



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. Klare Regeln und harte Daten als Coaching-Anlässe
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2009 frei downloadbar
3. Coaching-News
4. Kurznachrichten
5. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)
6. Rezensionen von Coaching-Büchern
7. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
8. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 28.067 Empfänger.

1. Klare Regeln und harte Daten als Coaching-Anlässe

Klare Regeln und harte Daten sind eine gute Sache. Sie ermöglichen es zu wissen „wo man steht“ und „was Sache ist“. Wenn dies jedoch Ausdruck eines undifferenzierten Irrglaubens an die Allgemeingültigkeit von Regeln und Zahlen wird, entstehen geradezu zwangsläufig Fehlentwicklungen.

Solche Fehlentwicklungen sind keine lokalen Phänomene, sondern wachsen bis zu gesellschaftlichen Fehlentwicklungen, mit teilweise gefährlichen Folgen für das Gemeinwesen. Dies gilt natürlich auch für Fehlentwicklungen in Organisationen, z.B. wenn eine Bürokratisierung um sich greift, deren Zweck zunehmend die Verwaltung der eigenen Aufgaben wird. Bedenkliche Entwicklungen ereignen sich jedoch insbesondere in Unternehmen, in denen die Unternehmensspitze selbst allzu sehr auf die steuernde Kraft eines umfassenden Regelwerks vertraut.

Diese Denkfalle erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Eingebettet in ein regel- und zahlenfixiertes Steuer- und Finanzsystem, kann kein Unternehmen und auch kein Staat bzw. deren Vertreter ohne Rücksicht auf Zahlen und Regeln entscheiden und handeln. Der entscheidende Fehler dabei ist jedoch, diese Faktoren nicht nur als einige von mehreren zu berücksichtigen, sondern sie oftmals als wichtigste Grundlage für Entscheidungen zu nutzen, weil sie als „Wahrheit“ oder Realität missverstanden werden. Wahr ist jedoch eher die ebenso ernüchternde als auch ungeliebte Erkenntnis, dass Niemand die Zukunft kennt, lineare Hochrechnungen meistens falsch sind und dass bei der Transformation von menschlichem Handeln in Zahlen eine Vielzahl relevanter Information getilgt wird.

Ein Coach kann hier als Reflexions- und Sparringspartner als Korrektiv fungieren, um diese blinden Flecken wieder sichtbar zu machen und damit Fehlentwicklungen entgegenzuwirken. Zahlen und Daten sollten selbstverständlich nicht außer Acht gelassen werden. Sie sollten in ihrer Bedeutung aber auch nicht überschätzt werden. Entscheidend ist nicht, die Zukunft vorhersagen zu können, denn dies ist unmöglich. Entscheidend ist, ausreichend flexibel zu bleiben, um auch auf herausfordernde Situationen schnell und angemessen reagieren zu können.

Für die Fähigkeit einer Organisation, sich an wechselnde Bedingungen anzupassen, sind aber kulturelle Faktoren entscheidender, als ein elaboriertes Controlling oder ein Corporate Compliance-System, das von Organisationsmitgliedern wohlmöglich als Schrift gewordene Heuchelei empfunden wird. Es sei an dieser Stelle betont, dass Controlling und Compliance selbstverständlich notwendig und sinnvoll sind bzw. sein können. Sie sollten nur nicht das einzige Maß der Dinge für Entscheidungen betrachtet werden.

Dazu ein Beispiel: Fusionen (tatsächlich handelt es sich meist um wenig freundschaftliche Übernahmen) zweier Organisationen werden überwiegend aufgrund von zahlenbasierten Annahmen eingeleitet. Als Begründung wird dann z.B. genannt, dass sich die Produkte der Organisationen gut ergänzen, man sich so neue Zielgruppen erschließt und Synergieeffekte im Einkauf und in der Verwaltung erwartet werden. Man fragt sich also zu Recht, warum zwei Drittel aller Fusionen scheitern (siehe www.sueddeutsche.de), wenn die Datenlage angeblich so klar ist.

Nun ist es so, dass bei derartigen Fusionen kulturelle Faktoren eher selten als maßgebliche Einflussvariablen angesehen werden. Dies wäre aber eine hilfreiche Perspektive, um Fehler vermeiden zu können, die in vielfacher Hinsicht Leid erzeugen. Denn zwei Organisationen mögen auf einem Organigramm und „auf dem Papier“ gut zusammenpassen. Wenn aber die Mentalität einer Internetfirma auf die Mentalität einer Behörde trifft, prallen Welten aufeinander. Das Ende solcher „Fusionen“ und deren „Erfolg“ kann

dann der Presse entnommen werden.

Auch hier kann ein Coaching Unterstützung dabei geben, ausgeblendete Einflussfaktoren zu berücksichtigen und die sogenannten „weichen“ (weil schwer in Zahlen oder feste Regeln komprimierbare) Daten in eine Entscheidungsfindung bzw. in die Umsetzung mit einzubeziehen.

Erfahrene Manager wissen um die begrenzte Kraft der Zahlen und betrachten sie häufig nur als einen von vielen Faktoren, um ihre Anschlussfähigkeit zu wahren

Das Problem mit „klaren Regeln“ geht jedoch noch weiter. Sie eignen sich nicht nur unter eher theoretischen Bedingungen als alleiniger Orientierungsmaßstab, sondern erzeugen bei zunehmendem Umfang Probleme. Denn der übertriebene Wunsch nach klaren Regeln produziert nahezu zwangsläufig eine unverständliche Komplexität. Diese Eigendynamik zur Komplexität ist kein Zufall. 1931 zeigte der österreichische Mathematiker Kurt Gödel, dass jedes hinreichend mächtige formale System entweder widersprüchlich oder unvollständig ist („Gödelscher Unvollständigkeitssatz“).

Das Ergebnis eines derart zunehmend wachsenden Regelwerks ist daher nicht Transparenz, sondern genau das Gegenteil. Es entsteht ein System, welches von der Mehrheit der Betroffenen weder verstanden, noch als sinnvoll empfunden wird. Unter Bezug auf aktuelle Geschehnisse lässt sich hier das Beispiel von (formal korrekten) Bonuszahlungen für Manager von Unternehmen, die auf Staatshilfen angewiesen sind, nennen.

Paradoxerweise sind es gerade diese aus mangelnder Transparenz heraus entstandenen Entwicklungen, die dann als Anlass dienen, nach noch mehr Regeln zu rufen. In derartigen Situationen benötigt man jedoch nicht ein Mehr an Regeln, sondern eine Fokussierung auf wenige, aber glaubwürdige und verständliche Regeln. Hier gilt es, der Versuchung zu widerstehen, mit einer Steigerung der Komplexität Klarheit erzeugen zu wollen.

Erfahrene Manager wissen um die begrenzte Kraft der Zahlen und betrachten sie häufig nur als einen von vielen Faktoren, um ihre Anschlussfähigkeit zu wahren. Dabei sind sich gute Manager auch bewusst, dass einer breiteren Öffentlichkeit kaum vermittelbar ist, das klare Planungen nicht so weit im voraus möglich sind, wie es teilweise erwartet wird.

Fazit: Die universelle Gültig- und Nützlichkeit einer klaren Regelstruktur, wie sie z.B. in einem zahlenorientierten Controlling nicht selten unreflektiert vorausgesetzt wird, existiert bei genauer Betrachtung nicht. Es handelt sich um eine reine Wunschvorstellung, deren Nützlichkeit sich insbesondere dann als überschaubar herausstellt, wenn sich Rahmenbedingungen ändern – was faktisch permanent der Fall ist. In Krisenzeiten zeigt sich dann, dass die „sicheren“ Zahlen eben doch nur Annahmen waren, für die nun z.B. entsprechende Wertberichtigungen notwendig sind. Dies gilt nicht nur für Krisen, denn auch in Boomzeiten wie der New-Economy-Phase wurden schon Zwerge zu Riesen hochgerechnet. Die zu angeblich harten Daten mutierten Erwartungen erweisen sich also früher oder später als die Kaffeesatzleserei des zahlenfixierten Managements. (cr)

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2009 frei downloadbar

Die im Februar 2009 erschienene Ausgabe Ausgabe des Coaching-Magazins kann ab sofort kostenlos als PDF-Datei gedownloadet werden.

Schwerpunkt der 64 Seiten umfassenden Ausgabe 1/2009 war das Thema „Coaching bei Gegenwind“. Die komplette Ausgabe des Coaching-Magazins ist im Internet unter <http://www.coaching-magazin.de/download/> frei verfügbar.

Inhalt der Ausgabe 1/2009 (Auszug):

- Coaching-Interview mit Gabriele Müller
- Life Balance
- Coaching in der internationalen Anwaltssozietät Lovells LLP
- Wie man durch Coaching das betriebliche und individuelle Gesundheitskonzept optimieren kann
- Krisenkompetenz in Unternehmen: Mit Coaching durch schwierige Zeiten
- Coaching-Tool: Biografieanalytisches Coaching
- Selbstreflexion als Kernprozess im Coaching – Erforschung einer Behauptung
- Philosophie: Wider das Mitläufertum im Coaching
- Pro und Kontra: Internes Coaching

Der Gratis-Download der Ausgaben 1/2008, 2/2008 und 3/2008 ist unter www.coaching-magazin.de/download/ möglich. Auf diese Weise kann sich jeder Interessent davon überzeugen, ob ihm das Coaching-Magazin zusagt. Wir freuen uns, wenn der Gratis-Download Sie überzeugt und Sie das Magazin als Printheft abonnieren. Nicht obwohl es vier Wochen nach Erscheinen im Internet heruntergeladen werden kann, sondern vielleicht gerade deshalb.

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.)

www.coaching-magazin.de/abo.htm

Aktuell können Sie auch noch die Einzelhefte 3/2008 und 1/2009 bestellen:

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

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



Ausgabe 1/2009

Weitere Informationen:

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

<http://www.coaching-magazin.de/download/>

3. Coaching-News

News Kompetenzbasierte Auswahl von Coachs

Studie an der Uni Hannover: Bislang viel „Handgestricktes“ in der Coach-Auswahl.

Von der überlegten und treffsicheren Auswahl eines Coachs für einen bestimmten Anlass hängt das Gelingen des Coaching-Prozesses entscheidend mit ab. Auswahlentscheidungen nach „Gespür“ oder „Sympathie“ können kaum den Anforderungen professionellen Handelns genügen. Professor Dr. Claus Steinle, Direktor des Instituts für Unternehmensführung und Organisation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Leibniz Universität Hannover, und seine beiden Ko-Autoren waren daher auf der Suche nach einer systematischen Vorgehensweise, die sich an den erforderlichen Kompetenzen eines Coachs orientiert. Die Zeitschrift „Personalführung“ präsentiert nun in ihrer März-Ausgabe die Ergebnisse.

In einem ersten Schritt wurde im Rahmen einer multiparadigmatischen Literaturrecherche 45 Quellen analysiert. Den zweiten Schritt bildete eine explorative Untersuchung im

Sinne der Grounded Theory: Vier Coachs, fünf Klienten und fünf, mit der Coach-Auswahl betraute Personalentwickler wurden mit Hilfe eines teilstrukturierten Interviewleitfadens befragt. Ergebnis war ein eigenes Coaching-Kompetenzmodell.

Die Einführung eines Coaching-Pools für Unternehmen erweist sich damit im Anschluss und Anlehnung an Looss & Rauen (2005) als sinnvoll. Doch wie schon Vogelauer (2007) beschrieben hat, lässt die Umsetzung in den Unternehmen zu wünschen übrig. Man greift bei der Coach-Auswahl gerne auf Empfehlungen und soziale Netzwerke zurück. Die Qualifizierung der Einkäufer ist also die Achillesferse - zumal sich gerade im Top-Management Klienten auch gerne selbst ihre Coachs suchen, ohne dezidiert die PE einzuschalten.

Dabei sollten doch gerade Personalentwickler über Auswahlkompetenzen verfügen, die sich nicht nur allgemein, sondern eben auch bei der Coach-Auswahl bewähren: Beispielsweise in der Interviewführung.

Hier gibt es offenbar Nachholbedarf. Doch Assessment Center halten die Autoren – seltsamerweise – für die Coach-Auswahl für zu aufwändig und empfehlen daher, Rollenspiele einzusetzen. Zudem empfehlen sie, dem Klienten mehrere Coachs vorzuschlagen; und die Evaluation.

Was sich da als Fazit fokussiert, ist nicht wirklich neu: Dr. Christine Kaul (ehem. Volkswagen-Coaching) hat sich dahingehend schon einschlägig geäußert. Und obwohl die Autoren den personaldiagnostischen Ansatz von Kanning (2004) zitieren oder auch die Autoren Backhausen & Thommen (2004), wird deutlich, dass das Problem zwar erkannt worden ist, aber in seiner Tiefe hier noch nicht ausgiebig genug durchgearbeitet wurde. Statt des Rollenspielansatzes könnte man das Multimodale Interview (Schuler) einsetzen. Die einschlägige DIN 33430 wird gar nicht erwähnt. – der Beitrag stellt also einen ersten Schritt in Richtung Professionalisierung dar – aber noch nicht den State of the Art. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.personalfuehrung.de>

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2008/coaching-magazin_2008-03.pdf

News Professionalisierung des Coachings unmöglich?

Coaching, Organisationsentwicklung und Human Resources: Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede.

Machen Coachs eigentlich irgendetwas signifikant anderes als Organisations- oder Personalentwickler? Robert G. Hamlin von der britischen University of Wolverhampton, Andrea D. Ellinger von der nordamerika-

nischen University of Illinois und Rona S. Beattie von der britischen Glasgow Caledonian University wollten es genauer wissen. Zu diesem Zweck stürzten sie sich in eine umfangreiche, vergleichende Literaturanalyse. Das „International Journal of Evidence based Coaching and Mentoring“ berichtet über die Untersuchung in seiner Ausgabe 1/09.

Insgesamt haben die Autoren mittels Inhaltsanalyse 36 Coaching-, 29 OE- und 21 PE-Definitionen extrahiert, verglichen und festgestellt, dass – entgegen immer wieder behaupteter Meinung – alle drei Ansätze mehr oder weniger dasselbe meinen. Die Autoren begründen das damit, dass alle Ansätze wiederum auf denselben konzeptionellen Schulen der Sozialwissenschaften fußen. Allen

drei Domänen gehe es letztlich um „people, learning, and organizations“, wie schon Neal Chalofsky (2004) resümierte.

Damit stellt sich allerdings die Frage, so die Autoren, ob das Projekt einer Professionalisierung des Coachings,

wie es von einigen betrieben wird, überhaupt gelingen kann. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.business.brookes.ac.uk/research/areas/coaching&mentoring>

News Team-Coaching

„Act4teams“: Wissenschaftlich fundiertes Video-Analyseinstrument zur Teamkompetenzmessung. Team-Coaching im Anschluss.

Von der Teamkompetenz sind nachweislich 30 Prozent des Unternehmenserfolges abhängig. Nun ist das erste wissenschaftlich fundierte Beobachtungsverfahren zur Messung von Teamkompetenzen auf dem Markt. „Act4teams“ ist in zehnjähriger Forschung von Dr. Simone Kauffeld, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Braunschweig, entwickelt worden und wird vom Unternehmen 4 A-

SIDE GmbH vermarktet. Das Unternehmen wurde 2008 als Ausgründung der TU Braunschweig ins Leben gerufen. Das Video-Analyseverfahren „act4teams“, bei dem Äußerungen der Teilnehmer in regulären Team-Besprechungen ausgewertet werden, ist objektiv, die Ergebnisse sind messbar und es setzt im realen Arbeitsalltag von Führungskräften und Mitarbeitern an.

Um optimale Erfolge aus der act4teams-Analyse zu erhalten, empfiehlt es sich, diese mit einem Teamcoaching-Prozess zu verknüpfen. Für das Teamcoaching-

Programm wird bundesweit ein ausgewählter Kreis von 100 Top-Teamentwicklern zertifiziert. Das Coaching-Programm besteht aus mehreren aufeinander aufbauenden Modulen, die zeitlich und inhaltlich klar definiert sind. So entsteht ein transparenter Prozess, der eine erfolgreiche Begleitung eines Teams und die systematische Analyse der Prozesse innerhalb des Teams ermöglicht. Im Rahmen des Coachings wird das Beobachtungsverfahren „act4teams“ mehrmals eingesetzt. So lassen sich die Erfolge und Veränderungen des Teams gezielt messen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.4a-side.com>

News Einkauf von externen Coachs

Personalentwickler: Auf Augenhöhe mit dem externen Coach verhandeln.

Kann ein Personalentwickler besser Coachs auswählen, wenn er selbst eine Coaching-Ausbildung absolviert hat? Zum Thema hat auf dem Coaching-Kongress 2008 in Potsdam eine von Gabriele Müller moderierte

Veranstaltung mit Andrea Schäfer, Personalentwicklerin beim Chemie- und Pharmakonzern Merck KGaA, stattgefunden. In der Ausgabe 3/2009 dokumentiert die Zeitschrift „wirtschaft+weiterbildung“ in Auszügen die Diskussion.

Die Antwort überrascht nicht wirklich: Andrea Schäfer berichtet, dass

sie in ihrer Coaching-Ausbildung selbst enorm viel gelernt habe. Und zwar zunächst über sich selbst. Diese Kompetenzerweiterung hilft ihr seitdem, mit anfragenden Mitarbeitern eine saubere Bedarfsklärung durchzuführen. Aber sie hilft ihr auch, bei der Auswahl mit Coachs „auf Augenhöhe“ zu agieren.

Weitere Informationen:

<http://www.wirtschaftundweiterbildung.de>

<http://www.andrea-schaefer.com>

News **BDVT und VMMT schließen strategische Allianz**

Auf dem Weg zu einem europäischen Trainingsverband?

Auf der Bildungsmesse „didacta“ Mitte Februar 2009 in Hannover wurde sie bekanntgegeben: Die strategische Allianz zwischen dem deutschen Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches (BDVT) mit seinen knapp 700 Mitgliedern und dem österreichischen Verband der Marketing- und ManagementtrainerInnen (VMMT) mit seinen 74 Mitgliedern. Die VMMT-Präsidentin Heike Reising und die beiden BDVT-Präsidiumsmitglieder Bernd Meurer und Holger Petersen kündigten an, ihren Mitgliedern ab sofort die Vorteile des jeweils anderen Verbands zugänglich zu machen. Dafür wurde in beiden Verbänden eine „internationale Mitgliedschaft“ gegen Aufpreis geschaffen.

BDVT-Präsident Petersen liegt daran, die neue Allianz ins Licht der Kontinuität zu stellen. „Wir hatten

immer schon Mitglieder aus den Niederlanden, aus der Schweiz oder Österreich“, erläutert er gegenüber Coaching-Report, „nun bringen wir das auf eine höhere Stufe.“ Der österreichische Trainer, der sich für die internationale Mitgliedschaft im VMMT entscheidet, muss sich nämlich auch den Qualitätsstandards des BDVT, wie sie in der Satzung festgeschrieben sind, unterwerfen.

VMMT-Präsidentin Heike Reising ergänzt: „Wir lösen die starren Landes- und Verbandsgrenzen auf und bündeln unsere Energien. Wir tauschen auf Vorstandsebene Protokolle aus und nehmen an Sitzungen teil. Der VMMT hat sogar schon einen stimmrechtslosen Vorstandssitz für ein BDVT-Mitglied geschaffen, um auch in unserer Verbandsstruktur dieser Kooperation eine Wichtigkeit zu geben.“

Und damit kommt eine neue Perspektive in den Blick: Der BDVT, der

schon zu den Gründerverbänden des deutschen Dachverbands der Weiterbildungsorganisationen (DVWO) zählt, richtet das Augenmerk auf die europäische Ebene. „Ich habe die Vision eines europäischen Präsidiums“, zitiert „Training aktuell“ (3/09) den BDVT-Vizepräsidenten Bernd Meurer.

Dass der BDVT sich im letzten Jahr erst umbenannt hat, aus dem Berufsverband der Verkaufsförderer und Trainer wurde der „Berufsverband der Trainer, Berater und Coaches“, wertet BDVT-Präsident Petersen nicht als strategische Kehrtwendung: „Das ist einzig historisch bedingt. Den Verkaufsförderer alter Schule gibt es heute nicht mehr. Heute sind wir doch alle in den Bereichen Training, Beratung und Coaching zugleich unterwegs.“ Eine Auffassung, die auch VMMT-Präsidentin Heike Reising teilt. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.bdvt.de>

<http://www.vmmt.at>

<http://www.dvwo.de>

<http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Archiv/News?urlID=174253>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=367>

News **Strategische Neuausrichtung des QRC**

Fachgruppen und Regionalbeauftragte sollen die Aktivitäten der Peergroups koordinieren.

Während seiner Halbjahrestagung des Vorstandes und der Peergroup-Leiter vom Ende Februar in Köln hat der Qualitätsring Coaching und Beratung (QRC) eine neue Organisationsstruktur verabschiedet. „Um zukunftsfähig zu bleiben und in der aktuellen Diskussion um Qualitätsstandards in der Weiterbildung von Coaches weiterhin eine führende Rol-

le einnehmen zu können, ist es notwendig, eine strategische Neuausrichtung des Verbandes vorzunehmen“, kommentiert dies die neue Vorstandssprecherin Dr. Angela Witt-Bartsch.

Mit der Neuausrichtung will der 2005 gegründete und derzeit 170 Mitglieder zählende Verband der stetig wachsenden Mitgliederzahl Rechnung tragen. „Ein Bestandteil der Neuausrichtung ist der Aufbau von Fachgruppen und Regionalbeauf-

tragten, die künftig die Qualifizierung und Weiterentwicklung von Coaches und Beratern gemeinsam mit den Peergroup-Leitern organisieren und aktiv unterstützen. Damit wird die vom Gründer des QRC, Dr. Björn Migge, begonnene Arbeit erfolgreich weiter geführt“, so Dr. Witt-Bartsch.

„Die Fachgruppen und Regionalbeauftragten sind keine satzungsmäßig verankerten Organe“, erläutert QRC-Pressesprecherin Beatrix Schmiedel. „Sie helfen aber dem Vorstand,

die Aktivitäten der Peergroups, beispielsweise auch das Ausbildungs-

programm, zu bündeln und zu koordinieren.“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.qrc-verband.de>

News Coaching bei Existenzgründung

Interview mit Coaching-Preisträger Bernhard Trager über die Tücken bei der Existenzgründung – und wie Coaching dabei helfen kann.

„Es gibt ja sehr gute Existenzgründungstrainings. Das Problem ist oft der Transfer in die Praxis. Hier kann Coaching nützen, weil im Gespräch eben auch die persönliche Seite des Gründungsvorhabens, die inneren Absichten, Sorgen, Emotionen besprochen werden können.“ Für das Portal „Exist“ erläutert Bernhard Trager, Träger des Deutschen Coaching-Preises 2008 des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC), warum Coaching gerade jungen

Wissenschaftlern helfen kann, Fehler in der Gründungsphase zu vermeiden.

Der Coach fungiert als „Realitätskellner“, zitiert Trager den Coaching-Pionier Dr. Wolfgang Loos. „Als wohlwollend-kritisches Gegenüber spiegelt er Ihnen zurück, was er im Kontakt mit Ihnen erlebt, also zum Beispiel wann Sie ihn langweilen, wann Sie ihn überfordern, ob er Sie verstehen kann und ob Sie sein Interesse wecken. Er fordert Sie heraus, weist auf Ausgeblendetes hin, macht Vorschläge, ermuntert zu Verhaltensalternativen, untersucht mit Ihnen die Voraussetzungen und Wirkungen ihres Verhaltens.“

Das Förderprogramm „Exist“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) ist Bestandteil der „Hightech-Strategie für Deutschland“ der Bundesregierung. Es möchte das Gründungsklima an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbessern und die Zahl technologie- und wissensbasierter Unternehmensgründungen steigern. Die Initiative fördert nicht nur Projekte von Hochschulen und außeruniversitären öffentlichen Forschungseinrichtungen sowie den Forschungstransfer, sondern vergibt auch Gründerstipendien. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.exist.de/dialog/00849/index.php>

<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=394>

News Leadership-Coaching

Schwerpunkt der März-Ausgabe der Zeitschrift „International Coaching Psychology Review“ dreht sich – passend zur Krise - um ein wichtiges Thema.

„A world which calls for more flexible, responsive and sophisticated leaders, also calls for more flexible, responsive and sophisticated coaches“, bringen Michael Cavanagh von der australischen Sydney University und Stephen Palmer von der britischen City University in London im Editorial das Anliegen der aktuel-

len Schwerpunkt-Ausgabe der Zeitschrift „International Coaching Psychology Review“ (ICPR) auf den Punkt.

Bedingt durch die globale Wirtschaftskrise stehen die Governance von Unternehmen sowie das Verhalten und die ethische Fundierung ihrer Führungskräfte in Frage, konkretisiert Gastherausgeber Travis J. Kemp von der australischen The Teleran Group: „Wir erleben im Bereich der Führungskräfteentwicklung zurzeit eine Bewegung hin zu einem tie-

feren Prozess des Nachdenkens über das Selbstverständnis von Führungskräften“, so Kemp. „Wir bekommen mehr Akzeptanz dafür, dass solche Themen wichtig und wirksam sind.“

Ein Beleg dafür, der schon früh ansetzt, stellt die Integration von Coaching-Skills in die MBA-Ausbildung dar, wie Barbara Wood und Sandy Gordon in ihrem Beitrag am Beispiel der University of Western Australia darstellen. Doch muss auch ad hoc etwas getan werden. Eric Nelson

und Robert Hogan von Hogan Assessment Systems zeigen die dysfunktionalen Verhaltensmuster – oder die „dunkle Seite“ – der Führungspersönlichkeit dar; und wie man solche Schreckensszenarien, mithilfe von Coachs, verhindern kann. Nun brauchen wir als Rah-

menbedingung für eine gesunde Führungskultur auch ein Gesundheitssystem, das Menschen nicht nur reparieren will, plädieren die Kanadier Lindsay G. Oades und Kollegen. Coaching, das sich an der positiven Psychologie orientiert, kann zu

solch einer Organisationsentwicklung beitragen.

Weitere Beiträge im Heft thematisieren die psychologische Bindungstheorie (Bolby), die emotionale Intelligenz oder die Coaching-Beziehung. (tw)

Weitere Informationen:

[http://www.bps.org.uk/coachingpsy/publications/international-coaching-psychology-review/icpr-vol-4-issue-1---march-09\\$.cfm](http://www.bps.org.uk/coachingpsy/publications/international-coaching-psychology-review/icpr-vol-4-issue-1---march-09$.cfm)

News Die Realitäten im Executive Coaching

Studie des „Institute of Coaching“ an der Harvard Medical School mit wenig neuen Erkenntnissen.

Carol Kauffman, Harvard-Wissenschaftlerin und Gründerin des „Institute of Coaching“ an der Harvard Medical School, befragte 140 Coachs aus den USA (71 Prozent) und Großbritannien (18 Prozent). 61 Prozent der Befragten bringen über zehn Jahre Coaching-Erfahrung mit. Die Zeitschrift „ManagerSeminare“ berichtet in der April-Ausgabe über die – allerdings im

Vergleich mit dem deutschsprachigen Raum wenig spektakulären – Ergebnisse. Offenbar ähneln sich die Szenen doch mehr als man sich gelegentlich eingestehen möchte. Einziges Highlight stellt die Honorarfrage dar: „Der Schnitt [pro Stunde] liegt laut Studie bei 500 bis 725 Dollar (ca. 395 und 570 Euro).“

Desweiteren wird berichtet, dass die Studie schon von mehreren Seiten kritisiert wurde. Das Fazit ist für Coachs hierzulande auch nicht unbekannt: „Viele ärgern sich über das

Fehlen von Zugangsbarrieren und glauben, dass dies Scharlatanentür und Tor öffnet. Sie erhoffen sich daher mehr Forschung über effektives Coaching und eine daraus folgende strengere Auslese.“

Die aktuelle Coaching-Umfrage 2008 von Jörg Middendorf und dem Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC) wurde im Februar 2009 beendet. Mit der Veröffentlichung der Ergebnisse wird in den nächsten Wochen gerechnet. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Archiv/News?urlID=174936>
<http://www.coaching-umfrage.de>

4. Kurznachrichten

Was tun bei Mobbing-Verdacht?

INQA: Beratungsangebote für Mobbing-Betroffene.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=563>

Führung mit Stil

Online-Studie der Universität Siegen zum Thema Führungsverhalten.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=564>

Droht eine psychische Zweiteilung der Gesellschaft?

Studie zur „Zukunft der Arbeitswelt 2030“: Deutschland hinkt bei der Schaffung zukunftsorientierter Arbeitsbedingungen hinterher.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=567>

Protestantische Ethik: Da irrte Max Weber

Forscher: Nicht Fleiß, sondern Bildung macht den Unterschied.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=557>

Wiedereinstieg von Frauen ins Arbeitsleben

Spezifische Arbeitsbedingungen und Anforderungen sind entscheidend. Durchschnittliche Unterbrechungsdauer: 110 Monaten.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=565>

Glaubwürdigkeit!

Umfrage der Bertelsmann Stiftung zu politischer Führung und Partizipation.
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=568>

5. 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 1/2009 den Themenschwerpunkt „Evaluation von Coaching und Supervision“.

--- Hauptbeiträge ---

Hansjörg Künzli

Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching

Zusammenfassung: Im Artikel wird Bezug genommen auf die erste Übersichtsarbeit zum Thema Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-

te-Coaching (vgl. OSC 12, 3, 2005). Darüber hinaus werden acht neue Arbeiten zum Thema vorgestellt. Der Stand der Forschung wird kritisch hinterfragt, und es werden neue Forschungsfragen aufgezeigt. Obwohl die Anzahl der empirischen Studien immer noch gering ist und die meisten mit methodischen Mängeln behaftet sind, entsteht der Eindruck, dass Coaching wirkt. Als kritische Größe für zukünftige Forschung wird der Zugang zum Feld betrachtet. Dieser ist nach wie vor schwierig. Ein Grund dafür wird darin gesehen, dass die herkömmliche, auf durchschnittliche und nicht individuelle Veränderung fokussierte Forschung von Praktikern als wenig

hilfreich oder nützlich wahrgenommen wird. Entsprechend wird für eine klientenorientierte Forschung plädiert.

Hans-Christoph Eichert

Supervision als Kompensation? Eine Untersuchung zur Supervision in der stationären Psychiatrie

Zusammenfassung: Vor dem Hintergrund eines stress- und ressourcentheoretischen Modells wurde im Rahmen eines faktoriellen multivariaten varianzanalytischen Designs (N = 451) untersucht, ob bei Teilnehmer/innen von Supervision Verbesserungen bei wahrgenommenen professionellen, sozialen und materiellen Ressourcen und deren Nutz-

barkeit zu beobachten sind und ob diese supervisionsformspezifisch sind. Darüber hinaus wurde untersucht, ob Veränderungen bei den wahrgenommenen Ressourcen mit Veränderungen bei wahrgenommener Kontrolle und Selbstwirksamkeit sowie Arbeitszufriedenheits- und Gesundheitsindikatoren korreliert sind. Die Untersuchung wurde an Mitarbeiter/innen in der stationären Psychiatrie an zwei Messzeitpunkten im Abstand von 10 Monaten durchgeführt. Nicht bestätigt werden konnten die meisten Hypothesen, die sich auf Verbesserungen von wahrgenommenen Ressourcen in den Supervisionsgruppen beziehen. Die Untersuchungsergebnisse legen aber mögliche kompensatorische Effekte nahe, es konnte gezeigt werden, dass es bei den wahrgenommenen professionellen Ressourcen und bei der wahrgenommenen Nutzbarkeit professioneller und sozialer Ressourcen im Gegensatz zu den Supervisionsgruppen in der Nicht-Supervisionsgruppe zu Verschlechterungen gekommen ist.

Arthur Drexler, Peter Uffelmann, Maria Stippler, Heidi Möller
Schulleitungscoaching – Konzeption und Ausbildungsevaluation

Zusammenfassung: Da Schulleiter zunehmend zu Managern von Bildungsunternehmen werden, erhalten auch businessorientierte Beratungsformate wie Coaching immer mehr Bedeutung. So hat das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus in Kooperation mit dem Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) und der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung das Projekt „Coaching – ein Instrument zur Professionalisierung von Schulleitungsteams“ begonnen. Es umfasst Modellcoachings von Schulleitungsteams und die Ausbildung von Coaches mit Beratungs- und Schulkompetenz an der Universität Innsbruck. Für die Coachinausbildung wurde ein spezielles Curriculum konzipiert und begleitend multimethodisch eva-

luiert. Die Ergebnisse bezüglich der Akzeptanz des Modellcoachings sowie der Ausbildungsqualität zeigen die Wirkbedingungen und die Kompetenzen dieses speziellen Beratungsformats, das für die Unterstützung von Schulleitungen sehr gut geeignet erscheint.

Praxisberichte

Caroline Cornelius, Gabriela Schumann, Margarete Boos
Zeit- und Ziele-Management für Nachwuchswissenschaftler/innen. Evaluation eines Online-Coaching

Zusammenfassung: Die Autorinnen entwickelten und evaluierten ein Online-Coaching zur Verbesserung des Selbstmanagements, der Work-Life-Balance und der Bewerbungschancen von Nachwuchswissenschaftler/innen im Rahmen eines berufsqualifizierenden Programms der Universität Göttingen. Mehr als 60 Teilnehmer/innen besuchten zunächst ein Assessment-Center, 50 durchliefen dann ein zweiwöchiges Online-Coaching mit einem Follow-Up nach drei Monaten. Die quantitative und qualitative Evaluation zeigte, dass Frauen eine geringere Medienkompetenz berichteten als Männer und dass hoch Medienkompetente ihren Trainingserfolg höher einschätzten, aber Frauen und Männer gleichermaßen von dem Coaching profitierten, indem sie ihre Zeitsouveränität, Work-Life-Balance und Selbstorganisation nachhaltig verbesserten.

Maria Stippler, Heidi Möller
„Aber jetzt ist der Zeitpunkt reif für etwas anderes“. Zur Weiterbildungsmotivation von Teilnehmer/innen einer Coachinausbildung

Zusammenfassung: Der Begriff der Bildung wird heutzutage häufig mit lebenslangen Lernen und dem Training von Fertigkeiten in Beziehung gesetzt und nur selten mit Persönlichkeitsentwicklung. Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse einer explorativen Studie zur Weiterbildungsmoti-

vation von Teilnehmer/innen einer Coachinausbildung dar. Es konnte gezeigt werden, dass die Teilnehmer/innen die Entwicklung ihrer Persönlichkeit anstreben. Die Teilnahme an der Coachinausbildung kann als Versuch des aktiven Identitätsmanagement angesehen werden, die Verwirklichung von Identitätsentwürfen stellt das zentrale Motiv dar.

Martin Hertkorn
Evaluation des systemischen Verfahrens High Profiling Coaching. Ein Erfahrungsbericht aus der Praxis

Zusammenfassung: Das Verfahren High Profiling Coaching® beruht auf einem biographischen Interview und dessen hermeneutischer Interpretation durch ein Expertenteam. Das so entstandene Kompetenzprofil wird sowohl dem Coachee als auch dem Coach vor dem persönlichen Coaching zur Verfügung gestellt. Die Präsenzzeit im Coaching wird dadurch verkürzt. Die Evaluation dieses Verfahrens erfolgte mit qualitativen Methoden. Die Kriterien „Coachinganlass“ (freiwillig oder geschickt) und „Lernform“ (Single-, Double-Loop- oder Deutero-Lernen) wurden als aussagestark für die Evaluation von High Profiling Coaching erkannt. Auf diese Weise konnte der optimale Einsatzbereich identifiziert und die Nachhaltigkeit des Verfahrens beurteilt werden.

Diskurs

Astrid Schreyögg
Was heißt „systemisch“ in Supervision und Coaching? (What means „systemic“ in supervision and coaching?)

Zusammenfassung: Die Autorin präsentiert Überlegungen zu einem Buch des Professionssoziologen Stefan Kühl, der eine systemtheoretische Folie für die Auseinandersetzung mit Supervision und Coaching bietet. Er begreift sie als „personenorientierte Beratung“ und postuliert, dass kaum eine Differenz zwischen

diesen Formaten bestehe. Der Autor bezieht sich im Wesentlichen auf die Schriften von Niklas Luhmann, in denen dieser organisatorische Phänomene thematisierte. Kühl benennt

als Aufgabenspektrum von Supervision und Coaching vor allem Konflikte unterschiedlicher Schweregrade. Er widmet sich verschiedenen Settings, dem Evaluations- und dem

Scharlatanerieproblem, den Paradoxien in der Selbstdarstellung von Beratern und der speziellen Wirkung personenbezogener Beratung.

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
Das Profil von Dr. Astrid Schreyögg in der Coach-Datenbank:
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=14

Redaktion: Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek
Das Profil von Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek in der Coach-Datenbank:
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=167

6. Rezensionen von Coaching-Büchern



Bentner, Ariane & Krenzin, Marie (2008).

Erfolgsfaktor Intuition: Systemisches Coaching von Führungskräften.

Göttingen: V&R.

ISBN: 978-3-525-40323-5

192 S.; 21,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3525403232/cr>

Rezension von Dr. Klaus Schenck

Das Buch „Erfolgsfaktor Intuition“ ist ein Kaleidoskop: Eine facettenreiche Zusammenstellung von Einsichten in Coaching-Prozesse und die Rolle von Intuition darin. Auch wenn zwischen den Facetten natürlich Fragen offen bleiben und die einzelnen Kapitel auch je nach Autorin sprachlich unterschiedlich ausgestaltet sind, kann sich die Lektüre sowohl für Coaches als auch für Führungskräfte lohnen. Erstere können womöglich ihre Intuition aktiver nutzen und Wirkungen auf Klienten aus deren Sicht weiter kennenlernen. Letztere können sich ein vielfältiges Bild von Coaching-Prozessen machen und damit besser einschätzen, ob es für sie nützlich werden kann, sich darauf einzulassen.

Die Einführung in Kapitel 1 skizziert das Umfeld, aus dem heraus Coaching an Bedeutung gewonnen hat, beschreibt, welche Vielfalt an Funktionen es heute erfüllen kann, und zeigt, wie das Buch aufgebaut ist.

Das zweite Kapitel vergleicht „Coaching“ und „Psychotherapie“ („Coaching“) und versucht eine Abgrenzung. Zu den Gemeinsamkeiten gehören: die Zielorientierung der Begegnung, dass beide eine Verbesserung der Selbststeuerungsfähigkeit durch Wahrnehmungs- und Verhaltensrepertoire-Erweiterung anstreben, sowie die prozessberaterische Haltung. Die Abgrenzung bleibt dem Versuch zum Trotz etwas willkürlich und unscharf; die mangelnde Trennschärfe liegt dabei wohl schon in der Sache und nicht erst in der Beschreibung.

Kapitel 3 versucht eine Art Paradox: Den so wenig rational wirkenden Begriff der „Intuition“ rational zu begründen. Schon die Vielfalt der Definitionsversuche von Intuition wirkt genauso wenig rational, klar und durchstrukturiert wie das, was der Begriff selbst bezeichnen soll. Knapp und einleuchtend gefällt die Beschreibung: „Intuition = etwas wissen, ohne zu wissen, warum wir es wissen“. Ob als „innerer Autopilot“, „somatischer Marker“ oder „Geistesblitz“ spielt sie in allen Phasen kreativer und beziehungs-gestaltender Prozesse eine wesentliche Rolle. Das Kapitel trägt, wenn auch sprachlich stellenweise eher „diplomarbeit-akademisch“ viel Wissen über „Intuition“ interessant und informativ zusammen.

Kapitel 4 eröffnet eine im Management ungewöhnliche Perspektive: auf den möglichen späteren Einfluss der früheren Geschwisterposition auf das eigene Führungshandeln. Bemerkenswert trotz kleiner Stichprobe: frühe Erfahrungen mit der eigenen Geschwisterkonstellation scheinen später intuitiv wieder gesucht zu werden. Die Interviewausschnitte machen Überlegungen Einzelner zu diesem Thema lebendig.

In Kapitel 5 bietet Ariane Bentner vier Fallstudien aus ihrer Coaching-

Praxis mit zweifachem Zweck an: Als Angebot exemplarischer Situationen, die in Coaching-Prozessen vorkommen und relevant sein können, und als Lernfeld ex post: zum Nach-Denken über kontingente, also alternative Deutungs- und Vorgehensweisen im Coaching-Prozess. So können zugleich an Coaching interessierte Führungskräfte mehr über die Vielfalt von Coaching-Vorgehensweisen erfahren, als auch sogar fortgeschrittene Coaches ihr eigenes Interventionsrepertoire erweitern und ihre Reflexionslust vergrößern. Die Beispiele reichen von Mobbing bis zu interkulturellen Unterschieden.

Das sechste Kapitel wechselt die Blickrichtung: Hier geht es um entscheidende Situationen und Interventionen aus Sicht von Klienten. „Was erleben Führungskräfte im Coaching?“, fragte die empirische Studie (und zugleich Diplomarbeit) von Marie Krenzin. Was vom Coach als Werkzeug für Perspektiv-Wechsel genutzt wird, (z.B. zirkuläre Fragen, Arbeit mit der Zeitlinie oder mit den drei Wahrnehmungspositionen) wird von Klienten als Perspektivenerweiterung, als Öffnen neuer Horizonte und Aha-Erlebnis erlebt.

Im letzten Kapitel wird eine Aufstellungsarbeit vorgestellt. Sogenannte „systemische Strukturaufstellungen“ gehen von der Methode des Familienstellens aus, aber in ihrem Repertoire und Anwendungsbereich inzwischen weit darüber hinaus. Das hier geschilderte Beispiel ist schon eher komplex - und zugleich ein schöner Schlussstein für das ganze „Kaleidoskop“.

Auch wenn die „Fugen zwischen den Bau-Steinen“, die unterschiedlichen Aspekte und Qualitäten der einzelnen Kapitel des Buches deutlich sichtbar bleiben, ist doch das „Bauwerk“ insgesamt allen zu empfehlen, die eigenes Führungsverhalten bes-

ser reflektieren wollen – sowohl als Führungskraft in Organisationen wie auch als Coach in einer Beratungsbeziehung.

Dr. Klaus Schenck
Focus Five Coaching Solutions,
Hirschberg
doc.ks@web.de

Rezension von Caro Tille

Die beiden Autorinnen, Dr. Ariane Bentner ist Coach und Lehrbeauftragte an der Berner Fachhochschule für Change-Management und Dipl.-Psych. Maria Krenzin ist Schulpsychologin und Coach, lassen in ihrem Buch kaum eine Frage rund um das Thema Coaching von Führungskräften und den bewussten Einsatz der Intuition offen. Dazu benutzen sie nicht nur die Ergebnisse eigener Forschungsarbeiten, sondern ebenso sehr die Literatur berufener Veränderungs- und Coaching-Päpste wie die von Richard Sennett und Wolfgang Looss, sowie die neuesten Ergebnisse der Hirnforschung zum Thema Intuition.

Die Einleitung umreißt ausführlich das Anliegen: Die Bedingungen für erfolgreiche Führung haben sich in den letzten Jahrzehnten dramatisch verändert. „Was im Zuge der Globalisierung gebraucht wird, ist vielmehr die Fähigkeit, sich ständig auf neue Gegebenheiten flexibel einstellen und mit Komplexität und Unübersichtlichkeit umgehen zu können.“ Um diese Eigenschaften zu entwickeln, ist Coaching eine Institution geworden. Der Coach als Seelenretter, Strategieberater und auch als Ersatz für Beziehungen, die dem Lebensstil zum Opfer fielen, hat seine Aufgabe als ständiger Fortbildner im kontinuierlichen Verbesserungsprozess von Softskills gefunden.

Doch ein richtig guter Coach hat nicht nur eine interdisziplinäre Schnittfeldqualifikation, einen umfangreichen Toolbaukasten voller Veränderungsmethoden und OE-

Wissen im Angebot. Die Autorinnen stellen die These auf, dass die Nutzung der Intuition oder emotionalen Intelligenz als Ergänzung zu rein analytisch-rationalem Vorgehen eine wesentliche Kompetenzerweiterung für Coach und Klienten darstellt.

Diese These ist natürlich nicht wirklich neu. Daniel Goleman hob bereits 1995 hervor, dass beruflicher Erfolg genau diese Fähigkeit benötigt. Neben vielen anderen Autoren beweist auch Malcolm Gladwell genau das in seinem belletristisch geschriebenen Bestseller „Blink“, und Maja Storch schrieb 2005 ein wunderbares Selbstanleitungsbuch „Das Geheimnis kluger Entscheidungen“.

Was kann dieses Buch mehr bieten? Die Autorinnen stellen mit ihrer eher wissenschaftlichen Herangehensweise jedem Skeptiker des „Bauchgefühls“ eine Fülle von Informationen über anerkannte Theorien, Begriffsklärungen, Untersuchungsergebnisse sowie Beispiele aus ihrer Coaching-Praxis zur Verfügung. – Der Preis ist allerdings eine oft sehr universitäre Sprache.

Da sich beide Autorinnen dem Systemischen Ansatz im Coaching verpflichtet fühlen, erweitern sie die Beschreibung ihres Anliegens mit weiteren, gut nachvollziehbaren und sehr ausführlichen Fallbeispielen aus ihrer Systemischen Praxis.

Was Sie immer schon über Coaching wissen wollten, aber sich nicht zu fragen trauten, die Autorinnen beschreiben es auf 210 Paperback-Seiten komprimiert in ihren Artikeln: Coaching oder Therapie, Definitionen und Ergebnisse der Intuitions- und Emotionsforschung zur Erweiterung unseres Menschenbildes, Systemische Überlegungen im interkulturellen Coaching, ausführliche Fallbeschreibungen mit Darstellungen diverser hilfreicher Coachingtools, Geschwisterposition und Führungsverhalten (Molly von Oertzen), typische Ausgangslagen und Erwartun-

gen von Coaching-Aspiranten, Erfolgsfaktoren von Coaching-Prozessen aus Sicht von Klienten, eine ausführliche Mitschrift einer Systemischen Aufstellung und, und, und.

Überhaupt scheinen sich die beiden Autorinnen kaum entscheiden zu können, was sie dem Leser von ihrem umfangreichen Wissen zu den Themen Coaching und Intuition vorhalten sollen. So gibt das Buch auch erfahrenen Coaches Anregungen und Statistiken genug, ihr professionelles Handeln von allen Seiten kritisch zu beleuchten. Und es inspiriert, die eigene Intuition im Coaching-Prozess noch bewusster zu nutzen und damit auch den Klienten zu ermutigen, sich von seinen Eingebungen überraschen zu lassen.

Dieses Buch kann man nicht einfach durchlesen, es ist mit der Fülle seiner Informationen eher zum Durcharbeiten geeignet. Hilfreich sind dabei die am Anfang jedes Kapitels erläuterten Anliegen der jeweiligen Autorin, die strukturierenden Zwischenüberschriften und die Kapitelüberschriften über jeder Seite. Die ausführliche Literaturliste lädt zum Vertiefen ein.

Fazit: In komplexen, unübersichtlichen Entscheidungsprozessen ist unsere Intuition ein oft verkannter, aber hilfreicher Sparringpartner. Kombiniert mit einem systemischen Blick bedeutet ihre Wahrnehmung und Deutung eine echte Inspiration für den Klienten und den Coach. Erfolgsfaktor Intuition ist ein leidenschaftlicher und sehr gut recherchierter Appell, professionelles Coaching für den beruflichen Erfolg zu nutzen, und alle involvierten inneren Stimmen mitreden zu lassen.

Dipl.-Psych. Caro Tille, Köln
www.carotille.de



Lauterbach, Matthias (2008).
Einführung in das systemische Gesundheitscoaching.
Heidelberg: Carl-Auer.
ISBN: 978-3-89670-659-1
128 S.; 12,95 €
<http://www.amazon.de/exec/obid/s/ASIN/3896706594/cr>

Rezension von Carsten Fischer:
Matthias Lauterbach hat wie kein anderer den Begriff des Gesundheits-Coachings in den letzten Jahren geprägt. In seinem ersten Werk aus dem Jahre 2005 hat er bereits einen ganzheitlichen Ansatz für ein Gesundheits-Coaching vorgestellt. Dort ist es ihm gelungen ein praxisnahes und zugleich wissenschaftlich fundiertes Buch zu schreiben.

Das vorliegende Werk soll nun in einer kompakteren Form Erkenntnisse und Erfahrungen rund um das Gesundheits-Coaching vermitteln. Ziel soll es sein, einerseits einen breiten und fundierten Überblick über mögliche Zugänge in den Gesundheitsmarkt zu skizzieren und andererseits Praxis- und Umsetzungshilfen für die Coaching-Arbeit aufzuzeigen.

Den Einstieg bildet das Kapitel I „Die Grundidee des Gesundheitscoachings“. Es beginnt mit der Einordnung des Gesundheits-Coachings im heutigen Gesundheitsmarkt und differenziert in einer ersten Annäherung die Begriffe Gesundheit und Coaching. Im Kapitel II „Was ist Gesundheit? Das Verständnis von Gesundheit als Prozess“ wird das zentrale Wesen des Gesundheits-

Coachings dargestellt. Gesundheit wird als vernetzter Veränderungs- und Lernprozess beschrieben, der auf zwei Ebenen umgesetzt wird: Pattern und Matrix. Pattern gibt dem Prozess Struktur, Sicherheit und Verbindlichkeit, Matrix bildet die inhaltliche Entwicklungsebene. Das Modell der Salutogenese bildet die Grundlage für das hier dargestellte Gesundheitsverständnis.

Das Kapitel III „Haltungen im Gesundheitscoaching“ beschreibt die Aspekte des Gesundheits-Coachings, die den roten Faden ausmachen, also dem Prozess Weg und Richtung geben. Auf der Metaebene werden die resultierenden Haltungen aus den Quellen „systemische Grundannahmen“, „die innere Weisheit“, „die Achtsamkeit“, „der Wille zum Sinn“ und „Freude, Glück, Erfüllung und Humor“ näher erläutert.

Das Kapitel IV „Prozessgestaltung im Gesundheitscoaching“ beschreibt die Interventionsebene des Gesundheits-Coachings. Das Zusammenspiel von Pattern und Matrix soll den Gesundheitsprozess nachhaltig und erfolgreich machen. Die soziale Matrix eines gesundheitsorientierten Lebensstils wird näher beschrieben. Anschließend werden die Zugänge zur Prozessgestaltung im Gesundheits-Coaching näher erläutert: Change- und Projektmanagement, Balancierte Lebensfelder, Appreciative Inquiry, Zeitstruktur und die „Theorie U“. Es schließt sich die ausführliche Beschreibung eines Standardprozesses mit den einzelnen Themenfeldern (Erstgespräch, Diagnose, Bewegung, Ernährung, Entspannung, Schlaf, spezifische Fragestellungen) an. Den Abschluss bildet die Fragestellung, wie durch eine gute Mischung von Matrix und Pattern die Nachhaltigkeit des gesundheitsorientierten Lebensstils optimiert werden kann.

Das Kapitel V „Stresserleben und Stressbewältigung“ beschreibt eine weitere und häufig zentrale Interven-

tionsebene im Gesundheits-Coaching: das Thema Stresserleben und Stressbewältigung. Beginnend mit dem stresstheoretischen Modell der Allostase werden die einzelnen Ebenen der allostatischen Reaktionen Stressvermeidung, individuelle Perspektiven und Stressbewältigung näher erläutert. Die vier zentralen Säulen der Stressbewältigung die Ausdauerbewegung, soziale Unterstützung, kognitive Stressreduktion und Entspannungsverfahren werden näher beschrieben und handlungstheoretisch in den Coaching-Prozess eingebettet. Abschließend wird der Burnout-Begriff erläutert und Handlungsmöglichkeiten im Gesundheits-Coaching aufgezeigt.

Kapitel VI „Ästhetik als Ressource“ arrangiert das Treffen Gesundheit und Ästhetik. Ästhetik soll den Prozess Gesundheits-Coaching weiter öffnen und so weitere Entwicklungsoptionen und Möglichkeiten eröffnen. Zunächst wird der Begriff der Ästhetik näher erläutert und in Beziehung zum Gesundheits-Coaching gesetzt. Anschließend werden ästhetische Zugänge im Gesundheits-Coaching und beispielhaft verschiedene ästhetische Wahrnehmungen dargestellt.

Das Kapitel VII „Gesundheit im Unternehmen“ beschreibt eine weitere entscheidende Chance von Gesundheits-Coaching. Neben der Ausrichtung auf die Verbesserung bzw. den Erhalt der individuellen Gesundheit, soll Gesundheits-Coaching auch einen klaren beruflichen Kontext haben. Gesundheits-Coaching soll demnach betriebliche Gesundheitsmanagementprozesse ergänzen. Es wird der Führungsstil „gesundheitsorientiertes Führen“ näher erläutert und die handlungsleitenden Modelle „Efford-Reward-Modell“ und „Handlungskontrollmodell“ beschrieben. Abschließend werden Möglichkeiten der Implementierung von Gesundheit in Organisationen dargestellt. Kapitel VIII schließt perspektivisch das Thema

Gesundheit und Gesunderhaltung ab.

Das Werk bietet einen anschaulichen praxisnahen Einstieg in das Thema nachhaltiger Gesundheitsoptimierung. Es richtet sich insbesondere an Berater und bietet wissenschaftlich fundierte Handlungsimplicationen zur Optimierung von individuellen Gesundheitskonzepten. Es bietet eine klare Positionierung und Einbettung in den unübersichtlichen Gesundheitsmarkt. Gerade die Fokussierung auf die Prozessebene und die Ausrichtung auf eine klare Struktur (Pattern) macht das sonst eher weiche Thema Gesundheit somit greifbar und damit verbindlich. So lassen sich in einem Gesundheits-Coaching-Prozess Ziele vereinbaren sowie Erfolge dokumentieren und nachweisen. Gerade in der aktuellen Diskussion zur Standardisierung und Dokumentation von Erfolgskriterien im Coaching ist das ein besonders interessanter und leistungswertender Ansatz.

Carsten Fischer
XP Sport GmbH, Aachen
fischer@coaching4business.com



Pirzl, Walter (2008).
Führungskräfte-Coaching. Coaching aus der Perspektive des Personalmanagements und der Führungskraft.
Saarbrücken: VDM.
ISBN: 978-3-639-01671-0

120 S.; 49,00 €
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3639016718/cr>

Rezension von Dr. Frank Strikker:
Der eher bescheidene Titel „Führungskräfte-Coaching“ verstellt den Blick auf den wahren Gehalt des Buchs: Es geht um den konzentrierten Blick auf die Erfahrungen und Einstellungen von Personalverantwortlichen und Führungskräften zu Coaching.

Eingangs wird eine Bestandsaufnahme erstellt, die zwar einen guten Überblick bietet, aufgrund ihrer Literaturlauswahl bis zum Jahr 2003 aber als begrenzt zu betrachten ist. Hier hätten einige aktuellere Titel den Gehalt der Diskussion durchaus erhöhen können.

Im Mittelpunkt des Bands steht eine Studie, bei der Unternehmen des Microelectronic Clusters in Kärnten nach ihrem Stellenwert des Führungskräfte-Coachings befragt werden. Der erste Teil der Studie umfasst die Ergebnisse der Interviews mit Personalverantwortlichen (9 Personen), der zweite Teil die Ergebnisse einer Fragebogenauswertung von Führungskräften (47 Personen). Damit ist der vorliegende Band eine der wenigen Veröffentlichungen, die die Meinungen der Adressaten von Coaching artikuliert. Dieser Umstand macht das Buch bereits zu einer leistungswerten Fundgrube für alle Coaching Interessierten.

Bei den Ergebnissen sollen hier wenige Fakten hervor gehoben werden: Coaching wird von der Mehrzahl der Personalverantwortlichen als positiv eingeschätzt, allerdings oft mit der Beseitigung von Defiziten und Schwächen assoziiert. Als zentrale Auswahlkriterien gelten die „persönliche Chemie“ und das Vertrauen zwischen Führungskraft und Coach. Auch von den Führungskräften wird Coaching als sehr positiv und mit einem großen Nutzen für das Unternehmen eingeschätzt. Höchst inte-

ressant sind die Barrieren gegenüber dem Einsatz von Coaching, die von den Führungskräften genannt werden: Z.B. Selbstüberschätzung, Stolz, mangelnde Bereitschaft sich zu öffnen, wenig Kenntnis über Coaching. Diese Daten sind für Leser, die Coaching in ihrem Unternehmen platzieren wollen, von größter Bedeutung und bieten viele Hinweise, wie das Marketing für Coaching im Unternehmen aufgebaut werden sollte.

Der letzte Teil des Bands referiert eine Studie, bei der 34 gecoachte Führungskräfte über ihre Erfahrungen mit Coaching berichten. Bei dieser qualitativen Erhebung kommen die „Kunden“ von Coaching zu Wort und berichten über ihre Veränderungen, sei es in persönlicher Hinsicht oder unter funktionalen Gesichtspunkten. Insgesamt wird Coaching als nützlich angesehen, wobei einschränkend aufgezeigt wird, dass die Inanspruchnahme von Coaching sehr diskret behandelt wird.

Der Band von Pirzl vermittelt einen guten Eindruck von der Wahrnehmung, den Chancen und Grenzen sowie den Verbesserungsmöglichkeiten beim unternehmensinternen Einsatz von Coaching für Führungskräfte. Für Personalverantwortliche, Wissenschaftler und professionelle Coaches bieten die Ergebnisse einen plastischen Einblick in die Denkweisen und Überlegungen der Kunden. Angesichts des Umfangs des Buches ist allerdings der Preis kritisch anzumerken.

Dr. Frank Strikker
SHS CONSULT, Bielefeld
fs@shs-consult.de



Schmidt-Lellek, Christoph; Schreyögg, Astrid (Hrsg.) (2008). Praxeologie des Coaching. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. ISBN: 978-3-531-16295-9 250 S.; 39,90 €
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3531162950/cr>

Rezension von Dr. Konrad Elsässer:

Ein Coaching-Buch mit einem anspruchsvollen Titel: Praxeologie! Also nicht nur Praktisches, Alltägliches an Erfahrung und Erleben oder Intervention, nicht nur die persönlich geprägten Handwerklichkeiten oder Handwerkeleien unterschiedlichster Coachs, sondern eine Einbettung in theoretische Perspektiven, in reflektierte Konzepte und systematisches Denken! Astrid Schreyögg weckt hohe Erwartungen an das Buch in ihrem einleitenden Artikel. Sie entwirft im ersten Kapitel Praxeologie als reflektiertes Praxiskonzept und expliziert schlüssig einerseits eine Wissensstruktur, andererseits ein integratives Handlungsmodell, die eigentliche Praxeologie. Dabei unterscheidet sie fünf Ebenen, das konkrete Handeln des Coachs, die Praxeologie, die grundlegenden methodischen Anweisungen, die Theorie-Ebene und schließlich das Meta-Modell.

Leider werden in der Folge weder die von Schreyögg vorgegebenen Kriterien für ein transparentes In-Beziehung-Setzen dieser unter-

schiedlichen Ebenen erfüllt, noch ein „relationiertes Expertentum“ (Maria L. Staubach) plausibel und nachvollziehbar gemacht. Stattdessen bietet sich ein bunter Blumenstrauß unterschiedlichster Artikel dar, die sich auf sehr unterschiedlichem Niveau bewegen. Nach Schreyöggs Einleitung im ersten Prolog-Teil des Buches reduziert Gerhard Jost „Sozialwissenschaftliche Methoden als Verfahren im Coaching“ im Wesentlichen auf narrative Gespräche und Erzählungen und enttäuscht breiter sozialwissenschaftlich orientierte Erwartungen.

Marion Jonassen schreibt über „Wirkungsvolles Coaching“, um dabei vor allem die neueren Untersuchungen von Hansjörg Künzli mit den älteren, theoretisch nicht sehr stringenten Wirkprinzipien von Klaus Grawe (1994), mit dem Rubikon-Modell (Heckhausen & Gollwitzer) und einigen neueren neurowissenschaftlichen Erkenntnissen durchzumischen – ein ziemlicher Eintopf unterschiedlichster Elemente von Theorie und Praxis, der zu guter Letzt auch noch auf Demoberatungsfälle unterschiedlicher (Star-) Coachs ausgeteilt wird.

Im zweiten Diagnose-Teil überwiegt dann in vielen Kapitel ein Referieren meist älterer Literatur aus Soziologie, Psychoanalyse, Aufstellungsarbeit und Organisationsentwicklung. Schmidt-Lellek versucht Charisma und Macht als „Führungseigenschaft“ (sic, Eigenschaft!) zu diagnostizieren und repliziert vor allem die altbewährte Narzissmus-Theorie. Wolfgang Rehtien schreibt zu „gruppalen Settings“ und offeriert als theoretischen Rahmen Altmeister wie Allport und Lewin oder auch sich selbst, nicht jedoch einen so grundlegenden Gruppen-Theoretiker wie Max Pagès. Bettina Warzecha überhebt sich mit der „Problematik der Übertragung systemtheoretischer Beschreibungen auf Organisationsberatungskonzepte“ und baut mit Luhmann einen Popanz gegen

Luhmann („Thematisierung von Werten“) auf, ohne ihn oder seine Schüler (wie Willke, Baecker, Stehr) und die Entwicklungen in der Systemtheorie aufzugreifen. Einzig Schreyögg liefert auch in diesem Teil wieder einen erfrischend klaren Beitrag zu Familienkonstellationen im Coaching.

Der dritte Teil des Buches stellt „spezifische Verfahren“ zur Förderung von Individuen oder auch Systemen vor. Der hier vorliegenden Auswahl von Spezifika fehlt jedoch ein roter Faden oder eine inhaltlich konzeptionelle Verbindung gänzlich. So ist es eine bunte Mischung, teils ärgerlich, teils gut zu lesen. Lilo Endriss präsentiert „Klienten im Flow“, konterkariert aber ihr Thema komplett, indem sie ein in die Jahre gekommenes Handbuch der Kreativ-Methoden von Joachim Sikora von 1976 ausweidet und daraus ausführliche „Handlungsrichtlinien“ (sic, Richtlinien!) für Rahmen und Inhalt von Coaching-Sitzungen zusammenstellt; eine peinlich anmutende, unnötig belehrende Zusammenstellung von Allgemeinplätzen. Überdies fügt sie noch sieben Punkte an, „was der kreative Coach vermeiden soll“ und quält mit systematischem Perfektionismus jeden Flow und jegliche Kreativität zu Tode.

Anders der Beitrag von Jasmin Messerschmidt über imaginatives Rollenspiel: Eine sorgfältig gearbeitete und flüssig geschriebene, wenn auch inhaltlich nicht irgendwie neue oder sonstwie bedeutsame Falldarstellung unter Einsatz der Stuhlarbeitsmethode (abwechselndes Rollenspiel auf zwei Stühlen). Inés Cremer-v. Brachel stilisiert die psychodramatische Organisationskultur um zu einer „Weiterentwicklung des Organigramms“, und bezieht sich in ihrer Falldarstellung auf eine Supervisionsgruppe – ein absolut beliebiger Beitrag, bei dem man sich verwundert fragt, warum er in die Sammlung aufgenommen wurde,

aber freilich auch, was der Nährwert dieses aus Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung zusammengerührten Breis sein soll? Der nächste Beitrag von Mohammed El Hachimi und Arist von Schlippe zu „Crea-Space“ kombiniert Open Space (nach Harrison Owen) mit der Zukunftswerkstatt (von Robert Jungk und Norbert R. Müllert) und gehört in den Bereich OE. Christoph Schmidt-Lellek stellt mit den „vier Dimensionen des Tätigseins“ (Arbeit, Interaktion, Spiel, Kontemplation) ein Modell zur „Work-Life-Balance“ vor und bezieht sich dabei auf Martin Seels „Versuch über die Form des Glücks“: Seltsam ambivalent, weil er einerseits den Begriff „Work-Life-Balance“ zutreffend problematisiert, ihn andererseits zugleich beibehält und substituiert. Manuel Barthelmess erläutert systemisches Coaching als Kunst – nicht in dem grundlegenden Verständnis von „jeder Mensch ist ein Künstler“ (Joseph Beuys), sondern in der sorgfältigen und differenzierten Zusammenführung von Aufmerksamkeitsfokussierung, Narrationen und Kontextgestaltung. Damit stellt der Beitrag von Barthelmess m.E. den Höhepunkt in diesem Teil der Praxeologie dar.

Deren vierter und letzter Teil thematisiert „neue Felder, neue Themen“, wobei die Neuartigkeit nicht irgendwie theoretisch oder konzeptionell begründet wird. Drei Falldarstellungen beziehen sich auf spezielle Organisationskulturen von Coaching-Kunden, auf Journalisten, auf eine Wirtschaftskanzlei, auf Hochschullehrer/innen. Ein Beitrag von Constanze Sigl führt ein „Fachcoaching“ für Zeit- und Selbstmanagement aus, wobei nicht nachvollziehbar bleibt, weshalb für die hier vorgelegte Falldarstellung der Begriff „Fachcoaching“ bemüht werden muss. Der Beitrag von Bertram Wolf „Die letzten hundert Tage“ beschließt die Textsammlung mit einem passenden Sujet. Wolf gelingt ein Kabinetstück, nämlich eine authentische und zugleich „dichte Beschreibung“ (Clif-

ford Geertz) subjektiven Erlebens, aber auch eine sorgfältige Reflexion dieser wenig beachteten Positionsveränderungen in der Organisationskultur. Coaching kann nicht nur die Integration, sondern eben auch die Dissoziation von Leistungsträgern in einer Organisation wirkungsvoll unterstützen.

Für die weitere Coaching-Forschung ergibt sich aus diesem Band sozusagen direkt die Anregung zu einer zweiten, inhaltlich veränderten „Neuaufgabe“ einer Praxeologie: Wenn der einleitende Artikel des jetzigen Bandes als Grundlage genommen würde, wenn also Autorinnen und Autoren sich auf den Theorie-Ansatz von Schreyögg einlassen, und diesen auf eigene Praxis hin umsetzen und reflektieren würden, könnte eine außerordentlich spannende und ertragreiche Sammlung entstehen, die eine konzeptionelle Brücke zwischen Praxis und Theorie bildet, und die die Standards der Profession Coaching (vgl. Coaching als Profession. Kompendium mit den Professionsstandards des DBVC)

weiter entwickelt. Aber ein solches Projekt lässt sich wohl kaum realisieren, wenn nicht Autorinnen und Autoren vor einer Veröffentlichung ihre Praktiken, Falldarstellungen, Methoden und Theorien auf ein integratives Handlungsmodell miteinander diskutieren und abstimmen.

Dr. Konrad Elsässer
Schwertl & Partner Beratergruppe, Frankfurt
ke@schwertl-partner.de



DGSv (Hrsg.) (2008).
Der Nutzen von Supervision. Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten.
Kassel: University press.
ISBN: 978-3-89958-602-6
118 S.; 5,00 €
<http://www.dgsv.de/pdf/Nutzen.pdf>

Rezension von Thomas Webers:
Ein heißes Eisen: Nutzt Supervision? Die einen sagen, Evaluation ist eitel und haschen nach dem Wind (wie schon 200 Jahre vor unserer Zeitrechnung der Prediger Salomons in der Bibel verlauten ließ); Beratung sei so individuell und einmalig, deren Wirkung lasse sich nicht überprüfen. Die anderen sagen, weg mit den Schutzbehauptungen; natürlich ist Beratung evaluierbar – und es wird Zeit, hier vermehrt Daten auf den Tisch des Hauses zu platzieren, damit gewisse Marktteilnehmer, hassenfüßige Einkäufer wie schmalbrüstige Anbieter, die Zeichen der Zeit erkennen können.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) hat in einem schmalen Bändchen die Ergebnisse von 58 Befragungen resümiert. Insgesamt wurden mehr als 6.200 Supervisanden befragt. Eine stolze Zahl. Und relevant auch für Coachs, behaupten doch immer wieder berufene Experten wie beispielsweise der Bielefelder Soziologie-Professor Stefan Kühl, Supervision und Coaching seien ein und dasselbe.

Die Evaluationen werden auf 19 Bereiche verteilt dargestellt: Von der Arbeitsmarktintegration bis zur Versicherung. Hier überwiegen – wie man das von der Supervision gewöhnt ist – allemal Non-Profit-Organisationen. Der Häufigkeit nach dominieren die Bereiche Aus- und Weiterbildung, Organisationen ohne Spezifizierung – und Schule. Dabei werden die Untersuchungen immer nach demselben Raster vorgestellt: Name des Forschers, Titel der Arbeit nebst Jahrgang und Seitenumfang, Untersuchungsfeld, -zeitraum, Erhebungsmethode, Forschungsansatz, Datenbasis, Themen, Ergebnisse und Quelle.

Zudem gibt es noch ein paar Omnibus-Kategorien: „Weitere Untersuchungen zu Teilaspekten“ (14 Titel), „Laufende Evaluationen und Forschungsarbeiten“ (6 Titel) sowie „Weitere Publikationen zu Forschungsthemen“ (43 Titel). Was nachdenklich macht: Warum diese Restkategorien? Sind die 19 Kategorien nicht ausreichend? Oder nicht genügend stringent hergeleitet? Immerhin stehen den 58 ausführlich vorgestellten Titeln weitere 63 kurzorisch vorgestellte gegenüber. Die Frage wird im Bändchen nicht beantwortet, auch nicht, warum man nicht direkt eine Metaanalyse aufgesetzt hat.

Nun, das sind allerdings hohe Anforderungen, die der Rezensent hier aufwirft. Andererseits könnte man auch einfach nur zufrieden sein, dass die DGSv diese Daten zusammengetragen hat – was in der Tat einen Fortschritt darstellt gegenüber dem Status quo; und Orientierung liefert. Nächste Schritte wird die Öffentlichkeit sicher gerne zur Kenntnis nehmen.

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



Schütz, Astrid & Hoge, Lasse (2007).

Positives Denken: Vorteile – Risiken – Alternativen.

Stuttgart: Kohlhammer.

ISBN: 978-3-17-018182-3

218 S.; 25,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3170181823/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul:

Der Titel kann zum Missverständnis führen, es handele sich um einen der vielen Selbsthilferatgeber und Praxisableitungen zum Positiven Denken. Das ist dieses Buch mit Gewissheit nicht. Selbst wenn die Autoren ihre Wissenschaft sprachlich auch für psychologische Laien eingängig ausbreiten. Eine Tatsache, die den Leser bei den Veröffentlichungen von Schütz – dort, wo sie federführend agiert – immer wieder erfreut, ist die leserfreundliche, leichte, ja unterhaltsame Schreibe, auch dort, wo ein eher wissenschaftlich interessiertes Publikum gemeint ist.

Wer als Coach mit Menschen arbeitet, hat immer im Bewusstsein, dass er mit der gemeinsamen Arbeit Einfluss auf das Selbstbild seines Klienten nimmt. Natürlich nur insoweit, wie der Klient ihm die notwendige Nähe ermöglicht und es das Thema erforderlich macht. Solches ist in jedem Fall naheliegend bei Themen wie Karriereplanung, Erfolg und Misserfolg und Zielsetzung im Beruf, Aspekte, die allesamt beeinflusst sind von der Selbstwirksamkeitserwartung des Einzelnen.

Der Business-Coach ist gefordert, seinen Klienten (dem möglicherweise aufgrund eines soeben erlebten Scheiterns momentan jeder „Optimismus“ abgeht) mit realitätsnahen Überzeugungen zu den Kontrollmöglichkeiten, zu Selbstwirksamkeitserwartungen und Selbstregulation beim Erreichen selbstgesetzter Ziele und dem Umgehen mit Rückschlägen zu unterstützen. Hierzu liefert das Buch das aktuell verfügbare psychologische Grundwissen.

Nun weiß der erfahrene Business-Coach einerseits, dass viele populäre Ratgeber die Idee des „Erfolg durch positives Denken“ überstrapazieren, gleichzeitig aber auch bei ihren Lesern (und potenziellen Coaching-Kunden) den irrationalen Druck erhöhen, durch höchstmögliche Zuversicht und unabdingbares Wollen alles erreichen zu können. Andererseits kennt jeder Coach auch die in vielen Unternehmenskulturen existierenden Mythen von optimistisch zupackenden, unbeirrbareren Erfolgsmanagern. Der gesunde Menschenverstand sagt uns, dass es so einfach nicht sein kann. Optimismus mag eine unterstützende Variable sein im Kampf um Karrierechancen und Erfolg, aber allein damit ist wohl kaum die Zielerreichung sicher zu stellen. Ein Kapitel des vorliegenden Buches ist deshalb dem Zusammenhang von positivem Denken und diesem beruflichen (schulischen) Leistungsbereich gewidmet und räumt mit Vermutungen zum Thema auf.

Der Coach, der die theoretischen Fundamente seines Tuns „renovieren“ möchte, hat hier eine Kompilation der aktuellen Erkenntnisse zum Thema. Das Buch eignet sich ebenfalls dafür, neue Wege in der Arbeit mit Coaching-Kunden zu finden, die sich in einer Sinnkrise oder einer Phase beruflicher Resignation befinden.

Ein praktisches Beispiel zeigt auch – eher plakativ - wie in einem Coa-

ching-Prozess irrationale pessimistische Denkweisen bearbeitet werden können, und in einem weiteren Schritt wird das „Penn Optimism Program“ dargestellt. Erste wissenschaftliche Überprüfungen zeigen, dass negative Denkmuster tatsächlich in erwünschter Richtung positiv verändert werden können.

Eine weitere Gruppe von Spezialisten wird von dieser Veröffentlichung profitieren: BeraterInnen mit dem Schwerpunkt Gesundheits-Coaching. Die Autoren machen deutlich, dass positives Denken einer der wesentlichen protektiven Faktoren ist, sowohl was physische Gesundheit wie auch was psychische Wohlbefinden anbelangt.

Fazit: kein Ratgeber „Wie werde ich ein fröhlicher Mensch?“, aber ein Beitrag zu Thema „Wie werde ich ein hilfreicher Coach“.

Dr. Christine Kaul
Coach, Headcoach und Fachautorin, Hannover
willkommen@kaul-coaching.de



Hofert, Svenja (2006).
Erfolgreiche Existenzgründung für Trainer, Berater, Coachs.
Offenbach: Gabal.
ISBN: 978-3-89749-635-4
182 S.; 29,90 €
<http://www.amazon.de/exec/obido/s/ASIN/3897496356/cr>

Rezension von Immanuel Ulrich:
Wie mache ich mich eigentlich selbstständig? Worauf muss ich alles achten? Wie gehe ich am besten vor? Wie kann ich am Markt bestehen? Ein jeder, der mit der Idee spielt, sich selbstständig zu machen oder gar schon diesen Prozess begonnen hat, wird sich früher oder später diese Fragen stellen (müssen). Teils mag man die richtigen Antworten von Experten bekommen können, teils kann man die richtigen Entscheidungen nur selbst treffen.

„Erfolgreiche Existenzgründung“ ist das Stichwort, zu dem Svenja Hofert in zwölf Kapiteln auf etwa 180 Seiten einen prägnanten Überblick gibt, um jene Fragen zu beantworten oder zumindest hilfreiche Anregungen zur eigenen Lösungsfindung zu geben. In ihrem Buch ist ein jedes Kapitel einem spezifischen Thema gewidmet. Stets beinhalten die Kapitel verschiedene Übersichten, in denen zur eigenen Entscheidungsfindung Alternativen mit ihren Vor- und Nachteilen beschrieben, Empfehlungen gegeben oder einfach Checklisten notwendiger Punkte präsentiert werden. Ergänzt wird das Buch von einer beiliegenden CD-ROM mit 15 verschiedenen Musterdokumenten in teils unterschiedlichen Formaten (Word, Excel, PDF), auf die im Text an passender Stelle verwiesen wird. Abgerundet wird das Werk mit einer Vielzahl weiterführender Verweise, seien es Homepages oder Literaturhinweise.

Konkret inhaltlich widmet sich das Buch – nach einer Einführung – zunächst in Kapitel 2 der Grundlage der Selbstständigkeit, der „kreativen Geschäftsidee“: Die eigene Positionierung wird anhand verschiedener Strategien (EKS, Dreibein, SWOT) beschrieben. Das folgende Kapitel lenkt den Blick dann auf die Schwerpunktsetzung des eigenen unternehmerischen Handelns. Wie viel muss in welche Bereiche – Vertrieb, Marketing, Produktentwicklung etc. – investiert werden? Was bietet

sich an zu delegieren? Im Teil danach geht es um die Preisfindung. Was kann, was sollte ich verlangen? Sehr hilfreich ist hier die Tabelle typischer Preise je Marktsegment. Im Anschluss daran folgt das Marketing: Wie gestalte ich meine Corporate Identity? Gehe ich mehr über meine Person oder über die Firma? Werbe ich eher über meinen Namen oder über meine Produkte? Welche Marketingmaßnahmen sind denkbar und wie gehe ich optimal vor?

Das nächste Thema umfasst den Business-Plan: Wie soll mein Unternehmen aussehen, was ist nötig zu investieren und wie komme ich an Kapital zur Gründung? Anschließend wird sich mit den Vor- und Nachteilen der einzelnen Organisations- und Rechtsformen auseinander gesetzt. Wichtig sind dabei insbesondere die Hinweis zu Rechtsautomatismen (Stichwort: gesamtschuldnerische Haftung). Im achten Abschnitt werden Vertragsgestaltung und Urheberrechte thematisiert, im neunten folgen Buchführung und Steuern. Darauf werden die Vor- und Nachteile verschiedener Versicherungen behandelt, von Kranken- über Renten-, Arbeitslosen-, Berufsunfähigkeits- bis hin zu Berufshaftpflichtversicherung.

Im vorletzten Kapitel geht es um die Frage der MitarbeiterEinstellung – sei es zur simplen Arbeitsentlastung, z.B. in der Buchhaltung oder gar eine Expansion durch die volle Anstellung von Trainern. Abgeschlossen wird das Werk durch 14 Tipps zur Optimierung des eigenen Geschäfts.

Insgesamt bietet das Buch viel – und insbesondere gut übersichtlichen Input. Durch die Gegenüberstellungen der Alternativen wie auch durch die Empfehlungen der Autorin kann man sich aber stets das herauspicken, was einem liegt. Sehr hilfreich ist dieses Werk insbesondere, da es den Blick nicht nur auf die „typischen“ Aspekte des Existenzgründers – Geschäftsidee, Vertrieb etc. –

legt, sondern auch auf Aspekte, die man schnell übersieht, und die später „richtig teuer“ werden können – z.B. eine nicht aufgehobene Rentenversicherungspflicht.

Alles in allem bietet sich in diesem Buch dem (potenziellen) Existenzgründer eine sehr empfehlenswerte Investition, die sich sehr schnell wieder amortisiert.

Immanuel Ulrich
Schul- und Unterrichtsforschung,
Freie Universität Berlin
www.ewi-psy.de



Middendorf, Jörg & Thönneßen, Johannes (2003).
Fit durch Coaching. Coaching-Fälle aus der Praxis von mwonline.de – und ihre Lösungen.
München: Hanser.
ISBN: 978-3-446-22255-7
220 S.; 19,90 €
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3446222553/cr>

Rezension von Heike Scheidt:
Erfahrene Coaches schildern hier Fälle aus der Praxis des Internet-Portals mwonline.de. Die Autoren sind vom Online-Coaching überzeugt. Allerdings zeigen sie ganz klar die Grenzen auf. Diese werden auch in den gewählten Beispielen konkret angesprochen. Deutlich werden aber vor allem die Vorteile des Online-Coachings, von denen

sich der Leser selbst ein Bild machen kann.

Jedes Kapitel wird durch Vorbemerkungen eingeleitet, in denen sich die Autoren durch fundiertes Praxiswissen auszeichnen. Die Fälle werden per Mail-Zitat dargelegt. Die Autoren ordnen den Fall ein, fassen das Problem des Klienten zusammen. Dann folgen die Antworten. Auch diese werden eingeordnet und analysiert. Das Buch geht damit über eine reine Fallbeschreibung und -lösung deutlich hinaus.

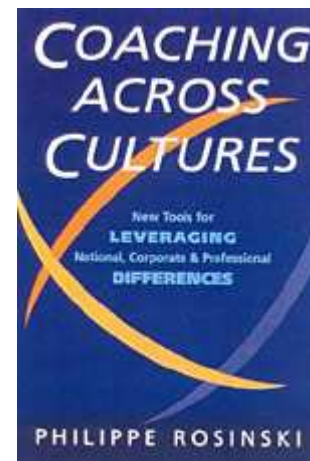
Die gewählten Fälle stehen exemplarisch für bestimmte Situationen. Ein Schwerpunkt liegt auf Führungsfragen: Wie verhalte ich mich als Vorgesetzter? Wie legt man Kriterien zur Zielerreichung fest? Wie können Mitarbeiter motiviert werden und was kann man machen, wenn ein Mitarbeiter nicht „Nein“ sagen kann? Auf diese und ähnliche Fragen erhält der Leser durch verschiedene Coaches Antworten, die ihm helfen, seine Mitarbeiter besser zu führen.

Das Buch von Jörg Middendorf und Johannes Thönneßen unterstützt vor allem Führungskräfte und Personal bei der Lösung von Schwierigkeiten. Doch es wendet sich auch an andere Lesergruppen. So werden auch Themen besprochen, wie: Was kann man als Mitarbeiter machen, wenn die Kommunikation zwischen Kollegen ins Stocken geraten ist, oder wenn der Chef sich nicht an seine Regeln hält. Auch für Probleme mit dem Selbstbewusstsein liefern die Coaches Lösungsansätze.

Das Buch vermittelt Basiswissen mit vielen interessanten Aspekten. Es gibt sehr gute Anregungen für Coaches und solche, die es werden wollen, für Führungskräfte, Personal und für den angestellten Sachbearbeiter. Der Leser bekommt einen Leitfaden, um Probleme selber zu lösen.

„Der Ansatz, mehrere Coaches antworten zu lassen, hat sich bewährt“ – so das Fazit von Jörg Middendorf und Johannes Thönneßen. Für ihr Buch sind die vielfältigen Antworten der Coaches auf jeden Fall eine Bereicherung. Wer sich ein differenziertes Bild vom Online-Coaching machen und darüber hinaus wertvolle Tipps erhalten möchte, dem ist dieses praxisnahe, unterhaltsame und zugleich fachlich fundierte Buch sehr zu empfehlen.

Heike Scheidt
Freie Journalistin, Düsseldorf
scheidtheike@aol.com



Rosinski, Philippe (2003).
Coaching Across Cultures. New Tools for Leveraging National, Corporate & Professional Differences.
London: Nicholas Brealey Publishing.
ISBN: 978-1-85788-301-5
306 S.; € 31,99
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/1857883012/cr>

Rezension von Till Mrongovius:
„Coaching Across Cultures“ ist ein in Englisch geschriebenes Buch vom belgischen Autor Philippe Rosinski. Ein Hinweis vorweg: Zum Verständnis ist ein zumindest fortgeschrittenes Englisch notwendig. Das Buch ist in drei Teile gegliedert. Im ersten

Teil „Coaching and Culture“ nimmt Rosinski eine kurze Definition und Besprechung zentraler Aspekte beider Begriffe vor. Hier wird für Coachs vor allem der Kulturteil interessant sein. Im zweiten Teil „Leveraging Cultural Differences“ erarbeitet der Autor einen Rahmen zur Einordnung von kulturellen Orientierungen und im dritten Teil führt er Instrumente zur Durchführung eines Coaching-Prozesses ein. In seinen Betrachtungen legt der Autor implizit die Transaktionsanalyse (TA) und das NLP zugrunde, beide sind daher in kurzen Kapiteln am Ende des Buches jeweils verdichtet beschrieben.

Der Autor nutzt bei seinen Betrachtungen immer wieder Beispiele aus der eigenen Praxis zur Verdeutlichung. Zwei größere Fallstudien ziehen sich durch das gesamte Buch hindurch und ermöglichen es, Beispiele für einzelne kulturelle Orientierungen in einem größeren Gesamtkontext zu sehen. Zusätzlich bietet der Autor Coaching-Tools an, welche sich auf einzelne kulturelle Dimensionen beziehen.

Rosinski beschreibt zunächst in Teil 1 sein Coaching-Verständnis, welches sehr nahe an dem liegt, worauf man sich auch in Deutschland bezieht. Im zweiten Abschnitt dieses Teils wird ein Kulturbegriff definiert und der Umgang mit kulturellen Unterschieden beschrieben. Zwei Fallstudien verdeutlichen den Nutzen eines konstruktiven Umgangs mit diesen Unterschieden.

Im zweiten Teil entwickelt Rosinski zunächst das „Cultural Orientation Framework“, ein Modell, um kulturelle Orientierungen abzubilden, mit dem Ziel, sie im Coaching-Prozess bewusst einzusetzen. Er bezieht sich dabei auf die Arbeiten von Hall, Hofstede, Trompenaars und anderen und entwickelt daraus 17 Dimensionen in sieben Kategorien: Sinn für Macht und Verantwortung, Herangehensweise an Zeitmanagement, Definition von Identität und

Zweck, Organisation, Territorial- und Abgrenzungsverhalten, Kommunikationsmuster, Denkmuster. Basierend darauf stellt er zwei mögliche Anwendungen vor und bietet dem Leser Arbeitsvorlagen zu diesen Anwendungen an.

In den Kapiteln 4 bis 10 wird dann je eine Kategorie mit ihren Dimensionen nach demselben Muster diskutiert. Zunächst findet man eine neutrale Beschreibung beider Extreme der Dimension mit Beispielen bezogen auf Coaching-Themen. Daran schließt sich an, wie man beide Pole der Dimension sinnvoll verbinden, und wie man diese Verbindung in einem Coaching-Prozess nutzen kann. Diese beiden Abschnitte sind wohl die wertvollsten für einen interkulturell interessierten Coach. Jedes Kapitel wird mit einem passenden Coaching-Tool abgeschlossen, die von Übungen im Gruppen-Coaching bis zu Kreativitätstechniken und von sehr analytischen bis zu eher analog-kreativen Werkzeugen reichen.

Im dritten Teil diskutiert der Autor Werkzeuge, um einen Klienten durch die Schritte des Coaching-Prozesses zu begleiten. Zunächst schlägt er eine systemische Analyse der Klientensituation in den Bereichen „Selbst“, „Organisations-Stakeholder“, „Familie und Freunde“, sowie „Gesellschaft und Welt“ vor. Für den Bereich „Selbst“ geht Rosinski vertiefend auf den MBTI ein. Danach betont der Autor die Notwendigkeit einer messbaren, umfassenden Zielsetzung und entwickelt analog zur Balanced Scorecard die „Global Scorecard“, die für die o.g. Bereiche jeweils Indikatorkategorien beinhaltet. Die These des Autors ist dabei, dass nachhaltiger beruflicher Erfolg nur durch nachhaltige Ziele in allen Lebensbereichen getragen wird.

Zum Abschluss des Buchs fügen sich zwei kurze Kapitel über TA und NLP sowie ein Glossar und ein Fußnotenverzeichnis nach Kapiteln an.

Wer als Leser erwartet, dass es um das praktische Coaching bei interkulturellen Fragestellungen geht, wird enttäuscht. Stattdessen geht es um kulturelle Unterschiede und wie das Wissen um jene einen Coach in seiner Tätigkeit voranbringen kann. Das Buch regt an, die eigene kulturelle Prägung und deren Einfluss auf den Coaching-Prozess zu hinterfragen.

Rosinskis wertschätzende und neutrale Betrachtung kultureller Ausprägungen ist herausfordernd und inspiriert im gesamten zweiten Teil, das Positive in der Gegenposition zu suchen und der Leser wird angeregt, kulturelle Unterschiede in ressourcenorientierter Tradition als Quellen von Vorteilen zu sehen. Diese Haltung ist nachgerade im Bereich des Expatriate-Coaching unverzichtbar. Durch die Anwendungshinweise weitet sich der Blick für größere Lösungsräume und gezielte Impulse, die man dem Klienten geben kann.

Sehr positiv fallen die Fallstudien auf, die den manchmal eher philosophischen Überlegungen immer wieder Leben einhauchen und zur Klarheit beitragen. Unter Umständen erinnert sich mancher Leser an eigene Erfahrungen mit diversen Kulturen und Ländern, die sich damit plötzlich in einen größeren Rahmen stellen.

Für sich genommen sind auch einige der Tools interessant für Workshops oder Einzelsitzungen, allerdings werden gerade erfahrenere Coachs und Trainer hier wenig Neues finden. Interessant für sie dürfte allerdings sein, diese vielleicht bekannten Werkzeuge in den neuen kulturellen Kontext gestellt zu sehen. Wichtig erscheint dabei auch der ausdrückliche Ansatz des Autors, nicht nur der Kontakt unterschiedlicher Nationalitäten berge interkulturelle Herausforderung, sondern vor allem auch der Kontakt unterschiedlicher Firmen- und Berufskulturen.

Diese Sichtweise ist sicher auch für „normale“ Coaching-Prozesse bereichernd.

Leicht negativ dagegen fällt auf, dass es keinerlei explizite theoretische Herleitung des „Cultural Orientation Framework“ gibt. Rosinski nennt zwar seine Einflüsse, und die Dimensionen sind zum Teil bekannt, aber die Kriterien der Auswahl bleiben im Dunkeln. Damit ist das Buch eher für den Praktiker als Anregung geeignet, und weniger als wissenschaftlich gesichertes Werk zu betrachten.

Der dritte Teil des Buches lässt die Verbindung zu den kulturellen Dimensionen etwas vermissen: Die „Global Scorecard“ mag eine interessante Alternative zu anderen Work-Life-Balance-Modellen sein, hat aber – wie der Teil insgesamt –

recht wenig mit dem kulturellen Thema zu tun. Hinweise auf vorangegangene Kapitel finden sich hier kaum noch, und es wirkt fast so, als sei dieser Abschnitt aus einem anderen Buch.

Angenehm ist die sehr humanistische Prägung des Autors, die vor allem im letzten Abschnitt stark deutlich wird: Rosinski stellt hier explizit die Verbesserung der Welt als positives, nützliches, und erstrebenswertes, aber auch realistisches Ziel dar. Er begründet u.a. sehr eingängig, warum diese Fragen der Orientierung und globale Ziele auch für reine Business-Coaching-Situationen wichtig sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Werk auf eine sehr interessante Weise die Kulturrelativität in einen Coaching-Kontext einführt,

wenn auch ohne eine methodologisch sehr tiefgehende, theoretische Fundierung. Es liest sich durch zahlreiche Anwendungsbeispiele leicht und bietet einiges an praktischem Mehrwert. Der Autor setzt sich als Ziel, eine Grundlage für einen fruchtbaren Austausch zwischen Coaching und interkultureller Forschung zu legen. Das ist ihm gelungen.

Till Mrongovius
perspektiven.leben
dialog@perspektivenleben.de
www.perspektivenleben.de

7. 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 Februar 2009 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

Lothar Köppl, D-93055 Regensburg
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1039

Dr. phil. Katja Meixner, D-79106 Freiburg
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1040

Olaf Hinz, D-24784 Westerröndfeld
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1041

Heide Janowitz, D-86163 Augsburg
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1042

Michael Neubert, D-64297 Darmstadt
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1044

Stephan Gerd Meyer, D-34131 Kassel
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1037

Angelika Härlin, D-82178 Puchheim
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1038

Dr. Birgit Helfmann, D-01099 Dresden
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1036

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

Anne Brit Maier, D-22767 Hamburg
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1043>

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>

8. 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

Professio GmbH (DBVC-anerkannt)

Akademie für den Bereich Humanressourcen

Ausbildungsbeginn: 01.04.2009

Ausbildungstitel: Coaching I

D-72119 Entringen

Kosten: Coaching I: 4.950,- Euro zzgl. MwSt. und Hotelkosten

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

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 02.04.2009

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

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

Dr. Kamphaus & Partner

Unternehmens- und Personalentwicklung

Dr. Gerd Vito Kamphaus

Ausbildungsbeginn: 02.04.2009

Ausbildungstitel: Beratung und Coaching in Veränderungs-Prozessen - Professionelle Kompetenz im Change-Management

D-82347 Kloster Bernried am Starnberger See

Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=288

Coaching Spirale GmbH

Alexandra Schwarz-Schilling & Team

Ausbildungsbeginn: 04.04.2009

Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung I der Coaching Spirale GmbH

D-10997 Berlin

Kosten: Die Kosten für die gesamte Coaching Ausbildung I betragen insgesamt 3990 Euro inkl. MwSt. Das erste Ausbildungswochenende kann einzeln zum Preis von 690 Euro gebucht werden. Danach können Sie sich entscheiden, ob Sie die Ausbildung fortführen. Wollen Sie die Ausbildung nicht fortsetzen, fallen nur die Kosten für das erste Wochenende an. Wird die Ausbildung fortgesetzt sind die restlichen 3300 Euro zu entrichten bzw. jeweils sechs weitere monatliche Raten zu 590 Euro zu zahlen. Frühbucherrabatt: Bis zum 06. Februar 2009 für 3590 € (inkl. MwSt.)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=190

Spectrum KommunikationsTraining

Dipl. Soz. Evelyne Maaß & Dipl. Psych. Karsten Ritschl

Ausbildungsbeginn: 15.04.2009

Ausbildungstitel: Coach, DVNLP

D-12159 Berlin

Kosten: Die Ausbildung zum Coach, DVNLP kostet insgesamt € 3000,- plus MwSt. Die Kosten setzen sich zusammen aus: 1. Coach-Basis-Ausbildung: 2250,00 2. Zwei Spezial-Seminare: 560,- 3. Supervision: 190,-

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

Change concepts – Organisationsentwicklung und Coaching

Oliver Müller

Ausbildungsbeginn: 17.04.2009

Ausbildungstitel: Ausbildung Systemisches Coaching, zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V. (DCV) D-53113 Bonn

Kosten: 5.980,- € zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=238

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 17.04.2009
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

die coachingakademie

Ausbildungsbeginn: 17.04.2009
Ausbildungstitel: Systemischer Coach werden
D-22765 Hamburg
Kosten: 6.490,- Euro zzgl. MwSt. Ratenzahlung nach Absprache
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=223

Coaching Akademie Stuttgart

Ausbildungsbeginn: 18.04.2009
Ausbildungstitel: Coach in einem Jahr
D-70182 Stuttgart
Kosten: 3350,- Euro zzgl. USt. Das erste Ausbildungswochenende als „Schnupperkurs“ gleich zahlbar (335 Euro), dann bindende Anmeldung, Restbetrag zahlbar in zwei Halbjahresraten
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=332

SYNK GROUP

European Akademy of Business Coaching

Ausbildungsbeginn: 20.04.2009
Ausbildungstitel: European Business Coach
D-70565 Stuttgart
Kosten: 4920 Euro zzgl. USt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=313

Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC- anerkannt)

Anstalt des öffentlichen Rechts

Ausbildungsbeginn: 25.04.2009
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

Weiterbildungsforum Basel

Daniel Meier

Solutionsurfers GmbH

Ausbildungsbeginn: 27.04.2009
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung in Einzelcoaching: Coaching PUR - Durchführung in hochdt. Sprache!
CH-6354 Vitznau
Kosten: 4280,- Euro, umsatzsteuerbefreit Kosten für 12 Tage Ausbildung (4 x 3 Tage) inkl. alle Unterlagen, Tools und Pausenverpflegungen. Kostenlose Info-Telefonate mit Live-Coachings für Interessierte!
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=101

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 29.04.2009
Ausbildungstitel: Coaching-Kompetenz 40plus
D-20097 Hamburg
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 30.04.2009
Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching (Master of Science, I. Abschnitt)
D-22607 D - Hamburg
Kosten: 3.500 Euro, zzgl. USt. exklusive Einzelcoaching
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=105

Margot Abstiens

Beratung für Karriere- und Unternehmensentwicklung

Ausbildungsbeginn: 30.04.2009
Ausbildungstitel: Coaching mit kreativen Methoden
D-40721 Hilden
Kosten: 3300,- zzgl. USt. zusätzlich 150 Euro zzgl. MWST für das Zielklärungsgespräch (danach monatliche Ratenzahlung für SelbstzahlerInnen möglich)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=340

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