

Coaching-Newsletter von Christopher Rauen, 2001-12

ISSN 1618-7725 (E-Mailausgabe)

ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

Sehr geehrte Abonentinnen und Abonntenen,

der Coaching-Newsletter enthält diesen Monat folgende Themen:

Inhalt

1. Qualitätskriterien im Coaching (Teil II)
2. Neue Rubrik „Forschung & Wissenschaft“
3. Die Top-Twenty im Coaching-Index
4. Rezension: Self Coaching
5. Vorschau auf den nächsten Coaching-Newsletter
6. Impressum

1. Qualitätskriterien im Coaching (Teil II)

Wie bereits im ersten Teil (s. Newsletter vom November 2001) berichtet, lassen sich Qualitätskriterien für das Coaching in drei Dimensionen einteilen: Die Strukturqualität (Was benötigt man für ein Coaching?), die Prozessqualität (Wie läuft das Coaching ab?) und die Ergebnisqualität (Was ist das Ergebnis?). Heß & Roth (2001) ordnen diesen drei Qualitätsdimensionen über 50 Kriterien zu. Im Folgenden möchte ich einige Kriterien der Strukturqualität näher erläutern. Generell bezieht sich die Strukturqualität auf vier Bereiche:

a) Personelle Strukturqualität (Coach)

- Fachliche Qualifikation (Wirtschaftliches/psychologisches Wissen; Coaching-Erfahrung/Spezialisierung; Betriebs-, Führungserfahrung; Feldkompetenzen; Philosophische Kenntnisse)
- Methodenkompetenz (Methodenvielfalt; Transparenz und Erklärbarkeit der Methoden; Handlungskonzept; Diagnostische Kompetenz; Fähigkeit, Organisationsmuster zu erkennen; Kommunikationsfähigkeiten; Selbstreflexion; Kognitive Fähigkeiten)
- Beziehungsgestaltungskompetenzen
- Persönliche Qualifikationen
- Supervision, Intervention
- Fortbildung
- Ausbildungsweg
- Professionsgemeinschaft/Kooperation
- Referenzen
- Praxis

b) Klient

- Freiwilligkeit
- Veränderungsbereitschaft
- Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit u. zeitl. Aufwand

- Selbstregulationsfähigkeit/Wohlbefinden
- Problembewusstsein
- Bereitschaft, Emotionen zuzulassen
- Verantwortungsübernahme

c) Beziehung

- Passung (persönliche, berufliche)
- Vertrauen
- Akzeptanz
- Sympathie
- Solitär-Beziehung
- Offenheit
- Gleichwertigkeit
- Ehrlichkeit

d) Unternehmen

- Transfermöglichkeiten
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung (keine Funktionalisierung)
- Ziel verhandeln (keine Zielvorgaben)
- Passung zwischen Coach und Unternehmen (keine Diskrepanz)

Wie können diese Qualitätskriterien nun im einzelnen überprüft bzw. gesichert werden? Aus der Sicht eines Unternehmens bzw. potenziellen Klienten rate ich dringend zum Erstellen einer Checkliste, um die genannten Kriterien der Strukturqualität eines Coachs abzufragen. Dies stellt keinen allzu großen Aufwand dar und hilft entscheidend, verschiedene Coachs strukturiert miteinander vergleichen zu können. Da ein Coaching eine nicht unbedeutende (finanzielle) Investition darstellen kann, sollte entsprechend genau hinterfragt werden. In jedem Falle ist der Aufwand geringer als der mögliche Schaden, den das Engagieren eines ungeeigneten Coachs anrichten mag (weitere Anregungen zur Auswahl von Coachs finden sich im Coaching-Report).

Gleichzeitig sollte sich eine potenziell am Coaching interessierte Person auch selbstkritisch fragen, ob ein Coaching wirklich gewollt ist und angemessen erscheint. Auch dies fördert die Qualität des Coachings, d.h. die Qualität wird nicht nur durch den Berater bestimmt, sondern sehr wesentlich durch den Klienten.

Manche Berater halten den Klienten sogar für den bedeutsamsten Erfolgsfaktor eines Coachings, was zumindest durch Studien aus dem Bereich der Psychotherapie belegt wird (s. Hubble, M. A., Duncan, B. L & Miller, S. D. (2001). *So wirkt Psychotherapie*. Dortmund: Verlag Modernes Leben – Herausgeber der deutschen Übersetzung: Jürgen Hargens; Amazon-Link: <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3808004665/cr>).

Aus Sicht des Coachs ist es – neben dem Erwerb und der Aufrechterhaltung seiner Coaching-Kompetenz – besonders wichtig, den Klienten, die Beziehung und ggf. das Unternehmen des Klienten zu berücksichtigen. Eine gute Strukturqualität ist dann möglich, wenn der Klient freiwillig das Coaching wünscht und veränderungsbereit ist. Als Prozessberater ist es die Aufgabe des Coachs, dies möglichst vor dem Coaching zu klären und ggf. anderslautende Aufträge (Manipulation, Funktionalisierung nach dem Motto „Bringen Sie uns Herrn X mal wieder in Ordnung.“) klar begründet abzulehnen. Wer sich nicht beraten lassen will oder unter Zwang beraten werden soll, kann nicht beraten werden. Anderslautende Aufträge von Personal(entwicklungs)abteilungen sind deswegen zurückzuweisen, weil weder für den Klienten

noch für den Coach ein fruchtbarer (d.h. qualitativ guter) Prozess entstehen dürfte. Entsprechendes gilt für viele andere genannte Kriterien.

Natürlich wäre es weltfremd, anzunehmen, alle oben aufgeführten Kriterien könnten stets 100%ig erfüllt sein. Vielmehr sind diese Kriterien als Ideale anzusehen, deren Sinn darin besteht, einen falschen Kompromiss von einem tragfähigen Kompromiss zu unterscheiden. Und dies ist in jedem Einzelfall neu abzuschätzen. Beziehungskriterien wie Vertrauen, Akzeptanz und Offenheit können sich z.B. erst während des Prozesses aufbauen. Ist dies jedoch letztlich nicht möglich, hat der professionelle und an Qualität orientierte Coach daraus die Konsequenzen zu ziehen.

Im Teil III des Artikels (dieser folgt im nächsten Coaching-Newsletter, Januar 2002) werde ich auf die Kriterien der Prozess- und Ergebnisqualität näher eingehen.

Auf Grund der Nachfrage nochmal die Angaben zum Buch von Heß & Roth:

Tatjana Heß & Wolfgang L. Roth (2001). Professionelles Coaching.
Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung.
Heidelberg: Asanger.
198 S., DM 48, Euro 24,54
ISBN: 3-89334-365-2

Die Rezension zu dem Buch finden Sie hier:

http://www.coaching-report.de/coaching-literatur/coaching-literatur_empfehlungen3.htm#Hess-Roth

Bei Amazon können Sie das Buch direkt über die folgende Adresse bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3893343652/cr>

2. Neue Rubrik „Forschung & Wissenschaft“

Für eine nachhaltige Professionalisierung des Coachings ist mehr Forschung über Coaching-Prozesse und zur Evaluation der Ergebnisse beim Coaching notwendig. Ohne unabhängige wissenschaftliche Untersuchungen besteht die Gefahr, dass über die Wirkung und Nützlichkeit von Coaching lediglich spekuliert werden kann.

Ab Januar 2002 wird es daher eine neue Rubrik „Forschung & Wissenschaft“ im Coaching-Report geben. Dort soll eine Übersicht zur aktuellen Forschung und zu geplanten Forschungsvorhaben sowie zu bisherigen Arbeiten entstehen; die neue Rubrik soll dazu dienen, sich umfassend zu informieren, um Kontakte zu knüpfen und wissenschaftliche Arbeiten herunterzuladen zu können.

Daher meine Bitte:

Wenn Sie Diplomarbeiten, Doktorarbeiten, sonstige wissenschaftliche Arbeiten, Studien, Untersuchungen, Fallberichte, Analysen usw. zum Coaching kennen, informieren Sie mich (info@rauen.de) oder stellen Sie bitte einen Kontakt der Autor(inn)en zu mir her. Ich hoffe auf Ihre rege Beteiligung, denn nur so kann ein interessantes und umfassendes Forum entstehen.

An dieser Stelle sei ausdrücklich Prof. Dr. Siegfried Greif (sgreif@uos.de) von der Universität Osnabrück (Fachbereich Psychologie, Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie, <http://www.psych.uni-osnabrueck.de/fach/aopsych/www/profil.htm>) gedankt, der mit zwei von ihm betreuten Diplomarbeiten von Offermanns (1998) und Bähre (2001) die neue Rubrik unterstützen wird.

Literatur:

Bähre, M. (2001). *Coaching – Das systemische Konfliktgespräch*. – Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Osnabrück.
 Offermanns, M. (1998). *Das systemische Konfliktgespräch – Ein Personalentwicklungsinstrument für Leiter von Veränderungsprojekten*. – Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Osnabrück.

3. Die Top-Twenty im Coaching-Index

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank Coaching-Index verzeichnet inzwischen 118 Anbieter mit 139 Ausbildungsgängen. Hier die 20 Ausbildungsanbieter, die von den Besuchern der letzten 4 Wochen am häufigsten aufgerufen wurden:

Position	(Vormonat)	Anbieter	Seitenaufrufe
1	(1)	DGFP e.V., München	130
2	(2)	MOC GmbH, Mödling (A)	128
3	(3)	Coaching Akademie GmbH, Hannover	127
4	(5)	Seminare & Konzeptionen, Henstedt-Ulzburg	97
5	(10)	Spectrum KommunikationsTraining, Berlin	91
6	(4)	Dr. Astrid Schreyögg, Berlin	88
7	(-)	Wengel & Hipp, Frankfurt/M.	70
7	(-)	Loquenz GmbH, Tübingen	70
9	(13)	Trigon, St. Pölten (A)	64
10	(13)	NLP Professional, Bochum	63
10	(11)	intercoaching ag, Vaduz (LIE)	63
12	(8)	IFW, München	58
13	(6)	Cicero GmbH, Hamburg	56
14	(-)	artop-Insitut, Berlin	51
15	(11)	CoachingAcademie KG, Bielefeld	48
15	(-)	c-business Unternehmensberatung GmbH, Frankfurt/M.	48
17	(-)	BIF, Berlin	47
18	(-)	Jelinek & Partner GmbH, Wien (A)	46
18	(-)	Weiterbildungsforum Basel, Basel (CH)	46
20	(18)	Michael Pohle, Hamburg	45
20	(7)	BTS, Mannheim	45

Die Reihenfolge stellt KEINE WERTUNG meinerseits dar, sondern gibt lediglich Auskunft darüber, wie oft welcher Anbieter aufgerufen wurde. So wurden z.B. die Daten des DGFP e.V. in den letzten 4 Wochen 130mal aufgerufen. Bester Neueinsteiger in die Top-Twenty sind Wengel & Hipp und die Loquenz GmbH auf Platz 7.

4. Rezension: Self Coaching

Eichhorn, Ch. (2001). *Souverän durch Self-Coaching*.

Ein Wegweiser nicht nur für Führungskräfte.

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

191 S., DM 47,80 (EUR 24,44)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3525490046/cr>

Zum Thema "Selbst-Coaching" sind bisher wenig Werke erschienen, die als Bereicherung der Coaching-Literatur angesehen werden können. Das Buch von Eichhorn kann hier als positive Ausnahme gewertet werden: In drei Kapiteln ("Grundlagen von Entspannung und Selbst-Coaching", "Grundlagen der Entspannung", "Self-Coaching") erläutert der Autor in einem gut lesbaren Stil seine Vorstellung vom Selbst-Coaching/Self-Coaching. Wie die Kapitelbezeichnungen bereits vermuten lassen, nimmt das Thema "Entspannung" dabei einen wesentlichen Teil des Buches ein. Dabei werden bekannte Entspannungstechniken (u.a. autogenes Training, progressive Muskelrelaxation) kurz vorgestellt. Etwa die Hälfte des Buches wird von den acht Selbst-Coaching-Modulen bestimmt, die das Selbst-Coaching-Konzept des Autors ausmachen.

Überaus erfreulich: Der Autor bindet Praxisbeispiele, Dialoge mit Klienten und Forschungsergebnisse in das Buch ein und klärt über die Hintergründe von spektakulären aber leicht erklärbaren (und gerne missbrauchten) Effekten wie z.B. das Feuerlaufen oder scheinbar übermenschliche Kräfte in der Hypnose auf. So unterscheidet sich das Buch daher wohltuend von anderen Werken, deren Argumentationen oftmals exotisch anmuten und die mit zahlreichen Superlativen gespickt sind. Eichhorn bleibt hier stets realistisch und geht auch kritisch auf zweifelhafte Vorgehensweisen dubioser Anbieter ein.

Was ist nun Self-Coaching? Der Autor sieht in der Fähigkeit zum Selbst-Coaching die "Module"

- Selbstakzeptanz,
- Selbstreflexion und Selbsterkenntnis,
- sich stark reden,
- Lösungen konstruieren,
- innere Handlungsanleitung durch posthypnotische Aufträge,
- der innere Coach,
- lebendige Ziele und
- Energieregulation.

Um auf den 89 Seiten des dritten Kapitels diese acht Module zu erläutern, ist zwangsläufig ein Kompromiss erforderlich. So wünscht man sich teilweise weitere, vertiefende Informationen zu den Self-Coaching-Modulen. Zum Einstieg sind die Ausführungen aber ausreichend und so bleibt es den interessierten LeserInnen vorbehalten, sich je nach eigener Motivlage weitere Informationen zu suchen. Die ausführlichen Literaturangaben können dabei als ein erster Anhaltspunkt dienen.

Fazit: Wer sich ernsthaft mit Selbst-Coaching beschäftigen möchte, dem kann das Buch als seriöser Einstieg in die Möglichkeiten der Selbstbeeinflussung empfohlen werden.

5. Vorschau auf den nächsten Coaching-Newsletter

Der Coaching-Newsletter des nächsten Monats beschäftigt sich u.a. mit dem Teil III von "Qualitätskriterien im Coaching".

Bitte empfehlen Sie den Coaching-Newsletter weiter.

Verwenden Sie zum BESTELLEN folgende Adresse:

<http://www.coaching-newsletter.de/subscribe.htm>

oder senden Sie eine leere E-Mail an

subscribe@coaching-newsletter.de

Wenn Sie den Coaching-Newsletter ABBESTELLEN wollen, benutzen Sie bitte auf die folgende Adresse:

<http://www.coaching-newsletter.de/unsubscribe.htm>

Mit besten Grüßen für ein frohes Fest und einen guten Jahreswechsel

Ihr

Christopher Rauen

Coaching-Report

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

6. Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH

Rosenstraße 21

49424 Goldenstedt

Bundesrepublik Deutschland

Tel: +49 4441 7818

Fax: +49 4441 7830

E-Mail: info@rauen.de

Internet: <http://www.rauen.de>

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer: Christopher Rauen

Sitz der Gesellschaft: 49424 Goldenstedt, Bundesrepublik Deutschland

Registergericht: Amtsgericht Oldenburg

Registernummer: HRB 112101

Steuer-Nr.: 2368 06821102698

USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2

RStV: Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

Die Metadaten des Coaching-Newsletters:

<http://www.coaching-newsletter.de/metadaten.htm>

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:
<http://www.rauen.de/services/werbung.htm>

Allgemeine Geschäftsbedingungen:
<http://www.rauen.de/agb.htm>

Coaching-Newsletter abonnieren:
www.coaching-newsletter.de
Monatlich die neuen Entwicklungen im Coaching
ISSN 1618-7725 (E-Mailausgabe)
ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

Coaching-Magazin
www.coaching-magazin.de
Artikel von und für Coachs

Coaching-Ausbildungs-Übersicht:
www.coaching-index.de
Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank für D, A, CH

Coaching-Diskussionen:
www.coaching-board.de
Das schwarze Brett zum Thema Coaching

© Copyright 2001 by Christopher Rauen. Alle Rechte vorbehalten.
Der Coaching-Report, der Coaching-Index und der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen von Christopher Rauen sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung von Christopher Rauen. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet.

Alle Angaben erfolgen nach Kenntnisstand des Autors und Herausgebers und werden nach bestem Wissen erteilt. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird ausgeschlossen.
Verwendete Bezeichnungen und Markennamen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer.

Diesen Coaching-Newsletter können Sie auch online unter folgender Adresse abrufen und als Word-, PDF- und Text-Dokument downloaden:
http://www.coaching-newsletter.de/archiv/2001_12.htm

Das Archiv mit den bisherigen Coaching-Newslettern finden Sie hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>