



## Inhalt

1. Kriterien bei der Wahl einer Coaching-Ausbildung – Teil II
2. Scharlatanerie im Coaching
3. Rezension: 50 Praxistools für Trainer, Berater und Coachs
4. Coaching-News
5. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 25.915 Empfänger.

## 1. Kriterien bei der Wahl einer Coaching-Ausbildung

### Entscheiden Sie sich! (Teil II)

von Klaus Eidenschink

Im ersten Teil ging es um Unterscheidungsmerkmale von Coaching-Ausbildungen im Hinblick auf die Länge und den Aufbau sowie auf den Fokus des Kompetenzaufbaus der Ausbildungen. Nun geht es um drei weitere Differenzierungen.

#### Integrativ oder beratungsschulenorientiert?

Beratungsschulen, die ihre Herkünfte in prominenten Gründerfiguren haben, haben nach wie vor Konjunktur. Auch der Ausbildungsmarkt im Coaching ist davon weitgehend dominiert. Systemisch, lösungsorientiert, psychodynamisch, transaktionsanalytisch, NLP-lerisch, potenzialorientiert sind nur einige der Labels für die genutzten Interventionstechniken. Diese von psychologischen oder psychotherapeutischen Theoriebildungen herrührenden Unterscheidungen sind seit vielen Jahrzehnten identitätsstiftend und marktdifferenzierend. Oft sind es Zufälligkeiten oder Gelegenheiten, die bestimmen, wo man landet und welche dieser Schulen man anschließend gut findet. Der Wert dieser Differenzierung liegt mit Sicherheit darin, dass jeder auch die Beratungsform finden kann, die ihm zunächst am besten entspricht. Gleichzeitig reduziert man durch eine solche Fokussierung auch die Fülle und Komplexität dessen, was man erlernen muss. Je begrenzter und fokussierter ein Ansatz ist, desto mehr ist man natürlich in Gefahr, einer Beratungsideologie aufzusitzen und mit einem einzigen Werkzeug, alle Arbeiten erledigen zu wollen.

Es gibt mittlerweile auch Ausbildungen, die den Anspruch haben, mehrere Ansätze zu kombinieren oder zu integrieren. Auch hier gibt es unterschiedliche und alles andere als allgemein akzeptierte Versuche von Metatheorien oder Kombinationen. Zudem gibt es viele Ausbildungen, die sich gar nicht auf bestimmte Beratungsrichtungen berufen, sondern ausschließlich das Erfahrungswissen und den persönlichen Stil der Ausbilder vermitteln. Viele Ausbilder haben selbst mehrere Ausbildungen absolviert, um eine Weite und eine Vielfalt in der Arbeitsweise zu erlangen. Man kann das als Coach nachahmen und verschiedene Coaching-Ausbildung in unterschiedlichen Richtungen machen. Das ist natürlich aufwändig und teuer. Oder man kann sich Ausbilder suchen, die ihre Art der Integration nun selbst lehren und zur Verfügung stellen.

In jedem Fall sollte man vermeiden in einer „Glaubensrichtung“ zu landen. Sie können das im Vorgespräch auch dadurch überprüfen, ob andere Ansätze abgewertet oder belächelt werden. Werden Sie dann vorsichtig. Auch wenn Ausbilder in ihren Publikationen nur das Eigene gelten lassen, ist Vorsicht geboten.

### Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH  
Rosenstraße 21  
49424 Goldenstedt  
Deutschland  
Tel.: +49 4441 7818  
Fax: +49 4441 7830  
E-Mail: [info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://www.rauen.de)

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

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

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

[www.coaching-report.de](http://www.coaching-report.de)  
Fakten, News und Hintergrundinformationen

[www.coach-agentur.de](http://www.coach-agentur.de)  
Die RAUEN-Coach-Agentur

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)  
Das moderne Magazin für die Coaching-Branche

[www.coaching-videos.de](http://www.coaching-videos.de)  
Das Coaching-Videoportal

[www.coaching-lexikon.de](http://www.coaching-lexikon.de)  
Freies Fachbegriffe-Lexikon

[www.coach-kalender.de](http://www.coach-kalender.de)  
Der Coaching-Veranstaltungskalender

[www.coaching-literatur.de](http://www.coaching-literatur.de)  
Bücher und Literatur zum Coaching

[www.coaching-tools.de](http://www.coaching-tools.de)  
Methoden und Modelle für den Coach

[www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)  
Die Datenbank der Top-Coachs

[www.coach-profile.de](http://www.coach-profile.de)  
Coachs mit professioneller Ausbildung

[www.coaching-index.de](http://www.coaching-index.de)  
Coaching-Ausbildungs-Datenbank

[www.coaching-anfragen.de](http://www.coaching-anfragen.de)  
Ausschreibungen für Coachs und Ausbildungen

[www.coaching-board.de](http://www.coaching-board.de)  
Das Diskussionsforum zum Thema Coaching

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

Auch hier müssen Sie also wählen, ob Sie es sich zunächst etwas einfacher machen wollen und sich für eine Ausbildung entscheiden, die Sie in einer speziellen Hinsicht kompetent werden lässt. Das reduziert Komplexität. Die Gefahr ist, dass Sie dann in der Beschränkung „hängen bleiben“. Oder Sie entscheiden, dass Sie Coaching umfassend und gründlich lernen wollen. Dann werden Sie mit der Fülle des Wissens zu kämpfen haben und sich gelegentlich überfordert fühlen. Dafür behalten Sie dann als Coach den Überblick, wenn es schwierig wird, und beglücken nicht jeden Klienten mit Ihrem Vorgehen, sondern richten Ihr Vorgehen beim Beraten am Klienten aus.

### **Zertifikate oder Ruf der Ausbilder?**

Bei einer so hohen Investition, wie es eine Coaching-Ausbildung darstellt, will man Sicherheit und Gewähr für Seriosität. Wir leben in einer Kultur, die sehr viele Ausbildungen an Schulen, Universitäten und Verwaltungen stark formalisiert hat. In der Regel erhält man nach dem Abschluss einer Ausbildung einen „Schein“. Dass dieser Schein oft eine Bedeutung im doppelten Sinn des Wortes hat, wird dabei leicht vergessen. So zählt dann eben der Harvard-Abschluss mehr, als der von Dingolfing. An dieser Realität kommt man nicht vorbei.

Nun ist Coaching eine Dienstleistung, die ein hohes Vertrauen von Seiten der Auftraggeber braucht. Lange Zeit wurde dieses Vertrauen über Referenzen, Erfahrung, Empfehlungen und Mundpropaganda gehandelt. Der Ruf des Coaches oder in unserem Kontext der Ruf der Ausbilder ist entscheidend gewesen. Dieses Senioritätskriterium ist seit langem auch bei Ärzten, Heilpraktikern, Juristen und anderen freien Berufen eine wesentliche und erprobte Form der Marktdifferenzierung. Sie beruht letztlich auf den Erfahrungen und Erlebnissen von Kunden. Seit einigen Jahren ist eine Entwicklung im Gang, wo Zertifikate, Qualitätssiegel und Gütelabels auftauchen, definiert und gehandelt werden. Selbsternannte Zertifizierer, Verbände und Coach-Klubs versuchen gutes von schlechtem Coaching zu scheiden. Diese Form der Qualitätsprüfung beruht auf der Kompetenz der Gutachter und der von ihnen angewandten Prüfverfahren. So kann man auch eine Wahl treffen zwischen dem eigenen Urteil in Vorgesprächen und dem Gutachterurteil oder beides kombinieren. Wer sich nur auf das Zertifikat verlässt, droht in den Fällen, in denen der Schein einfach nur Schein ist, das schlechtere Ende weg zu haben.

Inwieweit Zertifikate für angehende Coaches bei der Akquise in Unternehmen Bedeutung erlangen werden, ist umstritten. Je weniger Ressourcen Unternehmen in einen eigenen Auswahlprozess stecken (können), desto mehr werden sie wohl auf die sich entwickelnde Zertifikatswelt einsteigen. Welches der Zertifikate, welcher der Verbände welche Bedeutung bekommen wird, wird sich zeigen. Derzeit ist der Ruf der Ausbilder noch das verlässlichere Kriterium.

### **Lehren oder Lernen?**

Abschließend eine Anmerkung zu einem eher unauffälligen, aber sehr wesentlichen formalen Unterschied, den Sie in den Ausbildungskonzepten finden können. Es geht hier um die Frage der Rollenklarheit von Ausbildern, die nicht unbedingt immer gewährleistet ist.

Wenn Sie sich die Angebote für Coaching-Ausbildungen anschauen, dann werden Sie recht häufig entdecken, dass Ihnen die Institute Versprechungen machen, die nicht die Ausbilder, sondern Sie als Ausbildungsteilnehmer betreffen, etwa: „Nach Abschluss der Ausbildung können Sie xyz!“ oder „Sie werden Experte in ZYX!“ Jede solche Versprechung ist problematisch, da ein Lehrer die Verantwortung übernehmen kann (und muss), was er/sie lehrt, aber keine Verantwortung übernehmen kann (und darf), was Sie lernen! Keiner kann garantieren, dass und was Sie lernen und wie gut Sie darin werden. Darauf haben immer nur die Teilnehmer, also Sie selbst, einen Einfluss. Keiner kann Sie „lernen“ machen. Achten Sie also darauf, was Ihnen versprochen wird. Die Ausbildung sollte klare Auskünfte geben, was gelehrt wird, wie es gelehrt wird, warum es gelehrt wird, was man mitbringen sollte und wie man das Lernen effektiv gestalten kann. Wann immer Ihnen jedoch sichere Effekte und Folgen in Aussicht gestellt werden, oder wenn beschrieben wird, wie Sie nach Ende der Ausbildung sein werden, dann werden Sie misstrauisch und lassen Sie im Zweifelsfall die Finger von diesem Angebot. Es zeigt, dass zugunsten von Marketingeffekten grundlegende Prinzipien von Erwachsenenbildung nicht beachtet oder übergangen werden.

Summa summarum dürfen Sie bei der Wahl einer Coaching-Ausbildung also einige wichtige Entscheidungen fällen, die dann auch Konsequenzen haben. Je mehr Sie die oben genannten Kriterien nutzen, um herauszufinden, wo es Sie hinzieht, desto besser wird Ihre Wahl werden. Und wie oft im Leben ist es bei einer solchen Wahl hilfreich, den Kopf arbeiten zu lassen, Informationen zu sammeln, diese zu ordnen und zu bewerten und dann aber in aller Ruhe den berühmten Bauch entscheiden zu lassen.

Klaus Eidenschink, Jg. 1959, ist Senior Coach (DBVC), Ausbilder, Managementtrainer, Organisationsberater. Geschäftsführer der Consultingfirma Eidenschink & Partner. Leiter von „Hephaistos“, Coaching-Zentrum München, in dem Fortbildungen für Trainer, Berater und Coaches angeboten werden.

Seine Arbeitsschwerpunkte sind das Coaching von Geschäftsführungsteams und Vorständen, speziell auch Coaching bei schwierigen Machtkonstellationen, Charismaentwicklung und persönlichen (Sinn-)Krisen. Sein Arbeitsansatz liegt jenseits von Moden und Trends und verbindet systemische und individuumsorientierte Theorien und Methoden. Internet: <http://www.eidenschink.de>

## 2. Scharlatanerie im Coaching

**Unter dem Titel „Coaching - Die Stunde der Scharlatane“ wird im Manager Magazin (Ausgabe 03/2007, S. 152-158) von Redakteur Klaus Werle über horrenden Honorare und „miese Psychotricks“ berichtet.**

Es gibt schwarze Schafe in der Coaching-Branche und deren Praktiken werden im Artikel benannt. Interessant an dem Artikel ist insbesondere, dass echte Betroffene mit ihren Erlebnissen und Erfahrungen zitiert und auch Coaches mit „gewöhnungsbedürftigem Geschäftsgebahren“ benannt werden.

Drei typische Fallen, in die man tappen kann, sind:

- Falle 1: Abzocke – vage Honorarankündigungen, nachträglich in Rechnung gestellte, angeblich kostenfreie Vorgespräche, Drängen zu weiteren Sitzungen.
- Falle 2: Guru-Gehabe – der Coach führt sich als allwissender Meister auf, gleiche Augenhöhe ist nicht

gegeben, der Coach nimmt unzulässigen Einfluss auf Firmenentscheidungen.

- Falle 3: Seelenstriptease – intime Dinge müssen preisgegeben werden, der Coach drängt dazu, Dinge zu tun, die der Klient nicht möchte.

Erfreulicherweise reagieren die Unternehmen zunehmend auf derartige Unsitten, auch indem sie eigene Coach-Pools einrichten und Qualitätsstandards aufstellen. Allerdings macht der Artikel auch deutlich, dass unseriöse Coaches nur ein Teil des Problems sind - und es auch einige Kunden gibt, die geradezu ein Bedürfnis nach Unfug haben.

Weitere Informationen:

<http://service.manager-magazin.de/digas/servlet/find/DID=50614178>

---

## 3. Rezension: 50 Praxistools für Trainer, Berater und Coaches

**Klein, Susanne (2007).**

**50 Praxistools für Trainer, Berater und Coaches. Überblick, Anwendungen, Kombinationen.**

**Offenbach: Gabal.**

ISBN: 978-3897496767

166 S.; 29,90 Euro

Das Buch beginnt mit einer Einführung, die dem Leser nicht nur die Verwendung der dann im folgenden beschriebenen 50 Tools erläutert, sondern auch einen Überblick über die verschiedenen Richtungen der Psychologie gibt – inklusive einer kurzen geschichtlichen Zuordnung. Die verschiedenen Methoden werden dann diesen Richtungen zugeordnet und in sogenannten „Kerngedanken“ zusammengefasst.

Mich persönlich irritierte diese Art der Einführung, da die Autorin damit signalisiert, dass sie ihre Leserschaft eher als wenig psychologisch vorgebildet betrachtet. Das hatte ich beim Buchtitel nicht erwartet. Ein psychologisch wenig Vorgebildeter wird die Hintergründe der verschiedenen Tools meiner Auffassung nach nicht erfassen. Das ist aber für den professionellen Einsatz der beschriebenen Werkzeuge notwendig. Sonst besteht die Gefahr, dass die Werkzeuge ohne die nötige professionelle Werthaltung angewandt werden. Anwender werden dann aus dem „Bauch“ heraus ohne sachliche Grundlage entscheiden,

welches Tool sie anwenden, da sie das philosophische Menschenbild nicht kennen. - Und das wäre nicht professionell.

Die Sammlung der 50 Tools hat etwas von einem „Bauchladen“. Es ist sozusagen für jeden etwas dabei. Denn die beschriebenen Tools stammen zum Beispiel aus der Transaktionsanalyse, der Rational-Emotiven Therapie (RET), Hypnotherapie, Konstruktivismus oder dem Neurolinguistischen Programmieren (NLP). Die Autorin hat offensichtlich keine Denkrichtung ausgegrenzt und macht bezüglich ihres eigenen philosophischen Hintergrundes keine Aussage.

Die verschiedenen Tools sind keine neuen, von der Autorin kreierten Werkzeuge, sondern stellen eine Anregung da, bekannte therapeutische Methoden im Training, in der Beratung oder im Coaching einzusetzen. Auch werden die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten (z.B. „Hot Cognitions“ aus der RET wird für Verkaufstraining und Coaching empfohlen) beschrieben. Man kann dieses Buch mit einem Rezeptbuch vergleichen, in dem bekannte Rezepte, die daher nicht mehr ausführlich beschrieben werden müssen, zu verschiedenen Menüs für unterschiedliche Gelegenheiten zusammen gestellt sind.

Das Buch ist ganz praxisorientiert, wenn man seinen Aufbau und Anspruch betrachtet. Der hauptsächlich

Buchinhalt umfasst die Beschreibung der insgesamt 50 Tools und am Ende werden drei Beispiele zur möglichen Kombination verschiedener Tools dargestellt (z.B. „Seminar-design zum Thema Stress“). Die Darstellungen zur Anwendung und Durchführung der Tools sind ausreichend, wenn der Anwender auch psychotherapeutisches Wissen und Können mitbringt: So muss der Anwender wissen, dass er die Methode des „Aktiven Zuhörens“ beherrschen muss, um das Tool „Aktives provokatives Zuhören“ richtig einsetzen zu können.

Laut Autorin wendet sich das Buch an Trainer, Berater und Coaches. Meiner Meinung nach müsste es heißen: „Für erfahrene psychologische Trainer, Berater und Coaches“. Jemand, der Anregungen sucht, der sich mal eben die Vorgehensweise einer im wohlbekannten

Methode vor Augen führen will oder der nach neuen Anwendungen ihm bekannter Tools sucht, wird von diesem Buch profitieren. Auch sollte der Anwender bereit sein, psychotherapeutische Methoden in einem Beratungs- und/oder Trainingssetting einzusetzen. Für weniger Erfahrene wäre es wahrscheinlich ratsam, zuerst das im Vorwort erwähnte Buch „Trainingstools“ der Autorin (2001 ebenfalls im GABAL-Verlag erschienen) zu lesen. (mr)

Marion Rosskogler

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=792](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=792)

Coaching & Managementtraining, Meerbusch

<http://www.rosskogler.de>

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3897496763/cr>

---

## 4. Coaching-News

### Coaching-Projekt für Langzeitarbeitslose

**Die Meldung über die gemeinnützige Projektidee, Langzeitarbeitslose ehrenamtlich zu coachen, in unserem letzten Newsletter hat für Verwirrung gesorgt. Ulrich Dehner, Inhaber des Beratungsunternehmens Konstanzer Seminare, legt Wert auf die Feststellung, dass die Aktion mitnichten ein Flop sei, sondern gut laufe, auch wenn man immer wieder mit Problemen zu kämpfen habe.**

Von den über 200 Coaches, die sich spontan innerhalb einer Woche gemeldet hatten, seien etwa acht Coaches wieder abgesprungen, die Lücke sei aber durch neu hinzukommende Coaches wieder geschlossen worden. Es sei richtig, dass gelegentlich durch den Filter der Arbeitsagenturen auch therapiebedürftige Arbeitsuchende

schlüpften. Die Zusammenarbeit mit vielen Arbeitsagenturen klappe gut, es gebe aber einige, speziell im Osten, die die Zusammenarbeit verweigern würden. Inzwischen könne man auch auf eine ganze Reihe von Erfolgsberichten verweisen, dass Arbeitsuchende auch nach längerer Arbeitslosigkeit wieder vermittelt werden. Insofern lohne sich die Arbeit, auch wenn es immer wieder zu Schwierigkeiten komme, so Dehner, der die ehrenamtliche Arbeit der beteiligten Kolleginnen und Kollegen besonders würdigte. (tw)

Weitere Informationen unter

<http://www.coachingfuerarbeit.de>

### European Coaching Conference 2007

**Vom 7. bis 9. Juni 2007 findet eine internationale Coaching Konferenz in Helsinki statt. Veranstalter ist die Finnish Coach Federation in Kooperation mit ICF Nordic.**

Die Konferenz hat sechs Tracks:

- The World of Coaching: Methods, approaches, networking
- Executive Coaching: Coaching top management
- Corporate Coaching: Developing organizations & leadership

- Internal Coaching: HR and managerial coaching
- Building your Business: Growing your coaching practice
- Career & Life Coaching: Developing people

Keynotes: Pekka Himanen, Sir John Whitmore, David Rock and Jack J. Phillips. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.ecc2007.fi>

## Unterschiedliche Manager-Persönlichkeiten in verschiedenen Ländern

**Daten zur kulturübergreifenden Persönlichkeitsforschung belegen deutliche Unterschiede in wesentlichen Persönlichkeitsmerkmalen bei Managern aus verschiedenen Ländern - Unterschiede, die nicht allein durch kulturelle Normen zu erklären sind.**

Im Rahmen der kulturübergreifenden Untersuchung der Personalberatungsgesellschaft Personnel Decisions International (PDI) wurden Daten von fast 7.500 Managern und Führungskräften aus mehr als 500 Unternehmen in Kanada, China, Frankreich, Deutschland, Hongkong, Indien, Japan, Mexiko, den Niederlanden, Saudi-Arabien, dem Vereinigten Königreich und den USA ausgewertet. Das von PDI auf internationaler Ebene entwickelte „Globale Persönlichkeits-Inventar“ (GPI) ist ein Befragungsinstrument, das 39 spezifische Persönlichkeitsmerkmale erfasst. In aggregierter Form lassen sich aus den Ergebnissen die von Wirtschaftspsychologen als „Big Five“ bezeichneten Persönlichkeitsmerkmale herausarbeiten: emotionale Stabilität und Verträglichkeit, Extrovertiertheit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen.

Die wichtigste Erkenntnis der Untersuchung: Verträglichkeit, also die Neigung, nach Harmonie zu streben und Gruppenbedürfnisse über individuelle Bedürfnisse zu stellen, und emotionale Stabilität, also die Neigung, Emotionen eher intensiv und unmittelbar zu empfinden als zu unterdrücken, erklären 85 Prozent der Verhaltensunterschiede zwischen Führungskräften in verschiedenen Ländern.

Klaus Schuler, PDI Vice President and Managing Director, Europe, Middle East, Africa: „Deutsche Manager

wirken wegen ihrer geringen Verträglichkeit und hohen emotionalen Stabilität auf Manager in Ländern wie Japan oder Saudi-Arabien, deren Persönlichkeitszüge meist gegenteilig sind, möglicherweise schroff oder rücksichtslos. Umgekehrt ist uns hier in Deutschland das Bedürfnis nach Gruppenharmonie fremd. Anstatt die Persönlichkeiten ändern zu wollen, sollten deutsche Führungskräfte lernen, diese Unterschiede zu akzeptieren und mit ihnen zu arbeiten.“

„Es ist relativ einfach, sich Kultur adäquates Verhalten anzueignen, wie z.B. höfliches Grüßen oder die richtige Art, Gleichgestellte in anderen Kulturen anzusprechen“, so Cynthia Marsh, Präsidentin und Geschäftsführerin von PDI. „Man kann jemandem beibringen, dass er in Saudi-Arabien nicht die Beine übereinander schlägt, aber nicht, dass er verträglicher ist, also diesem Persönlichkeitsmerkmal seiner saudischen Kollegen gleichkommt.“ Charaktereigenschaften können nicht erlernt werden. Damit Führungskräfte aber über Grenzen hinweg erfolgreich arbeiten können, ist es notwendig, dass die Teams wissen, welche Eigenschaften bei ihren ausländischen Kollegen im Vergleich zu ihren eigenen vorhanden sein könnten. Und sie sollten lernen, ihr Benehmen an diese Persönlichkeitsunterschiede anzupassen, um die Effizienz und die Zusammenarbeit eines Kulturen übergreifenden Teams voll zu entfalten. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.personneldecisions.de>

## Coaching-Programm für Existenzgründer

**Existenzgründer und Betriebsübernehmer können das Coaching-Programm der Bayerischen Staatsregierung in Anspruch nehmen.**

Das Coaching-Programm eignet sich bei größerem Beratungsbedarf zu definierten Themen, z.B. für die Erstellung eines Marketing-Konzeptes, und ergänzt die allgemeine Existenzgründungsberatung durch die betriebswirtschaftlichen Berater der Handwerkskammer. Für das Coaching werden freie Unternehmensberater

ausgewählt, die ihren Betriebssitz in Bayern haben müssen und i.d.R. vom Gründer ausgewählt werden. Beraten werden diese bis drei Jahre nach der Existenzgründung. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.hwk-unterfranken.de/webview78/view?onr=78&pnr=552&mnr=700>

## Zahl der Firmenpleiten sinkt auf Sechs-Jahres-Tief

**Die Zahl der Unternehmenspleiten ist im vergangenen Jahr nach Angaben des Statistischen Bundesamtes deutlich gesunken. Einen gegenläufigen Trend verzeichneten die Privatinsolvenzen, die erneut deutlich zulegten.**

Den Amtsgerichten wurden 30.562 Insolvenzen gemeldet und damit 17 Prozent weniger als 2005, teilte das Statistische Bundesamt am Mittwoch mit. Das war die

niedrigste Zahl seit dem Jahr 2000. Der Höchststand wurde 2003 mit 39.320 Pleiten registriert.

Dagegen erklärten sich erneut deutlich mehr Verbraucher für zahlungsunfähig. Die Zahl stieg um 35,3 Prozent auf 93.242. Einschließlich der Insolvenzen ehemals Selbstständiger, von Gesellschaftern und aus Nachlässen lag die Gesamtzahl bei 155.862. Das waren 14,1 Prozent mehr als 2005. Die voraussichtlichen

Forderungen der Gläubiger gaben die Gerichte mit rund 33 Mrd. Euro an. Das waren 3 Mrd. Euro weniger als im Jahr zuvor. Auf Unternehmen entfielen fast 60 Prozent aller Forderungen, obwohl sie nur etwa ein Fünftel der Insolvenzfälle ausmachten. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2007/p0930132.htm>

### Lamy gewinnt DEKRA Ethik Award 2007

**Der Heidelberger Schreibgeräte-Hersteller C. Josef Lamy GmbH ist der Gewinner des diesjährigen DEKRA Ethik Award 2007. Das Traditionsunternehmen zeichne sich durch eine vorbildliche Sozialkompetenz aus.**

Der internationale Managementpreis wird seit 1999 von der DEKRA Certification GmbH vergeben, die heute in 14 Ländern Europas und darüber hinaus agiert. In diesem Jahr beteiligten sich 21 Unternehmen an dem Wettbewerb, darunter fünf Firmen aus dem Ausland.

Die Besonderheit des DEKRA Award ist sein spezielles Bewertungsverfahren. Aus bewährten Modellen für ein umfassendes Qualitätsmanagement („Business Excellence“), wurde ein eigenes Bewertungsmodell entwickelt, das für alle Branchen gleichermaßen praktikabel ist und besonders auf kleine und mittelständische Unternehmen zugeschnitten ist. Das Bewertungsmodell für den DEKRA Award basiert auf fünf Kriterien:

- Führung und Strategie,
- Mitarbeiterorientierung,
- Managementsystem und Prozesse,
- Mitarbeiterzufriedenheit,
- Kundenzufriedenheit.

Innerhalb der fünf Kernkriterien zur Ermittlung seiner Managementqualität kann sich jeder Bewerber zusätzlich nach ethisch-sozialen Aspekten bewerten lassen. Hierbei fließen Faktoren wie Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitssicherheit, behindertengerechte Einrichtungen, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Ausbildungsplätze und soziales Engagement des Unternehmens ein. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dekra.de>

### Sind Frauen doch nicht die besseren Führungskräfte?

**Eine aktuelle Umfrage des IFAK Instituts unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern widerlegt die weit verbreitete Einschätzung, Frauen seien die besseren Führungskräfte.**

Frauen seien teamorientierter, kommunikativer und könnten besser motivieren, so sagt man. Sowohl in der generellen Bewertung des Führungsstils als auch in der Bewertung einzelner Eigenschaften zeigen sich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen, meldet nun das IFAK Institut aus Taunusstein. Ob Chef oder Chefin - auch in der Zufriedenheit mit den Vorgesetzten gibt es keine Unterschiede. Befragt wurden in einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage Ende 2006 bundesweit 664 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahre. Dabei zeigt sich, dass in Deutschlands Führungsetagen nach wie vor der „klassische“ Stil des Chefs bzw. der Chefin dominiert: die Vorgesetztenrolle wird hierarchisch gelebt („top-down“); 52 Prozent der Befragten mit weiblichen Vorgesetzten beschreiben so das Verhalten ihrer Chefin, 54 Prozent sind es bei männlichen Vorgesetzten. Dagegen bezeichnen 44

Prozent, die eine Frau als direkte Vorgesetzte haben, den Führungsstil mit „wie eine Teamkollegin“, 41 Prozent derjenigen mit männlichen Vorgesetzten empfinden diesen „wie einen Teamkollegen“.

Das differenzierte Urteil über den Chef bzw. die Chefin wurde an Hand von 32 Einzelkriterien ermittelt. Wie die Bewertung der einzelnen Eigenschaften, so ist auch die Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten insgesamt nicht geschlechtsabhängig: Chefs und Chefinnen bekommen in der IFAK Studie die gleichen Noten, Chefs eine 2,50 und Chefinnen eine 2,57 (auf einer 6er Skala von 1 = sehr zufrieden bis 6 = sehr unzufrieden). Entscheidend für die Gesamtbewertung ist dagegen der Führungsstil: Wer einen autoritären Führungsstil an den Tag legt, kommt in der Gesamtbewertung mit einer Note von 2,72 schlechter weg als jemand, der einen kollegialen Führungsstil lebt (2,20). (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.ifak.com>

## Die LOHAS kommen

**Hinter dem Kürzel LOHAS verbirgt sich ein neuer Lebensstil, der unsere Welt verändern wird: der Lifestyle of Health and Sustainability.**

Klimawandel, Rauchverbot, Hybridmotoren und Biofood - nie zuvor brannten uns Menschen die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheit so unter den Nägeln wie jetzt. Umweltbewusstsein steht ganz oben auf der Agenda. Aus der Subkultur der kleinen Bioläden und der Reformhaus-Verbissenheit zielt der Trend nun hinein in die gesellschaftliche Mitte und in die Szene-Viertel der Städte. Schon heute werden mehr als ein Drittel der Konsumenten in westlichen Länder zu den LOHAS gezählt. Die Zukunftsforscher des Kelkheimer Zukunftsinstituts prognostizieren, dass es mittelfristig die Hälfte der Bevölkerung sein wird. Das hat im wahrsten Sinne des Wortes nachhaltige Konsequenzen für Wirtschaft, Gesellschaft und unsere ganze Welt, denn die LOHAS

- sind ein Ageless-Phänomen: Wir finden sie praktisch in allen Alterskohorten zwischen 20 und 90 Jahren;
- sie lassen sich auf keine besondere soziale Schicht oder ein isoliertes Milieu festlegen;
- die LOHAS haben ihre Alphasphäre in der Regel in der akademischen Elite - der Trend hält sich aber keineswegs ausschließlich in den höheren Bildungsschichten auf.

Die LOHAS werden als neue Konsumavantgarde die Alltagskultur von morgen prägen. Ihr Streben nach Gesundheit und Genuss führt gleichermaßen zu innovativen Angeboten und verändert die Anforderungen an das Management und Marketing. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.zukunftsinstitut.de>

Thomas Webers  
Redaktion Coaching-Report  
[thomas.webers@rauen.de](mailto:thomas.webers@rauen.de)

## 5. 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 unter [www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de) und unter [www.coach-profile.de](http://www.coach-profile.de).

Im Februar 2007 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank und in die Coach-Profile aufgenommen werden:

### Coach-Datenbank

Brigitte Melzig, D-93059 Regensburg

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=219](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=219)

Gerburgis Niehaus, D-48366 Laer

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=904](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=904)

Dr. Frauke Althoff, D-01445 Radebeul

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=909](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=909)

Dr. Ralf Teichgräber, D-51375 Leverkusen

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=507](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=507)

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>

### Coach-Profile

Brigitte Henschke, D-10589 Berlin

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=901>

Heide Kortlüke, D-20095 Hamburg

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=902>

Inge Diemand, D-64297 Darmstadt

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=903>

Dr. Gernot Schiefer, D-66123 Saarbrücken

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=905>

Sabine Letzner, D-12167 Berlin

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=906>

Dr. Jutta Heller, D-90478 Nürnberg

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=907>

Hélène E. Gleitman, D-80803 München

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=908>

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>



## 6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

**Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank Coaching-Index (<http://www.coaching-index.de>) verzeichnet inzwischen 281 Ausbildungsanbieter mit 307 Ausbildungsgängen.**

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)):

artop GmbH - Institut an der Humboldt-Universität Berlin  
Ausbildungsbeginn: 04.04.2007  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemisch-Interaktiven Coach  
D-10405 Berlin  
Kosten: 7.500 Euro für Privatpersonen, 9.500 Euro für Unternehmen pro Teilnehmer (enthalten: Aufnahmegespräch, Potenzialcheck, Seminarteilnahme, Abschlusskolloquium); Die Kosten für die 10 Stunden Lehrcoaching sind von den Teilnehmern selbst zu tragen. Die Ausbildung ist von der Umsatzsteuer befreit. Early-Bird-Preis bei Anmeldung bis 31.01.2007: 7.000 Euro  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=117](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=117)

dr.alexander et kreutzer  
Ausbildungsbeginn: 12.04.2007  
Ausbildungstitel: [H] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater für soziale Berufe  
D-31134 Hildesheim  
Kosten: 1410,- Euro, umsatzsteuerbefreit Bemerkungen zu den Kosten (z.B. Rabatte, Ratenzahlungen usw.): Die Kosten der Ausbildung werden jeweils 14 Tage vor Beginn des einzelnen Moduls anteilig fällig (6 x EUR 235,-)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=305](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305)

Coaching Center Berlin  
Ausbildungsbeginn: 12.04.2007  
Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung Compact für Führungskräfte  
D-13507 Berlin  
Kosten: Die Kosten der Ausbildung betragen Euro 5850 zzgl. MwSt. Die Kosten der persönlichen Assessments zu MBTI, Reiss Profile und Spiral Dynamics sowie das Lehrcoaching sind im Preis enthalten. Für das Inhouse-Format erstellen wir jeweils ein gesondertes Angebot.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=191](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=191)

futureformat  
Ausbildungsbeginn: 13.04.2007  
Ausbildungstitel: Psychologischer-Business-Coach  
D-22999 Hamburg-Winterhude  
Kosten: 3.850 Euro, zzgl. USt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=308](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=308)

Coaching Zentrum Olten GmbH  
Ausbildungsbeginn: 13.04.2007  
Ausbildungstitel: Dipl. Coach SCA  
CH-4600 Olten  
Kosten: Ausbildungsstufe 1 bis 3, Sitzungen, Begleitung, Kompetenznachweis inkl. Zwischenprüfung sFr. 13300.- Lehrmittel sFr. 1600.- Prüfungsgebühr SCA sFr. 990.- (Swiss Coaching Association)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=249](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=249)

Corinna Busch mediennetzwerk / jobsuccess M.  
Ausbildungsbeginn: 18.04.2007  
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Systemischen Coach  
D-53111 Bonn  
Kosten: 5.900 Euro zzgl. USt. Ratenzahlung pro Modul möglich Bei Einmalzahlung 5.500 Euro zzgl. USt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=303](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=303)

DGFP e.V. (Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.)  
Ausbildungsbeginn: 19.04.2007  
Ausbildungstitel: DGFP-Ausbildung Coaching Compact  
D-40547 Düsseldorf  
Kosten: EURO 6.320,00 (für Mitglieder) EURO 7.760,00 (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)

ibo Beratung und Training GmbH  
Ausbildungsbeginn: 19.04.2007  
Ausbildungstitel: Coach mit ibo-Zertifikat  
D-61231 Bad Nauheim  
Kosten: Ausbildungskosten EUR 5.500,- (EUR 6.545,- inkl. 19% MwSt.) inkl. Mittagessen und Getränke im Seminarraum.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=206](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=206)

Trigon Entwicklungsberatung  
Ausbildungsbeginn: 23.04.2007  
Ausbildungstitel: Konfliktcoaching (CH, Lenzburg bei Zürich oder D, München)  
CH-5600 Lenzburg bei Zürich bzw. München  
Kosten: EUR 890 exkl. MwSt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=43](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43)

2coach Personal- und Unternehmensberatung  
Ausbildungsbeginn: 23.04.2007  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach  
D-22305 Hamburg  
Kosten: ab 4370 Euro zzgl. USt., Seminare in der Woche (nur in Hamburg) oder am Wochenende Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=161](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=161)

Deutsche Psychologen Akademie GmbH des BDP  
Ausbildungsbeginn: 27.04.2007  
Ausbildungstitel: Coach the Coach - Ein Fortbildungsprogramm für die Managementberatung  
D-13405 Berlin  
Kosten: Gebühren (inkl. Verpflegungspauschale): 620 € je Kurs I-VII 980 € Kurs VIII 790 € Kurs IX Gebühren BDP-Mitglieder (inkl. Verpflegungspauschale): 570 € je Kurs I-VII 930 € Kurs VIII 740 € Kurs IX  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=2](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=2)

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)

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.** 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](http://www.coaching-index.de/aufnahme_in_den_coaching-index.htm)

## Rechtliche Hinweise

© Copyright 2007 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen der Christopher Rauen GmbH sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Christopher Rauen GmbH. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Bitte setzen Sie sich vor der Übernahme von Texten mit der Christopher Rauen GmbH in Verbindung.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird

keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese Datei wurde auf Viren und schädliche Funktionen geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit und/oder unschädliche Funktionen wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen ausgeschlossen.

Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen auf den Seiten der Internetdienste der Christopher Rauen GmbH berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.

## Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum **Ändern Ihrer E-Mail-Adresse** klicken Sie bitte hier:  
<http://www.coaching-newsletter.de/change.htm>

Zum **Abbestellen** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:  
<http://www.coaching-newsletter.de/exit.htm>

Zum **Abonnieren** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:  
<http://www.coaching-newsletter.de/abo.htm>

Das **Archiv** (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:  
<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>

**Feedback** und Anregungen bitte an:  
[info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)

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

**Download:** Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:  
<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.htm>