



Inhalt

1. Über die Psychologisierung von Coaching-Ausbildungen
2. EMCC Jahreskonferenz 2006
3. Testpersonen für online-gestütztes Selbst-Coaching gesucht
4. Coaching-Salon in Hamburg
5. Zeitschrift Organisationsberatung - Supervision - Coaching (OSC)
6. Zeitschrift profile
7. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare
8. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
9. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 23.830 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. Über die Psychologisierung von Coaching-Ausbildungen

Von Dr. Astrid Schreyögg

Coaching ohne psychologisches Fachwissen wäre grob dilettantisch. Denn trotz mancherlei definitorischer Unklarheit, ist man sich einig: es handelt sich um eine Beratungsform, die immer psychologischer Grundkenntnisse bedarf. Wer aber Coaching ausschließlich auf psychologisches oder psychotherapeutisches Fachwissen gründen will, handelt ebenso dilettantisch. Denn das Ziel von Coaching besteht nicht in der Förderung eines x-beliebigen psychischen Wohlbefindens, sondern in der Unterstützung von Berufstätigen, die meistens Managementpositionen in unterschiedlichen Organisationstypen bekleiden.

Daraus folgt, dass zur Rekonstruktion dessen, was eine Führungskraft thematisieren möchte, ganz dringend auch Wissen außerhalb der Psychologie benötigt wird.

- So muss eine Coaching-Ausbildung zur Analyse von organisatorischen Zusammenhängen befähigen, d.h. Wissensbestände aus der Organisationssoziologie integrieren. Sie sollte außerdem
- Managementwissen einbeziehen, das heute in der Betriebswirtschaftslehre angesiedelt ist.
- In Zeiten der Globalisierung wird ein Coach zudem nicht umhin können, sich mit grundlegenden soziologischen und politologischen Fragestellungen auseinander zu setzen. Außerdem sollte eine Coaching-Ausbildung Themen der Globalisierung, Internationalisierung usw. einbeziehen.

Bei Durchsicht einschlägiger Ausbildungsprogramme fällt ohnedies auf, dass nur in Ausnahmefällen ausformulierte Beratungskonzepte zugrunde liegen (Rauen, 2003). Es handelt sich meistens um eine Mixtur unterschiedlichster, oft noch nicht einmal untereinander kompatibler Methoden. Und diese speisen sich im Allgemeinen aus Ausläufern des Psychobooms wie das "Neurolinguistische Programmieren", oder "Ressourcenorientierte Arbeit". Auch das, was sich vielfach so vollmundig "systemisch" nennt, ist oft nur ein Aufguss familientherapeutischer Ansätze. Manche Coaches suchen ihre Beratung neuerdings auf verhaltenstherapeutische Maßnahmen zu gründen, wobei Ansätze aus der Selbstmanagementdebatte dominieren (z.B. Kubowitsch). So einleuchtend solche Versuche auf den ersten Blick erscheinen, denn beim Coaching handelt es sich ja tatsächlich um die Förderung des Selbstmanagements von Führungskräften, sich aber nur auf einen derartigen Ansatz zu beziehen, bleibt vordergründig, bleibt oberflächlich "methodenverliebt".

Es ist bei jeder Beratung zu bedenken, dass der Berater durch die Anwendung einer je spezifischen Methode geradezu automatisch die Sichtweise seines Klienten mit bestimmt. Fühlt sich etwa eine neu ernannte Führungskraft in einer für sie noch fremden Firma erheblich desorientiert, kann ihr ein verhaltenstherapeutisch geschulter Coach vielleicht Unterstützung geben, sich besser auf all das Neue einzustellen. Sie erhält aber keinerlei Hilfe zu verstehen, dass sie in ein neues kollektives Gebilde, nämlich in eine Organisationskultur mit eigenen informellen Regeln, einer eigenen Mikropolitik usw. geraten ist. und dass der Eintritt als Führungskraft in dieses Gebilde ganz besondere Anforderungen stellt.

Es sei allerdings noch einmal betont, Coaching braucht psychologische Methodik, und angesichts der vielfältigen Praxissituationen benötigen Coaches sogar vielfältige methodische Möglichkeiten, das heißt, sie brauchen einen gut gefüllten "Methodenkasten". Das reicht aber bei Weitem nicht aus. Methoden werden doch nicht x-beliebig platziert, vielleicht weil sie gerade neu auf dem Markt sind. Unter professionellen Gesichtspunkten werden sie in bestimmten Situationen zu bestimmten Zwecken bei bestimmten Personen angewandt. Das bedeutet, beim Coaching handelt es sich wie bei jeglicher Beratung um eine Form angewandter Sozialwissenschaft. In diesem Sinn benötigt jeder Berater eine Wissensstruktur, die er im Verlauf seiner Beraterausbildung erlernen sollte und die er dann seiner Arbeit mit Klienten zugrunde legt. Solche Wissensstruktur umfasst vier Ebenen (Schreyögg 2003):

Auf einer basalen Ebene muss sie tatsächlich Methoden und prozessuale Anweisungen enthalten. Das ist die (1) Praxeologie eines Handlungsmodells [die Praxeologie ist die philosophische Lehre von den Handlungsregeln und beschreibt, wie man Handlungsweisen gestalten und ethisch rechtfertigen kann]. Und genau darin erschöpfen sich die meisten Coaching-Ansätze. Wie aber schon bemerkt, wenden professionelle Coaches die Methoden nicht etwa planlos an, sondern verfolgen mit den Methoden bestimmte Ziele. Sie applizieren die Methoden auch mit einem bestimmten Interaktionsstil, und sie handhaben jede Beratungssituation in reflektierter Weise.

Das alles beinhaltet die (2) praktisch-methodische Ebene eines Coaching-Modells. Auf dieser werden Ziele formuliert, der Interaktionsstil präzisiert sowie die Art der Rekonstruktion von Praxisereignissen, mit denen der Klient in die Beratung eintritt. Daraus ergibt sich, in welchen Beratungssituationen welche Methodik einzusetzen ist. Situationen müssen allerdings zuerst verstanden werden. Beim Coaching haben wir es nämlich oft mit sehr komplexen sozialen Phänomenen zu tun. Da geht es nicht nur um einzelne Personen und deren

Beziehungen zueinander, da geht es meistens um soziale Systeme und ihre Verankerung in größeren gesellschaftlichen Kontexten.

Um alle diese Situationsvariablen angemessen zu erfassen, benötigen wir eine Vielzahl von Theorien aus unterschiedlichen Wissensgebieten. (3) Das ist die Theorie-Ebene eines Coaching-Modells. Nur dann, wenn wir berufliche Situationen mit "vielen Brillen" erfassen, sie also nicht nur auf dem Hintergrund eigener Erfahrungen analysieren, sondern auch mithilfe von Theorien aus der Organisationssoziologie, aus der Managementlehre usw., strukturieren, sind wir für unsere Klienten hilfreich. Daraus folgt, dass der Coach auch einen großen Theoriekasten benötigt, der gar nicht gut genug gefüllt sein kann.

Über die Autorin:

Dr. Astrid Schreyögg, Senior Coach DBVC, Jg. 1946, mehr als 10 Jahre in leitenden Positionen; psychotherapeutische Ausbildungen in Gesprächs-, Gestalt- und Körpertherapie. Approbation; seit 1985 freiberufliche Psychotherapeutin, Supervisorin, Coach. Autorin von Lehrbüchern zu Supervision und Coaching; zahlreiche Publikationen in Sammelbänden und Fachzeitschriften. Herausgeberin von der Zeitschrift "Organisationsberatung, Supervision, Coaching" (OSC).

Adresse:

Dr. Astrid Schreyögg

Breisgauer Str. 29

D-14129 Berlin

Telefon: 030 - 80 23 302

Fax: 030 - 80 23 302

E-Mail: info@schreyoegg.de

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

Dr. Astrid Schreyögg in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=14

Und schließlich brauchen Coaches Vorstellungen über Menschsein, menschliches Zusammenleben und menschliches Erkennen. Das sind Prämissen des (4) Meta-Modells. Sie bilden den Maßstab in anthropologischer und erkenntnistheoretischer Hinsicht, an dem sich alle vorhergehenden Ebenen, also auch alle Theorien und alle Methoden auszurichten haben. Wenn das Meta-Modell beispielsweise die anthropologische Prämisse enthält, dass der Mensch grundsätzlich als handlungsfähiges Subjekt zu betrachten ist, lassen sich in die Praxeologie keine Methoden integrieren, die, wie etwa paradoxe Interventionen, vom Klienten nicht sofort durchschaut werden können. Oder ein anderes Beispiel: Wenn der Mensch gleichermaßen als Individuum, als Interaktionspartner anderer Menschen und als Teil von Systemen zu betrachten ist (Merleau-Ponty 1976), scheint es unsinnig, auf eine ausschließlich systemische Sicht bei der Rekonstruktion von Praxisereignis-

sen zu bestehen. Und unter erkenntnistheoretischen Gesichtspunkten, wonach der Mensch grundsätzlich als subjektiv erkennendes Wesen zu betrachten ist, mutet es geradezu absurd an, Coaching-Methoden und ihre Effekte bis ins Kleinste objektivieren zu wollen.

Ein derartiges Modell zu konzipieren und zu lehren setzt eine breite sozialwissenschaftliche Kompetenz voraus. Ohne die verkäme aber Coaching zur modischen Ratgeberei.

2. EMCC Jahreskonferenz 2006

Vom 01.-03.11.2006 findet in Köln im Radisson SAS Hotel die 13. Jahreskonferenz des European Mentoring and Coaching Council (EMCC) statt.

Schwerpunktthemen der Veranstaltung sind aktuelle Theorien, neue Methoden und Best Practice von Coaching, Mentoring und Supervision. Die Veranstaltung richtet sich an Forscher, Koordinatoren von Fortbildungsveranstaltungen sowie praktizierende Coaches, Mentoren und Supervisoren, und bietet die Möglichkeit, um in eine vertiefte Diskussion einzusteigen. Die Themen fokussieren vor allem die weitere Professionalisierung und nicht zuletzt die Chancen und Grenzen von Coaching, Mentoring und Supervision.

Als Key Note Speaker werden erwartet:

- Andreas Bolder [Direktor Human Resources, Randstad Deutschland]
- Dr. Christine Kaul [Leiterin Management Coaching, Volkswagen Coaching]
- Dr. Herbert Schaaff [Chief Human Resources Officer, T-Systems ES]
- David Whitaker [OBE, Gründer Performance Consultants]

Die Kosten für die Konferenzteilnahme betragen ohne Hotelbuchung beträgt 760 Euro pro Person. Weitere detaillierte Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden sich auf der Internetseite des EMCC: <http://www.emccouncil.org>

3. Testpersonen für online-gestütztes Selbst-Coaching gesucht

Prof. Dr. Harald Geißler (Helmut Schmidt-Universität, Forschungsstelle Coaching-Gutachten) hat mit Unterstützung durch Dr. Peter Höher ein online-gestütztes Selbst-Coaching entwickelt.

Der Anspruch ist, Denkfehler bei der Findung und Überprüfung von Entscheidungen zu vermeiden. Um die Wirksamkeit des Selbst-Coachings zu überprüfen, werden noch einige Testpersonen gesucht. Interessierte melden sich bitte unter: info@coaching-gutachten.de oder info@hoeher-team.de

4. Coaching-Salon in Hamburg

Bettina Schubert-Golinski von der Coaching Akademie Hamburg Berlin (CAHB) veranstaltet in Hamburg ab dem 29.09.2006 an jedem zweiten Freitag im Monat einen "Coaching-Salon".

Ziel des Coaching-Salons ist ein Gedankenaustausch zwischen Kunden und Partnern der CAHB über aktuelle fachliche Themen. Die Idee dahinter: Viele Führungskräfte haben ähnliche Probleme, aber kaum Möglichkeiten, sich darüber auszutauschen. Der Salon soll in der

Tradition eines literarischen Salons dafür einen Rahmen bieten. Die Kosten für die Teilnahme an dem Salon betragen 590 Euro pro Jahr zzgl. USt., der erste Abend ist kostenfrei.

Weitere Informationen und Kontakt:
Coaching Akademie Hamburg Berlin
Bettina Schubert-Golinski
Friedensallee 27
D - 22767 Hamburg
Tel. 040 - 23 51 77-17
Fax 040 - 23 51 77-18
E-Mail: info@cahb.de
Internet: www.cahb.de

5. Zeitschrift Organisationsberatung - Supervision - Coaching (OSC)

Die von Dr. Astrid Schreyögg herausgegebene Zeitschrift "Organisationsberatung - Supervision Coaching" (OSC) (VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden) hat in der neuesten Ausgabe 3/2006 den Themenschwerpunkt "Integration von Coaching in Trainings, Seminare und organisatorische Changeprozesse".

--- Hauptbeiträge ---

Sandra Harbert: Rolle und Aufgaben von Coaching im Veränderungsmanagement bei McKinsey

Die Autorin beschreibt die Notwendigkeit und die besonderen Herausforderungen von systematischem und langfristigem Coaching in Veränderungssituationen. Zielgruppe sind Führungskräfte in Schlüsselpositionen sowie explizit ernannte Veränderungsmanager bzw. Change Agents. Als erfolgserprobtes Konzept beschreibt sie eine Abfolge von Gruppen-Coachings mit parallelen und nachfolgenden Einzel- sowie Peergroup-Coachings, orientiert an aktuellen Herausforderungen im Veränderungsprozess. Abschließend weist die Autorin auf wichtige Rahmenbedingungen bei der Implementierung solcher Coaching-Konzepte sowie auf Auswirkungen für die Arbeit von Unternehmensberatungen hin.

Almut Irion: Coaching als eigenständiges Produkt innerhalb einer klassischen Unternehmensberatung – ein Integrationsversuch

Im vorliegenden Beitrag wird der Versuch geschildert, in einer klassischen Unternehmensberatung Coaching als eigenständig vermarktbare Produkt anzubieten und im Rahmen von größeren Changeprojekten anzuwenden. Auf der Basis eigener Umsetzungserfahrungen der Autorin werden anhand eines konkreten Praxisbeispiels in einem Post Merger Integrationsprojekt die Chancen und Risiken eines solchen "neuen" Produktmixes zwischen Unternehmensberatung und Coaching aufgezeigt und

aus unterschiedlichen Perspektiven kommentiert und abschließend bewertet.

Elke Schwertfeger: Konfliktcoaching und Mediation, Ergänzung oder "Konkurrenz"?

Die Autorin stellt Mediation und Konfliktcoaching als Methoden der Konfliktbearbeitung vor, denen eine besondere Bedeutung zukommt. Mediation dient der aktuellen Konfliktbearbeitung in Organisationen, Konfliktcoaching hat eine stärker beratende Aufgabe. Zusätzlich steigert Coaching als Maßnahme der Personalentwicklung die Kompetenz im Umgang mit Konflikten bei Führungskräften. Die Grenzen zwischen Mediation und Coaching sind oftmals fließend.

Thomas Mayer: Erfolgsfaktoren bei der Integration von Coaching und Entwicklungsprogrammen

Anhand von drei Beispielen aus der Praxis des Autors werden Möglichkeiten geschildert, wie Coaching und Entwicklungsprogramme für Führungskräfte integriert werden können. Das Ziel davon ist eine intensivere und nachhaltigere Kompetenzentwicklung, als jeder Ansatz für sich allein leisten kann. Von einer Kombination profitiert sowohl das Coaching als auch das Entwicklungsprogramm; deswegen ist eine hohe Integration anzustreben. Diese Integration ist erfolgreich, wenn sie strukturell eingebettet wird, Eigenarten der Zielgruppe berücksichtigt werden, akzeptanzförderliche Bezeichnungen gewählt werden und die Coaches/Trainer die Verbindung zwischen den Elementen herstellen können.

---Praxisberichte---

Julia Hillmann: Outplacement-Coaching bei Jobverlust. Erfahrungsbericht eines Coaches

Der Jobverlust stellt für jeden Manager einen enormen Schicksalsschlag dar. Coaching kann in dieser Situation in Form einer Outplacementberatung helfen. Hierbei

wird auf der einen Seite das Unternehmen bezüglich ihres Vorgehens bei der Trennung von dem jeweiligen Mitarbeiter beraten, auf der anderen Seite der gekündigte Mitarbeiter, der in einem individuellen Coaching bei der Verarbeitung der Situation sowie bei der Neuorientierung und dem Finden einer neuen Position unterstützt wird. Schwerpunkt des vorliegenden Erfahrungsberichts eines Coaches ist die Beschreibung der klassischen Herausforderungen, die ein Coach im Rahmen eines Outplacements zu bewältigen hat. Basierend auf den eigenen Erfahrungen der Autorin werden Vorschläge für geeignete Vorgehensweisen in den unterschiedlichen Beratungsphasen dargestellt.

Hermann Bayer: "Opportunity Coaching" – ein ermutigender Weg in die Coaching-Zukunft

Der Artikel behandelt die spezifische Akzentsetzung im Coaching, den Schwerpunkt auf die Ressourcen eines Klienten zu legen, auf die Entwicklung seiner Potenziale, orientiert an Chancen und Möglichkeiten in der Zukunft – orientiert an (englisch) "opportunities". Ausgehend vom dialektischen Denkansatz des "sowohl-als-auch": sowohl Schwächen als auch Stärken zusammen zu sehen, sowohl Vergangenheit als auch Zukunft gemeinsam zu betrachten, sowohl Probleme als auch Chancen miteinander zu verknüpfen, werden zentrale Facetten und Möglichkeiten des "opportunity coaching" an praktischen Beispielen erläutert.

---Diskurs---

Annette Höpfner: Zukunftstrends und ihre Implikationen für das Coaching

In dieser theoretischen Arbeit untersucht die Autorin die aktuellen beruflichen Anforderungen, die heute an die Menschen gestellt werden, und deren Auswirkungen auf das Individuum. Dabei geht es speziell um die psychologisch-soziologische Perspektive. Im Mittelpunkt steht der Angestellte, welcher wie ein Unternehmer für seinen Marktwert sorgen und sich selbst vermarkten muss. Diese Perspektive steht im Gegensatz zum traditionellen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und bringt neue, andere psychische Belastungen mit sich, welchen es durch Coaching in Zukunft zu begegnen gilt.

Weitere Informationen zur Zeitschrift OSC finden Sie unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-literatur.de/osc.htm>

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage: <http://www.vs-verlag.de>

Herausgeberin: Dr. Astrid Schreyögg

Redaktion: Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek

6. Zeitschrift profile

Die internationale Zeitschrift für Veränderung, Lernen und Dialog "profile" (EHP Verlag Andreas Kohlhage, Bergisch Gladbach) bietet in der neuesten Ausgabe 12/2006 folgende Beiträge:

Edgar Schein: Die Rolle der Kunst und des Künstlers
Mit Dialogkommentaren von Jochen Waibl, Harald Geißler und Achim Loose

Edgar Schein: Von der Gehirnwäsche zur Organisations-therapie
Mit Dialogkommentar von Petra Zott-Endres und Egon Endres

Carolyn Lukensmeyer & Daniel Stone: Die Arbeit in sehr großen gesellschaftlichen Systemen: das 21st Century Town Meeting
Mit Dialogkommentaren von Jochen Waibl und Sylvia Böcker-Kamradt

David Coghlan: The Interlevel Dynamics of Systemic
Mit Dialogkommentar von Gerhard Fatzer

George L. Roth: Lehren aus der Wüste. Die Verbindung von Managementsachkenntnis und Lernen in der Organisationstransformation

Abstract: Reflection upon a field study of a corporate transformation provides insights into the application and integration of organizational learning theory and frameworks with local, corporate knowledge. In the corporate transformation studied this local knowledge came from consumer psychology, marketing campaigns and the use of media. When these ideas were applied and integrated with transformation efforts they provided scale and continuity to organizational learning efforts. The improved performance and success resulting from this corporate transformation provides lessons for all learning and improvement initiatives. Utilizing learning approaches that are modified and complemented by local knowledge improves the application of these concepts

in the immediate setting and creates innovations that serve as examples for what can be applied elsewhere.

Heidi Möller & Silke Seemann: Story Analyzing als Zugang zur Organisationskultur

Abstract: The Psychohistory of Lloyd deMause as a key to corporate culture – The corporate culture approach is considered a central key to the understanding of the dynamics of organizations. Since the corporate culture mirrors unconscious contexts of meaning, culture analyses in organizations gain in importance. Narratives convey culture. So why not use narratives for the analysis of organizational cultures? The combination of data collection through work biographies with a resembling »narrative analytical method« such as the psychoanalytical fantasy-word method of Lloyd deMause points out new ways of approaching organisations and their knowledge potential. This article describes the background and the accomplishment of such a research process.

Gerd Wermerskirch & Kristina Nauditt: Vertrauen, Verantwortung, Vernetzung. Die erste Zukunftskonferenz in Nicaragua »Erwachen 2020«

Abstract: The first Future Search Conference in Nicaragua took place as a highlight of a longer community coaching process. The authors facilitated this conference in El Viejo, a small town in the north-western part of the country. Objectives of the conference where, to implement forms of civil participation in community planning processes, to give power to the civil society, and to provoke more transparency in the political ambience. As base of this process, served a new law about participation that supports participatory planning at the local level. Up to now it is still difficult to apply the contents of this new law. The article reflects the use of this large group intervention in the Nicaraguan political level. The participants should feel their responsibility towards participating in political processes and support a more rea-

listic planning in this municipality. One of the results of the future search conference was the democratic spirit that grew up throughout the process. The authors did also notice a growing responsibility among the participants. This also happened in another conference the authors facilitated in a small town in Eastern Germany. In general it is a plead to more Large group interventions on the communal and political level as well as . It could be a key of success for the modernization the fragile democratic governments in the south. One could say as well in Eastern Europe as in Central America. For more Information see: www.argo-team.de

Helga Flamm, Michael Funke, Harald Gerke, Wolfgang Kötter, Carola Pust, Katharina Stahlmann, Annette Thiele: Gestalt-Organisationsberatung in Krisensituationen. Krisen gestalt-bar machen

Abstract: Does organizational consulting work differently in times of (economic) crisis than it does in other conditions? What can Gestalt Organization Development provide in a situation of crisis? What is special about a crisis and what is special about Gestalt Organization Development? What effects does the crisis have on us as consultants? What, in the end, is a crisis? A workgroup during the annual network meeting of German Gestalt Organization Development consultants in 2003 led to a permanent group: »Gestalt and crisis«, to occupy with these questions. Since the beginning of 2004 they meet regularly, evaluating literature on the subject, discussing and working on cases of good practice. The present article is a result of their work.

Weitere Informationen zur Zeitschrift profile finden Sie unter folgenden Adressen:

<http://www.coaching-literatur.de/profile.htm>

<http://www.profile-online.com>

7. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare

Die Zeitschrift "managerSeminare" enthält in ihrer aktuellen Ausgabe 10/2006 (Heft 103) folgende Coaching-Artikel:

"Jenseits von Beliebigkeiten - Integratives Coaching" von Klaus Eidenschink

Nicht Tools und Techniken sind der Dreh- und Angelpunkt von Coachingprozessen, sondern entscheidend ist die Frage: Was bewirkt Veränderung? Wer sich mit den veränderungswirksamen Faktoren auseinandersetzt, findet als Coach zu einer bedarfsgerechten Klienten-

beratung auf fünf Ebenen, so die Ansicht von Klaus Eidenschink. Der Coach stellt seine Theorie der fünf Ebenen und das darauf fußende Modell eines integrativen Coachings vor.

Preview:

- Die Last mit den Tools: Warum viele Coaches ihre Coaching-Werkzeuge in den Mittelpunkt stellen
- Metatheorie des Coachings: Wo der Ausgangspunkt für eine sinnvolle Kombination und Integration der Techniken liegt

- Change-Auslöser: Welche veränderungswirksamen Faktoren für den Coaching-Prozess entscheidend sind
 - Integratives Coaching: Die fünf Ebenen, auf denen Coaches arbeiten sollten
 - Fallbeispiel: Wie integratives Coaching in der Praxis aussehen kann
- <http://www.managerseminare.de/beitrag?urlID=153536>

"Die Tür zu neuen Perspektiven - Öffnung von Coaching-Prozessen" von Martin Hagen

Coaching ist ein Gespräch unter vier Augen. Ein Prozess, der sich zwischen Coach und Coachee vollzieht. Soweit die klassische Vorstellung. Für Martin Hagen greift diese Sichtweise zu kurz. Der Coach plädiert dafür, umzudenken, die Coaching-Tür zu öffnen und andere Personen gezielt in den Prozess einzubeziehen. Für ihn kein Sakrileg, sondern die Gewähr für mehr Nachhaltigkeit.

Martin Hagen in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=734

Preview:

- Grundsatzfrage: Darf der Schutzraum des Coachings wirklich geöffnet werden?
 - Fallbeispiel: Was es bringt, dritte Personen einzubeziehen
 - Die heilige Kuh der Zweierbeziehung: Warum Coaches ihre Settings gerne zur Black Box machen
 - Der Sprung über den eigenen Schatten: In welchen Fällen es angezeigt ist, die Black Box zu verlassen
 - Alternative Settings: Wodurch das Zweiergespräch ergänzt werden kann
 - Neue Coach-Kompetenzen: Welche Fähigkeiten künftig gefragt sind
- <http://www.managerseminare.de/beitrag?urlID=153535>

"Beratung mit Ratschlag - Interkulturelles Coaching" von Dr. Sylvia Schroll-Machl

Strukturell ist es zwischen interkulturellem Training und klassischem Coaching angesiedelt, von der Bedeutung her ist es im Kommen: das interkulturelle Coaching. Denn die Globalisierung ruft die individuelle Beratung von Fach- und Führungskräften in konkreten internationalen Situationen auf den Plan. Einen Einblick in die neue Coaching-Form gibt Dr. Sylvia Schroll-Machl.

Preview:

- Zwischen interkulturellem Training und klassischem Coaching: Die Charakteristika der neuen Beratungsform

- Zweigleisig untersuchen: Was sind generelle, was sind interkulturelle Herausforderungen des Coachings?
 - Blick durch die Kulturbrille: Wie Kulturprofil, Kulturdimensionen und Kulturschockphänomene untersucht werden
 - Organisation und Organisatorisches: Wie Umfeld und Rahmenbedingungen einbezogen werden
 - Tipps und Tools: Welche Methoden im interkulturellen Coaching eine Rolle spielen
- <http://www.managerseminare.de/beitrag?urlID=153534>

"Blockaden überwinden - Die Check-your-mind-Methode®" von Ulrich Dehner

Wenn Coachees in bestimmten Situationen blockiert sind, liegt das an automatisierten, negativen Gedanken. In einem fünfstufigen Prozess lassen sich die negativen Gedankenmuster in positive Gedanken verwandeln.

<http://www.managerseminare.de/beitrag?urlID=153533>

Ulrich Dehner in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=7

"Hilfe bei Entscheidungen - Gegenwind" von Andreas Steinhübel

Die Methode verblüfft. Weiß ein Coachee nicht, wofür er sich entscheiden soll, macht der Coach es ihm erst recht schwer: Er findet für jede Alternative Miesmacherargumente. Der Coachee muss die Einwände widerlegen - und erfährt dabei, was er wirklich will.

<http://www.managerseminare.de/beitrag?urlID=153532>

Andreas Steinhübel in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=142

"DCV und DCG beziehen Stellung - Neue Coaching-Verbände"

Coaching-Verbände und kein Ende. Wer als Coach tätig ist, hat die Qual der Wahl, in welchem Verband er sich organisieren möchte. Jüngst sind zwei neue Vereinigungen an den Start gegangen: der Deutsche Coaching Verband (DCV) und die Deutsche Coaching Gesellschaft (DCG). managerSeminare sprach mit DCV-Vertreter Oliver Müller und DCG-Vertreterin Margret Fischer über ihre Zielsetzungen.

<http://www.managerseminare.de/beitrag?urlID=153531>

Margret Fischer in den Coach-Profilen:

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=698>

8. 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 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 unter www.coach-datenbank.de und unter www.coach-profile.de.

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

Coach-Datenbank

Cosima Lindemann-Stübbe, D-60388 Frankfurt
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=871

Matthias Blenke, D-86459 Gessertshausen
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=874

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

Renate Eglhofer, D-80469 München
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=873>

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

9. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank (<http://www.coaching-index.de>) verzeichnet inzwischen 279 Ausbildungsanbieter mit 305 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):

WIFI OÖ GmbH
Ausbildungsbeginn: 01.10.2006
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
A-4021 Linz
Kosten: Für 2005: Euro 3.590,- inkl. MWSt und Unterlagen Für 2006: auf Anfrage
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=268

WIFI Kärnten GmbH
Ausbildungsbeginn: 01.10.2006
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
A-9021 Klagenfurt
Kosten: 3.150,- Euro (es fällt keine Mehrwertsteuer an)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=267

Institut für kooperatives Management (IKOMA)
Ausbildungsbeginn: 05.10.2006
Ausbildungstitel: Coaching-Weiterbildung – Coaching als Instrument der Persönlichkeitsentwicklung
D-64756 Mossautal
Kosten: Euro 7.240,- + MwSt und Übernachtung und Verpflegung
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=270

G T F Gruppendynamik Training Fortbildung. Coaching und Supervision
Ausbildungsbeginn: 05.10.2006
Ausbildungstitel: Coaching-Weiterbildung – Coaching als Instrument der Persönlichkeitsentwicklung
D-64756 Mossautal
Kosten: € 7.240,- + MwSt und Übernachtung und Verpflegung
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=273

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut
Ausbildungsbeginn: 06.10.2006
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung III 2006
D-69115 Heidelberg
Kosten: EUR 4408,- inkl. MwSt.- Wichtige Methoden aus Wirtschaft, Psychologie und praktischer Führungs- und Bildungserfahrung werden vermittelt. In der Ausbildungsgruppe sorgen vor allem Akzeptanz, Einfühlungsvermögen und Klarheit - Grundhaltung der personenzentrierten Gesprächsführung - für eine angenehme Lernatmosphäre. Wir bieten regelmäßig Informationsveranstaltungen und Schnuppertage zur Ausbildung an: Gewinnen Sie einen Einblick in unsere erlebnisorientierte Arbeitsweise. Wir freuen uns auf Sie.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220

Trigon Entwicklungsberatung
Ausbildungsbeginn: 12.10.2006
Ausbildungstitel: Coaching-Kompakt Zürich
CH-8032 Zürich
Kosten: Euro 4.870,- (bis 1.7.2006), danach Euro 5.200 zzgl. 20% MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

Covision – Institut für Coaching und Supervision
Ausbildungsbeginn: 12.10.2006
Ausbildungstitel: Coaching-Lehrgang mit Schwerpunkt Gesellschaft und Philosophie
D-1120 Wien

Kosten: 2.990 Euro (inkl. MWST)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=211

Besser-Siegmund-Institut GmbH
Ausbildungsbeginn: 12.10.2006
Ausbildungstitel: wingwave-Training
D-20095 Hamburg
Kosten: € 1.300,00 zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=287

COATRAN coaching & personal training GmbH
Ausbildungsbeginn: 13.10.2006
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Business Coach + zum 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

radwen.de
Ausbildungsbeginn: 13.10.2006
Ausbildungstitel: Qualifizierung zum Coach mit kommunikationspsychologischem Schwerpunkt (2coach-Modulausbildung)
D-44791 Bochum
Kosten: Kosten pro Seminartag am Wochenende: 165 EUR (inkl. MwSt.) Baustein à 2,5 Tage am Wochenende: 412,50 EUR (inkl. MwSt.) Gesamtkosten Coach (29 Tage) Wochenendausbildung: 4785 EUR (inkl. MwSt.)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=269

Universität Trier – FB I – ABO-Psychologie - Dipl. – Psych.
Hans Sittauer
Ausbildungsbeginn: 14.10.2006
Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung
D-54286 Trier
Kosten: Studierende: 2000 Euro (MwSt. wird nicht erhoben) Mitarbeiter der Universität und andere Interessenten: 4000 Euro (MwSt. wird nicht erhoben)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=293

COATRAN coaching & personal training GmbH
Ausbildungsbeginn: 14.10.2006
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Konflikt Coach
D-21029 Hamburg
Kosten: 6.800,00 Euro zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

Dr. Rolf Meier
Ausbildungsbeginn: 18.10.2006
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business Coach-systemisch
D-20097 Hamburg
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=11

Institut für systemische Beratung
Ausbildungsbeginn: 19.10.2006
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching und Teamentwicklung I (C) 2006/2007
D-69168 Wiesloch
Kosten: 6000 Euro zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=5

Dialog-Institut
Ausbildungsbeginn: 19.10.2006
Ausbildungstitel: Systemischer Businesscoach (Businesscoach & Casemanager)
D-10999 Berlin
Kosten: 2.940 Euro (inklusive MwSt.)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=99

Kröber Kommunikation Birgid Kröber
Ausbildungsbeginn: 20.10.2006
Ausbildungstitel: Systemischer Coach, Business-Coach, Coach, DVNLP
D-70439 Stuttgart
Kosten: 2.950 zzgl. MwSt Systemischer Coach 3.550 zzgl. MwSt Systemischer Business Coach
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166

Europäische Ausbildungsakademie/M.O.C.
Ausbildungsbeginn: 20.10.2006
Ausbildungstitel: Coaching-Impulstag München
D-80683 München, Schloß Nymphenburg
Kosten: 80 Euro (exkl.) in Deutschland
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=69

Coaching Individual Berlin
Ausbildungsbeginn: 21.10.2006
Ausbildungstitel: Praxisorientierte Weiterbildung zum systemischen BusinessCoach
D-12159 Berlin
Kosten: Gesamtkosten: 3970 Euro (zzgl. 16% MwSt.) Zwölf Monatsraten in Höhe von 290 Euro zzgl. 16% MwSt. sowie eine einmalige, bei Vertragsschluss fällig werdende Bearbeitungsgebühr in Höhe von 490 Euro zzgl. 16 % MwSt. Jeder Teilnehmer erbringt den Nachweis von fünf Stunden Lehrcoaching. Die Kosten hierfür sind im Ausbildungspreis nicht enthalten.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=151

Coaching for Competence
Ausbildungsbeginn: 22.10.2006
Ausbildungstitel: Qualifizierung zum Practitioner-Coach
D-44269 Dortmund
Kosten: 810€ incl. MwSt. (z.Zt.16%)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=250

Coachingplus GmbH
Ausbildungsbeginn: 23.10.2006

Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching
CH-8032 Zürich
Kosten: Fr. 2580.-
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=145

Hephaistos
Ausbildungsbeginn: 23.10.2006
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Coach (Coaching I)
D- Nähe München
Kosten: 5200.- EUR zzgl. MWST
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=28

Susanne Weber Kommunikationsmanagement
Ausbildungsbeginn: 26.10.2006
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
D-78464 Konstanz
Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto 5.400 Euro incl. Kursunterlagen. Der Ausbildungsplan in der Einzelcoaching-Ausbildung wird individuell gestaltet und ist von unterschiedlicher Zeitdauer. Der Umfang der Ausbildung ist vom Vorwissen und der Qualifikation des Ausbildungskandidaten/In abhängig.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=201

SUWIN
Ausbildungsbeginn: 26.10.2006
Ausbildungstitel: Systemische Coachausbildung mit kreativen Tools
D-80336 München
Kosten: 2.950 zzgl. gesetzl. MWST. Die Kosten für Unterkunft sind nicht darin enthalten.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=264

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung
Ausbildungsbeginn: 26.10.2006
Ausbildungstitel: Systemische Beratung und Coaching
D-86554 Seminarhaus Raum Augsburg/München
Kosten: 3.800 € zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=281

Coaching for Competence
Ausbildungsbeginn: 27.10.2006
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach, Teil 1: Grundkurs und Practitioner, DVNLP
D-44225 Dortmund
Kosten: 1.936,21€ + MwSt. (z.Zt.16% = 309,79€)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=250

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>