



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)

Inhalt

1. Coaching in der WirtschaftsWoche
2. Coaching-Magazin 3/2008 frei downloadbar
3. dvct e.V. mit neuem Vorstand
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)
7. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare
8. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
9. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten

Dieser Newsletter geht an 27.545 Empfänger.

1. Coaching in der WirtschaftsWoche

Ein zweiteiliger Report in der „WirtschaftsWoche“ beschäftigt sich ausführlich mit dem Thema Coaching: Was kann ein Coach leisten, wie findet man den richtigen und lohnt sich die Investition?

Wiwo-Redakteur Jochen Mai hat in den letzten Wochen intensiv zum Thema Coaching recherchiert. Im ersten Teil seines Reports (Ausgabe 47/2008) brachte er einen Überblick und eine erste Einleitung, vor allem kamen die Experten zu Wort:

- Interview: "Psychosen kann man nicht coachen"

<http://www.wiwo.de/karriere/psychosen-kann-man-nicht-coachen-377752/>

- Artikel: Coaching-Kunden: Keine Bange vor dem Outing

<http://www.wiwo.de/karriere/keine-bange-vor-dem-outing-377756/>

Ergänzt wurde dies durch ein Glossar, einen Überblick über den Ablauf (Phasen), Tipps zur Auswahl des richtigen Coachs sowie Hinweise zur steuerlichen Behandlung von Coaching (Ansatz als private Fortbildungskosten), so dass der Leser hier ein übersichtliches Dossier in Händen hielt.

Im zweiten Teil des Coaching-Reports in der aktuellen Ausgabe 48/2008 kommen nun die Leser zu Wort. Denn bei der Recherche ist Jochen Mai einen neuen Weg in der Kommunikation gegangen: In Blog-Beiträgen, in Umfragen sowie in Xing-Foren hat er bereits vor einigen Wochen gefragt, welche Erfahrungen das Publikum mit Coaching gemacht hat – sowohl als Klienten wie auch als Coach. Zudem wird das Coaching-Protokoll eines Ebay-Managers veröffentlicht und Felicitas von Elverfeldt berichtet über ihre Coaching-Praxis mit Entscheidern.

In Zusammenarbeit mit dem Münchner Trainingsunternehmen Dale Carnegie Deutschland ermöglicht die Wirtschaftswoche 20 Lesern, an einem maßgeschneiderten Programm zur beruflichen Weiterentwicklung im Wert von je 8.750 Euro teilzunehmen, siehe <http://www.wiwo.de/karriere/ein-coach-fuer-alle-faelle-377736/5/> (tw/cr)

Weitere Informationen zum Coaching in der WirtschaftsWoche:

<http://www.wiwo.de/coaching>

<http://www.wiwo.de/karriere/wie-coaching-in-der-praxis-funktioniert-378589/>

<http://www.wiwo.de/karriere/die-coaching-phasen-377780/>

<http://www.wiwo.de/karriere/tipps-zur-wahl-des-richtigen-coaches-377798/>

<http://www.wiwo.de/karriere/steuerliche-foerderung-fuer-coaching-377803/>

<http://blog.wiwo.de/jos-jobwelt>

2. Coaching-Magazin 3/2008 frei downloadbar

Vor einem Monat kam die erste gedruckte Ausgabe des Coaching-Magazins auf den Markt. Schwerpunkt der 64 Seiten umfassenden Ausgabe 3/2008 war das Thema "Coaching und Organisationsentwicklung".

Die komplette Ausgabe des Coaching-Magazins kann nun im Internet unter <http://www.coaching-magazin.de/download/> kostenlos heruntergeladen werden.

Inhalt der Ausgabe 3/2008 (Auszug):

- Coaching-Interview mit Prof. Dr. Gerhard Fatzer
- Aufbau eines Coaching-Pools – worauf Sie unbedingt achten sollten
- Vom Reden zum emotionalen Erleben

- Organisations-Coaching. Wie Coaching und Organisationsentwicklung zusammen kommen
- Coaching und professionelle (Selbst-)Inszenierung
- Coaching-Tool Trialog
- Die härtesten Forschungsergebnisse zum Coaching-Erfolg
- Philosophie: Der Einzelne oder das große Ganze?
- Pro und Kontra: Selbst-Coaching

Ab dem nächsten Jahr erscheint das Coaching-Magazin quartalsweise. Das Print-Abonnement mit vier Ausgaben pro Jahr kostet:

- Innerhalb Deutschland: 49,80 € (EU + Schweiz: 59,80 €; Welt: 69,80 €)
- Studenten: 29,80 € (EU + Schweiz: 34,80 €; Welt: 39,80 €)

- Professional-Mitglieder RAUEN-Datenbank: 29,80 € (EU + Schweiz: 34,80 €)
(jeweils versandkostenfrei und inkl. 7% USt.)

Das Coaching-Magazin bietet dem Leser eine hochwertige Mixtur aus Szene-Informationen, Hintergründen, Konzepten, Portraits, Praxiserfahrungen, handfesten Tools und einem Schuss Humor an. Dabei ist der Redaktion wichtig, inhaltlich wirklich auf das Coaching als professionelle Dienstleistung fokussiert zu sein und nicht schon jedes kleine Kunststücken aus dem Kommunikationstraining in Verbindung mit modischen Lifestyle-Themen zum Coaching hochzustilisieren.

Coaching-Magazin abonnieren: <http://www.coaching-magazin.de/abo.htm>

Einzelheft bestellen: <http://www.coaching-magazin.de/einzelheftbestellung.htm>

Weitere Informationen und Download: <http://www.coaching-magazin.de/download/>

3. dvct e.V. mit neuem Vorstand

Vivi Dimitriadou führt als Vorstandsvorsitzende die neue Führungsriege an.

Die Diplom-Kauffrau Vivi Dimitriadou, Coach und Medienexpertin aus Hamburg, ist neue Vorstandsvorsitzende des Deutschen Verbands für Coaching und Training e.V. (dvct). Sie wurde auf der Mitgliederversammlung am 23.11.2008 in Hamburg gewählt. Ebenfalls in den Vorstand gewählt wurden:

- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: Gianni Liscia, Berater, Trainer und Coach sowie Ge-

schäftsführender Gesellschafter von Team Liscia aus Paderborn und bislang schon Koordinator der bundesweiten Regionalforen des dvct.

- Finanzvorstand: Raimund Paugstadt aus Plön, der Industriekaufmann und Controller blickt auf 25 Jahre Erfahrung als Führungskraft zurück.
- Weiteres Vorstandsmitglied: Carola von Enckevort, Diplom-Kauffrau, Coach und Marketingexpertin aus Hamburg.

Vivi Dimitriadou bezeichnet den Verlauf der Mitgliederversammlung ge-

genüber dem Coaching-Report als sehr konstruktiv, es habe eine gute Stimmung geherrscht. In einem Workshop im Vorfeld der Mitgliederversammlung wurde inhaltlich gearbeitet, um dem neuen Vorstand ein verbandliches Meinungsbild mit auf den Weg zu geben. Die neue Vorsitzende möchte nun nach den Turbulenzen der letzten Wochen nach vorne blicken und gemeinsam mit ihrem Vorstandsteam nicht nur die erfolgreiche Arbeit der Gründervorstände weiterführen, sondern auch neue Chancen für den Verband auf-tun und wahrnehmen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dvct.de>

<http://www.vividimitriadou.de/>

<http://www.teamliscia.de/>

<http://www.paugstadt-coaching.de/>

<http://www.cve-coaching.de>

4. Coaching-News

News Was ist ein Coach?

Institut für Gegenwartsforschung: Das unklare Profil der Coachs ist weniger problematisch als man meinen könnte.

Für Auftraggeber aus dem Mittelstand ist nicht ohne Weiteres ersichtlich, was Coaching von anderen Professionen unterscheidet, hat eine Untersuchung des in Königs Wusterhausen bei Berlin residierenden Instituts für Gegenwartsforschung gezeigt, über die managerSeminare im aktuellen Dezember-Heft berichtet.

An der Studie mit dem Titel „Der Coach im Trainerpelz“ haben sich

insgesamt 325 Entscheider aus mittelständischen Unternehmen beteiligt. Charakteristika der Stichprobe und die Methodik der Befragung werden jedoch nicht offen gelegt.

Die meisten Befragten (drei Viertel) konnten Coachs nicht von Trainern unterscheiden. Die Kunden wissen kaum etwas über deren Ausbildung. Qualifikationsnachweise spielen nur für die Hälfte der Befragten eine wichtige Rolle. Die Mehrheit der Kunden (59 Prozent) weiß noch nicht einmal, dass die Berufsbezeichnung „Coach“ nicht geschützt ist.

Doch scheint dies andererseits unproblematisch zu sein. Denn der Mehrzahl der Befragten kommt es in erster Linie darauf an, dass mit einem Dienstleistungsangebot das vorab definierte Ziel erreicht wird – gleichgültig, wie sich der beauftragte Berater nennt. Allerdings sind die Kunden nur zu 54 Prozent mit den Ergebnissen zufrieden. 28 Prozent war sogar unzufrieden. 18 Prozent äußerten sich unentschieden.

Bei der Suche nach dem Berater sind nach wie vor Empfehlungen aus dem Umfeld am allerwichtigsten für die Befragten (80 Prozent). Mehr als

die Hälfte der Auftraggeber (52 Prozent) sucht über eine Coaching- oder Trainingsagentur. Ein Viertel

nutzt das Internet für die Suche. Über Verbände suchen nur 18 Pro-

zent der Auftraggeber einen Berater. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Archiv/News?urlID=169617>

<http://www.gegenwartsforschung.de>

News Coaching-Umfrage

LAB & Company und „WirtschaftsWoche“: 55 Prozent der Führungskräfte haben sich schon einmal professionell beraten lassen.

95 Prozent der deutschen Top-Manager halten Coachings für sinnvoll. Doch nur neun Prozent der Unternehmen bieten Coaching als festen Bestandteil ihrer Personalentwicklungsmaßnahmen an. Das sind Ergebnisse des „16. LAB Managerpanels“, durchgeführt von der internationalen Personalberatung LAB Lachner Aden Beyer & Company in

Kooperation mit der „Wirtschaftswoche.“

55 Prozent der Führungskräfte haben sich schon einmal professionell beraten lassen. Rund 31 Prozent planen, im kommenden Jahr ein Coaching in Anspruch zu nehmen. „Viele Top-Manager sind im Arbeitsalltag auf sich alleine gestellt. Ein objektives Feedback werten daher viele als hilfreich“, sagt Frank Beyer, Geschäftsführender Gesellschafter von LAB & Company. Die Begründung, warum fast die Hälfte der Manager trotz allgemeiner Zustimmung

keine persönliche Coaching-Erfahrung besitzt, ist einfach: 70 Prozent kennen keine passenden Angebote oder haben keine Zeit.

Für die Umfrage von LAB & Company in Kooperation mit der „Wirtschaftswoche“ wurden 1.553 Führungskräfte der deutschen Wirtschaft befragt. Davon haben sich 407 Manager mit Antworten beteiligt. Sie stammen überwiegend aus der ersten und zweiten Hierarchieebene. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.labcompany.net/download/studie_managerpanel_2008-005.pdf

News „Kein Dax-30-Unternehmen verzichtet auf Coaching“

Dies behauptete Coach Felicitas Freiin von Elverfeldt im Interview mit der Zeitschrift „karriere“. Nun gibt einer ihrer Klienten in der Handelsblatt-Beilage „perspektiven“ Auskunft über das Coaching.

Frank-Oliver Wolf ist 41 Jahre alt. Er hat zwar nicht studiert, verfügt aber über 20 Jahre Bankerfahrung – und ist auf dem Weg nach oben: Auf die zweite Ebene unter dem Vorstand

von Deutschlands zweitgrößter Bank, der Commerzbank, hat er es schon geschafft. Er ist Managing Director und European Head of Interest, Currency and Liquidity Management.

Im Beitrag von Autor Christoph Mohr erfährt man, wie Wolf das geschafft hat. Seit 2005 lässt er sich von der Frankfurter Diplom-Psychologin Felicitas Freiin von Elverfeldt coachen. In diese Zeit fällt auch sein Wechsel

von der Deutschen zur Commerzbank – und ein weiterer Karriere-sprung. „Ich hätte die Karriere, die ich gemacht habe, nicht ohne Coaching gemacht!“, sagt Wolf und ergänzt: „Eine schonungslos offene und nicht immer nur angenehme Beschäftigung mit sich selbst ist Voraussetzung für einen nachhaltigen Erfolg“. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.karriere.de/beruf/kein-dax-30-unternehmen-verzichtet-auf-coaching-7793/3/>

http://www.elverfeldt-coaching.com/handelsblatt_2008_09_12.pdf

News Dr. Wolfgang Looss über die „teachable moments“ im Coaching

Die Zeitschrift „Training aktuell“ (11/2008) berichtet vom Vortrag des Nestors der deutschen Coaching-Szene auf dem Coaching-Kongress in Potsdam.

Die sogenannten „teachable moments“ sind jene Zeitpunkte, die für Interventionen optimal sind. Für Dr. Looss gibt es im Leben eines Managers nur drei erlaubte Anlässe zu lernen:

Die Übergänge (Transitions). Das sind jene Coaching-Anlässe, die

kaum Akzeptanzwiderstände erzeugen, etwa die ersten 100 Tage in einem neuen Job.

Das Scheitern („lessons learned“). Heute findet regelmäßig solches Auswertungslernen statt.

Extrem wichtige, große Entscheidungen. In diesen Fällen ist akzeptiert, dass sich Manager Hilfe holen.

Neben diesen „Sternstunden“ hat Dr. Looss jedoch weitere Anlässe zum Coaching ausgemacht, die in unserer Kultur eher tabuisiert sind:

- Zweifeln, Ambivalenz.
- Ratlosigkeit, das Gefühl, nicht weiter zu wissen.
- Demut, die Auseinandersetzung mit der eigenen Begrenztheit.
- Das Staunen, jene Momente, wo wir „aussehen wie ein krankes Pferd“.

(tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Archiv?searchkat=3168&HEFTID=168680>

News „Der Tausendsassa“

Portrait von Christopher Rauen in der neuen Ausgabe „wirtschaft & weiterbildung“ (11/12_2008).

„Und dieser Verband hat wirklich nur 85 Mitglieder?“, lässt Chefredakteur Martin Pichler das erstaunte Publikum fragen. Gemeint ist der DBVC, der soeben seinen Coaching-Kongress 2008 in Potsdam veranstaltete. Und damit kommt sein wiedergewählter Vorstandsvorsitzender,

Christopher Rauen ins Visier. Pichler stellt ihn als umtriebigen Coaching-Unternehmer dar, der nicht nur selbst coacht, sondern auch ausbilde und ein „kleines Imperium rund um das Thema Coaching“ im Internet aufgebaut habe.

„Schon früh müsse Rauen erkannt haben, dass Bekanntheit die harte Währung des modernen Geschäftslebens ist“, bilanziert Pichler den Er-

folg Rauens und wagt die Prognose, dass sich der DBVC in den nächsten Jahren unter seiner Führung als führender Verband etablieren wird. Einzig die Personalentwickler würden sich noch etwas zieren, Mitglied im DBVC zu werden. „Das schreit nach einer Marketing-Aktion“, kommentiert dies Pichler. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.wuw-magazin.de>

News Doku-Soap „Der Auswanderer-Coach“

Kress-report: „Der Auswanderer-Coach“ wird ausgewandert. TV-Coaching-Formate langweilen.

Sie wollen die deutschen Lande fliehen und in die Ferne: nach Hawaii, Kanada oder Neuseeland. Aber sie haben wenig Plan, so war niemand der Auswanderungsbegeisterten bislang im Zielland. Der Fernsehsender „kabel eins“ allerdings hat den Ex-

perten: Den Auswanderer-Coach Günter Lukas. Der hat als Manager im Ausland gearbeitet und weiß, worauf es beim Auswandern ankommt. Und so unterzieht er seine Kandidaten einem Assessment – vor laufender Kamera.

Es kommt, wie es kommen muss: Die Kandidaten haben wenig Ahnung. Oft keine Sprachkenntnisse,

keinen Plan. Und werden vom Sender begleitet – und manchmal auch vorgeführt. Jeden Donnerstag um 20:15 Uhr, seit dem 16. Oktober 2008. Dieses TV-Coaching-Format-Strickmuster kennen wir inzwischen: Ihr seid naiv, ich bin Experte – und alle schauen zu und amüsieren sich. Von der Wiederholung wird es nicht besser.

Und das sehen auch die Zuschauer so. Lediglich 500.000 junge Zuschauer schauten sich zuletzt die Sendungen in der Primetime an. Das ließ den Marktanteil sacken:

Von 4,0 Prozent Senderdurchschnitt immerhin zwei Prozentpunkte runter, wie kress.de meldet. „Der Auswanderer-Coach“ packte deshalb am 13. November seine Koffer und wich

dem bewährten Format „Mein neues Leben“. Die Sendung sei ohnehin nur ein Experiment gewesen, so der Sender gegenüber kress... Tja... (tw)

Weitere Informationen:

http://www.kabeleins.de/doku_reportage/auswanderer_coach/

News Coachs: „im Fieber der Selbstreflexion“

DBVC-Coaching-Kongress auf inhaltlich hohem Niveau, wertet „Training aktuell“ (Heft 11/2008)

„Ein Fachkongress auf hohem Reflexionsniveau, der unaufgeregt und selbstbewusst die eigene Rolle im Visier hat“, so wertet Nicole Bußmann, Chefredakteurin von managerSeminare in der neuen Ausgabe von „Training aktuell“ (Heft 11/2008) über den Coaching-Kongress 2008 in Potsdam. Insbesondere die Preisverleihungen zum Deutschen Coa-

ching-Preis sind ihr positiv aufgefallen.

„Die professionellen Coachs traten deutlich selbstbewusster auf als auf vormaligen Branchentreffs. Sie sind in der Businesswelt angekommen und haben das Image des seelsorgenden, auf-die-Couch-legenden Büro-Psychos abgelegt. Folgerichtig wurde auf dem Kongress auch so mancher Glaubenssatz der praktizierenden Coachs in Frage gestellt, alte Zöpfe wurden abgeschnitten“, diag-

nostizierte Bußmann – und meinte damit solche Überzeugungen wie „Ratschläge und Coaching passen nicht zusammen“, der in der Veranstaltung von Ulrich Dehner relativiert wurde. Ebenfalls beeindruckt hat sie der Vortrag von Eberhard Hauser, der die Vertraulichkeit des Coaching-Prozesses zur kritischen Disposition stellte und dafür plädierte, das intime Wissen der Coachs über die Schwachstellen und blinden Flecken der Organisation nutzbar zu machen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Archiv/News?urlID=168685>

News Ob Supervision oder Coaching: kein Unterschied?

Im „Speakers Corner“ der neuen Ausgabe von „managerSeminare“ (11/2008) erläutert Prof. Dr. Stefan Kühl seine Position.

Bei Coaching als auch bei der Supervision geht es um Beratung in Organisationen (Rollenberatung). Damit fällt jede Form von Beratung heraus, die nicht in Bezug auf Organisationen erbracht wird – wie Lebensberatung, spirituelle Beratung oder Therapie.

Bei Coaching als auch bei der Supervision geht es um Beratung – und nicht um produzieren, verkaufen oder führen.

Bei Coaching als auch bei der Supervision geht es um Beratung einer einzelnen Person – das macht den Unterschied zur Experten- oder Prozessberatung aus.

Und zum Schluss: Für die Klienten macht es keinen Unterschied, ob sich sein Gegenüber Supervisor oder Coach nennt.

Diese unsystemische Argumentation wird sicher Widerspruch provozieren. ManagerSeminare hat daher auf seiner Website ein Diskussionsforum zum Thema eröffnet. Aber neu ist die Info nun nicht, vor Kurzem erst konnte man Ähnliches schon in der Zeitschrift „wirtschaft&weiterbildung“ lesen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/foren/showthread.php?t=539>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=455>

News Was gibt es Neues in der Supervision?

Die Zeitschrift OSC (3/2008) bringt einen längeren Beitrag zur Professionalisierung in Coaching und Supervision aus der Feder von Prof. Dr. Stefan Kühl.

An der Paneldiskussion auf dem Coaching-Kongress 2008 konnte er nicht teilnehmen. Doch was er zum Thema Professionalisierung denkt, breitet er in den letzten Monaten an vielen Stellen und hier den Lesern der OSC auf über mehr als 30 Seiten aus.

Coaching und Supervision unterliegen einem Professionalisierungsdruck, argumentiert der Bielefelder Soziologe Kühl. Und das liege an ihrer Personenzentriertheit. Eine interessante, aber auch gewagte, weil unsystemische These – als ob Coaching nur Sache von Coach und Klient sei, sozusagen kontextfrei. Dass nämlich die Professionalisierung des Managements nicht stattgefunden habe, es also keine geregelten Wege dorthin gebe, begründet Kühl damit, dass Management eben nicht personen- sondern organisationsbezogen sei. Hierbei sieht er vom Thema „Führung“, geschweige denn von „transformationaler Führung“ völlig ab. Management als blutleere, apersonale Steuerung? Wie sollte das in die Landschaft passen? Und auch wenn es keinen „one best way“ ins Management gibt, hat sich doch eine betriebswirtschaftliche Ausbildung nicht nur als höchst hilfreich, sondern auch als höchst willkommen herausgestellt. Die normative Kraft des Faktischen. Kühl geht darauf überhaupt nicht ein.

Die personenorientierte Beratung, und an dieser Stelle ist Coaching und Supervision für Kühl ein und dasselbe, steht vor der Alternative, einem engen oder einem weitem Professionalisierungsbegriff zu zu

neigen. Eng meint eine kollektiv angelegte Professionsbildung mit geregelten Ausbildungswegen und Unterordnung des Einzelnen unter verpflichtende Standards, die von Verbänden kontrolliert werden. Weit meint, jeder ist selbst verantwortlich für seine Professionalisierung, es gibt keinen Zwang, der Markt regelt Angebot und Nachfrage. Doch wenn es keinen Zwang, keine Aufsicht, keine Marktschließung gibt, dann lässt sich das sogenannte Scharlatanerieproblem nicht in den Griff bekommen, denn es ist noch nicht einmal möglich, sich kollektiv darauf zu einigen, was und wer ein Scharlatan ist. Die Scharlatane sind immer die anderen.

Deshalb ist für Kühl die personenorientierte Beratung professionalisierungsbedürftig. Denn es geht um das Wohl und Wehe des Einzelnen. Was, wenn die Klienten nach der Beratung Selbstmord begehen? Was, wenn die Beratungssituation Einfallstor für Sekten wird? Es ist also die Nähe zur Psychotherapie, die die Beratung kritisch macht; und die Scientology-Hysterie, die Angst vor Psycho-Voodoo und Gurutum. Als ob das Wohl und Wehe der vielen nicht ebenso wichtig ist:

Stichwort Finanzkrise; wer hat uns denn geraten, unser Geld in Island anzulegen oder bei den Lehman Brothers? Die Branche der Finanzvermittler war doch bis vor kurzem auch völlig frei und unreguliert. Eine andere „Baustelle“? Warum soll die Branche der personenorientierten Beratung so besonders sein? Doch weil sie es in den Augen vieler offenbar ist, weil die Professionalisierung in ihr nicht gelinge, verbleibe das Problem auf der Nachfragerseite: Personalentwickler müssten den Coach-Einkauf kanalisieren, Qualitätssicherung betreiben. Und dabei hegten sie diverse Kompetenzvermutungen, oftmals säßen sie aber

auch diversen Qualitätssurrogaten auf.

Beispiel Coaching-Pools: Wo sonst gebe es denn solche Pools? Für IT-Experten etwa oder für Werbe- und PR-Profis? Eben nicht, wundert sich Kühl. Recht hat er. Die Qualitätsprobleme in der Beziehung zwischen Leistungserbringern und Klienten sind in den klassischen Berufen, Kühl nennt die Religion, die Medizin und die Erziehung, durch eine Selbstkontrolle der Leistungserbringer in den Griff bekommen worden.

Der Leser beginnt, sich die Augen zu reiben. Fangen wir einmal mit Luther und der Katholischen Kirche an, gehen wir weiter zur Alternativmedizin und schauen wir uns dann die PISA-Studien an oder die neuesten Studien der Stiftung Bildungstest zum Thema Qualitätsmanagement in der beruflichen Weiterbildung. Die Kühlsche Argumentation besticht einfach nicht. Die Lösung des Professionalisierungsproblems zwischen Marktkräften, berufsverbandlicher Selbstorganisation und staatlicher Kontrolle zu suchen, ist womöglich zu eng gedacht. In den Blick geraten dabei überhaupt nicht die dynamischen Entwicklungen in der Berufslandschaft (ein Stichwort: Bachelor und Master) und das sich verändernde Feld beruflicher Praxis selbst (Stichwort: Liberalisierung).

Kühls Argumentation ist ein theoretisches Kalkül, weitgehend ohne erkennbare empirische Unterfütterung. Vielleicht wäre das ein Ansatzpunkt, zunächst einmal zu untersuchen, wie denn empirisch Prozesse von Vertrauensbildung ablaufen, um dann endlich zu Modellen zu kommen, die tragen. Da wird es nicht reichen, den frühen Luhmann zu zitieren, Giddens aufzugreifen wäre schon eher angebracht. Und ohne eine gehörige Portion Sozialpsychologie wird es sicher auch nicht gehen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.osc-digital.de>

News Erstes Beratungswissenschaftliches Symposium

Kooperation der Universität Kassel und der DGSv zur Profession „Berater/in“.

Wovon wollen wir sprechen? fragt sich das 1. Beratungswissenschaftliche Symposium am 7. und 8. November an der Universität Kassel. Professorin Dr. Heidi Möller, Direktorin des Instituts für Soziale Therapie, Supervision und Organisationsbera-

tung an der Universität Kassel, will mit Hilfe des Symposiums die Profession „Berater/in“ schärfer definieren. Immer häufiger tauche in der Diskussion der Begriff Beratungswissenschaft auf. Da sei es an der Zeit, den Gemeinsamkeiten der heute womöglich noch unterschiedlichen Berateridentitäten nachzuspüren. „Ziel des Symposiums ist es“, sagt sie, „die unterschiedlichen Bera-

tungslandschaften aufeinander zu beziehen und miteinander ins Gespräch zu bringen.“

In einem dichten zweitägigen Programm werden 110 Konferenzteilnehmer über „Theoriebildung und Fundierung“, über „Profil“ und nicht zuletzt über das „Für und Wider“ von Beratungswissenschaft diskutieren. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.dgsv.de/pdf/Beratungswiss_Symposion.pdf

News Die Lieblingsmethoden der Trainerzunft

Trainer lieben vor allem Supervision, meldet „Training aktuell“ (Heft 11/2008).

Coaching landet auf Platz 5. Hinter der Supervision, ein Drittel der Befragten gab an, bei ihrer Arbeit immer auf sie zurückzugreifen, stehen Trainer auf Simulationsverfahren

(verwunderlich, weil doch eher recht teuer), Mediation und Action Learning. Coaching landet auf Platz 5. Es folgen: Psychotherapeutische Übungen, Mentoring, NLP-Methoden, Entspannungsübungen und auf Platz 10 Großgruppenverfahren.

An der Umfrage des Verlags managerSeminare haben 360 Personen, hauptsächlich freie Trainer (62%), angestellt Trainer (14%), nebenberufliche Weiterbildner (12%) und Personalentwickler (9%), teilgenommen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Archiv/News?urlID=168683>

News „Erfolgsfaktor Familie“

Arbeitsbericht des Bundesfamilienministeriums belegt familienfreundlichen Klimawandel in den Unternehmen.

Familienfreundliche Strukturen bringen einen echten Nutzen und stärken die Habenseite in der Bilanz - bei den Unternehmen, in der gesamten Volkswirtschaft und bei den Familien. Das ist das Ergebnis des ersten Arbeitsberichts zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, den die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Ju-

gend, Ursula von der Leyen, soeben vorgestellt hat. Der Bericht ermöglicht einen Überblick über Kooperationen und Projekte der Wirtschaft im Bereich familienfreundliche Arbeitswelt, bilanziert bisherige Erfolge und gibt einen Ausblick auf geplante Aktivitäten und neue Zielmarken.

„Immer mehr deutsche Unternehmen profitieren von eigenen familienfreundlichen Maßnahmen. Der Fachkräftemangel, der durch demografischen Wandel verstärkt wird, ist ein zusätzliches starkes Argument

für mehr Familienbewusstsein in der Arbeitswelt“, sagt Ursula von der Leyen bei der Vorstellung des Arbeitsberichts. „Die jungen, gut ausgebildeten Menschen gehen weg oder ziehen erst gar nicht an einen Standort, wenn die Arbeitsbedingungen nicht familienfreundlich sind. Die innovativen, wachen Unternehmen, die ihre Fühler über Deutschland hinaus ausstrecken, haben das schon länger verstanden. Deshalb bieten sie flexible Arbeitszeiten an oder investieren in betriebliche Kinderbetreuung. Diese Unternehmen

sind Trendsetter, weil sie erkannt haben: Wenn Beschäftigte in guter Balance Familie und Beruf vereinbaren können, bringt das auch dem Unternehmen über geringere Fehlzeiten und Fluktuation, aber mehr Motivation und Produktivität eine positive Rendite“, so die Bundesministerin.

Strategische Partner des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ sind Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, Gewerkschaften, große Stiftungen sowie Persönlichkeiten aus Unternehmen und Wissenschaft. Ihr gemeinsames Ziel: Familienfreundlichkeit soll ein Markenzeichen der deutschen Wirtschaft werden.

Das mit Unterstützung des Bundesfamilienministeriums gestiegene En-

gagement der Unternehmen in Deutschland lässt sich zum Beispiel an folgenden Zahlen ablesen:

Im 2006 gegründeten Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ engagieren sich mittlerweile 2.000 Betriebe.

In 513 Lokalen Bündnissen für Familie beteiligen sich rund 4.500 Betriebe, alle Industrie- und Handelskammern, viele Handwerkskammern und Gewerkschaftsorganisationen.

Mehr als 600 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen nutzen das audit berufundfamilie, darunter seit August die gesamte Bundesregierung.

Beim Unternehmenswettbewerb 2008 für das familienfreundlichste Unternehmen Deutschlands haben sich mehr als 500 Betriebe beteiligt - 40 Prozent mehr als 2005.

Auch Einstellungen der Unternehmensspitzen haben sich messbar geändert:

84 Prozent der Top-Manager in Deutschland sind mittlerweile davon überzeugt, dass es der Gesamtwirtschaft nutzt, wenn Unternehmen familienfreundlicher sind.

Drei Viertel der Firmen schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig ein. 2003 war erst die Hälfte dieser Meinung.

80 Prozent der Unternehmen halten das Elterngeld für eine gute Sache. 2006 waren es erst 60 Prozent.

Immer mehr Unternehmen werben mit Familienfreundlichkeit um qualifizierte Fachkräfte: solche Angebote sind mehr als 90 Prozent der Beschäftigten mit Kindern mindestens so wichtig wie das Gehalt. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/familie,did=113854.html>

News Beratung in der Arbeitswelt

„Positionen“: Ein neuer Informationsdienst – Prof. Dr. Rolf Haubl zum Leitungs-Coaching.

Die Professoren Dr. Rolf Haubl von der Universität Frankfurt/Main (Sigmund-Freud-Institut), Dr. Heidi Möller von der Universität Kassel und Dr. Christiane Schiersmann von der Universität Heidelberg (Institut für Bildungswissenschaft) geben einen neuen Informationsdienst für Berater, Wissenschaftler und andere Interessierte aus dem Bereich der Beratung in der Arbeitswelt heraus. Er soll zeitnah und aktuell mit praxisorientierten wissenschaftlichen Diskussionsbeiträgen aufwarten. Die Herausgeber verstehen sich laut Editorial als „Scouts“, die Positionen zu berufsbezogener Beratung aufspüren und einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung stellen, um sie kontrovers zu diskutieren. Die Deutsche

Gesellschaft für Supervision (DGSv) fördert die Publikation.

Den ersten Beitrag hat Prof. Dr. Rolf Haubl beigesteuert: „Historische und programmatische Überlegungen zum psychodynamisch-systemischen Leitungscoaching“. Haubl beschäftigt die Verbindung, die er zwischen der Nachfrage nach Leitungs-Coaching und dem Schicksal des Managements als einer besonderen Statusgruppe in Unternehmen vermutet. Manager, so stellt er fest, gibt es erst seit Ende des 19. Jahrhunderts. Bis dato führten Eigentümer-Unternehmer die Unternehmen. Diese Situation änderte sich durch das Aufkommen von Aktiengesellschaften, die sich Anfang des 20. Jahrhunderts immer mehr durchsetzten. Die Eigentümer zogen sich aus den laufenden Geschäften zurück und übertrugen diese an lei-

tende Angestellte. Jene, die sich nicht länger aus der Verwandtschaft rekrutierten, waren die Manager.

Es kommt zum Mentalitätswechsel: Während der Eigentümer-Unternehmer idealtypisch ein „Abenteurer“ war, steht der Manager für eine Zivilisierung durch Rationalisierung: Er setzt auf Wissenschaft und Technik. Auch bei der Karriere. Doch unter dem Druck der Wirtschaftskrisen der 1970er Jahre erfasst eine „Downsizing“-Welle die USA, die Belegschaften hinterließ, die nachhaltig traumatisiert worden waren. Und dies machte auch vor dem Management nicht Halt: Lean Management bedeutete Abbau von Hierarchiestufen und damit eine Verschärfung des Konkurrenzkampfes.

Dieser Schock – so Haubl – ist die eigentliche Initialszene des Coaching-Booms, der mit der üblichen Verspätung in den 1990er Jahren auch Deutschland erreicht. 33.500 Managerstellen, so seine Schätzung, wurden 1993/94 abgebaut. Das Elitebewusstsein des Managements ist erschüttert. Mit einer Neudefinition soll es restabilisiert werden: „Manager“ wird ein entwerteter Titel, der für unproduktive Routinen steht. Leitende Angestellte, die wei-

terhin nach oben wollen, müssen zu „Intrapreneuren“ und zu „Leadern“ werden. Was drängende Fragen aufwirft, die den Lebensentwurf und die aus ihm resultierende Lebensführung leitender Angestellter betrifft.

Leitungs-Coaching, wie Haubl es im Anschluss konzipiert, ist „psychodynamisch-systemisch, weil es sich gegenstandstheoretisch und praxeologisch auf psychoanalytische und

gruppenanalytische Erkenntnisse beruft. Der Zusatz systemisch soll anzeigen, dass sich das arbeitsförderliche, erwerbsarbeitsförderliche, um nicht zu sagen berufliche Handeln von Personen in Organisationen nicht auf Persönlichkeitsmerkmale reduzieren lässt“.

Die Publikation steht kostenfrei als PDF-Datei zur Verfügung. Das gedruckte Einzelheft kostet fünf Euro (zuzgl. Versandkosten). (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.upress.uni-kassel.de/publik/Positionen%20Heft%201.pdf>

News Dachverband der Beraterzunft

Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB).

Die DGfB ist ein Dachverband von 29 Verbänden – vom Verband für christliche Beratung und Seelsorge (ACC) über den Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) bis zur Systemischen Gesellschaft (SG) – sowie dreier assoziierter Verbände. Wesentliches Ziel der 2005 gegründeten DGfB ist die Förderung der professionellen und wissenschaftlich fundierten Beratung/Counseling.

Obwohl der Vorstand satzungsgemäß aus sieben Mitgliedern besteht, hat sich im vergangenen Jahr eine sogenannte „Doppelspitze“ aus der Vorsitzenden Marion Locher und ihrem Stellvertreter Ulrich Gerth etabliert. Komplettiert wird dieser engere Vorstand durch den Schatzmeister Robert Bolz. Die Zusammenarbeit sei von großer Fachlichkeit und gegenseitigem Respekt geprägt, die Sitzungen verlaufen in einem sehr angenehmen Arbeitsklima, kann man dem Vorstandsbericht für die Mitgliederversammlung entnehmen, der dem Coaching-Report vorliegt.

Das Verbandsleben ist durch etliche Arbeitsgruppen geprägt, deren Ergebnisse der Vorstand aufgreift. Die DGfB beteiligt sich auch aktiv an Veranstaltungen, wie beispielsweise an dem soeben stattgefundenen Beratungswissenschaftlichen Symposium in Kassel, das der Mitgliedsverband DGSv federführend zusammen mit der Universität Kassel durchgeführt hat.

Am 20. November 2008 findet in Frankfurt/Main die Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) statt. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dachverband-beratung.de>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=485>

News Führt die Finanzkrise zur Weiterbildungskrise?

Die Zeitschrift „Training aktuell“ (11/2008) hat sich bei Anbietern, Verbänden und Marktforschern umgehört. Coaching wird vermutlich eher profitieren.

Seit Wochen beherrscht die Finanzkrise die öffentliche Diskussion. Von den Banken und Börsen kommen Hiobsbotschaften; bei Automobilwerken stehen bereits die Bänder still. Doch welche Auswirkung wer-

den Finanzkrise und Rezession auf die Weiterbildungsbranche haben?

Training aktuell hat sieben Stimmen eingefangen. Der Tenor: Einkommenseinbußen werden vermutlich

nicht ausbleiben, vor allem kleiner Anbieter im Trainingsbereich könnte es stärker treffen. Doch haben die Unternehmen andererseits auch aus der Vergangenheit gelernt und wissen, wie wichtig strategische Perso-

nalentwicklung ist. Und weil Unternehmen es sich jetzt noch weniger leisten können, nach dem Gießkannenprinzip zu schulen, wird die Nachfrage nach Coaching und In-

house-Seminaren vermutlich steigen. (tw)

Einen ähnlichen Bericht liefert das „Personalmagazin“.

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Archiv/News?urlID=168682>

<http://www.haufe.de/personal/newsDetails?newsID=1224831048.42&Subarea=News&chorid=00571814>

News Wirtschaftskrise verändert Weiterbildungsverhalten

Forsa-Umfrage: Jeder Dritte denkt seit der Wirtschaftskrise über eine berufliche Weiterbildung nach.

Das Marktforschungsinstitut Forsa befragte im November 2008 im Auftrag des zur Klett-Gruppe gehörende ILS (Institut für Lernsysteme), Deutschlands größtem Fernlehrinstitut, 1.000 Personen der in Deutschland lebenden deutschsprachigen Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 60 Jahren zu ihren Weiterbildungsplänen angesichts der Wirtschaftskrise.

Das Ergebnis: Über ein Drittel (36 Prozent) der 20- bis 60-Jährigen

denkt seit Beginn der Wirtschaftskrise verstärkt über eine berufliche Weiterbildung nach, um als Arbeitskraft attraktiv zu bleiben. Vor allem junge Menschen sehen hier ihre Chance auf Arbeitsplatzsicherung: In der Altersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren sind es sogar 47 Prozent, die aufgrund der momentanen Wirtschaftslage Fortbildungspläne schmieden.

Jeder Zweite glaubt laut forsa-Umfrage, dass Arbeitnehmer, die sich regelmäßig weiterbilden, künftig weniger um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen als andere. Je höher die formale Vorbildung, desto anerkannter

ist kontinuierliches Weiterbildungsengagement: Bei den Befragten mit Abitur und Studium sind 64 Prozent der Meinung, dass die Arbeitsplätze von Arbeitnehmern mit kontinuierlichem Weiterbildungsengagement sicherer sind. Demgegenüber bejahen nur 40 Prozent der Befragten mit Hauptschulabschluss diese Aussage.

„Die Ergebnisse der forsa-Umfrage decken sich mit unseren Erfahrungen“, so ILS-Geschäftsführer Ingo Karsten. „Im Oktober, dem Monat, in dem die Wirtschaftskrise Deutschland erreichte, verzeichneten wir einen Anmelderekord.“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.forsa.de>

<http://www.ils.de>

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die Gesamtliste der Coaching-Literatur (<http://www.coaching-literatur.de/gesamte-coaching-literatur.htm>) enthält mittlerweile 795 Einträge. In der Liste sind Links zu Rezensionen und zu Seiten mit Zusammenfassungen oder den Originaltexten enthalten.



Schwertl, Walter (2008).

Business-Coaching: Der Coach als Mountain Guide und Hofnarr.

Wiesbaden: VS.

ISBN: 978-3-531-15626-2

240 S.; 29,90 €

Rezension von Dr. Konrad Elsässer: Als Autor bietet Dr. Walter Schwertl mit seinem Buch eine grundsätzliche Einführung ins Business Coaching. Als Coach bietet er die Rollen von Mountain Guide und Hofnarr an und lotet sie aus. Zwischen beiden Rollen, zwischen beiden Polaritäten des Buchs weitet sich für die Leserin und den Leser der Raum von Veränderungsprozessen in Unternehmen: Wie können diese effizient und nachhaltig unterstützt werden?

In einem einführenden Kapitel misst Schwertl das Gelände von Beratung und Coaching mittels systemtheoretischer Reflexion aus. Seine sorgfältigen, präzisen und erhellenden Ausführungen verknüpfen Praxis und Theorie und machen aus dem häufig

gebrauchten – oder auch missbrauchten – Label „systemisch“ ein handhabbares und qualitatives Unterscheidungsmerkmal. Beispielhaft ist seine Unterscheidung von Beratungskommunikation, diesbezüglicher Metakommunikation und der implizierten paradigmatischen Setzungen. Des Weiteren entfaltet Schwertl grundlegende Kategorien von Kommunikation und kommunikativer Kompetenz, von Konstruktivität, von Kundenorientierung und Aufbau von Vertrauen – alles in einem flüssigen und am Dialog geprägten Stil.

Ein Beitrag von Dr. Maria Staubach baut auf diesem Fundament die Co-Produktion für Prozess und Inhalte in der Beratung schlüssig und passgenau ein: Co-Produktion im Coaching wird gefasst als die Fähigkeit, in relevanten Kontexten zu operieren, als Fähigkeit zur Prozesssteuerung, als Fähigkeit zur Reflexion und als Fähigkeit zur Orientierung an Theorie. Daraus leitet Staubach folgerichtig das Profil eines relationierten Expertenstatus ab.

Anliegen und Aufträge sind nächste elementare Unterscheidungen. Aus ihnen entwickelt Schwertl eine Praxeologie, wie Aufträge zu klären und zu vereinbaren sind. Auf der Voraussetzung eines bestehenden Auftrags entfaltet er den zentralen Mittelteil des Buches, die Arbeit mit Metaphern im Allgemeinen und die Nutzung der Metaphern Hofnarr und Mountain Guide im Coaching im Besonderen. Zu letzterem verarbeitet Schwertl seine Erfahrungen als Bergsteiger und mit Bergführern. Anschließendes Kapitel verdeutlichen anhand von Praxisbeispielen den Nutzen dieser Metaphern für ein tieferes Verständnis von Coaching-Prozessen. Für Coaches geben sie vielfältige Hinweise auf alternative Handlungsoptionen. Handlungsoptionen werden auch im anschließenden Kapitel „Neue Besen kommuni-

zieren gut“ für die Übernahme neuer Aufgaben entwickelt: Auch hier wird der kommunikative und ökonomische Nutzen der Unterstützung durch einen Coach besonders plausibel.

Schwertls Buch vermittelt vor allem Trittsicherheit: Trittsicherheit im unwegsamen Gelände kontingenter Kommunikation und Trittsicherheit auf dem glatten Parkett scheinbar selbstverständlicher Rollen- und Verhaltenszuschreibungen. Coaches, die sein Buch lesen, ziehen daraus Gewinn für die eigene Arbeit mit zentralen Metaphern, aber ebenso durch reflexiv theoretische Verankerung. Besonderer Erkenntnisgewinn liegt für Kunden von Coaching und Beratung darin, dass sie klar und präzise sehen können, worauf es ankommt bei dieser Dienstleistung und was von der jeweiligen Seite zu entscheiden, zu erwarten und zu bekommen ist. Diese Art Trittsicherheit von Kunden und von Coaches ist auf dem dynamisch sich entwickelnden Feld von Coaching-Angeboten von höchstem Wert!

Dr. Konrad Elsässer
Elsaesser Spreng Executive
Business Coaching,
Frankfurt/Main
k.elsaesser@tgcp-coaching.com



Kuntz, Bernhard (2008).

Warum kennt den jeder? Wie Sie als Berater durch Pressearbeit Ihre Bekanntheit steigern und leichter lukrative Aufträge an Land ziehen.

Bonn: ManagerSeminare.
ISBN: 978-3-936075-75-5
300 S.; 49,90 €

Rezension von Thomas Webers:

Der Titel könnte den ersten Eindruck entstehen lassen, hier verspricht (mal wieder) einer der Berater-Zunft den Weg zum ultimativen Glück: der strahlenden Berühmtheit. Und wie man mit den Jahren gelernt hat, sind auch Berater, Coachs und Trainer vor Narzissmus nicht gefeit. Doch bei genauerem Hinsehen und vor allem Lesen des Buchs wird eins ganz schnell klar, dieses – vermeintliche – Motiv wird hier mit aller Expertise demontiert und auch – teilweise genüsslich – vor- und ad absurdum geführt: Wen jeder kennt, hat dafür lange Jahre viel getan. Die Berühmtheit kommt nicht über Nacht und quasi auf Knopfdruck. Sie will mühsam erarbeitet werden – wie der persönliche Fortschritt mittels Coaching.

Von dieser – teilweise harten – Arbeit berichtet Autor Kuntz ausführlich. So dass man durchaus sagen könnte, Kuntz ist ein Medien-Coach. Er öffnet der Klientel die Augen dafür, welchen Missverständnissen Coachs beim Umgang mit Medien leicht anheim fallen, was sie im Um-

gang mit Medienvertretern bitte schön unterlassen sollte, welche Fettnäpfchen es zu umschiffen gilt. Hier ist nichts geschönt. Keine Naivität, kein Unvermögen und keine Peinlichkeit eines Berufsstands, der sich ansonsten gerne als „Menschenverstehler“ darstellt, wurde ausgelassen, das kann der Rezensent, selber Redakteur, bestätigen. Glatt könnte man auf die Idee kommen, dieses Buch als Pflichtlektüre für die Branche zu empfehlen: Eine Gebrauchsanweisung für den Umgang mit Medien (-Vertretern).

Andererseits zeigt der Autor auf, wie man strategisch gute Pressearbeit machen kann, die maßgeschneidert, und dem Aufbau einer Medienpräsenz dienlich ist – bis hin zum Branding. Das Buch gliedert sich in sechs Kapitel. Zunächst geht es darum, ein Verständnis dafür zu wecken, wie Medien arbeiten und was Pressearbeit als darauf bezogene Öffentlichkeitsarbeit leisten kann – und was nicht. Und das ist im Übrigen nicht pauschal zu beantworten, sondern davon abhängig, wie das eigene Geschäft aussieht und welche Ziele man verfolgt. Schnell wird klar, dass man mit simplen Rezepten und instrumentalisierenden Vorstellungen und purem Aktionismus nicht weit kommt.

Im vierten Kapitel wird dann ausführlich das PR-Handwerk beschrieben. Was muss man beim journalistischen Schreiben beachten? Welche PR-Instrumente gibt es und wie sollen sie optimal eingesetzt werden? Dass Bilder und Illustrationsmaterial nicht zu unterschätzen sind, und wie man PR-Aktionen plant und durchführt, wird ausführlich dargelegt.

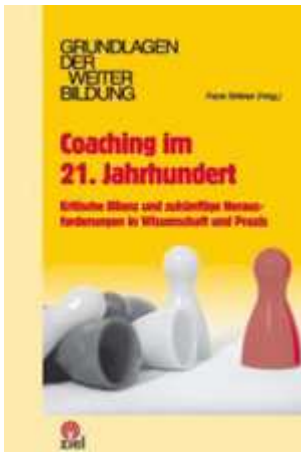
Im fünften Kapitel geht es um die konkrete Zusammenarbeit mit beispielsweise PR-Agenturen, um die Vertrags- und Honorargestaltung. Auch hier könnte man sich wieder, wie eingangs erwähnt, aufregen oder auch nur schmunzeln über Bera-

ter, die sich ihrerseits über Tagessätze von beispielsweise 600 Euro aufregen, die nicht innerhalb der nächsten vier Wochen zu einer hochkarätigen Veröffentlichung führen. Während dieselben Berater einen Tagessatz von 1.500 Euro und mehr vom Coaching-Klienten fordern – unabhängig davon, ob der nun sein Leben zum Vorteil verändert oder nicht. Autor Kuntz führt nicht nur diverse Argumente auf, sondern zeigt auch gangbare Wege zu einem Agreement auf.

Und im letzten Kapitel geht es dann um den finalen Wunsch des Beraters, ein Buch zu schreiben. Auch hier deckt Kuntz die weitverbreitete Naivität und weitere ungünstige Glaubenssätze der Berater auf, um ihnen mit einer simplen Rechnung, dass sie das Buch wahrscheinlich einen Mittelklassewagen an Zeit und/oder Geld kosten wird, die Augen für die Realität zu öffnen.

Insofern also ein sehr hilfreiches Buch für Berater aller Couleur, das ihnen dabei behilflich sein kann, genauer abzuschätzen, was geht oder nicht, was man braucht, wie es gehen kann und was das dann bedeutet. Der Nachteil des Buchs: Es konzentriert sich weit überwiegend auf die Printmedien. Rundfunk und Fernsehen, aber auch Online-Medien werden wenig intensiv beleuchtet. Und – aber das ist sicher auch Geschmackssache: Im hinteren Klappentext findet der Leser dann das Angebot eines PR-Starters-Kits. Ein Werbetext des Autors inklusive Preis und Kontaktdaten.

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



Strikker, Frank (Hrsg.) (2007).
Coaching im 21. Jahrhundert. Kritische Bilanz und zukünftige Herausforderungen in Wissenschaft und Praxis.

Augsburg: ZIEL.
ISBN: 978-3936075670
264 S.; 49,90€

Rezension von Dr. Christine Kaul:
Frank Strikker sammelt in dieser Veröffentlichung einige namhafte Coaching-Experten um sich mit dem Ziel einer kritischen Würdigung dieses boomenden Beratungskonzepts. Er sieht sich hierzu veranlasst durch die überbordende Banalisierung und Popularisierung des Begriffs. Die unterschiedlichen Zugänge zu Coaching und die Definitionen der beitragenden Autoren konvergieren zwar alle in der von Strikker eingangs gelieferten verallgemeinernden Formel, wenn auch jeder seiner beitragenden KollegInnen unterschiedliche Aspekte hervorhebt. Einige der Beiträge seien hier herausgehoben gewürdigt.

Die Begründung für und die Funktionen von Coaching in Change-Prozessen werden eindringlich und überzeugend von Karsten Trebesch argumentiert. Vor allem als Praktiker, weniger als Theoretiker der Coaching-Szene hat Trebesch vier Funktionen seines Coachings identifiziert, die er kurz verdeutlicht. Leider ist die tabellarische Darstellung der Bedingungen gelungener Veränderungsprozesse so winzig geraten,

dass sie den Bedingungen gelungenen Lesens nicht genügen kann.

Christopher Rauen stellt das zentrale Anliegen seiner Dissertation dar, nämlich eine Systematik zu entwickeln zur Bewertung der Qualität bzw. der Beurteilung des Nutzens für verschiedene Interessentengruppen von Coaching-Weiterbildungen. Ein weiterer Vorteil eines solchen „Coaching-Index“ wäre es sicherlich, dass sich hiermit seriöse Weiterbildungsanbieter inhaltlich differenzieren ließen. Die von Rauen dargestellten Ergebnisse seiner empirischen Untersuchung lassen hoffen.

Anja Leão verdeutlicht in ihrem Beitrag drei Konstrukte, nämlich das „Balanced Coaching“-Modell, dessen inhärenter Bestandteil die so außerordentlich wünschenswerte Berechnung des ROI für Coaching ist. Allerdings erscheint der genannte Return of Investment von 529 Prozent doch mehr als waghalsig... Sie geht im Übrigen mit ihrem Konzept des Life-Coaching in Widerspruch zu Kühl (im selben Band), der den Coaching-Begriff auf berufliche und organisationale Rollen beschränkt sehen möchte (wie auch Karsten Trebesch und Heidrun Strikker, die den Begriff des Business-Coaching verwendet). Die Befürchtung, die Autorin Leao leiste dadurch einen Beitrag zur bedauerlichen Banalisierung des Coaching-Begriffs, erweist sich nach Lektüre ihrer Argumente als nicht haltbar. Aber sie leistet dankenswerterweise einen Beitrag zur Kontroverse und Disput im amorphen Begriffsfeld Coaching.

Ach! Diese Begriffsvielfalt und -verwirrung rund um das Thema Coaching. Strikker macht es in seinen neun Thesen zur Bilanzierung von „Coaching zwischen Populismus [sic!] und Professionalität“ deutlich, dass noch nicht entschieden scheint, ob Coaching als erfolgreiches Konzept am Sozio-Psycho-Beratungsmarkt sich in der „Limitie-

rung entfaltet“ oder „zerfleddert“. Dicht gedrängt und allzu kurz sind die Artikel oft gezwungenermaßen geraten: Die Vielzahl unterschiedlicher Stimmen zu Coaching machte Kürze zur Notwendigkeit.

Strikker hat eine absolut lesenswerte Zwischenbilanz zu Coaching herausgegeben für Studierende mit Berufsziel Coach ebenso wie für Personalentwickler in Betrieben. Das Buch vereinigt Protagonisten unterschiedlichster Meinungen und Praktiken, so dass dem Lesenden die Vorstellung eines öffentlichen Streitgesprächs zum Thema mit eben diesen Autoren größtes Vergnügen bedeutet. Und sicherlich – würde die Vorstellung realisiert – verspräche es eine reizvolle und durchaus kontroverse Unterhaltung.

Fazit: ein empfehlenswertes Buch, das deutlich macht, wo sich Coaching befindet – die Vielstimmigkeit der Experten entspricht der Kakophonie der Meinungen im Coaching-Kundenbiotop.

Dr. Christine Kaul
Coach und Autorin
willkommen@kaul-coaching.de



Petzold, Hilarion G. (2007).
Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis (2. überarb. u. erw. Aufl.).
Wiesbaden: VS.
ISBN: 978-3-531-14585-3
523 S.; 69,90 €

Rezension von Professor Dr. Harald Geißler:

Ein pragmatischer Ratgeber als Nachschlagewerk und Leitfaden für den Teamcoach – so stellen die Autoren ihr Buch „Teamcoaching“ vor und bieten letztlich weitaus mehr. Auf unterhaltsame, informative und gut strukturierte Art meistern sie auf etwa 260 Seiten den Spagat zwischen Aufzählung und Erzählung. Immer wieder werden dem interessierten Leser gut gekennzeichnete Tipps und Checklisten angeboten, Reflexionsfragen regen an vielen Stellen dazu an, auch das eigene (Coaching-)Verhalten zu überdenken. Während die ersten Kapitel zum Teil noch relativ oberflächlich bleiben und eher den Charakter einer langen informellen Einleitung vermitteln, lassen gut aufgearbeitete Fallbeispiele aus dem Praxisalltag der Autoren den Leser nach und nach mehr an den Erfahrungen derselben teilhaben.

Definition, Abgrenzung und die Beantwortung der Frage nach dem „Warum“ eines Team-Coachings werden im ersten Kapitel eher unspektakulär abgehandelt. Der Auf-

zählungscharakter, der durch viele Verweise auf nächste Kapitel noch verstärkt wird, steht im Kontrast zum eher lockeren Sprachstil; inhaltlich bleiben die meisten Informationen aber an dieser Stelle eher auf „PowerPoint-Folien-Niveau“. Nach und nach nehmen die Autoren den Leser in den folgenden Kapiteln mit auf eine Reise durch alle Stufen des Coaching Prozesses, veranschaulicht an verschiedenen gut gewählten Fallbeispielen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Vermeidung und dem Umgang mit Konflikten und auftretenden Problemen vor, während und nach einer Intervention. Die bereits angesprochenen Reflexionsfragen machen die Ratschläge der Autoren für jeden Leser individuell zugänglich.

Kann, darf und will ich die mir zuge dachte Rolle als Coach im vorliegenden Fall überhaupt übernehmen? – eine provokante aber gleichzeitig bezeichnende Frage, die sich nach Meinung der Autoren ein jeder Coach vor einem Team-Coaching stellen sollte. Allgemeingültige Regeln wird man in diesem Buch vergeblich suchen, stattdessen findet man Anregungen, Impulse und Erfahrungswerte, um auf jede Situation in einem Team-Coaching-Prozess individuell reagieren zu können.

Wer sich vorgefertigte Lösungen, Definitionen und Verhaltensregeln von diesem Buch erhofft und nicht bereit ist, sich auch darüber hinaus Gedanken zu machen, ist wohl mit einer anderen Wahl besser beraten. Aber allen Anderen bietet die Lektüre dieses Buches einen deutlichen Mehrwert für den Coaching-Alltag.

Professor Dr. Harald Geißler
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
geissler@coaching-gutachten.de



Bernecker, Michael; Gierke, Christiane; Hahn, Thorsten (2005).
Akquise für Trainer, Berater, Coaches. Verkaufstechniken, Marketing und PR für mehr Geschäftserfolg in der Weiterbildung (mit CD-ROM).
Offenbach: GABAL
ISBN: 978-3-89749-544-9
173 S.; 29,90 €

Rezension von Dr. Christine Kaul:
Jeder Personalentwickler, der sich mit den Angeboten externer Bildungs-, Beratungs-, OE- und PE-Dienstleistern auseinandersetzen muss, wird bestätigen können, dass eine erhebliche Anzahl dieser Anbieter dringend Nachhilfe in der Kundenansprache, der Selbstdarstellung und mithin der Akquisition benötigt. Oft genug sollen entweder dilettantisch hergestellte Power-Point-Flyer oder aber andererseits narzisstisch gestylte Hochglanzbroschüren Interesse wecken für einen Dienstleister und ein Angebot, von dem die Autoren betonen, dass „Beratungskauf“ „Vertrauenskauf“ ist.

Einen wesentlichen Teil dieser notwendigen „Nachhilfe“ können die Autoren mit ihrer Veröffentlichung liefern. Die knapp 180 Seiten sind prall gefüllt mit Informationen zu fast allen Fragen der Akquisition im Bildungsbereich. Die Autoren formulieren ihre Botschaften prägnant und geradeheraus. Ihre Beispiele machen deutlich, dass sie sich auf dem Feld auskennen. Viele Checklisten, Leitfragen, Beispiele machen das

Buch zu einem Arbeitsmittel, das Anwendbarkeit und Transfer in den Arbeitsalltag im Fokus hat.

Die Autoren nehmen die Lesenden in deren Kompetenz ernst, wenn sie deutlich machen, dass vieles von dem, was sie vermitteln, bereits (passives) Wissen der Leser ist, das sie mit ihrem Buch aktualisieren. Das ist selbstredend eine lernförderliche Schmeichelei, denn der Bogen des Buchs umspannt so unterschiedliche Themen wie Selbst- und Markenmanagement, Klassische Werbung, Messeauftritte, Networking, Nutzung der E-Medien, Beratungs- und Verkaufsgespräche, professionelle Angebotserstellung. Über Akquisitionsvorbereitung, Stellhebel zur Unterstützung bis hin zur Direktakquise werden die wichtigsten Punkte alle angerissen. Hier liegt mithin ein Kompendium vor, das kaum einen Aspekt unerwähnt lässt. Dass dabei manches nicht in der wünschenswerten Ausführlichkeit dargestellt wird, ist verzeihlich und kann Ermunterung sein, sich mit dem Stoff anderswo ausführlicher zu beschäftigen. Inhaltlich ist dieses Buch für die im Titel genannten Professionals also nachdrücklich zu empfehlen.

Aber, leider gibt es auch ein paar unschöne Punkte zu erwähnen: Die

Autoren weisen ihre Leser darauf hin, dass sie sich auf sehr wenige Key Visuals beschränken sollen, also nur wenige „Hingucker“ verwenden sollen. Die Autoren selbst aber zelebrieren deren Dauerbeschuss. Das Buch ist wegen seiner marktschreierischen grafischen Aufmachung als visuelles Imitationsmodell also nur äußerst eingeschränkt zu empfehlen: Rote Schrift, schwarze fette Lettern, viele, mehrere Zeilen hohe rote Ausrufezeichen, kursiv gesetzte Lettern, unterschiedliche Schriftgrößen, nutzenfreie Randanmerkungen bzw. -hinweise – wie etwa die rotfette Überschrift: „Telefonakquise“ mit der rotfetten Randnotiz: „Verkauf am Telefon“... Was soll das? Der visuelle Dauerbeschuss ermüdet und verführt den Lesenden folglich dazu, wichtige und richtige Inhalte in ihrer Bedeutung zu unterschätzen oder ganz zu überlesen.

Die beigefügte CD-Rom ist überflüssig und – so der Lesende mit hohen Erwartungen an die „moderne“ Darreichungsform heran ging – auch ärgerlich: Für einen der Inhaltspunkte braucht der Nutzer Microsoft Excel, ansonsten finden sich einfallsslose Textdateien auf der CD, die zu 90 Prozent inhaltlich völlig identisch in allerdings tristerem Layout einige der Info-Kästen des Buchs abbilden. Einigen Informationseinheiten sind

Internet-Adressen beigefügt, so unter „Networking“ verschiedene Links in äußerst bescheidenem Umfang, bei der Kongress-Übersicht (hier allerdings nicht als Internet-Links) und in der Aufstellung von Auszeichnung verleihenden Institutionen. Bei der Messe-Übersicht finden sich dagegen keine Internetadressen – hier wären sie allerdings wirklich nützlich gewesen.

In jeder seriösen Coach-Ausbildung muss das Thema der Vermarktung der eigenen Kompetenz und Expertise einen wesentlichen Raum einnehmen. Für die zukünftigen bzw. berufs jungen Coachs ist es darüber hinaus ein Thema, das ich-nah und emotional spannungsgeladen ist. Das vorliegende Buch kann für entsprechende Ausbildungssequenzen als fundiertes Lernbuch dienen.

Abgesehen also von den genannten Abstrichen und Ärgerlichkeiten liegt hier eine Veröffentlichung vor, die empfehlenswert und unterhaltsam lehrreich ist.

Dr. Christine Kaul
willkommen@kaul-coaching.de

6. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)

Die von Dr. Astrid Schreyögg herausgegebene Zeitschrift "OSC Organisationsberatung – Supervision – Coaching" (VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden) hat in der neuesten Ausgabe 4/2008 den Themenschwerpunkt "Coaching von Frauen – und seine Spezifika".

Brigitte Ehrenberg: Coaching für niedergelassene Ärztinnen. Ein kognitiv-verhaltenstherapeutischer Ansatz

Zusammenfassung: Der Artikel konstatiert bei niedergelassenen Ärztinnen eine besondere Schwerpunktsetzung beim Coaching, da ihren Problemen bei der Praxisführung häufig typisch weibliche Sozialisati-

onserfahrungen zugrunde liegen. Zunächst werden diese Belastungsfaktoren bei der Praxisführung aus Sicht der Ärztinnen phänomenologisch erfasst, dann die zugrunde liegenden Kognitionen (verinnerlichte „Antreiber und Bremser“) herausgestellt und psychoanalytisch erklärt. Zur Veränderung dieser geschlechtsspezifischen Einstellungen

wird ein Coachingansatz auf Basis der kognitiven Verhaltenstherapie vorgestellt und gegenüber einem therapeutischen Vorgehen abgegrenzt.

Astrid Schreyögg: Dual Career Couples – eine Konstellation fürs Life-Coaching

Zusammenfassung: Die Autorin thematisiert Dual Career Couples (DCCs) mit Kindern und ihre Beratung. Nach einer Analyse der Rezeptionsgeschichte in den USA und im deutschsprachigen Raum werden die Vorteile dieser Paare, ihre Themen, aber auch ihre besonderen Problembereiche dargestellt. Hierbei geht es einerseits um das Verhältnis von Doppelkarrierepaaren gegenüber der Umwelt, andererseits um ihr Binnenverhältnis. Unterstützung sollten diese Paare einerseits in ihren Arbeitsorganisationen erhalten, andererseits durch Life-Coaching. Hierbei geht es vorrangig um drei Themenfelder: Wie lässt sich die Liebesbeziehung des Paares fördern, wie ihre Balance zwischen Geben und Nehmen, und schließlich wie sieht ein ideales Familienmanagement eines solchen Paares aus?

Achim Mollbach: Gegenwart und Zukunft des Coachings – aus Unternehmenssicht

Zusammenfassung: Was Coaching ist, welche Ziele mit Coaching verfolgt werden und welche Anforderungen an Coaches zu stellen sind, wird in der Coachingszene gerne im Rückgriff auf eigene Modelle und Verständnisse beantwortet. Die Zukunft des Coachings und damit auch von Coachinganbietern hängt aber zu einem großen Teil davon ab, ob das Selbstverständnis und das Leistungsangebot von Coachinganbietern mit den Bedürfnissen der Auftraggeber korrespondieren. Um mehr über das Verständnis und die Anforderungen von Unternehmen an Coaching und an Coaches zu erfahren, hat Kienbaum in Zusammenarbeit mit dem Harvard Business Ma-

nager im Frühjahr 2008 eine Befragung von Unternehmen dazu durchgeführt. Der Autor präsentiert relevante Ergebnisse und zieht aus seiner Sicht daraus Schlüsse für ein zukünftiges, marktfähiges Verständnis von Coaching, die Anforderungen an Coaches und an Coachingausbildungen.

Charlotte Heidsiek: Reflexion als Herausforderung in der Organisationsberatung. Ein kritisch-organisationspädagogischer Blick auf die Professionalisierung

Zusammenfassung: Reflexion der Berater selbst avanciert zum zentralen Merkmal professioneller Organisationsberatung. Insbesondere die systemische Beratung und Prozessberatung haben sich hier verdient gemacht. Die Annahme ist, dass erst Reflexionsprozesse es ermöglichen, die gesammelten Erfahrungen und die Rolle der Berater in Beratungsprojekten zu strukturieren und aus ihnen zu lernen, also sich zu professionalisieren. Ein (selbst-)kritischer Blick auf die Praxis von Reflexion in Beratungsorganisationen, so wie er im vorliegenden Artikel geleistet wird, verdeutlicht allerdings die Herausforderungen, mit denen die Reflexion der eigenen Prozesse einhergeht: Berater stehen – ebenso wie ihre Klienten – vor dem Problem, Machteinflüsse, Instrumentalisierungen und Projektionen nicht offenlegen zu können. Eine Konfrontation der Praxiserfahrungen mit bildungstheoretischen Erkenntnissen verspricht weitergehende Impulse.

--- Praxisberichte ---

Monika Sombetzki: Lebenshaltungen weiblicher Führungskräfte. Ein Coaching-Praxisbericht

Zusammenfassung: Die berufliche Realität hält spezielle Anforderungen und Konfliktlagen für weibliche Führungskräfte bereit: Überkommene Geschlechterklischees, Aufstiegsbarrieren und oft schlechtere Bezahlung als für die männlichen Kollegen sind Phänomene, die sich hartnäckig

erhalten. In einer Stichprobe von 21 Einzel-Coachings werden die besonderen Bedingungen der beruflichen Führungsrolle hochqualifizierter Frauen beleuchtet. Im Coaching werden individuelle Konzepte und Strategien jenseits tradiert Stereotypen gesucht und Formen sinnhafter Berufs- und Lebensgestaltung erarbeitet. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Selbstreflexion als wichtiges Element zur Hinterfragung und Neubewertung von Denk- und Handlungsweisen sowie zur Erarbeitung von neuen Handlungsoptionen. Ziel ist, Berufs- und Lebenswege so zu gestalten, dass eigene Wertsetzungen umgesetzt werden können sowie Teilhabe der weiblichen Führungskräfte an der Definitions- und Handlungsmacht im Berufsleben.

Ina Wohlgenuth: Präsenz- und Voice-Coaching für Frauen

Zusammenfassung: Für die Karriere gilt „Je tiefer die Stimme, desto höher die Position“. Insofern ist Voice-Coaching besonders für berufstätige Frauen interessant. Der folgende Artikel stellt das Kleingruppen-Coaching „Body and Soul“ vor, eine Verbindung von berufsbezogenem Stimm- und psychologischem Coaching für Frauen. Inhalte sind die Zwerchfellatmung zur Verbesserung von Stimmklang und Präsentations-sicherheit, Sprechen auf dem „Eigenton“, Sprechdynamik, Stimm-pflege für Vielsprecherinnen und Improvisationsreden. Über die Übungen hinaus reflektieren die Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen auf der „sozialen Bühne“ des Berufs, ihre sozialen Rollen und Gestaltungsmöglichkeiten der Selbstpräsentation.

--- Diskurs ---

Arist v.Schlippe: Systemische Praxis zwischen Handwerk, Kunst, Wissenschaft und Profession

Zusammenfassung: Der Autor erläutert die verschiedenen Spannungsfelder systemischer Praxis, um damit das komplexe Geschehen in der Be-

ratungssituation sowohl theoretisch als auch im Hinblick auf eine gelingende Praxis zu erfassen. Er untersucht dazu vier verschiedene Perspektiven: (1) Wissenschaft ist an der Unterscheidung „wahr vs. unwahr“ orientiert, (2) Profession fragt, ob etwas für den Einzelfall nützlich

ist oder nicht, (3) für das Handwerk gilt die Unterscheidung „sauber gearbeitet vs. gefuscht“ und (4) für die Kunst „schön vs. hässlich“ oder „interessant vs. uninteressant“. Professionelle Berater finden eine angemessene Haltung, wenn sie diese Dimensionen gleichermaßen be-

rücksichtigen können. Als übergreifende Orientierung erscheint das „Spiel“, das sich nicht am Nutzen orientiert, sondern an der Eingebung des Augenblicks und das damit eine Offenheit für die vielfältigen Möglichkeiten schafft.

Die Zusammenfassungen weiterer Ausgaben von "OSC" finden Sie auch hier:
<http://www.coaching-literatur.de/zusammenfassungen/index.htm>

Weitere Informationen zur Zeitschrift OSC finden Sie unter folgender Adresse:
<http://www.coaching-literatur.de/osc.htm>
<http://www.osc-digital.de>

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage:
<http://www.vs-verlag.de>

Herausgeberin: Dr. Astrid Schreyögg
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=14

Redaktion: Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=167

7. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare

Die Zeitschrift "managerSeminare" enthält in ihrer Ausgabe Dezember 2008 (Heft 129) folgenden Coaching-Artikel:

Selbstreflexion auf hohem Level - DBVC Coaching-Kongress
Nach mehr als dreijähriger Pause feierte der Deutsche Bundesverband

Coaching e.V. (DBVC) Mitte Oktober 2008 in Potsdam eine Neuauflage seines Coaching-Kongresses: In über 30 Vorträgen und Workshops reflektierten 350 Teilnehmer auf hohem Niveau ihre Rolle als Coach – und brachen dabei mit so manchem Coaching-Dogma.
Extras:

- Überblick: Die neuen Qualitätskriterien für Coaching-Ausbildungen des DBVC
- Preisträger: Die Gewinner des erstmals verliehenen Coaching-Preise

Weitere Informationen:
<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Archiv/Artikel?urlID=169719>

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 Oktober 2008 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank und in die Coach-Profile aufgenommen werden (die Unterschiede zwischen der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen werden hier erklärt: <http://www.coach-agentur.de/unterschiede.htm>)

Coach-Datenbank

Elisabeth Kräuter, D - 81667 München

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1019

Silke Samel, D - 28209 Bremen

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1022

Christiane Löchner, D - 61348 Bad Homburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1023

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 Schneider, D - 28209 Bremen

http://www.coach-profile.de/coach_details.asp?userid=1020

Dawidowsky Gerold, D - 21335 Lüneburg

http://www.coach-profile.de/coach_details.asp?userid=1021

Regina Heisterkamp, D - 40882 Ratingen

http://www.coach-profile.de/coach_details.asp?userid=1024

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>

Die gesamte Tarifübersicht zu den Rauen-Datenbanken finden Sie hier: <http://www.rauen.de/tarife>

9. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank „Coaching-Index“, verzeichnet 304 Ausbildungsanbieter mit 330 Ausbildungsgängen.

Coaching-Index

Folgend die Liste der im Coaching-Index eingetragenen Ausbildungen, die in den nächsten beiden Monaten. 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

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 02.12.2008

Ausbildungstitel: Professionallehrgang zum Systemischen Projekt-Coach

A-1150 Wien

Kosten: 7920,- Euro zzgl. USt. (exkl. Einzelcoaching)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=105

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 05.12.2008

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

Kosten: 6.200 EUR - die Ausbildung ist MwSt.-befreit

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

Job Coach

Brigitte Backmann & Marita Bestvater GbR

Ausbildungsbeginn: 08.12.2008

Ausbildungstitel: Systemischer Coach und Systemischer Job Coach

D-48151 Münster, Von-Kluck-Str. 14-16

Kosten: 3950,-€ Auf Wunsch Siegel der Pro Coaching Association, 75,- €. Anerkannte Ausbildung, vom Regierungspräsidenten Münster umsatzsteuerbefreit. Teilzahlungen sind möglich - denken Sie an den Bildungsscheck in NRW

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=317

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 11.12.2008

Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching (Master of Science, I. Abschnitt)

D-1150 D - Hamburg

Kosten: 3.500 Euro, zzgl. USt. exklusive Einzelcoaching

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=105

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 11.12.2008

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung IV 2008

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 3451,- 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. Besonderheiten: - Erlebnisorientiertes Lernen -

Absprache der Modul-Termine - Kleine Gruppen (6 TN) - Individueller Rahmen - Angenehme Arbeitsatmosphäre

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220

Europäische Ausbildungsakademie / MOC (DBVC anerkannt)

Schweisfurth-Stiftung

Ausbildungsbeginn: 11.12.2008

Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching (Master of Science, I. Abschnitt)

D-80638 Hamburg

Kosten: ab 3500,- Euro zzgl. USt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=69

Dietz Training und Beratung (DBVC anerkannt)

Ingeborg und Thomas Dietz

Ausbildungsbeginn: 15.12.2008

Ausbildungstitel: Psychologie der Veränderung - emotional intelligent coachen

D-83370 Seeon

Kosten: Euro 6.800,- gesamt zzgl. MwSt. und Hotelkosten

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=130

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 15.12.2008
Ausbildungstitel: Coaching-Kompetenz 40plus
D-20097 Hamburg
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

coachhouse® - Coaching-Institut für Fach- und Führungskräfte

Gudrun Kaltwasser
Ausbildungsbeginn: 09.01.2009
Ausbildungstitel: Coach in der Arbeitswelt
D-10557 Berlin
Kosten: 5.950,- zzgl. 19 % MwSt., Zahlungsmodalitäten nach Absprache und individueller Vereinbarung
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=202

Coaching for Competence

Heide Janowitz
Ausbildungsbeginn: 09.01.2009
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach inkl. NLP-Practitioner, DVNLP
D-41836 Hückelhoven
Kosten: 2.600,00 Euro - mehrwertsteuerfreie Weiterbildung. Ein NRW-Bildungsscheck (Wert 500 EUR) kann eingelöst werden.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=250

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer
Ausbildungsbeginn: 12.01.2009
Ausbildungstitel: Logosynthese für Coaches
A- Wien
Kosten: Alle 4 Workshops: EUR 1.600 exkl. MwSt. Einzelworkshop: EUR 450 exkl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

Institut für systemische Beratung (DBVC anerkannt)

Dr. Bernd Schmid
Ausbildungsbeginn: 12.01.2009
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching und Teamentwicklung
D-69168 Wiesloch
Kosten: 6.900 € zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=5

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 19.01.2009
Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching. Weiterbildung zum dipl. Coach SCA möglich!
CH-8152 Glattbrugg (nahe Zürich-Airport)
Kosten: Fr. 2880.-
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=145

ISCO AG (DBVC anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 19.01.2009
Ausbildungstitel: Berufsbegleitende Weiterbildung zum Systemischen Coach
D-10115 Berlin
Kosten: Privatpersonen 6.016,68 Euro brutto, Firmen 8.083,79 Euro brutto
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=29

Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC anerkannt)

Anstalt des öffentlichen Rechts
Ausbildungsbeginn: 22.01.2009
Ausbildungstitel: Gesundheitscoaching
D-76133 Karlsruhe
Kosten: 5900.- € zzgl. Ust. (Kosten incl. Lehrcoaching)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=235

Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC anerkannt)

Anstalt des öffentlichen Rechts
Ausbildungsbeginn: 22.01.2009
Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg
D-76133 Karlsruhe
Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang ohne Lehrcoaching 3150,00 Euro (8 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

Dr. Kamphaus & Partner Unternehmens- und Personalentwicklung Dr. Gerd Vito Kamphaus

Ausbildungsbeginn: 22.01.2009
Ausbildungstitel: Beratung und Coaching in Veränderungs-Prozessen
D-82347 Kloster Bernried am Starnberger See
Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=288

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer
Ausbildungsbeginn: 23.01.2009
Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Wien 2009 - Werkstatt & Kompakt (auch in Bozen, Köln und Zürich)
A-1230 Wien
Kosten: EUR 6.900 exkl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC anerkannt)

Anstalt des öffentlichen Rechts
Ausbildungsbeginn: 23.01.2009
Ausbildungstitel: Blended-Learning Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg
D-76133 Karlsruhe
Kosten: 5550.-€ zzgl. USt. (Kosten incl. Lehrcoaching)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=235

2coach NRW

Personal- und Unternehmensberatung Stephan Stockhausen

Ausbildungsbeginn: 23.01.2009
Ausbildungstitel: Coach / Trainer / Change Manager -
Ausbildung: Qualifizierung zum systemischen Berater
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 (30,5 Tage) Wochenendausbildung: 5900 EUR (inkl. MwSt.)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=269

Results Coaching Systems Europe

Ausbildungsbeginn: 23.01.2009
Ausbildungstitel: Results Coaching Skills Grundausbildung
D-40547 Düsseldorf
Kosten: 2505,- Euro Umsatzsteuerbefreit da vom European Head Office in London abgerechnet. Ratenzahlungen möglich
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=307

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer

Ausbildungsbeginn: 27.01.2009
Ausbildungstitel: Coaching Inhouse
A- Raum Wien
Kosten: EUR 1500 exkl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

Coaching Center Berlin Integral Academy

Ausbildungsbeginn: 30.01.2009
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Integralen Coach / Integralen Business Coach
D-13507 Berlin
Kosten: Die Teilnahmegebühr für alle 11 Basis-Module und 2 Wahl-Module und die Supervision beträgt: Euro 7.850. Ratenzahlung möglich. Die Vergütung für individuelles Lehrcoaching beträgt Euro 135 je Zeitstunde (4 Std. obligatorisch). Die Ausbildung vermittelt alle für professionelles Coaching relevanten Grundlagen - mit den Schwerpunkten Business-Coaching und Personal-Coaching. Eingeschlossen sind die wesentlichen Elemente des Integralen Ansatzes in Form hochwirksamer Tools und Methodiken für das praktische Coaching. Ermäßigungen: für Frühbucher bis zum 06. Oktober 2008: Euro 350 bei mehreren Teilnehmern eines Unternehmens: Euro 500 ab 2. Teilnehmer für Mitglieder der International Coach Federation: Euro 500 Die Ermäßigungen lassen sich nicht kombinieren.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=191

Institut für Angewandte Positive Psychologie - IFAPP

Ralf Giesen & Team

Ausbildungsbeginn: 30.01.2009
Ausbildungstitel: „Coachingausbildung“ (09CA5) nach Richtlinien des DVNLP
D-10823 Berlin
Kosten: 2.150,00 € inkl. aller Materialien und MwSt. zzgl. Supervisionen
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=289

Bitte informieren Sie Anbieter, die bisher nicht im Coaching-Index eingetragen sind. Das Aufnahmeformular mit weiteren Hinweisen finden Sie unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-index.de/aufnahme/>

Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage oder zu jeder Zeit anbieten, finden sich unter folgender Adresse aufgelistet:

http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2008 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 Funk-

tionen 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>

www.coaching-newsletter.de