliche Wirkung und fachliche Eignung der Kandidaten. Die Spielarten dessen und Kombinationen sind von Verband zu Verband verschieden. Außerdem bezeichnen auch nicht alle ihre Verfahren als Zertifizierung, sondern beispielsweise als Lizenzierung wie der European Coaching Association Berufsverband. Gegenüber dem Deutschen Verband für Coaching und Training schreibt der Deutsche Bundesverband für Coaching erst gar keine Zertifizierung aus. Um Mitgliedschaft ansuchende Coaches durchlaufen hier ein erweitertes Aufnahmeprogramm mit Bewerbungsgespräch. Angeboten werden zwei Mitgliedsmodelle: der Senior-Coach und Coach. Ihre Zugangsvoraussetzungen sind dementsprechend verschieden.

Wollen Unternehmen sich also für einen Coach entscheiden, dessen Mitgliedschaft oder Zertifizierung bekannt ist, lohnt es sich, die Zulassungsvoraussetzungen, Verfahren, und wenn veröffentlicht Kriterien, der Verbände und Institutionen zu lesen. Sie geben Aufschluss über den Hintergrund des Coaches.

Bei der Ermittlung von Qualität können und müssen die Zertifizierer in erster Linie eines leisten: die Eignung des Anbieters möglichst detailliert beschreiben. Mit einer derartigen Offenlegung helfen sie den Unternehmen, das Profil des Coaches mit ihren Ansprüchen abgleichen und so einen geeigneten Coach für sich finden zu können.

Christopher Rauen, Vorstandsmitglied beim Deutschen Verband für Coaching und Fachautor, gibt zu Bedenken, dass noch vor der Qualität die Seriosität des Anbieters unbedingt geprüft werden muss. Die Weltanschauungsbeauftragten der Kirchen oder auch Verbraucherstellen geben Auskunft über auffällige Coaches oder Coaching-Unternehmen. Es seien in der Branche einige Fälle von Leistungser schleichung, sexueller Belästigung oder respektloser Behandlung von Kunden bekannt.

Zwei Zugänge zur Coaching-Beschreibung Dies können Qualitätssicherungsverfahren leisten: das Angebot, die Person und die Eignung eines Coaches möglichst präzise beschreiben. Dies können sie unter gar keinen Umständen leisten: eine Garantie und ein dezidiertes Werturteil für die benannten Punkte abgeben.

Coaching-Experte Christopher Rauen unterscheidet zwei grundsätzliche Zugänge für eine sinnvolle Coach-Beschreibung: den tendenziell qualitativen und quantitativen Ansatz: „Ich möchte eine Variante nicht über die andere stellen. Beide sind möglich. Es gibt da kein Patentrezept.“ Beim qualitativen Ansatz fungierten die Gutachter mit ihrer Kompetenz und ihrer Erfahrung bildlich gesprochen als „übertragende Schwingungskörper“. Sie gäben so ihrem subjektivem Eindruck bei der Gutachtenerstellung viel Raum. Bei diesem Ansatz können sich wenige, aber auch mehrere Prüfer am Gutachten beteiligen. Der quantitative Zugang bindet von vornherein viele Prüfer ein.



Gutachten – kein Zertifikat

Eine besondere Stellung im Feld des Coaching-Qualitätsmanagements nimmt die Hamburger Forschungsstelle Coaching-Gutachten (FCG). Geleitet wird sie vom Pädagogikprofessor Harald Geißler. Seit Anfang 2004 erstellt er mit seinen Assistentinnen Gutachten über die Eignung und Qualifikation von Coaches. Harald Geißler verfolgt den Kriterien Christopher Rauens zufolge einen qualitativen Beschreibungsansatz. Die Zugangsvoraussetzungen für eine Begutachtung bei der FCG unterscheiden sich nicht von anderen Anbietern. Sie lauten: Einschlägige Berufsausbildung möglichst mit akademischem Studium, Coaching-Ausbildung, langjährige Coaching-Erfahrungen, drei nachprüfbar Referenzen und Einreichung von Arbeitsunterlagen.

Im Vergleich zu Verbänden und Institutionen legt die FCG ihre wissenschaftlich begründeten Vergabekriterien offen. Diese sind unter <http://www.coaching-gutachten.de> neben weiteren Untersuchungsgrundlagen abrufbar. Die erteilten Gutachten wurden dort ebenfalls veröffentlicht, sofern die geprüften Coaches dies genehmigt haben. Insgesamt zählt die FCG seit 2004 27 ausgestellte Gutachten, davon sind 23 online (Stand Ende September).

Externe Gutachter kommen erst dazu, wenn die Prüfung abgeschlossen sei. Diese kommen aus der Wirtschaft. Seit Anfang 2005 Jahr arbeitet das FCG mit so genannten Kooperationsfirmen zusammen. Darunter sind Namen vertreten wie die Globus Fachmärkte oder die HSH Nordbank. Ihre Personalleiter und -entwickler lesen die fertigen Gutachten gegen. Ihr Fokus liegt auf der Praxistauglichkeit der Kandidaten: „Unsere Partner sehen die Analysen mit den Augen künftiger Coachingkunden. Aus dieser Perspektive können ihnen fehlende Angaben auffallen oder auch Ausbildungshintergründe der Geprüften als ungenügend für eine gewisse Aufgabe erscheinen. „Manchmal ist das Urteil eines Partners auch schon mal das Zünglein an der

Waage, wenn es darum geht, ein Gutachten überhaupt freizugeben“, erklärt Harald Geißler.

Work in progress

Die Gutachter sind immer dieselben, die Gutachten selbst haben sich seit 2004 gewandelt. Es habe da ein work in progress gegeben, erzählt der Forschungsstellenleiter. Man wolle damit den modernen Erkenntnissen und auch Erfahrungen beim Gutachterstellen Rechnung tragen. Die wichtigste Umstellung war die Einführung einer Gesamtbewertung zu Beginn des Schriftstückes „für die eiligen Leser.“ Diese besteht aus Unterpunkten wie „Persönliche Wirkung“, „Ausbildungen“, „Erfahrungen“ oder „Die drei größten Stärken als Coach“ und „Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels“. Und warum lesen sich gerade die persönlichen Portraits der Coaches zum Teil sehr verschieden? Da wird eine Silke Schlegel kurz abgehandelt, während die persönliche Wirkung, die Ausbildung und die Erfahrungen eines Rolf Blank ausführlich geschildert werden. Harald Geißler bezieht Position: „Ganz einfach, wenn eine Persönlichkeitsskizze weniger farbig ausfällt als bei anderen, entspricht das dem realen Eindruck, den die Person bei uns hinterlässt.“



Die Aussage des Punktes

„Die drei größten Stärken als Coach“ fällt in jedem Fall gleichförmiger aus.

Es ist aber ein bisschen wie beim Bewerbungsschreiben, in dem die meisten angeben, flexibel, kompetent und motiviert zu sein. Nur dass

viele Coaches anstelle dessen schreiben, Potenziale, komplexe

Situationen sowie Probleme sehr schnell zu erfassen, zügig Lösungen zu finden, ein breites Methodenrepertoire zu besitzen und sich in das Klientel versetzen zu können. Wirklich individuell erscheinen die Stärkenportraits von Coaches wie beim Feldafinger Coach Thomas Dietz. In seinem Gutachten gibt er an: „Die Fähigkeit, mit der inneren Organisation der Persönlichkeit zu arbeiten. Dem Klienten helfen, kognitiv verstehend und emotional erlebend, einen sicheren Zugang zu seiner Innenwelt zu bekommen. Das beinhaltet, die wesentlichen

und steuernden Anteile seiner Persönlichkeit zu erkennen, in ihrer Wechselwirkung zu verstehen und diese Anteile besser zu integrieren und weiterzuentwickeln.“ Die Selbsteinschätzungen der Coaches werden der Einschätzung der Gutachter gegenübergestellt. Zurück zur Verschiedenheit der Gutachten. „Die lesen sich schon allein hinsichtlich ihrer Kapitelstruktur nicht einheitlich, weil wir unterscheiden, in welchem Praxisfeld der Coach arbeitet“, gibt Harald Geißler zu Bedenken. Das FCG differenziert zwischen Coaching, Coachingbasierte Fachberatung, Coachingbasiertes Einzeltraining, System-Coaching, Workshops und Seminare, Coaching-Ausbildung und Supervision. Unter dem ersten Punkt werden 13 verschiedene Anwendungsgebiete gelistet, darunter: Berufliche Neuorientierung, Extreme persönliche Belastungen, Führung in Changeprozessen, Führungskräfte in neuer Position („Die ersten 100 Tage“), Genderproblematik, Mitarbeiterführung, Organisationale Kräftedynamik/Machtkämpfe, Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung, Sinn, Motivation und Work-Life-Balance. So weit verzeigt wie die Anwendungs- und daher Qualifikationsgebiete der FCG sind, so unterschiedlich werden auch die Coaches abgeprüft. Die Profile sind miteinander schwer vergleichbar. Dennoch leisten die einzelnen Gutachten eine individuelle, detaillierte Beschreibung der Coach-Eignung. Derzeit umfassen die Gutachten eine Gesamtbeurteilung, allgemeine Informationen und ein untersuchtes Praxisbeispiel. Die Gesamtschau führt neben den vorhin benannten Punkten auch Referenzen mit Tätigkeitsbeschreibung, eine Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels und die Preisgestaltung des Coaches an.

Die allgemeinen Informationen enthalten Angaben zur akademischen Vorbildung, zu relevanten Coaching-Ausbildungen und zur Berufs- und Coachingerfahrung. Aufgeführt werden auch die bevorzugten Anwendungsgebiete und Coaching-Settings des Kandidaten und ob er Supervision in Anspruch nimmt.

Die Wertungskriterien von Harald Geißler und seinen Assistentinnen sind abrufbar unter dem Punkt „Grundlagen“ und Unterpunkt „Kompetenzprofile und Beurteilungskriterien“. Die Kompetenzprofile umfassen Rahmen- und Auftragsklärung, Klientenwahrnehmung, Umfeldberücksichtigung,



Kommunikation und Beziehungsgestaltung, Prozess- und Ergebnisorientierung sowie Qualitätssicherung. Die Beurteilungskriterien sind differenziert. So wird im Punkt Prozess- und Ergebnisorientierung beispielsweise verlangt, dass der Coach analoge Verfahren (z.B. Arbeit mit Symbolen, Bildern, Geschichten, Rollenspielen) einschätzen und klientenspezifisch und situationsangemessen als Diagnose- und Interventionstool einsetzen“ kann.

Die Gutachten der FCG sind in erster Linie Gutachten zum Mitdenken und Abgleichen mit den eigenen Bedürfnissen einer Firma. Auch wenn die Gesamtbewertung eines Kandidaten weniger gut ausfällt, kann der Leser sich aufgrund der angefügten Informationen sein nötiges eigenes Bild machen. Er ist nicht darauf angewiesen, die Meinung der Gutachter zu teilen.

Viel Arbeit in Zukunft

Firmen selbst könnten solche Fähigkeiten im Vorfeld einer Zusammenarbeit mit einem Unternehmen kaum nachweisen. Auch Verbände und Anbieter basteln an sinnvollen Lösungen. Die Gutachten der FCG und Zertifikate anderer Anbieter sind der Beginn einer Disziplin, die sich noch mehr entwickeln muss. Diese darf dabei aber niemals das grundlegende Ziel aus den Augen verlieren: die richtige Fragetechnik zu entwickeln, statt stangenweise brillante Antworten auf Gut- oder schlecht-Fragen auf einen Lieferschein setzen zu wollen. Wer nicht fragt, kommt kaum weiter - wer nicht sinnvoll fragt, auch.

Beitrag von Stephanie Heine



Nach der Predigt die Tat

Coaches engagieren sich für Arbeitssuchende

212 Coaches beteiligen sich derzeit bundesweit an der Initiative „Coaching für Arbeit“. Ins Leben gerufen wurde diese im März 2006 von Ulrich Dehner, Geschäftsleiter des Coaching- und Trainingunternehmens Konstanzer Seminare. Professionelle und zumeist im Businessbereich tätige Coaches beraten langzeitarbeitslose Personen kostenlos. Der Initiator schätzt ihre Zahl auf durchschnittlich 250 und zeigt sich positiv überrascht über den Zuspruch der Coaches gegenüber der gemeinnützigen Aktion.

Dass es der langjährige Coach und Diplompsychologe mit der Initiative ehrlich meinen könnte, glaubt nicht jeder, der von ihr hört. „Die Coaches arbeiten zum Beispiel stellenweise eng mit Arbeitsagenturen in den einzelnen Bundesländern zusammen. Dies war und ist nicht immer nur mit einem einzigen Anruf erreicht“, berichtet Ulrich Dehner. Uneigennütziges Engagement trifft vielerorts auf Misstrauen. Nach Einschätzung der Unternehmensberaterin Barbara Büchner

unwillkommene zusätzliche Arbeit für die Sachbearbeiter bewertet und wir als Leute, die sich Aufträge an Land ziehen wollen.“

Arbeitsbeschaffungsmaßnahme?

Tatsächlich könnte man hinter der Aktion eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für Coaches sehen, für die der Euro noch nicht genügend rollt. Immerhin ist der Anbietermarkt so dicht, dass einzelne Akteure Mühe haben, ihre Dienste zu verkaufen.

Die Initiative empfiehlt jedem ehrenamtlichen Helfer, monatlich vier Beratungsstunden zur Verfügung zu stellen. Mehr als sechs Sitzungen sollte keine Beratungsphase dauern. Damit will der Initiator gewährleisten, dass möglichst viele Menschen das Angebot nutzen können. Geld ließe sich verdienen, wenn der ein oder andere Hilfesuchende mehr Stunden in Anspruch nähme.

Ulrich Dehner winkt jedoch ab: „Der Preis einer Coaching-Stunde liegt in unserer



könnte die Aktion weit besser greifen, wenn sich die Arbeitsagenturen kooperativer zeigten. Sie selbst suche seit Monaten vergeblich persönlichen Kontakt zum Amtsleiter der Agentur für Arbeit der Städte Mannheim, Ludwigshafen und Speyer: „Lediglich das Arbeitsamt Mannheim hat bisher zurückgerufen. Das Gespräch verlief mehr als mühsam. Unser Angebot wird scheinbar als

Branche durchschnittlich bei 150,- Euro und geht bis 250,- Euro. In der Initiative sind viele Coaches engagiert, die solche Sätze verrechnen und im Normalfall Führungskräfte oder Mitarbeiter aus größeren Firmen beraten. Langzeitarbeitslose Menschen können teilweise noch nicht einmal 30 Euro aufbringen.“



Wir suchen

COACHES

Auch aus dem Kontakt zu den Arbeitsagenturen ließe sich kaum ein Gewinn für die Berater schlagen. Dieser habe nur einen Zweck: Die Fallmanager der Agenturen sollen lediglich eine Vorauswahl unter ihren Klienten treffen. Personen mit speziell existenziell rechtlichen, finanziellen, sozialen oder psychischen Problemen wie beispielsweise Alkoholsucht, Vorstrafen oder Traumata brauchen die besondere Beratung von Sozialarbeitern und anderen staatlichen Stellen.

Führungskräfte-Coaching für Langzeitarbeitslose

Wie kompetent kann aber ein Coach im Rahmen der Aktion beraten, wenn er hauptsächlich auf Businessberatung spezialisiert ist? Schließlich sollen die Arbeitssuchenden laut Initiative generell Dienste in Anspruch nehmen können, die sie sonst in der Arbeitsagentur fänden, wie zum Beispiel Starthilfe in die Selbständigkeit. Ulrich Dehner ortet keine Unterschiede: „Jeder, der arbeitet oder nach einen Job sucht, braucht Visionen und Wege, um diese umzusetzen. Jeder Mensch hat berufsbezogene Ängste - die einen peripher, die anderen in existenzieller Weise. Jeder Mensch braucht einen guten Kontakt zu sich selbst, um erfolgreich durch das Leben zu gehen.“ Diese und weitere psychologische Aspekte kann ein Coaching aufarbeiten - es sind Grundfragen der Lebensführung, deren Beantwortung auch das Gelingen im Beruf steuert. Nicht zuständig seien die Coaches jedoch für formelle und amtliche Angelegenheiten, wie beispielsweise Antragsstellungen oder Gesetzesfragen.

Die Coaches sind zum Teil selbständige Berater. Es haben sich aber auch Firmen-coaches akkreditiert wie die SAP, Sparkasse Heidelberg oder DaimlerCrysler.

Bewegung statt Aktion

Christoph Warnecke ist selbständiger Consultant und Coach. Er macht bei der Initiative seit ihrem Beginn mit. „Mir geht es gut. Aus dieser Position heraus und mit meinem Fachwissen kann ich dazu beitragen, dass andere wieder eine Zukunft für sich sehen. Ich teile das Motto der Aktion: Hilfe zur Selbsthilfe. Ich möchte die Hilfesuchenden ein Stück weit tragen und sie damit ermutigen und bestärken, sich selbst und auch anderen zu helfen. Denn Arbeitslose, die in der Maßnahme „Coaching für Arbeit“ unterstützt werden, verpflichten sich, auch anderen Bedürftigen in einer ihren Möglichkeiten entsprechenden Form zu helfen. Das stiftet Sinn und wirkt für ihren Alltag motivierend“, erklärt er seine Gründe. In seinem Berufsalltag coacht er eigentlich Top-Exekutives, Führungskräften und Projektmanager. Als ehemaliger Bereichsleiter für Personal- und Organisationsentwicklung hat er einen besonderen Bezug zur Aktion. „Coaching für Arbeit“ ist in seinen Augen mehr eine Bewegung denn eine punktuelle Aktion.

Im Dialog zusammenrücken

Damit die Initiative auch in Zukunft erfolgreich verläuft und eventuelle negative Erfahrungen überwunden werden können, sollen Coaches sich dem Aktionskonzept zufolge austauschen und gegenseitig beraten können. Dafür haben die Konstanzer Seminare zusammen mit der ebenfalls ortansässigen Werbeagentur Hofmann auf der Website www.coachingfuerarbeit.de ein geschlossenes Austauschforum installiert. Es ist nur für akkreditierte Helfer zugänglich.



Nicht nur Freunde

Diese Initiative hat nicht nur Freunde. Sie zieht auch Neider auf sich. „Ich hatte schon Kollegen am Telefon, die argwöhnten, ich zöge ihnen mit der Aktion Kunden ab“, erzählt Ulrich Dehner. Der Konstanzer Psychologe und überzeugte Verfechter zivilgesellschaftlicher Positionen bleibt gelassen: Arbeitslose gäbe es so viele – wie könne man da davon sprechen, dass jemand die Geschäfte eines anderen sabotieren will, einmal abgesehen vom ethischen Beigeschmack dieser Aussage. Berthold Brechts Mutter Courage lässt grüßen.

Solche Befürchtungen folgen zivilgesellschaftlichen Bewegungen seit jeher auf den Fuß. Dort, wo Bürger anfangen, für sich selbst zu sorgen und Verantwortung füreinander zu übernehmen, sind staatliche und wirtschaftliche Interessensvertreter schnell um ihre Pfründe besorgt.

Fakt ist: private Personalberater und staatliche Stellen reichen nicht aus, um über fünf Millionen Menschen ohne Arbeit zu betreuen, geschweige denn ist Geld vorhanden, um alle Aktionen zu bezahlen. Arbeitslosigkeit ist kein Geschäftsfeld, sondern ein gesellschaftliches Phänomen, welches die Zusammenarbeit aller Bürger fordert. Dass die Coachingbranche hier in Sachen Selbstorganisation und Miteinander im Fall dieser Initiative eigene Moralpredigten umsetzt, gereicht ihr zur Ehre. Auch wenn unbestritten sein dürfte, dass einige Akteure mit ihrem Engagement sehr wohl werben könnten. Dennoch zählt das Ergebnis.

Aufruf

Interessierte Coaches können sich unter www.coachingfuerarbeit.de oder direkt bei den Konstanzer Seminaren unter +49 (0)7531 942 938 0 für die Aktion akkreditieren.



Wir sind keine Schöpfer

Personalentwicklung im Spannungsfeld zwischen Training und Coaching Interview mit Elisabeth Grossgasteiger, Organisationsberaterin, Logotherapeutin in A., Coach, Devisenhändlerin

Elisabeth Grossgasteiger wurde 1955 in Graz geboren. Als sie ihre Ausbildung zur Devisenhändlerin begann, stand erst einmal das Interesse für wirtschaftliche Zusammenhänge an der Börse im Vordergrund. Der psychologische Aspekt des Handels und die sozialen Gegebenheiten des Arbeitsfeldes sollten sie erst Jahre später interessieren. Sie begann mit weiteren Ausbildungen eine interdisziplinäre Karriere. So kamen die Organisationsberatung und der universitär abgeschlossene Psychotherapielehrgang zu ihrem Portfolio hinzu. 2000 folgte ihre letzte Weiterbildungsstation: sie begann eine zweijährige Ausbildung zum Coach, die sie mit einer Arbeit über „Beruf und Alter“ abschloss. Die Allrounderin vertritt seither eine humanistisch ausgerichtete Position im Coaching und setzt sich für eine konsequente Unterscheidung von Coaching und Training ein. Coaching-AREA unterhielt sich mit ihr über die Machtphantasien der Wirtschaft, starke Worte der Personalentwicklung in Zeiten der Arbeitslosigkeit und die Grenzen von Persönlichkeitsförderung.

Frau Grossgasteiger, Sie sind gelernte Devisenhändlerin. Vor sechs Jahren begannen Sie eine Ausbildung zum Coach. Warum gingen Sie diesen Weg?

Ich war zu dem Zeitpunkt Assistentin der Geschäftsführung in einem österreichischen Unternehmen und hatte den Eindruck, dass mir Methoden und Kommunikationsmittel fehlten, um eine gewisse Barriere im Unternehmen zu überwinden. Ich suchte nach Wegen, Umstände und Firmenstrukturen zu analysieren, anzusprechen und mit allen Beteiligten daran arbeiten zu können. Also begann ich eine Ausbildung zum Coach.

Wurde das denn von Ihrem Unternehmen unterstützt?

Allerdings, voll und ganz. Meine Abschlussarbeit schrieb ich über das Thema „Arbeit und Alter“. Ich untersuchte unsere Personalstatistik. Die vorhandene Altersstruktur

unserer Mitarbeiter forderte von uns, Maßnahmen zu setzen. Wir engagierten beispielsweise einen externen Coach zur psychosozialen Entlastung des Personals. Es gab zwar eine Betriebsärztin, diese kümmerte sich jedoch primär um die physische Gesundheit. Uns ging es um die psychosoziale Entlastung.

Manche Betriebe setzen dafür Betriebssozialarbeiter ein.

Das wäre nicht nötig gewesen. Unsere Mitarbeiter sollten auf jemandem zurückgreifen können, der mit ihnen analysiert, wo der Schuh drückt.

Mir ist von einem deutschen Pharmakonzern bekannt, dass nicht alle Mitarbeiter dieses Angebot gern annehmen.

Im Gegenteil, es waren die Mitarbeiter, die auf uns zukamen, auch auf die Personalentwicklung. Es liegt sicher daran, dass Anonymität bei uns großgeschrieben wurde. Diese durchbrachen wir nur, wenn es um Mobbing, sexuelle Belästigung oder ähnliches ging.



Elisabeth
Grossgasteiger

Sie verfügen über langjährige Erfahrungen, haben einen differenzierten Ausbildungsbackground. Coaching konzentriert sich Ihnen zufolge auf Personalentwicklung. Ihr Zugang ist ja offensichtlich ein humanistischer. Welche drei Begriffe fallen Ihnen spontan nach all den Jahren ein, in denen Sie sich mit Coaching und damit auch Personalentwicklung beschäftigen?

(Lacht) Menschen, Menschen und noch mal Menschen. Fragen Sie mich, welche Worte mir nicht gefallen und ich sage Ihnen: Human Resources Management oder Human Capital. Das Einzige, was ich daran mag, ist der Begriff „human“.

Was bedeutet denn der Begriff „Entwicklung“ für Sie?

(Denkt nach.) Entwicklung meint niemals etwas zu erschaffen, das nicht existiert. Wir sind keine Schöpfer, sondern Begleiter. Ich sage das, weil diese Tatsache gern verkannt wird. Besonders von Geschäftsführungen. Ich verurteile das nicht, ich stelle es fest. Führungskräfte sind oft dominant. Das eröffnet ihnen ein breites Wirkungsfeld für einen Pioniergeist, den sie brauchen. Daher akzeptieren sie nur schwer, dass der Mensch nun mal nicht „machbar“ ist. Der Begriff Machbarkeit ist in der Personalarbeit fehl am Platz. In diesem Zusammenhang betone ich immer wieder gern, dass es einen Unterschied zwischen Zielen und Effekten von Training und Coaching gibt. Als Personalentwicklerin muss ich da sauber trennen können. Kommt ein Mitarbeiter in meine Beratung und wir stellen gemeinsam fest, dass ihm Wissen fehlt, ist das für mich ein leichter Fall. Wir bestimmen Trainings, die er absolvieren kann. Wunderbar. Schwieriger ist es aber, wenn eine fachlich versierte Kraft zur Führungskraft entwickelt werden soll. Dies wäre ein Fall für Coaching. Warum? Eine Führungskraft muss ein bestimmtes Verhalten an den Tag legen. Die Fachkraft steht in ihrer neuen Position in einem völlig neuen Bezug zu ihrem Umfeld. Das hat weitreichende Bedeutung als auf den ersten Blick sichtbar: ihr Verhalten muss tief greifend modifiziert werden. Training könnte diesen Wandel nicht leisten. Training übt Fähigkeiten ein und setzt dabei auf einer Charakterstruktur auf. Coaching aber hat den Anspruch, diese Struktur zu wandeln.

Da stellt sich mir die Frage, wie gefährlich denn die Interventionen von Coaches für eine Person werden können, wenn derart in Strukturen eingegriffen wird.

Keine Sorge, der Mensch lässt sich so leicht nicht umprogrammieren. Sicher, dem Begriff des Coachings hängt ein schaler Beigeschmack von Manipulation an. Die Angst davor ist jedoch meist unbegründet. Vergewärtigen Sie sich Folgendes: das Verhalten des Menschen spiegelt seine Werterhaltung und seine Ideologie wider. Diese entspringen aus seinen Bedürfnissen. Die Bedürfnisse zielen immer darauf ab, dass es ihm gut geht. Diese Bedürfnisse erhalten in der Motivation des Menschen Gestalt. Die Frage nach dem neuralgischen Punkt, an dem eine Person also ihr Verhalten ändert, ist immer eine Frage nach der Wandelbarkeit seiner Motivation. Diese ist aber von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich. Außerdem greift ein Coaching nur, wenn die Person bereit ist, an sich zu arbeiten.



Wie in der Psychotherapie: nur wenn der Patient von sich aus kommt, kann die Therapie greifen.

Exakt. Dieser Sachverhalt wird in Unternehmen gern anders gesehen. Da bestimmt jemand sozusagen von oben herab, dass Mitarbeiter weiterentwickelt werden sollen. Ob sie das auch wollen, interessiert kaum. Fakt ist aber: Jeder Euro, der in dieser Situation in die Personalentwicklung gesteckt wird, ist ein verschenkter.

Der Auftrag und die Möglichkeiten der Personalentwicklung haben also klare Grenzen.

Das muss man so sagen. Bezogen auf unser Beispiel der Fachkraft, die zur Führungskraft weiterentwickelt werden soll, bedeutet das: Stelle ich fest, dass die Fachkraft beispielsweise ein zu temperamentvolles, nachtragendes und empfindliches Wesen besitzt, aber ein schwieriges Team leiten soll, kann ein Coaching möglicherweise gar nichts verändern und erst Recht auch nicht ein Training. Übrigens wird das von vielen Coachinganbietern und Trainern gern anders dargestellt. Ein Verstoß gegen diese Erkenntnis ist jedoch ein Verstoß gegen das Wesen des Menschen und seine Gesetzmäßigkeiten.

Ist es aber nicht dennoch so, das manch ein Geschäftsführer von einer Umerzierung seiner Mitarbeiter träumt.

(Lacht.) Da möchte ich gern auf die Erwachsenenbildung verweisen. Die würde den Begriff Erziehung nie in den Mund nehmen. Wir sprachen zwar über Werte- und Motivationswandel, aber da dieser ja eigentlich vom Mitarbeiter ausgehen soll, ist Erziehung kein Thema. Jeder erwachsene Mensch hat das Recht eigenverantwortlich zu handeln. Daran werden auch die Ziele von Unternehmen oder etwaige Veränderungswünsche der Unternehmer nichts ändern. Erziehung ist in der Personalentwicklung ausgeschlossen und rangiert für mich unter „respektlos“.

Wie gehen Sie damit um, dass eine Veränderung des Menschen am Arbeitsplatz auch seine private Identität beeinflusst?

Ich mache ihn darauf aufmerksam. Das ist meine Pflicht. Als Coach sehe ich den Menschen immer auch als Teil eines umfassenden sozialen Netzwerkes. Ich muss ihn konkret fragen: wie reagieren Ihre Freunde, Ihre Lebenspartner, Ihre Kollegen möglicherweise auf Ihre Wandlung. In dem Maße, wie er sich ändert, verändert sich auch sein soziale Umfeld.

In der Wirtschaft werden immer wieder Forderungen nach höherer Flexibilität der Arbeitnehmer laut. Gemeint sind nicht nur

Arbeitszeiten oder Anfahrtswege, sondern auch Berufskompetenzen. Welchen Wert hat da überhaupt noch das Talent?

Talent ist für mich der Dreh- und Angelpunkt in der Personalentwicklung. Auch vor dem Aspekt, dass der Mensch über eine Aktualisierungstendenz verfügt, wie der Begründer der Personzentrierten Psychotherapie Carl Rogers ausführte. Das bedeutet, dass er seine Persönlichkeit aufgrund von Erfahrungen und Beschaffenheit seines Umfeldes immer wieder überarbeitet. Wäre dies nicht so, hätte Coaching gar keine Chance. Talent meint die Veranlagung eines Menschen. Zwar behauptet der Behaviorismus, dass der Mensch eine Summe seiner Reaktionen auf seine Umgebung und der auf ihn einwirkenden Faktoren sei. Ich persönlich kann dem jedoch nicht zustimmen. Ich lege meiner Personalentwicklung das Menschenbild Carl Rogers zugrunde. Ich gebe Ihnen ein einfaches Beispiel: die Neurobiologie hat nachweisen können, dass Babys Reize unterschiedlich schnell verarbeiten. Ein sanguinisches Baby wird Reize sehr offen aufnehmen, auch im späteren Leben. Sanguiniker nun dazu zu bewegen, eine introvertierte Verhaltensweise anzunehmen, ist nahezu unmöglich. Ich als Personalentwicklerin akzeptiere solche Gesetze. Das bedeutet aber auch: so eine Person auf einer Position über Jahre hinweg mitzuziehen, welche ihrem Talent und Naturell nicht entspricht, ist nicht einmal in ihrem Sinne.

Das sind starke Worte in einer Zeit, da die Angst um den Jobverlust vielen Menschen schlaflose Nächte bereitet. Steht nicht das Zeitgeschehen dagegen? Für viele Arbeitnehmer geht es oft erst einmal darum, Arbeit zu erhalten und zu bekommen.

Die hohe Kunst der Personalentwicklung folgt diesem Motto: die richtige Person zu der richtigen Zeit am richtigen Ort. Dem muss Coaching dienen. Dieser Leitspruch ist daher auch meine Aufgabe als Coach. Und ich betone noch mal: eine Fehlbesetzung ist auch nicht im Sinne des Mitarbeiters.

Neben der Jobangst prägen sich verändernde Welt- und Menschenbilder unser



Leben. Stichworte sind beispielsweise die Postmoderne oder der Konstruktivismus. Wie beeinflusst dieser Wandel die Personalentwicklung und das Coaching?

Ich muss mir immer darüber klar werden, welches Menschenbild ich meiner Arbeit zugrunde lege. Der Kommunikationstheoretiker und Psychotherapeut Paul Watzlawick sagte einmal, wer den Konstruktivismus gedanklich annehme, dem offenbare sich die Bedeutung von Selbstverantwortung, die er für sein Leben notwendig annehmen muss. Auf die Unternehmen bezogen bedeutet diese Perspektive: Das Patriarch des Chefs hat ausgedient. Sie haben nunmehr den Status von Begleitern. Sie vereinbaren mit den Mitarbeitern gemeinsam Ziele. Wie diese erreicht werden, ist nicht Sache der Führungskräfte.

Ich habe oft den Eindruck, dass die Selbstverantwortung des Mitarbeiters ein willkommener Grund für Führungskräfte ist, alle Verantwortung abzugeben. Der Mitarbeiter wird allein gelassen.

Ich sagte daher eben extra „gemeinsam Ziele vereinbaren“. Natürlich muss der Mitarbeiter Instrumente an die Hand bekommen, mit denen er arbeiten kann. Er muss in die Welt des Unternehmens gut eingeführt sein. Es ist Aufgabe der Führung festzustellen, wie viel Selbstverantwortung eine Person tragen kann. Die Ressourcen müssen geklärt werden. In diesem Zusammenhang möchte ich erwähnen, dass Führungskräfte auch gefordert sind, Personalentwicklung umzusetzen.

Wenn Sie als Coach die Personalentwicklung in den letzten 15 Jahren betrachten, was hat sich eigentlich in großem Stil verändert?

Eigentlich schließen wir da an alle Feststellungen unseres Gespräches heute an. Der Einzug der konstruktivistischen Sichtweise in Gesellschaft und Wirtschaft ist für mich der Perspektivenwechsel, welcher die Arbeit der Personalentwicklung nachhaltig beeinflusst hat. Daran müssen die Methoden völlig neu ausgerichtet werden. So ganz ist das aber meines Erachtens noch nicht bei

den Geschäftsführungen angekommen. Viele Chefs begreifen Personalarbeit noch im Sinne des herkömmlichen Welfare Systems: geht es der Firma gut, werden Gewinne an das Personal ausgeteilt. Geht es der Firma schlecht, rollen Köpfe.

Eine Frage zum Schluss: Wenn es an Ihnen läge, die Personalentwicklung weiterzuentwickeln, was würden Sie ändern und Firmen raten?

(Lacht, denkt nach) Ich sage es mal in zwei Sätzen: Weniger ist mehr und bitte mehr Widerstand. Ich wünsche mir, dass die Unternehmen mehr Zeit in die Analyse dessen stecken, wo Veränderungen möglich sind und an diesen Stellen in konzentrierter Form Ergebnisse erarbeiten. Soll heißen: Es muss nicht jedes Unternehmen ein 360-Grad-Feedback durchführen. Personalentwickler sollten mehr Widerstand leisten gegen zum Teil hausgemachte Trends des Anbietermarkts, die uns erzählen, was wir noch alles benötigen.



Aktuelle Marktanalyse welche Seminare werden gesucht

Vergleich gefragter Seminarthemen 1. Halbjahr 2005 und 1. Halbjahr 2006

(Berlin/01.09) Über die Führung in deutschen Unternehmen wird öfter gestritten. Der Wille aber, an ihr zu arbeiten, scheint vorhanden zu sein. Das legt die neuste Veröffentlichung des Gesuchsbarometer-Vergleichs der Weiterbildungsdatenbank seminus offen.

Sie verglich ihre aufgezeichneten Suchanfragen aus den ersten Jahreshälften von 2005 und 2006 miteinander. Demnach vereinen Seminare für Führungskompetenz dieses Jahr 35,87% und damit aller 26974 Suchanfragen auf sich. Sie stehen an der Spitze des Rankings. Diese Positionen errangen sie auch 2005, damals mit einer Quote von 23,28%. Die Steigerung von 12,59% bedeutet 15.916 Anfragen mehr für das Lieblingsthema der User. Der Gesamterhebung 2006 liegen 75.200 Seminarvolltext-Suchbegriffe zugrunde. Im letzten Jahr waren es noch 47.500 Begriffe.

Führungskompetenzen – einziger klarer Aufsteiger

Die unumschränkte Spitzenposition ist nicht zuletzt auf den moderaten Durchschnitt der Gesamtauswertung zurückzuführen. Schon der zweite Aufsteiger kann nur noch eine geringe Steigerung vorlegen: Die Kaufmännischen Fachkompetenzen kamen auf

20,64%. Im Vorjahr lagen sie bei 19,72%.

Von den insgesamt zwölf Themenclustern der Weiterbildungsdatenbank fallen sieben Cluster um durchschnittlich 1,9% hinter den Stand des Vorjahres zurück. Drei bleiben nahezu konstant, eine leichte Schwankung nach oben von kaum 0,50% abgerechnet.

Am meisten nahm das Interesse an IT-Anwender-Themen von 18,34% um 4,93% ab. Sie erreichen nun 13,41%. Die IT-Professionell-Themen verlieren 3,41% – von 14,39% auf 10,98%. Dennoch sind sie unter den Top Five der Listung vertreten.

Zäsur liegt bei Position fünf

Zur Top Five zählen auch die sozialen und personalen Softskills. Sie kommen in diesem Jahr auf 8,71% und verändern gegenüber dem Vorjahr ihren Stand kaum. Ihre Wertung markiert eine Zäsur im Ranking. Alle anderen Positionen erhalten um mindestens 5,69% Anfragen. So gehört Platz sechs den gewerblichen und technischen Fachkompetenzen. Sie schaffen es nur noch auf 3,02% und steigen im Jahresvergleich um 2,07% ab.

Die Plätze sieben bis zwölf werden belegt von der Qualitätssicherung (3,11%), Sprachen (1,35%), Recht (1,27%), Gesundheit, Soziales und Umwelt (0,98%), Studium und Ausbildung (0,56%) sowie eLearning (0,10%).

Beitrag von Stephanie Heine

DNLA®

The Discovery of Natural Latent Abilities
Potenzial-Analyse & -Entwicklung

Wir suchen für unser internationales Partnernetzwerk weiter hoch-klassige Berater und HR-Spezialisten, insbesondere auch für die Bereiche Teamtraining, Sportmanagement, sowie Sales-Beratung & Vertrieboptimierung!

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen!

GMP – Gesellschaft für Management und Personalentwicklung mbH
Münsterstrasse 11 • 48282 Emsdetten
Tel.: 02572 – 954505 • Fax: 02572 – 954505
Mail: info@gmp.de • Web: www.gmp.de

Menschen erfolgreich machen:
mit DNLA!



GMP



Emotional Freedom Technique™ – Klopfen schafft Klarheit

Emotionen lösen – Entscheidungsfreiheit finden: EFT in der Coaching-Praxis



Was ist EFT?

EFT ist die Abkürzung für Emotional Freedom Techniques™, eine von Cary Craig in den 90er Jahren entwickelte Methode, die sich im Kontext von Coaching und Psychotherapie längst einen Namen gemacht hat. Entstanden aus Modellen der so genannten energetischen Psychologie hat sich EFT mittlerweile als pragmatische, leicht anwendbare und effektive Methode für Therapeuten, Coaches und Selbstanwender etabliert. Bestechend ist die leichte Erlernbarkeit dieser Methode und ihre Anwendbarkeit auf die unterschiedlichsten Symptomatiken – egal, ob im Coaching-Kontext oder im Rahmen der Psychotherapie und Psychosomatik. Ein einfach zu erlernendes Standardprotokoll bietet die Basis jeder EFT-Intervention. Die Methode birgt keine Risiken und wirkt schnell und nachhaltig. Vor allem in der Kombination von EFT mit NLP, systemischen Methoden und moderner Hypnose liegt eine außerordentliche, sanfte Kraft, die schnell nachhaltige Veränderungen auf bewusster und unbewusster Ebene herbeiführen kann.

Wie funktioniert EFT?

EFT bezieht Körper und Psyche gleichermaßen in die Behandlung ein: Spezifische Punkte im Gesicht, am Oberkörper und an den Händen werden nach einem festgelegten Protokoll mit einem oder zwei Fingern „abgeklopft“. Diese Punkte entsprechen dem aus dem Modell der Akupunktur bekannten Punkte, die Anfangs- und Endpunkte der Meridiane kennzeichnen. Somit werden sämtliche Meridiane. Wem die Akupunktur nicht als befriedigendes Modell für den Nachweis einer möglichen Wirksamkeit genügt, der sei auf Ergebnisse der Hirnforschung verwiesen: Unabhängig vom Modell der Akupunktur ist erwiesen, dass die für EFT relevanten Körperpunkte mit bestimmten Hirnarealen in Verbindung stehen, die über diese Punkte indirekt stimuliert werden. Diese Punkte besitzen offensichtlich eine Trigger-Funktion, die zu einer neuronal-mentalen Stimulation beiträgt.

Egal, für welches Erklärungsmodell man sich entscheidet, ausschlaggebend ist der Erfolg der Methode. Dieses wurde in jahrelanger Praxis von weltweit tausenden Anwendern, Therapeuten erwiesen – und sind für jeden evident, der EFT „einfach mal ausprobiert“.

Wie verläuft eine EFT-Sequenz?

Der Einstieg für eine Behandlungs-Sequenz ist das Vorhandensein eines Problems, also eines Zustandes, den der Coachee verändern möchte. Dies kann eine negative bzw. nicht gewollte Emotion oder ein Schmerz sein. EFT eignet sich für die Behandlung von „einfachen“ Störungen wie Stress, Ängsten oder Phobien bis hin zu Depressionen und schwersten Traumata.

In der Sitzung wird das Problem zunächst benannt. Dann evaluiert der Coachee den problematischen Zustand, indem er/sie ihn z.B. auf einer Intensitäts-Skala von 0 bis 10 einordnet. Dies hat nicht nur den Effekt, dass bei der Behandlung erfolgende Veränderungen „messbar“ werden: Das Ziel von EFT ist es, die Intensität des Klienten auf 0 zu bringen.





gen – nur dann hat eine wirklich nachhaltige Veränderung stattgefunden, die eine Wiederkehr des unerwünschten Zustandes unwahrscheinlich macht.

Wichtig ist, dass der Coachee das Problem in konkrete, für sich passende Worte fasst. Ein Satz könnte z.B. sein: „Meine Trauer macht mich handlungsunfähig.“



Der Begriff „Trauer“ würde dann das Ausgangsproblem benennen, auf das sich die Aufmerksamkeit des Klienten während der Klopf-Sequenz richtet. Diese mentale Fokussierung des Problems zusammen mit der Stimulation der Körperpunkte ist entscheidend für den Erfolg der Sequenz.

Im Rahmen der Sequenz führt die Stimulation der Punkte auch zu einer Entspannung des Coachees und einem positiven körperlichen Zustand, einer Art leichter Trance. Dieser Zustand steht in Gegensatz zum Problemfokus, der ja mit negativen Emotionen assoziiert ist. Durch das Fokussieren des Problems gleichzeitig mit der positiven körperlichen Stimulation wird eine Mischung zweier an sich gegensätzlicher Zustände erzeugt. Der Coachee erfährt sich auf körperlicher und unbewusster Ebene in einem neuen, positiven Zustand, obgleich das Problem weiterhin mental und sprachlich präsent ist. Irritation entsteht – und stellt die optimale Basis für Veränderung dar.

EFT im speziellen Coaching-Kontext

Um eine unnötig starke Absorption des Coachees in den unerwünschten Zustand zu vermeiden, reguliert der Therapeut oder Coach die Stärke des mentalen Fokus. Dazu dient ein mentales Reframing zu Beginn der Behandlungs-/Beratungssequenz. Dies stellt die positive Einstellung des Coachee/Klienten zu sich selbst in den Vordergrund – das zu behandelnde Problem ist schließlich nur einer von vielen Teilaspekten der Gesamtpersönlichkeit. Eingebettet in einen weiteren Bezugsrahmen könnte der oben angeführte „Trauer-Problemsatz“ folgendermaßen klingen: „Obwohl meine Trauer mich handlungsunfähig macht, akzeptiere ich mich voll und ganz.“

EFT nutzt hier eine Technik, die auch aus dem NLP bekannt ist: das Reframing. Auch andere Techniken des NLP lassen sich gut in den Beratungsrahmen einbinden, in dem eine EFT-Sequenz stattfindet, z. B. das Meta-Modell der Sprache, mit dem Fragen präzisiert, das Problem konkretisiert und somit der Fokus „scharf gestellt“ wird. EFT integriert somit nicht nur andere Methoden wie NLP – vielmehr erweitert es die Coaching-Praxis, indem es sich selbst gut in andere Methoden einfügt.

Nicht nur bei Traumata oder anderen klassischen therapeutischen Themen kommt EFT zum Einsatz. Auch Fragestellungen aus dem Business-Coaching können effektiv mit EFT angegangen werden. Ein subjektives Problem mit der Führungsrolle lässt sich beispielsweise ebenso mit EFT lösen wie die Erfahrung von Mobbing. Kommt ein Klient mit solch einem komplexen Problem, das üblicherweise nicht nur einen einzigen negativen Zustand produziert, dann wird aus dem Komplex negativer Emotionen zunächst die subjektiv als am stärksten empfundene ausgewählt. Diese wird vor den anderen bearbeitet, wobei sich die Qualität des Gefühls während einer Sequenz drastisch verändern kann. Dabei ist es durchaus normal und erwünscht, dass während des Klopfens nahezu automatisch neue Aspekte und Gefühle in Bezug auf das Ursprungsproblem auftauchen.

Auch Überzeugungen und Glaubenssätze können an dieser Stelle offenbar werden. All diese Aspekte werden in die Arbeit integriert,





indem sie nacheinander „abgeklopft“ werden. Dabei lässt sich das Problem mit der Führungsrolle möglicherweise weniger schnell lösen als ein momentaner Kopfschmerz, sofern ersteres viele Aspekte der Persönlichkeit anspricht. Doch auch ein Kopfschmerz hat möglicherweise einen bislang unbekanntem, tief liegenden Auslöser, der wiederum mit der Erfahrung des Mobbing korrelieren kann. Ein entscheidendes Merkmal von EFT ist, dass sich bislang Verdrängtes lösen und ins Bewusstsein vordringen kann, so dass es sofort sanft gelöst werden kann. Auch darin liegt eine Integrationsleistung der Methode.

Ziele und Philosophie – aus der Praxis

Ziel der Anwendung von EFT ist die Freiheit, Entscheidungen ohne den Druck, den Einfluss oder die Färbung vergangener, an bestimmte Auslöser gekoppelte Gefühle fällen zu können. Emotionen, die an Erlebnisse oder Eindrücke gebunden sind, die mit dem realen Gegenwartskontext nichts zu tun haben, blockieren und verhindern Wachstum in anderen Bereichen. Seit über sechs Jahren wendet Mathias Maul EFT eigener Praxis als Coach und Therapeut an und bildet an seinem Institut Coaches, Therapeuten, Ärzte und Laien in dieser Methode aus. Was ihn an der Arbeit mit dieser „Klopfmethode“ fasziniert ist „die Möglichkeit, Emotionen zu lösen, die stärker sind, als sie sein müssten.“

Woher weiß der Therapeut, dass es sich um solche Gefühle handelt, die nicht (mehr) angemessen sind? Für Mathias Maul fällt alleine der Klient die Entscheidung darüber. „Wenn er oder sie in meine Praxis kommt“, führt er an, „ist die Entscheidung für einen Veränderungsprozess gefallen.“ Aber es gibt natürlich auch die Fälle, die anders sind – so kann das Ergebnis einer Sitzung durchaus darin bestehen anzuerkennen, dass ein Gefühl durchaus noch einen Sinn hat. Manchmal wird ein Gefühl auch erst „gefunden“, oder die

positive Absicht „hinter“ dem Gefühl muss gewürdigt werden, bevor ein Veränderungsprozess initiiert werden kann. Für Mathias Maul ist EFT in keinem Fall eine Methode, mit der Gefühle „weggeklopft“ werden sollen. Ganz im Gegenteil werden genau die Anteile gelöst, die gegenwärtig nicht nützlich sind.

Im Prozess selbst erfährt der bzw. die Klient/-in, der Coachee die klare Trennung zwischen Emotionen, die in dieser Form nicht mehr aktuell sind, und solchen, die noch Sinn machen. Er oder sie durchläuft einen ganzheitlichen Veränderungsprozess, der sowohl das Bewusstsein (Gespräch, Problemklärung, mentales Fokussieren) als auch das Unbewusste (Körperstimulation, Trance) anspricht. Der bzw. die Klient/-in selbst bestimmt diesen Prozess an jedem Punkt mit. Und „spätestens in der zweiten Session“ erlernen die Klienten die Selbstanwendung von EFT. Sich selbst versteht der Therapeut dabei als „Katalysator“, dessen vorrangiges Ziel ist, „seine Klienten so schnell als möglich die Möglichkeit zu geben, sich selbst zu unterstützen“. Diese Selbstbestimmung des Klienten sieht er als Kern seiner Arbeit mit EFT – eine Arbeit, die tatsächlich eine praktikable Technik zur Erlangung emotionaler Freiheit bietet.

Beitrag von Dr. Doris Gruber



TRAUMMÄNNER LIEFERN
WIR LEIDER NICHT...

...ABER GANZ

EINFACHE

LOESUNGEN

FUER IHRE PROBLEME.....

EINFACH UNKOMPLIZIERT

• simply communication

Zur Lüppich 6 · 53773 Hennef

0 22 42 - 8 74 68 71 · 01 62 - 9 14 82 60

simplynn@gmx.de

Kommunikation und grafische Lösungen mal einfach



Wie Ärger wirklich wirkt

Wohl jeder hat schon den Ärger erlebt. Der Blutdruck steigt, wir schwitzen vielleicht sogar, von der Verdauung mal ganz abgesehen. Wenn unser Körper auf die Emotion Ärger umschaltet, dann läuft vieles nicht mehr so wie wir es uns erhofften. Ist der Ärger erst einmal da und wir stellen diesen nicht ab, ist sogar noch mehr Ärger vorprogrammiert. Gesundheitliche Schäden die heutzutage unter dem Begriff „Psychosomatik“ laufen sind da nur das kleinste Übel. Die emotionale Belastung lähmt uns meistens im Alltag.

In unserem Gehirn sitzt das limbische System, die Struktur die unsere Gefühle beheimatet. Das Zentrum für die emotionale Kopplung, von Gefühlen und Erlebten. Die Amygdala ist eine mandelförmiges kleines Organ, das nicht weit vom Hypothalamus entfernt liegt.

Ärger verursacht jedoch auch eine Hormonausschüttung, die man nicht unterschätzen sollte. Adrenalin und Noradrenalin, die in der Nebenniere produziert werden, schütten ihre Botenstoffe ins Blut aus, die den Körper dann so richtig auf Hochtouren bringen. Hinzu kommt beim Ärger noch die Aktivierung von Sympathikus und Parasympathikus, Teile des vegetativen Nervensystems.

Wie genau kommt der Ärger nun zustande

Durch die Wirkung des Sympathikus werden die Botenstoffe freigesetzt – Adrenalin fließt. Dadurch sorgt das Nervensystem, das zum Beispiel die Lunge eine Tiefenatmung durchführt. Eine Weitung des Brustkorbes zur Folge. Dieser aktiviert das Herz, das wiederum zu einer erhöhten Pulsfrequenz führt. Herzschlag sprich Pulks und Blutdruck steigen stetig an.

Je häufiger man sich nun ärgert, je länger der Ärger andauert und je intensiver dieser ist, desto häufiger ist unserer körperliches System in belastender Aktion. Auf langer Sicht gesehen bedeute dieses eine Gefährdung der Gesundheit.

Das stille Leiden – und böse Erwachen

Die andere Form des Ärgerns ist, das stille Leiden im Magen Darmbereich. Derjenige der alles in sich hineinfrisst. Genauso wirkt es auch. Die Nahrungsaufnahme wird ganz oder teilweise eingestellt, der Verdauungsapparat kommt zum Erliegen. Das hat zur Folge, dass der Blutzuckerwert ansteigt, die Magensäfte fließen trotzdem weiter, auch wenn keine Nahrung reinkommt. Das Ergebnis sind im schlimmsten Falle Diabetes und Magengeschwüre.

Ärger und Galle

Auch die Galle ist was Ärger anbelangt ein empfindliches Organ. Die Galle produziert ständig den berühmten Gallensaft, ob eine Nahrungsaufnahme stattfindet oder nicht. Gallensteine können entstehen bis hin zur völligen Entartung. Statistiken haben ergeben, dass viele Menschen die an der Gallenblase erkranken auch seit langer Zeit



Ärger haben. Schon die Chinesische Naturheilkunde stellt einen Zusammenhang her zwischen Ärger und Gallenleiden. Selbst die griechischen Ärzte des Altertums kannten diese Zusammenhänge und entwickelten schon damals entsprechende Therapien.

Wer seinen Ärger in sich hineinfrisst und nichts dagegen unternimmt, wer still leidet, schadet nicht nur seinem Körper sondern auch seiner Umwelt. Wollen Sie das wirklich?

Wie gehen Sie mit Ärger um? Schreiben Sie uns, welche Erfahrungen haben Sie mit welcher Methode? Warum ist diese Ihre Methode so erfolgreich? Wir berichten in der nächsten Ausgabe über Ihre Erfahrungswerte und schreiben Empfehlungen aus.

Machen Sie es sich leichter, beugen Sie vor und Ärger damit ab.

Bericht von Alexander M. Faßbender



activescript®

Der maßgeschneiderte **Web-to-Print Service** für Bildungsanbieter und Trainer. activescript liefert Ihnen **professionelle Seminarunterlagen** in Ihrem Corporate Design auf Knopfdruck.

activescript, das heißt:

- Hohe Prozesssicherheit
- Just-in-time Lieferung
- Ressourcenersparnis
- Qualität und Wertigkeit

FOR A SMART BUSINESS

www.active-script.de
 Serviceline: 0521 - 91 10 14 15



wingwave® - Coaching

Bilaterale Hemisphärenstimulation für Ihre individuelle Persönlichkeitsentfaltung

Termine:

- 07.12. - 10.12.2006 München (D)
- 02.01.- 05.01.2007 Linz (A)



Menschenrauben an den Aktionsflächen

Nachbericht zur Zukunft Personal, 7. Fachmesse für Personalwesen, KoelnMesse, 13. - 14. September 2006

„Wie gewinne ich angesichts des bereits spürbaren Fachkräftemangels qualifizierte Mitarbeiter für mein Unternehmen?“ und „Wie gehe ich mit einer zunehmend alternden Belegschaft um?“ Diese aktuellen Fragen des Personalmanagements zogen sich wie ein roter Faden durch die siebte Zukunft Personal in Köln. Mit 5351 Fachbesuchern und 305 Ausstellern hielt Deutschlands größte Fachmesse für Personalwesen das hohe Vorjahresniveau. Anteil an diesem Erfolg hatte auch der Bereich Weiterbildung und Training, der in diesem Jahr mit einem eigenständigen Blended Learning Forum auftrumpfte.

Wer den Computer als Lehrmeister nutzt, braucht das Haus nicht zu verlassen und ist trotzdem kein Daheimgebliebener – jedenfalls nicht im Kopf. Die neuen Lernwelten des E-Learning oder Blended Learning, die sich unabhängig von Zeit und Raum erschließen, gewinnen zunehmend an Bekanntheit. Das belegt eine aktuelle Forsa-Studie, die das ILS Institut für Lernsysteme in Auftrag gegeben hat und auf der Zukunft Personal präsentierte: Fernlernen als Methode kennen der repräsentativen Umfrage zufolge 97 Prozent der Personalverantwortlichen.

Im Blended Learning Forum beleuchteten Experten zahlreiche Aspekte der neuen Medien. Ein Paradebeispiel bot das Hugo Boss Learning Concept, mit dem weltweit ein vergleichbares Qualitätsniveau im Verkauf eingeführt werden soll. „Die kulturell sensiblen Bereiche und das verhaltensorientierte Lernen decken die Präsenzveranstaltungen ab. Wissen über Größen und Stoffeigenschaften vermitteln wir hingegen am Bildschirm“, erläuterte Martin Attallah (effigio consulting).

Während des gesamten Messeverlaufs waren die beiden Aktionsflächen Training

kontinuierlich dicht umlagert: Die Fachbesucher genossen sichtlich die Kostproben aus dem Angebot von Trainern und Beratern im Live-Format und ließen sich auch noch kurz vor Messeschluss von Paola Paruschke vom nlpK Institut Paola Paruschke Business Training zu Lockerungsübungen animieren. Erstmals mit von der Partie war der Deutsche Verband für Coaching und Training, der mehrere Beiträge zum Thema Qualitätssicherung und Zertifizierung leistete: Angesichts der wachsenden Bedeutung von Bildungscontrolling müssen die Berufsvertreter zunehmend beweisen, dass sie ihr Geld wert sind. Einen weiteren praktischen Nutzen für Trainer und solche, die es werden wollen, bot die Fachmesse zudem mit der Podiumsdiskussion „Existenzgründung für Trainer“, die der GABAL Verlag im Praxisforum 3 veranstaltete.

Angesichts des demographischen Wandels nimmt der Bedarf an Weiterbildung grundsätzlich zu, denn dank gezielter Personalentwicklung bleiben Mitarbeiter länger beschäftigungsfähig. Etwa jedes zweite Unternehmen beschäftigt sich derzeit mit den Folgen des demographischen Wandels. Zu diesem Ergebnis kam die „Personalleiterbefragung 2006“, die Prof. Dr. Wolfgang Jäger (Fachhochschule Wiesbaden) erstmals bei der Zukunft Personal präsentierte. Viele Unternehmen entwickeln derzeit Gesundheitsprogramme, wie die gemeinsame Erhebung der Fachhochschule Wiesbaden mit Bertelsmann HR Services und eEvaluate arvato services belegt. Das Thema Gesundheit genießt bei zwei Dritteln der Geschäftsführungen einen hohen oder sogar sehr hohen Stellenwert. Etwa jedes zweite Unternehmen bietet ein Betriebssportprogramm an.

Ganzheitliche Konzepte für den Umgang mit dem Faktor Demographie sind laut Prof. Jäger jedoch noch Mangelware.



Besonders gelungene Beispiele für innovative Personalkonzepte zeichnete der ehemalige Wirtschaftsminister Wolfgang Clement am ersten Messetag mit dem 14. Deutschen Personalwirtschafts-Preis aus, den das Fachmagazin „Personalwirtschaft“ und der Messeveranstalter spring Messe Management gemeinsam vergeben. Der Sieger AOK überzeugte mit einem neuen Personalpro-

gnosemodell: Die Personalverantwortlichen können ohne großen Aufwand verschiedene Personalszenarien simulieren und erhalten damit eine wichtige Argumentationsgrundlage gegenüber der Unternehmensführung. Auf dem zweiten Platz landete E.ON Ruhrgas gefolgt von Union Investment auf Platz drei, während die Deutsche Bahn den Sonderpreis „Berufliche Fitness/Employability“ für sich verbuchen konnte.



Zur achten Zukunft Personal trifft sich die Personalbranche am 11. und 12. September 2007 in den Hallen 2.2 und 3.2 der Messe Köln. Weitere Informationen sind im Internet unter www.zukunft-personal.de erhältlich.

Petra Jauch
 spring Messe Management GmbH & Co. KG
 Tel. +49 621 70019-73
 Güterhallenstraße 18a • 68159 Mannheim
 Fax +49 621 70019-19
 E-Mail: p.jauch@messe.org

Body Voice Performance

Die Methode



Persönliches Selbstsicheres Auftreten

Authentizität und Begeisterung

Erfolgreiche Kommunikation im Miteinander



Hamburg • Köln • München • Linz (A)
 Telefon: 0180-313 013 34 • www.FAIRITY.de



PERSONAL 2007

8. Fachmesse für Personalmanagement

www.personal-messe.de

people, performance and technology

22.-23. Mai 2007
Messe Stuttgart

Mit freundlicher Unterstützung:

personalmagazin

PERSONAL
Specialist for Human Resource Management

Personalwirtschaft

DATAKONTEXT
GRUPPE

Arbeit und
Arbeitsrecht
Personal-Profi

+ wirtschaft
weiterbildung

GABAL

Die Karriere beginnt im Kopf

Personal Austria, 5. Fachmesse für Personalwesen, 22. bis 23. November, ACV Wien

Erfolg ist kein Zufall. Judith Draxler-Hutter, ehemalige österreichische Top-Schwimmerin und Sportpsychologin, weiß, wovon sie spricht. Bei der Fachmesse Personal Austria am 22. und 23. November in Wien stellt sie neue Techniken vor, die bereits mental auf die Zielgerade führen. Der Vortrag der Sportlerin ist dabei nur ein Highlight im hochkarätigen Messeprogramm, das neben den Demonstrationen von derzeit 166 Ausstellern auf der 5. Fachmesse für Personalwesen in drei Praxisforen, einem Best Practice-Forum und auf der Aktionsfläche Training zu erleben ist. Mit gezielten Maßnahmen fördert der Messeveranstalter zudem die Kontaktaufnahme zwischen den FachbesucherInnen.

Als ehemalige Spitzensportlerin mit 68 Staatsmeistertiteln und dreifacher Olympiaberufung hat Judith Draxler-Hutter am eigenen Leib erfahren, wie wichtig die mentale Einstellung für den Erfolg ist – auch und gerade

Erfolgskonzepte: In seinem Keynote-Vortrag „Führungskräfte im Unternehmen der Zukunft: Leistungspotentiale aktivieren und Produktivität steigern“ geht Prof. Dr. Rolf Wunderer am Mittwoch, 22. November, 13.30 bis 14.30 Uhr, im Forum 3 auf den von ihm entwickelten fünfstufigen Motivationsprozess ein. Top Trainer Roland Spinola hingegen setzt auf Vielfalt: Immer mehr Mitarbeiter seien nur dann bereit, ihr Bestes zu geben, wenn ihre Einzigartigkeit anerkannt und gewürdigt werde, erklärt der Experte für Führungs-Entwicklungsprogramme am Donnerstag, 23. November, 11 bis 12 Uhr, im Forum 3.

Nachwuchs sichern, Mitarbeiter binden, Wissen teilen und Bildung kontrollieren – diese Themen bestimmen derzeit die Agenda der Personalabteilungen. In nicht weniger als neun Podiumsdiskussionen werden die aktuellen Herausforderungen im Human Resource Management aus verschiedenen Blickwinkeln erörtert. Beim Expert Talk des Arbeitsmarktservice Österreich am Mittwoch, 22. November, geht es von 9.30 bis 10.30 Uhr um Strategien zur Nachwuchssicherung und zum Generationenmanagement. Wer sich für erfolgreiche Werkzeuge für Bildungscontrolling interessiert, ist beim WIFI-Bildungsgespräch am Donnerstag, 23. November, von 9.30 bis 10.25 Uhr im Forum 2 richtig.



bei einem Rückschlag. In ihrem Vortrag am Donnerstag, 23. November, 12.15 bis 13 Uhr, im Forum 1, stellt die Sportpsychologin Techniken des Mentaltrainings und Systemischen Coachings zum Motivationserhalt vor.

Neben Judith Draxler-Hutter erläutern zwei weitere namhafte Experten ihre spezifischen

Bei den Aktivitäten auf der Aktionsfläche Training ist Kommunikation ein Schlüsselwort. Das Angebot reicht vom zielorientierten Kommunizieren in Beruf und Alltag (Spreng Training) über outdoorgestütztes Kommunikations- und Führungstraining mit Pferden (Dr. Proksch Consult) bis zu Kommunikation mit Farbe und Stil (Apeiron Imageconsulting). Auch Fremdsprachen sind ein Thema: Die „Alpha-College Methode“ verspricht erfolgreichen Spracherwerb in nur sechs Tagen. Der Veranstalter will den erwarteten 2000 bis 2500 FachbesucherInnen zudem noch bes-

Gut zu wissen!



sere Kontaktmöglichkeiten als bisher bieten. Anbieter von Dienstleistungen oder Produkten für das Personalwesen, die keine Aussteller sind, zahlen ab sofort einen deutlichen Aufpreis von 250 Euro pro Tag oder 480 Euro für die gesamte Veranstaltung. „Wir möchten niemanden ausschließen, sondern die Qualität der Fachmesse weiter verbessern und das Networking erleichtern“, erläutert Natascha Hoffner, Projektleiterin der Personal Austria, die Maßnahme.

Das moderne Registrierungssystem hilft dabei, dass die Besucher der Personal Austria nur auf Gleichgesinnte mit einem gemeinsamen beruflichen Hintergrund treffen. Um die Kontaktaufnahme zu erleichtern, erhält jede/r TeilnehmerIn ein Namensschild. Zudem werden die Sitzgelegenheiten im Catering-Bereich erstmals nach Berufsgruppen aufgeteilt. In informeller, vertrauli-

cher Atmosphäre wird der Erfahrungsaustausch am MeetingPoint fortgesetzt. Acht Personalverantwortliche aus den namhaften Unternehmen UNIQA Human Resources Services, Raiffeisen-International Bank-Holding, Sparkasse Niederösterreich Mitte West, Österreichische Post, Umdasch, List components & furniture, mobilkom austria und s.Oliver haben dazu spannende Themen aus ihrer Berufspraxis eingereicht.

Petra Jauch
spring Messe Management GmbH & Co. KG
Güterhallenstraße 18a • 68159 Mannheim
Tel.: +49 621 70019-73
Fax: +49 621 70019-19
E-Mail: p.jauch@messe.org

Gut zu Wissen

Coachingvertrag

Einen möglichen Standardvertrag für ein Einzelcoaching bietet der Deutsche Verband für Coaching und Training e.V. auf seiner Homepage zum Download an. Der Mustervertrag bietet mögliche Rahmenbedingungen für einen Auftrag zwischen Coach und Coachee. Eine Präambel, sowie eine Liste mit Verantwortung für Coach und Coachee liegt ebenso bei, wie Informationen zu den Themen: Kosten, Zahlungsweise, zeitlicher Rahmen etc. www.dvct.de

Ethik im Coaching

Wer mehr über die ethischen Grundsätze eines Coaches erfahren möchte sollte sich auf den Seite des European Coaching Association E.C.A. informieren. Hier erfahren hier alles was ein Coach machen sollten und was eben nicht. Alle Coaches verpflichten sich beim E.C.A. zur Einhaltung dieser Grundsätze.

Neue Verbände

2 neue Verbände im Coaching wurden gegründet und beide am gleichen Tag. Der eine Verband die deutsche Coaching Gesellschaft (DCG) hat sich vorgenommen bis Mitte 2007 der größte Coachingverband zu werden, in dem sich alle Coaches Wohlfühlen dürfen. Gerade auch die noch in der Ausbildung sich befinden, oder die, die noch nicht viel Berufserfahrung habe. Der andere Verband ist der deutsche Coaching Verband(DCV). Deren oberstes Ziel ist ein einheitliches Berufsbild zu schaffen gemeinsam mit anderen Verbänden. Wir wünschen beiden viel Erfolg und werden in den nächsten Ausgaben im Rahmen unserer Serie, über den jeweiligen Verband berichten.



Übersicht der Verbände, Gesellschaften und Organisationen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

ACC – Austrian Coaching Council

A-2340 Mödling
Kaiserin Elisabethstraße 14
Tel. +43/22 36/20 52 24
www.coachingdachverband.at

DBVC – Deutscher BundesVerband Coaching e.V.

Lyoner Strasse 15
60528 Frankfurt/M.
Tel.: 069 - 66 36 66 62
www.dbvc.de

DCG Deutsche Coaching Gesellschaft e.V.

Franz-Knauff-Straße 16
69115 Heidelberg
Tel.: 06221 – 655 23-60
www.decg.de

DCV – Deutscher Coaching Verband e.V.

Fliederweg 39
40489 Düsseldorf
Tel.: 0203 - 73 84 99 21
www.coachingverband.org

DGCo – Deutsche Gesellschaft für ganzheitliches Coaching e.V.

Postfach 40 09 12
80709 München
Tel.: 07 21-1 51 48 47 09
www.dgco.biz

DGfC – Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.

Hauptstrasse 59
32339 Espelkamp
Telefon: 0 57 43 - 92 89 455
www.coaching-dgfc.de

Deutscher NLP Coaching Verband e.V.

Schloßstr. 18
34212 Melsungen
www.deutscher-nlp-coaching-verband.de

DVCT – Deutscher Verband für Coaching und Training e.V.

Elbchaussee 28
22765 Hamburg
Tel.: 040 - 22 60 80 07
www.dvct.de

ECA – European Coaching Association e.V.

Steinstr. 23
40210 Düsseldorf
Tel. 02 11-32 31 06
www.european-coaching-association.de

EGC – Europäische Gesellschaft für Coaching

Füxenacker 6
At-6833 Weiler
www.egc.cc

International Coach Federation Deutschland e.V.

Berliner Straße 26 b
D- 13507 Berlin
Tel: 030 - 434 00 294
www.coachfederation.de

ICF Austria – Internationale Coach Vereinigung Österreich e.V.

Berglergasse 19
A-1210 Wien
Tel: +43 (0)1 271 52 63
www.coachfederation.at

OC – Open Coaching

Marktstraße 29a
33602 Bielefeld
Tel. 05 21 - 201 70 73
<http://www.open-coaching.net>

Pro C – Professional Coaching Association

Klausenerstraße 8
48151 Münster
Tel. 02 51 - 2 84 12 17
www.proc-association.de

SCA – Swiss Coaching Association

Geisslistrasse 7
CH-5412 Gebenstorf
Tel.: 056 - 223 44 88
www.s-c-a.ch

T.O.C. – Berufsverband für Training, Organisationsberatung und Coaching e.V.

Ehrenaue 27
45149 Essen
Tel.: 02 01/7 98 74 11
www.trainerverband.de

Anmerkung der Redaktion

Wir haben nur die Verbände, Gesellschaften und Organisationen aufgeführt, deren Adressdaten auch zu ermitteln waren. Sollte sich der eine oder andere, hier nicht wieder finden, schreiben Sie uns einfach an. Wir werden diese Liste gerne ergänzen. In der nächsten Ausgabe werden wir dann unsere Liste erweitern, mit Daten und Fakten im Bereich, Mitgliedsbeiträge, Mitgliedschaften, Zertifizierungen, Ziele, Ethik. Diese Liste stellt kein Ranking dar, und es ist daher vollkommen egal wer wo an welcher Stelle steht.



Wie Sie aus Ihren Seminaren aktive Erlebnisse machen!

Schon wieder so ein Seminar, in dem Sie in müde, verständnislose Gesichter blicken! Kaum einer wird sich noch lange an die Inhalte erinnern. Dabei bemühen Sie sich doch nach Kräften! Ist das Thema zu trocken oder liegt es an den „schwierigen“ Teilnehmern? Kein Grund den Sand in den Kopf zu stecken oder umgekehrt, denn jetzt gibt es überraschend wirksame Möglichkeiten für eine Veränderung!



Wer sich seine jugendliche Neugier und programmreichen Fernsehempfang bewahrt hat, kennt die Unterhaltungssendung „Pimp my Ride“ des Musiksenders MTV. Alte, oft unansehnlich zerbeulte Autos werden beim Tuning-Spezialisten zu Aufsehen erregenden Blickfang-Karossen mit extravaganten Sonderausstattungen umgerüstet. Eine rundum unterhaltsam inszenierte Wandlung.

Es wäre sicher nicht klug, jedes Detail dieser Sendung auf Seminarsituationen zu übertragen. Dennoch können wir aus diesem Beispiel 2 wichtige Erkenntnisse ableiten:

1. Alte Workshops, lassen sich mit dem richtigen Know How zu reizvollen „Edelseminaren“ umrüsten.
2. Um erfolgreich zu sein, dürfen Workshops und Trainer ruhig unterhaltsam sein.

„Pimp my Workshop“: Seminar-Tuning

Nehmen wir mal an, Sie sind mit einem in die Jahre gekommenen, leicht angerosteten, Seminarthema auf den Straßen des Trainingsmarktes unterwegs. Was tun? Treten Sie einen Schritt zurück und schauen Sie genau hin. Sehen Sie einen Schrotthaufen, eine Rostlaube, oder unzählige Möglichkeiten und Besonderheiten? Eine sinnvolle Sichtweise im Umgang mit schwierigen Seminarthemen besteht nicht in der Fokussierung auf Defizite und Mängel, sondern in der Offenheit für Einzigartigkeit und Vielseitigkeit!

Sie haben also einen Schatz in Ihrer Garage? Wie gelingt es uns nun, das bestehende Thema so zu verändern, dass es für alle Beteiligten zur Attraktion und Inspiration wird? Dazu sollten wir verstehen, dass ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren zum Erfolg eines lebendigen Seminars beiträgt. Ein aufsehenerregendes äußeres Erscheinungsbild bleibt ein Museumsstück ohne den kompetenten Fahrer, der das Fahrzeug beherrscht und mit Leidenschaft steuert. Und erst der Einsatz des Transportmittels in der richtigen Umgebung, bringt uns schließlich sicher ans Ziel.

Im Zusammenspiel von Trainer, Methode und Lernbedingungen liegt der Schlüssel für erfolgreich und erlebnisreiche, lebendige Seminare!

„Pimp my Personality“: Fahrzeug-Führung

Die Persönlichkeit des Trainers ist in den meisten Fällen das entscheidendste Kriterium bei der Vergabe von Aufträgen.

Warum ist sie so wichtig? Als Fahrgast möchte ich mich in erster Linie wohlfühlen. Macht der Fahrer eine müden, gereizten Ein-

druck, ist mit der Verkehrssituation überfordert und gibt mir mit jeder Handlung das Gefühl hier nicht willkommen zu sein, dann ist es mir gleich, wie schick das Fahrzeug ist, ich möchte einfach nur möglichst schnell aussteigen.

Lädt mich dagegen ein freundlicher Mensch ein, der erst einmal fragt, ob ich mich wohlfühle und wo ich überhaupt hin will, dann kann ich mich ihm entspannt anvertrauen.

Der PS stärkste Motor den Sie sich für Ihren Workshop wünschen können, ist die Neugier der Teilnehmer. Wecken Sie als Trainer diese Kraft durch die Echtheit Ihrer Handlungsweisen! Wenn Sie jetzt die Impulse aus der Gruppe aufnehmen und verstärkt durch Ihre Leidenschaft für das Thema zurückgeben, dann haben Sie den Turbo aktiviert: aus Neugier wird Begeisterung!

Ha! So einfach ist das nicht, werden Sie jetzt vielleicht denken. Dann stellen Sie sich den folgenden drei Fragen:

1. Ist meine Tätigkeit als Trainer die richtige Aufgabe für mich?
2. Wie groß ist mein Interesse an den eigenen Seminarthemen?
3. Möchte ich ausschließlich Fachwissen weitergeben, oder bin ich ebenso an einer guten Beziehung zu den Teilnehmern interessiert?

Echte Leidenschaft, ehrliche Neugier und Beteiligung aller Mitwirkenden werden Ihre Trainerpersönlichkeit veredeln! Wenn Sie also ihren Workshop „frisieren“ wollen, fangen Sie bei sich selbst an. Prüfen Sie Begeisterung, Einstellung und Sichtweise gegenüber dem Thema und den Teilnehmern. Ein „Train the Trainer“ Seminar kann Ihnen hier die nötige Unterstützung geben.

„Pimp my Tools“: Transport-Mittel

Die einen schwören auf Powerpoint, die anderen auf Lieder singen. Doch diese Methoden sind nur so wertvoll, wie sie passend und zielgerichtet eingesetzt werden.

Die Werbung verspricht Ihnen bei nahezu jedem Produkt ein „Erlebnis“. Bei Ihnen als Kunden soll damit eine emotionale Reaktion hervorgerufen werden, die nur über die Beteiligung möglichst vieler Sinne hervorzurufen ist. Wenn Mutti sagte: „Fass das nicht an,

sonst verbrennst du dir die Finger“, dann wissen wir aus eigener Erfahrung, wie wenig uns die Worte damals interessierten. Wirklich verinnerlicht hatten wir die Zusammenhänge erst, als sich auf unseren Fingern lustige Blasen bildeten.

Das Transportmittel, das wir für unsere Seminare benutzen, sollte also unbedingt eine emotionale Beteiligung hervorrufen und möglichst viele Sinne ansprechen. Erlebnisorientierte Methoden sind hier das Mittel der Wahl. Die Teilnehmer werden hierbei in eine Umgebung versetzt, in der sie sich von Druck- und Angstsituationen lösen können und mit spielerischer Offenheit handeln. Die Aufgabenstellung selbst ist mit dem Lernthema eng verbunden (Isomorphie) und setzt den Einsatz des gesamten Körpers voraus. Bisherige Erfahrungen, Gefühle, Verstand und „Körpergedächtnis“ werden gleichermaßen angesprochen. Vorausgesetzt diese Methode ist dem Ziel des Seminars genau angepasst, erhalten wir ein mächtiges Instrument, mit dessen Hilfe bei den Teilnehmern zahlreiche Erinnerungsmuster aktiviert und in neue Zusammenhänge gesetzt werden. Schnell, direkt und nachhaltig werden Veränderungsprozesse verarbeitet.

Ein „getuntes“ Verkaufsseminar findet also von nun an auf dem Marktplatz statt, auf dem jeder zukünftige Super-Seller seine Fähigkeiten mit direktem Feedback des Kunden erproben kann. Das Teamtraining zum Thema „Prozessoptimierung“ wird kurzerhand in die Großküche zur fristgerechten Menüzubereitung verlegt und beim Umgang mit Pfeil und Bogen wird Ihr Zielverhalten 1:1 abgebildet, so dass jeder Pfeil zu einem „Aha“-Erlebnis wird.

Sicher lassen sich einige der hier beschriebenen Methoden nur mit Hilfe von Spezialisten erfolgreich verwirklichen. Die Aktionen dienen dann als Ergänzung zu Ihrem Prozess. Ebenso gut können Sie sich wirksame, handlungsorientierte Methoden im Rahmen einer Fortbildung aneignen.

Mehr Emotion, mehr Beschleunigung, mehr Spaß! Motzen Sie Ihre Methoden auf!

„Pimp my Circuit“: Die Piste

Ein Blick aus dem Fenster zeigt uns, dass es mehr gibt als Fahrer, Fahrgäste und Fahr-



zeug. Ständig wechseln die Bedingungen. Seminarteilnehmer bringen die unterschiedlichsten Erwartungen und Wünsche mit. Wir können nicht zwingend von freiwilliger Teilnahme und Top-Motivation ausgehen. Bereits im Vorfeld sollten wir uns über ein harmonisches Zusammenspiel von Weg, Transportmittel und Ziel Gedanken machen. Ein Sportwagen gehört nicht auf die Rallyepiste, genauso wenig wie ein Workshop zum Thema Kreativität in ein klösterlich-spartanisches Seminarhaus gehört.

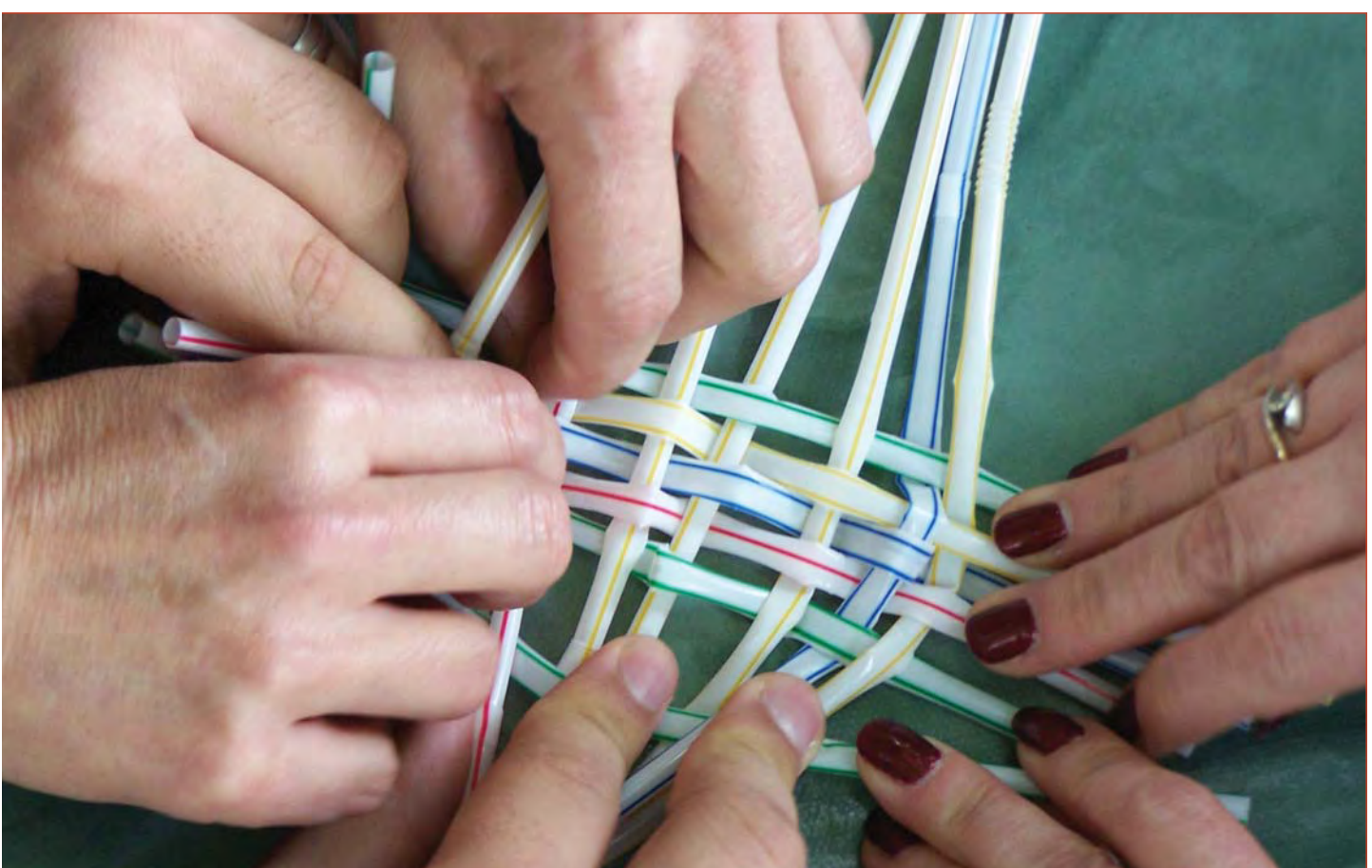
Während des Workshops selbst gilt unsere Aufmerksamkeit den Bedürfnissen der Teilnehmer. Durch eine offene Fragehaltung und eine gute Portion Einfühlungsvermögen legen Sie die Pausen an die richtige Stelle und bringen Klarheit in Irritationen und Verwirrungen. Finden Sie das richtige Maß an Herausforderung und die Balance zwischen Aktions- und Ruhephasen, so wird Ihr Workshop ein rollendes Wunderwerk mit Erlebnisgarantie.

Grenzkontrolle

Eine halbe Stunde Sendezeit entspricht in keiner Weise dem realen Aufwand für eine erfolgreiche Fahrzeugveredelung. „Pimp my Workshop“ bildet hier keine Ausnahme. Das entsprechende Fachwissen vorausgesetzt, erfordert die Aufrüstung von persönlichen Kompetenzen und Methoden je nach Entwicklungsstand die nötige Zeit. Wenn es um mehr als den Spaß im Seminar gehen soll, sind die Vermittlung der theoretischen Hintergründe ebenso bedeutend wie die eigentliche Aktion, die Aufarbeitung in der Reflexion und der Transfer in den Arbeitsalltag. Was Sie an Aufmerksamkeit von Ihren Teilnehmern verlangen, sollten Sie ihnen gleichermaßen entgegenbringen. Für die Qualität Ihrer Seminare ist entscheidend, wie sehr Sie selbst Weiterentwicklung und Veränderung lieben und leben.

Ich kann nur jedem gratulieren, der mutig Neues ausprobiert und sich zutraut, seine geliebten, gewohnten Workshops mit frischen Ideen zu veredeln. Bringen Sie noch heute Ihre Fahrer und Fahrzeuge zur Inspektion. Es lohnt sich!

Beitrag von Jochen Pfuhl
Mitinhaber www.neudenkland.de



„Lust oder Frust am Networking“?

ERFOLG HABEN HEISST,

DIE RICHTIGEN LEUTE AUF DER RICHTIGEN

PARTY ZUR RICHTIGEN ZEIT ZU TREFFEN.

(CYRIL NORTHCOTE PARKINSON)

Den Auftrag haben Sie nicht bekommen, obwohl die Präsentation gut lief? Wieder hat ein anderer den begehrten Job ergattert? Laut einer IBM-Studie gehen mehr als 60 Prozent des beruflichen Erfolgs auf das Konto "Beziehungen". In vielen Branchen werden Aufträge zu mehr als 80 Prozent durch Empfehlungen, Bekannte und „Mund-zu-Mund-Propaganda“ vermittelt.

Beruflicher Erfolg hängt oft damit zusammen, über die richtigen Kontakte zu verfügen. Und wenn Sie diese Kontakte nicht haben? Vielleicht kennen Sie ja jemanden, der jemanden kennt, der wiederum die richtige Person kennt. Schon sind wir beim Networking: Die Kunst, gute Beziehungen herzustellen, aufrechtzuerhalten und fruchtbar zu machen.

Doch Vorsicht! Wenn Sie eine Person empfehlen, achten Sie auf die Qualität! Vermitteln Sie nicht nur um „des sich Kennen Willens“. Die Qualität der Vermittlung geht auch immer auf Sie zurück!

Was hält mich davon ab auf fremde Menschen zu zugehen?
Was könnte passieren wenn ich den ersten Schritt mache?
Was ist meine Idealvorstellung, wie ich auf Menschen zugehe?

Warum Networking?

Sie können leichter privaten und beruflichen Erfolg erzielen. Sie kommen leichter und schneller an Informationen. Sie erweitern Ihren Horizont, Entwicklung, Impulse, Wachstum, gegenseitiges Unterstützen,...

Networking macht das Leben leichter, spannender und Spaß macht es auch noch!

Networking ist

- Interesse am Menschen – Respekt und Wertschätzung
- Mut und Selbstbewusstsein – Ängste überwinden
- Offenheit für Neues
- Nutzen Sie Ihre Zeit
- Erweitern Sie Ihren Horizont – Abwechslung im Alltag
- Vertrauen – Intuition – die „inner Stimme“
- „Small Talk - die hohe Kunst des kleinen Gespräches“

• Körpersprache, Rhetorik, Charisma

Wie bewege ich mich in meinem Umfeld. Wie rede ich? Wie wirke ich auf andere? Unsicherheit drückt sich in der Körpersprache und in der Rhetorik aus.

Für den ersten Eindruck gibt es nur eine Chance!

Für charismatische Menschen zählt nicht nur Logik und Intellekt, sondern auch Empathie, Emotionalität und Kreativität.

• Authentizität = Echtheit, Glaubwürdigkeit, Stimmigkeit

Bei authentischen Personen wirkt die gesamte Erscheinung glaubwürdig, wenn rationale und emotionale, verbale und nonverbale, sichtbare und nicht sichtbare Signale und Informationen übereinstimmen.

Wenn wir untereinander kommunizieren, wird nur 10% vom Kopf wahrgenommen. 90% geschieht unterbewusst. Seien Sie

sich selbst! Ihr Gegenüber merkt es sowieso, bewusst oder unbewusst, wenn Sie sich verstellen.

• Loslassen und das „Geben und Nehmen“

Die sorgsame Pflege eines Netzwerkes kostet Zeit, Geld und Energie. Suchen Sie sich bewusst aus mit wem Sie in Kontakt treten möchten.



Warum trete ich mit anderen, nicht in Kontakt?

- Σ• Angst vor Ablehnung
- Σ• Angst mich zu langweilen
- Σ• Schüchternheit
- Σ• Mangelnder Selbstwert
- Σ• Angst nicht zu wissen was sagen
- Σ• Selbst aufgebauter Druck, fremden Erwartungen gerecht werden zu müssen
- Σ• Angst vor Fettnäpfchen
- Σ• Vorurteile,...

„Ich bin eine Bereicherung, für jeden der mich kennen lernt.“

Bauen Sie sich ein privates und berufliches Netzwerk auf. Be - Nutzen Sie Ihr Netzwerk, aber nutzen Sie es nicht aus. Networking ist eine „Win-Win-Situation.“

Tipp - Businessgemeinschaften

BC = XING (www.openbc.com). 1,5 Millionen Mitglieder in allen Staaten der Welt Bereits jetzt stellt die Networking-Plattform Abermillionen von Verbindungen her. Haben

Sie Interesse? Schreiben Sie mir unter info@auchschwelk.de. Gerne sende ich Ihnen eine Einladung zu. Somit können Sie 4 Wochen kostenlos testen, ob open BC = XING auch das Richtige für Sie ist!

Networking ist niemals anstrengend, wenn der Ausgleich von „Geben und Nehmen“ stimmt. Networking macht Spaß. Probieren Sie es aus.

Bericht von Annette Auch-Schwelk
Inhaberin von www.AUCHSCHWELK.de



Gesetzgebung im Coaching: Die Debatte hinter der Debatte

Als letzte Klärungsinstanz müssen oft die Gerichte herhalten. Grundstücksgrenzen, der Bau von Tiefgaragen oder Titelschutz – Rechtsprechung erfüllt Grenzsetzungswünsche. So auch geschehen im Frühjahr 2005 in der österreichischen Coaching-Szene. Ein Coach kassierte dort eine Anzeige wegen rechtswidrigem Arbeitsangebot. Er verlor den Prozess. Ankläger war Peter Schütz, langjähriger Lehrcoach und Geschäftsführer der Schütz & Co NLP Unternehmensberatung sowie des Österreichischen Trainingszentrums für Neuro-Linguistisches Programmieren. Aufgrund dieses Falls gab die Münchner International NLP Trainers Association (INLPTA) im Frühjahr ein allgemeines rechtliches Coaching-Merkblatt heraus. Es legte die rechtliche Situation von Coaches dar. Ausgearbeitet wurde es vom Münchner Rechtsanwalt Martin Böttger. Das Blatt stellt nach den Worten des INLPTA-Gründers Bernd Feustel „eine erste Sondierung“ des Themas dar. Coaching-AREA nahm dies zum Anlass, um die Hintergründe der Debatte zu beleuchten.

Darum ging es – um was ging es?

Für das Merkblatt setzte Martin Böttger in Beziehung zum Psychotherapeutengesetz von 1999 sowie zum Heilpraktikergesetz von 1939. Eine der Konklusionen geriet in die Schlagzeilen der Fachmedien: Ein Passus des Schreibens untersagt Coaches „die

Anwendung jeglicher, insbesondere auch wissenschaftlich anerkannten Verfahren, aus dem Bereich der Psychotherapie“.

Das Merkblatt erregte bei Verbänden wie dem Deutschen Bundesverband Coaching kein besonderes Aufsehen. Herausgekommen sei eine Binsenweisheit, so die Experten: kein Coach darf sich mit den Federn einer Profession schmücken, die ein Diplom oder einen staatlichen Abschluss erfordert.

Dennoch weist der INLPTA in seinem Zusatzschreiben zur Merkblatt-Aussendung darauf hin, dass seine Frage, was Coaches mit welcher Ausbildung anbieten dürfen, von Coaching- und Trainingsverbänden kaum klärend beantwortet worden sei. Im Text heißt es: „Lediglich die grobe Aussage: ein Coach darf nicht therapieren, also z.B. keine Phobien hei-

len, schien eindeutig zu sein.“ Die Autoren Iris Komarek und Bernd Feustel konstatieren: „Wie immer bei solchen Pionierarbeiten bleiben viele Fragen offen und Vieles ist auch noch nicht eindeutig rechtlich geklärt.“

Der Begriff „Vieles“ steht in einer Linie mit den Lieblingsbegriffen der Branche „maßgeschneidert“ und „anwenderorientiert“. Alle drei sind indifferent. So indifferent wie die Debatte um die Grenzen von Coaching. Denn nicht einmal dieses ist klar: worum geht es denn hinter der Rechtsdebatte tatsächlich?

Des Pudels Kern

Die Diskussion um Zuständigkeiten und die Definition von Coaching ist so alt wie die Branche selbst.

Coaching-Experte und Herausgeber des Handbuchs „Coaching“ Christopher Rauen betont: „Es gibt auch weiterhin keine kohärente Definition. Coaching hat den ganzen Menschen vor Augen. Damit setzt es an seiner Berufsrolle an, blendet aber die private Identität nicht aus. Daher spreche ich immer von der beruflichen und privaten Anwendung des Coachings, wenngleich der Fokus auf ersterer liegt.“ Der studierte Psychologe spricht damit einen wesentlichen Kernpunkt an. Das Psychotherapeutengesetz impliziert, dass sich Therapie auf Krankheit konzentriert. Coaching fällt damit die Rolle der Prävention zu. Heilen kann es nicht.

Was Krankheit ist, legt das Psychotherapeutengesetz fest. Es regelt in erster Linie, welche Therapien und Kosten von den Krankenkassen übernommen werden. Dazu setzte es einen Kanon von staatlich anerkannten Krankheiten auf. Darunter fallen unter anderem Psychosen und Traumata.

Doch sind psychische Erkrankungen immer so offensichtlich? Ist alles unter die Kategorie „gesund“ zu zählen, was das Gesetz nicht unter Krankheit aufführt? Und was geschieht mit den psychosomatischen Reaktionen eines Coachee auf Leistungsdruck, die mit Versagensängsten gegenüber dem Vater in der Kindheit korrelieren? Darauf wird der Coach in seiner Beratung notwendigerweise stoßen und stoßen müssen. Übrigens meldet die Weltgesundheitsorganisation, dass die „Major Depression“ (unipolare



schwere Depression) unter den zehn wichtigsten Krankheiten in den Industriestaaten Platz eins belegt.

Lösungen entwerfen ist gut und richtig. Einmal aber müssen Trauer, Verletzungen und Ängste zumindest angesprochen und vergegenwärtigt werden. Damit lernt der Mensch, seiner Geschichte zu begegnen, sie zu begreifen und anzunehmen. Die Vergangenheit ist nicht immer vergangen. Gerade bei psychischen Problemen ist sie im Menschen gegenwärtig. Und: Es gibt einen definitiven Unterschied zwischen Verdrängen und Lösen.

Das Erbe des Trojanischen Pferd

Noch klarer wird der Kern der angestoßenen Rechtsdebatte, wenn man in der Geschichte des Coachings in die 80er Jahre zurückgeht. So unternahm es zumindest Coaching-Experte Wolfgang Loos auf der Coaching-Fachtagung des deutschen Bundesverbandes Coaching im März dieses Jahres. Er führte aus, „dass Coaching mit der Assoziation aus dem Sport und der Leistungsorientierung als trojanisches Pferd“ verwendet worden sei, um Führungskräften einen geschützten Reflexionsraum zu eröffnen. Manager, die eine Beratung damals aufgesucht haben, hätten damit möglicherweise ihrem Image geschadet. Der Titel Coaching machte persönliche Beratung salonfähig. Psychologie für den Manager war demnach von Anfang an inkludiert.

Wolfgang Loos betonte, es war und sei weiterhin nötig, einen risikoreduzierten Raum und psychologische Sicherheit mit der Technik des Coachings herzustellen. Allerdings könne Reparatur nicht Aufgabe des Coachings sein.

Mit dem Begriff „Reparatur“ nimmt er Bezug auf psychische Krankheiten. Das Erbe des trojanischen Pferdes ist der Streit mit der Psychotherapie und unter Coaches um eine möglicherweise rhetorische Formulierung: Therapeuten heilen Krankheit. Coaches betreiben Prävention. Rhetorisch daran ist die Wahl der Perspektive: die einen schauen nach hinten auf die Krankheit, die anderen

nach vorne auf Lösungen. Dass dies aber wohl eher eine theoretische These ist, verrät schon der Arbeitsalltag der beiden Professionen.

Der Managementberater und Coach Horst Rückle, Begründer eines eigenen Coaching-Ansatzes, hält eine Abgrenzung für schwierig: „Fakt ist, dass die Grenzen zwischen Coaching und Psychotherapie fließend und rein praktisch nicht zu ziehen sind. Denn wie soll der Coach reagieren, wenn ein Klient berichtet, er habe psychosomatische Beschwerden. Ich denke, der Coach muss ihn fragen dürfen, seit wann diese auftreten und in welcher Form. Ist das dann schon ein Schritt zu weit? Soll er ihn jetzt schon zum Psychotherapeuten oder Arzt schicken? Oder stellen Sie sich vor, jemand erzählt, dass er durch gewisse Erlebnisse in der Schule gehindert wird, ein bestimmtes Verhalten an den Tag zu legen. Soll der Coach mit ihm darüber sprechen dürfen?“

Der Böblinger sieht daher keinen Sinn darin, diese Gradwanderung über Gesetzgebungsverfahren regulieren zu lassen. Er plädiert für eine Selbstverpflichtung der Coaches, die bisher ohnehin angewandt und von Verbänden bei ihren Mitglieder eingefordert wird. Coaches müssen klar formulieren, was sie planen und was sie umsetzen können. Erreicht ein Coachingprozess diese Grenzen, muss der Anbieter den Coachee in eine Therapie weitervermitteln.

Psychologisierung der Gesellschaft

Aus der Perspektive der Zivilisationsgeschichte ist diese Debatte hochinteressant. Diplompsychologe und Coach Uwe Böning stellte schon 1994 fest, dass die Unternehmen aufgrund einer Psychologisierung der Gesellschaft psychologische Aspekte für die Personalführung nutzen wollen.

Diese allgemeine Entwicklung bedingt, dass sich weite Teile der Gesellschaft mit ihrer Motivation, ihrem Selbstbewusstsein und der Lösung von Problemen beschäftigen. Psychologie ist im Alltag salonfähig geworden. Dafür stehen beispielsweise die unzähligen Paare, die Beratung in Anspruch nehmen oder die gesamte „Ich-Ratgeber-Literatur“.



Aboservice



Sichern Sie sich
jetzt bequem
und einfach die
Coaching-**AREA!**

Ja, ich abonniere die Coaching-**AREA** ab sofort für zunächst zum Vorzugspreis von z. Zt. € 4,50 statt € 5,00 Normalpreis pro Ausgabe. Wenn ich das Abo nicht spätestens 6 Wochen vor Ablauf der Bezugszeit kündige (es zählt das Datum des Zugangs), verlängert sich das Abo automatisch um ein Jahr, unabhängig der Anzahl Ausgaben pro Jahr.

Name:

Vorname:

Geb.-Datum:

Straße/Hausnr.:

PLZ/Ort:

Telefon:

Email:

- Ich zahle per Rechnung
 Ich zahle bequem per Bankelzug

Geldinstitut:

BLZ:

Kontonummer:

Datum und Unterschrift

Senden Sie Ihre Abo-Bestellung bitte per Fax an 0180.588 55-309 oder per Post an:
Coaching-**AREA**
Kegelswies 5
53773 Hennef

Der Abo-Vorzugspreis gilt nur bei Vorauszahlung des vereinbarten Preises. Das Abo kann 10 Tage nach Bestellung ohne Angaben von Gründen schriftlich storniert werden. Die Frist beginnt mit dem Bestelldatum. Die Rechnung wird erst nach Ablauf der 10 Tage zugestellt und ist dann zur sofortigen Zahlung fällig.

Mit Klarheit durch das Quartal – Coaching-**AREA**



Feld der Beratung wenig konstruktiv wirken.“ Er nennt ein Beispiel. Aufgrund geltender Bestimmungen hätten viele psychotherapeutische Praxen schließen müssen, weil sie nicht mehr kostendeckend arbeiten konnten. Der Coaching-Experte fragt sich daher, von wo der Staat die nötige Kompetenz beziehen will, um beispielsweise eine rechtliche Absicherung des Berufsbildes Coaching sinnvoll zu gestalten. Und angesichts des Verhaltens der Verantwortlichen im Falle des Psychotherapeutengesetzes erwartet er sich kaum hilfreiche Ergebnisse.

Eher findet er es notwendig, Instrumente zu entwickeln, um die Seriosität von Anbietern nachzuweisen. Es könne dabei aber nicht in erster Linie um Qualität im Sinne von gut oder schlecht gehen, sondern viel mehr um die Zulässigkeit von Coaches.

Grundsätze wie „was mich am anderen stört, stört mich an mir selbst“, sind nicht mehr neu. Und wo Personen früher wegen Selbstbewusstseins-Probleme im Beruf zum Psychologen gingen, können sie nun einen Coach konsultieren. Für die Gesellschaft hat die Stunde der Psychologie und der Selbsterkenntnis geschlagen. Wer diesen Prozess begleiten soll, werden Gerichte schwer regeln können. Klar ist, die Gruppe der Helfer muss vergrößert werden, um Prinzipien wie zum Beispiel Selbstverantwortung, Respekt und Humanität in der Bevölkerung generell weiterentwickeln. Und das auch über den Beruf, der bekanntlich die meiste Zeit des Lebens in Anspruch nimmt. Der Nutzen für die Unternehmen lässt sich leicht ausrechnen.

Wie Horst Rückle bezweifelt auch Christopher Rauen die Sinnhaftigkeit von Gesetzen: „Überlegungen, staatliche Regulierungen für Kompetenzprofile und Arbeitsfelder des Coaching finden zu wollen, erscheinen kaum sinnvoll. Gesetzgebungen können meines Erachtens wenig zu einer qualitativen Verbesserung des Coachings beitragen. Oder anders formuliert: Im Falle des Psychotherapeutengesetzes, an dem rund 20 Jahre gearbeitet wurde, hat der Staat gezeigt, dass seine Interventionen im

Die Debatte hinter der Debatte müsste also ausloten, welche Techniken und Kenntnisse aus der Therapie ausgelagert, bzw. vom Coaching geteilt werden können, ohne dass eine Gefahr für den Coachee besteht. Einmal abgesehen vom Professionsverdrängungswettbewerb, der durch diese Situation heraufbeschworen wurde. Die Psychologisierung der Gesellschaft über das Coaching ist eine Chance, aber auch eine Gefahr. Denn wie können unqualifizierte Coaches und Scharlatane gefunden und aus dem Spielfeld gezogen werden? Christopher Rauen verweist hier beispielsweise auf die Weltanschauungsbeauftragten der Kirchen und auf Verbraucherverbände. Sie können zumindest Auskünfte über auffällige Anbieter geben.

Wolfgang Loos' ortet den Kern des Problems in der Entwicklung der Branche. Die Entwicklung der Coachingbranche zur „Zuliefererbranche“, welche ihre Ware verkaufe, habe das unübersichtliche Feld hervorgebracht. Die Coaching-Anbieter passten sich den Marktgesetzen an und entwickelten „über 100 Bindestrich-Coachings“, um sich voneinander abzugrenzen.



Da ist es durchaus denkbar, dass einige ihre eigenen Methoden anmischen, um neue Angebote zu erschaffen. Es gilt also zwei Fragen zu klären: Welche Methoden der Therapie sind für das Coaching zulässig? Und: Wie grenzt man zweifelhafte methodische Eigenkreationen im Coaching ein?

Die wahren Urheber der Rechtsdebatte

Für die aktuelle Debatte um Rechtsprechung im Coaching sind jedoch in Österreich und Deutschland die Vertreter Neurolinguistischen Programmierens verantwortlich. Ankläger Peter Schütz ist NLPler. Bernd Feustel und Iris Komarek sind Vertreter der International NLP Trainers Association. Und das ist an sich interessant. Wenn der Bundesverband deutscher Psychologen sich für das Image der Psychologie einsetzt und einen Titelschutz für den Diplom-Psychologen erwirkt, ist das verständlich. Dass aber der INLPTA Klärungsversuche im Coaching unternimmt, ist beachtenswert. Die angestoßene Diskussion um Coaching-Methoden und Berufsbezeichnungen scheint mit Blick auf den Streitfall und die Personen, die ihn behandeln, eher eine verdeckte, kritische Selbstreflexion der NLP zu sein. Deren Methoden sind in der psychologischen Wissenschaft und in der Wirtschaft nicht ganz so unumstritten, gerade wegen der Nähe ihrer Verfahren zu diversen psychotherapeutischen Verfahren

Horst Rückle hat beispielsweise Zweifel an der Sinnhaftigkeit von NLP im Coaching: „NLP nimmt eine besonders schwierige Stellung in der Debatte um Coaching und Psychotherapie ein. NLP beschreibt und kopiert Verfahren von Therapeuten wie z.B. Virginia Satir. Gute NLP-Coaches kennen den gesamten geschichtlichen und damit auch psychotherapeutischen Hintergrund, vor dem diese Therapeuten gearbeitet haben.“ Seiner Erfahrung nach gebe es aber auch NLP-Vertreter, die NLP-Techniken verantwortungslos und ohne die Folgen für den Klienten zu berücksichtigen, anwenden. Was das Coaching benötige seien Hilfen zur Selbsthilfe, mit denen der Klient ein erwünschtes Verhalten erreichen könne. Scheinbare „Heilung“, wie sie NLP z.B. mit Kurzzeittherapien verspricht, führten oft nicht zu nachhaltige Lösungen. NLP arbeite

oft nur an den Symptomen. In der Tiefenstruktur werde oft nichts Positives ausgelöst.

Die Genealogie des NLP

Fakt ist, dass NLP quasi per definitionem und Geschichte auf psychotherapeutischen Verfahren fußt und stellenweise seine Techniken daraus bezieht. NLP ist keine kohärente Methode. Sie kombiniert streng genommen Schulen, Denkweisen und Erkenntnisse aus der Psychotherapie. Gründer waren Richard Bandler und John Grinder. Sie analysierten die Methoden von drei Therapeuten, welche für ihre Zeit prägend waren: Frederick Salomon Perls, Virginia Satir und Milton Erickson. Aus ihren Analysen entwickelten sie Interventionsstrategien auf der Grundlage linguistisch fundierte Sprachmuster.

Der Mediziner und Psychoanalytiker Frederic Salomon Perls gilt als Begründer der Gestalttherapie. Er entwickelte sie langsam aus der Psychoanalyse. Jürgen Kritz, Professor für Psychologie und Gesundheitswissenschaften, schreibt in seinem Buch „Grundkonzepte der Psychotherapie“, Perls habe psychoanalytisches Gedankengut von Karen Horney, Clara Happel und Wilhelm Reich vereint. Die Gestalttherapie verfolgt eine praktisch orientierte Sichtweise. Die Wissenschaft versteht sie als wenig geschlossen-strukturierte Sammlung von Interventionstechniken. Jürgen Kritz merkt an, Perls sei eher eine Lebensphilosophie als eine wissenschaftlich begründete Theorie gelungen. Diese ist im Übrigen, betrachtet man ihre neun Grundsätze, asiatischen und indischen Lehren auffallend ähnlich (Lebe hier, lebe jetzt).

Virginia Satir entwickelte das familientherapeutische Ausbildungsprogramm und wurde durch ihre umfangreiche praktische Arbeit und viele Seminare bekannt. Sie verbreitete den Ansatz der Familienskulptur, ein psychodramatisches Element, um Beziehungen in einer Gruppe darzustellen, zu erleben und experimentell verändern zu können.

Milton Erickson war Professor für Psychiatrie an der medizinischen Fakultät der Wayne State Universität in Detroit. Er gilt als Erneuerer der Hypnose in der Psychotherapie. Sigmund Freud hatte diese lange Zeit abgelehnt. Anders als dieser bewertete der Amerikaner das Unbewusste als eine uner-



schöpferische Ressource zur kreativen Selbstheilung. Hier lagerten kaum genutzten Erfahrungen des Menschen. Ericksons Ansatz hat zum Ziel, die Fähigkeit des Bewusstseins zu erweitern, welche durch oft starre Schemata und Denkmuster begrenzt sei.

Vor diesem gesamten Hintergrund kann die Initiative der NLP-Vertreter durchaus als positives Zeichen gewertet werden, sich gemeinsam mit ihren Kollegen sowie Mitgliedern zu reflektieren und so Klarheit und Vertrauen für Coaches zu schaffen. Sie sollte nur keine allgemeine Coaching-Debatte führen wollen, sondern sich auf sich selbst konzentrieren. Die Reputation, um für alle Coaches sprechen zu können, hat sie innerhalb der Branche ohnehin nicht.

Für Coaches außerhalb des NLP wird es eminent sein, festzustellen, wo private Probleme bei Coachees zutiefst krankhaft sind und welcher Grad in einer beruflichen Beratung behandelt werden darf. Denn letztlich geht es immer um den Kunden. Oder um es mit Horst Rückle zu sagen: „Coaches sollten es mehr mit Novalis halten, der einmal sagte „die Seele eines Menschen berühren, heißt heiligen Boden betreten.“

Lieber als eine Rechtsdebatte wünscht sich Christopher Rauen einen Anschluss des Coachings an die Wissenschaft in Form

eines Lehrstuhles: „Damit würde auch eine einheitliche, allgemeine Definition näher rücken. Dabei sollte jedoch immer beachtet werden, dass diese Definition schwer zu erarbeiten ist, ähnlich wie in der Medizin. Auch hier muss sie allgemein bleiben, um alle Ärzte einbinden zu können – von der Gefäßmedizin bis hin zur Neurologie. Wichtig ist, dass ein künftiger Coaching-Begriff von allen Beteiligten getragen wird.“

Zu diesem Zweck hat der Deutsche Bundesverband Coaching (DBVC), dieses Jahr zum zweiten Mal ein Gipfeltreffen der Verbände einberufen. Daran nehmen u.a. auch die „Deutsche Gesellschaft für Supervision“ sowie der „Bundesverband deutscher Psychologen“ teil. In ihnen sind ebenfalls Coaches organisiert. Sie verständigen sich über eine gemeinsame Basis im Coaching. Nach Rauen Auffassung gebe es keinen dominanten Coaching-Verband. Dementsprechend ausgewogen verlief die Diskussion zwischen den Beteiligten. Der Branche wäre es zu wünschen, wenn sie ohne Gerichte weiterdiskutieren könnte. Gedanken zum Thema: Schon wieder ICH! Und was nun? Ich bin was ich bin, oder das was ich glaube nicht zu sein? Und dann?

Bericht von Stephanie Heine



**W
E
R
B
U
N
G**

Nicht traurig sein ... in der nächsten Ausgabe!!



Herbstansichten



In meinen Coachings, komme ich mit meinen Coachees immer wieder auf das Thema **Innere Wahrheit**. Um das Helle zu kennen sollte ich die Dunkelheit kennen. Um das Selbst zu kennen muss ich das Nicht-Selbst kennen. Um das zu kennen, was ich bin, muss ich kennen, was ich nicht bin. Um zu kennen, was ich nicht bin, unternahme ich enorme Anstrengungen: mache Coachingsitzungen, gehe in Therapie, lese Bücher, mache Innere Arbeiten. Ich muss wissen, was ich nicht bin, sonst kann ich nicht wissen, was ich bin.

Wenn nie die **innere** Arbeit angegangen worden ist, gibt es kein solides Fundament, kein solides Ich. Erst muss es aufgebaut werden, dann kann es wieder zerfallen. Ist nicht witzig, kommt aber immer wieder vor.

Die Falle

Viele Menschen in der heutigen Zeit starker **Bewusstseinsveränderungen** stehen vor der Falle des **Spiritualisierens**. Das Ich versuche alles zu spiritualisieren und somit zu entkräften z.B. alles ist auf einmal Karma, eine Aufgabe oder eine Prüfung oder derjenige versucht seine handfesten Spürbarkeiten, damit meine ich Schmerz, Verzweiflung, Wut, Angst, Hilflosigkeit, Kummer, Aggressionen wegzumeditieren, zu spiritualisieren in irgendein spirituelles Vokabular zu verwandeln und wundert sich, denn es funktioniert nicht.

Verleugnung

Nichts kann verleugnet werden. Verleugnung bedeutet es werden Teile beiseite geschoben. Es kommt immer wieder, klopft immer

wieder zuverlässig an. Häufig verwechselt das Ich, dass wirkliche Aufgaben mit Verleugnung. Wir Menschen sind dann in dem Irrglauben es hat sich aufgelöst, es ist weg.

Macht des Unterbewusstseins

Doch wie kann sich was auflösen und verändern wenn noch nicht alles gesehen worden ist. Wie kann etwas aufgegeben werden das noch nicht gesehen wurde, also nicht bewusst ist? Die meisten unterschätzen die Macht des Unterbewusstseins – das ist die Trumpfkarte des Ichs. Unterbewusstsein heißt nicht wirklich, dass es außerhalb des Bewusstseins ist, sondern es deutet nur auf die Fähigkeit des denkenden Geistes zur Lüge hin. Wenn der denkende Geist nicht die Fähigkeit zur Lüge hätte, gäbe es kein Unterbewusstsein. Das bedeutet, dass wir uns zunächst mit unserer **Fähigkeit zu lügen** beschäftigen müssen. Jeder Mensch – fast ohne Ausnahme – lügt, belügt sich selbst, belügt andere, belügt das Leben.

Gestatten „Lüge“

Der erste Schritt, der große Schritt, ist immer die Begegnung mit der Lüge. Wie kann es eine Begegnung mit der Wahrheit geben, wenn nicht eine Begegnung mit der Lüge



stattgefunden hat? Begegnung bedeutet nicht zwangsläufig Harmonie. Begegnung ist ein nacktes reines Schauen in das, was ist, was wirklich ist, in das was wirkt. Es ist wohl jedem auch verständlich, der Mensch der nicht bereit ist, seinen Lügen vollkommen zu begegnen, derjenige ist auch nicht bereit der Wahrheit zu begegnen. Die Begegnung mit der Lüge wandelt sich auf eine mysteriöse





Weise in eine Begegnung mit der **Wahrheit**; wenn der Mensch aufhört zu verleugnen. Eben ein Einfaches, ja so ist es!!!

Gastfreundlichkeit

Es spielt keine Rolle wem oder was wir begegnen; denn es ist nicht unsere Aufgabe nach Begegnung zu suchen, sondern wir begegnen dem was da ist, dem was an unsere Tür klopft. Wir haben keine Kontrolle darüber wer oder was an unsere **Tür klopft**. Wer auch immer klopft, es ist derjenige oder dasjenige, dem wir zu begegnen haben. Ob derjenige Josef, Carla, Peter, Heinz oder Eva heißt. Wir können uns unsere Gäste nicht aussuchen. Sind sie bequem, sind sie unbequem. Unbequeme Gäste werden ungern eingeladen. Wir haben nur zwei Möglichkeiten, entweder unseren Gast herein zu bitten und ihm zu begegnen oder ihm die Tür vor der Nase zuzuschlagen. Sollten wir nicht die Haltung haben, jeden (eingeladenen) Gast die Tür aufmachen, anstatt Reißaus zu nehmen, zu flüchten, zu bewerten, zu verleugnen, abzuschweifen, einzuschlafen, den Gast zu analysieren, anstatt ihm zu begegnen usw.

Begegnung

Eine Begegnung findet nur statt, wenn wir einfach nur schauen und wahrnehmen. Schau deinem Gegenüber in die Augen, schau den Situationen in die Augen. Dringe vor in das Zentrum seines Wesens. Verleugne nicht! Dann wandelt sich die Begegnung, die vielleicht vorher geprägt war durch Angst oder irgendwelche Vorstellungen über den Menschen oder die Situation und nur so erkennst du sein Wesen.

Nichts, was an unsere Tür klopft ist das, als was es erscheint, wenn es anklopft. Wenn wir ganz genau hinschauen und ganz genau spüren, dann geschieht **Wandlung und Transformation** und dann reine **Erkenntnis**. Erkenntnis ist die Wandlung von Lüge in reines Wissen. Reines Wissen steht uns zur Verfügung, wenn wir alle unsere Tendenzen erkennen, wo flüchte, verdrehe, verleugne und wehre ich ab. So geschieht wirkliches Erkennen, es ist einfach.

Inspiziert durch einen Newsletter aus dem Internet

Trainer und Coaches stellen sich vor

Wer ist wer? Wo?

Alexander M. Faßbender

Business- und Management-Coach

- Hybride Bindungen
- Body-Voice-Performance
- Persönlichkeitsentwicklung
- wingwave® - Lehrcoach
- Moderation

Motto: "Sei einfach Du selbst"

Telefon: 0180-313 013 34

www.fairity.de



Dr. med. Edith König-Hetzenauer

- Ärztin f. psychosoziale Medizin
- Arbeitsmedizin, NLP-Trainerin
- wingwave®-Coach



Christian König

- Unternehmensberater
- NLP-Trainer
- wingwave®-Coach

Telefon +43 (0) 699 - 11 04 52 49

www.hetzenauer-koenig.com



Annette Auch-Schwelk

BEWUSST.SEIN.FÜHREND

Business- und Management-Coach

„Lust und Spaß am Networking -
Wie Sie Kontakte herstellen, aufrechterhalten
und fruchtbar machen“

www.auchschwelk.de

Telefon: 02 21/46 00 445



Mathias Maul M. A.

Leiter der maul. coaching Akademie
für Pragmatische Psychologie Frankfurt Rhein Main.

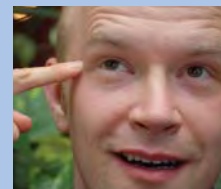
Ausbildungen in Coaching und Kurzpsychotherapie.
Business Coaching und Golf-Mentalcoaching.
Zertifiziert nach IACCTT.

Methoden: EFT, NLP, Moderne Hypnose

Einziges Dogma: Keine Dogmen.

www.maulcoaching.de

0 62 39 • 48 44 48



Elisabeth Grossgassteiger

Coach und Organisationsberater

www.fairity.de

Telefon: 0180/31301334



**Hier können Sie demnächst
stehen....**



Seminare, Workshops, Infoabende

Datum	Bezeichnung	Veranstalter	Tel.-Kontakt
30.11.2006 03.12.2006	wingwave® Training Wache REM Phasen in Aktion	FAIRITY® Köln (D)	0180-313 -013 – 34
14.12.2006	Body Voice Performance Teil I	FAIRITY® München (D)	0180-313 -013 – 34
15.12.2006	Authentischer werden – Körpersprache, Stimme und mehr		
02.01.2007 05.01.2007	wingwave® Training Wache REM Phasen in Aktion	FAIRITY® Linz (A) Linz (A)	0180-313 -013 – 34
05.01.2007	Body Voice Performance Teil I	FAIRITY® Linz (A)	0180-313 -013 – 34
06.01.2007	Authentischer werden – Körpersprache, Stimme und mehr		
11.01.2007 12.01.2007	Body Voice Performance Authentischer werden – Körpersprache, Stimme und mehr Teil II	FAIRITY® München	0180-313 -013 – 34
15.03.2007 18.03.2007	wingwave® Training Wache REM Phasen in Aktion	FAIRITY® Köln (D)	0180-313 -013 – 34
31.03.2007	Systemische Phänomenologische	FAIRITY® Linz (A)	0180-313 -013 – 34
08.04.2007	Energetische Ausbildung SPEA® Provokative, wingwave, EFT, und Systemische Aufstellungsarbeiten		
20.04.2007 22.04.2007	Provokative Ausbildung	FAIRITY® Köln (D)	0180-313 -013 – 34
18.08.2007	wingwave Training	FAIRITY® Mallorca (SP)	0180-313 -013 – 34
25.08.2007	Vertiefungsthemen – Präsentation, Imagination, Wellness, Inneres Team		



BARCELONA | BUDAPEST | **KÖLN** | MOSKAU | STUTTGART | WIEN | ZÜRICH

Zukunft Personal

8. Fachmesse für Personalwesen
8th Exhibition for
Human Resource Management



100%
PERSONAL-
ENTSCHEIDER

auf der größten deutschen Messe für Personalwesen

KoelnMesse

11. - 12. September 2007

www.zukunft-personal.de

personalmagazin

PERSONAL

Personalwirtschaft

GABAL

Wirtschaft
Wissenschaft

Arbeits-
Zeitspende

DATAKONTEXT

Studentische Zeitung

Psst...



Themen:

- **Rescue-Coaching?**
- **Personaler als Coach?**
- **Führungskraft als Coach?**
- **Serien:**
 - Gehirnforschung**
 - Potentialanalysen**
 - Verbände**

... weitersagen... am 15. März 2007
kommt die nächste Ausgabe
