



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. Dr. Wolfgang Looss tritt dem DBVC bei
2. Coaching-Umfrage Deutschland 2008
3. DBVC führt Status des „Associate Coach“ ein
4. Werte und Sinn im Coaching
5. Schulleiter-Coaching
6. Coaching-News
7. Kurznachrichten
8. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
9. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 27.742 Empfänger.

1. Dr. Wolfgang Looss tritt dem DBVC bei

Der bekannte Coaching-Pionier Dr. Wolfgang Looss hat sich nach seinem Vortrag auf dem Coaching-Kongress über „Coaching und die Teachable Moments im Leben eines Managers,“ zum Eintritt in den Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) entschlossen und wurde am 22.12.2008 im Status des „Senior Coach (DBVC)“ aufgenommen.

Dr. Wolfgang Looss (Jahrgang 1943) ist seit über zwanzig Jahren Coach und zählt zu den Begründern der deutschen Coaching-Szene. Im Gegensatz zu den vielen Personen, die behaupten, Coaching



Dr. Wolfgang Looss

„schon immer“ praktiziert zu haben, zählt Dr. Looss zu den echten Pionieren. Mit seinem 1986 im Manager Magazin veröffentlichten Artikel „Partner in dünner Luft“ schuf er einen der markantesten Startpunkte für den Boom der Coaching-Branche. Mit seinem 1991 erstmalig unter dem Titel „Coaching für Manager – Problembewältigung unter vier Augen“ erschienenen Buch veröffentlichte Dr. Looss einen bis heute gültigen Klassiker (siehe http://www.coaching-literatur.de/rezensionen/rezension_looss.htm), der 2006 überarbeitet wurde und nach wie vor Pflichtlektüre für Coachs zählt.

„Wir fühlen uns geehrt, dass Herr Dr. Looss dem DBVC durch seine Mitgliedschaft sein Vertrauen ausspricht“, sagte Christopher Rauen, 1. Vorsitzender des DBVC. „Dies ist eine schöne Bestätigung unserer Arbeit, passend zum fünfjährigen Jubiläum des DBVC am 10. Januar“. Der Mitgliedschaft von Dr. Looss bemisst Rauen hohe Symbolkraft zu: „Wenn sich der Experte für Coaching für den DBVC entscheidet, ist dies ein Zeichen für den gesamten Markt.“

Der DBVC meldet seit dem Coaching-Kongress im Oktober 2008 eine zweistellige Zahl von Bewerbungsverfahren und sieht sich auf Erfolgskurs. Unabhängig von den laufenden Bewerbungsverfahren hat

der DBVC zudem zum Jahresbeginn 2009 die neue Mitgliedschaftsform des „Associate Coach (DBVC)“ (s.u.)

geschaffen, die Absolventen einer vom DBVC anerkannten Coaching-

Weiterbildung die Aufnahme in den DBVC ermöglicht. (tw/cr)

Weitere Informationen:

<http://www.looss-consult.de> und <http://www.dbvc.de>

Dr. Wolfgang Looss im Interview mit dem Coaching-Magazin:

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2008/coaching-magazin_2008-01.pdf

Dr. Wolfgang Looss in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=20

2. Coaching-Umfrage Deutschland 2008

Noch bis zum 15.02.2009 läuft die 7. Coaching-Umfrage Deutschland. Alle Teilnehmer erhalten die Ergebnisse der Umfrage kostenfrei zugesandt. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 10 Minuten.

Die Coaching-Umfrage Deutschland wird wie im Vorjahr in Kooperation zwischen Jörg Middendorf und dem Deutschen Bundesverband Coa-

ching (DBVC) durchgeführt. Neben der Erfassung der Grunddaten der Coaching-Branche hat die Umfrage weitere Ziele:

- Die Fortführung der Langzeitstudie zum Coaching-Markt.
- Das Gewinnen von Daten zur Rolle und Bedeutung von Coaching-Pools zu erhalten.
- Das Wissen über die aktuelle Struktur des Coaching-Marktes den Teilnehmern und unterstüt-

zenden Coaching-Verbänden zur Verfügung zu stellen.

Der Fragebogen zur 7. Coaching-Umfrage Deutschland sowie die kostenfreien Ergebnisse der Umfragen aus den Jahren 2002 bis 2007 sind unter www.coaching-umfrage.de im Internet zu finden. (tw/cr)

Weitere Informationen:

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

Link zum Fragebogen:

<https://staffadvance.net/survey/dbvc/314009431460791627585>

3. DBVC führt Status des „Associate Coach“ ein

Neuer Status ermöglicht Absolventen anerkannter Coaching-Weiterbildungen die Aufnahme in den DBVC.

Mit der Einführung des „Associate Coach (DBVC)“ können qualifiziert ausgebildete Coachs Mitglied im

DBVC werden. Dies ermöglicht vorwiegend Young Professionals einen Erfahrungsaustausch und die berufliche Weiterentwicklung in einem Umfeld von etablierten Coaching-Experten.

Coachs, die eine vom DBVC anerkannte Coaching-Weiterbildung ab-

solviert haben und von ihren Ausbildern als DBVC-Mitglied empfohlen werden, können sich ab sofort als „Associate Coach (DBVC)“ bewerben. Sowohl die einmalige Aufnahmegebühr als auch die jährliche Mitgliedsgebühr für den Associate Coach betragen 250 Euro; die Mitglied-

schaft ist auf drei Jahre begrenzt. Nach drei Jahren kann ein Associate Coach sich für den Status des „Coach (DBVC)“ bewerben. Diese Bewerbung erfordert ein gesondertes Aufnahmeverfahren entsprechend den bekannten Aufnahmebedingungen für den Coach (DBVC). „Wir sind sicher, mit der neuen Mitgliedschaftsform des Associate Co-

ach den Absolventen guter Coaching-Weiterbildungen und dem Coaching-Markt ein deutliches Signal zu geben“, erläutert der 1. Vorsitzende Christopher Rauen. „Auf diese Weise können wir gut ausgebildeten Coaches eine professionelle Heimat in einem anspruchsvollen Rahmen bieten und bleiben

unseren hohen Qualitätsanforderungen treu.“

Die Mitgliedschaftskriterien und Bewerbungspakete für den „Associate Coach (DBVC)“ können auf der Homepage des DBVC unter in der Rubrik „Aufnahme in den DBVC“ heruntergeladen werden. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dbvc.de>

DBVC anerkannte Coaching-Weiterbildungen

<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=367>

Rubrik „Aufnahme in den DBVC“

<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=364>

4. Werte und Sinn im Coaching

Ralph Schlieper-Damrich präsentiert ein neues Magazin: „WertePraxis“.

Angewandtes Wertemanagement und Psychologie passen zusammen, meint Coach Ralph Schlieper-Damrich aus dem bayrischen Lützelburg. „Bei beidem geht es um einen pfleglichen Umgang mit wichtigen Ressourcen. Mit Werten ein Unternehmen zu lenken, einen Unternehmensbereich zu managen und Menschen gut zu führen, ist sinnvolle Arbeit für den Einzelnen und das Ganze. Werte sind der Stoff, aus dem der Sinn entsteht. Sie sind die Fundamente von Menschen und Systemen. Werden sie geschätzt,

entsteht Wohlempfinden, werden sie verletzt, beginnt Leid. Werte sind ein Grundthema der Psychologie.“

Das Magazin „WertePraxis“ besteht – so liest man auf der dazugehörigen Homepage – aus „Shortcuts“ über Sinn, Werte, Management und Lebenswertes. Die Redaktion vermutet ihre Leserschaft im Kreis der Leitungs- und Führungskräfte, den Fachleuten des betrieblichen Gesundheitsmanagements, den Supportfunktionen in Personalbereichen, bei Betriebsräten, Wissenschaftlern und Studierenden. Die redaktionelle Zielsetzung der nicht aus dem Milieu des Journalismus stammenden Autorencrew besteht darin, „das Erfah-

rungswissen Viktor Frankls, des Begründers der Logotherapie, mit konkreten Managementfragen zu verbinden.“ Aktuelle Unternehmensbezüge, Hintergründe zur Sinntheorie Frankls, Interviews, Reportagen, handfeste Tools und lebenswerte Tipps sollen den Lesern dazu dienen, viermal im Jahr Impulse für ihre wertvolle Arbeit zu gewinnen. „WertePraxis“ soll dabei werbe- und kostenfrei bleiben.

Die Ausgabe 4/2008 ist als 13-seitiges PDF-Magazin erschienen. Die Homepage ergänzt das Magazin und bietet darüber hinaus weitere Ressourcen an. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.wertepraxis.de>

Ralph Schlieper-Damrich in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=10

5. Schulleiter-Coaching

Unter der Federführung von Franz Neumeyer haben zehn Coachs in Bayern die „Coaching-Initiative Bildung und Zukunft“ ins Leben gerufen. Ziel der Coaching-Initiative ist, Schulleiter und Lehrer besser auf wachsende organisatorische Anforderungen und ihre Rolle als Führungskräfte vorzubereiten. Das Projekt, das Mitte September, also zum Beginn des Schuljahres 2008/2009, gestartet wurde, befindet sich derzeit in seiner sechsmonatigen Pilotphase. Sechs Grund- und Hauptschulen im Freistaat beteiligen sich zurzeit an der ehrenamtlichen Initiative; nach dem ersten Vierteljahr wurde nun, kurz vor dem Jahreswechsel, eine erste Zwischenbilanz gezogen.

Neumeyer, der selbst mehr als 15 Jahre lang als Führungskraft tätig war und seit mehr als zehn Jahren international als Coach aktiv ist, erklärt den Hintergrund der Initiative so: „Die Anforderungen besonders an Rektoren und Teamleiter in Schu-

len sind in den letzten Jahren stetig gewachsen. Dieser Personenkreis unterliegt einer kontinuierlich steigenden Eigenverantwortung, besonders im Verwaltungsmanagement und im Bereich Personalführung. Lehrkräfte müssen darüber hinaus immer größeren Klassen immer mehr Inhalte in immer kürzerer Zeit vermitteln. Das stellt ganz neue Ansprüche beispielsweise an die Selbstorganisation der Pädagogen und an ihre Vernetzung untereinander.“

Seit September bieten die ICF-Coachs daher, in Zusammenarbeit mit der Stiftung Bildungspakt Bayern, den Schulleitern freiwillige Unterstützung in Form von zehn Coaching-Stunden verteilt über sechs Monate an. Auch für ganze Lehrerteams hält die ICF in Bayern ein Programm bereit, das insgesamt 30 Stunden umfasst.

Initiator Franz Neumeyer freut sich über das positive Feedback auf das ehrenamtliche ICF-Engagement und

hebt hervor, das Projekt könne nur dann funktionieren, wenn sich auch die Pädagogen auf freiwilliger Basis zur Teilnahme an den Weiterbildungsangeboten entschieden. Die freiwillige Bereitschaft zur Mitwirkung schaffe ein Höchstmaß an Identifikation mit dem Programm, meint der Coach und ergänzt: „Nicht zuletzt aus diesem Grund erheben wir eine Pauschale in Höhe von 500 Euro, die der Teilnehmer möglichst als Eigenleistung tragen soll.“ Mit den Einnahmen aus den Pauschalen, die übrigens weit unter den üblichen Marktpreisen für derartige Coachings liegen, sollen weitere Bildungsprojekte unterstützt werden. Ob dies in Deutschland oder in der Dritten Welt geschehen wird, steht derzeit noch nicht fest.

Nach dem erfolgreichen Start in Bayern plant die ICF für die Zukunft die Ausweitung ihrer Schulcoaching-Initiative auf das gesamte Bundesgebiet – mit dem Ziel, dass sich insgesamt mindestens 100 Coachs daran beteiligen werden. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.coachfederation.de>

6. Coaching-News

News Coaching: Die Krise als Gelegenheit

ICF: Coaching wächst, obwohl Firmen allgemein an Weiterbildung sparen.

Diane Brennan, Präsidentin der International Coach Federation (ICF), erklärte laut dem Internet-Portal „Haufe Personal“ beim Dezember-treffen der europäischen Leader der ICF in Prag, dass Coaching wachse, obwohl Firmen allgemein an Weiterbildung sparten.

In schlechten Zeiten, das werde derzeit erfolgreich auf dem amerikanischen Markt praktiziert, so Brennan in der Prager Zeitung, sei es besonders wichtig, verantwortliches Firmenmanagement zu erwägen. Dennoch sei die größte und häufig ungenutzte Reserve der Firmen das Potenzial ihrer Mitarbeiter. Um diese Potenziale freizusetzen, sei Coaching besser geeignet als andere Maßnahmen: „Die Leader fangen

an, darüber nachzudenken, dass sie etwas anders machen müssen. Und es gibt bereits klare Beweise, dass Coaching einen Rückfluss wie eine Investition hat“, erklärte Brennan. Vorausgesetzt, der Coach halte sich daran, den Leuten nicht zu sagen, wie sie die Dinge tun sollen, sondern sie dazu zu bringen, dass sie selbst die beste Lösung finden. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.haufe.de/SID121.ZEXkC0lwh8Y/personal/index_html

<http://www.coachfederation.de>

News Weiterbildner sind trotz Wirtschaftskrise optimistisch

Coaching als Gewinner in der Krise – Umfrage der Zeitschrift managerSeminare.

Die Mehrzahl der deutschen Weiterbildner bleibt trotz Wirtschaftskrise optimistisch. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage des Bonner Weiterbildungsmagazins managerSeminare. Über ein Viertel der 152 Umfrage-Teilnehmer rechnet für 2009 mit leicht steigenden Umsätzen. Elf Prozent erwarten sogar einen starken Umsatzzuwachs. Lediglich jeder Fünfte rechnet mit leichten Umsatzeinbußen, nicht einmal jeder zwanzigste erwartet einen starken Rückgang.

Dass überwiegend Zuversicht unter den Weiterbildnern herrscht, heißt allerdings nicht, dass sich die Wei-

terbildner nicht mit den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf ihr Geschäft beschäftigt haben, schlussfolgert die Zeitschrift: 86 Prozent geben an, über mögliche Folgen intensiv nachgedacht zu haben. Jeder Dritte ist zu dem Schluss gekommen, dass er aufgrund der veränderten Wirtschaftssituation sein Angebots-Portfolio verändern muss. Ein Grund: Die Weiterbildungsanbieter rechnen mit einer verstärkten Nachfrage von Einzelpersonen (46 Prozent) und einem gleichzeitigen Rückgang der Investitionen der Unternehmen in Weiterbildung (59 Prozent).

Dazu passt, dass Coaching jenes Weiterbildungsformat ist, bei dem die meisten Anbieter eine stärkere Nachfrage erwarten (54 Prozent).

Mit einer größeren Nachfrage nach Training-on-the-Job rechnen 48 Prozent der Befragten.

Bezüglich der Weiterbildungsthemen wird Vertriebstrainings und Persönlichkeitsentwicklung das größte Potenzial bescheinigt. Jeweils 41 Prozent rechnen hier mit Zuwächsen. 38 Prozent sagen darüber hinaus, dass Fachthemen künftig stärker nachgefragt werden.

Das Gros der Befragungsteilnehmer stammt aus der Gruppe der Einzelunternehmer (1 bis 3 fest angestellte Mitarbeiter). Weitere Angaben zur Beschreibung der Stichprobe werden nicht kommuniziert. Einen ausführlicheren Ergebnisbericht kündigt „managerSeminare“ allerdings für die Märzausgabe an. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/Community/Umfragen/Detail/Ergebnis?urlID=168664>

News Coaching von Frauen

Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift OSC (4/08)

Nicht zum ersten Mal beschäftigt sich die Zeitschrift „Organisationsberatung – Supervision – Coaching“ (OSC) mit dem Thema Frauen, erläutert Herausgeberin Dr. Astrid Schreyögg im Editorial. Schon in den Jahren 1998 und 2000 war „Gender“ Thema.

Brigitte Ehrenberg analysiert die Situation niedergelassener Ärztinnen und leitet Konsequenzen für deren Coaching ab. Astrid Schreyögg selbst nimmt sich die „Dual Career Couples“ vor, also der Paare, die beide berufstätig sind. 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 Binnenver-

hältnis. Unterstützung sollten diese Paare einerseits in ihren Arbeitsorganisationen erhalten, andererseits durch Life-Coaching.

Monika Sombetzki beschreibt in ihrem Coaching-Praxisbericht die Lebenshaltungen weiblicher Führungskräfte. 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 tradierter Stereotypen gesucht und Formen sinnhafter Berufs- und Lebensgestaltung erarbeitet.

Ina Wohlgemuth zeigt, was Präsenz- und Voice-Coaching für Frauen bedeuten kann. Denn für die Karriere gilt: „Je tiefer die Stimme, desto höher die Position“. Über die Übungen hinaus reflektieren die Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen auf der „sozialen Bühne“ des Berufs, ihre sozialen Rollen und Gestaltungsmöglichkeiten der Selbstpräsentation.

Jenseits des Schwerpunktthemas finden die Leser weitere Beiträge:

- „Gegenwart und Zukunft des Coachings – aus Unternehmenssicht“ von Achim Mollbach (was sich weitgehend mit schon ähnlichen Veröffentlichungen im beispielsweise Havard Business Manager deckt).
- „Reflexion als Herausforderung in der Organisationsberatung. Ein kritisch-organisationspädagogischer Blick auf die Professionalisierung“ von Charlotte Heidsiek.
- „Systemische Praxis zwischen Handwerk, Kunst, Wissenschaft und Profession“, ein kurzweilig zu lesender und in weiten Teilen witzig-heiterer Essay von Prof. Dr. Arist von Schlippe, der auf einem Vortrag auf der Tagung der Systemischen Gesellschaft 2005 in Halle basiert.

(tw)

Weitere Informationen: <http://www.osc-digital.de> und <http://www.coaching-report.de/news.php?id=289>

News Coaching von Traumatisierungen

Das Schweizer Fernsehen berichtet über die Methode „Neuroimagination“, die u.a. bei Schleudertrauma eingesetzt wird.

Psychotraumatischer Stress lässt sich mithilfe von Neuroimagination abbauen. Seit etlichen Jahren wird in der Schweiz, aber auch in Deutschland zum Gewalt-, Krisen- und Trauma-Coaching am IPAS-Institut ausgebildet. Entwickelt wurde die Methode u.a. von Horst

Kraemer, dem Gründer des IPAS sowie der Brainjoin AG. Das Verfahren spielt aber auch in der Burnout-Behandlung und anderen Zusammenhängen eine Rolle.

Nun berichtet das Schweizer Fernsehen (SF 1) über die Behandlung. In der Sendung am 24. Januar 2009 um 18:10 Uhr geht es in „Gesundheit Sprechstunde“ um Wirkungsweise und Nutzen der Neuroimagination. Anhand eines konkreten Fal-

les einer Schleudertrauma-Patientin wird in dieser Sendung anschaulich das Vorgehen dargelegt und erklärt: Bei der 29-jährigen Monika Leuenberger war ein Snowboard-Unfall Grund für das Schleudertrauma. Zehn Jahre litt sie an starken Kopfschmerzen und Schwindel. Im Studio zeigt die nun beschwerdefreie Patientin zusammen mit ihrem Coach, wie die Methode Neuroimagination funktioniert. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.gesundheitsprechstunde.ch/index.cfm?rub=138>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=262> und <http://www.ipas-inst.ch> und <http://www.brainjoin.ch>

News Die Basis der Coaching-Evaluation

Eine Veröffentlichung in „The Coaching Psychologist“ (3/08) fordert ein Meta-Modell der Forschung

Coaching wird heute als eine gute und effektive Entwicklungsstrategie geschätzt. Doch was ist ihre Basis? Anthony Grant und Stephen Palmer (2002) haben Coaching-Psychologie als das persönliche Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit im privaten und beruflichen Kontext erweiternden Ansatz definiert, der auf durchaus bekannten Lerntheorien aufbaut. Doch wird dieses Versprechen eingelöst?

Bei genauerer Betrachtung zeigen sich vier Lücken in der Argumentation, zeigen nun Lorna J. Stewart, Siobhain O'Riordan und Stephen Palmer in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift „The Coaching Psychologist“ (3/08) auf:

- Es fehlt eine Definition der Coaching-Evaluation.
- Die Ziele, die mit Coaching erreicht werden sollen, können sehr unterschiedlich sein; es hängt sehr von der Methode und dem Ansatz ab, was man erreichen möchte.
- Dann muss man sich noch darauf einigen, welche Quellen der Evaluation man betrachten, und wie man die Daten erheben möchte; hier gibt es noch keinen Konsens.
- Und zum Schluss muss gefragt werden, ob man beispielsweise einfach Evaluationsansätze aus

dem Training übernehmen kann, ohne genau zu schauen, für welchen Zweck sie entwickelt worden sind und ob sie überhaupt für Coaching taugen.

Bei allem muss man, mit Cronbach (1963), festhalten, dass sowohl summative als auch formative Evaluationsstrategien benutzt werden müssen: Es kommt also nicht nur auf die Ergebnisse an. Auch der Prozess, wie diese zustande kommen, ist nicht minder wichtig zu erforschen.

Auf jeden Fall muss man festhalten, dass es zahlreiche unterschiedliche Ansätze gibt, die sich beispielsweise darin unterscheiden, wie direktiv Coaching vonstatten gehen darf oder wie stark eine Ursachen- oder eine Lösungsorientierung im Vordergrund stehen soll. Grant und Stober (2006) haben Coaching als eine Arbeitsbeziehung auf gleicher Augenhöhe definiert. Der Coach muss nicht notwendigerweise ein Experte im Feld des Klienten sein. Doch beide arbeiten an einer gemeinsamen Zielvereinbarung und -erreicherung, die dem Klienten hilft, eine selbstgesteuerte Problemlösung bzw. einen Lernfortschritt zu erreichen, die seinem persönlichen Wachstum dienlich ist.

Wenn wir das ernst nehmen, rückt die Beziehung zwischen Coach und Klient und die Gestaltung dieses Prozesses in den Vordergrund. Und

wir müssen dann allerdings auch feststellen, dass wir kaum belastbare Forschungsergebnisse hierzu haben. Manche bezweifeln sogar, dass es möglich ist, diese zu erlangen. So kann man skeptisch sein, ob man von Coaching-Modellen lernen kann. Es nutzt offensichtlich nicht, die Handlungen von „Meistern“ zu kopieren und deren Techniken zu kopieren. Und ebenso reicht es angesichts der Komplexität und Dynamik im Coaching nicht, deren Prozessmodelle zu replizieren. Wir bräuchten ein ganzheitliches Modell des Coachings, das durch praktische und theoretische Expertise inspiriert würde.

Heute wird der Ruf nach Evidenzbasierten Ansätzen lauter. Die in der Praxis kolportierten Coaching-Weisheiten nebst populärpsychologischen Versatzstücken sollen sich einer empirischen Überprüfung und theoretischen Modellierung stellen. Coachs sollen Auskunft darüber geben können, warum sie in einer bestimmten Situation auf welcher Basis und mit welchem Zweck intervenieren – und was eventuelle Alternativen – oder Risiken und Nebenwirkungen wären.

Und weil wir so viele verschiedene Ansätze im Coaching haben, brauchen wir ein Meta-Modell, folgern die Autoren. (tw)

Weitere Informationen:

[http://www.bps.org.uk/coachingpsy/publications/the-coaching-psychologist/tcp-vol-4---issue-3---dec-2008\\$.cfm](http://www.bps.org.uk/coachingpsy/publications/the-coaching-psychologist/tcp-vol-4---issue-3---dec-2008$.cfm)

News Rücken EMCC und ICF zusammen?

Seit dem Sommer letzten Jahres schon finden Gespräche auf Führungsebene statt.

Laut EMCC-Newsletter trafen sich schon im Juni vergangenen Jahres Funktionäre des EMCC (European Mentoring and Coaching Council)

mit dem Global Board der International Coach Federation (ICF) auf dem ICF-Meeting in Genf, um zu überlegen, wie die beiden Organisa-

tionen in einen Dialog treten können. Es ging um Mitgliedschaftskriterien, Organisationsziele, strategische Ausrichtung sowie um laufende Projekte – und darum, Felder für ge-

meinsame Aktionen auszuloten. Es wurde sogar ein gegenseitiger Austausch und Teilnahme an den Führungsmeetings verabredet sowie die gegenseitige Teilnahme von Funkti-

onären an Veranstaltungen wie der Annual International ICF Conference im November in Montréal und der EMCC Conference im Dezember in Prag. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.emccouncil.org/de/public/newsletter/index.html>

News Beratung – auch mit Ratschlag

Ulrich Dehner in der aktuellen Ausgabe von managerSeminare (2/09): Fragen sind gut, Ratschläge müssen aber nicht schlecht sein.

Das weit verbreitete Dogma, Coachs dürften ihren Klienten keine Ratschläge geben, fußt auf einem Missverständnis, so Dehner. Konkrete Ratschläge im Coaching sind oft nicht nur hilfreich, sondern manchmal sogar unverzichtbar. Und Klienten, insbesondere im Top-Executive-Bereich, fordern sie sogar ein.

In der psychotherapeutischen Ausbildung wird gelehrt, dass bei Ratschlägen gegenüber Klienten Vorsicht geboten sei. Das Problem dort sind aber oft unsichere und orientierungslose Patienten, die alles befolgen würden, was der Therapeut sagt, aus Angst, seine Unterstützung zu verlieren. Das ist im Coaching anders: Hier treten dem Coach selbstbewusste und selbstbestimmte Klienten gegenüber, die kein Problem damit haben, zu einem Vorschlag „Nein“ zu sagen, wenn sie ihn

für nicht adäquat oder unbrauchbar halten. Deshalb ist die Gefahr, dass im Coaching Vorschläge aus reinem Anpassungswillen angenommen werden, eher gering. Wenn man glaubt, einen Klienten mit dem Satz „Ratschläge sind Schläge – auch im Coaching“ schützen zu müssen, unterstellt man damit eine dominante Beziehung, die es im Coaching ohnehin nicht geben sollte, so Dehner. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Archiv/Artikel?urlID=172343>

Ulrich Dehner in der Coach-Datenbank: http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=7

News Leadership and Transformation

Trias Conference 2009 in Zürich.

Orientierungen für Organisationen, Führungskräfte und Coachs auf dem Weg ins 3. Jahrtausend verspricht die Trias Conference vom 14. bis 16. Mai 2009 in Zürich. Ziel der Konferenz ist es

- den Dialog zwischen Managern, Beratern und Forschern zu ermöglichen,
- anschauliche Lerngeschichten von nachhaltigen Transformationsprozessen verschiedenster Branchen kennenzulernen,

- die herausragende Rolle von Führung, Kultur und Lernen zu verstehen,
- nachhaltige Transformationsprozesse künstlerisch darzustellen und durch Kunst zu illustrieren sowie
- Initiativen für ein globales Netzwerk zu nachhaltigen Transformationsprozessen in Gang zu setzen. Zu den namhaften Referenten gehören:
 - Edgar H. Schein, M.I.T. Boston: Key-Note: Leadership for Transition and Transformation:

The seminal concepts of Leadership, Learning and culture

- Barbara Kellermann, Harvard Kennedy School of Government, Boston: Key-Note: Leaders and Followers: Good leadership and transformation
- Rudolf Wimmer, OSB Wien und Universität Witten Herdecke: Key-Note: „Leadership“ und „Transformation“ aus systemtheoretischer Sicht
- Peter Heintl, Universität Klagenfurt: Key-Note: Umgang mit der Zeit: Beschleunigung und

Entschleunigung bei Veränderungsprozessen

- Wolfgang Looss, Darmstadt
- Roswitha Königswieser, Wien

- Gerhard Fatzer, Trias, Zürich

Weitere Informationen: http://trias.ch/d/kongress_trias2009.php

News Virtuelles Transfercoaching im Einsatz

„Grid International Deutschland“ kooperiert mit Professor Dr. Harald Geißler.

In der Nachbetreuung seiner Seminare setzt das Trainings- und Beratungsunternehmen „Grid International Deutschland“ nun das von Professor Dr. Harald Geißler entwickelte „Virtuelle Transfercoaching (VTC)“ ein.

Virtuelles Transfercoaching ist ein Internet-Tool, das in Verbindung mit persönlichem Coaching – face-to-face oder per Telefon - die Wirksamkeit bzw. Nachhaltigkeit von Seminaren/Trainings erhöht. Durch das Wechselspiel von Einzelarbeit mit dem Tool und individueller Bera-

tung durch einen persönlichen Coach wird eine höchst intensive Trainingsnachbetreuung möglich. Die Arbeit mit dem Virtuellen Transfercoaching vollzieht sich in drei Schritten:

Das Tool fordert die Seminarteilnehmer - in der letzten Phase des Trainings oder direkt danach – dazu auf, spontan zu bestimmen, welche Inhalte und Anregungen des Trainings sie in ihrem Arbeitsalltag umsetzen wollen und was dabei zu beachten ist.

Zwei oder drei Tage später sind die Teilnehmer wieder in ihrem Arbeitsalltag. Die Umsetzung steht an.

Zwei Wochen später das fordert Tool die Teilnehmer dazu auf, im Rückblick auf die letzten zwei Wo-

chen eine Zwischenbilanz zu ziehen. Dabei ist zu bestimmen, wie gut es gelungen ist, das umzusetzen, was man sich ursprünglich vorgenommen hat. Und es ist zu klären, was die wichtigsten Gründe dafür waren. Aus dieser Erkenntnis sind schließlich konstruktive Konsequenzen für die nächsten zwei Wochen zu ziehen. Dieser Schritt wird mehrfach wiederholt. Die Abstände können dabei mit der Zeit allerdings vergrößert werden.

Im Jahre 1961 haben Robert R. Blake und Jane S. Mouton, zwei bekannten Verhaltenspsychologen, die Grid-Methode entwickelt. (tw)

Weitere Informationen:

<https://www.virtuelles-coaching.com/pages/transfercoaching> und <http://www.de.grid-eu.com/show>

News Ja, wenn Coaching einfach wäre...

Zeitschrift LO – Lernenden Organisationen (Nr. 46) zu: Coaching-Interventionen im Arbeitsalltag.

„Coaching ist aufwändig. Coaching ist nur in der Beratung möglich. Coaching braucht unglaublich viel Zeit. Für Coaching braucht es eine Ausbildung. Coaching wird nicht gerne angenommen. Oder ja, natürlich wird es ganz allgemein bestimmt gut angenommen, aber nicht in meinem

Kontext, nicht bei meinen Kunden, nicht bei meinen Mitarbeitern oder Kollegen.“

Was unterscheidet aus Sicht der LO-Herausgeber ein gewöhnliches Gespräch, eine Diskussion, einen Diskurs von einem Coaching? Die sokratische Idee, „Ich weiß, dass ich nicht weiß.“

Als Autoren findet der Leser u.a. in Heft 46:

- Gunther Schmidt: Coaching- Interventionen für den Arbeitsalltag.
- Wolfram Lutterer: Jean Piaget und das Lernen in Organisationen.
- Katalin Hankovszky, Daniel Meier und Peter Szabó: 12 Mini-Coaching Interventionen sowie
- Bernd Schmid: Kolumne: Geniale Interventionen

(tw)

Weitere Informationen: http://www.lo.isct.net/ausgaben/g_ausgabe46.htm

News Master of Arts: Coaching und Supervision

Berufsbegleitender Masterstudiengang „Beratung in der Arbeitswelt“ an der Fachhochschule Frankfurt am Main.

Mit Beginn des Sommersemesters 2008 hat der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der Fachhochschule Frankfurt am Main erstmals den weiterbildenden und berufsbegleitenden Masterstudiengang „Beratung in der Arbeitswelt - Coaching und Supervision“ angeboten. Er wurde im Juli 2007 von der Akkreditierungsagentur AHPGS für fünf Jahre akkreditiert und wurde im April 2008 unter der Leitung von Prof. Dr. Ingmar Maurer mit großem Erfolg gestartet. Alle zur Verfügung

stehenden Studienplätze wurden vergeben.

„Wer diesen Studiengang wählt, erwirbt mit dessen erfolgreichem Abschluss sowohl den international anerkannten „Master of Arts, Beratung – Coaching – Supervision“ als auch die Möglichkeit zur Promotion. Der Studiengang entstand aus der langjährigen Erfahrung in der Coaching- und Supervisionsausbildung der Fachhochschule und spricht mit seiner interdisziplinären und anwendungsorientierten Ausrichtung gezielt Menschen mit Hochschulabschluss aus unterschiedlichen Branchen an“, wirbt die Fachhochschule. Die berufsbegleitende Konzeption

soll es den Studierenden ermöglichen, weiterhin ihrer Berufstätigkeit nachzugehen und zugleich das Gelernte unmittelbar als Training on the Job in die Berufspraxis zu integrieren und dort zu erproben. Die Studiengebühr beträgt für die gesamte Studiendauer 8.700 Euro. Voraussetzung für die Zulassung zum Masterstudiengang sind ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium, drei Jahre Berufserfahrung und zehn in Anspruch genommene arbeitsweltbezogene Beratungssitzungen (Coaching oder Supervision) à 90 Minuten. Hinzu kommen rund 3.200 Euro für Lehrcoaching und Lehrsupervision. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.macs-fh-frankfurt.de>
http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/~gruenig/flyer_masterstudiengang_4c.pdf
http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/abteilung_wb/abstract.pdf

News Coaching-Studiengänge in der Schweiz

Master of Science (MSc) in „Mentoring and Coaching“ an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW).

Über zwei Jahre in Teilzeit kann man an der FHNW im schweizerischen Olten nun Mentoring und Coaching - sowie Organisational Change und Consultancy – studieren. Dozenten der britischen Sheffield Hallam University's Mentoring and Coaching Research Unit rund um die Professoren Dave Megginson und David Clutterbuck erteilen den Unterricht in englischer Sprache. Die Studiengebühren belaufen sich auf insgesamt CHF 22.960.

Voraussetzung ist ein Hochschulabschluss (Bachelor, Masters, lic. phil.) oder eine andere adäquate professionelle Ausbildung nach individueller Prüfung. Der Abschluss „Master of Science (MSc)“ ist derzeit noch kein Bologna-kompatibler Abschluss, sondern ein „Degree on further education“.

An derselben Hochschule kann man auch einen Weiterbildungs-Master of Advanced Studies (MAS) in Coaching studieren. Er besteht aus dem Certificate of Advanced Studies (CAS) Systemisch-lösungsorientiertes Coaching und den alternativ zu besuchenden Schwerpunkten Systemisch-

lösungsorientiertes Coaching beziehungsweise Systemisch-organisationsdynamisches Coaching. Die Schwerpunkte werden vom schweizerischen Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) anerkannt. Die Leitung haben Prof. Peter E. Friedrich und Dr. Olaf Geramanis. Studiengebühren: CHF 27.500. Voraussetzung für den MAS ist in der Regel ein Abschluss einer Fachhochschule, einer Universität, einer höheren Fachschule oder eine vergleichbare Qualifikation; zusätzlich mindestens drei Jahre berufliche Praxis. (tw)

Weitere Informationen:
<http://msc-mentoring-coaching.ch> und <http://www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung>

News Stiftung Warentest zum Thema Coaching

Im Dezember 2008 ist die „Spezial Karriere“-Ausgabe der Zeitschrift „test“ erschienen.

Das Heft ist eingeteilt in die vier Kapitel „Klären“, „Orientieren“, „Bewerben“ und „Gründen“. Die Stiftung Warentest wollte wissen, welche Produkte, Kurse und Beratungen weiterhelfen und hat den Markt untersucht. Das Fazit: Es gibt eine Menge Unterstützung in Form von

Ratgebern, Software und Kursen, Online-Eignungstests und Datenbanken und auch vielen Beratungsstellen überall in Deutschland. Die Leser finden also Beiträge zu den Themen: Berufsfindung und Karriereplanung, Weiterbildungsberatung, Bewerbungstrainings und Existenzgründungsberatung.

Der Beitrag „Extra: Karriere-Coaching – Sparring für den Chef“ bringt eine Einführung ins Thema

Coaching sowie ein Interview mit Christopher Rauen. „Wegen der Globalisierung müssen Firmen immer billiger, immer schneller und unter immer größerem Druck produzieren und Leistung zeigen. Bei diesen hohen Anforderungen ist es keine Schande für eine Führungskraft, sich beraten zu lassen“, sagt der Vorsitzende des DBVC. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.test.de/shop/buecher-spezialhefte/ts0048000>

News Trends im Coaching

Training aktuell (12/08) sprach mit Marius Hansa, dem Vorsitzenden der International Coach Federation Deutschland (ICF), über die wichtigsten Trends im Coaching.

Das Angebot auf dem Coaching-Markt wird sich stärker auf den Mittelstand verlagern, vermutet Hansa. Außerdem glaubt die ICF, dass die

interkulturelle Zusammenarbeit weiter zunehmen wird und der Coaching-Bedarf hier steigt.

Hansa glaubt zudem, dass Coaching in der (Finanzmarkt-) Krise stärker nachgefragt werden könnte. Die Unternehmen bräuchten immer bessere Leute, die immer mehr leisten. Coaching zielt auf die Förderung der Leistungsfähigkeit sowie der Wi-

derstandsfähigkeit der Mitarbeiter durch innere Balance.

Für Anfang 2009 kündigt die ICF die Veröffentlichung von Ergebnissen einer weltweiten Umfrage bei Unternehmen als Coaching-Kunden an, die zusammen mit PricewaterhouseCoopers durchgeführt wurde. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Archiv/News?urlID=170046>

News 4. DBVC Dialogforum

Coaching und Gesundheit: Burnout, Boreout, Leistung und Gesundheitsfürsorge in Organisationen.

Vom 30. bis 31. Januar 2009 findet in Ludwigshafen das vierte DBVC-Dialogforum mit Unternehmensvertretern statt. Gastgeber für das Dialogforum ist die BASF SE.

In den Dialogforen treten DBVC-Mitglieder und Vertreter aus Organisationen miteinander in Kontakt und diskutieren über den Einsatz, den

Nutzen und die Qualität von Coaching in Organisationen sowie über Trends und Entwicklungen im Coaching-Feld. Eingeladen sind Vertreter aus Unternehmen, die das Thema Coaching in ihrer Verantwortung haben bzw. das Thema Coaching im Unternehmen betreuen.

Im 4. DBVC Dialogforum geht es um Coaching im Grenzbereich zu medizinischen Maßnahmen und Psychotherapie und um den Beitrag des DBVC zum Thema „Gesundheit im Beruf und in Organisationen“. Das

Ziel der Veranstaltung ist keine Abgrenzungsdiskussion, sondern ein Austausch darüber, welche Themen und Ansätze in Unternehmen up to date sind und welche Strategien, Maßnahmen und Produktentwicklungen seitens der Anbieter von Coaching-Leistungen den neueren Entwicklungen gerecht werden. Dr. Bernd Schmid, Leiter des Instituts für systemische Beratung in Wiesloch, hat sich bereit erklärt, das 4. Dialogforum zu organisieren. (tw)

Weitere Informationen: http://www.dbvc.de/dbvc_dialogforum_2009_agenda.pdf

News Online-Umfrage zum Thema Coaching

Noch eine Umfrage: Angebots- und Nachfragestrategien auf dem Coaching-Markt in Deutschland im Fokus.

Ein Forschungsprojekt des Fachbereiches Betriebswirtschaftslehre der Philipps-Universität Marburg unter Federführung von Professor Dr. Michael Stephan und Peter-Paul Gross befasst sich mit der betriebswirtschaftlichen Sicht auf Coaching.

Trotz der gestiegenen Popularität von Coaching bestehen in der un-

ternehmerischen Praxis große Defizite im Hinblick auf den effizienten und effektiven Einsatz dieses Instruments der Personalentwicklung, befinden die Studieninitiatoren. Obwohl Unternehmen jährlich große Summen in Coaching-Maßnahmen investieren, kann nur selten von einem professionellen Management und einer konzertierten Organisation des Coachings gesprochen werden. Defizite bestehen auch auf Seite der Coaching-Anbieter. Viele Coachs verfügen zwar über eine professionelle und primär psychologisch ver-

ankerte Berufsausbildung, ihr Qualitätsmanagement und vor allem das Marketing des eigenen Angebots sind aber oft mangelhaft.

Mit diesen Lücken beschäftigt sich das Forschungsprojekt: In dem es das Management von Coaching, sowohl aus der Unternehmensperspektive (Nachfragesicht) als auch aus der Sicht der Coaching-Anbieter, in den Mittelpunkt rückt, will es eine große Lücke in der bestehenden Forschung zum Thema Coaching schließen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.meineumfrage.com/coaching/co>

News Die Muse des Coachs

Der Musiker Bob Dylan als Prophet von Gier und Niedergang. Die Arbeitswelt diente Dylan als Studie für manche Texte, zeigt der Frankfurter Coach Dr. Steven Goldner.

Wer weiß schon, dass Bob Dylan, der als einer der einflussreichsten Musiker des 20. Jahrhunderts gilt, angeregt vom Vorbild Woody Guthrie und vergleichbar mit dem deutschen Schriftsteller Günter Wallraff, einige Monate in einem Unternehmen unentdeckt als Nachwuchsführungskraft geschuftet und recherchiert hat?

Die Arbeitswelt diente Dylan als Studie für manche späteren Texte. „Erst mit dieser Brille lassen sie sich plausibel entschlüsseln“, weiß Dr. Stephen Goldner. Der Frankfurter Coach, der unter anderem auch Outplacement-Beratung anbietet,

erkennt in den Texten des Meisterbarden die Anlässe, Themen und Hoffnungen, die heute im berufsbezogenen Coaching anstehen. Als Beispiel dient ihm der Song „Shelter from the Storm“ vom Album „Blood on the tracks“ (1975).

„Dylan berichtet vom ersten Tag, nach seiner Flucht aus dem Betrieb. Ohne viel Symbolik beschreibt er Kultur und Stimmung in der Belegschaft. Entsetzliches erlebte er in dieser Wildnis, fern jeder Zivilisation. Alleine kann das kaum jemand aufarbeiten. Instinktiv suchte und fand er danach eine Frau, die ihm Schutz und Zuversicht gab. Heute sagen wir: ‚Erstkontakt zum Coach‘. Sie erkennt, was jetzt ansteht: Zuversicht aufbauen. Sie verzichtet auf jedes Fach-Chinesisch (z.B. Schweigepflicht) und macht sich dran, ihn zu beruhigen.“

Dylan selbst entschied sich dann doch lieber für seine Musikerlaufbahn. „Für ihn und die Menschheit sicher eine gute Entscheidung. Für die allermeisten Klienten bleibt dagegen die berufliche Perspektive im Unternehmen. Dort steht täglich im Programm: Finsternis, Schlamm, Wildnis, stahlkalte Blicke, kämpfende Männer, Schlangenbisse, Dornenkrone, feilschen, Verachtung usw. Diese nette Mischung sorgt unermüdlich und nachhaltig für den Bedarf an Coaching“, so Goldner. „Das hält den Coach 'for ever young!'“

Goldner liefert zur Interpretation den Original-Liedtext nebst einer deutschen Übersetzung, zudem einen Link auf Youtube, wo man sich das Lied dann anhören kann. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.asq.de/de/coaching_outplacement/Shelter%20from%20the%20storm%20Dt%2010%20Dez%202008.pdf

News Titel Anwälte lieben Coaching

Deutscher Coaching-Preis 2008: Die Zeitschrift „wirtschaft+weiterbildung“ (1/09) stellt das Coaching-Konzept der Anwaltskanzlei Lovells LLP vor.

Internes Coaching hat sich bei der Anwaltskanzlei Lovells LLP als Säule der Personalentwicklung durchgesetzt. Maßgeblichen Anteil daran hat Diplom-Psychologin Gabriele Bollhöfer, die den Preis auf dem Coaching-Kongress in Potsdam entgegen nahm. Die Jury hatte besonders überzeugt, mit welchen wohl überlegten Maßnahmen zum internen Mar-

keting das Konzept implementiert wurde.

Das, beispielsweise die Rückendeckung der Chefetage und deren Vorbildfunktion, war nicht nur notwendig, um das Programm insgesamt ans Laufen zu bekommen, sondern es galt auch, die hohe Fluktuation unter den anwaltlichen Berufseinsteigern zu senken. Die Karriere vom Associate zum Senior Associate ist nicht nur hart. Die – in der Regel – Einser-Absolventen nutzen den Einstieg in die internationale Anwaltskanzlei mit ihren vier deut-

schen Büros auch oft nur zum Schnuppern; und gar mancher setzt sich dann ab auf bequemere Posten. Coaching bietet hier den Raum, die jungen Mitarbeiter nicht nur optimal und individuell zu fördern, sondern hilft auch, gar manche Klippe der Karriere-Entwicklung zu umschiffen.

Bis zum Mai 2008 hatten bei Lovells 52 Senior Associates (70%), und damit ca. doppelt so viele wie vorab geschätzt, das Coaching-Programm genutzt. (tw)

Weitere Informationen:

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

<http://www.lovells.de>

News Neurobiologie für Manager

Der Göttinger Professor Dr. Gerald Hüther erklärt den Lesern von managerSeminare (1/09), wie das Gehirn funktioniert und warum Führungskräfte davon lernen sollten.

Ein Unternehmen ist wie ein menschliches Gehirn – nur wissen das zu wenige Führungskräfte. Sie behandeln das eine wie das andere wie eine Maschine: Input- Through put – Output. Ziemlich dämlich. Weil beide so nicht funktionieren – und weit mehr leisten könnten, wenn man vernünftig und kompetent mit ihnen umgehen würde.

Gerald Hüther hat vor Jahren schon eine „Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn“ geschrieben. Die wenigsten Manager dürften das Buch gelesen haben. Ins Rampenlicht haben es eher die Kollegen, der Bremer Professor Gerhard Roth oder der Berliner Professor Ernst Pöppel, geschafft. Ersterer be-

schreibt langatmig und Detail verliebt wie das Gehirn aufgebaut ist und arbeitet, um sich dann an einer Privat-Psychologie als Ableitung zu versuchen. Letzterer versucht es ebenso selbst verliebt mit einer Zahlenmystik, indem er offenbar nach dem Motto „reim' dich oder ich fress' dich“ alle möglichen – nicht nur neurobiologischen – Phänomene aufreihet.

Hüther ist anders. Er kommt auf den Punkt. Das Gehirn dürstet nach neuen Herausforderungen, schreibt er den Controllern ins Stammbuch. Und dass Ideen das Ergebnis neu verschalteten alten Wissens sind. Sie brauche das Gehirn wie eine Droge.

Und ähnlich sei es mit Unternehmen: Sie lernen durch Versuch und Irrtum, sammeln Erfahrungen, entwickeln flache, stark vernetzte Strukturen und passen ihre innere Organisation immer wieder neu an sich

verändernde Rahmenbedingungen an. Sie optimieren sich selbst.

Wenn nur die Führungskräfte nicht wären. Sie trauten den Mitarbeitern zu wenig. Viele saßen noch den alten Irrtümern auf:

Routinen: Es wird penibel auf die Einhaltung alter Gewohnheiten (Standards) geachtet. Das produziert den Leerlauf des Neugiersystems. Doch nur wer immer wieder neue Herausforderungen gestellt bekommt, diese meistern, auch Fehler machen darf, wird langfristig erfolgreich sein.

Angst: Man setzt die Mitarbeiter unter Druck. Doch das ist pures Gift. Kreative Problemlösungen sind unter solchen Umständen unmöglich. Unternehmen brauchen eine positive Fehlerkultur.

Frustration: Fehlende Wertschätzung töten das Engagement und produziert negative Emotionen. Stattdessen sollte man der Vernet-

zung von Know-how im Unternehmen Vorschub leisten.
Demotivation: Wer seine Mitarbeiter dermaßen „sauer gefahren“ hat ern-

tet nur „Dienst nach Vorschrift“ und Änderungsresistenz. Erfolgreiche Führungskräfte schaffen es, ihre

Mitarbeiter durch Leadership wirklich zu motivieren. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Archiv/Artikel?mecL=UmFuZG9tSVbWaatQOBvEY31E1V y6pLSLPiupLuP&urlID=171092>

7. Kurznachrichten

Wiedereinstieg von Müttern in den Beruf

Hessenstiftung: Studie zur Berufsrückkehr benennt als Erfolgsfaktoren Kinderbetreuung, Weiterbildung und Kontakt des Unternehmens zur Mutter in Elternzeit.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=523>

Probleme!

Der eine will sie los werden, der andere will sie haben. Ein schweizerisches Start-up-Unternehmen liefert sie: Probleme.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=522>

Systemisches Arbeiten wird aufgewertet

Systemische Verbände begrüßen die Anerkennung der Systemischen Therapie durch den Wissenschaftlichen Beirat Psychotherapie.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=525>

Gallup-Engagement-Index 2008

Nur 13 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten hoch engagiert. 67 Prozent machen Dienst nach Vorschrift und 20 Prozent haben innerlich bereits gekündigt.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=527>

Manager-Selbstmorde

Wirtschaftswoche: Ehrverlust und narzisstische Kränkung.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=532>

Top-Management und soziale Kompetenzen

BIMAX-Studie: Leadership, Change Management und Coaching sind die Top-Themen im Top-Management.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=508>

Hilfen für Führungskräfte gegen Mobbing am Arbeitsplatz

Broschüre des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAGS).

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=509>

Ausgabe 2009-01, Jg. 9

Wie funktioniert unsere Selbstwahrnehmung?

Schwedische Wissenschaftler haben bei Testpersonen die Illusion erzeugt, sie befänden sich in einem fremden Körper.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=510>

Wie leicht ändern sich Menschen?

Studie: Wirksamkeit von Trainingsmaßnahmen in der Personalentwicklung.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=511>

Gehirndoping

BMBF fördert deutsch-kanadisches Forschungsprojekt zu ethischen, soziokulturellen und neuropsychiatrischen Aspekten von „Cognitive Enhancement“.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=512>

Einstellungschancen für Ältere bleiben schlecht

IAQ: Mit jedem zusätzlichen Lebensjahr finden weniger Menschen einen neuen Job.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=534>

Deutsche Manager hören schlecht zu

„Akademie-Studie 2008“: Vorgesetzte sind gut in Informationsaufnahme und Verarbeitung, es hapert allerdings bei der emotionalen und sozialen Kompetenz.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=516>

Hire 'n' Fire

Trainerwechsel ist nicht nur im Sport die falsche Strategie. Dr. Reinhard K. Sprenger im Interview mit der FTB.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=503>

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 geeignet 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 November und Dezember 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

Vivien Marsch CDB-243, D - 82131 Gauting

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=243

Martin Hertkorn CDB-1025, D - 10119 Berlin

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1025

Wolfgang Schmidt CDB-249, D - 65207 Wiesbaden

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=249

Anja Kreck CDB-1030, D - 60596 Frankfurt am Main

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1030

Anke Bilstein CDB-1031, D - 25826 St. Peter Ording

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1031

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

Andrea Engler CP-1026, D - 60439 Frankfurt

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1026>

Bettina Fackelmann CP-1027, D - 10178 Berlin

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1027>

Nathalie Kölmel CP-1029, D - 81667 München

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1029>

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 im nächsten Monat

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank „Coaching-Index“, verzeichnet 297 Ausbildungsanbieter mit 322 Ausbildungsgängen.

Coaching-Index

Folgend die Liste der im Coaching-Index eingetragenen Ausbildungen, die im nächsten Monat beginnen. 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

Metaforum International Ltd.

Ausbildungsbeginn: 01.02.2009

Ausbildungstitel: 16. Metaforum WorldCamp 2009

X- bei Rio de Janeiro, Brasilien

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=221

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 05.02.2009

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung I 2009

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 3451,- inkl. MwSt.

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

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer

Ausbildungsbeginn: 06.02.2009

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Köln 2009 - Werkstatt & Kompakt (auch in Bozen, Köln und Zürich)

D-51069 Köln

Kosten: EUR 7.200 exkl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 09.02.2009

Ausbildungstitel: Coaching-Kompetenz 40plus

D-20097 Hamburg

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

factorP leadership development Ltd. & Co. KG

Robert Hornsteiner, Detlef Gumze, Anita Brandt

Ausbildungsbeginn: 12.02.2009

Ausbildungstitel: Coach sein ... Die Coachausbildung

D-8 Großraum München

Kosten: Für die komplette Ausbildung inkl. aller Seminarunterlagen, Zertifizierung und begleitender Supervision investieren Sie 6.990,- Euro zzgl. MwSt. Die Anmeldung zu Modul 1 verpflichtet Sie noch nicht zur Teilnahme an der gesamten Ausbildung. Der Ausbildungsver-

trag wird nach Abschluss des ersten Moduls abgeschlossen.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=185

Claus-Dieter Hildenbrand (DBVC-anerkannt) cct cooperate competence team

Ausbildungsbeginn: 12.02.2009

Ausbildungstitel: Certified Performance Coach and Consultant

D- Hornberg/Schwarzwald, cct competence center

Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto EUR 5.500,- (7 Module incl. eintägiges Individual- Coaching und Fachliteratur/ mit Zertifizierung). Ratenzahlung möglich. Bei Gruppenanmeldungen (ab 2 Personen) gewähren wir einen Nachlass in Höhe von 5%. Nach Modul 1 „Assessment und Basics“ besteht für beide Seiten (Veranstalter und Teilnehmer) ein Rücktrittsrecht vom Ausbildungsvertrag. Es werden dann nur die anteiligen Kosten für Modul 1 (EUR 600,- zzgl. gesetzl. MwSt.) berechnet.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=96

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 13.02.2009

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

Kosten: 6.900 EUR - die Ausbildung ist MwSt.-befreit

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

Anja Mumm Training & Coaching mit System

Ausbildungsbeginn: 13.02.2009

Ausbildungstitel: Systemische(r) Coach (Zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband) e.V.

D-82178 Puchheim

Kosten: 5900,- Euro zzgl. USt. Frühbucher 5500 Euro zuzügl. USt. bis 30.November 2008

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=330

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 16.02.2009
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

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 20.02.2009
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
D-22305 Hamburg
Kosten: 4958 Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=161

Kröber Kommunikation Birgid Kröber

Ausbildungsbeginn: 22.02.2009
Ausbildungstitel: Systemischer Coach/Business Coach in Stuttgart
D-70439 Stuttgart
Kosten: 3.350 zzgl. MwSt Systemischer Coach 3.950 zzgl. MwSt Systemischer Business Coach - weitere Infos siehe Syst. Business Coach
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166

coachhouse® - Coaching-Institut für Fach- und Führungskräfte

Gudrun Kaltwasser
Ausbildungsbeginn: 24.02.2009
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

CorporateWork / Die Coaches

Dr. Rolf Meier und Axel Janßen

Ausbildungsbeginn: 25.02.2009
Ausbildungstitel: 13. Ausbildung zum Systemischen Management Coach(SMC)®
D-22761 Hamburg
Kosten: Die Ausbildung kostet € 7.650,00 zzgl der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Frühbucherrabatt und Mehrbucherrabatt möglich. Teilzahlungsraten bei Privatbu-cher möglich.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=11

Europäische Ausbildungsakademie / MOC (DBVC- anerkannt)

Schweisfurth-Stiftung
Ausbildungsbeginn: 25.02.2009
Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching (Master of Science, I. Abschnitt)
D-80638 München
Kosten: ab 3500,- Euro zzgl. USt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=69

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 26.02.2009
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

Coach - Gloria Alvaro

Ausbildungsbeginn: 27.02.2009
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach in der Arbeitswelt CAW® (TÜV-zertifiziert)
D-65197 Wiesbaden
Kosten: 6995,- Euro (zzgl. USt.) In den Kosten sind die Kosten für Seminarunterlagen und die Verpflegungspauschalen für 10 Seminarwochenenden eingeschlossen. Die Prüfungsgebühren werden extra in Rechnung gestellt. Zahlungsmodalitäten nach Absprache und individueller Vereinbarung.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=339

Coaching up!

Dipl.-Psych. Angelika Gulder

Ausbildungsbeginn: 27.02.2009
Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching-Ausbildung
D-60000 Frankfurt
Kosten: 2.995 Euro (MwSt.frei)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=261

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 2009 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