



A K T U E L L

## Aus dem Inhalt:

Vorstellen der  
Kandidat/innen für die  
Vorstandswahlen

Marktregulierung durch  
Qualitätsmaßnahmen

Work-Life-Balance –  
ein Begriff mit politischer  
Dimension

Perspektiven aus und  
für Regionalgruppen

Gesundheitscoaching –  
mehr als eine Gedanken-  
übung

Annette Dernick, Bernhard Lemaire, Sabine Wengelski-Strock

## DER UMBAU MUSS WEITER GEHEN!

DIE FÜHRUNGSSTRUKTUR ZEITGEMÄSS GESTALTEN.

Im letzten Jahr hat die DGsv neue Standards für Ausbildung, Zertifizierung und Aufnahme beschlossen. Eine dringend notwendige Weiterentwicklung, ein Paradigmenwechsel wurde vollzogen, Qualität löste die bislang überwiegende Quantitätsorientierung ab. Die DGsv hat damit ihre führende Position im Hinblick auf die Qualität von Beratung und Ausbildung eindrucksvoll unter Beweis gestellt, ist vor allem deshalb für andere eine gefragte Gesprächspartnerin.

Für die inhaltliche Ausrichtung ist also einiges getan worden, doch die Struktur unseres Verbandes ist nicht auf der Höhe der Zeit, die Führung des Verbandes ist auf zu viele fast unabhängige Organe (Vorstand, Aufnahmecommission, Ausschuss für Aus- und Weiterbildung, Zertifizierungsausschuss) verteilt mit der Folge, dass die veraltete Gremienstruktur unnötig viel Energie schluckt.

Es gibt verschiedene Anzeichen, die auch hier einen Paradigmenwechsel notwendig machen, ja erzwingen:

- die Leistbarkeit für ehrenamtlich tätige Vorstands- und Ausschussmitglieder;
- die in der Satzung angelegte Rivalität

von Ausschüssen und (Gesamt-)Vorstand;

- viele operative Tätigkeiten durch Ehrenamtliche, die auch gut durch die Geschäftsstelle erledigt werden und die Ehrenamtlichen entlasten können – die Ehrenamtlichen sollten sich vor allem um die grundsätzliche Ausrichtung kümmern.
- die aufkommende Frage, ob die Besetzung von Ausschüssen durch die Mitgliederversammlung einer schlanken und ziel führenden Aufgabenbewältigung das richtige Mittel ist.

Die derzeit wichtigste Leitlinie ist, die Führung des Verbandes ehrenamtlich kraftvoll zu machen und auf Strukturen, die sich gegenseitig behindern und für unproduktive Reibung sorgen, zu verzichten.

Unsere Einschätzung ist auch aktuell so, dass Konflikte im Vorstand strukturell und kaum persönlich bedingt sind. Nämlich an der Linie der Ausschussvorsitzenden entlang laufend, die sich ihren Ausschüssen zur Loyalität verpflichtet sehen und nicht nur dem Vorstand, in den sie ge-

# 3.2010

## Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt

Prof. Dr. Eva Senghaas-Knobloch – Fachvortrag vor der MV, 12.11.2010, 11.00 bis 13.00 Uhr in Bonn

Robert H. Wegener

## COACHING-FORSCHUNG WOZU, WOFÜR UND MIT WEM?

EINSICHTEN UND AUSSICHTEN ZUM 1. INTERNATIONALEN COACHING-FORSCHUNGSKONGRESS

**Weit über hundert Teilnehmende aus der Schweiz, Deutschland und Österreich besuchten am 9./10. Juni 2010 in Olten (Schweiz) den 1. Internationalen Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum. Sie alle wollten wissen, was es mit der Coaching-Forschung auf sich hat, wozu sie dient und wo sie steht.**

„Coaching meets Research ... für die Praxis der Zukunft“ lautete der Titel und das Credo des Forschungs-Kongresses in Olten. Angesagt waren eine vitalisierende Begegnung und ein bereichernder Dialog zwischen Forschung und Praxis zur gemeinsamen Weiterentwicklung von Coaching. Die Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW verstand sich als professionelle Plattform für den Austausch zwischen allen relevanten Coaching-Akteur/innen. Anwesend waren angehende und praktizierende Coachs, Personalfachleute, Forschende, Auszubildende sowie Berufs- und Fachverbände, die allesamt das Anliegen vertreten, Coaching im gemeinsamen Austausch weiterzuentwickeln und in der eigenen Professionalisierung zu stärken.

Der Kongress wurde eröffnet durch einen herausfordernden Beitrag von Dr. Beate Fietze. Sie leitete die Chancen und Risiken der Coaching-Forschung professionssoziologisch her und verdeutlichte die steigende Bedeutung der Coaching-Forschung als Regulativ mit der Aufgabe der Legitimierung (z. B. Wirksamkeitsforschung) und Orientierung (gemeinsames Verständnis davon, was Coaching ist oder sein sollte) von Coaching-Aktivitäten. Prof. Dr. Siegfried Greif verfolgte in seinem Referat den Stand der aktuellen Coaching-Forschung und verdeutlichte v. a. das In-

novationspotential von Forschung in der Weiterentwicklung von Coaching. Die Darstellung der weltweiten Entwicklung von Coaching-Aktivitäten, basierend auf einer Untersuchung in 162 Ländern und damit verbundene Forschungstrends und Fragestellungen erfolgten in der Präsentation von Frank Bresser. Das abschliessende Podiumsgespräch, moderiert von Cornelia Schinzilarz mit den offiziellen Kongress-Partnern – den acht Coaching-Verbänden BSO, DBVC, DGSv, EAS, EMCC, ICF, ÖVS, SCA – war aufgrund des Commitments der Verbände zur Coaching-Forschung und deren Förderung ein Highlight des Kongresses.

Der zweite Tag begann mit einem Abstecher in die Erfahrungen und Erkenntnisse der Coaching-Forschung im englischsprachigen Raum. „Learning from others?! Researching Coaching in Anglo-Saxon Countries“ war das Motto dieses Morgens. Zwei Beiträge beschäftigten sich mit Grundsatzfragen zur Coaching-Forschung. Prof. Dr. Bob Garvey (UK) konzentrierte sich auf vier Zugänge zu Coaching aus Sicht der Forschung und Dr. David B. Drake (AUS) erweiterte diese Perspektive mit seinem innovativen Verständnis von Coaching-Evidenz und dem Einsatz dieses Verständnisses in der Praxis von Coachs. Dr. Elaine Cox (UK) stellte innovative, qualitative Coaching-Forschungsmethoden und deren Anwendung anhand konkreter Forschungsprojekte dar. Der Donnerstagnachmittag widmete sich der Präsentation aktueller Coaching-Forschungsprojekte aus dem deutschsprachigen Raum und dem Gedanken des Transfers von Coaching-Forschungsergebnissen in die Coaching-Praxis. Unter den 20 Forschungsreferaten und -workshops wurden u.a. die Abgrenzung von Psychotherapie und Coaching,

die Aktionsforschung anhand der Einführung und Evaluation von Coaching in der Schweizer Armee, die Linguistik von Coaching sowie das Coaching mit neuen Medien vorgestellt und der Praxisnutzen diskutiert.

Rückblickend war es die ausgesprochen diskussionsfreudige Stimmung der praxisorientierten Forschenden, der forschungsinteressierten Coachs sowie der Vertreter/innen der Coaching-Verbände und aller anderen Teilnehmenden, die dem Anlass eine ganz spezielle Atmosphäre verliehen. So gab es neben herausfordernden Diskussionen über die noch unklare Zukunft von Coaching auch anregende Gespräche und Ideen für Kooperationen über die Schweiz hinaus. Der Kongress-Think-Tank, der allen Teilnehmenden während des Kongresses zur Verfügung stand, die anregenden Pausen und der Social-Event im Stadttheater Olten vom Mittwochabend haben diesen Austausch besonders gefördert. Die Stimmung war gut, die Rückmeldungen zur Organisation des Events ebenso. Außerdem wurde deutlich, dass die Weiterentwicklung von Coaching nicht durch Einzelinitiativen möglich ist, sondern den Dialog zwischen allen relevanten Akteur/innen erfordert. Der Kongress in Olten war ein Beitrag dazu und der Entscheidung der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, im Spätsommer 2012 in Olten den 2. Internationalen Coaching-Forschungskongress durchzuführen, wurde mit viel Applaus begrüsst.

*Robert H. Wegener, Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement ICSO an der Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten/Schweiz*