

Das Zitat des amerikanischen Psychiaters und Psychotherapeuten Milton H. Erickson (1901 - 1980) „Das Bewusste ist klug, das Unbewusste ist weise“ wurde für die Tagung als Thema gewählt. Die beiden Referenten näherten sich ihm vom Theater und der systemischen Therapie her. Dabei ging es um die Wirksamkeit analoger Methoden. Mit vielen praktischen Beispielen wurden diese konstruktiven Prozesse für die Teilnehmer erlebbar und in Workshops vertieft. Dabei erwies sich die Kooperation zwischen der Fachhochschule in Jena und der DGfC als gewinnbringend.

The subject of the conference was the quotation of the American psychiatrist and psychotherapist Milton H. Erickson (1901—1980): “The conscious mind is smart, the unconscious mind is sage”. The two speakers approached that subject with the help of the theatre and the systemic therapy. Within this scope, the focus was on the effectiveness of analog methods. Due to many practical examples, these constructive processes became alive for the participants and workshops offered the opportunity to deepen the knowledge of these constructive processes. The cooperation between the University of Applied Sciences in Jena and the DGfC turned out to be very profitable.

Le sujet du congrès était la citation du psychiatre et psychothérapeute américain, Milton H. Erickson (1901-1980): «Le conscient est fin, l'inconscient est sage». Les deux orateurs se rapprochaient de ce sujet à l'aide du théâtre et de la thérapie systémique. Dans ce cadre, le thème central était l'efficacité des méthodes analogues. Avec beaucoup d'exemples pratiques, les participants étaient capables de faire l'expérience de ces processus constructifs et d'approfondir ces connaissances dans des ateliers. La coopération entre l'Université de Sciences Appliquées à Jena et la DGfC se révélait comme être vraiment lucrative.

Herausgeber:



Das Bewusste ist klug, das Unbewusste weise

Die Wirksamkeit analoger Methoden

Peter Nemetschek
Martin Neumann

Peter Nemetschek
Martin Neumann

Das Bewusste ist klug, das Unbewusste weise

- Die Wirksamkeit analoger Methoden -

Zusammenfassung der Fachtagung 2011

12.03.2011 in Jena
eine Gemeinschaftsproduktion
der DGfC und der Fachhochschule Jena,
Fachbereich Sozialwesen

Herausgeber
Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.

KV KLEIN-VERLAG

Bibliographische Information Der Deutschen Bibliothek:
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliographie;
detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-930829-36-1

Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier

Herausgeber: **Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.**
Geschäftsstelle
Hauptstrasse 59
32339 Espelkamp
Tel. und Fax: 05743-9289455
dgfc@coaching-dgfc.de
geschaeftsstelle@coaching-dgfc.de
www.coaching-dgfc.de

Redaktion,
Satz, Layout und
Umschlag: Lothar Klein
KV KLEIN-VERLAG
Schlesienstr. 11
66482 Zweibrücken
kv-kleinverlag@web.de
www.kv-kleinverlag.de

Druck und
Gesamtherstellung: Druckerei & Verlag Steinmeier GmbH & Co. KG
Gewerbepark 6
87638 Deiningen
www.steinmeier.net

1. Auflage 2011

Printed in Germany, EU

© EU 2011 Alle Rechte, die Verwendung, Verwertung, Vervielfältigung und Verbreitung
des Textes oder von Teilen dieses Textes außerhalb der engen Grenzen des Urheber-
rechtsgesetzes sind ohne schriftliche Zustimmung der Autoren unzulässig und strafbar.
Dies gilt auch für die Einspeicherung, Verarbeitung und Verbreitung in elektronischen
Systemen.

Inhalt

Die Autoren.....	5
Vorwort	6
Peter Nemetschek	
DIE TIME LINE ARBEIT	9
Metasicht und Externalisieren	9
Analog versus digital – ein Beispiel.....	9
Zeitverschiebung	13
Die Zeitlinie/n einführen.....	13
In der fernen Zukunft beginnen	16
Weitere Literatur	
und Kontakt (Peter Nemetschek)	19
Martin Neumann	
VOM THEATER LERNEN	20
1. Coaching und Theater	20
2. Unternehmenstheater / Businessstheater	24
3. Formen der Theaterarbeit.....	26
4. Theater mit der Belegschaft	26
5. Erfahrungen mit Unternehmenstheater	28
6. Unternehmenstheater Feedback.....	30
7. „Brillant statt perfekt“	32
8. Entwicklung einer Szene	56
9. Arbeit mit einer Stückvorlage	57
Quellen und Literaturliste (Martin Neumann)	59
Kontakte (Martin Neumann)	60
Die Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.	61
Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Jena	63

Die Autoren

Peter Nemetschek (geb. 1937) ist Familientherapeut DGSF, systemischer Supervisor, Coach und Weiterbildungs-Trainer. Er arbeitet seit 1978 in freier Praxis handlungsorientiert „...mit Herz, Hand und Verstand“ (Buchtitel 2009) in München. Nach Studien bei den Wegbereitern systemischer Therapie Milton H. Erickson, Virginia Satir, Jay Haley, Cloe Madanes und Insoo Kim Berg in den USA entwickelte er die »Münchener Schule mit dem Lebensflussmodell«. Er war pädagogischer Berater beim ZDF und erhielt die Verdienstmedaille durch den Bundespräsidenten.

Martin Neumann (geb. 1956) Lehr- und Mastercoach (DGfC), Schauspieler, Kommunikationstrainer, Dipl. Sozialarbeiter und Theaterpädagoge BuT. Leitungsteam "Forum für Kreativität und Kommunikation e.V." Das Forum ist ein professionelles Freies Theater und theaterpädagogisches Zentrum (TPZ). Lehrbeauftragter an der Fachhochschule der Diakonie Bielefeld mit den Schwerpunkten Rhetorik, Präsentation und Kommunikation sowie Körpersprache und Körperausdruck, nonverbale Kommunikation und Bewegungsarbeit.

Vorwort

Coaching mit analogen Methoden

Dass digitale Kommunikation eine deutliche reduzierte Kommunikationsform ist, ist deutlich. Sie dient der möglichst präzisen, wenig fehleranfälligen Übermittlung von Informationen. Streng genommen meint „digitale Kommunikation“ Informationsaustausch über einen binären Code: 0100111100 etc. Ein schlechtes Klima für Gefühle, Motivationen, individuelle Werthaltungen, subversive Bedeutungen. „Analog“ meint dagegen: der Komplexität der Wirklichkeit entsprechend. Und „entsprechend“ meint nicht: die Gesamtkomplexität der Wirklichkeit darstellend – dafür gibt es keine Methode. Aber der Einsatz analoger Methoden kann den „Mehrwert“ menschlicher Kommunikation gegenüber einem reinen Informationstransfer abbilden. Das macht analoge Methoden wertvoll.

Es gibt, genau genommen, im Coaching keine rein digitale Kommunikation. Auch Coaches, die ausschließlich mit dem Medium der Sprache arbeiten, nehmen Analoges wahr und senden Analoges: Mimik, Gestik, Haltung, Sprachmelodie, Metaphern etc. Gleichwohl haben sich im Coaching längst Methoden etabliert, die dem Analogen bewusst einen großen Raum geben, damit das Unbewusste sich äußern kann. Es ist ein wesentliches Ziel von Coaching, das Noch-nicht- oder Nicht-mehr-Gewusste als Deutungs- und Handlungsoption (wieder) zugänglich zu machen. Analoge Methode sind unmittelbare Zugänge zu Ressourcen. Malen, Skulpturieren, Inszenieren, Aufstellen, (Ver-)Dichten und andere analoge Interventionen gehören längst zum Repertoire vieler Coaches, und die Nachfrage nach weiteren methodischen Impulsen ist hoch.

Die Deutsche Gesellschaft für Coaching hat auf diese Nachfrage reagiert und zu einer Fachtagung unter dem Thema: „Das Bewusste ist klug, das Unbewusste ist weise (Milton H. Erickson) nach Jena eingeladen. Die Tagung fand in Kooperation mit der Fachhochschule Jena statt und stand auch den Studierenden des Fachbereichs Sozialwesen offen. Zwei profilierte Vertreter des Arbeitens mit analogen Methoden hatten die Veranstalter eingeladen: Den Münchener Familientherapeuten, Coach und Supervisor Peter Nemetschek, der im Praxisteil die Arbeit mit der Time Line vorstellte, und den Bielefelder Schauspieler, Sozialarbeiter und Mastercoach DGfC Martin Neumann, der die Coachingarbeit durch Methoden aus dem Theater anreicherte – zwei inspirierende Workshops! Beiden Referenten sei an dieser Stelle noch einmal gedankt!

Ein herzliches Dankeschön gilt auch der Fachhochschule Jena, in deren Räumen die Fachtagung einen guten Ort hatte, und last not least Lothar Klein, der sich auch diesmal wieder in die redaktionelle Arbeit und den Druck dieser kleinen Dokumentation gekümmert hat!

Peter Schröder

Vorsitzender der

Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V.

Peter Nemetschek

DIE TIME LINE ARBEIT

Metasicht und Externalisieren

Konflikte und Krisen spielen sich – jenseits der äußeren Anlässe – innerpsychisch ab. Jede *Innenwelt* und die Prozesse, die im Inneren ablaufen sind *einzigartig* im gesamten Kosmos. Und **wir können die Innenwelten von anderen Personen nicht betreten**. Bestenfalls können wir ahnen, was die Ausführungen, Klagen, verbale Äußerungen, Erwartungen an den Coach etc. bedeuten könnten. Da bei den meisten Krisen mehrere Personen interagieren – und zwar unter Stress – sind Missverständnisse vorprogrammiert.

Das nächste Dilemma ist, dass die Ebene des bewussten, logischen Denkens zu einem Großteil *digital* abläuft. Das heißt vereinfacht: vernünftige Gedanken, Schlussfolgerungen und Planungen laufen in einer möglichst sinnvollen Reihenfolge ab. Solange die Kommunikation auf dieser Ebene funktioniert, werden wir Coachs eher selten angefordert.

Die Kunden kommen gewöhnlich gestresst zu uns und unter Dis-Stress schaltet unser Hirn auf tiefere Schichten hinunter. In ihnen sind evolutionäre Überlebensstrategien gespeichert. Beispielsweise was bei einem Revierkampf angesagt ist.

Zum Unbewussten können wir bevorzugt mit analogen Mitteln Zugang finden. Wieder vereinfacht: *das ist so ähnlich wie ...* es entspricht dieser oder jener Metapher, Geschichte etc.

Analog versus digital¹ **- ein Beispiel**

Nehmen wir als grundlegendes, scheinbar einfaches Beispiel das Zeitverständnis mittels einer analogen versus einer digitalen Uhr.

Digitale Zeitmessung übertrifft die analoge Messung und Darstellung bei weitem an Präzision. Auf einem Display können theoretisch beliebig viele Stellen hinter dem „Komma“ mit äußerster Genauigkeit angezeigt werden. In Sportarten, bei denen es um Schnelligkeit geht, sind heute bereits tausendstel

¹ Nemetschek P. & Theuretzbacher K., Coaching und systemische Supervision mit Herz, Hand und Verstand; Handlungsorientiert arbeiten, Systeme aufbauen; Stuttgart: Klett Cotta - Leben lernen 2.Aufl. 2011

Sekunden entscheidend. Die Geschwindigkeit eines Fußballes kann in Stundenkilometern gemessen werden. In Wissenschaft und Hochtechnologie wird im Nanobereich gearbeitet.

*Weltweit können wir in **Echtzeit** Daten kommunizieren. Kosmische Entfernungen werden in Lichtjahren gemessen, was selbstverständlich nur mit digitalen Methoden möglich ist. Und Berechnungen, die beispielsweise auf der Relativitätstheorie fußen, lassen sich nur mathematisch, also digital, meistern. Die analoge Vorstellungskraft versagt dabei kläglich.*

Im Alltag und im Berufsleben können wir den Zeitpunkt auf dem Display einer Armbanduhr oder auf den Abflugszeiten eines Terminals exakt ablesen.

*Wie ist hingegen die **analoge Uhr** mit ihren klassischen drei Zeigern von Vorteil? Wir können auf einen Blick nicht nur den jetzigen Zeitpunkt ablesen, sondern auch die vergangene, „verflossene“ Zeit und meist noch wichtiger: den vor uns liegenden Zeitraum! So kann ich wahrnehmen, wie lange ich z. B. schon gearbeitet habe und wie viel Zeit mir noch zur Verfügung steht. Ist es möglich, eine Pause einzulegen, wie lange oder wie kurz? Welche Termine liegen noch vor mir, wie kann ich die Zeit am günstigsten „einteilen“? Wie lange ist es noch bis Feierabend? Und wann ist dann der verabredete Besuch von Freunden, oder was steht sonst an?*

*Bemerkenswert ist, dass ich dies bewusst wahrnehmen, taxieren kann, viel läuft aber gleichzeitig in unbewussten Prozessen ab. Es entsteht ein vages, intuitives **Zeitgefühl**, ein **Zeitraum**. Sozusagen sind also Kopf und Bauch beteiligt.*

Seltsamerweise, oder selbstverständlich, benutzen wir dabei das archaische bewährte Zwölfer- und nicht das Zehnersystem, oder die binäre null oder eins einer digitalen Uhr. 12 Stunden werden sozusagen zur Tag- beziehungsweise zur Nachtzeit. 12 Uhr ist immer noch die „Mittagszeit“, selbst wenn wir „später“ zu Mittag essen, oder wenn wir „Zeit haben“. 12 Uhr bleibt eine wichtige Zeitmarkierung.

Vorteilhaft ist, dass man 12 halbieren, vierteln, dritteln kann. 12 mal 5 gibt 60 Minuten also 1 Stunde. Das ist sehr anschaulich und erleichtert die Kommunikation bezüglich Zeitabsprachen und Planungen im zwischenmenschlichen Bereich beachtlich, etwa in Teams. Die analoge Uhr benutzt das Prinzip „so ähnlich wie“. Das Vorrücken des Zeigers entspricht dem „Ablauf“ der Zeit.

Ähnlich analoge Mittel werden wir in der Time Line Arbeit nutzen. Wir können uns Zukunft als Zeitlinien vorstellen. Wenn

Weitere Literatur

von Peter Nemetschek

Nemetschek, Peter:

Systemische Familientherapie mit Kinder, Jugendlichen und Eltern

Lebensfluss-Modelle und analoge Methoden

Klett-Cotta Stuttgart, 2. verbess. Aufl. 05.2011

ISBN: 978-3-608-94715-1 gebunden 435 S. 34,95 Eur[D]

Nemetschek, Peter:

Milton Erickson lebt!

Eine persönliche Begegnung. Einzigartige Farbfotos und Originalmanuskripte

Klett-Cotta Stuttgart, 1. Aufl. 09.2011

ISBN: 978-3-608-89115-7 kartoniert ca. 250 S., ca. 120 farb. Fotos ca. 29,95 Eur[D]

Nemetschek, Peter:

Wenn ich mal groß bin.

In: Herausgegeben von Mrochen, Siegfried / Holtz, Karl L / Nemetschek, Peter / Trenkle, Bernhard

Neugierig aufs Großwerden

Praxis der Hypnotherapie mit Kindern und Jugendlichen

Carl Auer Verlag Heidelberg, 3., veränd. Aufl. 03.2007

ISBN: 978-3-89670-586-0 kartoniert 382 S. 29,90 Eur[D]

Kontakt:

Peter Nemetschek

info@familientherapie-peter-nemetschek.de

www.familientherapie-peter-nemetschek.de

Martin Neumann

VOM THEATER LERNEN

Eigentlich, ... eigentlich ... widerstrebt es mir, die gemeinsamen lebendigen Erfahrungen aus Jena (mein Impulsreferat „Vom Theater lernen“, den kleinen Workshop am Vormittag und den Intensivworkshop „Brillant statt perfekt“ am Nachmittag) auf Worte, Sätze und Tabellen zu reduzieren: digitales statt analoges Medium.

Und dennoch - mit der Erinnerung an die Fachtagung steigt in mir wieder die Lust auf, noch einmal im für Jena verwendeten Material zu „schmökern“ und zu forschen. So will ich gerne Teile meines Vortrags und einige meiner Gedanken zu Papier bringen, als Nachlese für die Einen oder als Anregung für die Anderen (die nicht vor Ort dabei waren).

Auf geht's! Wie bei mancher (Stück)probe im Theater. Die Lust kommt (manchmal erst) beim Proben.

1. Coaching und Theater

„Ich habe begriffen, dass viele therapeutische Methoden - etwa die der Gesprächstherapie und des Psychodramas - vom Theater kommen, dass Therapie vom Theater gelernt hat - und umgekehrt.“ George Tabori

Wer das liest, wird (vielleicht) sagen: „Coaching ist nicht Therapie“, selbstredend.

Meiner Meinung nach gilt der oben zitierte Satz des großen Regisseurs aber trotzdem auch fürs Coaching.

Passend zum Tagungsthema „Das Bewusste ist klug, das Unbewusste weise“ fiel mir bei der Lektüre außerdem ein Zitat über Keith Johnston (einen der bekannten Theaterlehrer unserer Zeit), in die Hände:

„Deine Phantasie ist nicht impotent, solange du nicht tot bist; du bist nur eingefroren. Schalte den verneinenden Intellekt aus, und heiße das Unbewusste als Freund willkommen“ I.Wardle

Theater ist fantastisch.... und es ist auch pragmatisch. Es ist prozess- und zielorientiert, lösungs- und produktorientiert. Hier zeigen sich Parallelen und Verbindungen zum Coaching. Aufgrund dieser Affinität kann die Theater- für die Coachingpraxis von wertvollem Nutzen sein.

Schauspiel und Theater bieten fürs Coaching (fürs Bewusste und Unbewusste) einen reichen und weitgehend unentdeckten Fundus an Methoden. Theater ist ein Medium, das vom Wort, der verbalen Sprache (digital) ebenso lebt wie vom Bild, der Emotion, vom Nonverbalen (analog). Diese analogen Instrumente sind vielfach anwendbar: im Personal Coaching und Team Coaching, in der Arbeit mit Gruppen und bei der Begleitung von Veränderungsprozessen (Changemanagement) in sozialen Unternehmen ebenso wie in der freien Wirtschaft.

Personal Coaching	Team Coaching	Organisationsentwicklung und Change Management
<p>Einzelübungen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbst- und Fremd-wahrnehmung • Körperausdruck • Körpersprache • Stimme • Haltung • Präsenz • Improvisation • Präsentation • persönliches Auftreten, persönlicher Auftritt • Kontakt • Beziehung • Rolle(n) und Antirolle(n) • Status • Führen/Leiten • Führungs- und Leitungsqualitäten erproben 	<p>Gruppen- und Teamübungen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rollen • Status • Kompetenzen • Kommunikation • Präsenz • Kooperation • Team-Regeln, Rituale • Konflikte • Aufgaben • Rahmenbedingungen • Präzision • Ziele • Szenische Arbeit • Präsentation • Reflexionen, Transfer 	<p>Übungen und Szenen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kreation • Improvisation • Realisation <p>Parallelität der Entwicklungsschritte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung • Instrumentierung • Rahmenhandlung • Rollenverteilung • Inszenierung

Aus dieser Aufstellung wird ersichtlich, welche unterschiedlichen Themenbereiche der Coaching - Arbeit mit Übungen aus Schauspiel- und Theater unterstützt werden können.

Im Coaching bekannte und relativ häufig angewandte Elemente aus der Theaterarbeit sind Techniken des Psychodramas (Moreno) sowie die Skulpturen- und Statuenarbeit. Einer ihrer wichtigsten Vertreter war der Regisseur und Theaterpädagoge A. Boal, Brasilien.

Viele Übungen zur Skulpturenarbeit sind in seinem Buch „Theater der Unterdrückten“ beschrieben. Einige Beispiele dieser Art von Arbeit und weitere analoge Übungen, die ebenfalls vom Theater inspiriert sind, finden sich auch im Buch „Coaching mit System“ Fallner/Pohl: „Skulpturen als Coaching-Methode“, „Selbstskulptur“, „Skulptur und Interaktion“, „Skulptur und interaktives Design“, „Systemskulpturen“, „Einfrieren“, „Reinszenierung“ und „szenisches Verstehen“. Im Anhang finden sich die in Jena erprobten Übungen und ein paar weitere Methoden und Instrumente, die sich in Workshops und beim Unternehmenstheater bewährt haben.

Vorstellungsrunde

Beschreibung:

Es wird ein Präsenzkreis gebildet. Ein TN tritt in die Mitte und stellt sich mit seinem Namen vor. Danach wiederholen alle übrigen TN gleichzeitig die Darstellung (Name und Bewegung). In weiteren Runden kann jeder TN sich mit seinem Lieblingsberuf, seinem Job, Antiberuf, seinen Job liebend/hassend, aggressiv, schüchtern, genervt usw. vorstellen. Auf die Einzeldarstellung folgt jeweils die Wiederholung der Gruppe..

Dauer: 10-20 min

Materialien: keine

Teilnehmerzahl: Obergrenze 12-14

Alternativen/Varianten:

- Wie würde sich ein Chef vorstellen?
- Wie würde sich Herr XY vorstellen?
- Jemand stellt sich vor, und die TN nennen den dazugehörigen Gemütszustand.

Erfahrungen / Empfindungen der Teilnehmer:

- Namen sagen war leicht
- Geste dazu war nicht normal – man muss erst die Unsicherheit überwinden
- Erstes Team-Empfinden
- Mehr Erfahren über Personen
- Konzentration bereits hoch
- Was sende ich aus, was kommt an

Konzentrations - Ball - Spiel

Beschreibung:

Es wird ein Kreis gebildet. In diesem werfen die TN sich einen Ball zu. Der Ball soll aber nur dann geworfen werden, wenn der Partner durch Blickkontakt seine Bereitschaft signalisiert. Wird der Ball nicht gefangen, geht es ohne Entschuldigung zügig weiter.

Das Ziel ist, den Ball möglichst lange, ohne dass er auf den Boden fällt, hin und her zu werfen – und nicht, dass ein einzelner ausgetrickst wird.

Nach einer Phase der Übung kommen mehrere Bälle aus unterschiedlichen Materialien (auch sonstiges sich im Raum Befindliches wie ein Glas, Stift...) und mit unterschiedlichen Größen ins Spiel.

Dauer: ca. 10 min

Materialien: verschiedene Bälle oder Gegenstände

Teilnehmerzahl: max. 12-15

Erfahrungen / Empfindungen der Teilnehmer:

- Erste, intensive Konzentration auf die Anderen, vor allem, je mehr Bälle ins Spiel kommen – Präzision und Augenkontakt sind notwendig
- Nicht der Werfer, sondern die Bereitschaft des Fängers ist wichtig
- Emotionen werden sichtbar - Diagnose
- Einzel- und Teamqualitäten beim Ballwerfen werden sichtbar
- Unterschiedliche Bälle, darauf muss man sich einstellen

Kontakte:

Martin Neumann

Lehr- und Mastercoach DGfC
Bleichstraße 217, 33607 Bielefeld
0170-2939176
martin-f.neumann@t-online.de

Forum für Kreativität und Kommunikation e.V.

Markgrafenstr.3 (Die Lofts), 33602 Bielefeld
Tel.: 0521 176980, Fax 0521 1366490
forum-@t-online.de
www.forum-info.de, www.tpz-bielefeld.de

3P Beratungs-Gruppe

Dipl.-Kfm. Gustav Klötzl
Lammgasse 14, 90403 Nürnberg
Tel: 0911-2053505, Fax: 0911-2053506
dreip@odn.de
www.dreip.com

Die Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.

Die Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. wurde 2002 als Interessenverband für professionelle Coaches gegründet. Alle Mitglieder haben eine berufsspezifische qualifizierte Ausbildung durchlaufen und erkennen als Selbstverpflichtung eine kontinuierliche Weiterbildung innerhalb ihres Tätigkeitsfeldes an. Sie verpflichten sich zu wissenschaftlicher Redlichkeit, zu wertschätzender Haltung, Schweigepflicht gegenüber Dritten und fairem Umgang mit geistigem Eigentum. Seit 2002 ist die Gesellschaft beim Amtsgericht Berlin-Charlottenburg eingetragen und seit 2004 als gemeinnützig anerkannt.

Zweck des Vereins ist die Förderung der beruflichen Bildung und Weiterbildung auf dem Gebiet des Coachings. Darüber hinaus fördert der Verein die Präsenz von Coachingelementen im Führungshandeln von Profit und Non-Profit Organisationen. Die DGfC trägt dazu bei, Coaching als Beratungskonzept in seinen unterschiedlichen Facetten und Ausprägungen bekannt zu machen, zu sichern und weiter zu entwickeln. Dabei ist der Austausch mit anderen Coachingverbänden eine Arbeitsgrundlage.

Wir begegnen unseren KlientInnen und Mitgliedern respektvoll und wertschätzend. Information, Kommunikation und Transparenz in der Klienten- und der Vereinsarbeit sind für uns darum eine Selbstverständlichkeit. Die DGfC wahrt die Authentizität ihrer Mitglieder, fördert die Vernetzung untereinander und sichert die Rückkoppelung von Vereinsarbeit und Alltagsgeschäft unter Berücksichtigung ethischer Grundsätze.

Wir schaffen Lern- und Erfahrungsräume, in denen Menschen befähigt werden, ihr Konzept der Selbstwirksamkeit zu erweitern.

Mitgliederzahl: 252 (Stand 05/2010)

Ihre AnsprechpartnerInnen

Vorsitzender:

Peter Schröder (Bad Salzuflen)

p.schroeder@coaching-dgfc.de

Stellvertretender Vorsitzender:

Tobias Schumann (Klipphausen)

t.schumann@coaching-dgfc.de

Weitere Vorstandsmitglieder:

Sabine Jordan (Neuss) s.jordan@coaching-dgfc.de

Lothar Klein (Zweibrücken) l.klein@coaching-dgfc.de

Harrie Uges (Espelkamp) h.uges@coaching-dgfc.de

Die Geschäftsstelle:

Ansprechpartner: Gabriele Uges

Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.

Hauptstrasse 59

32339 Espelkamp

Fon und Fax 05743-9289455

Mobil 0170-8449780

dgfc@coaching-dgfc.de

www.coaching-dgfc.de

Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Jena

Der Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Jena begann seine Arbeit im Wintersemester 1992/93 mit dem Diplomstudiengang Soziale Arbeit, zusammen mit sechs weiteren Studiengängen.

In Jena leben rund 100.000 Menschen, darunter 26.000 Studierende. Rund 20.000 Studierende sind in der Friedrich Schiller Universität Jena immatrikuliert.

Die Fachhochschule selbst wurde am 1. 10. 1991 als eine der ersten Bildungseinrichtungen ihrer Art in den neuen Bundesländern gegründet. Heute hat sie ca. 4.900 Studierende. Die Fachhochschule Jena ruht auf drei Ausbildungssäulen: den Ingenieurwissenschaften, der Betriebswirtschaft und den Sozialwissenschaften. Aktuell bietet die FH Jena in den acht Fachbereichen 36 attraktive Bachelor- und Masterstudienprogramme an.

Am **Fachbereich Sozialwesen**, dem zahlenmäßig stärksten Studiengang an der FH, kann man derzeit in vier Studiengängen studieren, in den BA und MA Studiengängen Soziale Arbeit mit ca. 620 Studierenden (grundständiger Studiengang „Bachelor of Arts Soziale Arbeit“, Studiendauer 7 Semestern und konsekutiver Studiengang „Master of Arts Soziale Arbeit“, Studiendauer 3 Semester) sowie in den BA und MA Studiengängen Pflege (Bachelorstudiengang „Pflege/Pflegeleitung“ Abschluss: Bachelor of Science) und dem Masterstudiengang „Pfle gewissenschaft/Pflegemanagement“ (konsekutiver Fernstudiengang, Abschluss: Master of Science). Diese Studiengänge begannen im Sommersemester 1997 mit dem Modellprojekt 'Fernstudiengang Pflege'. Die Besonderheit dieses Studiums war die Konzeption als Fernstudiengang mit Präsenzanteilen.

Am Fachbereich Sozialwesen sind derzeit 20 Professoren, 9 Mitarbeiter und 2 Projektmitarbeiter beschäftigt.

Wichtig sind uns neben der **Lehre** die **Forschung** und die **Weiterbildung**. Deshalb haben wir im Jahre 2009 mit einer von der DGfC zertifizierten Weiterbildung „Qualifizierung zum Coach: Coaching für die Führungskraft – Die Führungskraft als Coach“ begonnen. Derzeit läuft der zweite Kurs, der dritte

ist in der Planung. Ebenso befinden wir uns in der Gründung eines Forschungsinstitutes „Institut für Coaching und Organisationsentwicklung“ mit den Professoren Dr. Krczizek, Regina (Berufungsgebiet: Psychologie), Dr. Kühl, Wolfgang (Berufungsgebiet: Arbeitsformen und Institutionen sozialer Arbeit), Dr. Schäfer, Erich (Berufungsgebiet: Methoden der Erwachsenenbildung) und Dr. Scupin, Olaf (Berufungsgebiet: Pflegemanagement).

AnsprechpartnerInnen

Dekanin:

Prof. Dr. Heike Ludwig
heike.ludwig@fh-jena.de

Prodekan:

Prof. Dr. Ulrich Lakemann
ulrich.lakemann@fh-jena.de

Studiendekanin:

Prof. Dr. Regina Krczizek
regina.krczizek@fh-jena.de

Anschrift:

Fachhochschule Jena Fachbereich Sozialwesen
Carl Zeiss- Promenade 2
07745 Jena