



## 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. Ergebnisse der Trigon Coaching-Befragung 2010
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 3/2010 erschienen
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 29.266 Empfänger.

### 1. Ergebnisse der Trigon Coaching-Befragung 2010

**Die Trigon-Entwicklungsberatung hat mit ihrer Coaching-Befragung 2010 die fünfte Befragung dieser Art seit 1997 durchgeführt. Dazu wurden sowohl Kunden wie Personalentwickler als auch Coaches befragt, insgesamt haben sich 297 Personen beteiligt. Die Ergebnisse spiegeln die Coaching-Landschaft in Deutschland, Österreich und der Schweiz wider.**

Ein optimales Coaching kennzeichnet für die befragten Personalentwickler und Coaches das professionelle Gespräch, gefolgt von flexiblem Vorgehen, einem ganzheitlichen Bezug, der freiwilligen Inanspruchnahme, kontinuierlicher Zielerarbeit, der zeitlich begrenzten Begleitung und dem notwendigen Mix aus Sach- und Personenaspekten. Coaching per Telefon, Internet oder Mails wurde hingegen mit am wenigsten als optimal genannt.

Der Coach achtet die Verschwiegenheit, greift situativ Genanntes auf und verfügt über ein breites Lebensspektrum und Erfahrungen. Auf den weiteren Rängen folgen Ziel- und Ergebnisorientierung, dass er empathisch und auf Beziehung orientiert ist, seinen Kunden Raum lässt und sich zurück hält, aber strukturiert und geordnet vorgeht. Abgeschlagen an achter Stelle folgt erst die Feld- und Fachkenntnis. No-go-Kriterien sind für die Befragten, wenn Berichte und Bewertungen an Dritte oder Ratschläge gegeben werden oder der Coach beginnt, im Geschäft mitzumischen.

Inhaltlich stehen für 21 Prozent der Befragten Zielfindung, Karriere, Selbstwert, und berufliche-persönliche Entwicklung wie neue Rollen im Vordergrund. Kommunikation, Verhaltensweisen und Gesprächsführung sind für 14 Prozent die Themen. Beziehungsfragen, Konflikte und Umgang mit schwierigen Situationen gaben weitere 14 Prozent an. An vierter Stelle mit zwölf Prozent rangieren Themen wie Arbeitsorganisation und Selbstmanagement. Alltags- und aktuelle Themen nennen zehn Prozent der Befragten als ihr Anliegen.

Der typische Coaching-Prozess umfasst heute etwa vier bis fünf Gesprächseinheiten. Tendenz: steigend. Immerhin belaufen sich bereits 25 Prozent aller Coachings auf sechs bis zehn Termine.

Zu 98 Prozent wird Einzel-Coaching genutzt, aber auch Team-Coaching (ein Thema für die ganze Gruppe) mit 36 Prozent und Gruppen-Coaching (individuelle Themen der Teilnehmer werden in der Gruppe bearbeitet) mit 23 Prozent nehmen aus der Erfahrung von Coaching-Kunden zu. Dabei ist die 90-Minuten-Einheit die Regel. 98 Prozent der befragten Kunden würden Coaching weiterempfehlen.

### **Aus Sicht der Coaching-Kunden hatte die Wirtschaftskrise gar keine Auswirkung auf Coaching**

Aus Sicht der Coaching-Kunden (51%) hatte die Wirtschaftskrise gar keine Auswirkung auf Coaching; 14 Prozent sprechen ein reduziertes Budget an. Bei den Personalentwicklern nennen 62 Prozent eine gleichbleibende Nutzung und unverändertes Budget, 22 Prozent geben

geringere Nutzung und reduziertes Budget an, während elf Prozent sogar eine vermehrte Nutzung und erhöhtes Budget ins Feld führen. Die befragten Coachs bezeichnen die Einzel-Nachfrage nach Coaching in der Wirtschaftskrise zu 48 Prozent als gleichbleibend, 32 Prozent sprechen sogar eine vermehrte Nachfrage an, nur sieben Prozent erleben eine geringere Nachfrage.

Die Coaching-Nachfrage im Unternehmen nehmen in Zukunft sieben Prozent als stark steigend und 64 Prozent als steigend wahr. Nur 25 Prozent erwarten eine gleichbleibende Nachfrage und nur drei Prozent einen sinkenden Bedarf.

46 Prozent der befragten Unternehmen haben einen Coaching-Pool. Bei 41 Prozent jener, die einen Coaching-Pool haben, stehen weniger als fünf Coachs auf der Liste, bei etwa einem Drittel sind es bis zu zehn Coachs. In 64 Prozent der Un-

ternehmen wird Coaching hingegen situativ eingesetzt, bei 21 Prozent ist Coaching als konkretes ständiges PE-Instrument in Verwendung.

Bei der Auswahl der Coachs für den Coaching-Pool legen Personalentwickler besonderen Wert auf Berufs- und Coaching-Erfahrung (46%), eine spezifische Ausbildung (38%) und nur 17 Prozent explizit Wert auf eine Coaching-Ausbildung. 13 Prozent nennen persönlichen Gesprächskontakt und Eindruck als wichtiges Auswahlkriterium. Dabei lassen sich die Internen von Fachkollegen (60%), anderen Coachs (21%), Weiterbildungsinstituten (12%) oder Verbänden (7%) beraten.

Die ausführliche Coaching-Studie von Trigon kann gegen eine Schutzgebühr von 50 Euro angefordert werden. (tw)

Weitere Informationen: [http://www.trigon.at/german/aktuelles/pdf/Coaching\\_Befragung\\_2010.pdf](http://www.trigon.at/german/aktuelles/pdf/Coaching_Befragung_2010.pdf)

## 2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 3/2010 erschienen

**Am 13.07.2010 ist die Ausgabe 3/2010 des Coaching-Magazins erschienen.**



Im großen **Coaching-Interview** kommt diesmal der österreichische Coaching-Grandseigneur **Dr. Werner Vogelauer** zu Wort. Ein Auszug aus dem Interview kann bereits online gelesen werden.

Ein Auszug aus dem Artikel „**Geld und Coaching – Geld im Coaching**„ kann ebenfalls bereits online gelesen werden.

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind (Auszug):

Wenn es zu komplex wird im Coaching +++ Coaching am Meer +++

Über den Umgang mit Vielfältigkeit +++ Coaching-Tool: Ein Netz, das trägt +++ Coaching und Psychotherapie +++ Marketing für Coaching +++ Unethisches Verhalten in Organisationen uvm.

Das **Preview** zum Heft und die bisherigen Ausgaben des Coaching-Magazins können gratis unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

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

Wir glauben, dass Wissen frei sein will – daher können Sie einen Monat

nach Erscheinen der Printausgabe das Coaching-Magazin frei als PDF-Datei downloaden. Einfach so. Und es würde uns freuen, wenn Sie das Coaching-Magazin als hochwertige Printausgabe bestellen.

**Aktion:** Abonnieren Sie jetzt die Printausgabe des Coaching-Magazins. Die ersten 444 Abonnenten erhalten zusätzlich alle vier Hefte aus dem Jahr 2009 gratis.  
[www.coaching-magazin.de/444](http://www.coaching-magazin.de/444)

**Weitere Informationen:**

[http://www.coaching-magazin.de/archiv/2010/2010\\_03\\_interview\\_vogelauer.htm](http://www.coaching-magazin.de/archiv/2010/2010_03_interview_vogelauer.htm)

[http://www.coaching-magazin.de/archiv/2010/2010\\_03\\_geld\\_und\\_coaching\\_mueller.htm](http://www.coaching-magazin.de/archiv/2010/2010_03_geld_und_coaching_mueller.htm)

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

**Dr. Werner Vogelauer in der Coach-Datenbank:**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=17](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=17)

### 3. Coaching-News

#### **News** Coaching-Forschung: Wozu, wofür und mit wem?

##### **Ein Erfolg: 1. Internationaler Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum in Olten (Schweiz).**

Weit über hundert Teilnehmende aus der Schweiz, Deutschland und Österreich besuchten am 9. und 10. Juni 2010 den 1. Internationalen Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum. Sie alle wollten wissen, was es mit der Coaching-Forschung auf sich hat, wozu sie dient und wo sie steht.

„Coaching meets Research ... für die Praxis der Zukunft“ lautete der Titel und das Credo des Forschungskongresses in Olten. Angesagt waren eine vitalisierende Begegnung und ein bereichernder Dialog zwischen Forschung und Praxis zur gemeinsamen Weiterentwicklung von Coaching. Die Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW verstand sich als professionelle Plattform für den Austausch zwischen allen rele-

vanten Coaching-Akteurinnen und -Akteuren. Anwesend waren angehende und praktizierende Coaches, Personalfachleute, Forschende, Auszubildende sowie Berufs- und Fachverbände, die allesamt das Anliegen vertreten, Coaching im gemeinsamen Austausch weiterzuentwickeln und in der eigenen Professionalisierung zu stärken.

Der Kongress wurde eröffnet durch einen herausfordernden Beitrag von Dr. Beate Fietze (D). Sie leitete die Chancen und Risiken der Coaching-Forschung professionssoziologisch her und verdeutlichte die steigende Bedeutung der Coaching-Forschung als Regulativ mit der Aufgabe der Legitimierung (zum Beispiel: Wirksamkeitsforschung) und Orientierung (gemeinsames Verständnis davon, was Coaching ist oder sein sollte) von Coaching-Aktivitäten. Prof. Dr. Siegfried Greif (D) verfolgte in seinem Referat den Stand der aktuellen Coaching-Forschung und verdeutlichte vor allem das Innovati-

onspotenzial von Forschung in der Weiterentwicklung von Coaching.

Die Darstellung der weltweiten Entwicklung von Coaching-Aktivitäten basierend auf einer Untersuchung in 162 Ländern und damit verbundene Forschungstrends und Fragestellungen erfolgten in der Präsentation von Frank Bresser. Das abschließende Podiumsgespräch moderiert von Cornelia Schinzilarz mit den offiziellen Kongress-Partnern – den acht Coaching-Verbänden BSO, DBVC, DGSv, EAS, EMCC, ICF, ÖVS, SCA – war aufgrund des Commitments der Verbände zur Coaching-Forschung und deren Förderung ein Highlight des Kongresses.

Der zweite Tag begann mit einem Abstecher in die Erfahrungen und Erkenntnisse der Coaching-Forschung im englischsprachigen Raum. „Learning from others?! Researching Coaching in Anglo-Saxon Countries“ war das Motto des Morgens. Zwei Beiträge beschäftigten

ten sich mit Grundsatzfragen zur Coaching-Forschung. Prof. Dr. Bob Garvey (UK) konzentrierte sich auf vier Zugänge zu Coaching aus Sicht der Forschung und Dr. David B. Drake (AUS) erweiterte diese Perspektive mit seinem innovativen Verständnis von Coaching-Evidenz und dem Einsatz dieses Verständnisses in der Praxis von Coachs.

Dr. Elaine Cox (UK) stellte innovative, qualitative Coaching-Forschungsmethoden und deren Anwendung anhand konkreter Forschungsprojekte dar. Der Nachmittag widmete sich der Präsentation aktueller Coaching-Forschungsprojekte aus dem deutschsprachigen Raum und dem Gedanken des Transfers von Coaching-Forschungsergebnissen in die Coaching-Praxis. Unter den 20 Forschungsreferaten und -workshops wurden unter anderen die Abgren-

zung von Psychotherapie und Coaching, die Aktionsforschung anhand der Einführung und Evaluation von Coaching in der Schweizer Armee, die Linguistik von Coaching, der Einsatz neuer Medien im Coaching sowie das Coaching mit neuen Medien vorgestellt und der Praxisnutzen diskutiert.

Rückblickend war es die ausgesprochen diskussionsfreudige Stimmung der praxisorientierten Forschenden, der forschungsinteressierten Coachs sowie der Vertreterinnen und Vertreter der Coaching-Verbände und aller anderen Teilnehmenden, die dem Anlass eine ganz spezielle Atmosphäre verliehen. So gab es neben herausfordernden Diskussionen über die noch Zukunft von Coaching auch anregende Gespräche und Ideen für Kooperationen über die Schweiz hinaus.

Der Kongress-Think-Tank, der allen Teilnehmenden während des Kongresses zur Verfügung stand, die anregenden Pausen und der Social-Event im Stadttheater Olten am Mittwochabend haben diesen Austausch besonders gefördert. Die Stimmung war gut, die Rückmeldungen zur Organisation des Events ebenso. Außerdem wurde deutlich, dass die Weiterentwicklung von Coaching nicht durch Einzelinitiativen möglich ist, sondern den Dialog zwischen allen relevanten Akteurinnen und Akteuren erfordert. Der Kongress in Olten war ein Beitrag dazu und die Entscheidung der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, im Spätsommer 2012 in Olten den 2. Internationalen Coaching-Forschungskongress durchzuführen, wurde mit viel Applaus begrüßt. (Robert H. Wegener)

**Weitere Informationen:**

<http://www.coaching-meets-research.ch/kongressdokumentation>

## News Coach und/oder Detektiv

### Braucht ZDF-Detektiv Georg Wilsberg ein Coaching?

Markus Classen, Inhaber des Coachingbüros „Sinn meets Management“ in Münster und Krimi-Autor Jürgen Kehrer, Schöpfer des ZDF-Detektivs Georg Wilsberg, haben sich zusammengesetzt. Insgesamt dreimal haben sie einen kulturellen Netzwerkabend im Münsteraner Café Faun für Kunden und Interessenten durchgeführt. Jürgen Kehrer hat zwei Kurzgeschichten seiner Detek-

tiv-Figur Georg Wilsberg gelesen und Markus Classen stellte Verbindungen zum Coaching her:

- Wie klärt eigentlich ein Detektiv seinen Auftrag und wie macht es ein Coach? Classen arbeitete Aspekte zu Coach, Auftrag, Kunde sowie Kommunikationstechniken heraus.
- Welchen Veränderungsbedarf hätte eigentlich Georg Wilsberg, wenn er einen Coach aufsuchen würde? Mit dem Fünf-

Säulenmodell der Persönlichkeit aus der Gestalttherapie (Leib, Familie, Umwelt, Beruf, Zukunft) lässt Classen seine Teilnehmer in Gruppenarbeiten den Detektiv und seine „Achillesfersen“ herausarbeiten.

Die Unterschiede zwischen Detektiv- und Coaching-Arbeit herauszuarbeiten, hat offensichtlich allen Beteiligten einen „Mordsspaß“ gemacht. Etliche Videos aus den Events hat Classen online gestellt. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.wilsberg-goes-coaching.de>

<http://www.csmm.de>

<http://wilsberg.zdf.de>

## News Coaching kann Lehrgesundheit schützen

### Uni Freiburg: Lehrerinnen und Lehrer sollen die Kunst der Beziehungsgestaltung beherrschen lernen.

Lehrkräfte zählen zu den vom gefürchteten Burnout-Syndrom besonders betroffenen Berufsgruppen. Dass schulische Lehrkräfte unter den derzeit an Schulen gegebenen Bedingungen einen besonders anstrengenden Beruf ausüben, wird zunehmend anerkannt und durch Studien belegt.

In einer soeben im renommierten Journal „Psychotherapy and Psychosomatics“ veröffentlichten Studie konnte eine Freiburger Arbeitsgruppe unter Leitung von Dr. Thomas Unterbrink und Prof. Dr. Joachim Bauer nachweisen, dass Lehrkräfte, die an einem von medizinischen oder psychologischen Experten geleiteten Coaching-Kurs teilgenommen haben, eine Verbesserung objektiver Gesundheitsparameter zeigen. Das von Prof. Dr. Joachim Bauer und Dr. Thomas Unterbrink entwickelte Coaching zielt darauf ab, die Fähigkeit, mit schwierigen schulischen Situationen umzugehen, zu verbessern.

„Lehrkräfte üben einen Beziehungsberuf aus, in welchem interpersonelle Kompetenz nicht nur im Verhältnis zu ihren Schülern gefragt ist, sondern auch gegenüber Eltern und den eigenen Kollegen“, so Dr. Thomas Unterbrink. In früheren Studien hatten die Freiburger Mediziner nachgewiesen, dass die Lehrgesundheit vor allem durch Aggressivität im Klassenzimmer gefährdet ist. „Lehrer“, so Professor Dr. Joachim Bauer, „müssen nicht nur ihr Fach beherrschen, sondern auch die Kunst der Beziehungsgestaltung.“ Dafür seien sie oft nicht hinreichend ausgebildet. „Da wir aus der Stressforschung wissen, dass zwischenmenschliche Stressoren zu biologisch-körperlichen Erkrankungen führen können, war unser Ansatzpunkt, die Lehrgesundheit dadurch zu schützen, dass wir die Beziehungskompetenz von Lehrkräften stärken“, so Professor Bauer. Dieser Ansatz hat sich jetzt als erfolgreich erwiesen.

Das Lehrkräfte-Coaching nach dem Freiburger Modell folgt einem Manual und umfasst zehn Sitzungen. Entwickelt haben es die Freiburger

Mediziner im Rahmen des von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) geförderten, inzwischen abgeschlossenen Projektes „Lange Lehren“. Bisher unklar war, ob das Coaching-Programm tatsächlich in der Lage ist, objektive Gesundheitsparameter bei Lehrerinnen und Lehrern zu verbessern. Die jetzt publizierte randomisiert-kontrolliert durchgeführte und damit höchsten wissenschaftlichen Standards entsprechende Studie zeigt nun eine signifikante Verbesserung bei stressbedingten, medizinisch relevanten Gesundheitsbeschwerden.

Die Ergebnisse der Freiburger Mediziner fanden bereits die Beachtung des baden-württembergischen Kultusministeriums. Auf einem bildungspolitischen Forum in Freiburg Anfang Mai 2010 hat die neu bestellte Kultusministerin, Professor Dr. Marion Schick, öffentlich mitgeteilt, das Freiburger Programm zu einem Teil der von der Landesregierung geplanten Maßnahmen zum Schutz der Lehrgesundheit machen zu wollen. (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://content.karger.com/produktedb/produkte.asp?doi=315133>

## News Mit Coaching die Welt retten?

### Transpersonales Coaching, Corporate Social Responsibility und der Klimawandel.

Es ist nicht das erste Mal, dass sich Dr. Ho Law, University of East London und amtierender Vorsitzender der Special Group in Coaching Psychology (SGCP), eine Sektion der British Psychological Society, zum Thema „Transpersonal Coaching“ äußert. Schon im Jahr 2007 veröffentlichte er ein Universal Integrative

Framework (UIF), ein Modell konzentrischer Kreise, beginnend mit Self – individual, über Social – team, Culture – organisation and society bis zu Professional – biosphere (and CSR).

Nun erinnern er und seine beiden Koautoren Professor B. Les Lancaster von der Liverpool John Moores University sowie Nikki DiGiovanni vom Cambridgeshire Community Reuse and Recycling Network

(CCORRN) im Beitrag für die Zeitschrift „The Coaching Psychologist“ (1/10) daran, dass Andrew Outhwaite und Neela Bettridge (2009) sowie Sir John Whitmore ebenfalls das Thema schon länger promoten: Coaching darf den Kontext, in dem es stattfindet nicht ignorieren.

Transpersonales Coaching basiere auf der Transpersonalen Psychologie, die den Stand einer „Meditationspsychologie“ schon lange hinter

sich gelassen habe, und streng wissenschaftlich orientiert sei. Ohne die Erkenntnisse der modernen, neurowissenschaftlich fundierten Kognitionspsychologie sei sie nicht vorstellbar. Nicht ohne Grund würden östliche Konzepte wie „Achtsamkeit“ heute auch in der Therapieforschung rezipiert und erforscht. Die Parallelen zwischen buddhistischen Lehren und neurowissenschaftlicher Theoriebildung seien unübersehbar.

Law assoziiert nun solche Aufmerksamkeitsschritte mit dem GROW-Modell von Whitmore: Die Coaching-Klient soll achtsam werden. Eine Beispielfallstudie wurde mit der Nonprofit-Organisation CCORRN

der Koautorin Nikki DiGiovanni im Osten Englands durchgeführt: Ein Micro-Coaching von wenigen Stunden für soziale Entrepreneur. Es ging darum, deren Vernetzung untereinander zu verbessern, das Wissen und das Können der einzelnen Personen zu überprüfen sowie die Qualität von deren Dienstleistung in Richtung Nachhaltigkeit zu verbessern.

Das Ergebnis: 40 neue Coachs wurde akquiriert, 36 Events haben in der Region stattgefunden und 120 Micro-Coaching-Sessions wurden durchgeführt. Corporate Social Responsibility (CSR) und professionelle Praxis sind zusammenge-

wachsen, der Blickwinkel hat sich erweitert.

Dr. Law benennt wichtige Marketing-Aspekte für den Erfolg solcher und ähnlicher Projekte: Sie müssen spezifisch, einfach auszuführen sowie qualitätsgesichert sein und eine hohe Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erlangen. Oder mit anderen, transpersonalen Attributen benannt: Erschließt Wege ins Unbewusste, macht das Unbewusste bewusst, erntet die Früchte, konfrontiert mit Andersartigkeit und Zweifel und integriert diese und ermöglicht Einzigartigkeit. (tw)

#### Weitere Informationen:

[http://www.sgcp.org.uk/sgcp/publications/the-coaching-psychologist/the-coaching-psychologist-6.1\\$.cfm](http://www.sgcp.org.uk/sgcp/publications/the-coaching-psychologist/the-coaching-psychologist-6.1$.cfm)

## News „Relaunch“ im Coaching

**Coach Dr. Rudolf Stroß in der „Hernsteiner management information“ (1/10).**

Entwicklung, Reifung, Lernen, Wandlung, Selbstmodifikation, Selbstveränderung, „Sich-selbst-neu-Erfinden“ und Relaunch. „Tatsächlich geht es um die Korrektur von Einstellungen, die Überarbeitung von Werten. Neuentscheidung, „Saulus-Paulus-Wandlungen“, das kommt alles als Möglichkeit darin vor...“. Dr. Rudolf Stroß, Autor des Buchs „Die Kunst der Selbstveränderung“ leistet einen schönen, unterhaltsamen und aufschlussreichen Beitrag zur Ausgabe 1/10 des

„Hernsteiner“. Die renommierte österreichische Management-Zeitschrift hat aktuell den Schwerpunkt „Selbsterneuerung“.

„Wir können uns das Ganze auch anhand der Häutung einer Schlange klarmachen. Das Bild von der Schlange bedeutet: Selbsterneuerung ist möglich, aber es bleibt eine Schlange, es wird kein Elefant daraus. Allerdings fängt ohne die Selbsterneuerung die Haut irgendwann an zu jucken und zu scheuern und wird zu eng. Man wächst aus ihr heraus. Andernfalls droht Erschlaffen, Verengung oder Erstarrung oder irgendwann Panik.“ Stroß greift drei zentrale Aspekte heraus:

- Selbsterneuerung ist jedem Menschen möglich – denn jeder hat das schon einmal praktiziert.
  - Kleine Schritte – jeden Tag. Kleine Schritte – große Wirkung.
  - Das Naheliegende – jetzt tun.
  - „Selbsterneuerung ist der richtige Schritt, um aus Selbstüberprüfungen im Lebenslauf immer wieder die notwendigen Konsequenzen zu ziehen.“ Stroß entlässt seine Leserinnen und Leser mit einem Doppelmotto:
    - „Nur wer sich ändert, bleibt sich treu.“
    - „Wer sich nicht verändert, der wird verändert!“
- (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://www.hernstein.at/Wissen/Hernsteiner>

[http://www.coaching-magazin.de/archiv/2008/coaching-magazin\\_2008-03.pdf](http://www.coaching-magazin.de/archiv/2008/coaching-magazin_2008-03.pdf)

## News Coaching hätte geholfen!

**Acht Coachs äußern sich in der Zeitschrift „wirtschaft+weiterbildung“ über Horst Köhlers „Verzweiflungstat“.**

Die von wirtschaft+weiterbildung (7/8\_10) befragten Coaches sind der Meinung, dass Bundespräsident Horst Köhler (wenn überhaupt) nicht auf diese Art hätte zurücktreten dürfen. Durch gemeinsames Nachdenken mit einem professionellen Spar-

ringspartner wäre ein solcher Kurzschluss zu verhindern gewesen:

- Uwe Böning: Horst Köhler hat Amt und Person verwechselt.
- Dr. Wolfgang Looss: Ein Coach hätte für eine bewusstere Entscheidung gesorgt.
- Klaus Eidenschink: Wehe dem, der keinen Coach hat!
- Dr. Bend Wittschier: Rechtzeitig die rhetorischen Waffen schärfen!

- Dr. Barbara Heitger: Persönliche Resilienz kann erworben werden
- Dr. Klaus Doppler: Verhindern, dass sich Menschen isolieren!
- Madeleine Leitner: Welchen Einfluss hatte die Ehefrau?
- Dr. Rolf Th. Stiefel: Eine Organisation muss unüberlegte Abgänge verhindern!

(tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.haufe.de/personal/wuw/magazinItemDetail?editionID=1276758692.16&articleID=17>

## News Coach-Dating

**Neue Geschäftsidee: Coach-Auswahl live, kompakt und an einem Ort.**

„Mit einem guten Coach/Supervisor ist es wie mit einem guten Arzt: Es ist schwer, einen zu finden. Und nicht jeder kennt jemanden, der einen Coach empfehlen kann,“ meinen Sabine Eismar (SEI Entwicklungsarbeit) und Rüdiger Kerls-Kreß (Klartext Kommunikation) aus Düsseldorf. Deshalb haben sie ein „Coach-Dating“ erfunden. Wie schon beim „Speed-Coaching“ ist die Idee, innerhalb kurzer Zeit mehrere Coachs persönlich kennen zu lernen.

SEI Entwicklungsarbeit stellt potenziellen Coaching-Klienten an einem Abend im ansprechenden Ambiente in Düsseldorf mindestens fünf geeignete und qualifizierte Coachs zur Auswahl. Bei Bedarf und auf Anfra-

ge werden dabei Erwartungen und Vorgaben berücksichtigt.

Da die Berufsbezeichnung Coach nicht geschützt ist, nehmen am Coach-Dating nur Coachs teil, die eine in Fachkreisen anerkannte Ausbildung durchlaufen haben und dies mit Zertifikat belegen können, versprechen die Veranstalter. „Hierzu gehören insbesondere die zertifizierten Ausbildungen nach den Standards des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC), des Deutschen Verbandes für Coaching und Training (dvct) und der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).“ Mit dem Zusatz „oder nach Art und Umfang vergleichbare Qualifizierungen“ lässt man sich allerdings noch ein „Hintertürchen“ un-spezifizierter Größenordnung offen.

Innerhalb einer Stunde soll der potenzielle Coaching-Klient die Coachs in (ca. zehnminütigen) Kurzgesprächen kennen lernen. Weiterführende schriftliche Informationen über jeden Coach werden zur Verfügung gestellt. Im Anschluss kann zudem ein vertiefendes Gespräch mit einem Coach der Wahl geführt werden. So soll man sich in kürzester Zeit eine fundierte Grundlage für eine gute Entscheidung schaffen können. Die Teilnahme an einem Dating beinhaltet – neben dem Dating-Honorar in Höhe von 99 Euro (ab Juli 2010) – keine weiteren Verpflichtungen. Die persönlichen Klientendaten werden vertraulich behandelt.

SEI Entwicklungsarbeit will dieselbe Dienstleistung auch in anderen Städten oder vor Ort Unternehmen anbieten. (tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.coachdating.de>

## News Organisation und Marketing von Coaching

### Erfolgreiches Symposium an der Philipps-Universität Marburg.

Am 29. Mai 2010 fand an der Philipps-Universität Marburg zum ersten Mal ein Symposium zum Thema „Organisation und Marketing von Coaching“ statt. Knapp über 100 Teilnehmer waren der Einladung der Veranstalter vom Lehrstuhl für Technologie- und Innovationsmanagement, Univ.-Professor Dr. Michael Stephan und Dipl. Kfm. Peter-Paul Gross, gefolgt. Mit der Marburger Studie zum deutschen Coaching-Markt 2009 hatten diese eine umfangreiche Datenlage geschaffen, über die sich nun trefflich mit Wissenschaftlern und Praktikern in der wunderschönen alten Aula der Universität diskutieren ließ.

Zu den weiteren Vortragenden gehörten Dr. Christine Kaul, die ehe-

malige Leiterin des Geschäftsfelds Coaching der Volkswagen Coaching GmbH in Wolfsburg, Marc Ubben von der Christopher Rauen GmbH in Osnabrück, Brigitte Fritschle und Uwe Böning von Böning-Consult in Frankfurt, Professor Dr. Heidi Möller von der Universität Kassel und Professor Dr. Harald Geißler von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg sowie der Coach Dr. Andreas Knierim aus Kassel.

Das Publikum zeigte sich außerordentlich diskussionsfreudig und insbesondere an Praxisthemen interessiert. So ließen sich einige wichtige Punkte mit nach Hause nehmen: Wir erleben derzeit eine stärkere Spezialisierung im Coaching: Weg vom Allrounder mit Bauchladen hin zum Spezialisten für besondere Fragestellungen oder Anliegen.

Dem korrespondiert eine zunehmende Spezialisierung im Marketing: Immer mehr Coachs erkennen, dass sie aktiv und strategisch Vertrauen beim Kunden aufbauen müssen. Ein Flyer oder eine (mehr oder weniger zufällige) Empfehlung als Coach reichen dafür nicht aus.

Während Unternehmen zunehmend Coaching-Pools nutzen, um die Frage „Kann ich einem Coach trauen?“ zu steuern, versuchen Coachs zunehmend, in diese Pools aufgenommen zu werden. Aussagekräftige Datenbanken werden für den Matchingprozess ebenfalls wichtiger. Zugleich positionieren sich inzwischen spezialisierte Agenturen für Coach-Marketing als Anbieter.

Alles in allem also eine erfolgreiche Veranstaltung, deren zukünftige Fortsetzung die Veranstalter in Marburg schon planen. (Marc Ubben)

#### Weitere Informationen:

<http://www.coaching-symposium-marburg.de>

## News Was passiert eigentlich im Coaching?

### Die Zeitschrift OSC geht in ihrer Ausgabe 2/10 dem Black-Box-Vorwurf nach.

Vier Hauptbeiträge kreisen um das weite Feld: Was passiert eigentlich im Coaching? Herausgeberin Dr. Astrid Schreyögg, grundsätzlich mit Ed Schein d'accord gehend, fragt sich, ob für Coaching – über die reine Prozessberatung hinaus gehend - nicht auch andere Beratungsmodelle relevant sind? Es zeigt sich ihr, dass der Coach auch über eine fachliche Expertise im Bereich Konflikt-, Management- und über Organisationswissen verfügen sollte, will er seiner Aufgabe gerecht werden.

Dr. Eva-Maria Graf, Yasmin Aksu und Sabine Rettinger erläutern an-

hand von Beispielen, welchen spezifischen Beitrag zur Erforschung von Coaching sie aus der Sicht der Linguistik leisten können. „Make or buy? That's the question!“, betitelt Stefan Stenzel (SAP AG) sein Fazit, dass für die Etablierung eines internen Coach-Pools, der einen externen zu großen Teilen überflüssig machen würde, nicht zuletzt wirtschaftliche Überlegungen eine Rolle spielen. Anne Rosken geht dem Thema „Diversity Management in Organisationen“ nach und postuliert, die Formate Supervision und Coaching würden von der Implementierung solcher Diversity-Management-Programme nicht nur profitieren, sondern könnten selbst einen entsprechenden Beitrag zur Förderung solcher Maßnahmen leisten.

In der Rubrik Praxisberichte beschreibt Mechtild Beucke-Galm den Coaching-Prozess eines Schulleitungsteams in einem besonderen Übergangsprozess von zwei Jahren. Thorsten Geck thematisiert die Konfliktberatung mit einer Doppelspitze in der öffentlichen Verwaltung.

In den beiden Diskurs-Beiträgen zeigt zuerst Paul B. Schmidt, dass Charisma eine zentrale Bedeutung in der aktuellen Missbrauchsdebatte spielt. Eine verantwortliche Balance zwischen Distanz und Nähe des Professionellen zu den jeweiligen anvertrauten Klienten könne mit dieser Argumentationsfigur oder Rollendefinition verloren gehen. Anschließend provoziert Bernhard

Kuntz die Zunft der Coaches mit der Behauptung: „Als Coach wird man

kein Millionär“. (tw)

**Weitere Informationen:**

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

## **News** Master in Business Coaching & Change Management (M.A.)

### **Neuer Fernstudiengang an der Euro-FH in Hamburg.**

Das – vor allem im Master-Bereich – bislang noch überschaubare Feld von Studiengängen im Bereich Coaching (wir berichteten) bekommt Zuwachs. Der neue Fernstudiengang an der Euro-FH in Hamburg basiert auf dem von der Fakultät für Erziehungswissenschaft an der Universität Bielefeld konzipierten Fernstudium „Coaching und Moderation“ mit Zertifikatsabschluss und wurde in Kooperation mit der Euro-FH zum Master-Studium weiterentwickelt.

Der FIBAA-akkreditierte Master-Studiengang soll neben dem pädagogischen, betriebswirtschaftlichen, psychologischen und soziologischen Basiswissen alle expliziten Fachkenntnisse und Methoden vermitteln, die für die professionelle Anwendung im Coaching, bei Change-Management-Prozessen in Unternehmen und/oder bei Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen in den unterschiedlichsten Kommunikationszusammenhängen benötigt werden.

Der Studiengang sei ideal für Berufspraktiker der Bereiche Personalführung und -entwicklung, aber auch für solche aus Planung, Organisation, Beratung und Management, die

daran interessiert seien, ihr berufliches Profil zu schärfen sowie ihre Qualifikationen zu erweitern oder zu vertiefen, so der Veranstalter. Er biete Coaches, Moderatoren, Trainern und Referenten eine ideale Ergänzung zur bereits ausgeübten Praxis. Sie könnten ihre praktischen Kompetenzen mit wissenschaftlichen Theorien untermauern und somit ihr Wissen und ihre Fähigkeiten systematisch erweitern.

Zudem richte sich das Master-Programm auch an Hochschulabsolventen, die sich professionell und praxisnah in Coaching inklusive Moderation und Change Management einarbeiten wollten, um sich für die Arbeit mit Menschen – sei es als externer Business Coach, im Team oder als Führungskraft – zu qualifizieren.

Der Studienstart ist - vorbehaltlich der staatlichen Genehmigung - ab dem 1. August 2010 jederzeit – da Fernstudiumkonzept – möglich. Die Euro-FH bietet diesen Studiengang in zwei Varianten mit unterschiedlichen Laufzeiten berufsbegleitend an. Die Studiengebühren betragen 12.160 Euro (24 Monate Laufzeit) oder 11.520 Euro (32 Monate Laufzeit).

Akademische Voraussetzung der Teilnahme am Studium ist ein abgeschlossenes grundständiges Studium einer staatlich anerkannten Hochschule, in dem schwerpunktmäßig psychologische, betriebswirtschaftliche, pädagogische oder soziologische Kenntnisse vermittelt wurden. Alle anderen Hochschulabsolventen müssen neben einem Motivationsschreiben die qualifizierenden Berufserfahrungen sowie einschlägige Fort- und Weiterbildungen schlüssig darlegen.

Kandidaten müssen zudem mindestens zwei Jahre Berufserfahrung nach dem Erststudium (bei berufsbegleitendem Erststudium mindestens ein Jahr) nachweisen. Außerdem sind ausreichende Englischkenntnisse auf dem Niveau B2 gemäß dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen zu belegen und weitere Pflichtnachweise (Versicherungsschutz etc.) zu erbringen.

Die Euro-FH wird in der Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld im Forschungsbereich aktiv und vergibt in diesem Rahmen auch ein Forschungsstipendium. Darüber hinaus haben Master-Absolventen des neuen Studiengangs die Möglichkeit, an der Fakultät für Erziehungswissenschaft der Universität Bielefeld zu promovieren. (tw)

**Weitere Informationen:**

[http://www.euro-fh.de/business\\_coaching\\_amp\\_change\\_management\\_ma.php](http://www.euro-fh.de/business_coaching_amp_change_management_ma.php)

## News Der Return on Investment von Executive Coaching

**Dr. Michael Kres: Die wenigsten Coachings werden bezüglich Effektivität und Wirksamkeit auf den Unternehmenserfolg gemessen.**

Viele Coachs hätten eine inhärente Abneigung gegenüber Zahlen und Statistiken, meint Dr. Michael Kres, Gründer von „promove TM“, Zürich, und Advanced Leadership Coach AOEC sowie Professional Certified

Coach (ICF) in einem Beitrag für den Online-Kadermarkt alpha.ch.

Der Schlüssel zum erfolgreichen Executive-Coaching liege in einer systemischen Auftragsklärung (Klient, Team, Unternehmen) und einer klaren Zieldefinition. Der Return on Investment (ROI) wird entweder in einer einfachen Prozentzahl ausgewiesen oder als ein Kosten-Nutzen-Ratio. Die Kosten-

Nutzen-Ratio des Executive Coachings lässt sich anhand der Mary Beth O'Neill entlehnten Formel ableiten: (Geschäftsergebnis mal „prozentualer Einfluss des Executive Coachings“) durch „Kosten des Executive Coachings“. Dr. Kres tendiert vorsichtig zu geschätzten Nettogrößen. Auf diese Weise schätzten Führungskräfte diese zwischen 25/1 und 50/1 ein. (tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.promovetm.com>

<http://www.alpha.ch>

## News Aktionsmethoden und szenische Arbeitsformen

**Schwerpunktheft „Familiendynamik“ (3/10): Jenseits von Sprache.**

Das Methodenrepertoire der Systemiker ist auf Verstörung und Irritation ausgelegt, darauf, gewohnte Muster zu unterbrechen. Eher kognitiven Methoden wie dem zirkulären Fragen steht der Einbezug spielerischer, szenischer Elemente in die systemische Arbeit gegenüber. „Der beständige Wechsel zwischen der erlebten Spielrealität und der Reflexion aus der Außenperspektive des Beratungsraums ermöglicht es, solche ‚spontanen‘ Handlungssequenzen zu explorieren, Handlungsalternativen zu erkunden und so zu prak-

tikablen Lösungsansätzen für die Alltagsrealität zu kommen“, hebt Herausgeber Prof. Dr. Arist von Schlippe im Editorial hervor.

Gastherausgeber Ulf Klein entwickelt unter dem Titel „Das Spiel mit Komplexität“ theoretische Grundlagen für den Einsatz szenischer Arbeitsformen. Dazu zählen Methoden wie Psychodrama, Rollenspiel, Aufstellungen, aber auch Improvisations- und Unternehmenstheater sowie theaterpädagogische Ansätze.

Inge Liebel-Fryszter stellt systemische Aktionen in der Einzelpsychotherapie vor, kleine Interventionen,

die im Praxisalltag leicht umsetzbar sind.

Elke Frohn beschreibt das aktivhandelnde szenische Arbeiten mit Objekten – von der Kaffeetasse über Steine und Holzklötze bis hin zu therapeutischen Puppen.

Im Interview spricht Ulf Klein mit Jan Bleckwedel, dem Autor des Buchs „Systemische Therapie in Aktion“ über die Erfahrungen, systemisches Denken in lebendiges Handeln zu übersetzen. „Aktionsmethoden wirken oft spielerisch elegant, ihre Komplexität wird aber leicht unterschätzt“.

(tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.familiendynamik.de>

## News ICF European Coaching Conference

**Vom 17. bis 19. Juni 2010 trafen sich in Paris über 550 Teilnehmer aus 38 Ländern.**

Die Konferenz haben nicht nur Europäer, sondern auch Teilnehmer aus Ländern wie Südafrika, Brasilien, China oder dem Iran besucht. Diese Diversität ist für viele einer der Haupt-Attraktoren der ICF-Konferenzen, hat man doch Gelegenheit, weit über den eigenen Tellerrand hinaus zu schauen, interessante Menschen kennen zu lernen und Kontakte zu knüpfen.

Zum Thema der Konferenz: „Kunst, Wissenschaft und Coaching – für eine nachhaltige und dynamische Entwicklung in der Welt“ hatte man diesmal nicht typische Vertreter der Profession eingeladen, sondern Künstler, Wissenschaftler und Philosophen als Inspirationsquellen und Dialogpartner. Ein ungewöhnlicher Ansatz, der großen Anklang fand.

Bereits am Eröffnungstag brillierte Ervin Laszlo, Gründer und Präsident des Club of Budapest, mit seiner eindringlichen Keynote-Speech zur Lage des „Spaceship Earth“ und seiner Vision einer Wende im Denken in Richtung Ökologie und Nachhaltigkeit („Worldshift 2012“). Highlight am zweiten Tag war der Vortrag des irischen Poeten und Autors David Whyte zum Thema „The Art and Science of Courageous Conversati-

ons“ – mit seinen Gedanken zur Frage, warum es so schwierig ist, ehrliche, aufrichtige Gespräche zu führen. Seine Erkenntnis: Mutige Gespräche und wahre Erkenntnisse gibt es nur, wenn man sich verletzlich zeigt und sich nicht versteckt. Am Nachmittag folgten dann sechs parallele Workshops zu ganz unterschiedlichen Themen – vom Philosophen Guillaume Caunegre („Conscious Development of Opportunity“) über das Künstlerpaar Angie Hiesl und Roland Kaiser („Exploring Visions of the Future“) bis hin zum Astro-Physiker Trinh Xuan Thuan („Man’s Place in the Universe“).

Am dritten Tag gab es zum Abschluss einen großen Open Space-Workshop, wo man Gelegenheit hatte, die Themen zu vertiefen oder eigene Themen zu platzieren. So gab es schnell über 50 Gruppen, in denen sich Interessierte zusammen fanden und angeregt diskutierten – oft auch gleich Ideen und Lösungsansätze entwickelten. Bei der Fülle an Themen wurde natürlich einiges geboten – fast alle Räume des größten Pariser Konferenzentrums waren mit engagiert diskutierenden Teilnehmern belegt, schnell waren neue Kontakte geknüpft und Interessengruppen gebildet. Viele davon verabredeten sich, in Kontakt zu bleiben, um die Themen und Konzepte nach der Konferenz weiter zu entwickeln.

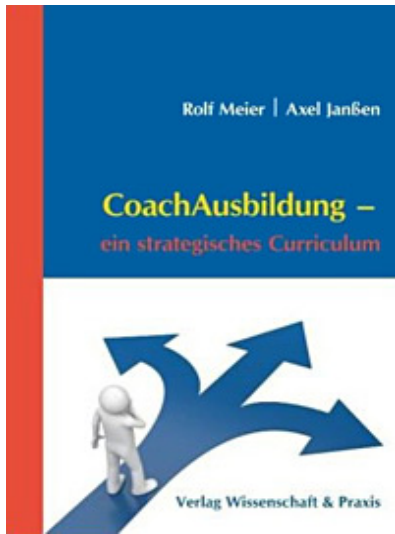
Insgesamt herrschte eine gute Stimmung, die meisten der anwesenden Coachs schienen mit ihrer Auftragslage zufrieden. Manche berichteten sogar von deutlich gestiegenen Auftragsvolumina. Wenn man sich dann mal genauer anschaut, was die einzelnen machen und wie sie auftreten, werden aus meiner Sicht drei Erfolgskriterien deutlich. Man sollte:

- einen klaren Arbeitsschwerpunkt haben, dazu
- gute Referenzen und Qualifikationen vorweisen können und
- in einem vorzeigbaren (Mehrpersonen-) Unternehmen, Verbund oder Netzwerk arbeiten.

Denn Einzelkämpfer sind nach meiner Beobachtung unter den erfolgreichen Coachs höchst selten. Kein Wunder, denn selbst der exportorientierte deutsche Mittelstand (von den Großunternehmen ganz zu schweigen) denkt schon lange international und ist vernetztes Arbeiten gewohnt. Dazu kommt der Wunsch nach „Experten“ für bestimmte Coaching-Anlässe. Und klar ist, dass eine Person nicht für alle diese Themen kompetent sein kann. Gesucht sind daher „One-Stop-Shops“, also Dienstleister, die unter einem Dach alle wichtigen Themen (mit verschiedenen Personen) bedienen können. (Marius Hansa)

Weitere Informationen:  
<http://www.eccparis2010.com>

## 4. Rezensionen von Coaching-Büchern



Meier, Rolf & Janßen, Axel (2010).  
**Coachausbildung – ein strategisches Curriculum.**

Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis.

ISBN: 978-3-89673-547-8

610 S.; 159,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3896735470/cr>

### Rezension von Dr. Michael Loebbert

Ein gewichtiges Buch, das über 2 Kilogramm auf die Waage bringt. Auf über 600 Seiten stellen Dr. Rolf Meier und Axel Janßen das Konzept der Coach-Ausbildung der von ihnen gegründeten Hamburger Schule dar. Im Mittelpunkt steht dabei die „Selbstlernkompetenz“ als Grundbegriff der Erwachsenenbildung.

Im Vorwort geben die Autoren ihrer Befürchtung Ausdruck, dass in den „meisten“ Coach-Ausbildungen diesem Grundsatz zu wenig Rechnung getragen wird. Eine vielleicht erlaubte Polemik, die jedoch leider ohne Nachweise und konkrete Bezugnahme bleibt. Sie richtet sich gegen die selbstvergessene Lehre und Anwendung von Tools im Coaching. „A fool with a tool is still a fool.“ Wer den wissenschaftlichen Kontext und spezifischen Interventionsrahmen von Werkzeugen im Coaching nicht

kennt, erreicht keine Autonomie und Souveränität im Umgang. Schlimmer noch als der daraus entstehende Schaden widerspricht das der Haltung und Philosophie von Coaching als Format der Prozessberatung.

Mit dem Konzept des „Curriculums“ wird ein zweiter Grundbegriff der Erwachsenenbildung eingeführt, der für den Aufbau des Buchs leitend sein soll. Auch hier glauben die Autoren ihre Originalität herausstellen zu müssen, wenn sie in Bezug auf ihr Curriculum-Modell von einem „curricularen System“ sprechen. Für die Würdigung ihres eigenen Ausbildungs- und Coaching-Ansatzes des „selbstorganisierten Coachings“ unterscheiden sie „autonome“ von „autoritären“ Ausbildungs- und Beratungsansätzen. Auch dies bleibt ohne Referenz- und Bezugnahme auf andere Autorinnen und Autoren als Polemik stehen. Der wohlmeinende Rezensent versteht dies als ein in der Ausbildung gebrauchtes didaktisches Modell, das zunächst versucht, Orientierung und Überblick zu geben, und den eigenen Anspruch auf Ressourcenorientierung und Wertschätzung der von Menschen erarbeiteten Beratungsansätze etwas hinten an stellt.

Der stärkste Teil des Buches sind die etwa 100 Seiten, auf denen die Autoren ein Modell der Kompetenzentwicklung entlang der Schritte der Prozessberatung (Lippitt, 1978) ausfalten. Hier werden auf allgemeinverständlicher Basis die leitenden Überlegungen für die Curriculumentwicklung ihrer Coaching-Ausbildung dargestellt. Das ist eine gute Unterstützung für die Teilnehmenden ihrer Coaching-Ausbildung, die sich selbst in ihrem Curriculum orientieren wollen. Mit „Selbstlernkompetenz“ wird hier ernst gemacht. Und es dokumentiert die erwachsenenbildnerische Kompetenz der Autoren in ihren Ableitungen. Was allerdings an dieser Stelle nicht dar-

gestellt wird, ist die Umsetzung in Designelement prozessorientierter Ausbildung wie „gruppendynamisches Labor“, „Lehrsupervision“ und „Intervision“. Damit fehlt den Leserinnen und Lesern auch die Konkretion in der Ausbildungspraxis.

Die Autoren betonen die wissenschaftlichen Bezüge von Coaching-Werkzeugen und -Modellen. Sie behaupten, mindestens 37 „Coaching relevante Wissensgebiete“, deren aufzählende Darstellung mit über 350 Seiten den größten Teil des Werkes ausmacht. Von der „Andragogik“ über die „Philosophie“ bis zur „Wissenschaftstheorie“ gibt es kleine Übersichtsartikel. Für angehende Coaches, die vielleicht vor dem Aufwand eigener Recherchen in traditionellen Medien oder Internet eine gewisse Scheu haben, sicher eine Unterstützung.

Mit ihrem Anspruch „einen Maßstab für ... qualitativ hochwertige Coachausbildung“ vorzulegen, haben die Autoren ihre Latte sicherlich zu hoch gelegt. Vergleiche und Referenzen auf bestehende Ausbildungs- und Studiengänge sowohl im deutschsprachigen Raum als auch international fehlen völlig. Internationale Coaching-Forschung wird nicht nur im Curriculum überhaupt nicht berücksichtigt, sie wird auch für die Evaluation von verwendeten Modellen und Theoremen ausgeblendet. Auch der Anspruch, ein „strategisches Curriculum“ vorzulegen, ist aus dieser Sicht überrissen, wenn die eigenen Qualitätsmaßstäbe nicht transparent gemacht werden. Als Begleitbuch für eine bestehende Coachausbildung darf es gelten. Bedarf an erwachsenenbildnerischem Handwerkszeug gibt es immer.

Dr. Michael Loebbert  
University of Applied Sciences  
Northwestern Switzerland, Olten  
[www.coaching-studies.ch](http://www.coaching-studies.ch)



Schreyögg, Astrid (2008).

## **Coaching für die neu ernannte Führungskraft.**

Wiesbaden: VS.

ISBN: 978-3-531-15876-1

284 S.; 49,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/3531158767/cr>

### **Rezension von Torsten Brandenburg**

Direkt vorab sei erwähnt: Dieses Buch überzeugt und liefert einen Mehrwert im undurchsichtigen Markt der Coaching-Literatur. Fragt man sich häufig, warum immer neue Bücher zum Thema Coaching publiziert werden, so freut man sich bei diesem Buch, dass es publiziert wurde.

Die Gründe seien im Folgenden genannt. Fangen wir bei einer ganz simplen, mitunter sehr subjektiven Sichtweise an. Es hat einen ansprechenden Umfang. Die insgesamt 284 Seiten bieten der Leserschaft ein kompaktes Werk. Der Inhalt wird konkret auf den Punkt gebracht und so ein flüssiges Lesen ermöglicht. Die Struktur und der rote Faden des Werkes sind klar erkennbar und helfen der Leserin/dem Leser die neuen Lerninhalte leicht aufzunehmen und zu verankern. Sehr erfreulich ist, dass die gute Lesbarkeit und praxisorientierte Ausrichtung des Buches nicht zulasten einer theoretischen

Fundierung geht. Die Quellenhinweise fließen angenehm unauffällig in den Text mit ein und liefern in Kombination mit dem Literaturverzeichnis am Ende des Buches eine transparente Basis für die behandelten Inhalte. Das zwölfseitige Literaturverzeichnis wiederum bietet eine Fülle von Hinweisen für die Leserinnen und Leser, die sich anhand weiterer Literatur mit der Thematik beschäftigen möchten.

Ohne das Inhaltsverzeichnis en détail vorstellen zu wollen, sei doch auf einige Aspekte hingewiesen. Die Autorin beschäftigt sich in Teil I des Buches unter anderem mit den Themen „Coaching als Managementberatung“, „Führung als mehrperspektivisches Ereignis“ und „Organisation als kontextueller Hintergrund“. Warum ist dieser Hinweis wichtig? Er ist wichtig, da Coaching nie im luftleeren Raum erfolgt, sondern immer durch Situationen und Hintergründe einen Rahmen bekommt. Was andere Autoren und Praktiker leider häufig ausblenden, behandelt die Autorin dieses Werkes explizit. Dieser Bezug zu organisationalen Begebenheiten ist ein echter Mehrwert und hilft der Leserin/dem Leser, die Inhalte in die eigene organisationale Realität zu transferieren.

In Teil II des Buches beschäftigt sich die Autorin explizit mit dem Wechsel einer Person auf eine neue Führungsposition oder mit Coaching als Maßnahme zur Gestaltung des bevorstehenden oder bereits erfolgten Rollenwandels. Dabei werden die unterschiedlichen Einflussgrößen – wie beispielsweise die Rekrutierungsart, der Vorgänger/die Vorgängerin, der innerorganisatorische Auftrag, die formale Konstitution der Organisation, der Organisationstyp, der internationale Rahmen und so weiter – umfassend beleuchtet. In Teil III des Buches geht es um ein „Programm für das Coaching der neu ernannten Führungskraft in den ersten 100 Tagen – und danach“.

Hier bezieht sich die Autorin auf prototypische Szenarien und Problemstellungen (zum Beispiel: „Abschied von der alten Position und ein Lernprogramm für die neue Position“) und bietet eine Palette an möglichen Lösungen, Vorgehensweisen und Reflexionspunkten.

Das Buch enthält erfreulich viele Fallbeispiele, konkrete Fragestellungen, Leitfäden und methodisches Rüstzeug. Dieser Aspekt kann nicht positiv genug bewertet werden, da die Inhalte erlebbar und nachvollziehbar werden. Die Übertragung auf die eigene Arbeit gelingt ebenso um einiges leichter und fasst beiläufig. Es sei hier noch ergänzt, dass sich die Inhalte zwar – wie der Titel des Buches bereits ausdrückt – auf die Situation der neu ernannten Führungskraft beziehen, eine Übertragung auf andere Coaching-Szenarien jedoch auch gut gelingt. Dieses Buch bietet der Leserin/dem Leser also nicht nur etwas für das explizit benannte Szenario, sondern ebenso darüber hinaus.

Insgesamt kann dieses Buch nur empfohlen werden. Insbesondere für Praktiker bietet es –durch die vielen Praxisbezüge und die begleitende theoretische Fundierung – einen echten Mehrwert.

Torsten Brandenburg

Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung, Münster

[torsten.brandenburg@bwz.bfinv.de](mailto:torsten.brandenburg@bwz.bfinv.de)



Weiss, Halko; Harrer, Michael E. & Dietz, Thomas (2010).

**Das Achtsamkeits-Buch. Grundlagen, Anwendungen, Übungen.**

Stuttgart: Klett-Cotta.

ISBN: 978-3-60894558-4

300 S.; 22,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/360894558X/cr>

### Rezension von Günther Mohr

Achtsamkeit ist zurzeit ein viel beachtetes Thema. In einer Welt von „noch schneller“ und „noch mehr“ bleibt für das Innehalten und Nachspüren kaum noch Zeit. Und wenn, dann muss aber schon etwas Gigantisches von außen geboten werden. Sonst wird weggezappt. Eine Hinwendung zur Betrachtung der eigenen inneren Welt stellt da schon eine arge Herausforderung dar. Die Beobachtung des Funktionierens des eigenen Geistes ist eine radikale Alternative, wenn üblicherweise äußere Bedingungen zur Ursache für alles gemacht werden.

Aber genau zur Innenbetrachtung fordern die Autoren Weiss, Harrer und Dietz in ihrem Achtsamkeitsbuch auf. Sie stehen in guter und langer Tradition. Denn sie beziehen sich auf die buddhistische Psychologie, wie die Autoren die Erkenntnis-

se des Buddhismus zum menschlichen Geist hier konsequenterweise nennen. Diese liefert eine Jahrtausende lang erprobte und überprüfte Vorgehensweise. Wurde aus der westlichen Welt lange verächtlich auf diesen Erkenntnischatz der Menschheit geschaut, wird nun die Brücke geschlagen.

Dies ist gerade deshalb interessant, weil es in einer Zeit stattfindet, in der die beiden großen mit der buddhistischen Psychologie in Verbindung stehenden Ländern der Welt, Indien und China, durch das Aufnehmen westlicher wirtschaftlicher Prinzipien einen großen wirtschaftlichen Aufschwung in Szene setzen. Im Westen entsteht heute die Brücke zu den fernöstlichen Erkenntnissen, Globalisierung im Austausch der Stärken. Auch durch die Ergebnisse der modernen Hirnforschung werden hier Gräben überbrückt. Achtsamkeit, Gelassenheit und Mitgefühl sind keine rein moralischen Aspekte, sie sind trainierbar und mit den modernen sogenannten bildgebenden Verfahren der Hirndiagnostik messbar.

Die Autoren gliedern das Buch in drei Abschnitte. Das erste ist „Achtsamkeit im täglichen Leben“. Darin wird Achtsamkeit definiert als eine Art des Seins, als eine Haltung, mit ihren „technischen“ Aspekten und mit ihren Zielen und Wirkungen. Aufmerksamkeitslenkung, Gegenwärtigkeit, Akzeptanz und der „innere Beobachter“ zeichnen Achtsamkeit aus. Der wild herumschweifende Geist des „Monkey Minds“ wird damit ersetzt. Sie setzen hier schon Achtsamkeit mit einigen mittlerweile populären Ansätzen wie MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) in Verbindung. Im zweiten Kapitel geht es um „Achtsamkeit im Umgang mit der Innenwelt“. Das dritte Kapitel thematisiert „Achtsamkeit in Psychotherapie und Coaching“.

Gelenkte Aufmerksamkeit oder Achtsamkeit, wie die Autoren sie nennen, wird zu einer wesentlichen

integrierenden Kompetenz der Menschen im 21. Jahrhundert. Dies gilt sowohl für die Haltung des Menschen zu sich selbst, als insbesondere auch für unterstützende Beziehung in der helfenden Situation wie zwischen Coach und Klient oder zwischen Therapeut und Klient. Auch auf Management- und Führungssituationen ließe sich das mühelos übertragen.

Eine ganze Reihe selbst klassischer Therapieschulen wie die Verhaltenstherapie hat heute in ihre Arbeit Elemente des Achtsamkeitstrainings integriert. Auch viele Erkenntnisse der Psychoanalyse werden im neuen Licht betrachtet plausibel. Weiss, Harrer und Dietz kommen selbst aus der Tradition der humanistischen Psychologie. Sie stellen mit dem Achtsamkeitsbuch eine gerade bei diesem oft esoterisch überfrachteten Thema sehr solide Ausarbeitung vor, die das Thema aus vielerlei Hinsicht begründet.

Das Buch ist sehr empfehlenswert. Dies gilt besonders für alle, die sich für eine praktische Umsetzung von Achtsamkeit in ihrer Arbeit, aber auch in ihrem sonstigen Leben interessieren. Es ist solide und mit viel Fundierung recherchiert, gibt immer wieder kurze Erklärungen einzelner Konzepte, in kleinen, abgesetzten Kästen dargestellt. Übungsvorschläge lassen das Ganze praktisch werden. Was ich persönlich als Kriterium an ein Buch über Achtsamkeit an Anforderung stelle, ist außerdem, während des Lesens gleichermaßen innerlich ruhig zu werden und interessiert dran zu bleiben. Und diese Kombination schafft das Buch in hervorragender Weise.

Natürlich könnte man sich auch noch einiges wünschen. Aber das Buch ist ganz schön rund so, wie es ist. Deshalb sollte jetzt nur der weiterlesen, der sich dies schon gemerkt hat: Zusätzlich könnte man anmerken, über eine Reduzierung der Hervorhebung der Hakomi-

Methode am Ende des Buches nachzudenken. Sie ist trotz der offensichtlichen Vorliebe eines Autors ein nicht so verbreiteter Ansatz. Nachdenkenswert wäre auch noch ein direkterer Bezug der guten Übungen nach den Kapiteln zu spezifischen Zielen. Denn sie sind doch

eher etwas für den Einsatz durch erfahrene Leute. Aber betrachten Sie diese Bemerkungen als einen Zug der wesentlichen Gewohnheit, immer noch etwas Weiterzuverfolgen auszumachen, nicht als eine Schmälerung des Aussagegehaltes des Achtsamkeitsbuches.

Günther Mohr, Hofheim  
[www.mohr-coaching.de](http://www.mohr-coaching.de)

---

## 5. Neue Coachs in der Coach-Datenbank

**RAUEN**  
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 Juni 2010 konnten folgende Coachs neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

**Claudia Mangel, D - 83101 Rohrdorf**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1138](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1138)

**Thomas Freundel, D - 80333 München**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1158](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1158)

**Marcus van Riet, D - 53578 Windhagen**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1155](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1155)

**Thomas Miks, D - 50226 Frechen**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1157](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1157)

**Dr. Wolfgang Karrlein, D - 81737 München**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1152](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1152)

**Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank**

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)

### **Progressio Consulting GmbH**

Ausbildungsbeginn: 23.08.2010

Ausbildungstitel: Fortbildung zum Coach

D-30625 Hannover

Kosten: 6.300 € zzgl. MwSt

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=182](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=182)

### **Coachingplus GmbH**

Ausbildungsbeginn: 23.08.2010

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)

### **CorporateWork / Die COACHES**

**Dr. Rolf Meier und Axel Janßen**

Ausbildungsbeginn: 25.08.2010

Ausbildungstitel: 18. 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)

### **Fischer-Epe & Team**

Ausbildungsbeginn: 26.08.2010

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business-Coach

D-21385 Rehlingen

Kosten: 6100,- Euro zzgl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=217](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=217)

### **Coaching Spirale GmbH**

**Alexandra Schwarz-Schilling & Team (DCV-  
anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 26.08.2010

Ausbildungstitel: Systemisch integrative 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 26. Juni 2010 für 3590 € (inkl. MwSt.)

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

**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 2010 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)