



Inhalt

1. Das Gorilla-Prinzip
2. In eigener Sache: Coaching-Newsletter mit Abonnentenrekord
3. Nachlese zum 2. DBVC-Dialogforum
4. Verbände Forum Supervision veranstaltet 2. Supervisionstag
5. Virtuelles Selbst-Coaching
6. Zielvereinbarungen beim Coaching
7. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare
8. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
9. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 25.669 Empfänger.

Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 4441 7818
Fax: +49 4441 7830
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Christopher Rauen
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2 RStV: Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: Thomas Webers (tw) (Anschrift wie oben)
E-Mail: thomas.webers@rauen.de

www.coaching-report.de
Fakten, News und Hintergrundinformationen

www.coach-agentur.de
Die RAUEN-Coach-Agentur

www.coaching-magazin.de
Das moderne Magazin für die Coaching-Branche

www.coaching-videos.de
Das Coaching-Videoportal

www.coaching-lexikon.de
Freies Fachbegriffe-Lexikon

www.coach-kalender.de
Der Coaching-Veranstaltungskalender

www.coaching-literatur.de
Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de
Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de
Die Datenbank der Top-Coachs

www.coach-profile.de
Coachs mit professioneller Ausbildung

www.coaching-index.de
Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de
Ausschreibungen für Coachs und Ausbildungen

www.coaching-board.de
Das Diskussionsforum zum Thema Coaching

Der Coaching-Newsletter hat die
ISSN 1618-7725 (E-Mail-Ausgabe)
ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

1. Das Gorilla-Prinzip

von Dr. Hans-Jürgen Breuer

Das Gorilla-Prinzip beschreibt, welche die Regeln sind, die in allen sozialen Systemen gelten und dass diese Regeln auch für soziale Systeme vom Typ Unternehmen Gültigkeit besitzen. Das Prinzip umfasst, wie ein Unternehmen als soziales System funktioniert und welche Kompetenzen in welcher Ausprägung vorhanden sein müssen, um erfolgreich zu sein. Der wichtigste Erfolgsfaktor ist die Kompetenz, die man benötigt, um die Abläufe in sozialen Gebilden verstehen und in Handlungen beachten zu können: die Sozialkompetenz.

Zur Entstehungsgeschichte

Im Rahmen meiner Coaching-Tätigkeit für Führungskräfte ist mir aufgefallen, dass den meisten Führungskräften und Mitarbeitern von Unternehmen die wirklichen Erfolgsprinzipien nicht hinreichend genau bekannt oder bewusst sind; selbst unbewusst handeln viele dieser Personen oft genau falsch. Die ausführliche Analyse der Problemstellungen führte zu dem Ergebnis, dass ganz klare Defizite von Führungskräften im Verständnis des Funktionierens von Unternehmenssystemen bestehen. Aus Unwissenheit heraus werden Dinge unternommen, die einfach schon deshalb scheitern müssen, weil die systemischen Zusammenhänge nicht beachtet worden sind.

Dabei ist zu differenzieren, welche individuellen Bedürfnisse und Potenziale bei jedem Menschen vorliegen. Ein wichtiger Schritt im Rahmen der Selbsterkenntnis besteht darin, zunächst einmal zu erkennen, wer man ist: Welche Aufgabe passt zu einem selbst? Wofür ist man besonders gut geeignet? Und im Ausschluss sollte geklärt werden, welche Richtungen besser nicht eingeschlagen werden sollten. Hierbei geht es darum, den richtigen „Platz“ zu bestimmen und nur diesen anzustreben. Wenn das gelingt, dann ist das intrapsychische System eines Menschen im Gleichgewicht.

Und wenn man selbst nicht Karriere machen will? Und wenn man immer wieder den Eindruck hat, dass es einige Zeitgenossen gibt, denen nur ihre eigene Karriere wichtig ist und Sachthemen in den Hintergrund drängen? Auch hier zeigt das Gorilla-Prinzip auf, welche Interaktionen zwischen „sachorientierten“ Menschen, die daran interessiert sind, dass die anstehenden Aufgabenstellungen effektiv und effizient erfüllt werden, und „karriereorientierten“ Menschen, denen die eigene Person und ihr Vorankommen wichtiger zu sein scheinen, möglich sind: zugunsten der Sache.

Von der Praxis zur Theorie und wieder zur Praxis
Anhand zahlreicher Fallstudien aus meiner Praxis als Unternehmensberater und Coach ist mir deutlich geworden, welche Verhaltensweisen zum Erfolg oder Misserfolg führen und daraus eine generelle Theorie abgeleitet. Sie gründet wenig überraschend in hohem Maße auf Verhaltensmustern, die auch bei Primaten zu beobachten sind. Die herangezogenen Vergleiche sind einerseits vergnüglich zu lesen und zum Schmunzeln gedacht, sollen aber auch ganz ernsthaft die theoretische Grundlage für die Ableitung eines generellen, systemisch ausgerichteten Verhaltensmodells dienen.

In zahllosen Coaching-Gesprächen wurde diese Theorie immer wieder auf ihre Werthaltigkeit überprüft. Das entscheidende Erfolgskriterium ist dabei, dem Klienten eine Hilfestellung zu bieten, die möglichst konkret an dessen Anliegen ansetzt, ihm eine neue, bisher nicht gekannte Handlungsalternative bietet, die er auch von seinen Ressourcen und seinem Potenzial her nutzen kann und als Coach letztlich sogar eine Prognose zu wagen: „Wenn Sie dies oder jenes tun (oder zukünftig unterlassen), dann werden Sie mit diesem Verhaltensmodell erfolgreich bzw. erfolgreicher sein.“ Die Prognosen sind immer aufgegangen, wie das spätere Feedback der Klienten deutlich machte.

Beispiel Fallstudie

Scheitern auf hohem Niveau durch zu viel Klarheit und zu viel Tempo trotz Rückendeckung beim Vorgesetzten – der sympathische und sehr intelligente Experte als Inhouse-Consultant.

Der Sprecher der Geschäftsführung einer Konzerntochter stellt im Einvernehmen mit seinem Aufsichtsratsvorsitzenden, der ihn selbst in diese Position geholt hat, eine Person ein, die er seit vielen Jahren kennt und deren Fachkompetenz in der Sache und deren Persönlichkeit er in hohem Maße schätzt. Dieser soll als Experte in der Sache gemeinsam mit den Führungskräften die Prozesse im Haus analysieren, Schwachstellen aufzeigen, alles neu ordnen und die Veränderungsnotwendigkeiten möglichst schnell herbeiführen. Der Sprecher der Geschäftsführung ist eine starke, sehr selbstbewusst auftretende, offen und direkt kommunizierende Persönlichkeit und hat selbst weit reichende Kompetenzen und Gestaltungsmöglichkeiten seitens des Aufsichtsratsvorsitzenden eingeräumt bekommen, der noch Mitglied des Konzernvorstands ist, allerdings bereits angezählt wurde.

Die potenzielle systemische Position des Inhouse-Consultants ist die Nr. 2. Er ist zwar nur als Berater mit Zeitvertrag eingestellt worden, genießt aber so viel Rückendeckung und hat so viel Kompetenzen seitens des Sprechers der Geschäftsführung eingeräumt bekom-

men, dass er faktisch diese Position ausüben kann, obwohl er nicht einmal Mitglied der Geschäftsführung ist. Eine solche Position wurde ihm im Erfolgsfall seiner Tätigkeit in Aussicht gestellt.

Im Vertrauen auf diese Rückendeckung macht sich der Berater an die Arbeit. Sein eigenes Tempo im Vorgehen ist eher geringer ausgeprägt, aber seine Loyalität zu seinem Vorgesetzten ist so groß, dass er dessen Erwartung an ein hohes Umsetzungstempo aufnimmt.

Schon in kürzester Zeit werden auch größere sachliche und personelle Entscheidungen von ihm vorbereitet und dann ohne große Änderungen entschieden und umgesetzt. In mehreren Fällen ist zu beobachten, dass der Berater einfühlsam auf die Bedürfnisse der Führungskräfte eingeht und es ihm gelingt, sie mit guten Argumenten ins Boot zu holen. Trotz der hohen Veränderungsgeschwindigkeit gewinnt er bei einigen Kollegen eine hohe Akzeptanz.

Aber es passieren kleinere und größere Fehler. So führt der Sprecher der Geschäftsführung mehrere strategische Geschäftsführungs-Meetings durch, bei denen der Berater nicht dabei ist. Während dies grundsätzlich noch zu heilen wäre, passiert in einem anderen Thema aber der GAU. Als „Bote“ wird der Berater zu einem Konzernvorstand geschickt, um ihn von einer radikalen Maßnahme zu überzeugen. Der weigert sich aber. Eine Woche später bittet der Sprecher der Geschäftsführung seinen Inhouse-Berater zu einem Essen und eröffnet ihm, dass er sich von ihm trennen müsse. Die wörtliche Begründung: „Du bist verbrannt.“

Welche systemischen Fehler können aus dieser Fallstudie herausgearbeitet werden? Der Sprecher der Geschäftsführung hat seine relative Stärke-Position offensichtlich falsch eingeschätzt. Der Kampf mit dem Konzernvorstand, der seit vielen Jahren im Konzern tätig ist und schon weiß, wie er sich verteidigen kann, konnte in der Art und Weise des Vorgehens (Tempo, Pistole auf die Brust gesetzt) nicht gelingen. Der Berater war zu vertrauensselig, hat das falsche Tempo seines Vorgesetzten übernommen, war zu wenig selbstreflexiv und hat die Rückendeckung seines Vorgesetzten falsch eingeschätzt: Sie wurde ihm in der ersten Krise bereits völlig entzogen.

Das Fazit: In der Sache alles richtig. Der Mensch: ein exzellenter Fachmann und eine sympathische Persönlichkeit. Die Fehler: Die systemischen Kräfte falsch eingeschätzt und ein zu hohes Tempo gewählt.

Evolutionsbiologische Zusammenhänge

Das Darwinsche Prinzip des „survival of the fittest“ ist übertragbar auf das soziale Verhalten der Menschen,

vor allem auch in der Arbeitswelt. Um das auf frappierende Weise deutlich zu machen, können Beispiele aus der Welt der Primaten herangezogen werden. So begegnen wir den Silberrücken in den Chefetagen an der Spitze einer Hierarchie mit ausgeprägtem Ranking. Ein System, das wandlungs- und entwicklungsfähig ist und sich darum auch zur beispielhaften Übertragung auf Ordnung und Dynamik in Unternehmen eignet.

Diese systemischen Prinzipien, denen auch wir Menschen unterworfen sind, sind von Biologen in unterschiedlichen Tierpopulationen beobachtet und untersucht worden. Der Mensch verhält sich am ähnlichsten den Verhaltensmustern, die auch bei anderen Primaten vorherrschen. Insofern kann man das systemische Prinzip in der Lebensform des Menschen auch das Gorilla-Prinzip nennen, weil eine Gorilla- oder Schimpansen-Herde im Prinzip genauso funktioniert wie die soziale Ordnung und die Abläufe in Unternehmen.

In jeder Population von Lebewesen gibt es eine klare Rangordnung: Das Alpha-Tier steht an der Spitze und hat die meisten Rechte. Bei den Gorillas darf der Silberrücken, das ranghöchste Tier, auf der Suche nach Delikatessen die erste Wahl treffen. Die rangtieferen Tiere müssen sich in diese Rangordnung einfügen und können drohende Gefahren bei Überschreitung ihrer Kompetenzen am besten durch eine vertiefte Demutshaltung abwehren. Über Rivalenkämpfe wird diese Rangordnung ausgefochten. Das Imponiergehabe ist dabei eine wichtige Spielregel.

Ihnen werden gewisse Analogien aufgefallen sein: Das Imponiergehabe bei Gorillas und Menschen ist im Grundsatz ähnlich. Die Menschen haben hierfür eine Unmenge von Statussymbolen erfunden, auf die in vielen Unternehmen peinlichst genau geachtet wird: Wie groß ist mein Büro? Auf welcher Etage befindet es

sich? Wie viele Fenster (Achsen) hat meine Büroflucht? Wie viele Sekretärinnen schmücken mich? Bekomme ich einen Dienstwagen?

Ein besonders ausgeprägtes Element dieser Statussymbole sind die Titel, die im Management vergeben werden. Wir finden in Deutschland die bekannte Hühnerleiter vom Handlungsbevollmächtigten Version A und B über den Prokuristen, Abteilungsdirektor, stellvertretenden Direktor, Direktor, Direktor mit Generalvollmacht, Generalbevollmächtigten, Vorstand oder Geschäftsführer, Sprecher, Vorsitzenden bis zum früher sehr beliebten Generaldirektor. Diese Hierarchie-Titel bilden in vielfältiger Weise einen Teil des systemischen Rankings ab.

Zielgruppe Coaches

Welche Lehren können Coaches daraus ziehen? Für einen Coach ist es besonders wichtig, systemisch zu arbeiten. Er selbst ist nicht Teil des Systems, betreut aber seinen Klienten, der ein Mitglied eines bestimmten sozialen Systems darstellt. Die vom Coach ausgehenden Interventionen müssen die Zusammenhänge des sozialen Systems berücksichtigen.

Das Buch zum Thema:

Breuer, Hans-Jürgen (2007). Das Gorilla-Prinzip. Führungsstärke durch soziale Kompetenz. München: Signum. 208 Seiten, 19,90 Euro
ISBN 978-3-85436-381-1

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3854363818/cr>

Dr. Hans-Jürgen Breuer in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=854

2. In eigener Sache: Coaching-Newsletter mit Abonnentenrekord

Am 17.12.2006 konnte der Coaching-Newsletter seinen 25.000sten Abonnenten gewinnen.

Genau genommen war es eine Abonnentin aus der Schweiz, die das Erreichen dieser neuen Rekordzahl ermöglichte. Der erste Coaching-Newsletter erschien im Juni 2001. Seitdem konnte jeden Monat mit mehreren hundert neuen Empfängern ein deutlicher Zuwachs an Abonnenten verzeichnet werden; allein im Jahre 2006 betrug der Zuwachs über 4.800 Abonnenten.

Trotz einer mittlerweile überbordenden Anzahl von Newslettern und einer ausufernden Menge von Spam-Mails, ist die Treue der Coaching-Newsletter-Leser außerordentlich groß. Insgesamt weniger als 5% der Abonnenten bestellen den Newsletter wieder ab, d.h. über 95% der Leserinnen und Leser des Coaching-Newsletters bleiben ihm treu.

Dieses Verhalten ist für uns ein Ansporn, den Coaching-Newsletter zukünftig noch aktueller und inhaltlich attraktiver zu gestalten. Nach wie vor wollen wir dabei dem Motto "Fakten, News und Hintergrundinformationen" verpflichtet bleiben, um umfassend über das Thema "Coaching" zu berichten – und nach Möglichkeit weitere treue Abonnentinnen und Abonnenten hinzugewinnen zu können.

Alle bisher erschienenen Ausgaben des Coaching-Newsletters können im **Archiv** eingesehen unter heruntergeladen werden:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>

Informationen zur Werbung im Newsletter:

<http://www.rauen.de/services/werbung.htm>

3. Nachlese zum 2. DBVC-Dialogforum

Am 19. und 20. Januar 2007 lud der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC, www.dbvc.de) zum 2. Dialogforum für Unternehmensvertreter zum Austausch über Coaching-Konzepte in Unternehmen bei der ABB AG in Mannheim ein.

DBVC-Mitglieder und Experten aus Organisationen sprachen miteinander über Einsatz, Nutzen und Qualität von Coaching in Organisationen sowie über Entwicklungen im Coaching-Feld. Anwesend waren Vertreter als folgenden Unternehmen: ABB AG, Dade Behring Holding GmbH, Daimler Chrysler AG, Deutsche Telekom AG, Frankfurter Sparkasse, Freudenberg & Co KG, Heidelberger Druckmaschinen AG, Helvetia Versicherungen, Klinikum am Weissenhof, Kreissparkasse Ludwigsburg, RKW Kompetenzzentrum, Robert Bosch GmbH, SAP AG, Siemens AG, Sparkassenakademie Schloss Waldthausen, Stadtwerke München, UBS Deutschland AG, Universitätsklinikum Erlangen .

Die Beteiligten waren mit der Veranstaltung sehr zufrieden, bei der auf fachlich hochwertigem Niveau über Coaching-Ansätze diskutiert wurde. Nach die intensiven Gespräche am ersten Tag wurde der Dialog am Samstag intensiv fortgesetzt. Neben einer Workshopphase mit zwei parallelen Workshops wurden die Ergebnisse des Vortages präsentiert und offene Themen diskutiert.

Eine Fortsetzung des Dialogforums wurde von allen Teilnehmern begrüßt. Aus den Diskussionen sind bereits Themen entstanden, die beim nächsten Forum Foki des Austausches sein sollen. Das nächste Dialogforum soll wieder in der Metropolregion Rhein-Neckar stattfinden. Voraussichtlicher Termin ist der 25.-26.01.2008.

Zum Hintergrund:

Der DBVC nimmt auch Vertreter aus Unternehmen als Mitglieder auf, der er im Rahmen seines Vier-Säulen-

Konzepts die Professionalisierung des Coachings durch die Diskussion zwischen Coaches, Coaching-Ausbildern, Wissenschaftlern und Coaching-Nutzern anstrebt.

Um sicherzustellen, dass Unternehmensvertreter, die DBVC-Mitglieder werden, im Verband auf hochqualifizierte Kollegen treffen, gibt es Qualifikationskriterien, die an eine DBVC-Mitgliedschaft als "Fachexperte Coaching in Organisationen" (FCIO) gestellt werden. Dies entspricht der Politik des Verbandes, auch hohe Kriterien an eine Mitgliedschaft als Coach und Senior-Coach zu stellen. Jeder, der als Unternehmensvertreter Mitglied des DBVC werden möchte, durchläuft deshalb ein Aufnahmeverfahren. Die Mitgliedschaft von Unternehmensvertretern ist eine Fördermitgliedschaft zu vergünstigten Bedingungen. Der Jahresbeitrag kostet 200 Euro. Die Gebühren für das Aufnahmeverfahren belaufen sich ebenso auf 200 Euro. Weitere Details siehe <http://www.dbvc.de/text.php?id=14&s=read>, Rubrik "Mitgliedschaft als Fachexperte aus Organisationen".

Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensvertretern und DBVC besteht in der Mitarbeit in Fachausschüssen, Arbeitskreisen und Projektgruppen. Dazu kommt die Möglichkeit, die Dialogforen inhaltlich mitzugestalten. Die Dialogforen sind Veranstaltungen, zu denen DBVC-Mitglieder Coaching-Experten aus Unternehmen persönlich einladen.

Der Nutzen, den Unternehmensvertreter aus einer DBVC Mitgliedschaft ziehen, liegt in Diskussionen und im Meinungs austausch mit erfahrenen und kompetenten Coaches, Coaching Ausbildern und Wissenschaftlern, in der Erhöhung der persönlichen und fachlichen Kompetenz als Fachexperte für Coaching im Unternehmen, in Austauschmöglichkeiten für Benchmarking-Recherchen sowie in der Möglichkeit, die Professionalisierung des Coachings-Marktes in Deutschland mitzugestalten.

Weitere Informationen:
Deutscher Bundesverband Coaching e.V.
E-Mail: info@dbvc.de
Internet: <http://www.dbvc.de>

Weitere Informationen zum 2. Dialogforum:
<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=375>

Bilder vom 2. Dialogforum:
<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=376>

4. Verbände Forum Supervision veranstaltet 2. Supervisionstag

Das Verbände Forum Supervision – eine Kooperation von BDP/DPA, DAGG, DGfP, DGSv, EKFuL, GwG und SG – wird am 2. und 3. März 2007 im NH Hotel in Berlin die 2. Supervisionstagung durchführen.

Die Veranstaltung trägt den Titel "Supervision in sich verändernden Organisationen - zwischen Anbieterkom-

petenz und Nutzererwartung". Neben bekannten Persönlichkeiten bestimmen mehrere Vorträge, Diskussionsrunden und zwei Workshop-Staffeln das Programm. Alle Informationen zur Veranstaltung finden sich unter:

<http://www.supervisionstagung.de>

5. Virtuelles Selbst-Coaching

Prof. Dr. Harald Geißler und sein Team an der Helmut-Schmidt-Universität haben mit Unterstützung des Unternehmensberaters und DBVC Senior Coach Dr. Peter Höher das Virtuelle Selbst-Coaching (VSC) entwickelt.

Dabei handelt es sich um eine Verbindung von Coaching und E-Learning. Als Vorteil des Verfahrens nennen die Entwickler den zeitlich bedarfsgerechten Einsatz und den im Vergleich zu einem persönlichem Coaching günstigen Preis.

Das VSC wurde von Oktober bis Dezember 2006 an 123 Personen getestet und die Testpersonen gaben dem Instrument im Durchschnitt die Note "gut". Nach Einschätzung der Entwickler ist das VSC für eine große Bandbreite unterschiedlicher Coaching-Themen geeignet. Der genaue Testbericht kann unter folgender Adresse gedownloadet werden:
<http://www.virtuelles-selbstcoaching.de/pages/download>

Informationen zum gesamten Verfahren sowie die Möglichkeit, das erste VSC-Modul kostenlos zu testen finden sich unter folgender Adresse:
<http://www.virtuelles-selbstcoaching.de>

Weitere Infos und Kontakt:

Dr. Geißler und Dr. Höher GbR
Heinrich-Overbeck-Weg 5 a/b
58239 Schwerte
Telefon: 02304 - 966695
Telefax: 02304 - 990739
E-Mail: info@virtuelles-selbstcoaching.de

Dr. Peter Höher in der Coach-Datenbank:
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=221

6. Zielvereinbarungen beim Coaching

Im Jahr 2004 berichtete der Coaching-Newsletter über die empirische Untersuchung von Yvonne Brauer zum Thema "Zielsetzungen, Interventionen und Coachingerfolg" (siehe Coaching-Newsletter vom Februar und Juli 2004, <http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>). Inzwischen ist aus der Untersuchung ein Buch geworden, das am freien Buchmarkt erhältlich ist:

Brauer, Yvonne (2006). Zielvereinbarungen beim Coaching. Eine empirische Untersuchung aus Kundensicht. Düsseldorf: VDM Verlag. 118 Seiten, 59 Euro.
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3836401185/cr>

7. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare

Die Zeitschrift "managerSeminare" enthält in ihrer Ausgabe Januar 2007 (Heft 106) folgende Coaching-Artikel:

"Boom-Branche Coaching: Märchen, Mythen, Meinungen" von Christopher Rauen

Je mehr Coaching boomt, desto mehr wird der Beratung misstraut. Kritiker glauben: Coaching ist nur ein Hype, dessen wahre Bedeutung überschätzt wird. Entsprechend ketzerische Annahmen, Thesen und Urteile durchziehen die Coaching-Diskussion. Marktbeobachter Christopher Rauen greift die populärsten Thesen auf und beleuchtet: Was ist an den Kritikpunkten dran?

Preview:

- Ausbildungs-Hype: Warum Coaches nicht nur coachen, sondern auch ausbilden
- Existenzgründung: Wie und wann sich mit Coaching Geld verdienen lässt
- Coaching-Nachfrage: Zahlen und Indizien zum bestehenden und künftigen Coaching-Bedarf
- Problem-Phänomen Scharlatane: Warum das Auftreten unseriöser Anbieter nicht nur auf die Undurchsichtigkeit des Marktes zurückzuführen ist
- Professionalisierung: Warum Verbandsgründungen kein Zeichen für eine Branchen-Professionalisierung sind

Link:

<http://www.managerseminare.de/beitrag?urlID=154479>

Christopher Rauen in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=5

Parallel zum Heft ist der CoachGuide 2007 herausgekommen, der im redaktionellen Teil Texte zu folgenden Themen enthält:

"Coachees im Interview: Was Führungskräfte über Coaching denken"

Ulrich Strünc, Country Manager der deutschsprachigen Länder beim Lebensmittel-Produzenten Tivall, trifft sich seit rund zwei Jahren alle sechs bis acht Wochen mit seinem Coach. Mit diesem diskutiert Strünc zum Beispiel, wie er mit bestimmten Geschäftspartnern umzugehen ist, um Konflikte zu vermeiden oder zu lösen. Jutta Strake hingegen, selbst Beraterin, Trainerin und Coach, arbeitet regelmäßig mit einem Coach, um sich selbst zu überprüfen. Da sie in ihrer Rolle als Coach, Ausbilder oder auch Verantwortliche in Auswahlverfahren Macht besitzt, hat sie den Anspruch, sich immer wieder selbst zu kalibrieren, um nicht ihre Objektivität zu verlieren.

"Linktipps: Coaching im Internet"

Von Rezensionen von Coaching-Büchern über Musterverträge für Coaches bis hin zu Vorträgen über Coaching zum Download als Audiodateien. Online-Services helfen, sich gezielt zu bestimmten Aspekten rund um das Thema Coaching zu informieren.

"Testgelesen: Literatur zum Thema Coaching"

"Coaching-Verbände: Wofür steht welches Netzwerk?"

In der Verbandsübersicht sind die 16 wichtigsten Coaching-Organisationen im deutschsprachigen Raum beschrieben. Aufgelistet werden Gründungsjahr, Mitgliederzahl, Rechtsstatus, Wirkungsbereich, Zielsetzung und Besonderheiten der Verbände.

8. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen

Der Unterschied...

...zwischen der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen erklärt sich folgendermaßen: Nach dem Start der Coach-Datenbank kamen häufig Anfragen von Personen, die in die Coach-Datenbank aufgenommen werden wollten. Einige dieser Personen hatten eine umfangreiche Coaching-Ausbildung absolviert und waren schon zuvor als kompetente Trainer oder Berater aktiv; sie erfüllten jedoch nicht das Aufnahmekriterium von mindestens 5 Jahren Berufserfahrung als Coach. Daher konnten sie nicht in die Coach-Datenbank aufgenommen werden, um den dort angestrebten Qualitätsstandard nicht nachträglich zu senken.

Auch wenn dies von den Bewerbern eingesehen wurde, waren diese (verständlicherweise) enttäuscht, da sie durchaus beraterisch kompetent waren, nur meist eben nicht mit einer längeren Spezialisierung auf den Bereich Coaching. Da gerade diese „neuen“ Coachs schwerer „in den Markt kommen“ als etablierte Coachs, sprach man von einem „wer hat dem wird gegeben“. Zugegebenermaßen war der Kerngedanke zumindest nicht ganz unzutreffend. So entstand die Idee einer weiteren Datenbank für Personen, die über eine fundierte Ausbildung verfügen: Die Coach-Profile, die die Absolventen ausgewählter Coaching-Ausbildungen aufnehmen.

Deshalb existieren zwei Systeme, die es ermöglichen sollen, erfahrene Top-Spezialisten und gut ausgebildete Berater mit fundierter Coaching-Kompetenz zu finden.

Da die Aufnahmebedingungen unterschiedlich sind, ist es nicht möglich, in beiden Systemen gleichzeitig eingetragen zu werden.

Da es mehr „normale“ Führungskräfte als Top-Manager gibt, ist es kein Nachteil, in den Coach-Profilen gelistet zu sein. Um den „richtigen“ Coach zu finden ist es ohnehin sinnvoll, in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen die Detaildarstellung geeigneter erscheinender Coachs zu betrachten.

Die Suche in beiden Datenbanken ist bequem über Landkarten („Geosuche“) oder eine Abfragemaske („Detailsuche“) möglich.

Die genauen Aufnahmebedingungen und die Kosten für eine Mitgliedschaft finden sie unter www.coach-datenbank.de und unter www.coach-profile.de.

Im Dezember 2006 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank und in die Coach-Profile aufgenommen werden:

Coach-Datenbank

Dr. Evelyn Albrecht, D-80496 München

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=831

Regina Boiting, D-22765 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=890

Die Coach-Datenbank nimmt nur professionelle Coachs auf, die u.a. eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Coach vorweisen können. Details zur Aufnahme in die Coach-Datenbank finden Sie unter der folgenden Adresse:

<http://www.coach-datenbank.de/aufnahme>

Coach-Profile

Nadine Hamburger, D-14612 Falkensee

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=887>

Sangita Popat, D-53117 Bonn

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=888>

Dr. Klaus Wagenhals, D-63067 Offenbach

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=889>

Susanna Sacchetti, CH-8049 Zürich

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=891>

Die Coach-Profile richten sich an Berater, die auch (aber nicht unbedingt seit mindestens fünf Jahren) Coaching anbieten und über eine fundierte Ausbildung verfügen. Eine Aufnahme in die Coach-Profile ist für die Personen möglich, die bei einer ausgewählten Ausbildungseinrichtungen eine Coaching-Ausbildung absolviert haben. Nähere Informationen finden Sie unter folgender Adresse:

<http://www.coach-profile.de/aufnahme>

9. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank Coaching-Index (<http://www.coaching-index.de>) verzeichnet inzwischen 276 Ausbildungsanbieter mit 302 Ausbildungsgängen.

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die in den nächsten beiden Monaten starten (diese Liste kann auch online mit den Ausbildungen abgerufen werden, die in den nächsten drei Monaten starten:
http://www.coaching-index.de/time_search.asp):

Anbieterhinweis:

Die im Coaching-Index eingetragenen Anbieter wurden im Dezember 2006 gebeten, einen der ab 2007 gültigen Tarife auszuwählen, ansonsten wurden sie auf den kostenlosen "Basic"-Tarif umgestellt. Im Basic-Tarif ist kein Eintrag in der Landkarte ("Geosuche") und kein Eintrag in der Liste der demnächst startenden Ausbildungen enthalten. Weitere Informationen zu den Tarifen für den Coaching-Index finden sich unter <http://www.coaching-index.de/aufnahme>

Coachingplus GmbH
Ausbildungsbeginn: 01.02.2007
Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching
CH-8152 Glattbrugg (nahe Zürich-Airport)
Kosten: Fr. 2880.-
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=145

Kröber Kommunikation Birgid Kröber
Ausbildungsbeginn: 02.02.2007
Ausbildungstitel: Systemischer Coach, Business-Coach, Coach, DVNLP
D-70439 Stuttgart
Kosten: 2.950 zzgl. MwSt Systemischer Coach 3.550 zzgl. MwSt Systemischer Business Coach
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166

COATRAIN coaching & personal training GmbH
Ausbildungsbeginn: 02.02.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach + zum Management Coach
D-21029 Hamburg
Kosten: Für die Ausbildung zum Business Coach: 5.900 EUR - die Ausbildung ist MwSt.-befreit. Für die Ausbildung zum Management Coach (basiert auf Business Coach): 3.730 EUR; inklusive Grundlehrgang Business Coach: 9.630 EUR
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

Coaching for Competence
Ausbildungsbeginn: 02.02.2007
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach inkl. NLP-Practitioner
D-44225 Dortmund-Hombruch
Kosten: 2.300,00 € (inkl. MWST 19% = 367,23 EUR) Ein Bildungsscheck (Wert: 750 EUR) kann eingelöst werden.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=250

Institut für Angewandte Positive Psychologie - IFAPP
Ausbildungsbeginn: 04.02.2007
Ausbildungstitel: „Coachingausbildung“ nach Richtlinien des DVNLP
D-10823 Berlin
Kosten: 2150,-€ incl. Mwst.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=289

Elverfeldt Coaching
Ausbildungsbeginn: 08.02.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung Einzel-Coaching
D-60322 Frankfurt
Kosten: Gesamtkosten für 4 Bausteine € 2.800 zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=128

IP-Seminare
Ausbildungsbeginn: 08.02.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung zum KommunikationsCoach
D-23669 Timmendorfer Strand/Ostsee
Kosten: Der Seminarpreis für die gesamte Ausbildung beträgt € 10.000,- zuzügl. gesetzl. Mehrwertsteuer bei 10 Bausteinen (incl. Supervisionen) über einen Zeitraum von ca. 2 Jahren. Zahlbar in 4 Teilbeträgen à € 2.500,- zuzügl. gesetzl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=248

COATRIN coaching & personal training GmbH
Ausbildungsbeginn: 12.02.2007
Ausbildungstitel: Coaching-Kompetenz 45plus - Ein Vermittlungs- und Qualifizierungsprogramm
D-20097 Hamburg
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

Dr. Bishop & Partner, Sys. Unternehmensberatung
Ausbildungsbeginn: 12.02.2007
Ausbildungstitel: Business Coaching
D-24116 Kiel, Goethestr. 12
Kosten: Gesamtkosten: 6000,- Euro zzgl. MwSt. (600 Euro pro Modul - jeweils zwei Tage)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=174

Neuland & Partner
Ausbildungsbeginn: 14.02.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung zum „Systemischen Management-Coach“
D-36037 Raum Fulda
Kosten: 6 Module (18 Seminartage) pro Modul 1.400,- EUR Gesamtinvestition 8.400 EUR inkl. drei Supervisionsitzungen
Wir bieten unterschiedliche Zahlungsmodalitäten an – gerne beraten wir Sie dazu in einem Gespräch. Hinzu kommen die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Seminarhotel. Alle Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=32

V.I.E.L® Coaching + Training
Ausbildungsbeginn: 14.02.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business Coach
D-22605 Hamburg
Kosten: Die Einzelbuchung des 5-tägigen Kompakt-Seminars beträgt 790,- Euro, zuzügl. MwSt. Die Investition für die gesamte Ausbildung incl. des Kompakt-Seminars beträgt 4.190,- Euro, zuzügl. MwSt. Im Preis enthalten sind Seminarunterlagen, Pausengetränke und die Nutzung des V.I.E.L-Coaching-Netzwerks. Bitte erkundigen Sie sich nach unseren Frühbucherpreisen.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=164

Führungsakademie Baden-Württemberg
Ausbildungsbeginn: 15.02.2007
Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg
D-76133 Karlsruhe
Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang ohne Lehrcoaching 3150,00 Euro (7 Seminare à 2 Tage). Einzelne Seminare können für 490,00 Euro gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden à 90,00 Euro/Stunde=1800,00 Euro) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coachinggruppe (mindestens 25 Stunden/Jahr, kostenfrei).
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=235

echt.coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut
Ausbildungsbeginn: 16.02.2007
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung I 2007
D-69124 Heidelberg
Kosten: EUR 2975,- inkl. MwSt.- Wichtige Methoden aus Wirtschaft, Psychologie und praktischer Führungs- und Bildungserfahrung werden vermittelt. In der Ausbildungsgruppe sorgen vor allem Akzeptanz, Einfühlungsvermögen und Klarheit - Grundhaltung der personenzentrierten Gesprächsführung - für eine angenehme Lernatmosphäre. Ich biete regelmäßig Informationsveranstaltungen und Schnuppertage zur Ausbildung an: Gewinnen Sie einen Einblick in die erlebnisorientierte Arbeitsweise.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220

Grundig-Akademie
Ausbildungsbeginn: 22.02.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business-Coach
D-80000 München
Kosten: 5100 Euro inkl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=42

HOEHER TEAM GmbH Consulting Group
Ausbildungsbeginn: 23.02.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach / Change-Prozesse
D-58239 Schwerte bei Dortmund
Kosten: 6200 € zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=297

Coaching up!
Ausbildungsbeginn: 23.02.2007
Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching-Ausbildung
D-60000 Frankfurt
Kosten: 2.895 Euro (inkl. MwSt.)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=261

coachhouse® - Coaching-Institut für Fach- und Führungskräfte
Ausbildungsbeginn: 23.02.2007
Ausbildungstitel: Coach in der Arbeitswelt
D-10557 Berlin-Tiergarten
Kosten: 5.950,- zzgl. 19 % MwSt., Zahlungsmodalitäten nach Absprache
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=202

Die Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage anbieten, finden sich unter folgender Adresse:
http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0

Eine Übersicht aller Ausbildungen, die in den nächsten 3 Monaten beginnen, finden Sie unter:
http://www.coaching-index.de/time_search.asp

Bitte informieren Sie Anbieter, die noch nicht im Coaching-Index eingetragen sind. Der Eintrag ist kostenlos. Ein entsprechendes Aufnahmeformular mit weiteren Hinweisen finden Sie unter folgender Adresse:
http://www.coaching-index.de/aufnahme_in_den_coaching-index.htm

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2007 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen der Christopher Rauen GmbH sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Christopher Rauen GmbH. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Bitte setzen Sie sich vor der Übernahme von Texten mit der Christopher Rauen GmbH in Verbindung.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird

keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese E-Mail wurde auf Viren geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen 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 auf den Seiten der Internetdienste der Christopher Rauen GmbH berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum **Ändern Ihrer E-Mail-Adresse** klicken Sie bitte hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/change.htm>

Zum **Abbestellen** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/exit.htm>

Zum **Abonnieren** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/abo.htm>

Das **Archiv** (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>

Feedback und Anregungen bitte an:
info@rauen.de

Informationen zur **Werbung** im Coaching-Newsletter:
<http://www.rauen.de/services/werbung.htm>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:
<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.htm>