



Inhalt

1. Entwicklungsorientiertes Coaching
2. Untersuchungen zur Qualität von Coaching-Weiterbildungen
3. Generationendialog durch Coaching - Teil 2
4. Deutscher Coaching Verband e.V. (DCV) gegründet
5. Kongress des Europäischen Coaching und Mentoring Verbands
6. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare
7. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
8. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 22.387 Empfänger

Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 4441 7818
Fax: +49 4441 7830
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Christopher Rauen
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2 RStV: Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: Thomas Webers (tw) (Anschrift wie oben)
E-Mail: thomas.webers@rauen.de

www.coaching-report.de
Fakten, News und Hintergrundinformationen

www.coach-agentur.de
Die RAUEN-Coach-Agentur

www.coaching-magazin.de
Das moderne Magazin für die Coaching-Branche

www.coaching-videos.de
Das Coaching-Videoportal

www.coaching-lexikon.de
Freies Fachbegriffe-Lexikon

www.coach-kalender.de
Der Coaching-Veranstaltungskalender

www.coaching-literatur.de
Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de
Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de
Die Datenbank der Top-Coachs

www.coach-profile.de
Coachs mit professioneller Ausbildung

www.coaching-index.de
Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de
Ausschreibungen für Coachs und Ausbildungen

www.coaching-board.de
Das Diskussionsforum zum Thema Coaching

Der Coaching-Newsletter hat die
ISSN 1618-7725 (E-Mail-Ausgabe)
ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

1. Entwicklungsorientiertes Coaching

Genau genommen kann man jedes (gute) Coaching als „entwicklungsorientiertes Coaching“ bezeichnen, denn letztlich geht es im Coaching um das (Mit-)Auslösen und Begleiten von Entwicklung. Dennoch zeichnet sich ein explizit entwicklungsorientiertes Coaching gegenüber einem "normalen" Coaching durch eine Reihe von Merkmalen aus. Hervorgehoben seien zunächst zwei wesentliche Nebenbedingungen, die zu berücksichtigen sind:

- Klienten fragen i.d.R. nie von sich aus nach einem entwicklungsorientierten Coaching. Dies ist überwiegend in der (verständlichen) Unkenntnis begründet, dass eine derartige Beratungsform überhaupt existiert. Es liegt daher in der diagnostischen Kompetenz des Coachs, einen entsprechenden Wunsch des Klienten zu "entschlüsseln" und auf das Angebot des entwicklungsorientierten Coachings hinzuweisen.
- Klienten mit einem expliziten Entwicklungswunsch bzw. -ziel streben oftmals einen überidealisierten Zielzustand an. Weil dies eigenständig nicht funktioniert hat, erwarten sie Hilfe von einem Coach. Diese überidealisierten Ziele sind oftmals jedoch nicht realistisch erreichbar. Oder sie sind erreichbar, verschaffen dem Klienten aber nicht die Befriedigung, die er erwartet hat (und es beginnt die "Jagd" auf das nächste Ziel). Der Coach muss hier kritischer als sonst die Ziele und Motive des Klienten hinterfragen. Dazu bedarf es der Haltung der kritischen Loyalität, d.h. sich dem Klienten und seinem Anliegen verpflichtet zu fühlen und eben gerade deshalb kritisch zu sein – und kein purer Erfüllungshelfer.

Merkmale des entwicklungsorientierten Coachings

Das entwicklungsorientierte Coaching zeichnet sich dadurch aus, dass es eine umfangreiche(re) Analysephase beinhaltet, in der auch Aspekte abgefragt und geklärt werden, die dem Klienten möglicherweise zunächst unwichtig erscheinen oder ihm gar nicht bewusst sind. Analysiert wird dabei sowohl der Klient, als auch sein Umfeld. Dies ist wichtig, um nicht Scheinziele oder einseitige Ziele zu verfolgen, deren Konsequenzen derart viele negative Begleiterscheinungen mit sich bringen, dass das Ziel nicht mehr erstrebenswert ist. Derartige Begleiterscheinungen werden oftmals aufgeblendet. Die umfassende Analyse hilft, sich damit auseinander zu setzen.

Weiterhin verlangt das entwicklungsorientierte Coaching vom Coach die Sensibilität, auch schmerzhaft Entwicklungen zu erkennen, diese anzusprechen und (auch länger) begleiten zu können. Dies setzt beim Coach eine gewisse Reife bzgl. eigener Entwicklungserfahrungen voraus.

Zur Erläuterung: Es kann beobachtet werden, dass Klienten häufig ein Coaching in Anspruch nehmen, weil sie vordergründig einen Entwicklungswunsch haben, dahinter jedoch eher ein Wunsch nach Stabilisierung erkennbar ist. Beide Ziele sind legitim. Der Coach sollte jedoch ggf. darauf aufmerksam machen, inwieweit entsprechende Absichten miteinander überhaupt vereinbar sind. Ansonst ist zu befürchten, dass eine vordergründig angestrebte Entwicklung nicht "in Gang kommt", weil der Stabilisierungswunsch des Klienten dominanter ausgeprägt war – jedoch nicht zwangsläufig bewusst sein muss. Dem Klientenanliegen ist somit nicht mit Misstrauen, aber mit Sorgfalt zu begegnen.

Und schließlich sollte der Coach in der Lage sein, dem Klienten Mut zuzusprechen (zu ermutigen, aber auch Dinge zumuten), weil dies von wesentlicher Bedeutung für Entwicklungsprozesse ist. Die Konsequenz daraus ist, dass ein Coach ausschließlich mit den Klienten und den Entwicklungszielen arbeiten kann, an die er glaubhaft und möglich hält. Wer seinem Klienten ein bestimmtes Entwicklungsziel nicht zutraut, sollte seine Bedenken – natürlich gut begründet – mit dem Klienten besprechen. Entweder verliert dann der Coach seine Bedenken oder der Klient findet zusammen mit dem Coach ein anderes Entwicklungsziel. Es kann aber auch sein, dass das Coaching hier beendet werden muss – bzw. dass der Klient einen anderen Coach wählt. Dieses Vorgehen erfordert auch und gerade vom Coach Courage und Professionalität.

Kommt ein Coaching zustande, ist es – wie üblich – die Hauptaufgabe des Coachs, die Übersicht im Gesamtprozess zu behalten. Der Coach muss am Anfang darauf achten, welches Entwicklungsziel sich der Klient gesetzt hat bzw. ausgesucht hat, wie realistisch dies ist, welcher Zeitraum dafür zur Verfügung steht wie die Zwischentappen aussehen und ob die Reihenfolge der einzelnen Entwicklungsziele sinnvoll angeordnet ist. Insbesondere hier werden meistens Fehler gemacht. Viele Klienten blenden ihre Stärken aus und möchten an ihren Defiziten arbeiten – und wundern sich, warum ihre Motivation schleichend sinkt. Hier kann mit weniger Aufwand aus vorhandenen Stärken oft wesentlich mehr gemacht werden. Zumindest sollten Klienten, die defizitorientiert sind, auf diesen Umstand hingewiesen werden.

Entwicklungsorientierte Coachings sind noch persönlicher und intensiver, als "normale" Coachings. Die entwicklungsorientierte Perspektive birgt die Möglichkeit, bemerkenswerte Veränderungen herbeizuführen bzw. zu begünstigen. Diese Entwicklungsprozesse können sehr langsam ablaufen – sie können aber auch überraschend schnell zu sichtbaren Resultaten führen.

Im nächsten Coaching-Newsletter wird ein Phasenmodell vorgestellt, mit dem sich ein Entwicklungsorientiertes Coaching konkret umsetzen lässt.

2. Untersuchungen zur Qualität von Coaching-Weiterbildungen

Die Untersuchung von Christopher Rauen zur Entwicklung von Qualitätsstandards in Coaching-Weiterbildungen läuft am Monatsende aus. Alle Personen, die eine Coaching-Ausbildung absolviert haben, werden gebeten, sich an der noch bis zum 30.06.2006 laufenden Untersuchung zu beteiligen. Der entsprechende Online-Fragebogen kann anonym unter folgender Adresse ausgefüllt werden (Dauer: ca. 20 min.): <http://www.coaching-index.de/rauen.htm>

Zum Hintergrund: Im Rahmen der Dissertation von Christopher Rauen ("*Entwicklung, Evaluation und Förderung von Qualitätsstandards in Coaching-Weiterbildungen*") soll bis zum Herbst 2006 ein inhaltlich aussagekräftiges Verfahren entwickelt werden, das zuverlässige Angaben über die Qualität von Coaching-Weiterbildungen ermöglicht und zu mehr Transparenz in der unübersichtlichen Coaching-Weiterbildungsbranche führt.

Einen weiteren Ansatz zur Evaluation von Coaching-Weiterbildungen verfolgt Prof. Dr. Harald Geißler von der Helmut-Schmidt-Universität (Universität der Bundeswehr), Hamburg. Er hat dazu bereits acht Evaluationsberichte über Coaching-Ausbildungen online gelegt. Diese können unter <http://www.coaching-gutachten.de> (Rubrik "Ausbildungen") als PDF-Dokumente heruntergeladen werden.

Kontakt:
Prof. H. Geißler & Team
Helmut-Schmidt-Universität/
Universität der Bundeswehr
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
Tel.: 040-6541-3363
E-Mail: maren.helm@hsu-hamburg.de

3. Generationendialog durch Coaching – Teil 2

von Dr. Bernd Schmid

In der letzten Ausgabe des Coaching-Newsletters wurden 10 Thesen formuliert, wie Coaching und auch Mentoring in Maßnahmen des Wissensmanagements und in einen neu zu führenden Generationendialog eingebettet werden können. Nun werden diese Überlegungen folgend auf ein bürgerliches Engagement übertragen. In der nächsten Ausgabe des Coaching-Newsletters werden diese Überlegungen im Unternehmensbereich fortgeführt.

Beispiel allgemeiner Gesellschaftsbereich

Es wäre vorstellbar, dass z.B. Volkshochschulen Generationendialog-Projekte einrichten und Schulen Akademien für Ältere, Jugendzentren, Vereine, Private Gruppierungen zur Mitwirkung einladen:

1. Zunächst würde für die Idee geworben und Menschen werden zum Mitmachen eingeladen. Mitmachen bedeutet gemeinsam Lernen, sich einer gewissen Schulung und Supervision zu stellen und in Projekten unentgeltlich zur Verfügung zu stehen. Im wesentlichen sollte ein solches System längerfristig auf Realtauschbasis funktionieren, bei eventueller Finanzierung einer schlanken Administration.
2. Dann würde (öffentlich gefördert) eine Basis-Schulung in Mentoring und Projektbetreuung absolviert (3 mal 2 Tage), um zu verstehen, welche Erfahrungen, Anforderungen und Bereicherungen ein weiteres Engagement mit sich bringen würde.
3. Zumindest anfänglich müssten im Mentoring erfahrene Professionelle eingesetzt werden. Sie würden auch moderne professionelle und wissenschaftliche Gesichtspunkte einbringen können, damit das Ganze nicht in gewohnten Reflexen versandet. Ihnen käme in der Schulung, Supervision und beim Aufbau einer Generationenübergreifenden Dialogkultur eine Kulturaufbauende Funktion zu.
4. Erfahrungsgemäß sind mehr nachhaltige und in vielfältiger Weise komplementäre Hilfestellungen notwendig als gemeinhin angenommen wird, bis eine sich selbst tragende Kultur entsteht. Es geht also nicht nur um Ideen und Methoden, sondern um nachhaltige konkrete Verwirklichung.
5. Wechselseitige Horizonterweiterung: Hier könnten Professionelle aus verschiedenen Gesellschaftsbereichen z.B. aus der Wirtschaft gewonnen werden, die neben ihrer Tätigkeit in der Wirtschaft auf diese Weise einen gesellschaftlichen Beitrag in Form von Know-how leisten wollen und können. Dies wäre auch ein Beitrag um in Unternehmen gesellschaftliche Zusammenhänge und eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung im

Bewusstsein zu halten. Es gibt schon Initiativen, bei denen Manager für eine Zeit in Sozialeinrichtungen tätig sind, um einer Einseitigkeit ihrer Lebensperspektiven, die auch für Unternehmen nachhaltig schädlich sind entgegenzuwirken. (Im Netzwerk des ISB-Wiesloch ständen allein über 1500 ausgebildete Professionelle zur Verfügung, die sich mit ihrer Kompetenz sozial engagieren, wenn das Projekt überzeugt.)

6. Länger Mitwirkende könnten zu Mentoren und/oder Projektbetreuern weitergebildet werden. Organisatorische Kompetenzen und besondere Befähigung zum Dialog fallen nicht immer zusammen, müssen aber beieinander bleiben, damit beide vom gleichen Geist getragen werden und nicht in Dialogarbeit und Administration zerfällt. Harte und weiche Faktoren müssen dieselbe Kultur transportieren.

7. Schon früh in der Initialphase sollten Gesprächspartner einbezogen werden, also die späteren "Kunden", mit denen gemeinsam tragfähige Beziehungs- und Arbeitsformen entwickelt werden. Weitere Kompetenzen werden gemeinsam am Beispiel von Dialogen und Projektgestaltungsmaßnahmen erworben, damit sich Schulung gar nicht erst verselbständigt und nachher so genannte "Transferprobleme" entstehen. (Negativbeispiel: Schülermentorenschulung durch Psychologen ohne praktische und organisatorische Einbindung in den Schulalltag)

8. Kaskadenprinzip: Denkbar wäre z.B., dass folgende Gruppen gemeinsam eine Mentoring-Schulung machen und Projekte aufsetzen (wahrscheinlich sind regionale und nur bei besonderem Know-how überregionale Projekt am sinnvollsten):

- Menschen, die viel Lebens- und Berufserfahrung haben und sich noch neue Wissensgebiete, aber auch gesellschaftliche Mitwirkung und Beziehungen erschließen wollen. Dies können Menschen sein, die nicht zu sehr im Dauerbetrieb eines Projektes eingespannt sein wollen, also die folgende Gruppe unterstützen, ohne kontinuierlich in der Pflicht zu sein.
- Menschen, die mitten im Leben stehen, die aber zur Horizonterweiterung (z.B. im Management, in der Technik oder im Finanzsektor Tätige) oder um neben der Familie im gesellschaftlichen Leben aktiv sein und weitere Kompetenzen erwerben wollen. (z.B. Mütter in oder nach der Kinderphase). Sie bekämen Qualifikation, eine gesellschaftlich anerkannte Rolle und eine Zugehörigkeit und wären verantwortliche Projektträger im Umgang mit der folgenden Gruppe.
- Junge Menschen, die neben der Schule, in der Übergangszeit in die Arbeitswelt, neben der Arbeit, neben der Familie, im Umgang mit beruflichen, und privaten Lebensfragen Dialogpartner brauchen können, die ohne eigene Interessen zur Verfügung stehen. Sie

sollten aber nicht nur "betreut" werden, sondern auch etwas zurückgeben, von Interesse an gesellschaftlicher Erfahrung, Lebensgeschichte und -einstellungen der Dialogpartner bis hin zu Mitwirkung, sei es durch Weitergabe von Erhaltenem oder praktischer Mitwirkung oder persönlicher Gegenleistung (z.B. Computervermittlung und Hilfestellung mit Technik).

9. Solche Projekte sollten sich zu Selbstläufern entwickeln, wobei das Kunststück der dezentralen Eigensteuerung bei gleichzeitiger zentraler Pflege der Grundidee und der Kulturprinzipien gelingen muss. Ein Problem, für das es auch in anderen gesellschaftlichen Organisationen noch wenig überzeugende Modelle gibt.

10. Im Falle des Gelingens würden dieses Kulturprojekt viele Menschen so sozialisieren, dass dies Spuren in unserer Gesellschaft hinterlässt und die so geprägten jüngeren Menschen später in den anderen Rollen dabei bleiben bzw. als Promotoren dieser Kultur in ihrem Umfeld wirken. Auch könnten sich Partnerschaftstraditionen entwickeln z.B. zwischen bestimmten Unternehmen und bestimmten sonstigen gesellschaftlichen Gruppen und so der Abkapselung der gesellschaftlichen Verantwortung entgegengewirkt werden ohne dass die jeweiligen Eigengesetzlichkeiten vermischt werden.

Tagung "Altern als Chance"

Diese Thesen und weitere Fragen werden auf der Tagung "Altern als Chance" vom 28.–30.09.2006 in Heidelberg thematisiert. Geleitet wird die Tagung von Dr. Gunther Schmidt, Dörthe Verres und Dr. Bernd Schmid. Zentrales Thema ist die Veränderung der Alterspyrami-

de und die Folgen dieser Entwicklung. Familiensysteme, Berufswege, Gemeinwesen, Märkte, Dienstleistungen und Organisationen werden sich verändern. Gewohnte Denk- und Verhaltensmuster sind auf ihre Zukunftstauglichkeit zu überprüfen. Szenarien wie Vergrößerung der Gesellschaft, Pflegenotstand usw. brauchen neue Visionen. Vielerorts lassen sich schon kreative Entwicklungen beobachten, die verheißungsvolle Antworten auf die anstehenden Fragen versprechen.

Die Tagung bietet die Chance durch Beiträge renommierter Experten Orientierung und Inspiration zu finden und sich in Foren, Workshops und Dialogkreisen persönlich und berufsbezogen auseinander zu setzen.

Tagung "Altern als Chance"

Datum: Donnerstag, 28.09.2006, 10.00 Uhr bis Samstag, 30.09.2006, 14.00 Uhr.

Ort: Pädagogische Hochschule Heidelberg, Keplerstr. 72, 69121 Heidelberg

Teilnahmegebühr: 330,- Euro

Weitere Informationen:

<http://www.isb-w.de/download/schriften/IX.911-mei-flyer.pdf>

Anmeldung

Milton-Erickson-Institut Heidelberg

Weierstr. 12

69121 Heidelberg

Tel.: 06221 410941, Fax: 06221 419249

E-Mail: office@meihe.de

Internet: www.meihe.de

4. Deutscher Coaching Verband e.V. (DCV) gegründet

Ein weiterer Coaching-Verband ist gegründet worden: Nachdem der Deutsche Coaching Verband e.V. (DCV) ins Vereinsregister eingetragen wurde, will er ab September 2006 offiziell seine Arbeit aufnehmen.

Der DCV (www.coachingverband.org) ist nicht zu verwechseln mit dem DVCT e.V. (www.dvct.de) oder dem Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (www.dbvc.de).

Der DCV versteht sich als Berufsverband für Coaches, Lehrcoaches und für Personen, die sich in einer Coaching-Ausbildung befinden. Vorstandsmitglieder sind Anja Mumm aus Mammendorf als erste Vorsitzende, Oliver Müller aus Bonn als zweiter Vorsitzender sowie Lutz Salamon aus Wülfrath.

Ein wichtiges Anliegen ist dem DCV der intensive Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Coaching-Verbänden. Ziel ist es, sich an

der Entwicklung eines bundesweit einheitlichen Berufsbildes "Coach" zu beteiligen und über die Zusammenarbeit mit anderen Coaching-Verbänden langfristig eine gemeinsame, einheitliche Struktur zu schaffen.

Der DCV ist der 22. deutsche Coaching-Verband, der im Coaching-Lexikon gelistet ist. Eine Übersicht zu allen Verbänden findet sich hier:

<http://www.coaching-lexikon.de/index.php/Verb%C3%A4nde>

Kontakt:

Deutscher Coaching Verband e.V. (DCV)

Fliederweg 39

40489 Düsseldorf

Fon: 02 03 / 7384 9921

Fax: 02 03 / 5187064

E-Mail: info@coachingverband.org

Internet: www.coachingverband.org

5. Kongress des Europäischen Coaching und Mentoring Verbands

Vom 01.-03.11.2006 findet in Köln der 13. Kongress des Europäischen Coaching und Mentoring Verbands (EMCC) statt. Schwerpunktthemen sind aktuelle Theorien, neue Methoden und Best Practice in Coaching, Mentoring und Supervision in Europa. Auf dem Kongress sollen sich Forscher, Koordinatoren von Fortbildungsveranstaltungen sowie praktizierende Coaches, Mentoren und Supervisoren treffen können, um eine gemeinsame Diskussion zu ermöglichen. Die Themen fokussieren vor allem die weitere Professionalisierung

und nicht zuletzt die Chancen und Grenzen von Coaching, Mentoring und Supervision.

Weitere Informationen & Kontakt:

Dr. Stefan Mette und Dr. Susanne Klein

Tacitusstr. 9

50968 Köln

Tel. 0160- 9800 40000

E-Mail: Stefan.mette@web.de

E-Mail: Info@susanne-klein.net

Internet: <http://www.emccouncil.org>

6. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare

Die Zeitschrift "managerSeminare" enthält in ihrer aktuellen Ausgabe 7/2006 (Heft 100) folgenden Coaching-Artikel:

„Werden Sie ihr eigener Coach – Beratung von Ich zu Ich“

Kein Zweifel: Coaching ist in. Doch nicht jedem Veränderungswilligen wird ein externer Einzelberater an die Seite gestellt. Daher die Frage: Kann auch Selbst-Coaching gelingen? Eine Beratung vom Ich zum Ich? Ja, meinen Experten. Sie machen Mut zur Selbstentwicklung. Sie schränken aber auch ein: Es müssen bestimmte Voraussetzungen gegeben sein. Und: Hilfe von außen schadet nicht.

Preview:

- Gezielte Einflussnahme auf sich selbst: Was Selbst-Coaching bedeutet
 - Entspannt und selbstreflektiert: Welche Voraussetzungen Selbstentwickler mitbringen müssen
 - Selbst-Coaching + Coaching: Warum auch bei der Arbeit an dem Selbst Beratung von außen sinnvoll ist
 - Vom therapeutischen Schreiben bis hin zu Vorsatzformeln: Wie persönliche Muster erkannt und das eigene Verhalten verändert werden kann
 - Langer Atem gefragt: Woran viele Selbstentwickler scheitern
-

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

Der Unterschied...

...zwischen der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen erklärt sich folgendermaßen: Nach dem Start der Coach-Datenbank kamen häufig Anfragen von Personen, die in die Coach-Datenbank aufgenommen werden wollten. Einige dieser Personen hatten eine umfangreiche Coaching-Ausbildung absolviert und waren schon zuvor als kompetente Trainer oder Berater aktiv; sie erfüllten jedoch nicht das Aufnahmekriterium von mindestens 5 Jahren Berufserfahrung als Coach. Daher konnten sie nicht in die Coach-Datenbank aufgenommen werden, um den dort angestrebten Qualitätsstandard nicht nachträglich zu senken.

Auch wenn dies von den Bewerbern eingesehen wurde, waren diese (verständlicherweise) enttäuscht, da sie durchaus beraterisch kompetent waren, nur meist eben nicht mit einer längeren Spezialisierung auf den Bereich Coaching. Da gerade diese „neuen“ Coachs schwerer „in den Markt kommen“ als etablierte Coachs, sprach man von einem „wer hat dem wird gegeben“. Zugegebenermaßen war der Kerngedanke zumindest nicht ganz unzutreffend. So entstand die Idee einer weiteren Datenbank für Personen, die über eine fundierte Ausbildung verfügen: Die Coach-Profile, die die Absolventen ausgewählter Coaching-Ausbildungen aufnehmen.

Deshalb existieren zwei Systeme, die es ermöglichen sollen, erfahrene Top-Spezialisten und gut ausgebildete Berater mit fundierter Coaching-Kompetenz zu finden.

Da die Aufnahmebedingungen unterschiedlich sind, ist es nicht möglich, in beiden Systemen gleichzeitig eingetragen zu werden.

Da es mehr „normale“ Führungskräfte als Top-Manager gibt, ist es kein Nachteil, in den Coach-Profilen gelistet zu sein. Um den „richtigen“ Coach zu finden ist es ohnehin sinnvoll, in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen die Detaildarstellung geeigneter erscheinender Coachs zu betrachten.

Die Suche in beiden Datenbanken ist bequem über Landkarten („Geosuche“) oder eine Abfragemaske („Detailsuche“) möglich.

Die genauen Aufnahmebedingungen und die Kosten für eine Mitgliedschaft finden sie jeweils unter www.coach-datenbank.de und unter www.coach-profile.de.

Im letzten Monat konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank und in die Coach-Profile aufgenommen werden:

Coach-Datenbank

Caro Tille, D-50968 Köln

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=856

Elke Harnisch, D-90459 Nürnberg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=857

Thomas H. Kröll, D-40724 Hilden

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=858

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

Coach-Profile

Monika Griessenberger, D-80538 München

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=859>

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

8. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank (<http://www.coaching-index.de>) verzeichnet inzwischen 264 Ausbildungsanbieter mit 290 Ausbildungsgängen.

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):

Burckhardthaus – Ev. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V.
Ausbildungsbeginn: 03.07.2006
Ausbildungstitel: 2. Weiterbildungsprogramm: Coaching – Grundlagen und Methoden
D-63571 Gelnhausen
Kosten: Insgesamt Euro 3776, d.h. Euro 472,00 für den der 8 Kursabschnitt incl. Unterkunft und Verpflegung
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=262

COATRAIN coaching & personal training GmbH
Ausbildungsbeginn: 04.07.2006
Ausbildungstitel: Summer Coaching: Ausbildung zum Business Coach
D-21029 Hamburg
Kosten: 5.400 €
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

Dr. Horn, Brick und Partner GbR
Ausbildungsbeginn: 05.07.2006
Ausbildungstitel: Organisationsaufstellung und systemisches Coaching
D-86911 Riederau/Ammersee
Kosten: 3500 Euro zuzügl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=179

Professio GmbH
Ausbildungsbeginn: 06.07.2006
Ausbildungstitel: Coaching I – Beraten von Personen im Organisationskontext (15 Tage)
D-67269 Raum Mannheim
Kosten: Coaching I: 4125,- Euro zzgl. MwSt. und Hotelkosten
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=107

PEF Privatuniversität für Management GmbH
Ausbildungsbeginn: 09.07.2006
Ausbildungstitel: Managing for Solutions in Lido/Venedig
IT-30126 Venedig Lido
Kosten: EUR 3.500,- (umsatzsteuerfrei)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=156

Trigon Entwicklungsberatung
Ausbildungsbeginn: 09.07.2006
Ausbildungstitel: Sommerakademie Coaching Exzellenz A-9074 Keutschach
Kosten: € 1.200,- exkl. MwSt
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

ias Institut für angewandte Sozialwissenschaften
Ausbildungsbeginn: 10.07.2006
Ausbildungstitel: Coaching Intensive
CH-7310 Bad Ragaz
Kosten: Coaching Intensive: sFr. 8400.- / ca. 5600.- Euro Exklusive Aufnahme-prozedere (sFr. 250.-) und exkl. Unterkunft und Verpflegung während sechstägiger Arbeitskonferenz im Konferenzhotel.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=134

Vermeulen & Partner GmbH
Ausbildungsbeginn: 13.07.2006
Ausbildungstitel: Train the Coach, Veränderung als persönliches Erlebnis
D-86424 Dinkelscherben
Kosten: 7.250,- Euro inkl. USt. (Coaching-Grundlagen-Seminar enthalten)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=21

WOMAN's Business Akademie GmbH
Ausbildungsbeginn: 13.07.2006
Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung 2006
D-81541 München
Kosten: 2.150,- Euro zuzüglich gesetzlicher MwSt. und Tagungspauschale
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=144

echt. coaching - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut
Ausbildungsbeginn: 14.07.2006
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung III 2006
D-69115 Heidelberg
Kosten: EUR 4408.- inkl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220

Die Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage anbieten, finden sich unter folgender Adresse:
http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0

Eine Übersicht aller Ausbildungen, die in den nächsten 3 Monaten beginnen, finden Sie unter:
http://www.coaching-index.de/time_search.asp

Bitte informieren Sie Anbieter, die noch nicht im Coaching-Index eingetragen sind. Der Eintrag ist kostenlos. Ein entsprechendes Aufnahmeformular mit weiteren Hinweisen finden Sie unter folgender Adresse:
http://www.coaching-index.de/aufnahme_in_den_coaching-index.htm

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2006 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.

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

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

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

Zum **Abbestellen** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

Zum **Abonnieren** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

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

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

Feedback und Anregungen bitte an:
info@rauen.de

Informationen zur **Werbung** im Coaching-Newsletter:
<http://www.coach-agentur.de/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>