



Praxis erleben | Wissen erweitern

Coaching Magazin

ISSN 1866-4849

Konzeption

Coaching in Familienunternehmen | S 21

Spotlight

Die dunkle Triade im Coaching | S 37

Coaching-Tool

Die Persona-Analyse | S 42

Wie die Erfolgswahrscheinlichkeit im Coaching erhöht wird

Dr. Marc Lindart im Interview | S 12



Ausgabe 1 | 2022

www.coaching-magazin.de

D/A/CH: 29,80 €

CHES – Coaching durch handlungsorientierten Einsatz des Schachspiels

Ein Coaching-Tool von Prof. Dr. Rolf Koerber



Kurzbeschreibung

CHES setzt keine Fähigkeiten von Coach und Klient im Schachspiel voraus, sondern arbeitet letztlich mit dem gegebenen Raum (dem Schachbrett) und dem Material (den Figuren), wobei das Material weitgehend in freier Assoziation des Klienten eingesetzt wird. Dabei kann der Klient auf Regelkenntnisse oder Erfahrungen zurückgreifen, muss dies aber nicht. CHES kann die Arbeit mit dem Systembrett (siehe dazu Abschnitt „Die Erfahrung“, S. 47) ergänzen oder ersetzen.

Anwendungsbereiche

Das Tool kann im Bereich der systemischen Arbeit, der Aufstellungs- und Konstellationsarbeit eingesetzt werden. Es kann die Arbeit mit projektiven Verfahren und erprobendem Handeln unterstützen und visualisieren.

Effekte

Angesichts komplexer – z.B. beruflicher – Situationen kann das Tool verwendet werden, um Personenkonstellationen sichtbar zu machen.

Dies geschieht beispielsweise, um Beziehungen zu klären, angestrebte Veränderungen in einer Personenkonstellation und deren Folgen darzustellen. Klienten können so u.a. Strategien entwickeln und mögliche Reaktionen von Stakeholdern auf in Betracht gezogene Handlungen besser und vorausschauend abschätzen.

Ausführliche Beschreibung

CHES bietet die Möglichkeit, Personenkonstellationen sichtbar zu machen. In deutlicher Abgrenzung von Systemaufstellungen, die auf

den Einsatz menschlicher Stellvertreter setzen (siehe hierzu Kanning, 2017), wird in einer *Einzel-Coaching-Situation* gearbeitet – unter Rückgriff auf Schachbrett und -figuren. Das begrenzte und in der Regel bekannte Figurenrepertoire bietet durch die zwei vorhandenen Farben die Möglichkeit, Gegensätze und Zusammenhänge darzustellen. Der gegebene Raum ist ebenfalls begrenzt, bietet mit seinen 64 Feldern jedoch hinreichend Raum zur Aufstellung von Konstellationen. CHESS bzw. die Arbeit mit dem Tool ist erfahrungsgemäß sehr gut und eindeutig kommunizierbar, so dass es sich auch telefonisch oder über andere Distanzsysteme arbeiten lässt.

Die Erfahrung

Das Systembrett, ursprünglich „Familienbrett“, gehört seit den späten 1970er Jahren zum Repertoire systemischer Therapeuten. Als Entwickler gilt der Psychotherapeut Kurt Ludewig (Schuler, 2019). Inzwischen ist das Systembrett ein gängiges Tool im Coaching.

Als der Autor dieses Beitrages vor über zehn Jahren im Ausland überraschend einen dringenden Coaching-Auftrag erhielt und kein Systembrett verfügbar hatte, wick er auf ein Schachspiel aus, das sich schnell als Alternative bewährt hat. Der Auftrag ging in der Folge als Fern-Coaching weiter und nun erwies sich die Variante des Schachbretts als ungemein hilfreich: Coach und Klient hatten sich auf eine gemeinsame Sprache mittels Material (die Schachfiguren) und Raum (das Schachbrett) verständigt. Auch ohne visuellen Kontakt war es mühelos möglich, bestimmte Konstellationen zu stellen und zu verändern – hier erwies sich die Schachterminologie nebst den eindeutigen Feldbezeichnungen als sehr hilfreich.

Auf der Grundlage dieser Erfahrungen ging der Autor dazu über, das Schachmaterial immer mehr einzusetzen. Dabei konnte festgestellt werden, dass es nicht wichtig ist, welche Schacherfahrungen bei Coach oder Klient vorliegen – wie bei jedem Coaching ist vielmehr die Fragehaltung des Coachs entscheidend: Der Klient entscheidet, welche Bedeutung eine Figur für ihn/sie hat. Dabei können kultu-

rell unterschiedliche Bezeichnungen eine Rolle spielen und selbst eine völlige Unkenntnis des Schachspiels behindert die Arbeit nicht, sofern man sich auf eine gemeinsame Sprache verständigt.

Theoretischer Hintergrund

Bei der Literaturrecherche kann die Mehrzahl der gefundenen Titel getrost ignoriert werden. „Schach und Coaching“, so zeigt sich, wird in erster Linie verstanden als „Coaching“, um ein möglichst gutes Schachspiel zu erlernen. In zweiter Linie finden sich dann Beiträge, die Strategien des Schachspiels als Blaupausen für das strategische Handeln von Führungskräften verwenden (z.B. Gupta, 2016). Im systemischen Coaching geht es aber nicht darum, erfolgreiche Strategien nachzuahmen, sondern die Klienten dabei zu begleiten, geeignete Strategien im Umgang mit den eigenen Fragen zu entwickeln. Coaching, so verstanden, ist letztlich die Begleitung einer Lern- bzw. Entwicklungssituation.

Die komplexe Persönlichkeitstheorie von Julius Kuhl (2001) verdeutlicht, dass Lernen ein dialektischer Prozess ist: Lernen generiert sich nach Kuhl aus dem Wechselspiel zwischen Handlung und Wahrnehmung sowie Reflexion und Integration, genauer aus dem Wechsel zwischen positivem bzw. negativem Affekt und der jeweiligen Affekthemmung. Die Affekthemmung des positiven Affekts erfordert dabei eine Frustrationstoleranz, bei der die Selbststeuerung wirksam wird: „Erfolgreiche Handlungsroutinen können nur in das Denken integriert werden, wenn es aktiviert wird [...]“ (ebd., S. 128) Damit genügt es nicht, eine Erfahrung zu machen oder eine Handlung auszuführen (oder nachzuahmen), sondern sie muss reflektiert werden, um lernhaltig sein zu können, was Kuhl seinerseits mit Rückgriffen auf Freud und Piaget sowie auf die Neurobiologie belegt (vgl. ebd.): Im Prozess dieser Reflexion wird durch die Erfahrung das vorhandene Wissen überprüft und entweder erweitert (Assimilation) oder verworfen bzw. umgruppiert (Akkommodation). Diese Reflexion wird durch ein Tool wie CHESS unterstützt und durch den Coach begleitet.

Die Übertragbarkeit des handlungsorientiert Gelernten führt zu einer Betonung der Methodenkompetenz (im Sinne des regulativen Wissens und Könnens) gegenüber deskriptiven und normativen Aneignungsgegenständen. D.h., das Gelernte lässt sich vom Klienten leichter anwenden und übertragen (Koerber, 2019). Durch dieses Vorgehen werden letztlich die Handlungsspielräume der Klienten erweitert, ein Ziel professionellen Coachings.

Als theoretische Rahmung kann auch auf Thomas Webers (2020) verwiesen werden, der die psychologischen Grundlagen des systemischen Coachings darstellt und zum Schachspiel anmerkt: „Die Elemente eines Schachspiels sind – im Gegensatz zur Kybernetik erster Ordnung – nicht die Spielfiguren. Es sind die hoch selektiven Spielzüge! Auf diese Weise bleiben wir immer ‚Teil der Welt‘ [...]. Wir sind bloß Mitspieler. Über den Gegner können wir nicht verfügen, seine Spielstrategie bleibt, auch wenn wir die vergangenen Züge analysieren und Zukunftsszenarien entwerfen, nur begrenzt zugänglich und ändert sich womöglich dynamisch (das macht das Spiel ja so spannend).“ (ebd., S. 41)

Was Webers hier für das Schachspiel beschreibt, gilt gleichermaßen für den Einsatz des Materials im Coaching: Wie in allen projektiven Verfahren, die im Coaching eingesetzt werden, handelt es sich um eine Kybernetik zweiter Ordnung. Erst die Zuschreibung macht aus einer Zusammenstellung von Material (seien es nun Bilder, Bausteine, Naturmaterialien oder eben Spielfiguren) ein System. Im Austausch zwischen Coach und Klient entsteht Bedeutung. Dabei bleibt das Material der dynamischen Veränderung zugänglich und friert doch immer wieder einen bestimmten Zustand ein, so dass dieser der gemeinsamen Analyse zur Verfügung steht.

Kommunikation mittels CHESS

Hervorzuheben ist die eindeutige Kommunikation über Positionen auf dem Schachbrett: Es gibt klar definierte Felder und Feldbeziehungen – der Raum ist mithin deutlich strukturiert. Die Figuren weisen Differenzen auf, die ganz unterschiedliche Interpretationen

ermöglichen. Mittels Mühle-Steinen lassen sich einzelne Figuren erhöhen, so dass auch eine Veränderung der Figuren selbst, nicht nur ihrer Positionen möglich ist.

Die Möglichkeit der eindeutigen Kommunikation von Systembeziehungen gewinnt in der Pandemiesituation an Bedeutung: Im Telefon-Coaching kann leicht mit zwei Spielbrettern die jeweilige Aufstellung mitvollzogen werden – jede Figur und Position kann exakt wiedergegeben werden, wozu man sich auch der üblichen Schachterminologie bedienen kann, aber nicht muss.

Natürlich sind Schachspiele auch in virtueller Form verfügbar – allerdings nahezu ausschließlich als Spielaufstellung und mit den vorgegebenen Spielzügen, was diese digitalen Varianten für die Nutzung im Coaching unbrauchbar macht. Daher wurde eine Online-Variante entwickelt, auf die ohne Beschränkungen zugegriffen werden kann. Diese erlaubt es, jede Figur beliebig oft an eine beliebige Position zu stellen. Es kann also z.B. auch drei Damefiguren oder fünf Könige geben. Die Online-Variante, die auch ein digitales Setting unterstützt, ist frei verfügbar unter: www.ibedresden.de/methodenpool/schach

Setting und Ablauf

Wie sieht nun das übliche Setting beim Einsatz dieser Methode aus? Dieses besteht aus dem Coach, dem Klienten, einem Schachbrett und möglichst mehreren Figurensätzen (zwei sind im Normalfall ausreichend). Mühle- oder Backgammonsteine können ergänzend eingesetzt werden, um wie beschrieben einzelne Figuren exponiert herauszustellen. Der Coaching-Ablauf setzt sich aus folgenden Schritten zusammen:

1. *Klärung der Frage/Aufgabe*: Worin besteht die Zielsetzung, die mittels des Tools verfolgt werden soll? Welche Situation/Konstellation soll analysiert werden?
2. *Figurenauswahl*: Welche Personen sollen dargestellt werden? Welche Figur für welche Person? Warum diese Figur?
3. *Aufstellung IST*: Wer steht (aktuell) wo? Welche Schlussfolgerungen können gezo-

gen werden? Ist das Tableau vollständig? Wen gilt es, ggf. zu ergänzen?

4. *Positionswechsel*: Situation aus Sicht der (anderen) Personen betrachten und die Aufstellung ggf. verändern. Wie sieht die jeweilige Person die Konstellation wahrscheinlich?
5. *Überlegungen für veränderte Positionen*: Welche Änderung würde sich die jeweilige Person wünschen? Welche Änderung würden Sie sich wünschen?
6. *Neuaufstellung SOLL*: Wie soll es werden? Wie würde die Aufstellung aussehen?
7. *Check*: Wer hätte Nachteile? Wie kann damit umgegangen werden?
8. *Reflexion der Handlungsoptionen*: Welche Schritte zur angestrebten Neupositionierung sind möglich?
9. *Handlungsplanung*
10. *Umsetzung*
11. *Überprüfung*: Was passiert in der Konstellation?
12. *Reflexion der neuen Konstellation*: Wie ist die neue Konstellation zu bewerten? Wie kann mit den Reaktionen der Beteiligten umgegangen werden?

Digitales Setting

Im digitalen Setting bietet sich die Nutzung eines beliebigen Video-Tools an, das es erlaubt, den Bildschirm zu teilen. Der Klient ruft die Seite auf und beginnt unter Verwendung des oben genannten Online-Tools mit der Auswahl und Positionierung der Figuren. Der Coach unterstützt ihn hierbei anhand von Fragen. Ansonsten läuft die Sitzung ab, wie dies auch in Präsenz der Fall wäre. Das Online-Tool erlaubt es, zu beliebigen Zeiten Screenshots anzufertigen, so dass unterschiedliche Aufstellungen festgehalten werden können und es möglich ist, im Laufe des Coaching-Prozesses auf diese zurückzukommen. Die Arbeit mit Screenshots ermöglicht auch asynchrones Coaching, indem die Screenshots zwischen Klient und Coach geteilt werden, etwa über E-Mail oder eine gemeinsam genutzte Plattform.

Praxisfall

Die Praxis sei hier am Beispiel einer Führungskraft geschildert, die nach langer Vakanz der

Stelle in ein Führungstrio eintritt. Die Situation ist komplex: Das Team besteht aus drei Leitenden und zehn Mitarbeitenden in einer öffentlichen Einrichtung mit hoher Autonomie. Die Klientin ist die jüngste im Führungstrio und fühlt sich durch ihre Kollegen stark unter Druck gesetzt. Die beiden Kollegen haben während der Vakanz der dritten Position einerseits deren Aufgaben mitgetragen und andererseits auch deren Ressourcen untereinander aufgeteilt.

1. *Klärung*: Als Zielsetzung äußert die Klientin, dass sie mehr Spielraum brauche und eine andere Haltung gegenüber den Kollegen entwickeln wolle. Sie möchte ihre Prioritäten klären, diese umsetzen und herausfinden, wie sie mit den Kollegen künftig umgehen kann. CHESS dient zunächst dazu, die Konstellation und Situation zu erkennen.

2. *Figurenauswahl*: Die Klientin wählt drei schwarze Figuren. Für sich selbst einen Springer: „Ich bin dynamisch, ich springe dahin, wo man mich braucht.“ (Position auf dem Schachbrett: E5) Für den Kollegen A wählt sie einen König: „Er strahlt Autorität aus, tritt dominant auf, hat viel Einfluss, ist lange da, arbeitet gegenüber den Mitarbeitenden mit Furcht und Respekt.“ (E3) Für den Kollegen B greift sie einen Turm heraus: „Er ist plump, unsensibel, unfreundlich, neigt zu Mikromanagement und Kontrolle.“ (G8)

3. *Aufstellung IST*: Die erste Konstellation ist in Punkt 2 in Klammern angegeben und kann auf einem Schachbrett nachvollzogen werden: Es zeigt sich eine große Distanz der Führungsfiguren mit einer gewissen Nähe der Klientin zum Kollegen A. Außerdem fällt der Klientin auf, dass noch eine Randfigur fehlt: Es gibt eine weitere Führungsfigur, Kollegin C, die allerdings auf dem Absprung ist – sie wird als weißer Bauer dargestellt: „Sie ist konturlos, hält sich aus allem raus, hat innerlich bereits gekündigt.“ (A8) Diese Position wird nicht wiederbesetzt.

4. *Positionswechsel*: Die Klientin ist davon überzeugt, dass die Kollegen sich alle mehr oder weniger selbst auch so platzieren würden. Aller-

dings vertauscht sie ihre eigene Figur mit der Figur von A, so dass nun A im Mittelpunkt steht.

5. Überlegungen für veränderte Positionen: Die Klientin würde sich selbst gern mehr im Mittelpunkt sehen und zugleich auch näher an den Kollegen B heranrücken.

6. Neuaufstellung SOLL: Die Klientin verändert die eigene Position von E3 auf F6. Ihre Figur befindet sich nun zwischen den Figuren von A und B.

7. Check: Die Klientin hält eine Bewegung des Kollegen B, zu dem sie die Distanz verringern möchte, für unwahrscheinlich. Hier entsteht eine längere Diskussion zwischen der Klientin und dem Coach. Gemeinsam erörtern sie, ob und ggf. wie die Kollegen zu einer Positions- bzw. Verhaltensänderung motiviert werden könnten.

8. Reflexion der Handlungsoptionen: Hier werden insbesondere Schritte der Annäherung an A diskutiert – einschließlich der Frage, ob sich die Situation der Klientin durch eine Annäherung verschlechtern könnte und inwiefern die angestrebte Konstellation zur Erreichung der Ziele beitragen kann.

9. Mit etwas Abstand wird die Handlungsplanung vorgenommen. CHESS dient nun als Ankerbild, damit die Klientin sich in Erinnerung rufen kann, welches Ziel sie hat. Insbesondere plant die Klientin Einzelgespräche mit den Kollegen.

10. Umsetzung: Die geplanten Schritte werden umgesetzt.

11. Überprüfung: Die Klientin bemerkt an dieser Stelle, dass sich ihre Haltung zu den Kollegen bereits verändert habe. Die Einzelgespräche haben dazu geführt, dass sie die Kollegen in ihrer Haltung besser verstehe. Zudem haben sie dazu beigetragen, auch deren Ängste vor Bedeutungsverlust abzubauen. Andererseits hat die Klientin das Gefühl, insbesondere von Kollege A mehr Handlungsspielraum zu erhalten.

12. Reflexion: Zwar ist die Klientin mit der neuen Situation nicht vollkommen zufrieden, aber sie schätzt sie als bedeutend besser ein als zuvor. Sie denkt, dass ihr der Positionswechsel gelungen ist.

Die geschilderten zwölf Schritte wurden in drei Sitzungen über einen Zeitraum von etwa drei Monaten gegangen. Für die letzten Schritte wurden auch weitere Techniken eingesetzt, allerdings spielte der Rückgriff auf CHESS – insbesondere auf die als Ankerbild visualisierte Zielsetzung – durchgängig eine Rolle.

Voraussetzungen

Coaches sollten Erfahrungen im Bereich der systemischen Arbeit vorweisen können. Wissen über projektive Verfahren ist ebenfalls von Vorteil.

Persönliche Hinweise

Die Arbeit mit den Schachmaterialien ermöglicht die Visualisierung des Zielbildes, das festgehalten und fortan als Ankerbild fungieren kann. Erfahrungsgemäß unterstützt das Ankerbild dabei, sich während der Handlungsplanung und Umsetzung auf die eigenen Ziele und Wünsche zu besinnen und nicht vom angestrebten Weg abzukommen, wenn dieser durch besondere Hürden erschwert wird.

Technische Hinweise

Benötigt werden ein Schachbrett sowie mindestens zwei Figurensätze. Mühle- oder Backgammonfiguren können integriert werden. Ein Online-Tool, das insbesondere im digitalen Setting eingesetzt werden kann, ist frei verfügbar (siehe Abschnitt „Kommunikation mittels CHESS“, 47 f.).

Der Autor



Foto: Katja Froberg

Dr. Rolf Koerber ist als Professor für die Lehrerbildung im Fach „Wirtschaft, Technik und Haushalt/ Soziales“ an der TU Dresden verantwortlich. Der ausgebildete Pädagoge, OE-Berater und Berater für Person-System-Interaktion (PSI) arbeitet seit 25 Jahren als Trainer für Fach- und Führungskräfte und seit 15 Jahren als Coach in diesem Bereich. Er leitet das IBE – Institut für Begabung und Entwicklung GmbH.
www.ibe-dresden.de

Literatur

- » Gupta, M. (2016). *Die sieben Erfolgsprinzipien der Schachmeister*. Wiesbaden: Springer.
- » Kanning, U. P. (2017). Organisationsaufstellung. *Coaching-Magazin*, 10(4), S. 47–49.
- » Koerber, R. (2019). Handlungsorientierte Unterrichtsmethoden erfahrungsbasiert vermitteln. In B. Groot-Wilken & R. Koerber (Hrsg.), *Nachhaltige Professionalisierung für Lehrerinnen und Lehrer* (S. 191–219), Bielefeld: wbv.
- » Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit*. Göttingen: Hogrefe.
- » Schuler, I. C. (2019). Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte. Die Arbeit mit dem Systembrett. *Freie Psychotherapie, online*. Abgerufen am 01.11.2021: www.vfp.de/magazine/freie-psychotherapie/alle-ausgaben/heft-02-2019/ein-bild-sagt-mehr-als-1-000-worte-arbeit-mit-dem-systembrett
- » Webers, T. (2020). *Systematisches Coaching*. Heidelberg: Springer.

Impressum

Herausgeber:

Christopher Rauhen Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hannah-Arendt-Str. 34 | 49134 Wallenhorst | Deutschland
Tel.: +49 541 98256-778 | Fax: -779
E-Mail: coaching-magazin@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:

Dr. Christopher Rauhen
Sitz der Gesellschaft: Wallenhorst
Registergericht: Amtsgericht Osnabrück
Registernummer: HRB 215729
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher i.S.d.P. und gemäß § 5 TMG:

Dr. Christopher Rauhen (Anschrift wie oben)

Redaktion:

David Ebermann (de) – Chefredakteur
Dr. Christopher Rauhen (cr)
Alexandra Plath (ap)
Dawid Barczynski (db)
Inez Tanzil (it)

E-Mail an die Redaktion:

redaktion@coaching-magazin.de

Abonnement: Jahresabo (4 Ausgaben) | Print: 69,80 € inkl. USt. zzgl. Versandkosten (Deutschland 2,00 € pro Ausgabe, EU & Schweiz 4,50 € pro Ausgabe, weltweit 6,50 € pro Ausgabe) | Digital: ab 59,80 € inkl. USt.
www.coaching-magazin.de/abo

Erscheinungsweise: Vierteljährlich

Anzeigenredaktion:

anzeigen@rauen.de | Tel.: +49 541 98256-778 | Fax: -779

Mediadaten & Anzeigenpreise:

www.coaching-magazin.de/mediadaten.html

Konzeption & Gestaltung: www.benschulz-partner.de
Bild-Quellenachweis: Titelseite, S. 5, 37 © fran_kie | S. 4, 21, 22 © fizkes
S. 24 © alphaspirit | S. 4, 27 © Corona Borealis Studio | S. 29 © Dilok
Klatsataporn | S. 5, 32 © kudla | S. 39 © Allusioni | S. 42 © StunningArt
S. 46 © Happy cake Happy café | S. 5, 50 © 13_Phunkod
S. 53 © A_stockphoto | S. 5, 55 © Dmitry Demidovich | S. 57 © phloxii
Benutzung unter Lizenz von Shutterstock.com

Druck: Fromm + Rasch GmbH & Co. KG |
Breiter Gang 10–16 | 49074 Osnabrück
hallo@frommrasch.de | www.frommrasch.de

Hinweise:

Das Coaching-Magazin und alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Die Übernahme und Nutzung der Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung der Christopher Rauhen GmbH. Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, sind jedoch unverbindlich und ohne Gewähr; eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem Warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Bildmaterial, Datenträger und Informationen sonstiger Art übernimmt die Coaching-Magazin-Redaktion keine Gewähr. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe / E-Mails – mit vollständigem Namen, Anschrift und E-Mail-Adresse – auch gekürzt zu veröffentlichen. Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie mit einer Veröffentlichung nicht einverstanden sind.

ISSN: 1866-4849

Das Letzte



EBERMANN: Im November 2021 feierte RAUEN Coaching 25-jähriges Jubiläum. Wenn Du auf die Anfangszeit zurückblickst, beschreibst Du Coaching als guten Weg, benötigtes psychologisches Wissen in die Wirtschaft zu bringen. Die Akzeptanz war aber sicher noch längst nicht so ausgeprägt, wie es heute der Fall ist. Oder?

RAUEN: Nein, es gab da viele Vorbehalte. Ein Banker antwortete damals auf meinen Hinweis, dass 50 Prozent des Börsengeschehens Psychologie seien: „Das glauben auch nur die Psychologen!“ Heute würde ich sogar sagen, dass 99 Prozent des Börsengeschehens nicht mehr ohne psychologische Effekte zu erklären sind. Aber auch schon damals hat mich diese Ignoranz mehr angestachelt als entmutigt.

EBERMANN: Und so hast Du direkt nach dem Studium den Schritt in die Selbstständigkeit als Coach gewagt. Coaching ist ein Empfehlungsgeschäft. Dieses anzustoßen, ist sicher nicht einfach, wenn man frisch aus der Universität kommt.

RAUEN: Eigenständig zu arbeiten, war mir früh vertraut, und bereits meine Diplomarbeit war eine Zusammenfassung des damaligen Wissens über Coaching. Im Rahmen der Recherchen hatte ich Kontakt zu vielen Coaching-Experten aufgenommen. Darunter

war auch Horst Rückle, dem ich ein Exemplar meiner fertigen Diplomarbeit schickte. Er fand die Arbeit sehr gut und empfahl sie in seiner Hauszeitschrift – und die ging an tausende von Betrieben in ganz Deutschland. So konnte ich die Arbeit über 120 Mal verkaufen und sammelte wertvolle Kontakte.

EBERMANN: Eine weitere Herausforderung dürfte darin bestanden haben, sich trotz jungen Alters die Akzeptanz der Klienten zu erarbeiten. Was würdest Du jungen Coaches diesbezüglich raten?

RAUEN: Spezialisierung ist der richtige Weg. Ich konzentrierte mich damals auf das Coaching junger Führungskräfte. Damit war ich auch als junger Coach glaubwürdig.

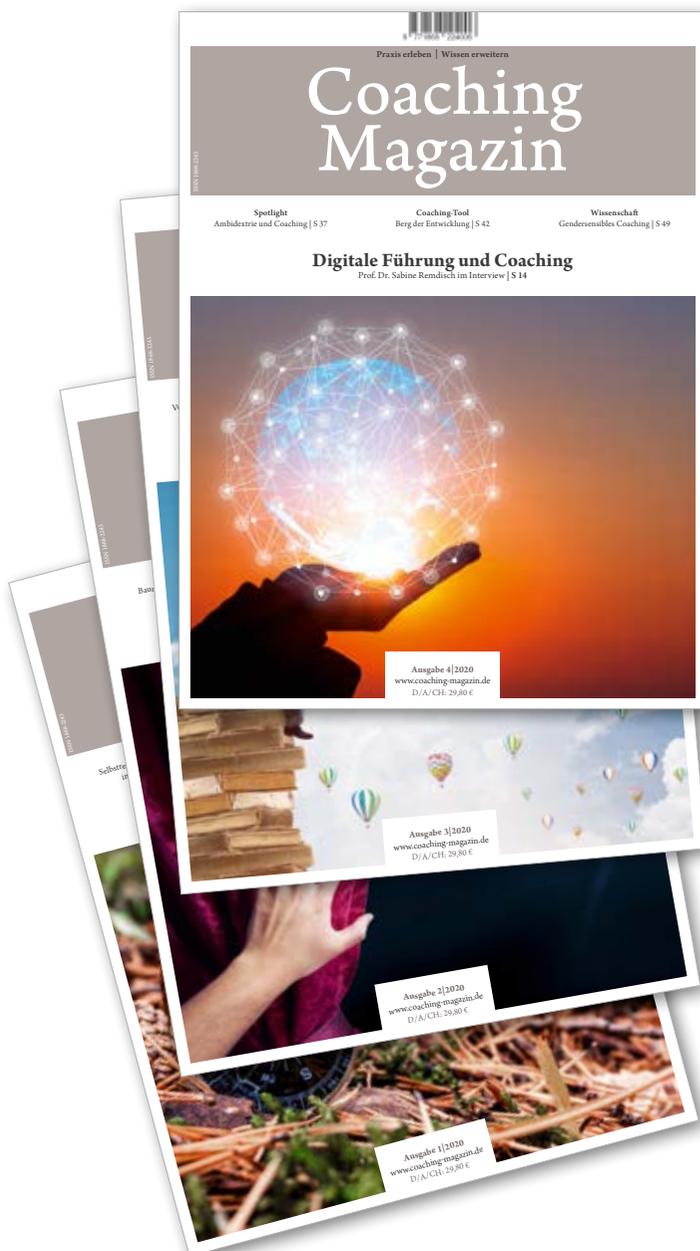
EBERMANN: Es geht demnach um Augenhöhe. Mit zunehmender Erfahrung – auch als Unternehmer – hat sich diesbezüglich sicher einiges verändert. Coaches brauchen einen langen Atem.

RAUEN: Ja, Ausdauer ist wichtig. Kurzfristiger Erfolg, wie ihn so viele Marketingprogramme versprechen, ist eben auch kurzfristig wieder vorbei. Um echte Substanz zu schaffen, muss man langfristig orientiert denken und viel arbeiten. Der Versuch, hier abzukürzen, führt meistens in die Sackgasse.

Coaching Magazin

Praxis erleben | Wissen erweitern

Das Coaching-Magazin wendet sich an Coaches, Personalentwickler und Einkäufer in Unternehmen, an Ausbildungsinstitute und potenzielle Coaching-Klienten. Das redaktionelle Ziel ist es, dem Leser eine hochwertige Mixtur aus Szene-Informationen, Hintergründen, Konzepten, Portraits, Praxiserfahrungen, handfesten Tools und einem Schuss Humor anzubieten. Dabei ist der Redaktion wichtig, inhaltlich wirklich auf das Coaching als professionelle Dienstleistung fokussiert zu sein und nicht schon jedes kleine Kunststückchen aus dem Kommunikationstraining in Verbindung mit modischen Lifestyle-Themen zum Coaching hochzustilisieren.



– Heftpreis –

Das Einzelheft kostet 29,80 €
inkl. 7% USt., zzgl. Versandkosten.

Jetzt das Einzelheft bestellen
www.coaching-magazin.de/abo/einzelheft

– Abonnement –

Die Abonnement-Laufzeit beträgt 12 Monate bzw. 4 Ausgaben.
Unsere Digital-Modelle schließen unbegrenzten Zugriff auf
www.coaching-magazin.de ein.

Print-Abonnement: 69,80 € zzgl. Versandkosten
Digital-Abonnement: ab 59,80 €
Kombi-Abonnement Print & Digital: ab 79,80 € zzgl. Versandkosten

Versandkosten:
Innerhalb Deutschlands: 2,00 € pro Ausgabe;
EU & Schweiz: 4,50 € pro Ausgabe;
weltweit: 6,50 € pro Ausgabe

Attraktive Studierendentarife

Jetzt das Abo online bestellen
www.coaching-magazin.de/abo



Mediadaten: www.coaching-magazin.de/mediadaten