

Inhalt

Dagmar Nuding

Editorial 1

Magazin

Silke B. Gahleitner, Jobst Finke,
Dietrich Moshagen & Ludwig Teusch
Gewalt, Schmerz, Depression
– Diagnostik und Therapie des
Psychotraumas und komorbider
Störungen. Bericht zum 14. Castrop-
Rauxeler Gesprächspsychotherapie-
Symposium 4

Schwerpunktthema: Personenzentriertes Coaching

Oliver Wüntsch
Personenzentriertes Organisationscoaching mit der Theorie U 9

Die Coaching- und
Supervisionsausbildung in der GwG
Ein Interview mit Dieter Müller,
Michael Schlechtriemen & Petra
Wörsdörfer 20

Britta Naumann
Möglichkeiten und Grenzen der Anwendung des Personenzentrierten Ansatzes im Coaching 22

Margret Fischer
Wirkung von Personenzentriertem
Coaching auf die Führungskommunikation. Eine Untersuchung des Einsatzes von externem Coaching zur Verbesserung der Führungskommunikation in Unternehmen 30

Das Konzept des Virtuellen Coachings
Ein Gespräch mit Dr. Elke Berninger-
Schäfer 38

Aus der Forschung

Michael Behr
Differentielle Effekte von Eltern-Lehrer-Gesprächen mit empathischen und selbsteinbringenden Interventionen im Rollenspielexperiment 39

Aus der GwG

Abschied von Dieter Tscheulin
Gert-W. Speierer 48

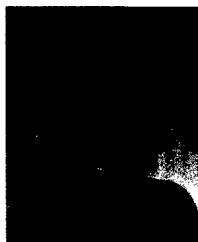
Personenzentriertes Organisationscoaching mit der Theorie U 9



Oliver Wüntsch

Personenzentriertes Organisationscoaching ist ein ressourcenorientierter und wertschätzender Ansatz, um Organisationen, Institutionen und Unternehmen bei Veränderungs- und Innovationsprozessen wirkungsvoll zu begleiten. Oliver Wüntsch legt in seinem Beitrag die Grundlagen des Personenzentrierten Organisationscoachings dar und verbindet diese mit dem von Otto Scharmer entwickelten Konzept des Presencing (Theorie U), eine soziale Technik, die dazu motiviert, aus einer im Entstehen begriffenen Zukunft heraus zu handeln. Daraus entsteht ein ganzheitliches Erklärungs- und Handlungsmodell, das ein erweitertes Bewusstsein von Veränderungs- und Führungsarbeit schafft. Aufgezeigt wird ein grundlegender kreativer Prozess, den Individuen, Teams und Organisationen durchlaufen, wenn sie Innovationen und zukunftsgerichtete Lösungen entwickeln möchten. Die Integration beider Ansätze und ein erweitertes Methodenrepertoire ermöglichen es, effektiv und schöpferisch mit den organisatorischen Herausforderungen unserer Zeit umzugehen.

Möglichkeiten und Grenzen der Anwendung des Personenzentrierten Ansatzes im Coaching 22



Britta Naumann

Coaching, ein Instrument, das sich aus der Praxis heraus entwickelt hat, konnte sich im personenbezogenen Beratungssektor erfolgreich etablieren. Zunächst entstand ein Anwendermarkt, der nicht auf einem zentralen, wissenschaftlichen Konzept aufbaute. Aber ist Coaching deshalb ein rein pragmatisch, etwa durch „Common Sense“, erprobtes Anwendungsfeld? Der Beitrag geht weiter der Frage nach, wie wissenschaftlich fundiert die Konzepte und Methoden sind, die im Coaching Anwendung finden. Und: Welche Bedeutung hat der Personenzentrierte Ansatz im Coaching? Theoretische und wissenschaftliche Überlegungen spielen im Coaching bisher eine untergeordnete Rolle. Davon ausgehend, dass jegliche Beratungsarbeit auf wissenschaftlichen Überlegungen basieren sollte, ist hier eine deutliche Differenz zwischen Theorie und Praxis zu verzeichnen.

Zur Wirkung von Personenzentriertem Coaching auf die Führungskommunikation 30



Margret Fischer

Untersuchung des Einsatzes von externem Coaching zur Verbesserung der Führungskommunikation in Unternehmen

Führungskräfte sind die wichtigsten Akteure im Unternehmen. Der Beitrag beinhaltet eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Wirkfaktoren von externem Personenzentriertem Coaching auf die Führungskommunikation. Es wurde eine qualitative Forschungsuntersuchung bei Führungskräften durchgeführt. Mittels Experteninterviews konnten reproduzierbare Untersuchungsergebnisse gewonnen werden. Diese helfen Lücken in der Literatur und in der Grundlagenforschung zu schließen und liefern Einblicke in Veränderungspotenziale von Managern und insbesondere auf die Optimierung der Kommunikation mit verschiedenen Interaktionspartnern. Verantwortlich hierfür ist eine besondere Kommunikationshaltung der Führungskraft, die durch eine Sensibilisierung der Selbstwahrnehmung und Selbstdistanzierungsfähigkeit sowie der Adaption von Akzeptanz gekennzeichnet ist.

Differentielle Effekte von Eltern-Lehrer-Gesprächen mit empathischen und selbststeinbringenden Interventionen im Rollenspielexperiment 39



Michael Behr

Die dem Beitrag zugrundeliegende Studie geht der Frage nach, ob Eltern ein Gespräch mit der Lehrperson positiver erleben und ob sie die Perspektive der Lehrperson eher akzeptieren, wenn diese empathisch und authentisch-selbststeinbringend kommuniziert. Unter Verwendung zweier Rollenspiel-Szenarios über typische Eltern-Lehrer-Gesprächsthemen, eines zur Schülerleistung und eines über problematisches Schüler-Sozialverhalten, wurde in einem ersten Experiment empathisches versus neutrales Beratungsverhalten gegenüber Quasi-Eltern gezeigt. Die zweite Studie replizierte das Experiment mit neuen Versuchsleitern und mit authentisch-selbststeinbringendem und empathischem versus neutralem Lehrer-Beratungsverhalten. Die Probanden akzeptieren unter der Experimental-Bedingung die Perspektive der Lehrer leichter und erleben das Gespräch positiver. In beiden Studien wurden moderierende Effekte gefunden: Frauen und emotional labile Probanden erleben die Experimental-Bedingung als günstiger. Männer erleben keine Unterschiede.

Prof. Dr. Michael Behr zum sechzigsten Geburtstag
 Dagmar Nuding, Dorothea Hüsson und Gernot Aich – seine engsten Mitarbeiter sprechen über ihn 48

Schulentwicklungsprojekt des Service de l'éducation différenciée Luxemburg in Kooperation mit der GwG Workshops der AG Schule im Projekt Luxemburg
 Cathrin Germing, Reinhold Schmitz-Schretzmair, Herbert Schiffmann und Gerhard Schäfer
 Supervision und Fortbildung an Centre d'Education Différenciée in Luxemburg
 Thomas Fleischer 49

Personenzentrierte Beratung bei Suchtstörungen
 Neue Weiterbildung der GwG 51

PCE Symposium Prag 2014 51

Jubiläumskongress der ÖGWG in Salzburg 51

Wahlaufruf zu den Kammerwahlen NRW 2014! 51

GwG 2.0 von Meike Beseke
 Facebook, xing, twitter ... muss das sein? . 52

Kommentar von Jürgen Kriz
 Stress nur eingebildet? 53

Gesundheits- und Sozialpolitik

Birgit Wiesemüller
 Neues aus der AGHPT (Arbeitsgemeinschaft Humanistische Psychotherapie) 54

Rubriken

Impressum. 60

Fort- und Weiterbildungsangebote. . 55

Anschriften der GwG-Regionenvertretungen und Delegierten 59

Wir begrüßen unsere neuen Mitglieder 56