



Inhalt

1. Kriterien bei der Wahl einer Coaching-Ausbildung
2. In eigener Sache: Relaunch und redaktionelle Verstärkung
3. Rezension: Werkstattbuch Systemisches Coaching
4. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)
5. Zweiter Berliner Coaching-Tag am 30. März 2007
6. Coaching-News
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 25.802 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. Kriterien bei der Wahl einer Coaching-Ausbildung

Entscheiden Sie sich! (Teil I)

von Klaus Eidenschink

Um sich eine Übersicht über die mittlerweile fast 300 Coaching-Ausbildungen in Deutschland zu verschaffen, braucht es fast ein eigenes Studium. Welche Unterschiede sind relevant, welche irrelevant? Wo erhält man einen Schein in der doppelten Bedeutung des Wortes? Welche Spielarten von Coaching gibt es? Warum sind Kosten, Dauer, Konzepte, Methoden und Ausbilderrolle so unterschiedlich? Welchen Versprechungen kann man trauen, welchen nicht? Welche Rolle spielen Renommee und Zertifikate? Welche Bedeutung hat die persönliche Kompetenz der Ausbilder, welche die Konzepte? Solchen und ähnliche Fragen widmen sich die folgenden Überlegungen und wollen etwas Hilfestellung geben, um sich in diesem Angebotsdschungel zu orientieren. Der Text baut dabei auf grundlegenden Unterschieden und Unterscheidungsmerkmalen von Coaching-Ausbildungen auf, zu denen Sie als möglicher Teilnehmer eine Entscheidung treffen müssen.

Kurz oder lang?

Sie werden bei Ihrer Recherche recht schnell feststellen, dass es Coaching-Ausbildungen gibt, die 12 Tage und andere die 50 oder mehr Tage umfassen, mit den entsprechenden Unterschieden auf der Kostenseite. Wenn man z.B. an unterschiedlichen Universitäten Jurist einmal in 2 Monaten oder in 6 Jahren werden könnte, gäbe das Anlass zur Sorge. Wie kann es also sein, dass man eine Profession wie Coaching in so unterschiedlicher Zeit erlernen kann? Beratung, und Coaching ist eine Form von Beratung, gründet auf der Beziehungs- und Kontaktfähigkeit des Beraters und die Effekte stehen in einem engen Zusammenhang mit der Entwicklung und der Gestaltung der Beratungsbeziehung. Dieser Zusammenhang ist mittlerweile in Hunderten von Studien erforscht und nachgewiesen. Deshalb spielt die Kompetenz des Coaches im Hinblick auf seine Selbstkenntnis, Selbstreflexion und Selbststeuerung eine elementare Rolle. Die Person des Coaches ist also das wichtigste Werkzeug im Coaching. Diese Kompetenz lässt sich nicht aus Büchern, einzelnen Workshops oder alleindurch Erfahrung lernen. Der Mensch wird am Du zum Ich (Martin Buber). Daher braucht es, wenn man Coach werden möchte, eine längere Zeit des Sich-Einlassens auf einen persönlichen Entwicklungsprozess. In diesem Prozess müssen die wesentlichen eigenen inneren Konflikte, ungünstige Formen der Selbstwertregulation, die Stärkung der eigenen seelischen Autonomie und die Entwicklung subtiler und differenzierter Wahrnehmungskanäle bearbeitet werden.

Folglich können alle Ausbildungsinteressenten, die einen solchen Entwicklungsprozess schon hinter sich haben, mit kurzen oder kürzeren Ausbildungen gut zu recht kommen. Diejenigen, die sich bislang wenig Unterstützung für ihre seelische Selbsterfahrung gesucht haben, drohen nach kurzen Ausbildungen zum Beratungstechniker und zum unaufgeklärten Manipulator zu werden. Sie werden unbewusste Ängste von sich auf den Coachee übertragen und dessen unbewusste Ängste nicht wahrnehmen können. Solche Coachings drohen in der Oberflächlichkeit von schablonenhaftem Anwenden irgendwelcher Beratungstechniken stecken zu bleiben. Das muss den Kunden nicht unbedingt gleich auffallen, da viele Kunden auch froh sind, wenn der Coach die "heiklen" Punkte nicht anspricht oder bemerkt.

Daher ist es für angehende Coaches, die schon eine gründliche rollenbezogene Beratungsausbildung mitbringen und Spezialwissen im Coaching-Feld erwerben wollen, eventuell durchaus passend, eine kurze und gezielte Weiterbildung bei jemandem zu wählen, der eine ausgewiesene Kompetenz in einem spezifischen Aspekt von Coaching hat, zu wählen. Alle anderen machen sich etwas vor, wenn sie glauben, es in Kürze erlernen zu können.

Nun ist nicht jede Ausbildung, die lang ist, auch eine, die die notwendige Auseinandersetzung mit der eigenen Person abverlangt. Erkundigen Sie sich hier am besten bei ehemaligen Teilnehmern, ob man sich durch die Ausbildung "durchmogeln" kann, ob wirklich alle von den Ausbildern gefordert werden und ob die Konflikte in der Ausbildungsgruppe hinreichend bearbeitet und genutzt wurden. Dass im Hinblick auf die hier notwendige Tiefung eine umfassende, auch psychotherapeutische Erfahrung und Kompetenz der Ausbilder nicht schaden kann, sei hier eher am Rande vermerkt.

In vielen Fällen ist es gerade im Hinblick auf die Frage, ob eine kurze oder längere Ausbildung die passende ist, unabdingbar, ein längeres Auswahlgespräch mit den Ausbildern zu führen. Meist kann nur im persönlichen Kontakt geklärt werden, was Ihren Entwicklungsbedürfnissen und -möglichkeiten wirklich entspricht. Die Frage, ob so ein Gespräch angeboten oder möglich ist, bildet demnach ein weiteres Kriterium, nach dem Sie ein Angebot beurteilen können und sollten.

Handlung oder Motiv?

Ein weiterer Fokus, der Ihnen eine Entscheidung abverlangt, ist die Frage, für welche Foki Sie als Coach kompetent sein wollen. Eine Unmenge an Coaching-Tools, die Sie erlernen können, beziehen sich darauf, dass der Coachee sich anders verhalten kann. Also besser Grenzen setzen, klarer entscheiden, eindeutiger kommunizieren oder dergleichen mehr. Jeder weiß nun, dass es manchmal recht leicht ist, sein Verhalten zu

verändern, wenn man einen sinnvollen Impuls dazu erhält. Manche Verhaltensweisen sind jedoch merkwürdig hartnäckig und veränderungsresistent. Wie kommt das? Im ersteren Fall ist die Schwierigkeit mehr eine "äußere". Man kennt die richtige Vorgehensweise nicht, ist gefangen in eigenen Vorannahmen oder Vorurteilen, man übersieht wichtige Faktoren oder Akteure, man missversteht oder missinterpretiert. Hier kann der Coach oft schnell wirksam sein. Dazu braucht es wirksame Tools, um die Situation zu klären, Ziele zu bestimmen und Wege, diese Ziele zu erreichen, ausfindig zu machen. Diese Tools lassen sich relativ leicht erlernen und man kann in deren Handhabung auch relativ schnell gut und sicher werden.

Diejenigen Verhaltensweisen, die sich so hartnäckig immer wieder zeigen, liegen dagegen sehr häufig in inneren emotionalen Konflikten begründet. Die damit gekoppelten Überzeugungen und Annahmen sind tief im Unbewussten verankert und sind meist ungünstige Bewältigung von inneren Ängsten, die sich eigentlich überlebt haben. Viele Manager wollen zum Beispiel ihre eigentlich vorhandene Selbstwertproblematik nicht wahrhaben, aus der heraus sie abfällig oder taktisch kommunizieren, aus der heraus sie mehr arbeiten, als für sie und die Firma gut ist, aus der heraus Erfolg eine Stellenwert bekommt, dem alles, was heilig sein könnte, untergeordnet wird. Hier braucht es also ein Coaching, welches die unbewussten Motive hinter den dysfunktionalen Verhaltensweisen oder unangenehmen Persönlichkeitsaspekten aufklärt.

Wenn Sie als Coach mit solchen Themen im Coaching professionell umgehen wollen, müssen Sie sich Kenntnisse in Psychodynamik und systemischen Zusammenhängen im Unbewussten erarbeiten. Auch hier gibt es unterschiedliche Ansätze, die es erlauben, solche inneren Konflikte zu bearbeiten. Das kompetente Coachen solcher Problemstellungen erfordert weniger die Kenntnis von Werkzeugen, sondern die Kenntnis der Funktionsweise der Seele und der daraus sich ableitenden veränderungswirksamen Faktoren.

Sie müssen also bei der Wahl Ihrer Coaching-Ausbildung darauf achten, für welche Themen und Anliegen Sie im Coaching gerüstet sein wollen: Fragestellungen, die mit fehlenden Fähigkeiten und Fertigkeiten einhergehen oder / und diejenigen, die mit innerseelischen Konflikten und unbewussten Motiven einhergehen. Es gibt nur wenige Coaching-Ausbildungen, in denen Sie beide Kompetenzen in gleichen Umfang erlernen können. Oft ist mit dieser Entscheidung also auch verknüpft, mit welchem Schwerpunkt Sie später sich selbst am Markt positionieren können und wollen.

Individualität oder Curriculum?

Die Ausbildungen unterscheiden sich meist auch im pädagogischen Konzept. Auf der einen Seite finden Sie Ausbildungen, die ein genaues Curriculum bieten, in

dem die Inhalte, Lernformen und Abfolgen festgelegt sind. Der Fokus der Ausbilder wie der Teilnehmer liegt dann erfahrungsgemäß auch stark auf diesen zu vermittelnden Inhalten. Es wird erwartet, dass ich etwas über die Methode "XY" lerne und darin kompetent werde. Auf der anderen Seite finden Sie Ausbildungen, die den Fokus auf Ihnen als Person und Ihrer individuellen Entwicklung haben. Es geht in diesen Ausbildungen eher darum, den individuellen Beratungsstil jedes Teilnehmers, jeder Teilnehmerin zu befördern und zu Tage kommen zu lassen. Es wird erwartet, dass der Coach kompetent wird und sich seine zu ihm passenden Werkzeuge wählt und darin entsprechend gut wird.

Natürlich ist das keine in der Realität so klar vorkommende Gegensatzung. Aber jede Ausbildung hat hier eine Tendenz, die sich herausfinden lässt, und die Ihnen gemäß Ihrer Vorlieben dann ein Unterscheidungskriterium liefert: Personenorientierte Ausbildungen werden eher in kleineren Gruppen stattfinden, werden eher von wenigen Ausbildern durchgeführt, die den Lernprozess und die Umsetzungskompetenz der Teilnehmer sorgfältig beobachten und gezielt unterstützen. In einer solchen Ausbildung ist der Kontakt zu den Ausbildern besonders wichtig, da Sie hier sicher sein sollten, bei Leuten zu landen, von denen Sie wirklich gerne lernen. Bei inhaltsorientierten Ausbildungen spielt die Gruppengröße eine eher untergeordnete Rolle, so dass hier auch weit über 15 Personen mit dabei sein können. Hier ist es dann auch eher ein Wert, wenn viele verschiedene Lehrtrainer in der Ausbildung integriert sind, die in dem jeweiligen Thema besonders kompetent

sind. Die Intensität der Ausbildungsbeziehung ist hier nachrangig und für die Ausbilder rein quantitativ auch nicht leistbar.

Was ist Ihre Neigung? Was brauchen Sie, um gut lernen zu können. Entscheiden Sie!

Im 2. Teil dieser Ausführungen (erscheint im nächsten Coaching-Newsletter) finden Sie Überlegungen zu den Unterschieden "integrativ oder beratungsschulenorientiert", "Zertifikate oder Ruf der Ausbilder" und zum Thema "Verantwortung und Versprechungen".

Den kompletten Artikel zu den Kriterien bei der Wahl einer Coaching-Ausbildung können Sie auch in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift "Wirtschaft & Weiterbildung" (<http://www.wuw-magazin.de>) lesen.

Klaus Eidenschink, Jg. 1959, ist Senior Coach (DBVC), Ausbilder, Managementtrainer, Organisationsberater. Geschäftsführer der Consultingfirma Eidenschink & Partner. Leiter von "Hephaistos", Coaching-Zentrum München, in dem Fortbildungen für Trainer, Berater und Coaches angeboten werden.

Seine Arbeitsschwerpunkte sind das Coaching von Geschäftsführungsteams und Vorständen, speziell auch Coaching bei schwierigen Machtkonstellationen, Charismaentwicklung und persönlichen (Sinn-)Krisen. Sein Arbeitsansatz liegt jenseits von Moden und Trends und verbindet systemische und individuumsorientierte Theorien und Methoden. Internet: <http://www.eidenschink.de>

2. In eigener Sache: Relaunch und redaktionelle Verstärkung

Zum 12. März 2007 vollzieht die Christopher Rauen GmbH einen Relaunch ihrer Internetangebote.

Die unter Coaching-Report versammelte Angebotsfamilie erhält ein neues Erscheinungsbild und zum Teil neue Funktionalitäten, die Dienste der Coaching-Agentur sind bereits aktualisiert. Ziel ist es nach inzwischen sieben Jahren, das organisch und auf Nachfrage gewachsene Angebot zu bündeln und klarer auszurichten. Der Coaching-Report wird dazu wöchentlich aktualisierte Nachrichten rund um das Thema "Coaching" bringen und im Dienst "Coaching-Literatur" werden ab sofort verstärkt Buchbesprechungen veröffentlicht.

Als neue Rubrik werden längere Interviews mit bekannten Coachs veröffentlicht, die die Persönlichkeit und die Erfahrungen des Coachs ausleuchten und damit versteh- und erlebbar machen sollen.

Um diese neuen Aufgaben zu meistern, hat sich die Christopher Rauen GmbH einschlägige redaktionelle Verstärkung an Bord geholt. Thomas Webers, zuletzt Chefredakteur der Zeitschrift "Wirtschaftspsychologie aktuell" wird die neuen Aufgaben übernehmen. Der Diplom-Psychologe blickt nicht nur auf 20-jährige journalistische Erfahrungen zurück, sondern ist seit zehn Jahren auch als Trainer, Coach und Berater selbstständig. Ausbildungen in systemischer Beratung qualifizieren ihn für eine fachlich fundierte Beurteilung des Geschehens in der Coaching-Szene. Thomas Webers ist zudem Lehrbeauftragter im Fach Wirtschafts- und Medienpsychologie an der Europa Fachhochschule Fresenius in Köln.

3. Rezension: Werkstattbuch Systemisches Coaching

**Hargens, Jürgen (Hrsg.). (2007).
Werkstattbuch Systemisches Coaching. Aus der
Praxis für die Praxis.
Dortmund: Borgmann.
ISBN: 978-3-938187-32-6
160 S.; 25,50 Euro**

Aus der Praxis für die Praxis, da mag sich der Leser fragen, was da wohl kommen mag: Banales, eine Rezeptsammlung...? Doch Skeptiker werden hier positiv enttäuscht: Dieses Buch erlaubt einen gnadenlosen ehrlichen und erhellenden Einblick in die Praxis hochprofessionell arbeitender Coachs. Es ist, um keine Irritationen aufkommen zu lassen, höchst gelungen und wertvoll - auch, weil es im wahrsten Sinne des Wortes ein Werkstattbuch ist, ein Buch, das man durcharbeiten muss, aus dem man lernen kann. - Und die besagten Rezeptsammlungen haben in der Regel zumeist ja auch einen ultimativ peppigeren Titel, was zu ihrer Entlarvung beitragen mag.

Die versammelten Autoren, neben dem Herausgeber Jürgen Hargens, der in der Szene seit vielen Jahren bekannt und als systemischer Coach durchaus berühmt ist, treffen wir hier auf weitere ebenfalls bekannten Charakterköpfe: Beispielsweise auf den Peter Szabó und seinen Kollege Daniel Meier. Weitere lernt man hier mit Genuss kennen: Den "Douglas Adams" (Per Anhalter durch die Galaxis) des Coachings - oder sollte man ihn eher "österreichisches Urviech" nennen? - Eugen Prehsler. Den "Grüßjohann" Gerald Grüssl mit seinem "etwas anderem Vorwort". Oder Michael Dahm-Landsberg, der uns das dreidimensionale Navigieren beim Coachen erklärt.

Alle Autoren, und da kann man auch den das Vorwort beisteuernden Bernd Schmid hinzuzählen, verbindet der systemische Ansatz und die Orientierung am Gedankengut der Kurzzeittherapie nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg. Und sie lassen die Leser tief in ihre Praxis hinein schauen, zeigen ihnen ihr Vorgehen an konkreten Fällen auf, diskutieren und begründen ihr Vorgehen. Keine leichte Kost, weil sie Mitdenken und Nachvollziehen, eigenes Infragestellen erfordern, aber eine sehr erbauliche, weil erhellende und anregende Lektüre.

In ihrer Vielfalt und eben auch Vergleichbarkeit bringt diese Sammlung an Aufsätzen dem eher erfahrenen Anwender gar manche Anregung, vielleicht auch Bestätigung, sicher aber einigen Stoff zum Reflektieren - ja, Theorie gibt es auch in diesem Buch, und zwar solche, von der Kurt Lewin meinte, dass nichts so praktisch sei wie eine gute Theorie. Dem weniger bewanderten Anwender mag dieses Büchlein eröffnen, dass was oft so leicht und einfach aussieht, höchste Disziplin, Reflektiertheit und Übung erfordert - selbst so "respektloses Poltern" wie von Eugen Prehsler berichtet, verlangt höchste Sensibilität für den und Können im Coaching-Prozess. Ein Buch also, das hilfreich ist und sicher sein wird, und dem man viele Leser wünscht. (tw)

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3938187328/cr>

Thomas Webers
Redaktion Coaching-Report
thomas.webers@rauen.de

4. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)

Die von Dr. Astrid Schreyögg herausgegebene Zeitschrift "Organisationsberatung - Supervision Coaching" (OSC) (VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden) hat in der neuesten Ausgabe 1/2007 den Themenschwerpunkt "Psychotherapeutische Elemente im Coaching".

--- Hauptbeiträge ---

Wolfgang Schmidbauer: Coaching in der Psychotherapie – Psychotherapie im Coaching

Zusammenfassung: Der Autor untersucht die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der professionellen Arbeit von Psychotherapeuten (vorwiegend analytischer Ausrichtung) und Coaches vor dem Hintergrund langjähriger Tätigkeit als Psychoanalytiker, Supervisor, Coach und Ausbilder von Supervisoren. Er zielt dabei auf das szenische Verständnis und den mit Mitteln der Institutions- und Professionsanalyse erfassten Rollenunterschied von Psychotherapeuten und Coaches. Während in der Therapie in einer langfristig und auf die Überwindung von früheren Traumatisierungen angelegten Arbeit Ressourcen entwickelt werden, geht es im Coaching meist um kurzfristige, oft in einem aktuellen

Missverhältnis von beruflicher Anforderung und persönlichen Voraussetzungen wurzelnde Problemsituationen. Der Autor hält den beruflichen Austausch zwischen Coaches und Therapeuten für fruchtbar, weil Therapeuten oft eine beklagenswerte Ignoranz beruflicher Probleme nicht reflektieren und Coaches die Hindernisse unterschätzen, die in Persönlichkeitsproblemen wurzeln und einer rationalen Organisation beruflicher Arbeit im Weg stehen.

Karin Martens-Schmid: Die "ganze Person" im Coaching – Ambivalenzen und Optionen

Zusammenfassung: Coaching als personbezogene Beratungsform im Kontext beruflichen Handelns bewegt sich im Spannungsfeld der "ganzen Person" einerseits und der spezifischen beruflichen Rolle als einer Dimension darin andererseits. Damit verbinden sich auf Seiten der Klient/innen ambivalente Einstellungen gegenüber Coaching, die im Prozess reflektiert und nutzbar gemacht werden müssen. In diesem Beitrag wird das Konstrukt der "ganzen Person" im Coaching erläutert und auf diesem Hintergrund für ein methodisch und konzeptionell gehaltvolles Verständnis von Coaching plädiert.

Christoph J. Schmidt-Lellek: Ein heuristisches Modell zur Work-Life-Balance. Vier Dimensionen des Tätigseins

Zusammenfassung: Der Autor greift ein Modell des Philosophen Martin Seel über die "vier Dimensionen des Tätigseins" auf und entwickelt daraus ein praxisorientiertes Konzept zur Work-Life-Balance. Diese Dimensionen sind: (1) Arbeit als zielgerichtetes Handeln, (2) Interaktion als Umgang mit einem menschlichen Gegenüber, (3) Spiel als zweckfreies, primär vollzugsorientiertes Handeln, (4) Betrachtung, Kontemplation als vollzugsorientierte Interaktion mit einem Gegenstand. Nach einleitenden Überlegungen zur postmodernen Arbeitswelt und zum Begriff Work-Life-Balance werden diese Dimensionen dargestellt und in ihrer Bezogenheit aufeinander erläutert. Gelingendes Leben setzt voraus, dass alle Dimensionen verfügbar sind. Ein Fragenkatalog soll einem Coaching-Klienten dazu dienen, seine Lebenspraxis zu überprüfen und ggf. zu modifizieren.

Petra Grüne: Rationales Effektivitätstraining als Coaching-Methode für Führungskräfte

Zusammenfassung: Das Rationale Effektivitätstraining (RET) wurde auf Grundlage des Therapieansatzes der REVT nach Albert Ellis entwickelt. Im vorliegenden Artikel zeigt die Autorin, dass das RET den Anforderungen an eine Coaching-Methode entspricht. Zusätzlich empfiehlt sie, einen Fokus auf die interpersonale und systemische Perspektive zu legen. Anhand eines Fallbeispiels einer neu ernannten Führungskraft wird der Einsatz des RET demonstriert.

--- Praxisberichte ---

Kai Hoffmann: Faustregeln des Selbstmanagements und der Führung. Handlungsaktive Mentaltechniken im Box-Coaching

Zusammenfassung: Das BoxCoaching basiert auf dem inzwischen bestätigten Ergebnis der Gehirnforschung, dass Körperbilder Basiselemente für Interventionen zur psychischen Gesundheit bilden. Nach dem Credo des Autors: Jeder boxt so, wie er psychisch gestrickt ist, offenbart das Verhalten eines boxenden Klienten in der limbisch hoch aktiven Grenzsituation des Konflikts das Basis-Selbst und damit Basis-Landkarten seines Denkens, Fühlens und Handelns außerhalb des Rings. Wie das BoxCoaching solche basalen Gehirnzentren aktiviert und damit nachhaltige Ressourcen freisetzt, wird in diesem Artikel ebenso beschrieben, wie mit den so genannten "Siegerwerten" (z.B. Mut, Selbstvertrauen, Risikofreude, Entschlossenheit) in der Selbsterfahrung während des Kampfes lösungsorientierte Selbstbildkonstruktionen "erfunden" bzw. neu geschaffen werden können.

Anke Larro-Jacob: Imaginative Techniken im Coaching

Zusammenfassung: Imaginative Techniken bereichern den Coachingprozess, indem sie innere Bilder in den Beratungsprozess einbeziehen. Dadurch wird der Kontakt zum Unbewussten möglich. Wissen, Lösungen und Erkenntnisse treten zutage, die rein mit dem Verstand, also aus der Quelle des Bewusstseins schöpfend, kaum oder nur mühsam hätten erarbeitet werden können. Durch vermehrte Übung wächst das Vertrauen in das sogenannte Bauchgefühl und in die eigene Intuition. Sie können zunehmend in Entscheidungs- und Führungsprozesse als zusätzliche Informationsquelle einbezogen werden. Es gibt verschiedene Wege, mit dem Unbewussten zu arbeiten. Nach einer Einführung in Grundlagen dieser Arbeit wird eine Auswahl an Methoden für den Einsatz im Coaching vorgestellt.

Isabel Saacke: Von der Kunst, sich für den richtigen Beruf zu entscheiden

Zusammenfassung: Häufig entscheiden sich Abiturienten für ein Studienfach, ohne sich der Tragweite dieser Entscheidung bewusst zu sein, ohne sich fundiert über Alternativen informiert und – noch viel wichtiger – ohne über ihre persönlichen Begabungen und Interessen ausreichend nachgedacht zu haben. Im Studium selbst geraten sie dann häufig in Schwierigkeiten, wenn ihnen bewusst wird, dass sie vorschnell die falsche Entscheidung getroffen haben. Die Folge dieser Gedankenlosigkeit spiegelt sich auch in den hohen Studienabbruchsquoten (knapp 25 % insgesamt, über 40 % in besonders betroffenen Studiengängen wie z.B. den Sozialwissenschaften) wider. Die Autorin, Studienberaterin und Studenten-Coach, bietet ihren Klienten u.a. Begabungsanalysen und umfassende Beratung zur Berufsorientierung an. Im vorliegenden Beitrag schildert sie die theoretischen Grundlagen ihrer Arbeit, ihre

konkrete Vorgehensweise und ein Fallbeispiel aus der Praxis.

--- Diskurs ---

Harald Geißler, Maren Helm, Annette Nolze: Virtuelles Selbstcoaching – Konzept und erste Erfahrungen

Zusammenfassung: Die Erfolgsgeschichte von Coaching begründet sich darauf, dass sich zu Beginn der 90er Jahre zwei traditionelle Praxismodelle innovativ verbunden haben: Unternehmens- bzw. Managementberatung und Psychotherapie. Die Marktchancen dieses Erfolgsparadigmas wurden lange höchst euphorisch eingeschätzt, weil mit guten Gründen von einem sehr großen Bedarf ausgegangen wurde. In den letzten Jahren wird jedoch klarer erkennbar, dass die weitere Markterschließung durch zwei Bedingungen gebremst wird: die von vielen als relativ hoch empfundenen Kosten und die Ängste, die Coaching oft auslöst, weil es als eine Art Psychotherapie wahrgenommen wird.

Diese beiden Bremsfaktoren lassen sich mit virtuellem Selbstcoaching als innovativer Verbindung von Coaching mit eLearning überwinden. Erste Erfahrungen machen deutlich, dass virtuelles Selbstcoaching für viele unterschiedliche Thematiken geeignet ist und keineswegs in Konkurrenz zum persönlich-interaktivem Coaching steht, sondern seine Potenziale erst dann ganz entfalten kann, wenn es sich mit letzterem verbindet.

Weitere Informationen zur Zeitschrift OSC finden Sie unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-literatur.de/osc.htm>

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage:

<http://www.vs-verlag.de>

Herausgeberin: Dr. Astrid Schreyögg

Redaktion: Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek

5. Zweiter Berliner Coaching-Tag am 30. März 2007

Am 30. März 2007 findet in Berlin zum zweiten Mal der "Berliner Coachingtag" unter dem Titel "Coaching – Kompetenz der Zukunft" statt.

Veranstalter ist das Artop-Institut der Humboldt-Universität zu Berlin. Geplant ist, sich auf der Veranstaltung mit dem Thema "Coaching als berufliche Kompetenz" auseinanderzusetzen und über folgende Fragen zu diskutieren:

- Was genau sind Coaching-Kompetenzen?
- In welchen beruflichen Kontexten sind Coaching-Kompetenzen nötig und sinnvoll?
- Worin unterscheidet sich Coaching durch organisationsinterne Personen vom Coaching durch externe Coaches?
- Welche Grenzen für Coachingprozesse sind durch berufliche Rollen und die Systemzugehörigkeit gesetzt? Welche Rolle spielt die Organisationskultur?
- Wie können Coaching-Ausbildungen dem Bedarf, Coaching-Kompetenzen zu erwerben, gerecht werden?
- Welche Konzepte und Methoden gibt es für die Anwendung von Coaching-Kompetenzen im beruflichen Kontext?
- Coach-the-Coach - Wie können externe Coaches die Coaching-Kompetenzen ihrer Klienten fördern?

Der Tag soll mit interessanten Vorträgen und lebendigen Workshops gestaltet werden und dient der Vernetzung aller, die professionell oder persönlich an Coaching interessiert sind.

Key-Notes

- Olaf Georg Klein, Personal Coaching Berlin
- Prof. Dr. Holger Rust, Universität Hannover
- Dr. Bernd Schmid, Institut für systemische Beratung
- Dr. Ulrike Wolff, Dr. Wolff Management Beratung

Dozenten

- Michaela Eggers, Brainjoin AG
- Konrad Elsässer, Elsässer Spreng, Executive Business Coaching
- Dr. Beate Fietze, Humboldt-Universität zu Berlin
- Claudius Geßner, TUI Deutschland GmbH
- Christiane Keppler, ArtAtWork
- Gerd Leinenweber, Management Consultant, ebs leinenweber + partner
- Gabriele Müller, ISCO AG
- Burckhard Romanowski, pro|business Berlin AG
- Constance Schroll, Werk03
- Dr. Astrid Schreyögg, Coachinginstitut Dr. Astrid Schreyögg
- Bettina Schubert-Golinski, Coaching Akademie Hamburg Berlin

Weitere Informationen und Anmeldung:

<http://www.berliner-coachingtag.de>

6. Coaching-News

Flop: Coaching-Projekt für Langzeitarbeitslose

Vor einem halben Jahr trat Ulrich Dehner, Inhaber des Beratungsunternehmens Konstanzer Seminare, mit einer gemeinnützigen Projektidee an die Öffentlichkeit: Langzeitarbeitslose ehrenamtlich zu coachen. Die Zwischenbilanz ist mehr als ernüchternd.

Vier Stunden pro Monat, so das Konzept, sollten Langzeitarbeitslose kostenfrei vom Coaching profitieren. Soweit die gut gemeinte Idee. Es mangelte auch nicht an Mitstreitern. Über 200 Coaches konnte Dehner begeistern, berichtet managerSeminare. Doch als Hemmschuh haben sich die Arbeitsagenturen erwiesen.

Sie kooperierten oft schlicht überhaupt nicht. Schon die telefonische Kontaktaufnahme zwischen Coach und Agentur scheiterte oft. Oder es wurde abgewiegelt, abgeschmettert oder sogar Böses unterstellt. Zu den Erfahrungen der Coaches, die dann tatsächlich beraten haben, gehörte allerdings auch, dass sie bei Langzeitarbeitslosen öfter feststellen mussten, dass nicht ein Coaching sondern eher eine Therapie angezeigt sei. (tw)

Weitere Informationen unter
<http://www.coachingfuerarbeit.de>

Gesundheits-Coaching für Betriebsinhaber im Handwerk

Eine durchweg positive Bilanz konnte nun das Bochumer Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI) e.V. bezüglich seines Coaching-Programms für Betriebsinhaber im Handwerk ziehen. Alle Teilnehmer berichteten von eindeutigen Veränderungen in ihrem Lebens- und Arbeitsalltag - von der Ernährungsumstellung bis hin zu regelmäßig stattfindenden Feedback-Gesprächsrunden mit den Mitarbeitern.

Die enorme zeitliche Belastung führt oftmals dazu, dass die eigene Gesundheit im Alltag von Betriebsinhabern des Handwerks zu kurz kommt. Dies ist zumindest der meist genannte Grund laut einer bundesweit durchgeführten Befragung unter Betriebsinhabern im SHK-Handwerk (Sanitär, Heizung, Klima). Deshalb wurde ein Coaching-Konzept entwickelt, das in den Arbeitsalltag von Betriebsinhabern integrierbar ist und darüber hinaus auch Ansatzpunkte aufzeigt, um die (zeitlichen) Belastungen aus dem (Arbeits-) Alltag zu minimieren. Im Rahmen des Verbundprojektes UbeG - Unternehmensgewinn durch betriebliche Gesundheitspolitik im Handwerk nahmen sieben Betriebsinhaber und ihre Partnerinnen aus Nordrhein-Westfalen an dem 12-wöchigen Gesundheits-Coaching teil.

Insgesamt hat sich im Rahmen der Programmdurchführung bestätigt, dass Lebensstilveränderungen genauso wie organisatorische Umstellungen gute Vorbereitung und intensive Begleitung benötigen. Dabei ist das Erkennen eines Risikos, oder die Realisierung möglicher Vorteile, die sich durch eine Verhaltensänderung ergeben, bereits ein enorm wichtiger Effekt, der im Rahmen eines solchen Gesundheits-Coachings erzielt werden kann. Außerdem wurde deutlich, dass ein Programm, das Selbstständigen im Handwerk einen gesundheitsorientierten Lebensstil näher bringt, neben den klassischen Bereichen der Prävention (wie Ernährung, Bewegung, Entspannung etc.) unbedingt auch die Bereiche Arbeitsorganisation und Arbeitsverhalten beinhalten muss. Wenn die Gesundheitsthematik nicht als weiteres Seminarthema aufoktroiert wird, sondern durch eigenes Erleben der Betriebsinhaber als substanzieller Faktor in das Unternehmen integriert wird, können Arbeitsbelastungen abgebaut und Ressourcen aktiviert werden und damit eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit aller am Arbeitsprozess beteiligte Personen gefördert werden. (tw)

Weitere Informationen unter <http://www.ubeg.net>

Niedriger Krankenstand = gesunde Beschäftigte?

Der Krankenstand in Deutschland hat 2006 abermals abgenommen und erreichte mit 3,29 Prozent den tiefsten Wert seit 36 Jahren. Woran liegt es, dass der Krankenstand in Deutschland jedes Jahr neue historische Rekordtiefstwerte erreicht?

Der Medizinsoziologe Klaus Priester nennt in der Zeitschrift "Gute Arbeit" die Angst um den Arbeitsplatz und das Herausdrängen von älteren und langzeiterkrankten Beschäftigten aus dem Erwerbsleben als Gründe.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) hingegen führt die Entwicklung auf den Strukturwandel, jüngere Belegschaften, weniger Arbeitsunfälle und auf ein gestiegenes Gesundheitsbewusstsein der Arbeitnehmer zurück. (tw)

Weitere Informationen unter
http://www.gutearbeit-online.de/meldungen/2007_01_krankenstand.html
<http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=pub&i=1985&pn=2&n=n1985&m=pub&f=4&ber=Informationen&a=19948>

Topmanager-Persönlichkeit: Neues Instrument

Welche Eigenschaften muss ein Topmanager haben, welche Werte leben, welche Prioritäten setzen, um für eine Position "ganz oben" der Richtige zu sein? Im Rahmen ihrer Dissertation "Zur Relevanz von Persönlichkeit und deren adäquate Erfassung im Bereich des Topmanagements" hat Dr. Annelen Collatz ein Instrument entwickelt. Es ist das erste wissenschaftliche seiner Art, das speziell fürs Topmanagement konstruiert wurde.

Der Fragebogen (180 Items, 16 Persönlichkeitsmerkmale), der unter anderem auf dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) aufbaut, soll eine differenzierte Grundlage sowohl für Auswahl- als auch Entwicklungsprozesse liefern. Zu den entscheidenden Persönlichkeitsmerkmalen gehören unter anderem Leistungsexzellenz, Risikobereitschaft, Strategieorientierung, Kompetitivität und Independenz, also die Unabhängigkeit auch von der Mei-

nung anderer, die es erlaubt, im Sinne des Unternehmens auch mal querzudenken. "Alle diese Eigenschaften sind positiv mit dem Erfolg im Topmanagement korreliert, was aber nicht heißt, dass es darauf ankommt, besonders hohe Werte zu erreichen," erklärt Dr. Collatz. Vielmehr sei es wichtig, dass sich ein stimmiges Profil ergibt, das mit der angepeilten Aufgabe optimal zusammenpasst.

Der Fragebogen soll idealerweise Grundlage sein für ein vertiefendes Gespräch, auch zum Beispiel im Rahmen eines Coachings.

Neben der Persönlichkeit, so fand die Forscherin heraus, sind für den Erfolg eines Topmanagers allerdings auch Äußerlichkeiten, funktionierende Netzwerke, die Ehegattin sowie die Sozialisation wichtig. (tw)

Weitere Informationen unter
<http://www.testentwicklung.de>

Deutschlands beste Arbeitgeber 2007 ausgezeichnet

Insgesamt hatten sich 198 Unternehmen um die Auszeichnung "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2007" beworben, 50 davon wurden Mitte Februar mit dem Beste-Arbeitgeber-Gütesiegel aus der Hand des Bundesarbeitsministers und Vizekanzlers Franz Müntefering ausgezeichnet.

Die Gewinner des bundesweiten Wettbewerbs wurden in Berlin in feierlichem Rahmen ausgezeichnet. Ganz vorne auf der Liste der 50 besten Arbeitgeber konnten sich in den jeweiligen Größenklassen SAP aus Walldorf (Unternehmen über 5.000 Mitarbeiter), Cisco Systems aus Hallbergmoos (501-5.000 Mitarbeiter) und ConSol* Software aus München (50-500 Mitarbeiter) als Gewinner des diesjährigen Great Place to Work®-Wettbewerbs "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2007" platzieren.

Gesamtsieger des seit 2002 jährlich vom Forschungsinstitut psychonomics AG und dem Great Place to Work®-Institute in Kooperation mit dem Wirtschafts magazin "Capital" durchgeführten Wettbewerbs wurde der Netzwerkspezialist Cisco Systems. Auf den Plätzen zwei und drei ihrer Größenklassen konnten sich die Techniker Krankenkasse und Boehringer Ingelheim

(Unternehmen über 5.000 Mitarbeiter), W. L. Gore & Associates und CIBA Vision (501-5.000 Mitarbeiter) sowie die Heiligenfeld Kliniken und die Soziotherapeutische Einrichtung Laufer Mühle (50-500 Mitarbeiter) platzieren.

Die Sonderpreise des Wettbewerbs gehen in diesem Jahr an: E.ON Ruhrgas für "Lebenslanges Lernen", ING-DiBa für "Förderung älterer Arbeitnehmer", SICK AG für "Chancengleichheit der Geschlechter", Texas Instruments für "Diversity" (kulturelle Vielfalt) sowie an SAP für "Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter".

Entscheidend für die Bewertung war eine anonyme Befragung der Mitarbeiter zu den Themen Glaubwürdigkeit, Respekt und Fairness des Managements, Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und dem Arbeitgeber insgesamt sowie zur Qualität der Zusammenarbeit. Zusätzlich wurde ein Kultur-Audit zu den Programmen und Maßnahmen der Unternehmen im Personalbereich durchgeführt. (tw)

Weitere Informationen unter
<http://www.greatplacetowork.de>

Vortragsfolien "Mobbing am Arbeitsplatz"

Der Verein Deutscher Revisions-Ingenieure e. V. (VDRI) bietet 18 Folien des Vortrags "Mobbing am Arbeitsplatz" von Dipl.-Psychologin D. Elsholz von der Unfallkasse Berlin zum Download an. Die Referentin informierte u. a. über Auslöser, Prävention und Intervention. (tw)

Weitere Informationen unter
http://www.vdri.de/downloads/fachinformationen/berlin_11_01_2007_mobbing_am_arbeitsplatz.pdf

Online-Selbstcheck Beschäftigungsfähigkeit

Im modernen Wirtschafts- und Arbeitsleben sind Menschen gefragt, die kompetent und fit, eigenverantwortlich, kooperativ und lernfähig sind. Mit dem Online-Selbstcheck Beschäftigungsfähigkeit des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAGS) kann man einen ersten Check der persönlichen Stärken und Potenziale machen und zugleich herausfinden, wo möglicherweise Veränderungsbedarf besteht.

Im Selbstcheck wird man nach der Einschätzung/Erfahrung in insgesamt sieben Themenfeldern ge-

fragt. Die Auswertung gibt eine erste Orientierung und Hilfestellung in Bezug auf die persönliche Beschäftigungsfähigkeit. Das Instrument wurde im Rahmen des Projektes "Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb" (BiB) entwickelt, das mit finanzieller Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds, das Land Nordrhein-Westfalen und die Hans Böckler Stiftung auf den Weg gebracht wurde. (tw)

Weitere Informationen unter

<http://www.arbeitsmarkt.nrw.de/foerderangebote/neues-arbeiten/beschaeftigungsfaeeligkeit/index.html>

Mobile Beschäftigung führt zu spezifischen Belastungen

Mit dem "DGB Index gute Arbeit" wurde von Gewerkschaftsseite ein Instrument zur Beschreibung der Arbeitsqualität in Deutschland entwickelt. 2006 wurde eine Piloterhebung in zehn Betrieben mit insgesamt 1.706 Beschäftigten durchgeführt. Die Ergebnisse einer Teilauswertung "Mobile Beschäftigung" wurden nun als veröffentlicht.

Die Teilauswertung ergibt: "Mobile Beschäftigte beurteilen alle Dimensionen der Arbeit negativer oder höchstens gleich gut wie Beschäftigte mit einem festen Arbeitsplatz. Negativer beurteilten sie beispielsweise die

Wahrnehmung der beruflichen Zukunft, die Einkommensbedingungen, die körperlichen Anforderungen, die Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitsintensität, die Aufstiegschancen, die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Betriebskultur. Probleme des Informationsflusses wurden deutlich. Die Führungsqualität wird schlechter bewertet. Kollegialität ist die einzige Dimension, die von ihnen besser bewertet wird." (tw)

Weitere Informationen unter

http://www.verdi-innotec.de/upload/m45af46f9bb814_verweis1.pdf

Psychologische Erste Hilfe bei Extremereignissen am Arbeitsplatz

Mit zahlreichen Beispielen und Checklisten informiert das neue Buch "Psychologische Erste Hilfe bei Extremereignissen am Arbeitsplatz" von Werner und Margarete Wilk aus dem Erich Schmidt Verlag über die Grundregeln der Psychologischen Ersten Hilfe (PEH) im Rahmen psychischer Gesundheitsversorgung von Arbeitnehmern.

Mitarbeiter und betriebliche Ersthelfer können, auf Grundlage dieses Konzeptes fortgebildet, in Notfällen

am Arbeitsplatz effektiv helfen. Zahlreiche Praxisbeispiele und Checklisten dienen dazu, im Fall der Fälle richtig zu handeln. Zusammen mit der medizinischen Ersten Hilfe unterstützt die PEH so optimal bei Notfällen, die auch Arbeitnehmer betreffen können und erspart den Betroffenen oft langwierige Behandlungen, den Sozialkassen hohe Kosten. (tw)

Weitere Informationen unter

<http://www.esv.info/id/350309770/katalog.html>

Outsourcing-Trend gestoppt

Das industrielle Outsourcing, bei dem Unternehmen zunehmend auf Zulieferungen zurückgreifen, hat sich in jüngster Zeit in Deutschland nicht mehr fortgesetzt. Der Anteil der aus der eigenen und von anderen Branchen bezogenen Vorleistungen am Produktionswert ist in der Industrie seit dem Jahr 2001 nicht mehr wesentlich gestiegen und lag 2005 bei 67,4 Prozent.

Vor allem in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre hatten die Firmen ihre Produktion dagegen erheblich umstrukturiert und damit den Vorleistungsanteil zwischen 1993 und 2001 um fünf Prozentpunkte auf knapp 67 Prozent nach oben getrieben.

Diese Entwicklung lässt sich ähnlich in den einzelnen Industriezweigen beobachten. Zu den Sparten, die die Zusammenarbeit mit ihren Zulieferern in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre am stärksten ausweiteten, gehören die Kfz-Industrie, die Hersteller von Büromaschinen und EDV-Geräten sowie die Chemiebranche. Von 2000 bis 2004 ging die Vorleistungsquote hingegen in einigen Branchen wieder leicht zurück – etwa im Kraftfahrzeugbau sowie in Teilen der Elektroindustrie. (tw)

Weitere Informationen unter

http://www.iwkoeln.de/data/pdf/pub/pm06_07iwd.pdf

Gallup: Loyalität weiter gesunken

Der "Gallup Engagement Index 2006" zeigt auf, dass nur 13 Prozent der befragten Mitarbeiter eine hohe emotionale Bindung an ihr Unternehmen haben. Das sind Mitarbeiter die zu Spitzenleistungen gewillt sind und eine Kraft darstellen, die die Geschäftsentwicklung positiv beeinflusst. Ihr Anteil hat sich im Vergleich zur Befragung in 2001 um drei Prozent verringert.

Gleichzeitig ist die Zahl jener Mitarbeiter gestiegen, die die innere Kündigung bereits vollzogen haben und nicht mehr motivierbar sind (19 Prozent; 2001: 15 Prozent).

Bleibt der relativ hohe Anteil von 68 Prozent der Mitarbeiter, die laut Studie ihrem Unternehmen wenig verbunden sind. Zu Aufgabe und Firma haben sie ein ambivalentes Verhältnis: Grundsätzlich machen Sie eine ordentlichen Job, empfinden aber gegenüber ihrem Arbeitgeber keine echte Verpflichtung. Was fehlt, ist der innere Antrieb für neue Impulse.

Was diese Befunde für die Unternehmen bedeuten?

- Mitarbeiter mit hoher emotionaler Bindung fehlen rund zweieinhalb Tage weniger pro Jahr als ihre frustrierten Kollegen.

- Knapp vier Fünftel der Motivierten empfehlen ihre Firma Freunden und Familienangehörigen, nur fünf Prozent der Frustrierten tun dies ebenfalls
- Drei Viertel der hochloyalen, aber nur ein Viertel der frustrierten Mitarbeiter betreiben Mundpropaganda für die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens.
- Motivierte hatten im letzten halben Jahr im Durchschnitt zehn Innovationsideen für ihre Vorgesetzten parat, doppelt so viele wie von den Frustrierten kam.

Die Ursachen für das fehlende Engagement sind laut Gallup vor allem im Management zu suchen. Die Befragten bemängelten unter anderem, dass ihr Vorgesetzter ihre Arbeit nicht ausreichend anerkennt, sich nicht für die Mitarbeiter als Menschen interessiert und deren persönliche Entwicklung nicht fördert. (tw)

Weitere Informationen unter

<http://www.gallup.de>

Thomas Webers

Redaktion Coaching-Report

thomas.webers@rauen.de

7. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare

Die Zeitschrift "managerSeminare" enthält in ihrer Ausgabe März 2007 (Heft 108) folgenden Coaching-Artikel:

"Coaching-Honorare: Wie viel darf Coaching kosten"
von Andrea Bittelmeyer

Zwischen mageren 50 Euro und satten 1.400 Euro pro Stunde bewegen sich die Preise im Coaching. Alles scheint möglich zu sein, feste Sätze gibt es nicht. Fest steht nur: Der Spagat zwischen einem wirtschaftlichen Angebot jenseits unangebrachter Fantasiehonorare und dem Eingehen auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Zielgruppe ist nicht leicht. Praktiker verraten, wie sie ihn meistern.

Link:

<http://www.managerseminare.de/beitrag?urlID=155073>

Preview:

- Handeln verboten: Wann und warum es kontraproduktiv ist, den eigenen Preis herunterhandeln zu lassen
- Profit mit Profil: Warum nicht der Preis, sondern das Coach-Profil über die Auftragsvergabe entscheidet
- Keine überzogenen Erwartungen hegen: Welche Verdienstmöglichkeiten Newcomer haben
- Stundensätze: Was Coaches im Durchschnitt verdienen
- Bei der Kalkulation zu berücksichtigen: Zielgruppe, Nebenkosten, Opportunitätskosten
- Rahmenverträge: Eckpunkte feststecken - Preisklarheit schaffen
- Vorgespräche: Abrechnen oder kostenfrei lassen?

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 Januar 2007 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank und in die Coach-Profile aufgenommen werden:

Coach-Datenbank

Monika Kleinmanns, D-52074 Aachen

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=892

Thomas Kuhlmann, D-53113 Bonn

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=209

Dr. Dirk Seeling, D-53115 Bonn

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=893

Dr. Peter Höher, D-58239 Schwerte

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=221

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

Karsten Drath, D-56412 Großholbach (Westerwald)

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=894>

Andreas Edler, D-74321 Bietigheim-Bissingen

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=895>

Dr. Christoph Röckelein, D-79117 Freiburg im Breisgau

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=897>

Karola Jessing, D-99423 Weimar

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=898>

Brunhild Zantop-Maass, D-24242 Felde

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=899>

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 278 Ausbildungsanbieter mit 304 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 folgenden Liste enthalten. Weitere Informationen zu den Tarifen finden sich unter <http://www.coaching-index.de/aufnahme>

DGFP e.V. (Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.)

Ausbildungsbeginn: 01.03.2007

Ausbildungstitel: DGFP-Ausbildung Coaching Compact D-20355 Hamburg

Kosten: EURO 6.320,00 (für Mitglieder) EURO 7.760,00 (für Nichtmitglieder der DGFP) (incl. Mittagessen, Pausengetränke und Arbeitsunterlagen)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=265

sieger consulting

Ausbildungsbeginn: 03.03.2007

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching

D-64283 Darmstadt

Kosten: 320 Euro + MwSt pro Modul (inkl. Teilnehmerunterlagen und Seminargetränke)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=210

Kurszentrum Aarau

Ausbildungsbeginn: 05.03.2007

Ausbildungstitel: Aus- und Weiterbildung zum Coach CH-5000 Aarau

Kosten: ca. 3.500 Euro (sFr. 4.830) für 18 Ausbildungstage (ohne Basismodul)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=68

Weiterbildungsforum Basel

Daniel Meier DBVC

Ausbildungsbeginn: 07.03.2007

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung in Einzelcoaching; Coaching PUR CH-4053 Basel

Kosten: 4280.- Euro, umsatzsteuerbefreit Kosten für 12 Tage Ausbildung (4 x 3 Tage) inkl. alle Unterlagen, Tools und Pausenverpflegungen. Kostenlose Info-Telefonate mit Live-Coachings für Interessierte!

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=101

Professio GmbH DBVC

Ausbildungsbeginn: 08.03.2007

Ausbildungstitel: Coaching I – Beraten von Personen im Organisationskontext (15 Tage)

D-67269 Raum Mannheim

Kosten: Coaching I: 4275,- Euro zzgl. MwSt. und Hotelkosten

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=107

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 12.03.2007

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

Spectrum KommunikationsTraining

Ausbildungsbeginn: 12.03.2007

Ausbildungstitel: NLP-Master-Practitioner-Ausbildung D-12159 Berlin

Kosten: Insgesamt € 2090,- zzgl. MwSt. für alle angegebenen Ausbildungstage (20 Tage), inklusive Supervision (Ratenzahlung möglich)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=22

CA Coaching Akademie DBVC

Ausbildungsbeginn: 16.03.2007

Ausbildungstitel: Coach der Wirtschaft - IHK D-30659 Hannover

Kosten: Die Teilnahmegebühr beträgt Euro 6.850,- zzgl. gesetzl MwSt. Die Prüfungsgebühr IHK beträgt Euro 200,- zzgl. gesetzl. MwSt. Die Kursgebühr wird in zehn mtl. Raten mit einem 14-tägigen Zahlungsziel in Rechnung gestellt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=39

Coaching Individual Berlin

Ausbildungsbeginn: 17.03.2007

Ausbildungstitel: Praxisorientierte Weiterbildung zum systemischen BusinessCoach D-10823 Berlin

Kosten: Gesamtkosten: 3970 Euro (zzgl. 19% MwSt.)

Zwölf Monatsraten in Höhe von 290 Euro zzgl. 19% MwSt. sowie eine einmalige, bei Vertragsschluss fällig werdende Bearbeitungsgebühr in Höhe von 490 Euro zzgl. 19 % MwSt. Jeder Teilnehmer erbringt den Nachweis von fünf Stunden Lehrcoaching. Die Kosten hierfür sind im Ausbildungspreis nicht enthalten.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=151

Susanne Weber Kommunikationsmanagement
Ausbildungsbeginn: 22.03.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
D-78464 Konstanz
Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto 5.400 Euro incl. Kursunterlagen. Der Ausbildungsplan in der Einzelcoaching-Ausbildung wird individuell gestaltet und ist von unterschiedlicher Zeitdauer. Der Umfang der Ausbildung ist vom Vorwissen und der Qualifikation des Ausbildungskandidaten/In abhängig.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=201

Institut für Psychodynamische Organisationsentwicklung und Personalmanagement Düsseldorf e.V. P.O.P.
Ausbildungsbeginn: 23.03.2007
Ausbildungstitel: Psychodynamische Organisationsentwicklung und Coaching
D-40479 Düsseldorf
Kosten: 3000,- Euro inkl. USt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=121

Results Coaching Systems (Europe)
Ausbildungsbeginn: 23.03.2007
Ausbildungstitel: Intensive Coach Training (ICF zertifiziert!)
NL-40547 Amsterdam
Kosten: € 2966 Frühbucher (15 Tage vor Kursbeginn): € 2966 (ohne MwSt !, da aus dem Ausland gebucht) 10 Ratenzahlungen möglich, plus Zinsen Standard Preis: € 3273
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=307

radwen.de
Ausbildungsbeginn: 23.03.2007
Ausbildungstitel: Qualifizierung zum Coach mit kommunikationspsychologischem Schwerpunkt (2coach-Modulausbildung)
D-44791 Bochum
Kosten: Kosten pro Seminartag am Wochenende: 200 EUR (inkl. MwSt.) Baustein à 2,5 Tage am Wochenende: 500 EUR (inkl. MwSt.) Gesamtkosten Coach (29 Tage) Wochenendausbildung: 5800 EUR (inkl. MwSt.)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=269

Dr. Kamphaus & Partner
Unternehmens- und Personalentwicklung
Ausbildungsbeginn: 29.03.2007
Ausbildungstitel: Beratung und Coaching in Veränderungs-Prozessen
D-82347 Bernried am Starnberger See
Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=288

COATRAN coaching & personal training GmbH
Ausbildungsbeginn: 30.03.2007
Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach + zum Management Coach
D-21029 Hamburg
Kosten: Für die Ausbildung zum Business Coach: 6.200 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

dr.alexander et kreutzer
Ausbildungsbeginn: 30.03.2007
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater für Studierende und Akademiker
D-21339 Lüneburg
Kosten: 900 Euro, zzgl. USt. Bemerkungen zu den Kosten (z.B. Rabatte, Ratenzahlungen usw.): Studierende mit aktueller Immatrikulation an einer deutschen, österreichischen oder schweizer Hochschule/Fachschule zahlen den reduzierten Kostensatz von EUR 900,- zzgl. MwSt. für die komplette Ausbildung (6 x EUR 150,- netto). Alle anderen Interessentengruppen (Angestellte, Selbstständige, Freiberufler) zahlen EUR 1.998,- zzgl. MwSt. für die komplette Ausbildung (6 x EUR 333,- netto). Die Kosten der Ausbildung werden jeweils 14 Tage vor Beginn des einzelnen Moduls anteilig fällig.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305

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 Datei wurde auf Viren und schädliche Funktionen geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit und/oder unschädliche Funktionen 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>