

# Coaching-Newsletter von Christopher Rauen, 2005-11/12

ISSN 1618-7725 (E-Mailausgabe)

**E-Mail-Adresse ändern, abonnieren oder abbestellen:**

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

Dieser Newsletter geht an 20.103 Empfänger.

Newsletter-Archiv mit allen bisherigen Ausgaben (ISSN 1618-7733):

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

## Inhalt

1. Sieben Thesen zur Entwicklung des Coachings
2. Die Entlastungs-Depression - und wie man sie erkennt
3. Neue Coaching-Literatur und -DVD
4. Umfrage zum effektiven Coaching aus Klientensicht
5. Gutachten für Team- und Projekt-Coachs
6. Coaching-Newsletter wird von über 20.000 Abonnenten empfangen
7. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
8. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten
9. Impressum

## 1. Sieben Thesen zur Entwicklung des Coachings

These 1: Die Coaching-Branche behindert sich selbst

Ein Kernproblem bei der Inanspruchnahme und der Verbreitung von Coaching ist die Tatsache, dass sich jeder als "Coach" bezeichnen darf. Dieser Umstand hat dazu geführt, dass sich nahezu jeder Trainer, Unternehmensberater, Teamentwickler, OE-Experte, Motivationskünstler uvm. auch als XYZ-Coach bezeichnet. In der Folge ist vielen potenziellen Klienten weder klar, was Coaching ist, geschweige denn, was davon konkret als Nutzen zu erwartet werden kann. Daraus lässt sich ableiten, dass Coaching wesentlich häufiger und sinnstiftender genutzt würde, wenn die Transparenz im Markt zunähme. Die "Atomisierung" des Weiterbildungs- und Beratungsmarkts verhindert dies jedoch (unbeabsichtigt) wirkungsvoll, da viele Anbieter lediglich an ihren Eigennutz denken (entsprechendes gilt für viele Standesvertretungen und Verbände) und sich somit durch Passivität (bezogen auf Aktivitäten jenseits des konkreten Eigenvorteils) und falsch verstandenes Lobbying langfristig die eigene Geschäftsgrundlage entziehen. Es ist nicht ganz frei von Ironie, dass es einer Beraterisch tätigen Branche offensichtlich nicht leicht fällt, die eigenen Anliegen nachhaltig zu regeln. Nach 20 Jahren Coaching-Praxis weisen Aktivitäten wie das Gipfeltreffen der Coaching-Verbände (siehe [http://www.coaching-newsletter.de/archiv/2005/2005\\_09.htm#2](http://www.coaching-newsletter.de/archiv/2005/2005_09.htm#2)) immerhin in die richtige Richtung.

These 2: Veränderte Etats beeinflussen die Branche

In den letzten Jahren hat sich eine deutliche Veränderung der Weiterbildungs- und Beratungsetats vollzogen. Viele Organisationen haben teilweise extreme Sparprogramme gestartet, die insbesondere den Personal- und Personalentwicklungsbereich getroffen haben. Neben reinen Etat Kürzungen haben sich aber auch die Schwerpunkte in den Etats verändert: Es ist ein deutlicher Individualisierungstrend zu erkennen, d.h. statt 10 Projektmitglieder zu einem Wochenendtraining zu schicken, wird eher der Projektleiter gecoacht. D.h. die Gelder werden dort zielgerichtet eingesetzt, wo die Organisationen einen konkreten Nutzen erwarten - und dies betrifft Schlüsselpersonen wie Projektleiter, Führungskräfte, Potenzialträger usw. Diese Etatveränderungen haben manche Trainingsanbieter schwer getroffen. Im guten (und teilweise berechtigten) Glauben an die Güte der eigenen Dienstleistung sind viele Trainer von diesem Trend überrascht worden. Sie haben die neuen Spielregeln aber registriert und verstanden, wie die zugunsten des Coachings verschobenen Etats wiedergewonnen werden können: Sie bieten nun "Coaching" an, was aber letztendlich (aufgrund der in These 1 dargestellten Zusammenhänge) allen Beteiligten in dem Fall zum Nachteil gereichen kann, wenn eine tatsächliche Coaching-Kompetenz nicht vorhanden ist, sondern das Training nur neu etikettiert wurde.

### These 3: Gemeinschaftliche Branchen-Qualität ist notwendig

Um die zuvor skizzierten Problemfelder wirkungsvoll zu bearbeiten, benötigt die Coaching-Branche mehr Qualitätsstandards. Auch hier gibt es aber zwei große Missverständnisse: Erstens werden Standards teilweise auf einem dermaßen simplen und nichtssagenden Niveau formuliert, dass entsprechende Qualitätsaussagen und Ethik-Codes eher belächelt werden, als eine Kompetenzwirkung zu erzeugen. Zweitens werden Standards oftmals im Sinne von Normierungen und eines "one best way" ausgelegt. Genau dies ist aber für eine individuelle Beratungsform wie das Coaching extrem kontraproduktiv und zeugt ebenfalls von einem wenig umfassenden Verständnis der Coaching-Profession. Sinnvolle Standards können jedoch Mindeststandards sein, d.h. dass ein gewisser Grundstock an (tatsächlich erwähnenswerten) Qualitäten gesichert wird, darüber hinaus gehend jedoch genügend Raum für Individualität und Spezialisierung vorhanden ist. Letztere ist ohnehin eine zwingende Notwendigkeit für die Weiterentwicklung des Coachings. Derartige Standards können aber nicht nur das Coaching selbst betreffen, sondern berühren sinnvollerweise auch die Coaching-Ausbildungen, denn hier sind ähnliche Entwicklungen (und Probleme) zu erkennen.

### These 4: Eine Ausdifferenzierung von Praxisfeldern ist unumgänglich

Um in einer intransparenten Branche mit anhaltenden Wachstumstendenzen bestehen zu können, werden Coaching-Anbieter ihre Angebote nicht nur qualitativer, sondern auch differenzierter ausgestalten müssen. Konkret bedeutet dies, sich auf bestimmte Branchen, Regionen, Organisationsgrößen, Organisationsstrukturen, Organisationskulturen, Altersschichten, Themen und Arbeitsformen zu spezialisieren. Viele Anbieter scheuen eine solche Spezialisierung, weil sie befürchten, ihre Zielgruppe würde damit viel zu klein werden und sie würden nicht mehr genügend Aufträge erhalten. Genau das Gegenteil kann jedoch beobachtet werden: "Ich-mache-alles"-Anbieter können in dem Markt kaum bestehen, da sie kein klares Profil entwickeln und in der Masse beliebig austauschbarer Angebote untergehen. Und selbst diejenigen, die dank langer Marktpräsenz genügend Kontakte haben, um mit einem General-Angebot (noch) zu bestehen, sind einem zunehmenden Kostendruck ausgesetzt, der ihre Margen minimiert. Ein langfristiges Überleben dürfte so - wenn überhaupt - nur wenigen Anbietern möglich sein.

### These 5: Der eigentliche Coaching-Boom kommt durch den Mittelstand

Praktisch alle größeren DAX-Unternehmen haben Erfahrungen mit Coaching gesammelt und setzen es mehr oder minder systematisch ein. Medienwirksam wird daher über Coaching-Programme bei großen Automobilherstellern und internationalen Konzernen berichtet. Damit

wird oftmals implizit der Eindruck erweckt, Coaching hätte sein Maximum bereits erreicht. Genau das Gegenteil ist der Fall: Große, innovativ ausgerichtete Konzerne waren und sind leichter für Coaching zu interessieren, als ein kleines oder mittelständisches Unternehmen. Der Mittelstand ist aber mit Abstand das "Herz" der Wirtschaft. Über 99 Prozent (!) der umsatzpflichtigen Unternehmen in Deutschland zählen zum Mittelstand. Interessanterweise wird gerade der Mittelstand von vielen Weiterbildungs- und Beratungsanbietern vernachlässigt, weil man lieber für den Weltkonzern, als für den metallverarbeitenden Betrieb im nächsten Ort arbeiten möchte. Diese Tendenz ist so ausgeprägt, dass bisher nur wenige clevere Brancheninsider sich bereits spezialisiert haben und in manchen Bereichen der mittelständischen Wirtschaft einen sehr guten Ruf genießen, ansonsten aber nahezu unbekannt sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass der eigentliche Coaching-Boom erst noch bevorsteht, wenn der Mittelstand zunehmend Coaching in Anspruch nehmen sollte. Ob dies der Fall sein wird, hängt u.a. von den in These 1 genannten Zusammenhängen ab.

#### These 6: Coaching expandiert im "Non-Profit"-Bereich

Bereits jetzt ist absehbar, dass Coaching auch im sogenannten "Non-Profit"-Bereich (Schulen, Krankenhäuser, Sozialeinrichtungen, Verwaltung, Militär usw.) deutlich expandiert. Dies ist insofern bemerkenswert, da in Teilen des Non-Profit-Bereichs die Supervision als Beratungsform oftmals längst etabliert ist. Es stellt sich somit die Frage, warum jetzt "Coaching" nachgefragt wird. Ein Grund dafür dürfte sein, dass der "Non-Profit"-Bereich gar kein "Non-Profit"-Bereich ist: Selbstverständlich geht es dort (auch, aber nicht nur) um Geld und um wirtschaftlich sinnvolles Handeln. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen werden teilweise unter betriebswirtschaftlichen Aspekten besser geführt, als manches Profit-Unternehmen. Hier hat sich unter dem Kostendruck der letzten 20 Jahre ein enormer Wandel vollzogen und frühere "Tabuthemen" wie Geld, Macht, Hierarchien, Status, Leistungskontrolle usw. verlangen nach einer ideologiefreien Bearbeitung. Hier traut man den Coaches mit Wirtschaftskompetenz teilweise eher zu, damit verbundene Anliegen bearbeiten zu können. Auch die Supervisoren haben diesen Trend längst bemerkt, so dass viele neben der Supervision auch Coaching anbieten (man beachte die Ähnlichkeiten zu These 2).

#### These 7: Coaching verschwindet nicht wie eine Modewelle

Wenngleich "Coaching" ein modern klingender Begriff sein mag, so handelt es sich dabei nicht um eine Modewelle. Coaching wird im deutschsprachigen Bereich seit über 20 Jahren praktiziert - und dies mit zunehmender Tendenz. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass es sich nicht um eine typische Modewelle handelt, da eine solche durch eine wesentlich kürzere "Lebensdauer" als auch einen sprunghaften Anstieg (und Niedergang) charakterisiert werden kann. Coaching hat einen anderen Verlauf genommen und sichert sich bisher seine Existenz nicht durch eine Laune der Mode, sondern durch Vorteile für die Inanspruchnehmer. Denn Coaching kann (mindestens) als eine Lösung auf ein zuvor ungelöstes Problem von Führungskräften angesehen werden: Hierarchiebedingte Verzerrung der Selbst- und Fremdwahrnehmung mit entsprechenden (negativen) Konsequenzen auf Selbstbild, Selbstführung und Entscheidungsgüte. Hinzu kommt, dass Beratung allgemein in den letzten Jahren akzeptierter geworden ist. Wenn es früher als Schwäche angesehen wurde, Beratung in Anspruch zu nehmen ("Ich kann meine Probleme alleine lösen"), gilt es mittlerweile als unprofessionell, keine Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Auch die Bereitschaft, psychologisches Wissen zu nutzen, ist bei Führungskräften gewachsen. Und letztendlich entspricht die Beratungsform Coaching einem allgemeinen Individualisierungstrend. Die Entwicklung des Coachings kann daher nicht monokausal betrachtet bzw. erklärt werden. Entsprechendes gilt auch für den weiteren Verlauf. Erstaunlich bleibt jedoch, dass es eher die Coaching-Anbieter selbst sind, die (unfreiwillig) ein stärkeres Wachstum verhindern (siehe These 1). Möglicherweise beinhaltet dies jedoch auch positive Effekte, da ein zu starkes

Expandieren noch kontraproduktiver wäre. Erst eine spätere Analyse mit einem entsprechenden zeitlichen Abstand wird dies vielleicht klären können.

## 2. Die Entlastungs-Depression - und wie man sie erkennt

Von Dr. Bernd Schmid

Wer kennt das nicht. Da war eine hektische Zeit. Klar auch tolle Aufträge und Projekte, aber mal wieder viel zuviel. (Oder viel zu wenig, was ja auch Stress machen kann.) Man hätte sich schon dafür eigentlich klonen lassen müssen. Und dann noch die last minute-Sachen! Einigen, an denen man nicht vorbei kann, fällt es natürlich auch wieder auf den letzten Drücker ein!

Dieses und jenes Treffen. Es soll ja nach dem Urlaub zügig weitergehen. Und vom Schreibtisch kann man so lange eigentlich auch nicht weg, ohne in der einen oder anderen ohnehin verschleppten Sache wenigstens einen Zwischenbescheid zu geben, für gleich nach den Ferien was zu versprechen. Ach ja, während man weg ist, muss ja auch noch mit dem Handwerker und mit der Bank was geregelt werden, dass da nichts aus dem Ruder läuft. Und großmütig nennt man jedem den ersten Arbeitstag nach den Ferien. Da ist man ja gleich wieder voll im Schwung und hat Zeit.

So, der Start in die Freizeit hat sich zwar mal wieder verzögert! Aber geschafft! Die Heckwelle an Vor-Freizeit-Stress hat einen dann doch wieder ganz schön fertig gemacht. (Die Nach-Freizeit-Bugwelle kommt dann später und schwemmt wieder die ganze Erholung weg.)

Jetzt entspannen und gleich heute Abend was zum genießen. Aber man ist halt doch ganz schön fertig, wie soll man da genießen?

Eigentlich ist einem die geplante Feier, die Verabredung mit den Freunden auch schon zuviel. Lieber Absagen! Lieber was Ruhiges! Vielleicht ein Theaterabend? Bloß, damit man im 2. Akt wieder einschläft? Und dann bis man da hinkommt, wieder unterwegs. Lieber zuhause bleiben. Eigentlich ist außer Krimi nicht viel drin. Manche würden sich am liebsten die Decke über den Kopf ziehen und wenn sie nicht so ausgelaugt wären, könnten sie glatt heulen. Schöne Ferien!

Dabei wollte man doch soviel Schönes tun und erleben, doch die Erlebnisfähigkeit ist abhanden gekommen. Innere Leere! Man tut vielleicht, was einem sonst Freude gemacht hat, aber alles geschieht wie hinter einer Glaswand. Man gibt das ja nicht gerne zu, will sich und andere nicht enttäuschen. Vielleicht lauert sowieso der beschämende Vorwurf "Du bist erfolgs-, macht- oder arbeitssüchtig!" Aber tatsächlich! Das einzige, was man bei diesem inneren Ausgehöhlt sein manchmal noch am besten kann, ist weitermachen oder sich in irgendeine neue Geschäftigkeit stürzen. Dazu muss man nicht schwingungsfähig sein. Was ist bloß los? Jetzt könnte man voll ganz ins Loch fallen, an allem und allen verzweifeln. Meine Diagnose: Entlastungsdepression! Auch hochinteressante Arbeit erschöpft, wenn man zu viel mit zu wenig Erholung davon genossen hat. Das merkt man allerdings lange nicht, weil es sich zuerst in der Verminderung der Erlebnis- und Beziehungsfähigkeit in weniger interessanten und energetischen Bereichen niederschlägt. Erst nach und nach höhlt man auch in Bereichen aus, in denen man besonders motiviert und mit hoher Energie unterwegs ist.

Doch auch dort geht das nicht gleich auf die Funktionsfähigkeit, sondern auf die Schwingungsfähigkeit im Bereich der feinen und hintergründigen Schwingungen.

Dieser Bereich ist aber entscheidend für die Orientierung in sensiblen Fragen und für die Erhaltung des Sinns dessen, was man tut und erlebt. Wenn die Tuchfühlung damit verloren

geht, breitet sich die Erschöpfung leichter aus. Besinnliche Phasen helfen daher mit Kraft und sensibler Beweglichkeit auf sinnstiftenden und als sinnvoll empfundenen Wegen unterwegs zu sein. Schleichend gleiten wir manchmal in Besinnungslosigkeit, die wir mit Steigerung von Intensität zu kompensieren versuchen. Klappt auch lange und ist auch nicht schlimm, wenn wir verantwortlich mit dieser vorübergehenden Überlastung umgehen und wissen, dass wir einen Ausgleich schaffen müssen. Extra Besinnungszeit ist also angesagt, doch haben wir zunächst das Problem, dass sich Besinnungsfähigkeit genauso langsam erholt, wie sie vorher schleichend verloren gegangen ist. Je mehr wir in Besinnungslosigkeit geraten sind, desto mehr erwartet uns zuerst besagte Entlastungsdepression. Wer schon versucht hat vertrocknete Topfpflanzen zu gießen, weiß, dass sie zunächst fast unfähig sind, Wasser aufzunehmen. Erst nach und nach nehmen sie genug Feuchtigkeit auf, um das Gießwasser auch wieder besser halten zu können.

Manchmal steigert und verselbständigen sich solche Dynamiken ins Tragische. Statt sich den Signalen der Depression und dem manchmal schmerzlichen aber gesunden Prozess der Erholung zu stellen, kann man aus Angst vor dem Absturz, in der Hoffnung, Einbrüche im Befinden und in der Selbstwertgefühlen zu vermeiden, sich in immer mehr Kicks, immer großartigeres Verhalten und Erleben flüchten. Es geht einem dann zunehmend schlechter, aber zugegeben, man fühlt sich dann wirklich besser, aber eine solche Manie kann den Sturz in ernsthafte Depressionen mit Krankheitswert und entsprechende Entgleisungen in Sucht und Krankheit führen. Manche versuchen zur Vermeidung eines ungeliebten Flughafens und dann später aus Angst vor einer drohenden Bruchlandung, solange in der Luft zu bleiben bis der Sprit alle ist. Erfreulicherweise ist dies der Extremfall.

Der Begriff Entlastungsdepression kann missverstanden werden. Es ist ja nicht so, dass man durch die Entlastung depressiv wird, dort zeigt sich das Ausgebranntsein bei Entlastung oft überraschend. Je heftiger die Entlastungsdepression, desto mehr war man davor längst in einem Zustand, der agierte Depression genannt wird. Wie oben beschrieben ist es die allmähliche Aushöhlung, die Depression genannt wird. Depressive Gefühle bekommt man erst, wenn man sich der Depression freiwillig oder zwangsweise stellt. Kennt man die Zusammenhänge und weiß, dass diese Gefühle zur Erholung gehören, kann man diese Phase einigermaßen gelassen durchleiden. Man konsolidiert gewissermaßen den seelischen Haushalt, indem man für das vorige Funktionieren auf Kredit bezahlt. Dann taucht man allmählich wieder auf und findet Sensibilität, Schwingungsfähigkeit und Kreativität wieder. Man findet wieder zu sich selbst. Nächstes mal kann man dann auch was anders machen: "Geh' ich bei Zeiten in die Leere, komm' ich aus der Leere voll. Wenn ich mit dem Nichts verkehre, weiß ich wieder, was ich soll!" (Brecht)

Wenn man über die Zusammenhänge Bescheid weiß, kann man für den eigenen Haushalt besser Verantwortung übernehmen, man kann auch mit den betroffenen Mitmenschen besser darüber sprechen und sich in der Steuerung solcher Prozesse abstimmen. Gerade mit nahen Mitmenschen, die womöglich in ihrer Weise ähnliche Steuerungsprobleme haben, bekommt man sich in der Entlastungsdepressionsphase gerne "in die Wolle". Aufgestaute Bedürfnisse brechen auf und man neigt dazu, sich gegenseitig zu verdächtigen, nicht das zur Befriedigung notwendige beizutragen. Streiten kann man sich auch in depressivem Zustand und manchmal scheinen die damit verbundenen Gefühle besser als das Erleben der Depression. Das ist dann einfacher als sensible Klärung der Situation. Denkbar wäre als Alternative, sich ohne wechselseitige Vorwürfe gemeinsam an die Sanierung des seelischen Haushalts zu machen.

Wäre das nicht eine gute Art Weihnachten (also die Zeit der geweihten Nächte) zu gestalten?

Dr. phil. Bernd Schmid (Senior Coach DBVC) leitet das Institut für systemische Beratung (seit 1984) in Wiesloch, Deutschland.

Adresse:

Institut für systemische Beratung

Schlosshof 3

D-69168 Wiesloch

Tel: 062 22 - 81 880

Fax: 062 22 - 51 452

E-Mail: [info@systemische-professionalitaet.de](mailto:info@systemische-professionalitaet.de)

Internet: <http://www.systemische-professionalitaet.de>

### 3. Neue Coaching-Literatur und -DVD

Drei neue Werke beschäftigen sich mit Coaching-Fällen und -Fällen: Das Buch "Selbstcoaching für Manager" von Felicitas von Elverfeldt könnte daher auch "13 typische Probleme von Führungskräften" heißen und der Untertitel könnte lauten: "Ratschläge für den Manager und seinen Coach". Nun sollte ein Coaching idealerweise eben nicht nur aus Ratschlägen bestehen, dennoch ist das vorliegende Buch lesenswert, da es kurz und prägnant typische Situationen im Coaching beschreibt (z.B. Umgang mit Individualität, Gewinnen einer realistischen Selbsteinschätzung, Umgang mit Perfektionismus, Erlernen von Geduld, Ausüben von Macht uvm) und konkrete Anregungen gibt, wie damit umgegangen werden kann. Das Buch ist gut lesbar und verständlich geschrieben und mit insgesamt 127 knapp, aber nicht zu knapp gehalten.

Elverfeldt, Felicitas von (2005). Selbstcoaching für Manager: Zürich: Orell Füssli.

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3280051436/cr>

Die Autorin in der Coach-Datenbank:

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=131](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=131)

"Der Beginn von Coachingprozessen" heißt das Gemeinschaftswerk von gleich sechs Autorinnen und Autoren. Insgesamt 11 Coaching-Fälle aus der Zusammenarbeit der VW-Coaching-Abteilung mit externen Beratern werden in dem Buch vorgestellt. Das Interessante daran: Zu jedem Fall werden neben der Fallschilderung Kommentare von den Autoren abgegeben, es wird der jeweilige theoretische Hintergrund erläutert und schließlich wird (bis auf zwei Ausnahmen) berichtet, wie der Fall weiter real abgelaufen ist. Die Fälle sind alle sehr lesenswert und es wird deutlich, dass hier echte Fälle aus der Praxis dargestellt wurden. Als Randbemerkung sei zum Schluss erlaubt: Neben dem Vorwort von Coaching-Pionier Dr. Wolfgang Looss ([http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=20](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=20)) ist in dem Buch ein kurzes Geleitwort von dem inzwischen bei VW in Ungnade gefallenen Peter Hartz enthalten.

Billmeier, Reinhard; Kaul, Christine; Kramer, Michael; Krapoth, Sebastian; Lauterbach, Matthias; Rappe-Giesecke, Kornelia (2005). Der Beginn von Coachingprozessen. Vom Fall zum Konzept. Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie.

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3897970341/cr>

"Brief Coaching: Taken More Seriously" heißt die englischsprachige DVD von Dr. Peter Szabó und Insoo Kim Berg. In fünf Teilen mit einer Gesamtlänge von ca. 55 Minuten wird der Fall

"Jonathan" dargestellt. Jonathan ist Gründer und Geschäftsführer eines Unternehmens, das bereits seit 10 Jahren existiert. Stark eingenommen vom Tagesgeschäft ist es sein Ziel, durch das Coaching endlich seinen lang gehegten Lebenszielen näher zu kommen. In der ersten Coaching-Sitzung wird Jonathan von seinem Coach dabei begleitet, seine Ziele, Ressourcen und ersten Schritte zu erkennen. Im Interview nach der Coaching-Session wird erläutert, welche Aspekte für den Klienten besonders hilfreich waren. Eine Follow-up-Session demonstriert die weiteren Fortschritte, die nach dem Coaching eingetreten sind.

Weitere Infos und Bestellmöglichkeit:

<http://www.brief-therapy.org/videos.htm>

Dr. Peter Szabó in der Coach-Datenbank:

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=27](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=27)

#### 4. Umfrage zum effektiven Coaching aus Klientensicht

Frau Dominique Michel-Peres von der Harvest Consultancy, München, führt eine Befragung zum effektiven Coaching aus Sicht der Klienten durch. Ziel der Befragung ist es, Qualitätskriterien in Coaching-Prozessen zu identifizieren, ohne nur auf Sicht von Auftraggebern oder Coachs angewiesen zu sein. Wer also gecoacht wurde oder wird, kann bei der Erforschung des Coachings helfen und online einen Fragebogen unter dem folgenden Link ausfüllen:

<https://survey.staffadvance.com/effco/334314194772541159745>

Weitere Informationen und Kontakt:

Dominique Michel-Peres, Dipl.-Psych.

Harvest Consultancy

Kaiserstr. 13

80801 München

Tel. 089-33066859

Mobil: 0172-8964287

E-Mail: [info@harvestconsultancy.org](mailto:info@harvestconsultancy.org)

Internet: <http://www.harvestconsultancy.com>

#### 5. Aufsatz und Gutachten zum Team- und Projekt-Coaching

Bereits im letzten Coaching-Newsletter ([http://www.coaching-newsletter.de/archiv/2005/2005\\_10.htm#4](http://www.coaching-newsletter.de/archiv/2005/2005_10.htm#4)) wurde über die Möglichkeit berichtet, dass Prof. Dr. Harald Geißler drei Team- und Projekt-Coachs die kostenlose Erstellung eines Coach-Gutachtens anbietet. Unter <http://www.coaching-gutachten.de> hat Prof. Geißler auch unter "Forum" in der Rubrik "System-Coaching" einen entsprechenden Aufsatz hinterlegt.

Das Angebot der kostenlosen Gutachtenerstellung wurde bisher erst von einer Person angenommen, d.h. es sind noch zwei kostenlose Begutachtungen möglich. Interessenten können über die folgende Adresse Kontakt zu Prof. Geißler aufnehmen.

Weitere Informationen & Kontaktadresse:

Univ.-Prof. Dr. Harald Geißler

Helmut-Schmidt-Universität  
Universität der Bundeswehr  
Holstenhofweg 85  
22043 Hamburg

Tel.: 040 - 6541-2840 oder -2355  
E-Mail: [Harald.Geissler@hsu-hh.de](mailto:Harald.Geissler@hsu-hh.de)  
Homepage: <http://www.coaching-gutachten.de>

## 6. Coaching-Newsletter wird von über 20.000 Abonnenten empfangen

Am Sonntag, den 20.11.2005, 13:06 Uhr, konnte der Coaching-Newsletter den 20.000sten Abonnenten verzeichnen. Bisher sind 52 Ausgaben des Coaching-Newsletters erschienen. Der erste Coaching-Newsletter von Christopher Rauen wurde im Juni 2001 an 310 Abonnenten versendet. Nach 4,5 Jahren konnte diese Zahl mehr als sechzigfach werden. Statistisch gesehen gewinnt der Newsletter alle zwei Stunden einen neuen Abonnenten hinzu. Genau genommen sind es sogar noch mehr, jedoch veralten gleichzeitig manche E-Mail-Adressen und müssen aus dem Verteiler entfernt werden. Insgesamt ist die Fluktuation jedoch sehr gering, denn nur sehr selten wird der Newsletter wieder abbestellt: 95% aller Abonnenten bleiben dem Newsletter treu, nur 5% bestellen ihn letztlich ab. Ohne dieses große Maß an Verbundenheit und der Bereitschaft, den Newsletter weiterzuempfehlen, wäre dieses Ergebnis nicht erreichbar gewesen. Dies soll auch weiterhin Verpflichtung dafür sein, mit dem Newsletter interessante und fundierte Informationen anzubieten, was vielleicht nicht immer und für alle, jedoch hoffentlich oft genug und für die meisten Leserinnen und Leser der Fall war.

## 7. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen

Die Unterschiede zwischen den beiden Datenbanken finden Sie hier ausführlich erklärt:  
<http://www.coach-agentur.de/unterschiede.htm>

Im Oktober 2005 konnten folgende Coachs neu aufgenommen werden:

### **Coach-Datenbank (<http://www.coach-datenbank.de>)**

Barbara Ott, D-82383 Hohenpeißenberg  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=799](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=799)

Carla Müller, D-90453 Nürnberg  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=802](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=802)

Dr. Dankwart Mattke, D-81479 München  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=803](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=803)

Andreas Braig, D-76703 Kraichtal  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=804](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=804)

Die **Coach-Datenbank** nimmt nur professionelle Coachs auf, die u.a. eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Coach vorweisen können. Details zur Aufnahme in die Coach-Datenbank finden Sie unter der folgenden Adresse:



[http://www.coach-datenbank.de/aufnahme\\_in\\_die\\_coach-datenbank.htm](http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm)

### **Coach-Profile (<http://www.coach-profile.de>)**

Volker Schneider, D-69231 Rauenberg  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=800>

Bärbel Kress, D-82194 Gröbenzell / München  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=801>

Die **Coach-Profile** richten sich an Berater, die auch (aber nicht unbedingt seit mindestens fünf Jahren) Coaching anbieten und über eine fundierte Ausbildung verfügen. Eine Aufnahme in die Coach-Profile ist für die Personen möglich, die bei einer ausgewählten Ausbildungseinrichtungen eine Coaching-Ausbildung absolviert haben. Nähere Informationen finden Sie unter folgender Adresse:

[http://www.coach-profile.de/aufnahme\\_in\\_die\\_coach-profile.htm](http://www.coach-profile.de/aufnahme_in_die_coach-profile.htm)

Die Unterschiede zwischen der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen werden unter folgender Adresse ausführlich erläutert:

<http://www.coach-agentur.de/unterschiede.htm>

## **8. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten**

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die in den nächsten beiden Monaten 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)):

Coaching Academy CIP Centrum für Integrative Psychotherapie  
Ausbildungsbeginn: 01.12.2005  
Ausbildungstitel: Aufbaukurs Strategisches Coaching  
D-80000 Seminarhotel im Großraum München  
Kosten: Aufbaukurs 4800,-EUR, in blockweisen Raten (wir sind von der Mehrwertsteuer befreit)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=60](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=60)

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.  
Ausbildungsbeginn: 01.12.2005  
Ausbildungstitel: Kontaktstudium Coaching (Berufsbegleitende Weiterbildung)  
D-30159 Hannover  
Kosten: 3400,- Euro bzw. 3100,- Euro für ver.di Mitglieder  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=212](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=212)

COATRAIN coaching & personal training GmbH  
Ausbildungsbeginn: 02.12.2005  
Ausbildungstitel: Business Coach + Management Coach  
D-21029 Hamburg  
Kosten: Für die Ausbildung zum Business Coach: 5.900 Euro zzgl. MwSt. Für die Ausbildung zum Management Coach (basiert auf Business Coach): 3.730 Euro zzgl. MwSt.; inklusive Grundlehrgang Business Coach: 9.630 Euro zzgl. MwSt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=125](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125)

Dialog-Institut  
Ausbildungsbeginn: 08.12.2005

Ausbildungstitel: Systemischer Businesscoach (Businesscoach & Casemanager)  
D-10999 Berlin  
Kosten: 2.940 Euro (inklusive MwSt.)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=99](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=99)

Coaching Spirale GmbH  
Ausbildungsbeginn: 10.12.2005  
Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung der Coaching Spirale GmbH  
D- Berlin  
Kosten: Euro 3990,- (inkl. MwSt.) oder sechs Raten zu je Euro 690,- (inkl. MwSt.)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=190](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=190)

DGFP e.V. (DeutscheGesellschaft für Personalführung e.V.)  
Ausbildungsbeginn: 15.12.2005  
Ausbildungstitel: DGFP-Ausbildung Coaching Compact  
Kosten: EURO 5.640,00 (für Mitglieder) EURO 6.990,00 (für Nichtmitglieder der DGFP) (incl. Mittagessen, Pausengetränke und Arbeitsunterlagen)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=116](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=116)

bit management Beratung GesmbH  
Ausbildungsbeginn: 16.12.2005  
Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung für Führungskräfte  
A-1230 Wien  
Kosten: Ausbildung Euro 1.999,00 exkl. 20% Ust. + Diplomierung Euro 115,00 exkl. 20% Ust. = Euro 2.114,00 exkl. 20% Ust  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=252](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=252)

Europäische Ausbildungsakademie/M.O.C.  
Ausbildungsbeginn: 17.12.2005  
Ausbildungstitel: Coaching Intensivlehrgang (MSc- Programm 1.Teil)  
A-2361 Laxenburg bei Wien  
Kosten: ab 3.300,- Euro (exkl. USt.)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=69](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=69)

alvida® Bildungszentrum Remscheid  
Ausbildungsbeginn: 13.01.2006  
Ausbildungstitel: Fachfortbildung „personal coaching (AZF)“  
D-42853 Remscheid  
Kosten: 2.950,00 Euro (Die Ausbildung ist mehrwertsteuerbefreit)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=240](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=240)

Zentrum für systemische Forschung und Beratung GmbH  
Ausbildungsbeginn: 16.01.2006  
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching  
D-69120 Heidelberg  
Kosten: 3600,- Euro + MWSt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=131](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=131)

ifs -consulting  
Ausbildungsbeginn: 16.01.2006  
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching  
D-45257 Essen  
Kosten: 4400,00 Euro Honorarkosten  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=8](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=8)

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.  
Ausbildungsbeginn: 19.01.2006  
Ausbildungstitel: Qualifizierung Externes Coaching  
D-37073 Göttingen  
Kosten: 2.495,- Euro pro TeilnehmerIn (für ver.di Mitglieder 2.300,- Euro), zzgl. 229 Euro für Unterbringung während des Einführungsseminars  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=245](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=245)

2coach Personal- und Unternehmensberatung  
Ausbildungsbeginn: 20.01.2006

Ausbildungstitel: Qualifizierung zum Trainer und Prozessbegleiter, Change Manager und Coach  
D-22305 Hamburg

Kosten: Gesamtkosten Coach (29 Tage) Wochenendausbildung: 4785 EUR (inkl. MwSt.) Compact-Kurs: 3915 EUR (inkl. MwSt.) Unsere Compactkurse sind identisch mit den Wochenendkursen; der Kostenbeitrag ist jedoch geringer.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=161](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=161)

Trigon Entwicklungsberatung  
Ausbildungsbeginn: 23.01.2006  
Ausbildungstitel: Der Coaching Werkzeugkoffer - Wien  
A-1230 Wien  
Kosten: € 890,- exkl. MWSt  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=43](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43)

FZK –Focusing Zentrum Karlsruhe  
Ausbildungsbeginn: 26.01.2006  
Ausbildungstitel: Coach (DFG)  
Kosten: 2800 Euro (incl. MwSt.)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=186](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=186)

ActiVantis GmbH  
Ausbildungsbeginn: 27.01.2006  
Ausbildungstitel: Integrativ Coach IC(R),Zertifikatsabschluss mit Teil A, Diplomabschluss mit Teil B.  
CH-5084 Rheinsulz/Aargau  
Kosten: Teil A: Sfr. 9600.--, Euro 6'000.--. Teil B: Sfr. 8640.--, Euro 5400.--. Mehrwertsteuerfrei. Unterkunft und Bücher exkl.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=184](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=184)

CoachingConcept im Institut für Innovationstransfer an der Universität Bielefeld GmbH  
Ausbildungsbeginn: 28.01.2006  
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung am Institut für Innovationstransfer an der Universität Bielefeld GmbH  
D-33602 Bielefeld  
Kosten: Euro 2.800,00 inkl. MwSt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=260](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=260)

**Die Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage anbieten, finden sich unter folgender Adresse:**

[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp?scope=0](http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0)

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank (<http://www.coaching-index.de>) verzeichnet inzwischen 246 Ausbildungsanbieter mit 272 Ausbildungsgängen.

Eine Übersicht aller Ausbildungen, die in den nächsten 3 Monaten beginnen, finden Sie unter:  
[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp](http://www.coaching-index.de/time_search.asp)

Bitte informieren Sie Anbieter, die noch nicht im Coaching-Index eingetragen sind. Ein entsprechendes Aufnahmeformular mit weiteren Hinweisen finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://www.coaching-index.de/aufnahme\\_in\\_den\\_coaching-index.htm](http://www.coaching-index.de/aufnahme_in_den_coaching-index.htm)

## 9. 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](mailto: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>

Coach-Datenbank  
<http://www.coach-datenbank.de>  
Die Datenbank der Top-Coachs

Coach-Profil  
<http://www.coach-profile.de>  
Berater mit professioneller Coaching-Ausbildung

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

Coaching-Ausschreibungen  
<http://www.coaching-anfragen.de>  
Ausschreibungen für Coachs und Coaching-Ausbildungen

Coaching-Lexikon  
<http://www.coaching-lexikon.de>  
Das freie Lexikon für Coaching-Fachbegriffe

Coach-Kalender  
<http://www.coach-kalender.de>  
Aktuelle Veranstaltungen zum Thema Coaching

Coaching-Board  
<http://www.coaching-board.de>  
Das deutschsprachige Diskussionsforum zum Thema Coaching

Coaching-Literatur  
<http://www.coaching-literatur.de>  
Bücher, Zeitschriften und Artikel zum Coaching

Coaching-Magazin  
<http://www.coaching-magazin.de>  
Artikel von und für Coachs

Coaching-Tools

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

Tipps, Methoden und Modelle für den Coach

Manger-Profile

<http://www.manager-profile.de>

Die Übersicht erfahrener Interim Manager

Interim Manager-Ausbildungen

<http://www.manager-index.de>

Die Interim Manager-Ausbildungs-Datenbank

Literatur zum Interim Management

<http://www.manager-literatur.de>

Deutsche Literaturübersicht zum Interim Management

© Copyright 2005 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 E-Mail wurde auf Viren geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit 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.

Coaching-Newsletter (ISSN 1618-7725)

Feedback und Anregungen bitte an:

[info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

<http://www.coach-agentur.de/werbung.htm>

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

Zum Ändern Ihrer E-Mail-Adresse klicken Sie bitte hier:

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

Das Archiv (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:

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

Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:

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