



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)

Inhalt

1. Coaching internationaler Führungskräfte
2. DBVC lobt Deutschen Coaching-Preis aus
3. Erwartete Kompetenzen von Coachs aus Organisationssicht
4. Rezension: Coaching auf den Punkt gebracht
5. Coaching-News
6. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 25.972 Empfänger.

1. Coaching internationaler Führungskräfte

von Thomas Schulte

„Ich bin seit 3 Monaten in Deutschland und habe ein Problem mit meinem Chef, egal was ich sage, er hört mir nicht zu!“ Mit diesen Worten schildert eine sehr nette vietnamesische Dame ihr Anliegen. Sie ist vorübergehend in Deutschland tätig und ist interessiert an Coaching. Auf die Frage, ob ihr Chef auch Vietnameser sei, antwortet sie: „Er ist Deutscher, aber das spielt keine Rolle, denn es ist auch so mit meinem englischen und vietnamesischen Vorgesetzten“.

An dieser Stelle wurde mir wieder einmal bewusst: kulturelle Unterschiede können, müssen aber nicht, Ursache für Probleme sein. Das Coaching einer international agierenden Führungskraft hat daher meistens Anteile eines klassischen Führungskräfte-Coachings.

Übergänge von einer Kultur in eine andere sind in der Regel schwierige Phasen, in denen der Coach als vertrauter Ansprechpartner unterstützt und begleitet. Doch wo genau liegen nun die Schwerpunkte des internationalen Coachings, warum können gerade internationale Manager besonders von Coaching profitieren und was sollte ein international arbeitender Coach beachten?

Internationale Führungskräfte sind sowohl Manager anderer Nationen, die in Deutschland arbeiten, als auch deutsche Führungskräfte, die in einem internationalen Umfeld agieren, etwa die Leitung eines international zusammen gestellten Teams übernommen haben. Die relevanten Coaching-Themen sind erfahrungsgemäß vor allem Führung, Selbstmanagement, Kommunikation und interkulturelle Fähigkeiten. Coaching ist in diesen Themen im internationalen Umfeld ganz besonders sinnvoll, denn:

Kommunikation und Führung sind bereits zwischen Personen aus ähnlichen Kulturkreisen oftmals problembehaftet – umso mehr gilt dies, wenn zusätzlich kulturelle Unterschiede hineinspielen. Konflikte und Frustrationserlebnisse sind hierbei oftmals unvermeidlich. Das Selbstmanagement wird regelmäßig an seine Grenzen geführt. Für diesen Personenkreis ist es wichtig, kulturelle Unterschiede hinsichtlich Verhalten und Wertesystemen nicht nur zu akzeptieren und zu verstehen, sondern auch als Lern- und Wachstumschance zu begreifen und wertzuschätzen.

Hier ist der Mensch in seiner Gesamtheit gefordert, Verstand und Sprache, Emotionen und Beziehungen, Körperbewusstsein und Körpersprache müssen sich kohärent im Einklang befinden. Dies erfordert lebenslanges Lernen. Es ist die Aufgabe des Coachs, die Führungskraft dabei zu begleiten und in ihrer Entwicklung zu fördern.

Das internationale Coaching beinhaltet fünf Bereiche:

- Überprüfung auf klassische Inhalte
- Kulturelles Wissen
- Kulturelles Verständnis
- Internationale Coaching-Themen
- Präventives Coaching

Das Beispiel der vietnamesischen Dame zeigt: die erste Aufgabe des Coachs ist festzustellen, welches Gewicht interkulturelle Themen am Coaching haben, etwa indem der Coach nachfragt, inwieweit ähnliche Situationen sich auch in anderen rein nationalen Kontexten in der Vergangenheit ergeben haben.

Eine weitere Möglichkeit dies abzuklären sind Rollenspiele bei denen der Coach die Rolle eines Mitarbeiters oder Vorgesetzten spielt. Auch kann ein Coach die Führungskraft eventuell in Aktion am Arbeitsplatz begleiten und sich einen direkten Eindruck verschaffen. Das Coaching kann oftmals bereits einen Mehrwert liefern, ohne auf internationale Aspekte Bezug zu nehmen.

Die zweite Aufgabe des Coachs liegt darin, bei Bedarf ein Bewusstsein für fehlendes interkulturelles Wissen bei der Führungskraft zu wecken und sie dabei zu unterstützen, Wissenslücken zu schließen, etwa durch Literaturvorschläge, Feedback durch den Coach oder der Vermittlung bzw. Durchführung eines interkulturellen Trainings.

Da angesichts einer sich schnell verändernden Welt interkulturelles Wissen nie vollständig und nie aktuell sein kann, besteht die dritte Auf-

gabe des Coachs darin, das interkulturelle Verständnis der Führungskraft zu schärfen, um zu erwartende Abweichungen zu dem vermeintlichen „Wissen“ handhaben zu können. Zu diesem Zweck wird anhand verschiedener „Kulturdimensionen“ wie z.B. Machttoleranz, Beziehungsorientierung und Umgang mit Zeit, die Führungskraft darin unterstützt ihren eigenen Standpunkt zu reflektieren. Dies ist eine notwendige Voraussetzung für das Erkennen kultureller Unterschiede. Wer nicht weiß, wo er selbst steht, kann auch den Unterschied zu anderen nicht wahrnehmen.

Neben der Selbstreflexion anhand der Kulturdimensionen bringen Führungskräfte ihre eigenen Anliegen aus den Themen Führung, Selbstmanagement und Kommunikation in das Coaching hinein. Hier besteht die vierte Aufgabe des Coachs darin, Lösungsmöglichkeiten mit der Führungskraft zu erarbeiten, zu neuen Einsichten und verbesserten Kompetenzen zu erlangen. Der Coach muss sich in die Rolle des internationalen Umfelds hineinversetzen können und sich fragen, wie die Führungskraft auf ihn in einem solchen Umfeld wirken würde, d.h. welche Kultur-Dimensionen bei diesem Manager relevant sind.

Bei dem Thema Führung spielen verschiedene kulturelle Aspekte eine Rolle, z.B. welche Erwartungen haben Mitarbeiter an Führungskräfte, mit welchem Führungsstil sind sie aufgrund ihrer Kultur vertraut oder auch die Frage, ob sich eine Führungskraft erst das Vertrauen verdienen muss oder sie es von vornherein aufgrund Alter, Position oder Herkunft besitzt. Hat eine Führungskraft ihre eigenen „führungs“-relevanten Kultur-Dimensionen ausreichend reflektiert, kann der Coach darauf aufbauend nun das Thema Führung entsprechend dem konkreten Anliegen weiter bearbeiten und die Führungskraft dabei unterstützen international notwendige Kernkom-

petenzen im Bereich Führung potential- und entwicklungsorientiert auszubauen.



Thomas Schulte, Jg. 1961, ist zertifizierter Coach der International Coach Federation (ICF) und Inhaber von [thomas-schulte-coaching](http://thomas-schulte-coaching.de), Darmstadt. Sein Arbeitsschwerpunkt ist das Coaching von international agierenden Führungskräften und Projektleitern in den Themen Führung, Projektmanagement, Selbstmanagement, Kommunikation und interkulturellem Verständnis. www.thomas-schulte-coaching.de

Thomas Schulte ist Mitglied in den Coach-Profilen

Veränderungen bedingen oftmals temporäre Verunsicherung und stellen Selbstmanagement und Kommunikation unter Veränderungsdruck. So sind diese Themen vor dem Hintergrund der relevanten kulturellen Dimensionen wie z.B. „offener/reservierter Umgang mit Fremden bzw. Unbekannten“, „Direktheit vs. Implizieren in der Sprache“, „Gefühlsbetonung in der Kommunikation“ und andere in das Coaching einzubeziehen.

Die fünfte Aufgabe eines internationalen Coachs liegt im präventiven Coaching. Eine Reihe international wichtiger Kernkompetenzen wie soziale Fähigkeiten, persönliche Autonomie und Stabilität, Empathie und Ausdrucksfähigkeit, Frustrationstoleranz, Flexibilität und Improvi-

sationsgeschick sind Garanten einer erfolgreichen internationalen Führungskraft. Die Steigerung dieser Kompetenzen ist integraler Bestandteil des internationalen Coachings.

Das Coaching internationaler Führungskräfte wird immer wichtiger. Durch Bearbeitung dieser fünf Gebiete können Führungskräfte ihre

internationale Kompetenz und Effizienz deutlich steigern.

2. DBVC lobt Deutschen Coaching-Preis aus

Der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) schreibt erstmals den "Deutschen Coaching-Preis" für Organisationen und Wissenschaftler aus, die sich um das Thema Coaching verdient gemacht haben.

Der Preis wird in zwei Kategorien vergeben: Der Wissenschaftspreis geht an Personen, die einer Hochschule oder einer hochschulnahen Forschungseinrichtung angehören

und sich durch hervorragende wissenschaftliche Leistungen für den Preis empfehlen. Der Preis in der Kategorie "Organisationen" würdigt Personalverantwortliche und Unternehmensvertreter, die sich durch innovative und erfolgreiche Formen der Implementierung von Coaching-Programmen in Organisationen hervor getan haben.

Mit der Auslobung des Deutschen Coaching-Preises setzt der DBVC

konsequent seine Zielsetzung um, die Entwicklung des Coachings in Wissenschaft und Praxis zu fördern. Die Jury des Deutschen Coaching-Preises besteht aus bekannten Experten aus Wissenschaft und Praxis. Der Preis wird erstmals im Herbst 2008 vergeben. Nähere Informationen zum Deutschen Coaching-Preis und zu dem Bewerbungsverfahren werden demnächst auf der Homepage des DBVC unter www.dbvc.de bekannt gegeben.

Weitere Informationen:

<http://www.dbvc.de>

<http://www.deutscher-coaching-preis.de>

3. Erwartete Kompetenzen von Coachs aus Organisationssicht

Komplexe berufliche und/oder persönliche Probleme, Umstrukturierungen im Unternehmen, die Übernahme neuer Aufgaben des Klienten oder seine Defizite sind die vier häufigsten Gründe, weshalb Unternehmen Coachs einsetzen.

Das ergab die empirisch-quantitative Studienarbeit von Thomas Brandenberger und Nadine Gassmann an der Hochschule für Angewandte

Psychologie in Zürich (HAP) unter der Anleitung von Hansjörg Künzli.

Es wurden Personalverantwortliche, welche hauptsächlich im Personalentwicklungsbereich tätig sind, angefragt. Von den 122 telefonisch angefragten Firmen nahmen 84 teil. Das Idealbild vom Coach sieht demnach folgendermaßen aus:

- **Sozialkompetenz:** Die Fähigkeit, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, ist für Unternehmen -

Stichwort: Beziehungsfähigkeit - der wichtigste Punkt. Das aktive und unvoreingenommene Zuhören tritt unter Kommunikationsfähigkeit klar an die vorderste Stelle. Und die Haltung eines Coachs sollte von Wertefreiheit (Neutralität) sowie von Empathie geprägt sein.

- **Selbstkompetenz:** Vornehmlich vernetztes Denken sowie die Zielorientierung von Coachs erachten Unternehmen als wichtig (Umgang des Coachs mit sich selbst). Die

Haltung eines Coachs sollte von Authentizität (Echtheit, Glaubwürdigkeit) geprägt sein. Und man erwartet von ihm eine klare Rol-
lendefinition bei der Auftragsklärung (Rollenverständnis).

- **Methodenkompetenz:** Hier liegt die stärkste Gewichtung der Firmen bei der Methodenvielfalt und den klar vereinbarten Zielsetzungen.
- **Fachkompetenz:** Coachs sollten mindestens einen Fachhochschulabschluss haben, aber spezifische Zusatzausbildungen wie eine Coaching-Ausbildung oder eine "psy-

chologische Beratungsausbildung" werden zusätzlich hoch geschätzt – im Unterschied zur Psychotherapieausbildung. Vier bis sechs Jahre Coaching-Erfahrung sollte ein Coach mitbringen sowie allgemeine Berufserfahrung. Er sollte sich nach Möglichkeit mit Konflikt- und Change-Management auskennen. Weiterhin wird generelles Wirtschaftswissen, das Wissen über das politische Klima und den Hintergrund der Organisation gewünscht.

Die Autoren fassen ihre Ergebnisse augenzwinkernd mit einem Zitat von Baitsch (1988) zusammen, das sie

unter Einbezug der Umfrageergebnisse umformuliert haben:

"So verfügt ein Super-Coach über die Echtheit und Glaubwürdigkeit eines Pfarrers, hört aktiv zu wie ein Psychotherapeut und nimmt den Klienten mit all seinen Themen mit offener Haltung an, wie er ist, ohne zu werten wie Mutter Teresa. Er sieht die komplexen Zusammenhänge und ist immer einen Schritt voraus wie Sherlock Holmes. Dabei hält er ständig das Ziel vor Augen wie ein Leistungssportler, welches er mit einem prall gefüllten Rucksack voller Methoden flexibel zu verfolgen weiß wie ein Pfadfinder."

Weitere Informationen & Download der Studienarbeit:

http://www.coaching-report.de/erwartete_kompetenzen_von_coachs_aus_organisationssicht.pdf

4. Rezension: Coaching auf den Punkt gebracht

Müri, Peter & Steiner, Barbara (2006).

Coaching auf den Punkt gebracht. Rüstzeug für den Praktiker.

Bern: HEP.

ISBN: 978-3-7225-0058-4

150 S.; 32,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3722500583/cr>

In der Einleitung erklären die Autoren, dass sie Gegner einer Normierung des Coaching-Prozesses seien. Coaching basiere nach ihrem Verständnis weniger auf Methoden, Wissen und Können, sondern vor allem auf der erfolgreichen Haltung. Ein Standpunkt, der bedenkenswert ist und einiges für sich hat, der allerdings auch eine gewisse Ambivalenz beinhaltet. Die Autoren zeigen nach Ansicht des Rezensenten im Buch selbst auf, warum diese Meinung nur teilweise richtig ist, und dass ein

„Sowohl als auch“ durchaus angebracht wäre.

Das Buch besteht aus zwei Teilen: In einem ersten Teil geht es um das sogenannte Rüstzeug. Der zweite Teil dokumentiert zwei Coaching-Prozesse. Die Autoren empfehlen, mit dem zweiten Teil zu beginnen, weil man dann vielleicht besser verstehe, wovon im theoretischen Teil die Rede sei. – Schon seltsam, wenn das Buch doch mit Teil 1 beginnt... – In diesen dokumentierten Fallberichten wird kontinuierlich zwischen wörtlicher Rede und Reflexion (Metaebene) gewechselt. In Textkästen werden methodische Interventionen fortlaufend erklärt. Dies ist ein strikt empirischer Zugang, der die Leser sozusagen an die Hand nimmt. Das Vorgehen kann plastisch nachvollzogen werden, man schaut dem Coach nicht

nur über die Schulter, sondern erhält quasi einen permanenten Kommentar zum Geschehen. Das ist absolut hautnah und plausibel. Der Nachteil: Es ist ein Monolog! Und ein Onebest-Way. Der Leser lernt als Schüler vom Meister. Ein Austausch, eine kritische Diskussion, findet nicht statt. Der Coach muss sich vor dem Leser nicht rechtfertigen, warum er gerade Methode X angewandt hat und warum nicht Methode Y; der Coach spricht unangefochten in der ersten Person. Vor- und Nachteile, Risiken und Nebenwirkungen des Methodeneinsatzes bleiben weitgehend unklar. Dass heißt, das Konzept bleibt unklar und dabei gehen beim Rezensenten natürlich sämtliche Warnlampen an. Die „Haltung“ alleine muss also komplett die Professionalität begründen. Der Meister darf brillieren, der Schüler staunen –

aber er begreift nicht. Denn dazu bräuchte es Wissen und Erfahrung.

Im ersten Teil wird zunächst das eigene Coaching-Verständnis, dann das Thema Haltung erläutert. Im dritten Kapitel werden Coach und Klient als Teilnehmende besprochen, deren Interaktion als dritter Part – als das Dazwischen – zu berücksichtigen sei. Der Bezug zur Philosophie Martin Bubers, der als Vorläufer der Systemtheorie, insbesondere von Gregory Bateson gilt, erscheint hier allerdings rein zufällig und ist offensichtlich den Autoren unbekannt.

Das nächste, vierte Kapitel befasst sich mit Denkmodellen. Es enttäuscht komplett. Auf mal eben einer oder anderthalb Seiten werden stichwortartig Paradigmen vorgestellt, die durchaus mehr Tiefgang verdient gehabt hätten. Da geht es in einem Parforceritt um das „neue Weltbild“ Konstruktivismus oder um Klientenzentrierung oder Ressourcenorientierung, dass es dem Rezensenten nur so schüttelt. Innerhalb von vier Zeilen kommen die Autoren von Counseling über Pacing zu Flow; das kann man bestenfalls als name dropping durchgehen lassen, von fundierter Einordnung ist das meilenweit entfernt. Die Konzepte bleiben äußerst blass und werden durchaus eigenwillig vorgestellt. Dabei fällt auf, dass es Seitenhiebe gibt in Richtung lösungsorientierten und konstruktivistischen Ansatz.

Man kann ja eine Menge diskutieren, aber wenn die Autoren noch nicht einmal den Namen des Gründers des hypnotherapeutischen Ansatzes, Milton Erickson, korrekt schreiben können, nimmt der Rezensent ihnen einfach nicht ab, dass sie sich in dieser Materie wirklich auskennen.

Und dies ist nun kein Firlefanz. Denn was nutzt es, Methoden anzuwenden (s. Teil 2 des Buchs), wenn man die Konzepte dahinter nicht versteht? Stattdessen warten nun die Autoren als nächstes mit einem Prozessmodell auf: KAKRI. Der Coaching-Prozess ist für die Autoren nichts anders als ein „Schnüffelprozess“ – Kontrakt, Abholen, Kern erfassen, Ressourcen suchen und Implementieren. Ein Metamodell, um die ganzen theoretischen Konzepte über einen gemeinsamen Leisten zu mainstreamen. Man versteht, die Autoren haben offensichtlich den ultimativem Überblick und packen den Rest der Welt in ihre eigenen Kästchen – sie nennen das „Coaching auf den Punkt bringen“. Aha. Dabei werden immer wieder bestimmte Therapieschulen abgewatscht, überraschenderweise werden aber die Methoden dieser Schulen (lösungsorientierte, systemische) selber immer wieder rezipiert, was irritiert.

Im Kapitel „Switch – das Geheimrezept“ wird dem Leser nun das Umlenken der Aufmerksamkeit als List

des Coachs, dem Veränderungswiderstand des Klienten zu entgehen, präsentiert. Da schau an, never heard before... Als die vier Switch-Verfahren werden Methoden-, System-, Innen-außen- und Konfrontations-Switch dargestellt. Im achten Kapitel werden Klippen und Gefahren, im neunten Coaching-Formen kurz vorgestellt und im zehnten wird erläutert, warum man Coaching nicht lernen müsse, weil man als Coach ja stets unterwegs und nie am Ziel, das Ergebnis immer relativ sei und weder Coach noch Klient gültig beurteilen könnten, ob eine gefundene Lösung richtig oder falsch sei. An dieser Stelle kann der Rezensent nicht anders als sein „nicht einverstanden“ zu artikulieren, viel zu viel Willkür ist hier für die Bilanzierung des Coaching-Erfolgs für den Coach reserviert.

Resümee: Im theoretischen Teil ein enttäuschendes Buch. Für Anfänger mag der Teil 2, also die Fallbeispiele, anregend wirken; nur sollte man nicht vergessen, dass der eigentliche Arbeitspart für angehende Coachs erst im Anschluss zu leisten ist. Novizen seien damit gewarnt: Ein Drehbuch macht noch lange keinen Film. (tw)

Thomas Webers
Redaktion Coaching-Report
thomas.webers@rauen.de

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3722500583/cr>

6. Coaching-News

News Qualität im Coaching – kostenlose Downloads

Das Monatsspecial Mai des Online-Premium-Angebots der Zeitschrift wirtschaft + weiterbildung wartet mit Checklisten und weiterem auf.

Die sechs Beiträge im Monatsspecial stammen überwiegend aus der Feder der Autoren Dr. Rolf Meier und Dipl. Päd. Axel Janssen und sind als doc- oder pdf-Files kostenfrei downloadbar:

- Fachbeitrag: Qualität im Coaching: Qualität im Coaching hängt nicht allein vom Coach ab: Es gilt verschiedenste Interessen der Beteiligten und zu verstehen, um Anforderungen an Qualität von Coaching.

- Rahmenvertrag Coaching: Das Vertragsformular des Deutschen Verbands für Coaching und Training (dvct) dient dazu, die Vereinbarung für ein Coaching rechtssicher zu machen (Autoren: Dipl.-Jur. Nina Meier, Dipl. Päd. Axel Janßen).
- Checkliste für Unternehmen - So finden Sie Ihre Coaches: Bei der Auswahl von Coaches für Mitarbeiter müssen Unternehmen vielfältige Interessen und Merkmale beachten. Die Checkliste berücksichtigt diese Interessen und lässt Sie bei der Suche nach dem richtigen Coach genau "hinsehen".
- Checkliste: Soll ich mich coachen lassen?: Ein persönlicher Diagnose-Check kann Führungskräften

eine erste Orientierung bieten, wann Coaching für sie sinnvoll ist.

- Checkliste: So finden Sie Ihren Coach: Einen guten und erfahrenen Coach zu finden ist nicht ganz einfach. In dieser Checkliste findet man eine Reihe von Suchkriterien, die helfen sollen, die Entscheidung zu verobjektivieren.
 - Übersicht: Einzelaspekte des Coachings: Coaching hat eine ganz eigenständige und von allen anderen Begriffen abgrenzbare inhaltliche Definition erreicht. Die Übersicht zeigt, welche Charakteristika Coaching ausmachen.
- (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.wuw-magazin.de/premium/downloadServiceTopicStart?chorid=00794323>

News BDVT gründet Coaching-Ausbildungs-Netzwerk

Mit vier festen Anmeldungen und zwei weiteren Anträgen zur Aufnahme startet der BDVT im Sommer die ersten Ausbildungsgänge mit dem Abschluss "Geprüfter Business Coach".

"Ein Business Coach braucht Stallgeruch", unter diesem Motto holt der BDVT nach eigenen Aussagen Menschen aus der Wirtschaft und unterstützt sie auf dem Weg zum "Trainer, Berater, Verkaufsleiter und Coach für die Wirtschaft". Nach dem Trainer-Ausbildungs-Netzwerk (TAN), dem Vertriebsleiter-

Qualifizierungs-Netzwerk (VQN) bietet der BDVT nun Ende April 2007 auch ein Coaching-Ausbildungs-Netzwerk (CAN) an, das den "Geprüfter Business Coach BDVT" verleiht. Die Ziele des Coaching-Ausbildungs-Netzwerkes (CAN):

- Klarheit, Transparenz und Offenheit in den unübersichtlich gewordenen Markt der Coaching-Dienstleistungen bringen.
- Hohe zuverlässige Qualität der ausgebildeten Coaches sichern.

- Ausbildung durch gemeinsamen Rahmenstoffplan und nach dem BDVT Berufsbild "Business Coach" zuverlässig und vergleichbar machen.
 - Neutrale, unabhängige Prüfung.
 - Anerkannter Abschluss durch einheitliche BDVT-Prüfung.
 - Sicherheit für Einkäufer von Coaching-Leistungen.
 - Anbindung der Business Coaches an das Forum Werteorientierung in der Weiterbildung und Erhaltung von hohen ethischen Richtlinien.
- (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.bdvt.de>

News Selbst-Coaching oder Hamsterrad?

Der Mainzer Personalentwicklungsexperte Prof. Dr. Jurij Ryschka hält es heutzutage für unverzichtbar, mit Selbst-Coaching den Berufsweg sowie die private Situation zu reflektieren.

Wir sind einmalig und wollen unser Potenzial entwickeln. Früher haben wir diese Aufgabe gerne aus der Hand gegeben, haben Ausbildungsinstitutionen entscheiden lassen und es uns in einer festen Position mit einem festen Gehalt und kalkulierbaren Aussichten bequem gemacht - Beamten-Mentalität, meint der Mainzer Personalentwicklungsexperte Prof. Dr. Jurij Ryschka. Doch diese Zeiten sind vorbei. Uns bleibt nichts anderes übrig, als uns darauf einzustellen, selbst zu entscheiden, was

wir tun, was wir lernen und wohin wir uns entwickeln wollen, wenn wir auch in Zukunft bestehen wollen, erläutert Ryschka im Gespräch mit dem Online-Magazin ChangeX

Selbst-Coaching geschieht auf verschiedenen Stufen:

Ich: Wo komme ich her, was bringe ich mit, welche beruflichen und privaten Interessen hatte ich bisher in meinem Leben?

Ziele: Was will ich im Leben erreichen, beruflich und privat?

Orga: Wie sehen die Ziele meines Unternehmens aus? Welche Erwartungen stellt es an mich? Wie kann ich ihnen gerecht werden? Welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet mir die Firma?

Fit: Wie passen die Interessen des Unternehmens mit denen des Individuums zusammen? Wo gibt es Ü-

berschneidungen und wo nicht? Und wie gehe ich damit um, wenn es nicht passt?

Weg: Wie kann ich meine Interessen in meiner Organisation umsetzen?

Wenn wir einen erfolgreichen und befriedigenden Berufsweg im Auge haben, müssen wir unsere berufliche - und private - Entwicklung selbst in die Hand nehmen, so Ryschka. Dafür müssen wir uns regelmäßig Freiräume reservieren. Zeiten, in denen wir in Ruhe an unserer Selbstführung, unserem Selbst-Coaching arbeiten können. Oder es wird uns nichts anderes übrig bleiben, als unsere Ansprüche erheblich zu reduzieren und weiter im Hamsterrad zu rennen... (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.changex.de>

News Vereinbarung der EU-Sozialpartner zu Mobbing und Belästigung

Die europäischen Sozialpartner haben soeben eine Rahmenvereinbarung gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz unterzeichnet.

Die Vereinbarung von EGB, BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME soll dazu beitragen, Mobbing, sexuelle Belästigung und physische Gewalt im Arbeitsumfeld zu verhindern und gegebenenfalls dagegen vorzugehen. Unternehmen in Europa müssen gegen derartiges Verhalten eine Nulltoleranzstrategie

anwenden, so die Vereinbarung, und Verfahren zur Bewältigung von Belästigung und Gewalt ausarbeiten. Denn Daten belegen, dass pro Jahr fünf Prozent der Arbeitnehmer einen Fall von Mobbing oder Belästigung melden.

Die Verhandlungen hatten im Januar 2005 im Rahmen von Regelungen des EU-Vertrags begonnen, nach denen die Kommission die Sozialpartner vor dem Vorlegen sozialer Gesetzesvorschläge konsultieren muss. Dieser "europäische soziale Dialog" ist ein Bestandteil des euro-

päischen Sozialmodells. Der Dialog umfasst Diskussionen, Konsultationen, Verhandlungen und gemeinsame Maßnahmen der Organisationen der Sozialpartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer). Es handelt sich um die dritte "autonome" Rahmenvereinbarung der Sozialpartner nach "Telearbeit" (2002) und "Stress am Arbeitsplatz" (2004). Die Vereinbarung war Teil des Arbeitsprogramms der Sozialpartner für 2006-2008. Bis zum 10. April 2010 müssen nun die Sozialpartner auf nationaler Ebene die Vereinbarung umsetzen. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.politikportal.eu/europa/soziales>

News Familienfreundliches Unternehmen?

Stimmt die Balance zwischen Beruf und Familie? Eine Checkliste will helfen, das zu klären.

In unserer Gesellschaft wächst ein breiter Konsens, dass wir eine bessere Balance von Familie und Erwerbsarbeit brauchen. Nur so sind heute die zentralen Herausforderungen zu meistern: Unsere Kinder brauchen frühe Förderung und Bildung, um eine sichere Zukunft zu haben. Unsere Wirtschaft braucht mehr Erwerbstätigkeit von Frauen. Unsere Gesellschaft braucht mehr Kinder, um gegen das Überalterungsproblem anzugehen. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - auch bei Alleinerziehenden - und sollte auch im Interesse der Unternehmen lie-

gen, denn sie rechnet sich auch betriebswirtschaftlich. Laut der 2006 wiederholten Studie "Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit" der Bundesregierung ist die Zahl der Unternehmen, die ihre Familienfreundlichkeit als sehr wichtig oder wichtig einschätzen, seit 2003 von der knappen Hälfte (46,5 %) auf fast drei Viertel (71,7 %) gestiegen. Von 22 abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen praktiziert ein knappes Viertel aller Firmen sieben bis neuen Maßnahmen bereits zehn bis zwölf Maßnahmen. Vor allem die wichtigsten Maßnahmen - flexible Arbeitszeitmodelle (insbes. Vertrauensarbeitszeit), Telearbeit und aktive Gestaltung der Elternzeit sowie Freistellungen zur Krankheitspflege von Kindern und

Angehörigen - haben stark zugenommen. Fast 80 % der Führungskräfte - fast doppelt so viele wie 2003 - meinen auch, dass familienfreundliche Maßnahmen ebenso für sie selbst wichtig seien. Insgesamt ist der Trend in der Wirtschaft erkennbar geworden, dass Familienfreundlichkeit im künftigen Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte als immer wichtigeres Unterscheidungsmerkmal eingeschätzt wird.

Die Checkliste im BÜROTIPP 08 des Initiativkreises Neue Qualität der Büroarbeit (INQA-Büro) listet Maßnahmen familienorientierter Firmenpolitik auf. Damit kann man prüfen, welche davon es im eigenen Unternehmen gibt und welche für die Zukunft wünschenswert wären. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.praevention-online.de/pol/inqa-buero/daten/presse/Buerotipp08April.pdf>

News Manager in deutschen Unternehmen sehen sich zunehmend unter Druck

Umfrage des Magazins "Capital" unter 660 Führungskräften: Jeder Vierte fürchtet trotz Aufschwungs um seinen Posten. Zwei Drittel empfinden ihren Berufsalltag als zunehmend stressiger.

Überzogene Leistungsziele, steigende Haftungsrisiken und Kündigungswellen setzen die Leistungsträger in deutschen Unternehmen zunehmend unter Druck. Trotz Wirtschaftsaufschwung sorgt sich hier zu Lande jeder vierte Manager um seinen Job, so das Ergebnis einer Umfrage, die der Deutsche Führungskräfteverband (ULA) exklusiv für das Wirtschaftsmagazin 'Capital'

durchgeführt hat. Wie das Magazin in seiner neuen Ausgabe (11/2007) berichtet, empfinden zwei Drittel der 660 befragten Führungskräfte ihren Berufsalltag als zunehmend stressiger.

Vor allem ausufernde Bürokratie, Restrukturierungen und Übernahmen sowie eine zu dünne Personaldecke in den Unternehmen machen ihnen zu schaffen. Das Hire-and-fire-Prinzip nach US-Vorbild setzt sich auch in Deutschland nicht nur bei CEOs immer stärker durch.

"Inzwischen kann schon ein schlechtes Quartalsergebnis den Job gefährden. Das halte ich für absolut überzogen", erklärt Staranwalt

Jobst-Hubertus Bauer im 'Capital'-Interview. Der Stuttgarter Arbeitsrechtler vertritt nach Recherchen des Wirtschaftsmagazins derzeit den scheidenden Siemens-Chef Klaus Kleinfeld. Besonders heikel sind nach Beobachtung des Anwalts auch Verstöße gegen die so genannten Compliance-Regeln. So würden Manager beispielsweise zunehmend für verbotene Preisabsprachen oder Insiderverstöße beim Aktienhandel verantwortlich gemacht, die in ihren Bereich fallen, ohne dass sie persönlich beteiligt waren. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.capital.de>

Ausgabe 2007-05, JG. 7.

News Thesen zur Zukunft der Personalentwicklung

Jürgen Graf zum Thema "Dienstleister versus Impulsgeber der PE - Thesen zur Zukunft der Personalentwicklung auf Basis einer Trendanalyse"

Die Folien und das Skript von Key-Note-Speaker Jürgen Graf von den

diesjährigen "Petersberger Trainer-tagen" zum Thema "Thesen zur Zukunft der Personalentwicklung" sind nun der Öffentlichkeit zugänglich. Die Zeitschrift "managerSeminare" bietet die PDFs zum kostenfreien Download an (Folien: 7,8 MB, Skript: 113 KB).

Dort findet sich zudem der ebenfalls hochinteressante Vortrag von Professor Dr. Stephan A. Jansen (Präsident der Zeppelin-Universität) zum Thema "Post Pisa Phänomene - Provokatives zum Bildungsmarkt 2010 und deren Folgen für die Personalarbeit" (Folien: 1,1 MB). (tw)

Weitere Informationen:

http://www.managerseminare.de/pdf/Folien_JuergenGraf.pdf

http://www.managerseminare.de/pdf/Skript_JuergenGraf.pdf

http://www.managerseminare.de/pdf/Folien_ProfDrJansen.pdf

News Fragebögen zur Positiven Psychologie

Positive Psychologie konzentriert sich auf die positiven Eigenschaften von Menschen, anstatt sich mit ihren Fehlern und Schwächen zu beschäftigen. Dazu hat nun die Uni Zürich einige Fragebögen ins Netz gestellt.

In der jüngeren Vergangenheit hat es in verschiedenen Bereichen Bemühungen gegeben, die positiven

Aspekte des Menschen zu erfassen und mit zu berücksichtigen. Positive Psychologie versucht beispielsweise herauszufinden, was ein Leben lebenswert macht oder Lebenszufriedenheit steigert.

Von der Fachrichtung Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik des Psychologischen Instituts der Universität Zürich wird nun erstmals eine Reihe von Fragebögen der

Positiven Psychologie online angeboten. Wer diese Fragebögen ausfüllt, unterstützt die Forschungsbemühungen und kann wertvolle Informationen über sich selber gewinnen. Das Ausfüllen der Fragebögen ist kostenlos und die Daten werden in keiner Weise an Fremde weitergegeben oder für kommerzielle Zwecke genutzt. (tw)

Weitere Informationen:

<http://charakterstaerken.focus.de/fragebogen.php>

News dvct legt Rahmenvertrag zur Qualitätssicherung im Coaching vor

Der Deutsche Verband für Coaching und Training (dvct) e.V. bietet ab sofort einen Standard-Vertrag Coaching für Unternehmen und Organisationen.

Dieser Vertrag regelt das Dreiecksverhältnis zwischen Unternehmen, Coach und der zu coachenden Person. Der dvct versteht dies als einen weiteren Beitrag, um Qualitätssicherung und Rechtssicherheit im Coa-

ching voranzutreiben. Die Branche zeige hiermit, dass sie zentrale Anliegen von Coachs, Organisationen und Nutzern dieser Dienstleistung eigenverantwortlich lösen könne. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dvct.de>

News **Manager-Karriere: Alles eine Frage des Alters?**

Anders als bei vielen europäischen Konkurrenten spielt in deutschen Führungsetagen das Alter immer noch eine entscheidende Rolle.

69 Prozent der deutschen Unternehmen gehen davon aus, dass Mitarbeiter erst mit einem gewissen Alter ausreichend Erfahrung und Reife für eine Managerposition mitbringen. Zum Vergleich: In Großbritannien teilen lediglich 19 Prozent der Unternehmen diese Ansicht. Dies ergab eine internationale Stu-

die im Auftrag von Robert Half Management Resources, einem weltweit tätigen Personaldienstleistungsunternehmen im Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen.

Für 80 Prozent der britischen Unternehmen zählt in erster Linie die Qualifikation eines Kandidaten - unabhängig vom Alter. Auch in Irland, Spanien, Australien und Neuseeland sind geeignete Kenntnisse und Soft Skills wichtiger als die Erfahrung.

Doch auch in Deutschland sorgt nun das Allgemeine Gleichbehandlungs-

gesetz für ein Umdenken. Der Befragung zufolge akzeptieren schon 90 Prozent der deutschen Manager einen jüngeren Vorgesetzten, wenn er die entsprechende Qualifikation mitbringt. Zudem erkennen deutsche Unternehmen, dass die richtige Mischung von Jung und Alt die Kreativität und Produktivität steigert. 97 Prozent erwarten von einer ausgewogenen Altersstruktur, dass sie die Unternehmenskultur positiv beeinflusst. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.roberthalf.de>

News **"Virtuelles Coaching"**

Die konzeptionelle Entwicklung und Erforschung von Internetprogrammen, mit denen persönliches Coaching und Training verbessert und teilweise auch ersetzt werden kann, ist Ziel der neuen Organisationseinheit an der Universität Hamburg.

Das mit der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg verbundene Management Development Centers (MDC) e.V. hat seit dem 1. Mai 2007 eine neue Organisationseinheit: die Arbeitsgemeinschaft "virtuelles Coa-

ching". Sie ist dem Competence Center Coaching zugeordnet.

Ansprechpartner sind Univ.-Prof. Dr. Harald Geißler und seine beiden Mitarbeiterinnen, Frau Dipl.-Psych. Maren Helm und Frau Dipl.-Päd. Fabienne Theis. Ziel der Arbeitsgemeinschaft "virtuelles Coaching" ist die konzeptionelle Entwicklung und Erforschung von Internetprogrammen, mit denen persönliches Coaching und Training verbessert und teilweise auch ersetzt werden kann. Die Arbeitsgemeinschaft hat schon ein neues Tool entwickelt und er-

probt: das virtuelle Führungscoaching. Es ist ein Tool, mit dem Führungskräfte angeleitet werden, diejenigen ihrer Aktivitäten zu identifizieren und zu verbessern, die für die Erreichung ihrer beruflichbetrieblichen Ziele eine besonders hohe Bedeutung haben. Virtuelles Coaching, so Professor Geißler, ist auf persönliches Coaching angewiesen. Aber auch das Umgekehrte gelte: Persönliches Coaching steigert seine Qualität durch den zusätzlichen Einsatz von virtuellem Selbst-Coaching. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.hsu-hh.de/mdc>
<http://www.virtuelles-selbstcoaching.de>

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 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

Susanna Graf-Nieborg, D-82049 Pullach

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=916

Lothar Kaszmek, D-52076 Aachen

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=917

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

Marina Schlosser, D-79761 Waldshut-Tiengen

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=915>

Anke Loose, D-76228 Karlsruhe

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=918>

Michael Michels, D-34266 Niestetal

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=920>

Eva Hönnecke, D-14513 Teltow

<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=922>

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>

Die gesamte Tarifübersicht zu den Rauen-Datenbanken finden Sie hier:

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

8. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank „Coaching-Index“ (<http://www.coaching-index.de>) verzeichnet inzwischen 281 Ausbildungsanbieter mit 309 Ausbildungsgängen.

Coaching-Index

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):

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 01.06.2007

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Management Coach
D-21029 Hamburg

Kosten: 3.900,00 EUR; inklusive Grundlehrgang Business Coach: 9.900 EUR

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 08.06.2007

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach
D-21029 Hamburg

Kosten: 6.200 EUR - die Ausbildung ist MwSt.-befreit

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

oezpa GmbH

Ausbildungsbeginn: 03.06.2007

Ausbildungstitel: Berufsbegleitende Fortbildung in Coaching
D-50374 Erftstadt-Liblar

Kosten: 5.400,00 Euro zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=137

Dr. Rolf Meier

Ausbildungsbeginn: 11.06.2007

Ausbildungstitel: 3. Ausbildung zum Systemischen Sales Coach
D-70000 Stuttgart

Kosten: Die Ausbildung kostet € 5.750,00 zzgl der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Frühbucherrabatt und Mehrbucherrabatt möglich. Teilzahlungsraten bei Privatbucher möglich. Verwendung von Bildungsschecks möglich. Inhouseeigene Zertifizierung nach den Standards des Deutschen Verbandes für Coaching und Training e.V. oder direkt die DcvT-Zertifizierung durch den größten Coachingverband.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=11

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 04.06.2007

Ausbildungstitel: Coaching-Kompetenz 45plus - Ein Vermittlungs- und Qualifizierungsprogramm
D-20097 Hamburg

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

ifs -consulting

Ausbildungsbeginn: 13.06.2007

Ausbildungstitel: Systemische Supervision und Organisationsentwicklung
D-45276 Essen

Kosten: 5950,00 Euro Honorarkosten Für alle Weiterbildungsanteile inclusive der Einzellehrsupervision

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=8

Institut für beratende Wirtschaftspsychologie

Ausbildungsbeginn: 07.06.2007

Ausbildungstitel: Coach the Coach - Eine Fortbildung zum Führungskräfteberater und Coach
D-42327 Wuppertal

Kosten: 1490 € plus Mwst.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=280

Ausgabe 2007-05, JG. 7.

Loquenz Unternehmensberatung GmbH

Ausbildungsbeginn: 14.06.2007
Ausbildungstitel: Management-Coaching
D-70771 Stuttgart
Kosten: 4.900,- Euro zzgl. Mehrwertsteuer Ratenzahlung
in 4 Raten möglich
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=119

Dr. Kamphaus & Partner

Unternehmens- und Personalentwicklung
Ausbildungsbeginn: 14.06.2007
Ausbildungstitel: Beratung und Coaching in Veränderungs-Prozessen
D-82347 Bernried am Starnberger See
Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=288

ifs -consulting

Ausbildungsbeginn: 14.06.2007
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching
D-45257 Essen
Kosten: 4800,00 Euro
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=8

BTS Gesellschaft für Organisationsberatung, Training und Supervision (DBVC)

Ausbildungsbeginn: 18.06.2007
Ausbildungstitel: Lösungsorientiert-systemisches Coaching (-zertifiziert)
D-68219 Mannheim
Kosten: 5.000 Euro zzgl. MwSt., zzgl. Ca. 1.200 Euro für Lehrberatungen
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=108

Deutsche Psychologen Akademie GmbH des BDP

Ausbildungsbeginn: 18.06.2007
Ausbildungstitel: Ressourcenorientierte Beratung DPA
D-53115 Bonn
Kosten: Gebühr (inkl. Verpflegungspauschale): 445 € je Seminar
Gebühr BDP-Mitglieder (inkl. Verpflegungspauschale): 395 € je Seminar
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=2

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Ausbildungsbeginn: 23.06.2007
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung V 2007
D-69124 Heidelberg
Kosten: EUR 2975,- inkl. MwSt.- bei einer Anmeldung bis 15.6.2007, danach EUR 3451,- 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. Ich biete regelmäßig Informationsveranstaltungen und Schnuppertage zur Ausbildung an: Gewinnen Sie einen Einblick in die erlebnisorientierte Arbeitsweise.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220

Trigon Entwicklungsberatung

Ausbildungsbeginn: 28.06.2007
Ausbildungstitel: Coaching Master Curriculum 2007/2008 (D, Allensbach-Hegne)
D-78476 Allensbach-Hegne
Kosten: EUR 3.900 exkl. MwSt., zzgl. Prüfungsgebühr
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage oder zu jeder Zeit anbieten, finden sich unter folgender Adresse aufgelistet:

http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0

Bitte informieren Sie Anbieter, die noch nicht im Coaching-Index eingetragen sind. Der Basic-Eintrag ist kostenlos. Ein entsprechendes Aufnahmeformular mit weiteren Hinweisen finden Sie unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-index.de/aufnahme>

Ausgabe 2007-05, JG. 7.

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

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>

www.coaching-newsletter.de