



## 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](mailto:info@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://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](mailto:thomas.webers@rauen.de)

[www.coaching-report.de](http://www.coaching-report.de)

Fakten, News und Hintergrundinformationen

[www.coach-agentur.de](http://www.coach-agentur.de)

Die RAUEN-Coach-Agentur

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)

Das moderne Magazin für die Coaching-Branche

[www.coaching-videos.de](http://www.coaching-videos.de)

Das Coaching-Videoportal

[www.coaching-lexikon.de](http://www.coaching-lexikon.de)

Freies Fachbegriffe-Lexikon

[www.coaching-literatur.de](http://www.coaching-literatur.de)

Bücher und Literatur zum Coaching

[www.coaching-tools.de](http://www.coaching-tools.de)

Methoden und Modelle für den Coach

[www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)

Die Datenbank mit professionellen Coaches

[www.coaching-index.de](http://www.coaching-index.de)

Coaching-Ausbildungs-Datenbank

[www.coaching-anfragen.de](http://www.coaching-anfragen.de)

Ausschreibungen für Coaches und Ausbildungen

[www.coach-kalender.de](http://www.coach-kalender.de)

Der Coaching-Veranstaltungskalender

[www.coaching-board.de](http://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. Veränderungen durch Coaching
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 3/2009 frei downloadbar
3. Coaching-News
4. Rezensionen von Coaching-Büchern
5. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 28.643 Empfänger.

## 1. Veränderungen durch Coaching

**Auf einer vordergründigen Ebene wird Coaching in Anspruch genommen, um Veränderungen und Entwicklungsprozesse zu begleiten, zu initiieren oder bezüglich Tempo und Ausmaß zu optimieren. Somit liegt es nahe, Coaching als eine Art „Change-Tool“ zu verstehen. Obwohl dieser Gedanke richtig erscheint, ist er für sich genommen jedoch unzureichend – und im Zweifelsfall daher falsch. Diese Behauptung bedarf natürlich einer näheren Ausführung, was im Folgenden geschehen soll.**

Von Christopher Rauen

Zunächst einmal sind Veränderungs- bzw. Entwicklungsprozesse nie genau steuerbar. Die Illusion einer zielgerichteten, kontrollierten Entwicklung ist zwar ebenso weit verbreitet wie beliebt, wird dadurch jedoch nicht richtig(er). Ein Veränderungsprozess ist immer individuell und von so vielen unvorhersehbaren Faktoren abhängig, dass er sich schlichtweg der Planung entzieht. Die Vorstellung, dass durch einige Coaching-Termine und (scheinbar) raffinierte Tools nach einem Raster Entwicklungsschritte erreicht und abgehakt werden können, zeugt eher von einem eindimensionalen Weltbild, als von einer realistischen Einschätzung über die Möglichkeiten und Grenzen menschlicher Veränderung.

Weiterhin weiß jeder erfahrene Coach, dass auch ein vom Klienten glaubwürdig formulierter Veränderungswunsch auf der Basis derjenigen Deutungsmuster entstanden ist, die dem Klienten momentan zur Verfügung stehen. In diesem Sinne ist der Veränderungswunsch nicht abzuwerten, sondern als diagnostisch wertvolles Symptom anzusehen. Jedoch wäre es ein Kunstfehler, anzunehmen, die Zielsetzung des Klienten – oder des Auftraggebers – wäre damit klar.

Wie Klaus Eidenschink bereits vor Jahren festgestellt hat, gibt es Coaching-Klienten, die sich nicht verändern wollen, sondern Perfektion und Stabilisierung anstreben. Der Perfektionsanspruch entspringt dabei nicht selten einer narzisstischen Innenwelt – und der Coach soll dabei helfen, die „Überlebensstrategie“ des Klienten zu verbessern. Übersetzt bedeutet dies: noch idealer, toller und erfolgreicher zu werden, oder diese „Großartigkeit“ (wieder) herzustellen. Hinter einer vordergründigen Veränderungsabsicht steckt dann der Wunsch nach Stabilisierung eines dysfunktionalen und Leiden schaffenden Systems.

Veränderung ist daher weder per se das eigentliche Ziel von Klienten, noch muss ein vorformuliertes Ziel sinnvoll oder erreichbar sein, geschweige denn, dass sich der Coach zum Erfüllungsgehilfen eines jeden Wunsches machen darf. Und erst recht sollte ein Coach seinerseits nicht mittels ungläubwürdiger Garantieverprechen der Illusion Vorschub leisten, dass ein Veränderungsziel geplant und genau steuerbar erreichbar ist.

Nun mag man sich fragen, wozu ein Coaching denn überhaupt taugt, wenn all dies nicht leistbar ist. Die Antwort darauf geben die Faktoren, von denen der eine absichtlich herbeigeführte Entwicklung abhängig ist (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- **Timing:** Bei Entwicklungs- und Veränderungsvorhaben wird oft übersehen, dass nicht jede Veränderung jederzeit möglich ist. Häufig stehen für eine Veränderung nur bestimmte Zeitfenster zur Verfügung. Das bedeutet auch, dass eine zu einem bestimmten Zeitpunkt erfolgreiche Strategie zu einem anderen Zeitpunkt vollkommen wirkungslos und sogar kontraproduktiv sein kann. Das richtige Timing beinhaltet auch das Berücksichtigen einer Reihenfolge.
- **Analyse:** Eigentlich handelt es sich hierbei um eine schiere Selbstverständlichkeit, die aber offenbar genau deshalb gerne vernachlässigt wird, wenn postuliert wird, es sei ja schon „alles klar“. Veränderungen sind aber nur möglich, wenn genügend Ressourcen dafür zur Verfügung stehen (z.B. materielle, körperliche, geistige Ressourcen). Dies muss vorher analysiert und auch für die Umsetzungsphase samt diverser Puffer sichergestellt werden.

- **Mut:** Veränderung bedeutet, sich eigenen und fremden Widerständen und Ängsten zu stellen und sich zumindest teilweise auf Unbekanntes einzulassen zu können. Dies bedeutet, bewusst ein Wagnis einzugehen und erfordert Mut. Entsprechend wichtig ist die Ermutigung.
- **Improvisation:** Die Unmöglichkeit einer festen Planung erfordert im besonderen Maße die Fähigkeit und den Willen zur Improvisation, sobald der theoretisch richtige Weg verlassen werden muss, z.B. weil sich die Ausgangsbedingungen geändert haben oder unvorhersehbare Ereignisse eine spontane Lösung erfordern.
- **Ausdauer und Entschlossenheit:** Veränderungen können schnell verlaufen, benötigen aber häufig Zeit und die Fähigkeit, Rückschläge zu verarbeiten ohne sofort aufzugeben. Entsprechend wichtig ist die Ausdauer. Dies ist nicht mit einem Zögern zu verwechseln. Veränderung verlangt ebenso entschlossenes Entscheiden und Handeln.

So wie die Veränderung selbst, können diese Faktoren durch Coaching-Prozesse nicht kontrolliert werden. Jedoch ist es möglich, diese Faktoren durch ein Coaching positiv zu beeinflussen. Dies gibt zwar keinerlei Garantie für einen besseren oder schnelleren Erfolg, aber immerhin die Chance auf eine professionelle(re) Gestaltung des Veränderungsprozesses. Mehr ist mit Coaching realistischweise nicht zu erreichen. Allerdings ist dies bereits schon eine Menge.

Veränderung mit Hilfe von Coaching möglichst positiv zu beeinflussen, bedeutet, eine angemessen umfangreiche Analysephase einzuplanen, in der auch Aspekte abgefragt und geklärt werden, die dem Klienten möglicherweise zunächst weniger

wichtig erscheinen oder ihm gar nicht bewusst sind. Analysiert wird dabei sowohl der Klient, als auch sein Umfeld.

Dabei sollte der Coach in der Lage sein, dem Klienten zu ermutigen (ihm aber auch etwas zuzumuten). Dies bedeutet auch, dass ein ernsthaftes Veränderungsvorhaben von dem Coach erfordert, ausschließlich mit den Klienten zu arbeiten, an deren Erfolg er grundsätzlich glaubt. Wer seinem Klienten eine Veränderung nicht zutraut, sollte seine Bedenken – gut begründet – mit dem Klienten besprechen. Entweder verliert dann der Coach seine Bedenken oder der Klient findet zusammen mit dem Coach ein anderes Ziel. Es kann aber auch sein, dass das Coaching hier beendet werden muss – bzw. dass der Klient einen anderen Coach wählt.

Entscheidend bleibt bei der Begleitung von Veränderungsvorhaben die Rahmengestaltungskompetenz des Coachs. Für den Klienten einen Rahmen zu schaffen, in dem dieser sich ohne Sorge um Stigmatisierung äußern und öffnen kann, wird häufig zugunsten von Tools unterschätzt. Einer der wesentlichen Aspekte von Rahmengestaltungskompetenz ist dabei die Fähigkeit des Coachs, durch eigene Öffnung und Vorleben von Authentizität eine tragfeste Beziehung zum Klienten herstellen zu können. Die Bereitschaft zur Begegnung ist nicht substituierbar und bildet die Grundlage für den konstruktiven und bereichernden Dialog im Coaching, sowie für das positive Beeinflussen der Faktoren, die auf eine Entwicklung Einfluss nehmen. Der Einsatz von Methoden kann unbestritten nützlich sein – er sollte aber erst auf einer Ebene folgen, die auf einer zuvor erarbeiteten Beziehung aufbaut. (cr)

## 2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 3/2009 erschienen

Die Ausgabe 3/2009 des Coaching-Magazins kann ab sofort gratis als PDF-Datei heruntergeladen werden. Im Coaching-Interview der 64 Seiten umfassenden Ausgabe kommt diesmal der Coaching-Pionier Sir John Whitmore zu Wort.



Das komplette Heft kann unter folgender Adresse gratis heruntergeladen werden:

[http://www.coaching-magazin.de/archiv/2009/coaching-magazin\\_2009-03.pdf](http://www.coaching-magazin.de/archiv/2009/coaching-magazin_2009-03.pdf)

### Inhalte der Ausgabe 3/2009 des Coaching-Magazins (Auszug):

- Thomas Webers im Coaching-Interview mit Sir John Whitmore
- Konzeption: Empowerment im Coaching. Verstärkung der Selbststeuerung des Klienten (Dr. Konrad Elsässer)
- Praxis: Transition-Coaching – schnelle Wirksamkeit garantiert. Das Coaching-Konzept des Global Logistics Centers der Daimler AG (Elmar Rinck und Thorsten Braun)
- Praxis: Nachfolge im Familienunternehmen (Marion Rosskogler und Josef Leenen)
- Spotlight: Der Coaching-Markt. Die Studie der Philipps-Universität Marburg (Peter-Paul Gross)
- Coaching-Tool: Karrieremuster erkennen (Jason Kay)
- Wissenschaft: Auswahlprozesse für externe Coaches (Romina Henle)
- Pro und Kontra: Persönlichkeits-tests im Coaching (Prof. Dr. Julius Kuhl und Dr. Walter Schwertl)
- Philosophie: Coaching Complexity (Prof. Dr. Dirk Baecker)

Der Gratis-Download der Ausgaben 1/2008, 2/2008, 3/2008, 1/2009 und 2/2009 ist bereits unter <http://www.coaching-magazin.de/download/> möglich.

Wir freuen uns, wenn der Gratis-Download Sie überzeugt und Sie die Printausgabe des Coaching-Magazins abonnieren. Nicht obwohl es vier Wochen nach Erscheinen gratis im Internet heruntergeladen werden kann, sondern gerade deshalb. Auf diese faire Grundhaltung baut das Coaching-Magazin.

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

Die Ausgaben 3/2008, 1/2009, 2/2009 und 3/2009 des Coaching-Magazins können zudem als Einzelheft bestellt werden (<http://www.coaching-magazin.de/einzelheftbestellung.htm>).

Das Ziel des Coaching-Magazins ist es, fundiert über das Thema Coaching und die Coaching-Branche zu informieren. Dazu bietet es Szeneninfos, Hintergrundberichte, Konzepte, Portraits, Praxiserfahrungen, handfeste Tools und einen Schuss Humor.

Der Anspruch der Redaktion ist dabei, inhaltlich auf das Coaching als professionelle Dienstleistung fokussiert zu sein und nicht schon jedes kleine Kunststückchen aus dem Kommunikationstraining in Verbindung mit Lifestyle-Themen zum Coaching hochzujubeln.

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

## 3. Coaching-News

### News ICF-Deutschland: Jahreskonferenz 2009

**Coaching in der Krise: Null Budget und Coaching for free. Und warum Coaching jetzt erst recht wichtig wird.**

65 Teilnehmer fanden sich zur Jahreskonferenz der ICF-Deutschland am 26. September in Düsseldorf ein. Das Motto der Veranstaltung lautete: Coaching – Investition in die Zukunft – Herausforderungen als Chance verstehen und meistern. Marius Hansa, der Vorstandsvorsitzende der ICF-D eröffnete den Kongress, indem er einen Überblick über die ICF gab und die aktuellen Trends und Themen beleuchtete (wir berichteten, siehe

<http://www.coaching->

Der Eröffnungsvortrag von Jay Perry, US-Amerikaner und Mitbegründer der ICF und einige Jahre auch Mitglied im Board of Directors des ICF, zum Thema: „Coach wanted – must have necessary qualifications“. Perry ließ keinen Zweifel daran, dass der Coach für ihn eine Katalysatorfunktion hat. Sieben Qualifikationen zeichnen ihn aus: Authentizität, Mut, spielerische Veranlagung, Kreativität, Großzügigkeit, Empathie und Weisheit. Diese Aspekte hatte er visualisiert und ließ sie vom Publikum erraten, was sehr witzig ablief, ins-

besondere, weil er Richtigantworten aus dem Publikum belohnte: mit neuen irakischen Dinar-Banknoten. Anschließend beleuchtete er die Aspekte anhand eigener Anekdoten.

Der anschließende Vortrag von Barbara Wright-Avlitis, Global Head of Leadership Development and Training Wholesale Banking der ING Group, ging der Frage nach, welche Konsequenzen die Finanzkrise für Coaching in einer Bank wie der ING hatte. Sie schockte das Publikum mit drastischen Einsichten wie: From growth to surviving – es gibt aktuell kein Budget mehr für Coaching. Wenn, dann findet „Null-Euro-Coaching“ statt. Andererseits schilderte sie nachvollziehbar, wie die Mitarbeiter angesichts der Krise in alte, überholt geglaubte und kontraproduktive Verhaltensweisen zurückfallen, die Coaching erst recht angezeigt sein lassen. „Wir mussten radikal umdenken und kreativ neue Wege finden, wie wir doch noch an Coaching kommen. Beispielsweise for free“, so Wright-Avlitis. Der Markt gibt das offensichtlich her, weil auch Coachs plötzlich ganz neu über Investitionen und Geschäftsmodelle nachdenken müssen.

Der letzte Keynote-Speaker vor der Mittagspause war Erik Händeler. Der Wirtschaftsjournalist hat sich intensiv mit den Kontradieff-Zyklen beschäftigt und stellte die aktuelle Krise in einen größeren Zusammenhang, die Sättigung des Marktes durch Informationstechnologie. Folglich schaute er sich die seines Erachtens knappen Güter an, die die Entwicklung in Zukunft antreiben werden. Das sind für ihn die Kooperation und der Umgang mit Wissen in den Unternehmen sowie das große Thema Gesundheit (Burnout, Mobbing etc.). Und hier sieht er nun gerade die Chance für Coachs. Am Mittagessen wurden in zwei Runden insgesamt 12 Workshops angeboten. Eine abschließende Podiumsdiskussion sollte offene Fragen aus dem Publikum klären helfen und den Tag zusammen fassen. Doch leider vermisste das Publikum einen roten Moderationsfaden zu dieser schon fortgeschrittenen Stunde, so dass ICF-D-Vorstandsvorsitzender Marius Hansa noch einmal zu einem emphatischen Schlussapplaus und Dankesworten ausholen musste, um einen guten Abschluss einer ansonsten guten Tagung zu bewirken. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.icf-konferenz.de>

### News Jürgen Bache neu im deutschen ICF-Vorstand

**Christine Adler scheidet aus beruflichen Gründen vorzeitig aus.**

Auf ihrer Mitgliederversammlung in Düsseldorf hat die International Coach Federation Deutschland (ICF-D) Jürgen Bache, Management-Coach und Dozent am Neusser Alfred-

Adler-Colleg, für die nach einem Jahr Amtszeit ausscheidende Vorstandsfrau Christine Adler nachgewählt. Die regulär zweijährige Amtszeit des ICF-D-Vorstands läuft bis 2010. Dipl. Ing. Jürgen Bache, zudem Manager bei der Deutschen Telekom AG in Bonn, hat sich bislang

als ICF-Chapterhost Rhein-Ruhr sowie als Organisator der ICF-Deutschland-Konferenz 2009 hervor getan.

Zirka 25 Prozent der weltweit um die 14.000 ICF-Mitglieder leben in Europa. Die deutsche ICF hat 210 Mitglieder, von denen wiederum 35

Mitglieder ICF-zertifiziert sind. Die europäischen Länder wollen daher ihr Gewicht im Weltverband stärken, unterstrich in Düsseldorf der ICF-Deutschland-Vorstandsvorsitzende Marius Hansa. Erstmals soll 2012 die ICF-Global-Conference außerhalb der USA oder Kanada, nämlich in Europa (London) stattfinden.

Die ICF hat international erfolgreich damit begonnen, die Zertifizierung von Coaches voranzutreiben, so Hansa. Weltweit seien inzwischen über 5.000 Coaches den drei Stufen

ACC, PCC und MCC entsprechend zertifiziert worden. Alleine im Jahr 2008 seien 1.171 Zertifizierungen ausgesprochen worden. Für das Jahr 2010 erhofft man sich zudem die Zertifizierung der eigenen Zertifizierung durch die Internationale Standardisierungsorganisation (ISO 17024). Zudem sei die Kooperation mit dem European Mentoring and Coaching Council (EMCC) fortgeschritten. Die EMCC wird, so Hansa, mittelfristig die ICF-Zertifizierung übernehmen.

Hansa kündigte in Düsseldorf eine Initiative im Round Table der Coaching-Verbände an. Er will, dass sich die deutschen Verbände endlich auf gemeinsame Standards einigen, wie das die britischen Verbände (wir berichteten, siehe <http://www.coaching-report.de/news.php?id=330>) schon vorgemacht haben. Hansa: „Wenn wir es nicht hinbekommen, so etwas wie einen kleinsten gemeinsamen Nenner zu definieren, können wir den Round Table auch auflösen.“ (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.coachfederation.de>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=330>

## **News** Coaching nach Assessment-Center

**Ein Beitrag in der Oktober-Ausgabe von managerSeminare beleuchtet einen typischen Coaching-Anlass.**

„Ich bin im AC durchgefallen“. So mag ein Coach häufig hören, wenn der Klient bei ihm erstmals anklopft. Denn Coaching und Training sind typische AC-Folgemaßnahmen, ob es nun gilt, Defizite zu kompensieren oder neue Herausforderungen zu meistern. Während die positiven Konsequenzen wie Karrieresprünge für die Betroffenen erwünscht sind, sind es vor allem die negativen Emotionen, die nun plötzlich (weg-)gecoacht werden sollen.

Dass Coaches hier oft als „Feuerwehr“ engagiert werden, um Schadensbegrenzungen durch schlecht designte ACs, unklare Ziele oder überforderte Personalier zu leisten, dass Coaching und Coaches an dieser Stelle viel zu oft von Unternehmen instrumentalisiert werden und gute Miene zum bösen Spiel machen, beleuchten die managerSeminare-Autorinnen Sabine Engel und Anne Kimmle weniger. Ihr Blick ist auf den Klienten gerichtet. Auch dieser mag dazu neigen, das Coaching zu instrumentalisieren, sich Trost, Unterstützung oder Ähnliches beim Coach zu holen. Die Autorinnen warnen an dieser Stelle davor, sich bei der notwendigen Emotionsarbeit mit den „Durchgefallenen“ – einen

Begriff, den Diplom-Psychologen in Zusammenhang mit Eignungsbeurteilungen in der Regel vermeiden – zu verstricken.

Im Coaching sollen persönliche Hemmschuhe bewusst gemacht und anschließend Selbstvertrauen wieder aufgebaut werden. Zur anschließenden Auseinandersetzung mit den AC-Ergebnissen raten die Autorinnen Rollenspiele vor der Videokamera, Schatten-Coaching und Training an. Insbesondere plädieren sie für ein hohes Maß an Strukturierung und Transparenz im Coaching nach einem AC und resümieren: „Coaching nach einem AC ist kein leichtes Unterfangen“. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Archiv/Artikel?urlID=184916>

## News Jahresmitgliederversammlung des DCV

**Amtierender Vorstand einstimmig bestätigt. Starker Anstieg der Mitgliederzahlen.**

Die Jahresmitgliederversammlung des Deutschen Coaching Verbands (DCV) fand am 11. September 2009 in Mörfelden bei Frankfurt am Main statt. Der amtierende Vorstand – Anja Mumm (Vorstandssprecherin), Oliver Müller (stellvertretender Vorstandssprecher) und Lutz Salamon

(Vorstand Finanzen) – wurde einstimmig wieder gewählt.

Seit seiner Gründung vor vier Jahren ist der DCV auf 80 Mitglieder angewachsen. Rund 40 Mitglieder haben inzwischen das DCV-Zertifizierungsverfahren absolviert und dürfen sich nun „Coach (DCV)“ oder „Lehrcoach (DCV)“ nennen. Neu ist die Zertifizierung als „Seniorcoach“ (DCV), die besonders erfah-

renen Coachs offen steht und neben langjähriger Coaching-Praxis auch umfassende eigene Supervision, Weiterbildung, sowie psychotherapeutisches Hintergrundwissen voraussetzt. Im nächsten Jahr will der DCV ein Mentoren-Programm starten (wir berichteten, siehe <http://www.coaching-report.de/news.php?id=644>). (tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.coachingverband.org>

## News Die Briten regulieren psychologische Titel

**Müssen sich „Coachs“ vielleicht bald beim Britischen Health Professions Council (HPC) registrieren lassen?**

Seit dem 1. Juli 2009 reguliert das Britische Health Professions Council (HPC) die psychologische Praxis auf der Insel. Insbesondere sind nun die Titel Clinical, Counselling, Educational, Forensic, Health, Occupational sowie Sport and exercise psychologist geschützt. Zusätzlich auch die beiden generischen Titel Practitioner und Registered psychologist. Das HPC führt nun ein Register, zu dem man sich anmelden muss, wenn man die Titel führen möchte. All dies, um die Öffentlichkeit zu schützen, wie Stephen Palmer und Michael Cavanagh im Editorial der aktuellen Ausgabe der International Coaching Psychology Review (2/09) kommentieren.

Wenn die Öffentlichkeit sich dann besser fühlt, wenn sie weiß, dass nicht jeder sich einfach so mit einem solchen Titel schmücken darf, überrascht aber, dass der Titel „Child psychologist“ nicht in der Liste aufgeführt wird, merken die Autoren an – und drehen den Spieß einmal um: Was wäre, wenn sich ein „Occupational psychologist“ nicht einträgt, dürfte er sich dann trotzdem „psychologist“ nennen? Natürlich, so die Autoren. Er dürfte sich auch „Business psychologist“ nennen und auch privat praktizieren. Und er dürfte sich auch „Coaching psychologist“ nennen. Wenn es den Markt nicht interessiert, bleibt hier alles beim Alten. Nur wenn derjenige als Angestellter für den National Health Service (NHS) oder für einen privaten Health Provider arbeitet, muss er registriert sein.

Jeder, ob nun Psychologe oder nicht, darf sich also weiterhin im Vereinigten Königreich Coaching

„psychologist“ nennen. Die beiden Autoren spekulieren darüber, ob der Widerstand der British Psychological Society (BPS) in der Vergangenheit, die der Special Group in Coaching Psychology den Status einer Division verweigert hatte, sozusagen „schuld“ daran sei, dass man nun in der HPC-Liste fehle – und ob dies nun Fluch oder Segen sei. Immerhin bleibe es in der Zukunft möglich, dass auch der „Coaching psychologist“ noch in die Liste aufgenommen würde, dies sei politisch möglich. Und nicht nur das: Vielleicht reguliert das HPC ja auch noch die Titel „counsellor“ und „psychotherapist“. Dann wäre auch denkbar, den Titel „coach“ gleich mit zu regulieren. Diese Entwicklung zu beobachten, dürfte in UK, aber auch in Australien und darüber hinaus, spannend bleiben, schlussfolgern die beiden britischen Coaching-Experten Stephen Palmer und Michael Cavanagh. (tw)

### Weitere Informationen:

[http://www.bps.org.uk/coachingpsy/publications/international-coaching-psychology-review/icpr-vol4-issue-2-september-2009\\$.cfm](http://www.bps.org.uk/coachingpsy/publications/international-coaching-psychology-review/icpr-vol4-issue-2-september-2009$.cfm)

## News ICF: Große Zufriedenheit unter Coaching-Klienten

**Internationale Klienten-Studie in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) und dem Association Ressource Centre (ARC).**

Ende 2008 wurden durch die International Coach Federation (ICF) mehr als 2.000 Coaching-Kunden in 64 Ländern nach ihrer persönlichen Meinung über Coaching gefragt. Die Befragten kamen zu 54 Prozent aus Nordamerika (USA und Kanada), zu 32 Prozent aus der Region EMEA (Europa/Mittlerer Osten/Asien), zu

neun Prozent aus dem asiatisch-pazifischen Raum und zu fünf Prozent aus Lateinamerika.

Jetzt, ein Jahr später, wurden die Ergebnisse publiziert. Dabei zeigte sich die überwältigende Mehrheit der Befragten, nämlich 82,7 Prozent, „sehr zufrieden“ mit ihren Coaching-Erfahrungen. Marius Hansa, Vorsitzender des German Chapters der International Coach Federation (ICF), legt noch einen drauf: „96,2 Prozent aller Coaching-Klienten, also beinahe jeder, der bereits einmal an ei-

nem Coaching teilgenommen hat, würde dieses wiederholen!“

Die Gründe, aus denen die Umfrageteilnehmer eine Coaching-Maßnahme genutzt hatten:

40,9 Prozent gaben an, dass sie dadurch eine Stärkung ihres Selbstvertrauens erlangen wollten.

Etwa ein Drittel (35,6 Prozent) war bestrebt, eine ausgewogenere Work-Life-Balance zu erreichen.

Ein weiteres Viertel (26,8 Prozent) der Befragten erhofften sich durch Coaching Vorteile in ihrer Karriere-Entwicklung. (tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.coachfederation.de>

## News Wie finde ich den richtigen Coach?

**Online-Coach-Check des Harvard Business Manager mit teilweise eigenwilligen Musterlösungen.**

„Ein professioneller Coach kann helfen, Probleme im Arbeitsalltag zu lösen, die Karriere voranzutreiben und die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Doch wie erkennen Sie einen guten Trainer? Woher wissen Sie, was effektives Coaching ausmacht?“ So fragt HBM-Autorin Christina Kestel in der Online-Ausgabe des Harvard Business Manager. Der folgende Coach-Check, der in Zusammenarbeit mit dem Hamburger Managementberater Rüdiger Klepsch entwickelt wurde, soll aufzeigen, worauf es bei einem guten Coaching ankommt. – Und verwirrt gelegentlich.

Das beginnt schon mit der Überschrift: „Überprüfen Sie Ihre Trainerwahl!“ Denn dass Coaches und Trainer dasselbe seien, wird wohl nur von einem Teil des Markts behauptet. Aber auch die „richtigen“ Antworten, die man als Auflösung erhält, überraschen gelegentlich.

Der „Check“ besteht aus 13 Fragen, zu denen jeweils drei Aussagen präsentiert werden, für die man sich entscheiden muss:

So lautet Frage 4: „Wer hat in den Gesprächen die Kontrolle: Sie oder der Coach?“ Wer hier antwortet: „Die Kontrolle hat der Coach – aber die Inhalte stammen von mir“ wird eines Besseren belehrt: „Richtige Antwort: Ich. Schließlich geht es ja auch um meine Belange.“ Auf die Erläuterung des HBR oder von Managementberater Klepsch darf man gespannt sein, in der einschlägigen Fachliteratur kann man es genau umgekehrt lesen.

„Darf Ihr Coach die Grenze zwischen beruflicher und privater Ebene gelegentlich etwas verwischen?“, lautet Frage 6. Wer hier der Meinung ist, „Ja, denn es schafft Vertrauen, wenn der Coach auch etwas von sich erzählt“, wird ebenfalls gerüffelt: „Richtige Antwort: Nein. Ein Coach sollte strikt zwischen beruflicher und privater Ebene trennen.“ Auch dies dürften weite, relevante Kreise im Coaching begründet anders sehen können. Einmal abgesehen von der

vielleicht wichtigeren Fragestellung, wie viel Privates des Klienten im Coaching-Prozess eine Rolle spielen soll oder kann, die nicht gestellt wird. Frage 7: „Wie viel Prozent Redeannteil sollten Sie während einer Coaching-Sitzung haben?“ Wagen Sie es nicht, weniger als „90 Prozent“ zu antworten. Das gibt nämlich Punktabzug.

Frage 8: „Das Wichtigste an einem Coach ist, dass er Ihnen die richtigen Ratschläge geben kann.“ Wer meint, mit der salomonischen Antwort: „Ein guter Coach sollte sowohl gute Ratschläge geben, als auch gut zuhören können“, durchzukommen, irrt. HBR lässt nur die Antwort: „Nein. Das Wichtigste ist, dass der Coach gut zuhören kann“ gelten. Auch da haben wir schon gut begründete, anderslautende Antworten gelesen, beispielsweise von Dr. Astrid Schreyögg in der Kontroverse des. [http://www.coachingmagazin.de/archiv/2008/coachingmagazin\\_2008-01.pdf](http://www.coachingmagazin.de/archiv/2008/coachingmagazin_2008-01.pdf)>Coaching-Magazins</a>.

Auch die Musterantwort auf Frage 11 verwundert: „Die konkrete Um-

setzung der Erkenntnisse aus dem Coaching ist nicht Aufgabe des Coachs“, lautete das Statement. HBR widerspricht strikt: „Stimmt nicht. Ein guter Coach sollte mir bei der konkreten Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse helfen.“ Dass da mal niemand seine Kompetenzen über-

schreitet, dem Super-Nanny-Syndrom erliegt und sich Führungsaufgaben delegieren lässt, werden gestandene Coachs dagegenhalten können.

Wenn man bei fünf von 13 Fragen begründet anderer Meinung sein

kann als HBR, mag sich der Leser allerdings fragen, welchen Wert ein solcher Check haben soll? Völlig planlos wird erscheint zum Schluss der Auswertung allerdings die Aufforderung: „Wiederholen Sie den Coach-Check!“ Was soll das denn bringen? (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.harvardbusinessmanager.de/strategien/artikel/a-638609.html>

## **News** Kommunikationsanalyse des TV-Duells Merkel vs. Steinmeier

**Coach Ulrich Sollmann zur Einschätzung des Kommunikationsstils im manager-magazin.**

Herausforderer Steinmeier habe – obwohl viele das TV-Duell als langweilig empfanden – einen Achtungserfolg erzielt, meint Coach Ulrich Sollmann im Interview mit manager-magazin: Steinmeier machte nicht

den Fehler, die Kanzlerin direkt anzugreifen. Stattdessen gelang es ihm, indirekte Treffer zu setzen.

„Es war nicht das erwartete Duell zwischen der Kanzlerin und ihrem Herausforderer. Stattdessen wurde es ein Duell zwischen den beiden Politikern auf der einen und den vier Journalisten auf der anderen Seite.

Und in diesem Duell hat Steinmeier ganz klar gepunktet“, so Sollmann, der auch Initiator und Beirat des interaktiven Internet-Projekts „Charismakurve“ (wir berichteten, siehe <http://www.coaching-report.de/news.php?id=628>) ist. (tw)

**Weitere Informationen:** <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,648753,00.html>  
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=628>  
<http://www.charismakurve.de>

## **News** US-amerikanischer Coaching-Verband mit deutscher Vorstandsfrau

**Sylvia Becker-Hill in den Vorstand der Professional Coaches Association Michigan (PCAM) gewählt.**

Sylvia Becker-Hill, MA Phil, Diplomverwaltungswirtin und Professional Certified Coach (PCC), gebürtige Düsseldorferin und bis Sommer 2006 in Düsseldorf ansässiger Coach, wurde soeben in den Vorstand der Professional Coaches Association Michigan (PCAM), einem „chartered chapter“ der International Coach Federation (ICF) gewählt. Becker-Hill ist in der deutschen Coaching-Szene als mehrjähriger Host des

ICF-Rhein-Ruhr-Chapters in Düsseldorf und durch ihre Vorstands- und Netzwerkarbeit für den ICF in Deutschland bekannt. Im Jahr 2006 ist sie mit ihrer Familie in die USA übergesiedelt. Dort engagiert sie sich unter anderem in der Programm-Planung der 6th Annual Michigan Coaches Conference, die vom 25. bis 26. September in East Lansing/Michigan stattfindet – und wo ihre Ernennung noch von der Mitgliederversammlung bestätigt werden muss.

Becker-Hill: „In Deutschland muss man Leute überreden, sich für ehrenamtliche Tätigkeiten zu begeistern, hier prügeln sie sich drum. Besonders in der aktuell extrem herausfordernden wirtschaftlichen Situation hier in Michigan - The Big Detroit Three sind GM, Chrysler und Ford - bedeutet die Verbandsarbeit von PCAM viel lokales Engagement in diversen gesellschaftspolitischen Projekten. Meine Wahl ist eine riesige Ehre für mich. Ich glaube, ich bin die erste 'Ausländerin', die je in den Vorstand gewählt worden ist.“ (tw)

**Weitere Informationen:** <http://www.michigancoaches.org>  
<http://www.becker-hill.com>

## News DCV initiiert Mentoren-Programm

**Unter dem Motto „Qualität von Anfang an“ bemüht sich der Deutsche Coaching Verband (DCV) um angehende Coachs.**

Mentoring als ein Prozess, in dem der berufserfahrene Mentor die Karriere und die persönliche Entwicklung eines weniger erfahrenen Mentees unterstützt, ist in der Wirtschaft schon länger verbreitet. Das Mentoren-Programm des Deutschen Coaching Verbands (DCV) soll Coaching-Mentoren und -Mentees zusammenführen und damit aktive Starthilfe für Coach-Einsteiger leisten.

Die Mentoren werden sich regelmäßig mit ihren Mentees treffen und beraten diese in persönlichen wie fachlichen Anliegen. „Sie vermitteln Praxiseinblicke statt Lehrbuchwissen, geben Erfahrungen weiter und helfen typische Fallen eines Berufseinsteigers zu umgehen“, so DCV-Pressesprecherin Simone May. Das Amt wird zeitlich befristet und ehrenamtlich ausgeübt.

„Auch der Mentor profitiert vom Mentoren-Programm: Der Austausch mit dem Mentee hilft, den eigenen Horizont zu erweitern und regt an, die eigene Rolle zu reflektieren“, so

Claudia Budana, die Initiatorin des Programms.

Am Mentoren-Programm können allerdings ausschließlich Mitglieder des DCV teilnehmen. Die Bewerbungsfrist für Mentoren endet am 31.12.2009, für Mentees am 31.03.2010. Die Vermittlung zwischen Mentoren und Mentees übernimmt die Geschäftsstelle des DCV. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.coachingverband.org>

## News Umkämpftes Standbein

**Bernhard Kuntz über den schwierigen Einstieg in den Coaching-Markt. Und Entgegnungen aus der Szene.**

Der Buch-Autor und auf den Weiterbildungsmarkt spezialisierte PR-Berater Bernhard Kuntz setzt sich in der Rubrik „Know-how“ des Schweizer Online-Kadermarkts (<http://www.alpha.ch>) skeptisch mit dem Coaching-Markt auseinander: Der Markt für Coaching werde stark überschätzt, was auch daran liege, dass Unternehmen alles Mögliche mit dem Begriff belegten, beispielsweise die Einarbeitung von Mitarbeitern, für die man selbstverständlich keinen hoch qualifizierten und externen Coach einkaufe.

Wenn etwas ein Markt sei, dann der für Coaching-Ausbildungen. „Er ist hart umkämpft. Viele Anbieter solcher Ausbildungen versprechen den Newcomern mehr oder minder direkt: Wenn ihr unsere Ausbildung absolviert, dann könnt ihr euch damit eine berufliche Existenz aufbauen.“

Das seien sehr oft leere Versprechen, die der Marktlage nicht entsprächen.

„Vom Coachen allein kann man nicht leben“, rechnet Kuntz vor; ohne auf die Quellen, die einschlägigen, seit Jahren laufenden Untersuchungen hinzuweisen, zum Beispiel die von <http://www.coaching-umfrage.de>.

Coaching-Ausbildungen rechneten sich allerdings für „Trainer und Berater, die ihr Leistungsspektrum um Trainings on-the-job erweitern möchten“. Auch für solche, die ein „Zertifikat“ suchen. Und für „Therapeuten“, die sich ein zweites berufliches Standbein aufbauen möchten.

Coaching sei auch lukrativ für die „alten Hasen“ im Trainings- und Beratungsgeschäft. Sie seien gut vernetzt, hätten ihre Schäfchen im Alter meist weitgehend im Trockenen „und mehr Lebensqualität ist ihnen wichtiger, als weiterhin Spitzen-Umsätze zu erzielen.“

Die Kuntz'schen Thesen, Anfang August veröffentlicht, werden nun im Blog des Schweizer „institut für angewandte sozialwissenschaften AG“ (IAS) diskutiert und kontrastiert. Willem Lammers, Leiter des IAS, an dem einschlägige Aus- und Weiterbildung (workplace counselling) angeboten werden, legte den Beitrag von Bernhard Kuntz seinen IAS-Trainees vor und bat sie um ihre Meinung. Denn „der Text ist nicht gerade ermutigend für Leute, die entschieden haben, in eine Zukunft als Fachperson in der Beratung zu investieren, und wir wollten wissen, wie das ankam.“

Die fünfzehn Stimmen setzen sich kritisch und differenziert mit den Thesen von Bernhard Kuntz auseinander. Hier zwei ausgewählte Statements:

„Er hat in dem Punkt sicher recht, dass sich einige (viele) allzu schnell Coach, Berater oder was auch immer nennen, und sich das schnelle Geld, oder die grosse persönliche

Befriedigung erhoffen. Aber diese Leute werden vom Markt ganz schnell aussortiert. Der Kunde ist ja nicht ganz dumm.“

„Die Inhalte der Artikel des Schreibers sind immer irgendwie dieselben. Mir kommt das vor, als ob mir ein Verkäufer von Goretex-Jacken

erzählt, dass ich nass werden kann, wenn ich im Regen spazieren gehe. Wunderbar und besten Dank für diese Erkenntnis!“ (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.alpha.ch/%28S%28ocluwcj5tz0vy0yded4zlt45%29%29/alpha/ArticleDetail.aspx?id=3834>

<http://iasag.blogspot.com> und <http://www.coaching-umfrage.de> und <http://www.bildung-kommunikation.de>

## News Live-Coachings mit Schauspielern

### Forschungsstelle Coaching-Gutachten nutzt zur Begutachtung von Coachs zukünftig nur noch Videoaufnahmen.

Bislang mussten Coachs, die sich von der Hamburger Forschungsstelle Coaching-Gutachten (FCG) begutachten lassen wollten, eine Audio-Aufnahme eines echten Falls präsentieren. Dies erwies sich aus unterschiedlichen Gründen als schwieriges Vorgehen. Unter anderem mangelte es oft an der Akzeptanz der Coaching-Klienten, die um ihre Anonymität fürchteten.

Professor Dr. Harald Geißler hat nun das Prozedere der FCG-Begutachtung geändert: Zur Begutachtung von Coachs werden zukünftig nur noch Videoaufnahmen genutzt. Der zu begutachtende Coach liefert eine Beschreibung des Klienten und seines Anliegen, die Forschungsstelle Coaching-Gutachten

beauftragt daraufhin einen Profi-Schauspieler damit, den Fallgeber-Klienten zu spielen. Der zu begutachtende Coach interagiert schließlich live mit dem Schauspieler und zeigt so seine Coaching-Kompetenz. Auf diese Weise kann die Anonymität des Klienten gewahrt, und zugleich mit einem „echten“ Fall gearbeitet werden.

Dieses Live-Coaching wird auf Video aufgenommen und anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet. Im Gutachten kann somit auf klar beschreibbare Sequenzen und auf Verhaltenskategorien eingegangen werden, die sich im Laufe der Zeit als relevant heraus gestellt haben. Professor Geißler will die Videos zukünftig auf seiner Website der Öffentlichkeit zugänglich machen. Somit erhält das Publikum eine hohe Transparenz über das Verfahren, und die Bewertung wird nachvollziehbar und überprüfbar. Ein erstes

Video und Gutachten (Jörg Krauter) ist schon verfügbar.

Zur Diskussion der Fälle bietet Professor Geißler auch ein moderiertes Online-Diskussionsforum an. Das Forum dient dem Dialog über die Videos und Gutachten. Ziel ist die Entwicklung eines breiten und tiefgreifenden Konsens über die Qualitätskriterien für Coaching. Um das zu erreichen, arbeitet das FCG-Forum mit klaren Spielregeln: Ausschließliches Diskussionssthema sind die Videos und die dazu gehörigen Gutachten – und keine weiteren Themen.

Die Mitglieder des Forums müssen sich mit ihrem wirklichen Namen anmelden.

Alle Beiträge müssen sich auf eine mit Hilfe der digitalen Uhr der Videos exakt genannte Stelle beziehen.

Das Kriterium, das dem Feedback oder der Beurteilung zugrunde liegt, muss explizit genannt sein. (tw)

**Weitere Informationen:**

[http://www.coaching-gutachten.de/8v\\_krauter\\_joerg.htm](http://www.coaching-gutachten.de/8v_krauter_joerg.htm)

<http://groups.google.de/group/forschungsstelle>

## News QRC-Jahreskongress 2009

### Positiver Rückblick des Veranstalters: 91 Teilnehmer im Künstlerhaus München.

Am 22. und 23. August 2009 fand in München der Jahreskongress des Qualitätsrings Coaching und Bera-

tung (QRC) statt. Er stand unter dem Motto: „Coach aus Berufung – Qualität sichern und Professionalität leben!“. 91 Teilnehmer tauschten sich in Podiumsdiskussion, Vortrag und 16 Workshops zum Thema Qualität im Coaching und Coaching-

Werkzeuge aus. Eine Abendveranstaltung mit Perkussion-Einlage und Theatervorführung rundete den Jahreskongress im Künstlerhaus München ab.

Der 2004 gegründete QRC vertritt als Berufsverband die Interessen von derzeit 185 professionellen Personal-Coachs, Business-Coachs und Beratern und setzt sich gemeinsam mit anderen großen Coaching-Verbänden für eine Professionalisierung des Coaching in Deutschland

ein. Vorstandsvorsitzende Dr. Angela Witt-Bartsch: „Als berufsständische Vereinigung von Coachs und Beratern haben wir ein sehr hohes Interesse an der Einführung einheitlicher Qualitätskriterien in der Branche. Denn sie sichern die hervorragende Arbeit unserer Mitglieder und

vor allem die Ergebnisse von Coaching und Beratung sowohl in Unternehmen als auch für Privatklienten. Wir benötigen solche Kriterien dringend, um Coaching als die individuellste und nachhaltigste Form der Personalentwicklung in den Unternehmen weiter zu etablieren.“ (tw)

**Weitere Informationen:**  
<http://www.qrc-verband.de>

## **News** Die Krise beflügelt Coaching

**Training aktuell“ (9/09): Abkehr vom Gießkannenprinzip.**

Coaching ist das Weiterbildungsformat, das durch den Konjunkturrein-

bruch den stärksten Auftrieb erhalten hat, zeigt eine aktuelle Umfrage von managerSeminare. 98 Trainer geben Auskunft und lassen den Eindruck entstehen, passgenaue Wei-

terbildungsmaßnahmen werden gebraucht und gebucht. Unternehmen können es sich jetzt noch viel weniger als sonst leisten, nach dem Gießkannenprinzip zu schulen. (tw)

**Weitere Informationen:**  
<http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/aktuellesHeft/Editorial>

## **News** „Offene Rechnung“

**Coaching als Sujet im ARD-Radiotatort: Ein Coach zwischen Personalchef und Betriebsrat.**

Der Personalchef eines Autozulieferers im sauerländischen Meschede wurde ermordet. Hauptkommissar Nadir Taraki ermittelt, denn das LKA Düsseldorf geht von einem Attentat der Camorra aus. Bald stellt sich heraus, dass der Personalchef des krisengeschüttelten Unternehmens

die Dienste einer Coaching-Agentur in Anspruch nahm. Durch den Coach des Ermordeten erhält Taraki Einblick in den intriganten Machtkampf zwischen Betriebsrat und Vorstand des Industriebetriebs. Es scheint, dass der Personalchef Opfer eben dieses Machtkampfs wurde.

Die knapp einstündige Produktion des WDR (Autor: Peter Meisenberg, Regie: Claudia Johanna Leist, 54:10

Min.) lief vom 19. bis zum 25. August 2009 in mehreren ARD-Hörfunk-Programmen und ist nun noch für sieben Tage online abrufbar oder auch als Podcast downloadbar. Für Coachs ist selbstverständlich spannend zu hören, wie Coaching im Hörspiel dramaturgisch konzipiert wird. Weiteres soll an dieser Stelle nicht berichtet werden, um den Plot nicht zu verraten. (tw)

**Weitere Informationen:** <http://www.ard.de/radio/radiotatort/start/-/id=725824/sv9z4e/index.html>  
[http://medien.wdr.de/radio/download1/radiotatort/ard\\_radiotatort\\_offene\\_rechnung\\_made\\_by\\_wdr\\_128kbit\\_2\\_0090809.mp3](http://medien.wdr.de/radio/download1/radiotatort/ard_radiotatort_offene_rechnung_made_by_wdr_128kbit_2_0090809.mp3)

## **News** Xing-Gruppe „Coaching“ mit neuen Moderatoren

**Coach Olaf Hinz moderiert die zuletzt in Turbulenzen geratene Online-Diskussionsgruppe. Ko-Moderatoren: Elke Antwerpen und Gilbert Plugowski.**

Nachdem das Moderatoren-Team Véronique Hartmann-Alvera, Ellen Johannsen und Nico Rose ihren gemeinsamen Rücktritt zum Monatsende bekannt gegeben hatte

(wir berichteten, siehe <http://www.coaching-report.de/news.php?id=631>), kam es in der Gruppe „Coaching“ des Online-Business-Netzwerks Xing zu

aufgeregten Diskussionen. Doch nun steht ein neues Moderatoren-Team für die 3.800 Mitglieder starke Gruppe fest:

Olaf Hinz: Der Diplom-Volkswirt ist Partner der Beratergruppe HRD Hamburg und als Senior Coach Mitglied im Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC).

Elke Antwerpen: Die studierte Lehrerin ist Geschäftsführerin von TWOS´M (Düsseldorf) und zertifi-

ziertes Mitglied des Deutschen Verbands für Coaching & Training (dvct).

Gilbert Plugowski: Er ist Geschäftsführer von Center Training (Wiesbaden) und Mitglied der Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse (DGTA).

Olaf Hinz sieht die kommende Moderationsaufgabe pragmatisch: „Es ist wichtig, Plattformen zu haben –

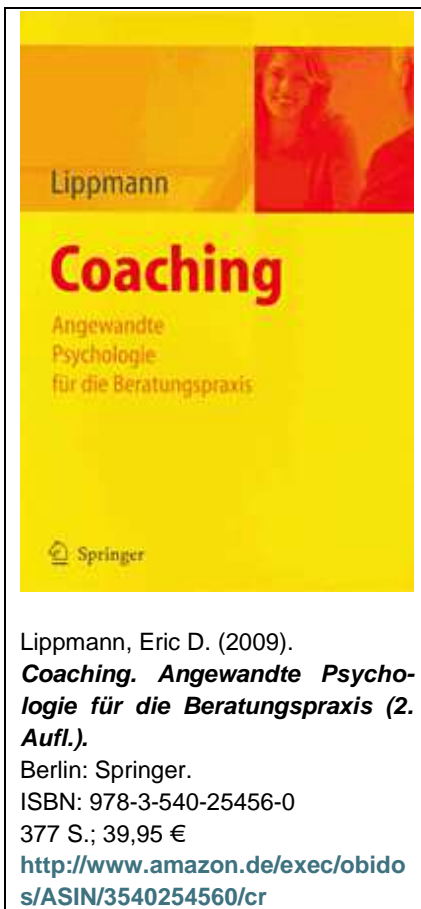
und zu halten; statt immer wieder neue zu gründen. Wir brauchen – neben allen berechtigten Marketinginteressen – einen Raum zur Diskussion über Professionsstandards. Und das ist kein Selbstzweck: Es sind unsere Kunden, die eine tiefe Sehnsucht nach einer Professionsbildung äußern. Deshalb muss es im Business-Coaching dazu gehören, auch gewisse Qualifikationsanforderungen hoch zu halten.“ (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=631>

<http://www.xing.com/net/coaching>

## 4. Rezensionen von Coaching-Büchern



Lippmann, Eric D. (2009).  
**Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis (2. Aufl.).**  
Berlin: Springer.  
ISBN: 978-3-540-25456-0  
377 S.; 39,95 €  
<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/3540254560/cr>

Rezension von Professor Dr. Klaus Stulle: Ein Buch mit dem zunächst schlicht erscheinenden Titel „Coaching“ setzt sich zwangsläufig der zahlreichen einschlägigen Konkurrenz zum gleichen Thema aus, auch wenn seine zweite Auflage im renommierten Springer-Verlag schon als erster Qualitätshinweis interpretiert werden kann. Der Buchdeckel hält die Zielgruppe der Leserschaft noch recht weit offen: Hier wird das Buch sowohl an die enger gefasste Gruppe der Coachs als auch an die weitere der Klienten adressiert und zwar ausdrücklich über Wirtschaftsunternehmen hinaus auch in Bereichen wie Politik und Schule. Doch bereits bei ersten Beschäftigung mit dem Werk wird deutlich, dass es sich unübersehbar um ein Buch von Fachleuten für Fachleute handelt. Zumindest dürften sich durch die Lektüre nur wenige Klienten ange-

sprochen fühlen, mit Hilfe des Buches ihren Coaching-Prozess noch theoretisch zu reflektieren, dafür ist die Darstellung schlichtweg zu anspruchsvoll und detailliert ausgefallen.

Zum Inhalt: Im Geleitwort äußert Gunther Schmidt vom Milton-Erickson-Institut Heidelberg seine Zufriedenheit darüber, dass Coaching in den letzten Jahren sein „Schlappschwanz“-Image erfolgreich abgelegt und sich in der Personalarbeit etabliert hat. Gleichzeitig kritisiert er die inflationäre Verwendung dieses Begriffs – einschließlich mannigfaltiger Weiterbildungsangebote. Vor diesem Hintergrund ist in seinen Augen ein einschlägiges Standardwerk zum Thema wünschenswert, das als gängige Referenz dienen kann. Und genau dieses – ambitionierte (!) – Ziel soll das hier besprochene Werk nun erfüllen. Dazu beschreibt Prof. Lippmann von der Züricher Hochschule für Angewandte Wissenschaften zunächst die Charakteristika von Coaching als Form professioneller Beratung, darin eingeschlossen typische Grundlagen wie „Kundentypen nach Steve deShazer“ oder „Drei-/Vierecksvertrag“ oder „Rollenklärung“. An vielen Stellen wird dabei deutlich, dass der Darstellung eine klar systemische Sichtweise zugrunde liegt. Im Anschluss werden verschiedene Coaching-Settings illustriert, wobei der Autor zur Sonderform „Kollegiales Coaching/Intervision“ bereits ein eigenes Buch (2. Auflage ebenfalls 2009) bei Springer veröffentlicht hat.

Danach reicht Lippmann in seiner Rolle als Herausgeber die Feder weiter an andere, renommierte Fachleute im Thema, die ihrerseits verschiedene Zielgruppen für Einzel-Coaching wie Familienunternehmen, Projektleiter, Personaler oder Politiker getrennt voneinander darstellen. Besonders bemerkenswert ist dabei der Aufsatz von Uwe Böning, in dem

die – durchaus gravierenden – Unterschiede zwischen Business-Coaching auf der mittleren Führungsebene gegenüber dem „Executive-Coaching“ sehr plastisch herausgearbeitet werden. Ebenfalls gelungen und „systemisch inspiriert“ ist die Beschreibung des Coachings für Schulleiter von Jean-Luc Guyer unter der Verwendung der „Fluss-Metapher“.

Der danach folgende Abschnitt beschäftigt sich mit speziellen Coaching-Anwendungsfeldern bzw. – Fragestellungen wie „Change“, „Konflikt“, „Krise“, „Laufbahntrennung“ oder „Betriebliche Bildung“, ferner mit Themen wie „Coaching bei Freistellungen“, „Interkulturelle oder geschlechtliche Aspekte beim Coaching“ sowie „Ethische Fragen“. Darüber hinaus werden noch als weitere Coaching-Trends, momentane Entwicklungen wie „Systematische Coaching-Evaluation“ oder „Online-Coaching“ dargestellt.

Mit nur 23 Seiten bei einem Gesamtumfang von knapp 400 ist das Kapitel zu „Methoden im Coaching“ sehr knapp gehalten. Die Darstellung von Techniken wie „Aktives Zuhören“, „Arbeiten mit Bildern“, „Hausaufgaben“, „innere Konferenz“ oder „Tagebuch“ ist eher glossarmäßig kurz ausgefallen und insofern kein Schwerpunkt dieses Buches. Dazu gibt es aber auch schon an anderen Stellen reichlich Literatur, auf die im Text konsequent Bezug auch genommen wird. Ebenso sind die konkreten Hilfestellungen zur Suche/Auswahl eines Coachs bzw. der Informationsquellen für potenzielle Coachs auf nur fünf Seiten eher als weitere Kurz-Ergänzung zu verstehen.

Wird das Buch damit letztlich dem selbst-gesteckten, ambitionierten Anspruch gerecht? Der Referent meint: Ja, durchaus! Auch wenn

schon zuvor eine Menge Bücher zum Thema „Coaching“ erschienen sind, kann dieses Werk als eine besonders gelungene Überblicksdarstellung für Experten oder abgeschlossene Novizen mit Hintergrundkenntnissen dienen. Als „Schnupper- oder Nachttisch-Lektüre“ eignet es sich allerdings nicht so sehr (auch vom Preis her betrachtet). Herauszuheben ist bei der Gesamtbetrachtung insbesondere die facettenreiche, umfassende Beschreibung diverser Coaching-Szenarien bzw. -Umgebungen.

Insgesamt geht das Buch thematisch mehr in die Breite als in die Tiefe, wobei trotz der vielen Einzel-Autoren (insgesamt immerhin 22 plus Herausgeber) unnötige Überlappungen und Wiederholungen erfolgreich vermieden werden. Hingegen ist das Werk zur Vermittlung von Coaching-Tools, möglicherweise dazu noch im Selbst-Studium, kaum geeignet. Von der Illustration her ist es mit regelmäßigen Kurzzusammenfassungen, plastischen Fallbeispielen und ausgezeichnet ausgewählten Cartoons sehr ansprechend aufbereitet. Auch die Sprache und der Satz (= Seitenaufbau und -gestaltung) sind sehr gelungen. Insgesamt hat der Rezensent damit einen „literarischen Freund“ gefunden, den er gerne wieder bei passender Gelegenheit als hochwertige Referenz zu Rate ziehen wird.

**Professor Dr. Klaus Stulle**  
**Corporate Human Resources,**  
**Bayer AG, Leverkusen**  
[klaus.stulle.ks@bayer-ag.de](mailto:klaus.stulle.ks@bayer-ag.de)

---

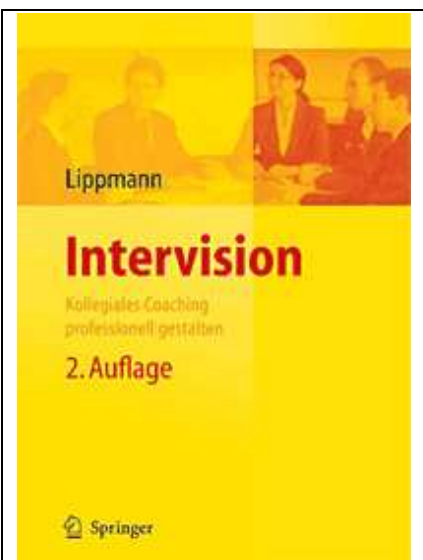
Rezension von Professor Dr. Klaus Stulle: Wie schreibt man – erfolgreich – ein ganzes Buch über ein Vorgehen, das im Prinzip in wenigen Sätzen erklärt ist? Im konkreten Fall geht es um kollegiales Coaching. Dieses basiert darauf, dass eine Gruppe von gleichrangigen Ange-

stellten (in der Regel Führungskräfte) sich mit einem Experten als Moderator trifft und überwiegend selbstgesteuert Probleme und Schwierigkeiten aus der Praxis bespricht. Diese Idee wurde auch schon im Unternehmen des Rezensenten angedacht und dort etwas despektierlich unter dem Arbeitstitel „Anonyme Führungskräfte“ gehandelt – angelehnt an die weitreichenden Erfahrungen aus verschiedensten Selbsthilfe- und Therapiegruppen.

Doch dem Autor – Trainer, Coach und Dozent am IAP in Zürich – gelingt es, über den engen „Tellerrand“ dieses Unterfangens zu schauen, eine Menge Wissen verständlich zu vermitteln und dabei stets auch den Praxisbezug zu gewährleisten. So bemüht er sich zunächst um eine Unterscheidung ähnlich klingender Konzepte wie (Einzel-/Gruppen-) Supervision und Intervention. Etwas weiter in die Theorie reicht dann die Betrachtung von Rollen, Normen sowie die Erkenntnisse zu Gruppenprozessen. Zu Teambuilding oder Konflikten im Team wurden schon zuvor viele Seiten gefüllt, aber die Beschreibungen von Lippmann sind durchweg griffig und gut nachvollziehbar.

Noch stärker praxisorientiert ist dann der anschließende Abschnitt, der sich mit den Modellen und Methoden für kollegiales Coaching beschäftigt. Hier findet sich eine wirklich schätzenswerte Zusammenstellung von klassischen Instrumenten der Gruppenmoderation, vom Harvard-Konzept über Mindmapping, Beziehungslandkarten bis hin zur Systemdarstellung mit Holzfiguren oder anderen symbolischen Hilfsmitteln. Über den Fokus des Gruppencoachings hinaus findet der Novize allerhand Hilfsmittel im Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen, die zur Zeit als „state-of-the-art“ gelten können. Auch der Fachmann nimmt es nicht übel, bei den hier vorgestellten Werkzeugen auch auf

„alte Bekannte“ zu stoßen. Insbesondere im Bereich der Fragetechniken wie „Wunderfrage“, zirkulären, dissoziierenden oder paradoxen Fragen oder den „fünf Warums“ ergeben sich direkte Berührungspunkte mit der systemischen Therapie und/oder dem Einzel-Coaching. Auch Reflecting-Team, Brainstorming (mit 6-5-4-Methode) oder das Doppeln von Einzelbeiträgen wurden schon in anderen Kontexten erfolgreich angewendet, eignen sich aber in besonderer Weise auch für das Gruppen-Coaching.

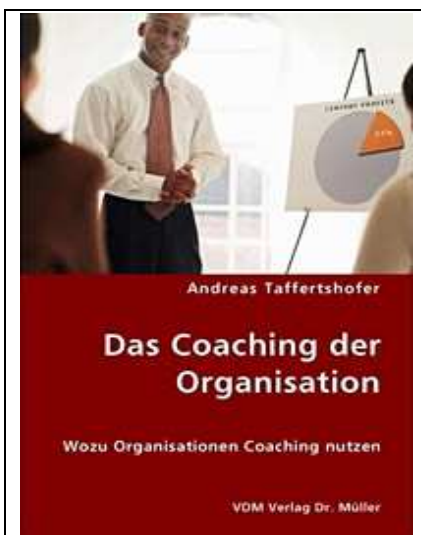


Lippmann, Eric D. (2009). **Intervention. Kollegiales Coaching professionell gestalten (2., akt. Aufl.)**. Heidelberg: Springer. ISBN: 978-3-540-78852-2 222 S.; 34,95 € <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3540788522/cr>

Im letzten Abschnitt erläutert Lippmann dann aber auch konkret die erforderlichen Schritte, um Interventionsgruppen erfolgreich im Unternehmen einzuführen. Insgesamt erlebte der Rezensent das hier besprochene Buch als eine willkommene Lektüre zu einem zeitgemäßen, wenngleich nur vereinzelt praktiziertem Thema. Erleichtert wurde dies auch durch die ansprechende

Aufmachung, unterstützt durch gut ausgewählte Cartoons und den überschaubaren Umfang, so dass der Käufer sich am Ende über eine gelungene Investition freuen wird. Die Tatsache, dass der Titel mittlerweile nun kaum verändert in der zweiten Auflage erscheint, mag diese allgemein wohlwollende Bewertung unterstreichen.

**Professor Dr. Klaus Stulle**  
**Corporate Human Resources,**  
**Bayer AG, Leverkusen**  
[klaus.stulle.ks@bayer-ag.de](mailto:klaus.stulle.ks@bayer-ag.de)



Taffertshofer, Andreas (2007).  
***Das Coaching der Organisation: Wozu Organisationen Coaching nutzen.***  
Saarbrücken: VDM.  
ISBN: 978-3-8364-1435-7  
188 S.; 68,00 €  
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/383641435X/cr>

Rezension von Dr. Konrad Elsässer: Eine nahe liegende Irritation, die im Titel des Buches liegt, ist zu überwinden: „Coaching der Organisation“ ist nicht transitiv zu lesen, wie es das populäre Verständnis von Organisationsentwicklung vermuten lässt. Nicht die Organisation soll gecoacht werden. Der Titel ist als Genitiv zu

verstehen: Es geht um Coaching, das wie die Produktion oder der Vertrieb der Organisation zugehört, also die arbeitsteilige Funktion bzw. Ausbildung einer Funktion seitens der Organisation. Somit finden wir schon im Titel ein systemisches Verständnis.

In der Explikation dieser Funktion einer bestimmten und in den letzten Jahren neu gewachsenen Funktion von Organisation argumentiert Taffertshofer sehr versiert und gründlich und erschließt auf verständliche Weise einen wirkmächtigen Hintergrund. Er hat Luhmann gründlich gelesen und weiß ihn für seine Beschreibungen gut zu nutzen.

18 Experteninterviews sind eine spärlich Basis, zumal sie schon an anderer Stelle ausgewertet worden sind. Die DGSv war Auftraggeberin dieser ersten Untersuchung. Die Basis erscheint also außerordentlich schmal. Taffertshofer macht jedoch den von ihm selbst konstatierten „Mangel, über keine Empirie von Coachinginteraktionen zu verfügen“ (141) wett durch eine gründliche theoretische Reflexion.

Der Autor arbeitet gut heraus, welche organisationalen Ereignisse Coaching ratsam erscheinen lassen: Konflikte, Stellenwechsel und Change-Prozesse. Die Organisation kann dabei Führung durch Coaching komplettieren – innerhalb der Hierarchie, indem Coaching Führungsbeiträge außerhalb der Formalisierbarkeit verbessert, und bezogen auch auf Autorität, indem Coaching die Verluste von Legitimität und Erfahrung ausgleicht (S. 111-113).

Der Abschnitt „Beratungsmode Coaching“ im zweiten Teil des Buches, „Analyse“, erscheint dem Rezensenten problematisch. Unstrittig mag bleiben, dass Coaching auch (!) Beratungsmode ist, dass es Beratungsmoden unterworfen ist. Aber eben nicht nur dies, wie der Autor hier suggeriert. Denn schon in seiner

Beschreibung von symmetrischer und asymmetrischer Kommunikation (S. 126), vom Beraterparadoxon im Widerspruch von Unverantwortlichkeit und Besserwissen (127 f.), erst recht in der funktionalen Beschreibung von Beratern als „Selektionskatalysatoren“ (S. 123) benennt er wichtige gesellschaftliche bzw. Umweltveränderungen, die Organisationen auf ihre Weise Coaching für sich erfinden und nutzen lassen. Insbesondere bietet Coaching Problemlösungen für Autoritätsverlust bzw. bei einer „zeitlichen und sachlichen Flexibilisierung der Autoritätsunterstellung“ (S. 134).

Taffertshofer hat sein Buch 2007 veröffentlicht, seine Untersuchungen jedoch schon im Wesentlichen 2005 abgeschlossen. Aus heutiger Sicht erscheint seine Skepsis in Bezug auf Coaching „als Lösung des Problems situativen Führens (...) aufgrund geringen Vorkommens“ (147) nicht haltbar. Dagegen bestätigt sich, dass Personalisierung, Struktur- und Mode Coaching einen strukturellen Vorteil verschaffen gegenüber anderen formalen Maßnahmen, die nicht formalisierbares Verhalten zu beeinflussen versuchen.

**Dr. Konrad Elsässer**  
**Schwertl & Partner Beratergruppe, Frankfurt**  
[ke@schwertl-partner.de](mailto:ke@schwertl-partner.de)

Rezension von Thomas Webers: Dies ist ein Tool-Book. Und als solches konkurriert es auf dem deutschsprachigen Markt mit ähnlichen Werken wie dem von Werner Vogelauer oder denen von Christopher Rauen. Das Original erschien im Jahr 2005 auf Englisch. Die Autoren sind Professoren an der britischen Sheffield Hallam University.

Das Buch hat drei Teile. Der erste ist eine Einführung. Im großen Hauptteil

geht es um Techniken. Und der dritte Teil geht der Frage nach: „Wie geht es nun weiter?“.

Fangen wir vorne an. „Was brauchen Sie, um ein guter Coach oder Mentor zu werden?“, fragen die Autoren zu Beginn und geben selbst die Antwort: „Lebensefahrung, eine Stellung, eine Qualifikation, eine Zukunftsvision, Methoden“. Die am wenigsten wichtige Ressource für einen Coach sind Techniken, so das Fazit. „Aber die meisten der anderen Dinge in unserer Aufzählung werden Sie sich im Laufe Ihres Lebens bereits angeeignet haben.“ – Eine Kompetenzunterstellung solcher Art mag dem Leser schmeicheln. Und sicher wird es auch etliche solcher erfahrenen Coachs unter den Lesern geben. Doch es gibt eben auch die andere Fraktion: Anfänger ohne Ausbildung und ohne spezifischen Hintergrund. Für diese Gruppe sollten die Techniken in einen theoretischen Kontext eingebettet und nach Schwierigkeitsgrad eingestuft werden. Die Leser sollten vor allem mit „Risiken und Nebenwirkungen“ der Techniken vertraut gemacht werden. Um das vorweg zu nehmen: Die Autoren kommen diesen Anforderungen nur in geringem Maße nach. Lediglich weiterführende Hinweise und Quellen werden gelegentlich genannt.

Stutzig machen dann im Weiteren Bemerkungen wie „Wir müssen keine Haarspaltereien betreiben“. Und wenn dann Coaching (bezieht sich auf die Verbesserung der Leistung) und Mentoring (bezieht sich auf das Identifizieren und Stärken des Potenzials der ganzen Person) solcher Art voneinander abgegrenzt werden, werden hierzulande sicher etliche widersprechen. Die Autoren werfen beide Begriffe alsbald sowieso in einen großen Topf. Vielleicht liegt das daran, dass beide nach eigener Aussage dem European Coaching and Mentoring Council (EMCC) nahe stehen?

Eklektizismus ist ihre Devise, das muss man den Autoren nicht vorwerfen; wobei man selbstverständlich alsbald die weiterführende Frage nach den Kriterien der Auswahl der Tools stellen sollte. Eine Antwort wie die unserer Autoren enttäuscht allerdings: „Gleichwohl meinen wir, dass ein Coach, der für ein Problem eine Lösung vorschlägt, mit einer dominierenden Theorie im Hintergrund für Irrtümer anfälliger ist als einer, der mit einem eher lockeren, eklektischen Zugang die verschiedenen Ansätze für die verschiedenen Probleme sammelt“ (S. 9). Stammt nicht vom psychologischen Altmeister Kurt Lewin das Diktum: „Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie“? Zumal eine vergleichende Theoriediskussion, vor allem im Lichte neuer Erkenntnisse in der Neurobiologie, doch auch interessante Gemeinsamkeiten sonst klassisch zerstrittener Therapierichtungen zutage gefördert hat.

Im zweiten Technik-Teil haben die Autoren in 13 Kapiteln eigene und fremde Tools gesammelt. Zunächst geht es darum, die Beratungsbeziehung aufzubauen, dann um Zielsetzung, Klärung und Verständnis sowie das Meistern von Hindernissen. Im siebten Kapitel geht es um die Frage, was man an die Stelle der Hindernisse setzen kann. Strategien für kreative Lösungen schließen sich an. Im zehnten Kapitel geht es schließlich darum, wie Klienten ihr Verhalten in den Griff bekommen, im elften darum, Netzwerke zu nutzen. Sehr logisch und klarsichtig fügt sich das zwölfte Kapitel an, das sich dem Thema, wie man eine Beratungsbeziehung wieder beendet, widmet. Das letzte Kapitel nimmt die Entwicklung eigener Verfahren in den Blick; im Sinne von Continuous Improvement auch wieder sehr logisch und löblich.



Megginson, David & Clutterbuck, David (2008).

**Coaching und Mentoring: Individuelle Beratung für individuelle Berufskarrieren.**

Heidelberg: Spektrum.  
ISBN: 978-3-8274-1972-9  
216 S.; 24,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3827419727/cr>

Ein erster, kurzer Abschnitt orientiert den Leser jeweils im Kapitel. Dann werden die Tools – meist recht kurz – dargestellt. Häufig schließt sich eine kleine Fallgeschichte an, die den Einsatz des Tools illustriert. Einige Literaturhinweise schließen das Kapitel ab. Die Tools haben unterschiedliche Tiefe und Reichweite. Sempelmste Ideen und anspruchsvolle Interventionen stehen unvermittelt nebeneinander. So wird „Schlechte Eigenschaften in gute verwandeln“ (Kap. 10) in sechs Zeilen abgehandelt. Eine halbseitige „Fallstudie“ schließt sich an. „Tief greifende Herausforderungen“, der nächste Abschnitt, wird mit „Keine der folgenden Methoden ist etwas für schwache Nerven“ eingeleitet. Das konfrontative Vorgehen nach Frank Farrelly wird dann auf knapp einer Seite dargestellt. – Solcherlei ist einfach zu wenig, mancher mag auch bezweifeln, ob damit ein „unfallfreies“ Arbeiten überhaupt möglich ist. Hier

fehlt (leider) einfach all das, was man aus anderen Büchern kennt: Eine Klassifikation nach Kriterien, eine gediegene, didaktische Aufbereitung, letztlich eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Tools, eben auch eine theoriegeleitete Bewertung und Einordnung – und der Hinweis auf „Risiken und Nebenwirkungen“.

Der dritte Teil besteht aus einer kurzen annotierten Bibliografie, einer zweiseitigen Liste von Organisationen (auch mit deutschen Ansprechstationen), einem ausführlichen Literaturverzeichnis und einem Index.

Das Buch fällt deutlich hinter andere Tool-Bücher zurück. Sehr erfahrene Coaches mögen hier Anregungen finden und sich ihre eigenen Gedanken bezüglich „Risiken und Nebenwirkungen“ machen. Doch in Anfängerhände mag man ein solches Buch nicht geben. Was sich der Verlag beim Untertitel „Individuelle Beratung für individuelle Berufskarrieren“ gedacht hat, mag sich wohl dem Lektorat allein erschließen.

**Thomas Webers**  
Redaktion Coaching-Report, Bonn  
[thomas.webers@rauen.de](mailto:thomas.webers@rauen.de)

Rezension von Thomas Binder: Zunächst einmal vorweg: genauso wie der dreiteilige Titel erstens etwas zu Persönlichkeit, zweitens etwas zu Mitarbeitercoaching und drittens zum Ansatz „Psychosynergetik“ verspricht, versucht das Buch allem drei gerecht zu werden. Das ist naturgemäß schwierig. Insofern stellt sich die Frage, was das vorliegende Buch überhaupt für eine Zielgruppe und Zielstellung hat.

Neugierig macht der Buchtitel auf jeden Fall, zumal der Begriff „Psychosynergetik“ durch Warenzeichen geschützt ist. Man vermutet also, dass sich dort etwas Neues verbirgt.

Nach Angabe von Dietmar Hansch wurde dieser Ansatz in den letzten zwanzig Jahren „in einem stufenweisen Auswahl-, Kohärenz- und Verdichtungsprozess“ aus einer Vielzahl von Wissensquellen zum Thema Veränderung entwickelt. Nun, was verbirgt sich dahinter? Ein neuer Persönlichkeits- oder Beratungsansatz jedenfalls nicht. Eher ein Konglomerat verschiedener Modelle, Forschungsergebnisse und Wissenstraditionen aus unterschiedlichen Bereichen. Aber das soll den Wert dieses Buches nicht schmälern, denn wie beim Essen kommt es auf die Zutaten und die Art der Zubereitung an.



Hansch, Dietmar (2008).

**Persönlichkeit führt: Sich selbst und Mitarbeiter wirkungsvoll coachen Grundlagen der Psychosynergetik®.**

Offenbach: GABAL.

ISBN: 978-3-89749-846-4

264 S.; 24,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3897498464/cr>

Den Anfang legt ein Grundlagenkapitel zum Thema „Was Sie über Gehirn und Psyche wissen müssen“ (ca. 40 Seiten). Dort finden sich sehr unterschiedliche Aspekte. Angefangen mit dem Flow-Modell von Csiks-

zentmihalyi, der Unterscheidung zwischen Bewusstsein und Unbewusstsein, ein wenig zu Selbstorganisation, bis hin zu Erbantrieben und Konstruktivismus. Man fragt sich, welche weiteren Aspekte als Grundlagen hineingepasst hätten. Darauf folgt dann jeweils ein Kapitel zu den „vier tragenden Säulen von Psychosynergetik und persönlicher Meisterschaft“. Den Anfang macht „Das Buddha-Prinzip“, in dem es vor allem um das Erlangen von innerer Freiheit, die Verabschiedung von Muss-Vorstellungen und ein positives Selbstbild geht. Daran schließt sich „Das Superman-Prinzip“ an, dessen Begriff etwas marktschreierischer wirkt, als der Inhalt tatsächlich ist. Denn im Wesentlichen geht es hier um das, was der Autor mit dem schönen Ausdruck „Eigensubstanz aufbauen“ bezeichnet. Die dritte Säule der Psychosynergetik „Das Paradies-Prinzip“ wird im vierten Kapitel erklärt. Dabei wird ein weiter Bogen gespannt von Selbstmanagement, Lebensplanung bis hin zur Entwicklung förderlicher Geisteshaltungen. (die sicherlich auch gut in das Buddha-Prinzip gepasst hätten...). Den Abschluss macht Säule vier „Das Aikido-Prinzip“, in dem es um die Kunst, Mitarbeiter zu führen geht. Hier wird ein Bogen von Motivationsansätzen (z.B. Sprenger) über Coaching bis hin zu Visionsentwicklung und Teamführung geschlagen – und der Autor schafft es, selbst die „Lernende Organisation“ noch unterzubringen. Vielleicht ein bisschen zu viel für ein Kapitel?

Alles in allem liegt hier ein Buch vor, das eine Fülle von unterschiedlichen Disziplinen und Ansätzen vereint und zu einem Gesamtpaket schnürt. Man merkt dem Autor seine Fachkenntnis und Motivation an, die hier vorgestellten Prinzipien zu vermitteln. Die Frage stellt sich nur: An wen?

Berater und Coaches mit einem fundierten Ausbildungshintergrund werden hier wenig Neues finden. Die

Zusammenstellung und Zuordnung zu den „vier Säulen“ scheint nicht immer nachvollziehbar. Und ob das Ganze einen neuen Begriff (Psychosynergetik®) rechtfertigt, wäre zu hinterfragen. Dennoch: Für Füh-

rungskräfte, die sich erstmals mit diesen Aspekten beschäftigen, liegt ein flüssig geschriebenes Buch vor, das sicherlich eine Vielzahl von Anregungen bietet.

**Thomas Binder**  
**systemics consulting group,**  
**Berlin**  
[binder@systemics.net](mailto:binder@systemics.net)  
[www.i-e-profil.de](http://www.i-e-profil.de)

## 5. Neue Coachs in der Coach-Datenbank



Die RAUEN Coach-Datenbank hilft bei der Suche nach dem passenden Coach und integriert die Ausbildungsdatenbank („Coaching-Index“), das Ausschreibungssystem („Coaching-Anfragen“) und die Kalenderübersicht („Coach-Kalender“).

Im August 2009 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank aufgenommen werden

**Dr. Martina Offermanns, D-40239 Düsseldorf**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=554](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=554)

**Andreas Wieland, A-5020 Salzburg**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1088](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1088)

**Dr. Claudia Eilles-Matthiessen, D-63067 Offenbach**  
**Professional-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=875](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=875)

**Waltraud Schachner, A-1230 Wien**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1090](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1090)

**Timo Hinrichsen, CH-8854 Galgenen**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1061](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1061)

**Beatrice Pacher, A-1230 Wien**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1091](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1091)

**Andrea Böttcher, D-50670 Köln**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1082](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1082)

**Rüdiger Grass, D-96482 Ahorn**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1092](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1092)

**Richard Wolff, D-65760 Eschborn**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1083](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1083)

**Tilman Peschke, D-90762 Fürth**  
**Business-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1093](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1093)

**Alexandra Battenberg, D-60435 Frankfurt**  
**Professional-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1084](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1084)

**Edda Vanhoefer, D-80634 München**  
**Professional-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1098](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1098)

**Tanja Dünnsfründ, D-10555 Berlin**  
**Professional-Mitglied**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1085](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1085)

Die Mitgliedschaftsbedingungen der RAUEN Coach-Datenbank finden Sie hier:  
[http://www.coach-datenbank.de/aufnahme\\_in\\_die\\_coach-datenbank.htm](http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm)

## 6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die im nächsten Monat starten. (Diese Liste kann auch online mit den Ausbildungen abgerufen werden, die in den nächsten drei Monaten starten: [http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp](http://www.coaching-index.de/time_search.asp))

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

#### **Repräsentanz Berlin**

Ausbildungsbeginn: 01.10.2009

Ausbildungstitel: DGFP-Ausbildung Coaching Compact - der Weg zum Business Coach

D-10117 Berlin

Kosten: EURO 5.990,00 (für Mitglieder) EURO 7.350,00 (für Nichtmitglieder der DGFP) (incl. Mittagessen, Pausengetränke und Arbeitsunterlagen)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=266](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=266)

### **factorP leadership development Ltd. & Co. KG**

#### **Robert Hornsteiner, Anita Brandt**

Ausbildungsbeginn: 03.10.2009

Ausbildungstitel: Praxisausbildung Coaching

Mallorca

Kosten: Investitionen (alle Preise rein netto zzgl. Mwst.):  
Modul 1: 1.950 € Modul 2-4: 2.925 € Gesamtinvestition:  
4.875 € Optional: DNLA-Gutachten ESK und MM inkl.  
Auswertungsgespräch 675 €

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=185](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=185)

### **Dr. Dieter Bishop, Hanseatisches Institut für Coaching, Mediation & Führung**

#### **Leiter: Dr. Dieter Bishop**

Ausbildungsbeginn: 05.10.2009

Ausbildungstitel: Business Coaching

D-20146 Hamburg, Schlüterstr. 14, Nähe Dammtor / Uni

Kosten: Gesamtkosten: 9900,- Euro zzgl. MwSt. (990 Euro pro Modul - jeweils zwei Tage) für Unternehmen, Gesamtkosten Privatzahler: nach Absprache

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=174](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=174)

### **CorporateWork / Die Coaches**

#### **Dr. Rolf Meier und Axel Janßen**

Ausbildungsbeginn: 07.10.2009

Ausbildungstitel: 15. Ausbildung zum Systemischen Management Coach (SMC)

D-22761 Hamburg

Kosten: Die Ausbildung kostet € 7.650,00 zzgl der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Frühbucherrabatt und Mehrbucherrabatt möglich. Teilzahlungsraten bei Privatbucher möglich.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=11](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=11)

### **Job Coach**

#### **Brigitte Backmann & Marita Bestvater GbR**

Ausbildungsbeginn: 08.10.2009

Ausbildungstitel: Systemischer Coach und Systemischer Job Coach

D-48151 Münster, Von-Kluck-Str. 14-16

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

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=317](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=317)

### **Hochschule RheinMain**

#### **ISAPP Institut Sozialer Arbeit für innovative Praxisforschung und Praxisentwicklung**

Ausbildungsbeginn: 08.10.2009

Ausbildungstitel: Qualifikation zum Coach (DCV)

D-65197 Wiesbaden

Kosten: 3200,00 Euro USt. wird nicht ausgewiesen (ohne Unterkunft und Verpflegung). Zahlbar in sechs Raten.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=349](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=349)

### **KRÖBER Kommunikation**

Ausbildungsbeginn: 09.10.2009

Ausbildungstitel: Systemischer Coach in München

D-81737 München

Kosten: 3.950 zzgl. MwSt Systemischer Coach 4.550 zzgl. MwSt Systemischer Business Coach - weitere Infos siehe Syst. Business Coach

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=166](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166)

### **KRÖBER Kommunikation**

Ausbildungsbeginn: 09.10.2009

Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach in München

D-81737 München

Kosten: 4.550 Euro zzgl. MwSt. für Syst. Business-Coach 3.950 Euro zzgl. MwSt. für Syst. Coach

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=166](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166)

## **IP-Seminare**

### **Ingeborg Plößer**

Ausbildungsbeginn: 15.10.2009

Ausbildungstitel: KommunikationsCoach & Geprüfter Business Coach BDVT

D-23669 Timmendorfer Strand/Ostsee

Kosten: Der Seminarpreis für die gesamte Ausbildung beträgt € 10.000,- zuzügl. gesetzl. Mehrwertsteuer bei 10 Bausteinen (incl. Supervisionen) über einen Zeitraum von ca. 2 Jahren. Zahlbar in 4 Teilbeträgen à € 2.500,- zuzügl. gesetzl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=248](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=248)

## **Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC- anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 15.10.2009

Ausbildungstitel: Professionallehrgang Coaching (II.Studienabschnitt MSc)

A-1150 Wien, Gerstnerstr./Westbahnhof

Kosten: 7.920,- Euro zzgl. USt. (exkl. 10 Einzelcoachings à EUR 80,-)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=105](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=105)

## **CA Coaching Akademie (DBVC-anerkannt)**

### **Dr. Walter Spreckelmeyer**

Ausbildungsbeginn: 16.10.2009

Ausbildungstitel: Coach der Wirtschaft - IHK

D-30659 Hannover

Kosten: Die Teilnahmegebühr beträgt für Privatpersonen (Selbstzahler) 5.850,- €, für Firmen 6.850,- € jeweils zzgl. gesetzl. MwSt. Die Prüfungsgebühr IHK beträgt Euro 200,- zzgl. gesetzl. MwSt. Die Kursgebühr wird in zehn mtl. Raten mit einem 14-tägigen Zahlungsziel in Rechnung gestellt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=39](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=39)

## **change concepts - Organisationsentwicklung & Co- aching**

### **Oliver Müller**

Ausbildungsbeginn: 16.10.2009

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

## **Institut für systemische Beratung (DBVC-anerkannt)**

### **Dr. Bernd Schmid**

Ausbildungsbeginn: 19.10.2009

Ausbildungstitel: Karrierecoaching

D-69168 Wiesloch

Kosten: 1.000€ zzgl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=5](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=5)

## **Institut für systemische Beratung (DBVC-anerkannt)**

### **Dr. Bernd Schmid**

Ausbildungsbeginn: 19.10.2009

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching und Teamentwicklung

D-69168 Wiesloch

Kosten: 6.900 € zzgl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=5](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=5)

## **change concepts - Organisationsentwicklung & Co- aching**

### **Oliver Müller**

Ausbildungsbeginn: 19.10.2009

Ausbildungstitel: Ausbildung Systemisches Coaching, zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V. (DCV) D-99084 Erfurt

Kosten: 5980,- Euro, zzgl. USt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=238](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=238)

## **CorporateWork / Die Coaches**

### **Dr. Rolf Meier und Axel Janßen**

Ausbildungsbeginn: 21.10.2009

Ausbildungstitel: 16. Ausbildung zum Systemischen Management Coach(SMC)®

D-22761 Hamburg

Kosten: Die Ausbildung kostet € 7.650,00 zzgl der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Frühbucherrabatt und Mehrbucherrabatt möglich. Teilzahlungsraten bei Privatbucher möglich.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=11](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=11)

## **Die ProfiCoaches GmbH**

Ausbildungsbeginn: 22.10.2009

Ausbildungstitel: Zertifizierter BusinessCoach

D-83661 Lenggries

Kosten:

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=350](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=350)

## **Coaching Spirale GmbH**

### **Alexandra Schwarz-Schilling & Team**

Ausbildungsbeginn: 22.10.2009

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. Die erste Ausbildungseinheit 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 die erste Einheit 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 22. August 2009 für 3590 € (inkl. MwSt.)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=190](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=190)

**ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung**  
**Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle**

Ausbildungsbeginn: 22.10.2009  
Ausbildungstitel: Systemische Beratung und Coaching  
D-86672 Seminarhaus Raum Augsburg/München  
(86672)  
Kosten: 5.300 € zzgl. MwSt. (zahlbar in 10 Monatsraten;  
Vergünstigungen für Selbstzahler möglich)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=281](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=281)

**Grundig-Akademie**  
**Akademie für Wirtschaft und Technik Gemeinnützige**  
**Stiftung e.V**

Ausbildungsbeginn: 22.10.2009  
Ausbildungstitel: Business-Coach  
D-90411 Nürnberg  
Kosten: 6.300 Euro umsatzsteuerbefreit  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=42](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=42)

**Susanne Weber Kommunikationsmanagement**

Ausbildungsbeginn: 22.10.2009  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach  
D-78464 Konstanz  
Kosten: Gruppenausbildung Die Teilnahmegebühr für die  
komplette Ausbildung beträgt netto € 6.250 inkl. Kursun-  
terlagen. Der Ausbildungsplan in der Einzelcoaching-  
Ausbildung wird individuell gestaltet und ist von unter-  
schiedlicher Zeitdauer. Der Umfang der Ausbildung ist  
vom Vorwissen und der Qualifikation des Ausbildungs-  
kandidaten/In abhängig.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=201](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=201)

**Deutsche Angestellten-Akademie**

Ausbildungsbeginn: 23.10.2009  
Ausbildungstitel: 8. Ausbildung zum systemischen Co-  
ach & Berater  
D-86150 Augsburg  
Kosten: 3190,00 Euro  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=298](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=298)

**Margot Abstiens**

Beratung für Karriere- und Unternehmensentwicklung  
Ausbildungsbeginn: 23.10.2009  
Ausbildungstitel: Coaching mit kreativen Methoden  
D-40721 Hilden  
Kosten: 3250,- zzgl. MWST oder 275 Euro zzgl. MWST  
in 12 monatlichen Raten (für SelbstzahlerInnen)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=340](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=340)

**Schwertl & Partner Beratergruppe Frankfurt**

Ausbildungsbeginn: 23.10.2009  
Ausbildungstitel: Systemische Coachingausbildung  
D-60318 Frankfurt  
Kosten: Euro 5450,- zzgl. MwSt. (monatl. Teilzahlung  
möglich)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=242](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=242)

**die coachingakademie**

Ausbildungsbeginn: 23.10.2009  
Ausbildungstitel: Systemische Coaching - Ausbildung  
D-81669 München  
Kosten: 6.490,- Euro zzgl. MwSt. Ratenzahlung nach  
Absprache  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=341](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=341)

**2coach Personal- und Unternehmensberatung**

Ausbildungsbeginn: 23.10.2009  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach  
D-22305 Hamburg  
Kosten: 4958 Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrech-  
nung von Baustein zu Baustein  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=161](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=161)

**Christopher Rauen GmbH (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 23.10.2009  
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 23  
D-49401 Damme  
Kosten: Die Kosten für die Coaching-Ausbildung betra-  
gen insgesamt 5.530,00 Euro zzgl. 19% USt., inklusive  
Verpflegung (Abendessen nicht inbegriffen). Die Kosten  
für Unterkunft sind darin nicht enthalten. Der erste Aus-  
bildungsblock wird einzeln zum Preis von 790,00 Euro  
zzgl. USt. gebucht. Danach können sich die Teilnehmer  
innerhalb von sieben Tagen entscheiden, die Ausbildung  
fortzusetzen. Wird die Ausbildung nicht fortgesetzt, fallen  
nur die Kosten für den ersten Ausbildungsblock an. Wird  
die Ausbildung fortgesetzt, sind die restlichen 4.740,00  
Euro zzgl. 19% USt. vor Beginn des zweiten Ausbil-  
dungsblocks zu entrichten.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=123](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=123)

**E.C.C. European Coaching Company GmbH & Co. KG**

Ausbildungsbeginn: 23.10.2009  
Ausbildungstitel: Basisausbildung Business-Coaching  
D-6146 Region Frankfurt  
Kosten: Beginn: 23.10.2009 Kosten: € 4.900,- zzgl. ge-  
setzl.MwSt. Tipp: Buchen Sie Basisausbildung + Spezia-  
listenausbildung zusammen zum günstigen Package-  
Preis von € 9.900,- zzgl. MwSt. – Sie sparen € 900,-.  
Circa 1 Woche nach Ausbildungsanmeldung erhalten  
Sie eine Rechnung. Zahlungsmodalitäten: Sie haben die  
Möglichkeit, die Kosten als Gesamtbetrag oder in 2 Ra-  
ten vor dem ersten Modul sowie vor dem dritten Modul  
zu überweisen. Entscheiden Sie sich den gesamten Be-  
trag anzuweisen, erhalten Sie einen Bonus von 2 %  
Skonto. Der gesamte Betrag oder die Ratenzahlung ist  
14 Tage vor Ausbildungsbeginn fällig. Alle genannten  
Preise verstehen sich zuzüglich gesetzlicher Mehr-  
wertsteuer.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=181](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=181)

## **Coachingplus GmbH**

Ausbildungsbeginn: 28.10.2009  
Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching. Weiterbildung zum dipl. Coach SCA möglich!  
CH-8152 Glattbrugg (nahe Zürich-Airport)  
Kosten: Fr. 2880.-  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=145](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=145)

## **Brainjoin Akademie (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 28.10.2009  
Ausbildungstitel: Coaching mit Neuroimagination®: Neurobiologische Erkenntnisse im Coaching nutzbar machen  
D-20095 Hamburg  
Kosten: 7 x 3 Tage-Seminarblöcke á 650,00 € 6 x 1 Tag Gruppensupervision á 140,00 € 6 x 1 Stunde Lehrcoachings á 120,00 €  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=345](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=345)

## **echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut**

### **Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie**

Ausbildungsbeginn: 29.10.2009  
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung V 2009  
D-69124 Heidelberg  
Kosten: EUR 3451.- inkl. MwSt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=220](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220)

## **HOEHER Team Consulting**

### **Dr. Peter Höher**

Ausbildungsbeginn: 30.10.2009  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischer Business Coach (ISCC)®  
D-58239 Schwerte bei Dortmund / NRW  
Kosten: Die Seminargebühr für alle Module, das Aufnahmegespräch, Gruppensupervision und Zertifizierung beträgt 5.600,00 Euro netto. Das Management-Institut Dr. HOEHER-Team Consulting ist für diese Qualifizierung von der Umsatzsteuer nach § 4 Nr. 21 UStG a bb) befreit. Die Tagesverpflegung während der Ausbildung wird mit 50,00 Euro / Modul netto + 19% MwSt extra berechnet. Gesamt: 6.076,- € Teilnehmer/innen aus Nordrhein-Westfalen können den Bildungsscheck NRW nutzen. Informationen unter: <http://www.bildungsscheck.com>  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=297](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=297)

## **KRÖBER Kommunikation**

Ausbildungsbeginn: 30.10.2009  
Ausbildungstitel: Systemischer Coach/Business Coach in Stuttgart  
D-70439 Stuttgart  
Kosten: 3.950 zzgl. MwSt Systemischer Coach 4.550 zzgl. MwSt Systemischer Business Coach - weitere Infos siehe Syst. Business Coach  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=166](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166)

## **alwart + team**

Ausbildungsbeginn: 30.10.2009  
Ausbildungstitel: NLPplus-KommunikationsberaterIn/NLP-Practitioner  
D-20459 Hamburg  
Kosten: 4.200 € (zzgl. 19% MwSt.=4.998 €)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=17](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=17)

## **die coachingakademie**

Ausbildungsbeginn: 30.10.2009  
Ausbildungstitel: Systemische Coaching - Ausbildung  
D-22765 Hamburg  
Kosten: 6.490,- Euro zzgl. MwSt. Ratenzahlung nach Absprache  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=223](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=223)

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](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](mailto: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](http://www.coaching-newsletter.de)