



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. Die Coaching-Beziehung – mehr als eine Ratschlägerei?
2. In eigener Sache 1: Coaching-Videoportal gestartet
3. In eigener Sache 2: Coaching-Magazin erscheint als Printausgabe
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare
7. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
8. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 27.303 Empfänger.

1. Die Coaching-Beziehung – mehr als eine Ratschlägerei?

Neben vielen Modewellen, die in der Coaching-Branche zu beobachten sind, werden auch zunehmend Angebote von „Online-Coachings“ propagiert.

Mit dem Hinweis, via Internet zeitlich als auch räumlich flexibel agieren zu können und online über eine Anonymität zu verfügen, die vorurteilsfreie Begegnung zulässt, wollen entsprechende Anbieter überzeugen. Neben finanziellen Vorteilen wird betont, dass die Fragen eines Coachs ja auch schriftlich gestellt werden können – und somit ein breites Methodenspektrum für das „E-Coaching“ zur Verfügung steht.

Isoliert betrachtet sind diese Argumente durchaus nachvollziehbar. Es fehlt dabei jedoch ein entscheidender Gedanke: Coaching ist ein interaktiver Beratungs- und Begleitungsprozess, der auf einer tragfähigen Beziehung basiert. Es wird keine unpersönliche Dienstleistung am Klienten vollzogen, sondern Coach und Klient sind gleichermaßen gefordert, um auf gleicher „Augenhöhe“ zusammenzuarbeiten. Eine solche Zusammenarbeit erfordert Freiwilligkeit, Vertrauen und persönliche Akzeptanz, um auch schwierige Themen offen ansprechen zu können. Die Beziehung, auf der eine solche Zusammenarbeit basiert, benötigt ein Kennenlernen, schon um festzustellen, ob die „Chemie“ stimmt und die notwendige vertrauensvolle Basis überhaupt herstellbar ist.

Diese Zusammenarbeit ist von anderer Natur als eine Brieffreundschaft oder ein pures Stellen von Fragen in einem Online-Forum. Eine Coaching-Beziehung verlangt nach dem Aspekt des Unmittelbaren. Erst im persönlichen Kontakt erhält ein Coach die unmittelbare Rückmeldung über die Reaktion und das Verhalten des Klienten. Dies ist wichtig, um zu erkennen, was aktuell im Prozess geschieht, ob ein Klient betroffen ist oder gekränkt, sich ertappt fühlt, anfängt zu schwitzen, vielleicht plötzlich still wird, nachdenkt...

Entsprechendes gilt natürlich für den Coach: Auch der Klient kann direkt beobachten, wie der Coach reagiert, ob er belastbar ist, souverän bleiben kann, ob er gut vorbereitet ist uvm.

Diese unmittelbare Interaktion ist es, die idealerweise Vertrauen herstellt und damit eine Basis für eine tragfeste Beziehung legt. Und eine solche Coaching-Beziehung ist erforderlich, wenn wirklich etwas verändert werden und das Coaching nicht nur Alibifunktionen erfüllen soll. Erst eine tragfähige Beziehung ermöglicht es, die Fragen zu klären, die ansonsten unausgesprochen bleiben. Oftmals handelt es sich hierbei um die Punkte, deren Bearbeitung einem „Gesichtsverlust“ gleichkäme. Genau diese Stigmatisierung wird in einem guten Coaching aber verhindert. Daher kann an Themen gearbeitet werden, die oft jahrelang bzw. generell vernachlässigt oder verdrängt wurden und großes Optimierungspotenzial enthalten.

Da Klienten selbst nur benennen können, was ihnen zuvor auf- oder eingefallen ist, zugleich aber „blinde Flecken“ häufig Anlässe für Coachings sind, braucht ein Coach mehr

Informationen, als die Worte des Klienten und dessen Selbsteinschätzung. Natürlich kann ein geübter Coach durchaus auch online Fragen stellen, die zum Nachdenken anregen. Aber dafür braucht er Arbeitshypothesen – und die leitet man nicht nur aus übermittelten Sachinformationen, sondern zu einem großen Teil aus dem direkten Kontakt und den unmittelbaren Reaktionen des Klienten ab.

Es kommt z.B. nicht selten vor, dass ein Klient jede Menge Sachprobleme schildert, die Beziehungsebene dabei aber ausblendet. Und vermutlich wäre dies für manch einen sogar ein Argument, ein eher unpersönliches Online-Coaching zu erwägen – was aber letztlich eher Ausdruck des Problems als der Lösung ist.

Auch hier gilt: Ohne die Merkmale des Nonverbalen und die subtilen, aber diagnostisch wertvollen Signale der Kommunikation (z.B. eine zit-

ternde Stimme, tiefes Atmen, hektisch werden; aber auch ruhiger werden, sich entspannen usw.) fehlt eine Menge an Informationen über die unmittelbaren Reaktionen eines Klienten. Online-Coachings können daher nicht als eigenständige Coaching-Varianten angesehen werden, sondern sind Hilfsformen des Coachings, die isoliert eingesetzt kein Coaching darstellen oder ersetzen können.

Videokonferenzsysteme wären noch am ehesten geeignet, ein Coaching-Setting nachbilden zu können. Neben den Kosten und der offenen Frage der Datensicherheit fehlt hier aber derzeit noch eine einheitliche technische Infrastruktur. Und nur wenige komplexe Probleme dürften sich per E-Mail aufarbeiten lassen. Bevor Sie ein entsprechendes kostenpflichtiges Angebot erwägen, investieren Sie besser in ein gutes Buch. (cr)

Weitere Informationen:

Coaching-Newsletter Juni 2001: „Was ist vom Online-Coaching zu halten?“
http://www.coaching-newsletter.de/archiv/2001/2001_06.htm

Diskussion im Coaching-Board „Was ist Online-Coaching?“
<http://www.coaching-board.de/viewtopic.php?t=321>

2. In eigener Sache 1: Coaching-Videoportal gestartet

Neues Angebot der Christopher Rauen GmbH: Das Videoportal www.coaching-videos.de

Über Coaching wird viel gesprochen und nahezu im Wochentakt werden neue Bücher veröffentlicht. Dennoch bleibt für viele Interessenten die Praxis des Coachings wenig anschaulich. Um die Transparenz im Markt zu steigern und Coaching sichtbarer und vor allem begreifli-

cher zu machen, hat die Christopher Rauen GmbH am 27.08.2008 das Videoportal „Coaching-Videos“ offiziell in Betrieb genommen. Unter www.coaching-videos.de können die Besucher nicht nur Videos von Live-Coachings, Vorträgen, Workshops und Seminaren anschauen, sondern werden auch Audio-Beiträge (MP3), Bilder von Veranstaltungen und Kongressen sowie Dokumente (PDF, DOC) vorfinden.



Das Coaching-Videoportal

Ausgabe 2008-08, Jg. 8

„Wir wollten eine neue audio-visuelle Wissensbasis schaffen, von der seriöse Coaching-Anbieter und Nachfrager nur profitieren können. Mit Hilfe unseres Coaching-Videoportals wird sich die Szene ein umfassendes und lebhafteres Bild von Coachs

und Coaching machen können, als dies bislang der Fall war“, so Rauen. „Die Auswahl von Coachs wird dadurch sicher einfacher – ein Bild sagt mehr als tausend Worte und erst recht gilt dies für bewegte Bilder mit Ton.“

Coachs können in dem Coaching-Videoportal ab sofort Filme und Videoclips veröffentlichen. Die Benutzung und die Veröffentlichung von Videos, MP3s, Bildern und Dokumenten ist kostenlos.

Zur Pressemitteilung „Coaching-Videos“

<http://www.rauen.de/presse/mitteilungen/pressemitteilungen-2008.htm#3>

Das Coaching-Videoportal: <http://www.coaching-videos.de>

3. In eigener Sache 2: Coaching-Magazin erscheint als Printausgabe

Coaching-Magazin erscheint ab sofort in gedruckter Form und erweitertem Umfang.

Nach dem erfolgreichen Start als PDF-Magazin erscheint das „Coaching-Magazin“ in Zukunft in gedruckter Form und erweitertem Umfang. Chefredakteur Thomas Webers: „Das Magazin ist von den Lesern sehr gut angenommen worden. Wir konnten für beide Ausgaben bisher jeweils ca. 7.000 komplette Downloads verzeichnen. Immer wieder wurden wir von Lesern gebeten, eine Printausgabe zu produzieren.

Daher wird nun pünktlich zum Coaching-Kongress 2008 die erste gedruckte Ausgabe erscheinen.“ Der Umfang der Ausgabe wird 64 Seiten betragen.

Das Coaching-Magazin erscheint viermal im Jahr. Mit einem Monat Verzögerung wird das Magazin weiterhin auch im PDF-Format zum freien Download zur Verfügung stehen. Ab sofort kann die Printausgabe des Coaching-Magazins abonniert werden.



Das Coaching-Magazin

Das Coaching-Magazin abonnieren: <http://www.coaching-magazin.de/abo.htm>

Zur Pressemitteilung „Coaching-Magazin“

<http://www.rauen.de/presse/mitteilungen/pressemitteilungen-2008.htm#2>

Das moderne Magazin für die Coaching-Branche: <http://www.coaching-magazin.de>

4. Coaching-News

News „Nicht ohne meinen Coach“...

...titelt „Die Zeit“ (35/2008) dieser Woche. Nicht ohne den Teaser-Text mit „Aber hilft es auch?“ abzuschließen.

Diese Frage bleibt übrigens offen. Das dreiseitige Dossier, das „Zeit“-Autor Christian Schüle verfasst hat, dreht sich um „Das gecoachte Ich“: „Wer in der globalisierten Welt mitspielen möchte“, fasst Autor Schüle im Vorspann seinen Befund zusammen, „nimmt sich einen Lebensberater. Ob Manager oder Kindergärtnerin – jeder will sich optimieren.“ Weil das Individuum heute zwar frei ist, aber eben auch laufend entscheiden muss, wächst ihm das Leben über den Kopf. Richard Sennett, der amerikanische Soziologe und Autor des Buchs „Der flexible Mensch“ darf da als Zeuge und Säulenheiliger der Moderne natürlich nicht fehlen: Wir sind alle Getriebene! Als ob das Le-

ben die letzten tausend Jahre zuvor ein beschauliches Zuckerschlecken gewesen sei. Coaching setzt nun an diesem Gefühl des modernen Menschen an. Und erfreut sich reger Nachfrage.

Und schon lässt Autor Schüle den Leipziger Ethik-Professor Ulrich Bröckling warnen: „Ich sehe eine Menge Gefahren in den Coaching-Angeboten, denn in der Logik des Coachings ist begründet, dass der Coach bei allen ressourcenoptimierenden Methoden stets sagt: Da hast Beratung nötig! Darin liegt auch immer eine Demütigung und ein Moment von Entmündigung.“ Ob das in den Zeiten, als die Beichtväter noch konsultiert wurden, anders war? Autor Schüle lässt diese Argumentationslinie aus.

Allerdings kommen auch differenziertere Stimmen wie die des Hamburger Kommunikationspsychologen Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun zu Wort. Und: Es werden einige Coachs vorgestellt sowie Fallgeschichten eingewoben, wobei die Auswahlmethode unklar bleibt: Yvonne Bader und Peter Hahl aus Bremen, Christopher Rauen aus Goldenstedt und Sabine Asgodom aus München. Autor Schüle selbst versucht sich am „Brigitte“-Diät-Coach.

Zum Schluss konfrontiert uns der Autor mit einer Wendung, die vielen in der Szene bekannt vorkommen dürfte: Die Coaching-Klientin wechselt die Seite und lässt sich selbst zum Coach ausbilden. – Ein interessantes Phänomen, das dringend einmal erforscht werden sollte. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.zeit.de/online/2008/34/coaching-vorbericht>

News DGCo trennt sich von der ECA

Nachdem sich im Mai der BDVT sehr pointiert von der ECA distanziert hat, löst nun auch die DGCo die Kooperation: „Ideelle und persönliche Differenzen“.

Die Deutsche Gesellschaft für ganzheitliches Coaching (DGCo) hat die im vergangenen Jahr vereinbarte Kooperation mit der European Coaching Association (ECA) mit sofortiger Wirkung gelöst. Die Entscheidung fällt jetzt der Vorstand der

DGCo; sie wurde darüber hinaus auch einstimmig von den Verbandsmitgliedern auf der diesjährigen Mitgliederversammlung der DGCo bestätigt.

Grund für die Trennung sind laut DGCo insbesondere ideelle und persönliche Differenzen. In der Zusammenarbeit hätten sich unüberbrückbare Interessensgegensätze gezeigt. „Wir sind sicher, im Interesse unserer Mitglieder gehandelt zu

haben“, so Elke Flettner, die scheidende Vorstandsvorsitzende der DGCo. Sie zog die Konsequenzen aus der Beendigung der Kooperation und stellte sich für die Wiederwahl des Vorstands nicht zur Verfügung. Neuer Vorstandsvorsitzender ist Peter Rühm. Ihm assistieren seit dem 18. Juli Martina Milles (Finanzvorstand) und Klaus Jackisch (Geschäftsführer). (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dgco.biz>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=352>

News Coaching von großen Projektteams

Für ein Coaching, das Lösungen gemeinsam erarbeitet will, sind große Projektteams ein weites und keinesfalls risikoloses Spannungsfeld.

Projektteams als temporäre Arbeitsgruppen mit begrenzter Weisungsbefugnis zur Lösung zeitlich begrenzter Aufgaben werden in den letzten Jahren zunehmend häufiger eingesetzt. Ein Trend, der sich durch alle Branchen zieht. Da mag es nur

auf den ersten Blick verwundern, dass man sich auch am Institut für Angewandte Teamdynamik der Hochschule Fulda (Prof. Dr. Armin Poggendorf) mit Projektarbeit und den dabei entstehenden Problemen im Rahmen der Gastgewerblichen Dienstleistung beschäftigt. Die August-Ausgabe des Instituts-Newsletters „Well Team Times“ (Nr. 93) beschäftigt sich mit dem Thema „Coaching von großen Projektteams“.

Fazit von Autor Dr. Holger Mirek: Ob der im Zuge der Globalisierung und der Internet-Kommunikation entstandene Trend zur Zentralisierung und das massive Outsourcing, auch von zentralen Unternehmensfunktionen zu Lieferanten und externen Dienstleistern, wirklich der Weisheit letzter Schluss ist, bleibt abzuwarten. – Der Newsletter kann beim Institut bestellt werden. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.teamdynamik.net>

News Johannes Roth neuer Vorstandsvorsitzender „Training“ im dvct

Vorgänger Axel Janßen war zuvor auf eigenen Wunsch ausgeschieden.

Johannes Roth wurde in der vergangenen Woche neu in den Vorstand des dvct - Deutscher Verband für Coaching und Training e.V. berufen. Dem waren offenbar Meinungsverschiedenheiten vorausgegangen. Denn Ende Mai hatte sich Ex-Vorstand Axel Janßen zusammen mit dem Coach Dr. Rolf Meier als „Hamburger Schule“ des Coachings positioniert. Dass der dvct-Vorstandsvorsitzende „Coaching“ im Branchenverband, Valentin Nowotny, an der „Hamburger Schule“ nicht beteiligt war, hatte damals für Irrita-

tion in der Szene gesorgt und die Frage aufgeworfen, wie sehr die Initiative privates Marketing oder eben auch eine Distanzierung vom Verband dvct darstellen sollte. Dies scheint nun mit der Demission von Janßen entschieden zu sein.

Valentin Nowotny stellt den Janßen-Nachfolger Johannes Roth als einen „ausgleichenden Charakter“ vor, der „über eine hohe Glaubwürdigkeit und persönliche Integrität, sowie über die Fähigkeit, zukunftsorientiert zu denken“, verfügt. „Er wird sowohl unseren Wachstumsbestrebungen als auch der Art und Weise, wie wir den Meinungs-austausch im Verband

organisieren, mit Sicherheit viele wichtige Impulse geben.“

Der Diplom-Psychologie Johannes Roth verbindet seine Berufung zum neuen „Vorstandsvorsitzende Training“ mit dem Wunsch, „den dvct e.V. zusammen im Vorstandsteam und mit der Kreativität und Intelligenz unserer Mitglieder in eine neue erfolgreiche Zukunft zu führen“. Er hebt hervor, dass der dvct e.V. „zum einen die bereits etablierten Modelle und Vorgehensweisen optimieren wird, zum anderen werden wir insbesondere im Bereich qualifizierter Trainer zusätzliche Akzente setzen“. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.hamburger-schule.net> und <http://www.dvct.de>

News Neues Setting: Kollegiale Coaching-Konferenz

In einem Prozess der gegenseitigen Beratung erarbeiten die Teilnehmer – ohne Hilfe durch einen externen Experten – Lösungen für den Führungsalltag.

Die Methode, über die soeben die Zeitschrift „Training aktuell“ (08/08) berichtete, wurde an der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg von Dr. Elke Bernin-

ger-Schäfer und Akademieleiter Thomas Berg entwickelt.

Gegenüber anderen Formen der Kollegialen Beratung ist die Beson-

derheit der Kollegiale Coaching-Konferenz (KCK) die Arbeit nach systemisch-lösungsorientierten Coaching-Prinzipien und mit einem detaillierten Leitfaden. Deshalb absolvieren die Teilnehmer zunächst eine

zweitägige Schulung, bevor sie sich als Gruppe zum ersten Mal zur KCK treffen.

Die Teilnehmer kommen mitunter aus ganz unterschiedlichen Berei-

chen: Ein Bürgermeister, ein Firmenchef, ein Hauptabteilungsleiter und mehrere Projektmanagern setzen sich beispielsweise zusammen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Archiv/News?urlID=164860>
<http://www.fueak.bw21.de>

News Der neue Vorstand des ICF-Deutschland hat sich konstituiert

Ressorts verteilt. Belegung der Öffentlichkeitsarbeit wird angestrebt. ISO-Zertifizierung für das ICF-Zertifizierungssystem wird angekündigt.

Zwei Monate nach seiner Wahl hat der Vorstand des Coaching-Berufsverbandes ICF Deutschland e. V. im Rahmen seiner konstituierenden Sitzung die Zuständigkeiten innerhalb des fünfköpfigen Führungsgremiums festgelegt. Der neue Erste Vorsitzende der deutschen Sektion der International Coach Federation, Marius Hansa (Wiesbaden), zeichnet demnach für die Repräsentation des Verbandes, für internationale Kontakte sowie für Marketing und PR verantwortlich. Vor seiner Wahl zum Vorstandsvorsitzenden war der 50-Jährige Hansa Vize-Vorsitzender der ICF Deutschland gewesen. Der im Juni ebenfalls neugewählten Zweiten Vorsitzenden, Heidemarie Klein (München), obliegen nun die Mitgliederbetreu-

ung, die Coaching-Zertifizierung sowie der Kontakt zu Ausbildungsinstituten.

Alex Wallem (Starnberg) hat die Zuständigkeit für die Finanzen des Verbandes übernommen, während Christine Adler (München) die Bereiche Marketing/PR, Mitgliederbetreuung und Kontakt zu Ausbildungsinstituten betreut und dabei den Ersten Vorsitzenden und die Zweite Vorsitzende unterstützt. Dr. Michael Fritsch (Speyer) komplettiert die neue Führung der deutschen ICF-Sektion; er kümmert sich um Regulierungsfragen sowie um den Kontakt zu anderen Coaching-Verbänden, also primär um die regelmäßig stattfindenden Roundtable-Gespräche der wichtigsten deutschen Coaching-Fachverbände.

Als sein wichtigstes Arbeitsziel definierte der neue ICF-Vorstand die Intensivierung der Öffentlichkeitsar-

beit. Damit soll dreierlei erreicht werden:

- Das Profil des Verbandes soll geschärft werden.
- Die Bekanntheit des dreistufigen ICF-Zertifizierungssystems erhöht soll werden.
- Drittens Es soll verdeutlicht werden, dass sich jeder ICF-Coach klaren ethischen Regeln unterwirft („Code of Ethics“) und dass ein Verbandskomitee existiert, das bei Regelverstößen angerufen werden kann.

In diesem Zusammenhang gab Marius Hansa bekannt, dass das weltweit anerkannte ICF-Zertifizierungssystem, bald schon ein ISO-Zertifikat tragen soll. Die ISO ist die International Organization for Standardization (Sitz: Genf) und als solche die Dachorganisation von 157 nationalen Standardisierungsinstituten – wie beispielsweise dem deutschen DIN. (tw)

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

News Index für Familienbewusstsein in Unternehmen

Unternehmen können ab sofort ihr Familienbewusstsein individuell messen und sich mit anderen vergleichen.

Entwickelt wurde dieses Managementinstrument vom Forschungs-

zentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) im Auftrag der berufundfamilie gGmbH - einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung - und mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Der

berufundfamilie-Index bietet Unternehmensleitungen erstmals die Möglichkeit, die Stärken und Schwächen ihrer Personalpolitik in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen zu überprüfen und diese dann - wo nötig - gezielt zu verbessern.

Der Indexwert, der aus insgesamt 21 Fragen ermittelt wird, bildet alle drei wesentlichen Aspekte betrieblichen Familienbewusstseins ab: den Dialog zwischen Unternehmensführung und Beschäftigten,

die Leistung in Form betrieblicher familienbewusster Maßnahmen sowie eine familienbewusste Unternehmenskultur. Jeder teilnehmende Betrieb erhält eine detaillierte Auswertung seiner

individuellen Ergebnisse. Zudem wird der eigene Indexwert - differenziert nach Dialog, Leistung und Kultur - in Relation zu anderen Unternehmen der eigenen Branche und Größe gesetzt. (tw)

Weitere Informationen:

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

News Freizeiteinsatz für Führungskräfte im Symphonie-Orchester

Im Orchester „The Management Symphony“ lernt man, auf den Dirigenten zu hören - und aufeinander.

Im „wahren Leben“ sind die 80 Musiker deutsche Führungskräfte. Doch einmal im Jahr trifft sich das Orchester „The Management Symphony“ (TMS) für vier Tage, um unter der Leitung von Konzertmeister Henrik Hochschild im Gewandhaus zu Leipzig zu musizieren und ein Kon-

zert zu geben, berichtet die Financial Times Deutschland.

Bewerben kann sich jede Führungskraft, die der Meinung ist, ein Instrument gut zu beherrschen: Rund 120 Vorstände, Geschäftsführer, Professoren und Direktoren sind es jedes Jahr, etwa 80 davon werden ausgewählt. Zwei Monate vor dem Termin erhalten die Teilnehmer die Noten.

„Nach den vier Tagen kehrt man mit neuen Ideen zum Job zurück“, sagt

Gustavo Möller-Hergt, Honorarprofessor an der TU Berlin, ehemaliger Warsteiner-Geschäftsführer und seit zwei Jahren TMS-Violinist. Wenn bei den Proben eine Instrumentengruppe eine Passage zur Zufriedenheit des Dirigenten gespielt habe, klatsche das übrige Orchester. „Es wäre schön, wenn das im Unternehmen auch so wäre: Eine Abteilung macht etwas gut, und die andere applaudiert.“ (tw)

Weitere Informationen:

http://www.ftd.de/lifestyle/outofoffice/:Out_of_Office_Management_musiziert/391453.html
<http://www.themanagementsymphony.com>

News Geschlechterstereotype Erwartungen an Führungskräfte

Studie: Männliche Führungskräfte haben es bei der Bekanntgabe negativer Entscheidungen leichter als weibliche.

Weibliche Führungskräfte arbeiten häufig im Zwiespalt: Von ihnen wird eine maskulin geprägte Dominanz erwartet - und gleichzeitig eine feminine Freundlichkeit. Für Männer in Leitungspositionen ist die Situation einfacher: Status- und Geschlechterrolle stimmen miteinander überein.

Die Wissenschaftler Prof. Dr. Ursula Athenstaedt und Prof. Dr. Gerold Mikula (Graz) verglichen in einer Studie Frauen und Männer, die unerfreuliche Entscheidungen fällen und den Betroffenen mitteilen mussten. In einer Vignettenstudie beurteilten Eltern (n = 160) eine von einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter mit variierter Sensibilität bekannte Entscheidung.

Das Ergebnis wurde nun in der Fachzeitschrift „Wirtschaftspsychologie“ veröffentlicht: Verhielten sich weibliche Chefs dabei relativ sachlich und ohne erkennbare Empathie, wurde die Entscheidung tendenziell als unfair und die Führungskraft als versiv empfunden. Bei männlichen Chefs hingegen wurde das gleiche Verhalten als annähernd adäquat akzeptiert. Das heißt: Der Rollenkonflikt erschwert der weiblichen Führungskraft, in kritischen Situationen akzeptiert zu werden. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.wirtschaftspsychologie.net>

News Verordnete Selbstverantwortung

Im Unternehmensalltag werden gelegentlich seltsame Spielchen gespielt. Die neue Ausgabe der Zeitschrift „LO Lernende Organisationen“ widmet sich einem solchen.

Für Mitarbeiter ist es zunächst ein Drama. Denn die Folge ist ein klassischer „Double Bind“:

Folgen die Mitarbeiter dem Aufruf der Selbstverantwortung, müssten sie sofort entscheiden, die Hälfte der Checklisten nicht mehr auszufüllen, die Projekte anders zu gestalten oder sogar abzulehnen und an vielen

Meetings einfach nicht mehr teilzunehmen – weil sie's offensichtlich besser wissen als die Chefs. Soviel Selbstverantwortung werden die Chefs aber sicher nicht wollen.

Folgen die dem Aufruf nicht, dann werden sie der neuen Strategie nicht gerecht. Also muss man sie erst recht an die Kandare nehmen. Wie man's dreht und wendet: Alles wird schlechter werden.

Oliver Bartels und Sonja Radatz vom ISCT nehmen die Selbstverantwortungsrhetorik im Editorial der LO-Ausgabe 44 genüsslich auseinander. Kein Spiel kann dumm und

kontraproduktiv genug sein, um es nicht ad absurdum zu führen, zu beenden und ein neues zu beginnen... Weitere Beiträge im Heft, die sich alle um das Thema Selbstverantwortung drehen, stammen u.a. von:

Reinhard K. Sprenger: Führen zur Selbstverantwortung – Geht das? Und wenn ja, wieso nicht?

Thorsten Veith: Mit kollegialer Beratung zu höherer Selbstverantwortung.

Bernhard Pörksen: Mit Projektarbeit Selbstverantwortung lehren und lernen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.isct.net/zeitschrift>

News Weshalb Mitarbeiter kündigen

Forsa-Studie zur Fluktuation: Gehalt und Arbeitsklima geben den Ausschlag, das Unternehmen zu wechseln.

Das Forschungsinstitut forsa führte im Auftrag von yourcha, dem online Karriere-Portal für Jedermann, eine Studie zum Thema Fluktuation durch. Über tausend Erwerbstätige in Deutschland im Alter zwischen 25 bis 45 Jahren wurden gefragt, unter welchen Bedingungen sie bereit wären, das Unternehmen zu wechseln.

Die wichtigsten Ergebnisse der exklusiven Studie:

Wird der Lohn oder das Gehalt als zu gering angesehen (66%) beziehungsweise ein besseres Angebot gemacht (69%), sind zwei Drittel aller Beteiligten bereit, das Unternehmen zu wechseln.

Ein schlechtes Arbeitsklima ist ebenfalls ein entscheidender Grund für einen Jobwechsel (67%).

Auch die drohende Entlassung treibt 60 Prozent zum Wechsel.

Deutlich abgeschlagen liegen hingegen Themen, die in der öffentlichen Diskussion auch immer wieder hoch gehandelt werden:

Führung: Geringe Anerkennung für die Arbeit (47%) oder Schwierigkeiten mit dem Vorgesetzten (43%).

Karriere/Weiterbildungschancen: fehlende Aufstiegs- (44%) und Bildungschancen (38%).

Arbeitsbelastung: eine zu hohe Arbeitsbelastung ist nur für 28 Prozent der Befragten Anlass zur Kündigung. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.yourcha.com>

News Doppelmoral bei der Evaluation?

BIBB: Betriebsbefragung „Bildungscontrolling revisited“ kommt zu ernüchternden Ergebnissen.

„Mehr Unternehmen behaupten von sich, dass sie Bildungscontrolling betreiben, als es tatsächlich tun“, resümiert Dr. Bernd Käßlinger vom Bundesinstitut für Berufsbildung

(BIBB) seine aktuelle Studie zum Bildungscontrolling. Das lasse Raum für Spekulationen: Glauben die Unternehmen, es sei sozial erwünscht, Bildungscontrolling durchzuführen?

Oder ist das Verständnis einfach ein anderes als das von Experten?

Bereits 1997 hatte das BIBB rund 1.500 Unternehmen nach ihrem Umgang mit dem Thema Bildungscontrolling gefragt. Damals waren je nach Betriebsgröße 70 bis 80 Prozent der Befragten davon ausgegangen, dass die Bedeutung von Bildungscontrolling zunehmen werde. Die aktuelle Untersuchung hat diese Entwicklung klar bestätigt. Doch das genauere Hinschauen offenbart Paradoxien.

Zwar sagen sie meisten Betriebe, dass sie zumindest teilweise auf Controlling-Instrumente für die betriebliche Weiterbildung zugreifen. Geht es aber etwa um die Art der Kostenerfassung mit Instrumenten wie Evaluation, Transfersicherung oder Bildungsbedarfsanalysen, seien die Ergebnisse seit 1997 weitestgehend gleich geblieben: Unternehmen wissen zwar, was sie für Weiterbildung ausgeben, aber nicht, wie sich das tatsächlich am Arbeitsplatz niederschlägt: Eine Nutzenanalyse oder Transfersicherung führen demnach nur wenige Betriebe durch. Auch arbeitsplatznahe Lernformen sind trotz zunehmender Bedeutung nur unzureichend erfasst. Ein Blick

auf die eingesetzten Instrumente, lasse zudem die Vermutung zu, dass Unternehmen nur beschränkte Etats haben oder dass die Angebote auf dem Markt nicht zu den Erwartungen der Unternehmen passen. Denn die meisten Organisationen setzen auf Bildungscontrolling „Marke Eigenbau“.

Im Vorfeld der Befragung hat das BIBB zahlreiche Experteninterviews mit Akteuren des Bildungscontrollings aus Wissenschaft, Praxis und Forschung durchgeführt. Der Tenor: Die Vorstellung, dass es sich beim Bildungscontrolling um ein sehr umfassendes System handelt, schrecke viele Unternehmen zurück. Dementsprechend gaben in der Befragung „Bildungscontrolling revisited“ weniger als zehn Prozent an, dass sie einen Bildungscontroller brauchen.

Diese paradoxe Befundlage scheint die Diagnose von Professor Dr. Stefan Kühl zu stützen. Der Bielefelder Soziologe hatte unlängst im Coaching-Magazin das Evaluations-Dilemma erklärt: „Je weniger wir tatsächlich Evaluationen durchführen, je schwieriger sie sich gestalten, desto mehr werden wir sie beschwören und desto härtere Anforderun-

gen werden wir – verbal – an sie stellen. Und umgekehrt.“

Mario Gust, der den jährlichen deutschen Fachkongress für Bildungscontrolling durchführt, erklärt sich den paradoxen Befund auf andere Weise: „Zurzeit ist es so, dass Betriebswirte die kennzahlenbasierten und betriebswirtschaftlichen Aspekte des Themas abdecken, aber nichts von den sozialwissenschaftlichen oder psychologischen Methoden verstehen, die man für Erhebungen im Bildungscontrolling notwendig braucht.“ Die Psychologen und Pädagogen hätten wiederum keine Ahnung von ökonomischen Belangen. Der Kongress im September soll deshalb aufzeigen, wie Unternehmen das Spannungsfeld zwischen betriebswirtschaftlichem Kalkül und sozialer Validität der betrieblichen Bildungsarbeit in den Griff bekommen können.

An der aktuellen Betriebsbefragung des BIBB nahmen rund 1.500 Unternehmen teil. Dr. Bernd Käßlinger vom BIBB stellt die Studie erstmals auf dem „6. deutschen fachkongress für bildungscontrolling“ vor, der am 9. und 10. September in Köln parallel zur Fachmesse Zukunft Personal stattfindet. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.bildungs-controlling.com>

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2008/coaching-magazin_2008-02.pdf

News Work-Life-Balance: Manager haben Anspruch auf Teilzeit

Arbeitsgericht Düsseldorf: Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young muss einem ihrer Führungskräfte entgangenen Lohn nachzahlen.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft muss ihrem Berater Achim Schwarz 45.000 Euro zahlen. Dieser hatte seinen Arbeitgeber verklagt, weil der ihm seinen Wunsch nach einer Teil-

zeittätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes verweigert hatte. Schwarz entschied sich daraufhin zähneknirschend ab Mai 2006 für eine zweijährige unbezahlte Elternzeit – aber reichte die Klage ein.

Wenn das Verfahren auch mit einem Vergleich endete, dürfte es wegweisend sein, kommentiert die Financial Times Deutschland (FTD). Denn der

Richter folgte weitgehend der Rechtsauffassung des Klägers und konnte die „dringenden betrieblichen Erfordernisse“, auf die sich Ernst & Young bei ihrer Ablehnung berufen hatte, nicht erkennen.

Das könnte Väter nun ermutigen, öfter Teilzeit anzumelden, was ihnen bislang eher schwer fällt. Das Magazin „Capital“ hatte beim Deutschen

Führungskräfteverband eine Befragung unter rund 1.000 Verbandsmitgliedern durchführen lassen. Die Ergebnisse sprechen für sich: Zwar stammen rund zwölf Prozent der bewilligten Anträge auf Elterngeld von Männern. Doch die meisten Väter haben lediglich die zwei Monate Mindestpause in Anspruch genommen, die nötig sind, um den Elterngeldanspruch der Familie von zwölf

auf 14 Monate aufzustocken. Gerade zehn Prozent haben ein komplettes Jahr pausiert; und der Anteil der Führungskräfte unter ihnen ist gering. „73 Prozent der Arbeitnehmer in gehobenen Positionen geben an, dass eine geeignete Vertretung fehlt und 59 Prozent fürchten Karriere Nachteile“, zitiert das Magazin Andreas Zimmermann vom Führungskräfteverband. Dass sich die

Situation mit Einführung des Elterngeldes deutlich gebessert hat, glauben nur sechs Prozent der Befragten.

Schwarz, der inzwischen wieder in seiner alten Funktion arbeitet, als auch sein Arbeitgeber Ernst & Young nahmen den Vergleich an. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.capital.de/finanzen/steuern/100013391.html>
http://www.ftd.de/politik/deutschland/:Bahnbrechender_Rechtsstreit_Manager_haben_Anspruch_auf_Teilzeit/399727.html

News Fluktuationsneigung bei Fach- und Führungskräften nimmt zu

Studie: Sieben von zehn Arbeitnehmern mit qualitativ anspruchsvollen Beschäftigungen überlegen, in den nächsten zwei Jahren ihre Stelle zu wechseln.

Das belegt eine Studie, die das Institut für Mittelstandsforschung (MIL) der Universität Lüneburg gemeinsam mit dem Hanseatischen Personalkontor und dem Online-Jobportal StepStone durchführte. Für die Studie befragte das MIL 1.650 Fach- und Führungskräfte. Nur 37 Prozent wollen versuchen, beim jetzigen Arbeitgeber eine bessere Stelle zu erhalten. Fach- und Führungskräfte,

die sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren, haben allerdings einen deutlich geringeren Wechselwunsch.

Vor allem große Unternehmen schneiden bei der Beurteilung nicht gut ab. Der Wettbewerbsdruck in größeren Firmen wird als deutlich stärker wahrgenommen als in kleineren Unternehmen, zugleich werden auch die internen Aufstiegsmöglichkeiten in größeren Unternehmen als deutlich schlechter empfunden. Das Resultat ist fatal, denn Fach- und Führungskräfte sind derzeit Mangelware. Jede fünfte Firma musste im vergangenen Jahr wegen fehlen-

der Technikexperten Aufträge ablehnen. „Wir wissen: 71 Prozent der deutschen Unternehmen registrieren derzeit einen Mangel an Fach- und Führungskräften. Um die begehrten Kräfte zu halten, müssen Unternehmen ihre Arbeitgebermarke stärken und ihre definierten Markenwerte täglich für ihre Mitarbeiter erlebbar machen,“ sagt Frank Hensgens, Vorstand der StepStone Deutschland AG. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln, kostet der Fachkräftemangel die deutsche Wirtschaft pro Jahr rund 20 Milliarden Euro. (tw)

Weitere Informationen: <http://perso.uni-lueneburg.de/index.php?id=8>
<http://www.hanseatisches-personalkontor.de>
<http://www.stepstone.de>

News Konservative sind glücklicher im Leben als Linke

Der New Yorker Psychologie-Professor John Jost hat in zehn verschiedenen Ländern untersucht, wie politische Orientierung und persönliches Wohlbefinden zusammenhängen.

Das Ergebnis wurde soeben in der Fachzeitschrift „Psychological Science“ (6/2008) veröffentlicht und ist eindeutig: Konservative sind glücklicher im Leben als Linke, meldet auch prompt die Financial Times Deutschland (FTD).

Es liegt nicht nur daran, dass Konservative meist älter, verheiratet und religiös sind, das gilt unter Forschern als dem Wohlbefinden zuträglich. Entscheidend ist offenbar die Art, wie sich Konservative und Linke soziale Ungleichheit erklären: Linke

leiden unter sozialer Ungleichheit mehr als Konservative. Ihnen fehlen die Rationalisierungen für Ungleichheit wie „Arbeitslose sind faul“ oder „Leistung muss sich wieder lohnen“. Konservative können Ungleichheit also auch positiv sehen oder sie

zumindest leichter ausblenden. Doch der der Linke gerät ins Grübeln. Was auf die Stimmung schlägt.

Während Psychologe Jost seine Versuchspersonen bei einer Routineaufgabe unterbrach, untersuchte

er deren Gehirnaktivität. Bei Linken brach daraufhin ein Neuronensturm aus - in dem Hirnareal, das für Abweichungen von der Norm zuständig ist. Bei den Konservativen regte sich wenig. (tw)

Weitere Informationen: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/120086985/PDFSTART>
http://www.ftd.de/politik/deutschland/:Verhaltensforschung_Konservative_sind_gl%C3%BCcklicher_als_Linke/402481.html

News Die Macht der Stereotype

Deutscher Sozialpsychologe zeigt: Automatische mentale Assoziationen beeinflussen unsere Entscheidungen, nicht unser Verstand. Menschen hören nur die Argumente, die in ihre Klischeewelt passen

Es ist nicht die Wahrheit, mit der man Wähler gewinnt. Das behauptet jedenfalls Bertram Gawronski, ein deutscher Sozialpsychologe an der psychologischen Fakultät der University of Western Ontario in Kanada, und projiziert seine jüngsten Forschungsergebnisse auf den aktuellen Wahlkampf in den USA. Das renommierte Fachmagazin „Science“ veröffentlicht aktuell seine Untersuchung (Band 321).

Gemeinsam mit der italienischen Psychologin Silvia Galdi hat Bertram Gawronski sich zu einer Feldstudie nach Vicenza begeben, einer mittelgroßen Stadt in der Nähe Venedigs, die vor allem bekannt ist durch einen riesigen US-Militärstützpunkt. Dieser soll erweitert werden. Darüber tobte Ende letzten Jahres ein erbitterter Streit unter den Bewohnern: Terrorrisiken, Gefahr für die Umwelt, Ver-

lust von Arbeitsplätzen waren die Themen.

Gawronski konzentrierte sich auf die Unentschiedenen unter den Einwohnern und unterzog 129 Bürger einem Test, dem sogenannten impliziten Assoziationstest (IAT). Es ging ihm darum, mehr über die unbewussten Überzeugungen der Menschen in Vicenza zu erfahren. Sie bekamen sie am Computer Bilder vom US-Stützpunkt gezeigt und sollten sie – möglichst schnell und ohne zu überlegen – mit positiven und negativen Worten kategorisieren.

Dahinter steht als Theorie das „Netzwerkmodell des Gedächtnisses“: Was schnell reproduziert werden kann, liegt im Gedächtnis nahe beieinander. Gawronski nennt sie automatische Assoziationen. Und sie entschieden später tatsächlich, wie sich die Menschen in der Frage der Erweiterung des US-Stützpunktes positionierten. Das stellten die Forscher später bei zwei Befragungen fest, in denen sich die eigentlich Unentschlossen entscheiden mussten - für oder gegen die Stützpunkterweiterung.

„Mit Inhalten kommt man an Unentschlossene Wähler überhaupt nicht ran“, sagt der Psychologe. Wer sie gewinnen will, muss an ihre unbewussten Entscheidungsreflexe appellieren. „Wenn ich mir den Wahlkampf in den USA anschau, haben das die Parteistrategen schon weitgehend begriffen“, zitiert „spiegelonline“ Gawronski.

Für Barack Obama bedeute das nichts Gutes: Der politische Gegner assoziiere Obama mit dem Islam und mit seiner dunklen Hautfarbe und wecke dadurch im Unterbewussten allerhand negative Vorstellungen. „Die Strategie ist subtil und gemein, aber sie funktioniert“, sagt der deutsche Exilforscher. Die sinkenden Umfragewerte für Obama erklärt er sich damit, dass mehr und mehr unentschlossene Wähler sich in den letzten Wochen entschieden haben. „Für ihre verborgenen Vorurteile und damit gegen Obama“, erklärt Gawronski.

Wer sich selbst einmal bei einem solchen mentalen Fehltritt beobachten will, der kann im Internet den impliziten Assoziationstest machen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/0,1518,573546,00.html>
<http://www.sciencemag.org>
<https://implicit.harvard.edu/implicit/germany>

News Steuer-Gerechtigkeit: Ein Viertel der Steuerpflichtigen zahlte 80% der Einkommensteuer

Das Statistische Bundesamt (Destatis) legt die Ergebnisse der Einkommensteuerstatistik 2004 vor.

„Alle drei Jahre nach Abschluss der zeitaufwändigen Veranlagungsarbeiten in den Finanzämtern“ legt Destatis die Ergebnisse der Einkommenssteuerstatistik vor:

Fast drei Viertel (73,2%) aller erfassten Steuerpflichtigen in Deutschland haben im Jahr 2004 Einkünfte von höchstens 37.500 Euro erzielt. Diese Gruppe brachte 20,4 Prozent der festgesetzten Lohn- und Einkommensteuer auf.

Der andere Teil der Steuerpflichtigen – etwas mehr als ein Viertel (26,8%) – hatte jährliche Einkünfte von über

37.500 Euro. Auf sie entfielen 79,6 Prozent der festgesetzten Lohn- und Einkommensteuer.

Durch die Einführung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen konnten für das Veranlagungsjahr 2004 erstmals auch die Einkünfte der nichtveranlagten Lohnsteuerzahler – zumeist Bezieher relativ geringer Einkommen – weitgehend vollständig nachgewiesen werden. Was zu einer Verbreiterung der Datenbasis führte. Das durchschnittliche Einkommen vor Steuern lag deshalb mit 30.100 Euro um 10,3 Prozent niedriger als 2001.

- 10,1 Millionen oder mehr als ein Viertel (28,8%) aller Steuerpflichtigen hatten im Jahr 2004 Gesamteinkünfte von höchstens 10.000

Euro. Ihre Einkünfte waren zum größten Teil steuerfrei.

- Die Hälfte der Steuerpflichtigen hatte jährliche Einkünfte von unter 23.000 Euro und zahlte 4,3 Prozent der Einkommensteuer.
- 8,2 Prozent aller Einkommenssteuerpflichtigen, die mit jährlichen Einkünften von mehr als 66.200 Euro, zahlen die Hälfte der gesamten Einkommensteuer.
- 0,03 Prozent aller Steuerpflichtigen, die 9.688 „Euromillionäre“ mit Durchschnittseinkünften von 2,7 Millionen Euro die Spitzenverdiener des Jahres 2004, zahlten die knappe andere Hälfte, jeder von ihnen zahlte im Durchschnitt 968.000 Euro Einkommensteuer. (tw)

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

News Einsatz von Supervision in Organisationen und Unternehmen

DGSv präsentiert die Daten einer ersten repräsentativen Erhebung.

Eine regionale Umfrage belegt zum ersten Mal anhand konkreter Zahlen die weite Verbreitung von Supervision in sozialwirtschaftlichen Organisationen sowie in gewerblichen Unternehmen. Die Umfrage richtete sich an 1.000 Organisationen und Unternehmen des bayrischen Regierungsbezirks Unterfranken. Die Erstellung und Auswertung der Befragung wurde von der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) initiiert und maßgeblich finanziell unterstützt.

86 Prozent der gewerblichen Unternehmen und 77 Prozent der sozialen Dienste und Einrichtungen nutzen demnach Beratungsangebote. Allerdings setzen beide Gruppen nach

dem Befund der Studie Supervision sehr verschieden ein:

Die kommunalen Einrichtungen und die Non-Profit-Organisationen sehen darin ein Instrument zur permanenten Qualitätsentwicklung, zur Verbesserung der internen Zusammenarbeit und zur weiteren Qualifizierung der Mitarbeiter.

Wirtschaftsunternehmen hingegen sehen Supervision, Führungstraining, Coaching oder Organisationsberatung in erster Linie als kurzfristiges Kriseninterventionsmittel.

Ein weiteres Ergebnis der Befragung: In jedem Fall wird über den Einsatz von Supervision auf der Leitungs- oder Geschäftsführungsebene entschieden. Außerdem ist die Klärung von Konflikten bei beiden Gruppen ein wichtiges Ziel der meisten Beratungen.

Professorin Dr. Doris Rosenkranz von der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt und Edmund Görtler vom Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut Modus in Bamberg geben den Supervisoren einige Tipps mit auf den Weg: „Neue Zielgruppen in Unternehmen könnten durch eine erweiterte Beschreibung des Supervisionsangebots mit einem stärkeren Akzent auf Teamentwicklung und Konfliktlösung erreicht werden.“ Sinnvoll wären hier kürzere Supervisionsdauern als bei sozialen oder kommunalen Einrichtungen. Aber auch dort sehen die beiden Experten gute Perspektiven für den Berufsstand der Supervisoren: „Bei Kommunen, Schulen und vorschulischen Einrichtungen ist die Supervision noch deutlich unterrepräsentiert.“ (tw)

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

News Trends und Zukunft der betrieblichen Weiterbildung

Studie des Wuppertaler Kreises: Wichtigstes Vertriebsinstrument ist und bleibt das Internet. Die Unternehmen nutzen dazu immer öfter die Leistungen kommerzieller Anbieter-Datenbanken.

Weiterbildung wird in Unternehmen zunehmend als Instrument und Mittel der Unternehmensentwicklung eingesetzt. Die Nähe zu den betrieblichen Bildungsprozessen und der unternehmerischen Personalentwicklung bleibt dabei der wichtigste Faktor. Dies ist ein zentrales Ergebnis der „Verbandsumfrage 2008“ des Wuppertaler Kreises. Der „Wuppertaler Kreis - Bundesverband betriebliche Weiterbildung“ ist der Dachverband der führenden Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Weitere Trends der Umfrage sind Beratungsleistungen zur Karriereentwick-

lung und die Entwicklung von zertifizierten Lehrgängen, um die Marktfähigkeit der Qualifikationen zu stärken.

Für das laufende Jahr erwarten die Institute eine positive Entwicklung: Drei Viertel der Institute rechnen mit einem deutlichen Umsatzwachstum von teilweise bis zu 20 Prozent. Vor allem bei firmeninternen Seminaren und individuellen Beratungsangeboten für Unternehmen erwarten die Weiterbildungsdienstleister eine steigende Nachfrage.

Coaching als individuelles Beratungs- und Bildungsangebot für Fach- und Führungskräfte hat sich in den letzten Jahren ebenfalls zu einem festen Baustein der betrieblichen Bildungsarbeit entwickelt. Etwa zwei Drittel der Institute haben Coa-

ching-Angebote in ihr Dienstleistungsprogramm aufgenommen.

In der Studie wurden auch Themen der Zukunft identifiziert. Dazu gehören laut der Mehrzahl der Befragten die Qualifikation von Führungskräften und die Ausbildung von Mitarbeitern zu international agierenden, persönlich und fachlich kompetenten sowie kommunikationsfähigen Führungskräften.

Wichtigstes Vertriebsinstrument der Befragten ist das Internet. Die meisten Mitglieder sind nicht nur mit ihrem eigenen Auftritt im Internet vertreten, sondern nutzen zudem Datenbanken kommerzieller Anbieter, um ihre Markttransparenz zu erhöhen. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.wkr-ev.de>

5. Rezensionen von Coaching-Büchern



Geißler, Harald (Hrsg.) (2008).

E-Coaching.

Baltmannsweiler: Schneider.

ISBN: 978-3-8340-0423-9

241 S.; 19,80 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3834004235/cr>

Rezension von Thomas Webers:

Zunächst regt der Titel „E-Coaching“ zum Nachdenken an. Soll man darunter Coaching „unter Strom“ verstehen? Coaching also mittels Telefon, SMS, E-Mail, Chat oder Ähnliches? Der Herausgeber, der Pädagogik-Professor Dr. Harald Geißler von der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg, stellt im Vorwort klar, dass es ihm beim Begriff um die assoziative Nähe zum E-Learning ging. Mit dem Begriff „virtuelles Coaching“ möchte er konzeptionell an die Virtualisierung von Kooperation und Führung anschließen.

Das Buch gliedert sich in drei große Blöcke: Auf der Grundlage eines konzeptionellen – und begriffsklärenden – Aufrisses von Harald Geißler und eines darauf aufbauenden Marktüberblicks von Fabienne Theis werden im zweiten Block die Möglichkeiten, die sich durch die Nutzung der modernen Medien für Coaching ergeben, konzeptionell diskutiert. Der dritte Block liefert Praxisbeispiele.

Nichts scheint nahe liegender zu sein, als die Erfolgsgeschichte von Coaching durch Nutzung der neuen Medien fortzuschreiben, resümiert Geißler in seinem einleitenden Grundsatzbeitrag. Doch dabei sollte man Vorsicht walten lassen und sich an die Erfahrungen mit E-Learning erinnern. Gar manche Ruine säumt deren Entwicklungsgeschichte. Inzwischen ist klar, Blended Learning, also eine Mischform von E- und Präsenz-Lernen, kann funktionieren; reines E-Learning eher nicht. Gleiches nimmt Geißler auch fürs E-Coaching an. Ein weiterer Punkt komme hinzu: Learning und Coaching sind nicht dasselbe. Ersteres zielt auf angeleitete Aneignung vorgegebenen Wissens und Könnens. Coaching hingegen ist Prozessberatung - also Hilfe zur Selbsthilfe. Geißler führt dann als Konzept den Coaching-Würfel ein, der sich aus drei Dimensionen bildet: Selbststeuerung versus Fremdsteuerung, Selbstreferenz (Selbstreflexion) versus Fremdreferenz sowie Situierung (Arbeit, Reflexion, Lernen). Dieses Konzept wird dann ausführlich dargestellt.

An dieser Stelle können nicht alle Beiträge einzeln gewürdigt werden, einige, die aufgefallen sind, sollen kurz benannt werden. Eric Lippmann und Gisela Ullmann-Jungfer vergleichen im zweiten Block systematisch E-Mail-Coaching mit Face-to-Face-Coaching und kommen zu der Vermutung, dass von E-Mail-Coaching wie auch von Face-to-Face-Coaching nicht per se eine positive Wirksamkeit zu erwarten ist, sondern dass diese ganz entscheidend von dem individuellen Bedarf und den vorliegenden Bedingungen abhängen.

Im dritten Block hat der Kommunikationsdesigner Roman Pretot mit Überlegungen zur Gestaltung von virtuellen Räumen für Coaching Neuland betreten. So vereint seine Ap-

plikation „Coaching Studio“ unter anderem die audio-visuelle Kommunikation und das Arbeiten mit Interventionstechniken, die man sonst in der Präsenzsituation nutzt, in einer Online-Umgebung. Konkret hat Pretot die Module „Beziehungsbrett“ (Rohm), „imaginativer Rollentausch“ (Schreyögg) und „stabile Zonen“ (Königswieser) programmiert. Die audiovisuelle Kommunikationsmöglichkeit per Webcam ist zentrales Element. Hinzu kommen weitere (Planungs-) Instrumente.

Weitere Praxisansätze, die im dritten Block vorgestellt werden, sind Synlife, coach|on, der „virtuelle Qualifizierungscoach VICO“ sowie die Produktfamilie rund um virtuelles coaching.com, die vom Herausgeber selbst angeboten wird: vom Virtuellen Selbstcoaching (VSC) über Transfercoaching (VTC) zum Führungscoaching (VFC) und so weiter.

Insgesamt erhält der Leser mit diesem Buch einen schönen, umfangreichen Überblick über die (junge) Szene, die diversen Anwendungen und Indikationen. Teilweise werden auch Evaluationsdaten präsentiert (coach|on). Sowohl Personalentwicklungsabteilungen, aber auch Trainer und Coaches, die am Thema interessiert sind, werden dieses Buch mit Gewinn lesen. Und solche, die lieber konventionell arbeiten, erhalten hier sicher die eine oder andere Anregung.

Thomas Webers

Redaktion Coaching-Report

thomas.webers@rauen.de



Schlieper-Damrich, Ralph, Petra Kipfelsberger, Netzwerk CoachPro (Hrsg.) (2008).

Wertecoaching. Beruflich brisante Situationen sinnvoll meistern.

Bonn: managerSeminare.
ISBN: 978-3-936075-72-4
304 S.; 49,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3936075727/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul

Victor Frankls Ideen und sein therapeutisches Modell erleben in den vergangenen Jahren eine wahre Renaissance. Aufgegriffen werden sie von einer Beraterischen Disziplin, die sich häufig in Abgrenzungsmaßnahmen wie auch Wettbewerb zu Therapie befindet, dem Coaching.

Die Autoren legen nun ein Buch vor, in dem sie die konsequente Anwendung des logotherapeutischen Theoriefundus auf Business-Coaching demonstrieren. „Wertecoaching“, wie sie es nennen, definieren sie dabei als eine substantielle Begleitung des Klienten vor allem in brisanten Lebens- und Arbeitssituationen.

Hervorragend gelungen, kenntnisreich und anregend geschrieben sind die ersten Kapitel des Buches. Das Thema Sokratischer Dialog wird allerdings etwas zu angestrengt abgehandelt und wirkt im Kontext mit seinen knapp 20 Seiten aufgepfropft und „unrund“. Aber die Ausführungen „Der Mensch strebt nach Sinn“

sind eine erstklassige Hinführung zu Frankls Denken. Die Methoden und Interventionsformen der Logotherapie werden hier übersichtlich und nachvollziehbar dargestellt, angefangen mit Paradoxer Intention (und hier findet sich (endlich!) eine klipp- und klare Unterscheidung von paradoxer Intervention vs. paradoxer Intention, die ja leider immer wieder gleichgesetzt werden) über Dereflektion bis zu verschiedenen Verfahren der Einstellungsmodulation.

Wertvoll im Wortsinn das Kapitel „Wertecoaching“ mit den zehn Thesen zum Transfer logotherapeutischen Gedankenguts ins Coaching, hilfreich, eingängig, nachvollziehbar. Die Thesen werden jeweils eingeleitet mit Zitaten aus Frankls Werk und dann in ihrer Bedeutung für das Coaching expliziert. Und immer wieder wird deutlich: der Mensch kann sich und sein Leben ändern, wenn er es nur will. Dabei ist der Coach unterstützend in einem Prozess der Ermöglichung von Neuorientierung und Sinnerkenntnis.

Während die Autoren bereits vorher die Unterscheidung zwischen Gesundheit und Krankheit ganz im Franklschen Sinne deutlich gemacht haben, findet sich hier nun auch eine Tabelle und eine Grafik, die Unterstützung geben in der Frage, wann Coaching, und wann eher eine Therapie indiziert ist. Manchem Anfänger-Coach kann die Reflexion dieser Ausführungen nur dringend empfohlen werden zur Präzisierung der eigenen Rollendefinition.

Das Tool-Repertoire, das in den folgenden acht ausführlichen Fallbeispielen Verwendung findet, ist sehr weit gefächert und zu großen Teilen aus anderen (Coaching-) Modellen bestens bekannt. Zwar wird alles harmonisch in die Werteorientierung bzw. das Werte-Coaching hinein argumentiert, aber bei einigen der Fälle wird dann doch die Frage nach der logotherapeutischen Verortung drängend. Der im Buch mehrfach of-

ferierte Internetauftritt hilft in dieser Frage nicht weiter: Es handelt sich beim Passwort geschützten Bereich um einen enttäuschend kommerziellen Shop für Spiele, Selbstanalyseverfahren und ähnliches.

Die Fallbeispiele – die Abfolge orientiert sich am „gefühlten Grad des Brisanz-Erlebens“ – präzisieren, warum die Autoren die Auseinandersetzung mit Frankl als Desiderat für Führende und Geführte in Unternehmen betrachten. Angefangen mit dem lebenshistorisch „leichteren“ Problem eines Orientierungsbedarfs in einer ansonsten befriedigenden beruflichen Situation reicht die Bandbreite bis hin zu schweren Krisen im aktuellen Arbeitskontext: Die Rückbesinnung auf das, was der Person zutiefst wertvoll ist, und die Neuausrichtung an den persönlichen Werten verhilft glaubhaft zu Handlungsfähigkeit in schwierigen beruflichen Zeiten.

Diese kritischen Anmerkungen mindern allerdings den Wert des Buches nicht. Es ist ein anregend reiches und erfreuliches Buch. Aufmachung und inhaltliche Gestaltung machen den Zugang zum Thema leicht, verführen zum Lesen und machen das Buch zu einem fachlichen „Page-Turner“. Insgesamt eine gelungene Veröffentlichung, die auch erfahrenen Coaches zu Auffrischung und Erweiterung ihres Repertoires empfohlen werden kann.

Dr. Christine Kaul
Kaul-Coaching, Wolfsburg
willkommen@kaul-coaching.de



Petzold, Hilarion G. (2007).
Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis (2. überarb. u. erw. Aufl.).
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
ISBN: 978-3-531-14585-3
523 S.; 69,90 €
<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/3531145851/cr>

Rezension von Ulrike Glimpel-Knienieder

Der vorliegende Band ist ein umfassendes Grundlagenwerk zum Thema „Integrative Supervision“. Es bietet den Rahmen für ein wissenschaftliches Reflektieren der Supervisionstheorien. Es regt an vielen Stellen zu Diskursen an, zeigt Ansatzpunkte für die Supervisionsforschung auf. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis wird vor allem im zweiten Teil des Buchs deutlich. Hier fließen die vielfältigen Erfahrungen des Autors sowohl aus dem Profit wie auch aus dem Non-Profit Bereich ein.

Dieser Band ist nicht leicht zu lesen, die Fachtermini der Integrativen Therapie müssen dem Leser erst geläufig werden, der theoretische Teil des Buches erschließt sich erst nach mehrmaligen (!) Lesen. Die zweite Auflage dieses Buches wurde um die Ausführungen der „Modalitäten der Relationalität“ – Affiliation, Reaktanz, Übertragung, Beziehung und Bindung – in einer „klinischen

Sozialpsychologie“ ergänzt. Darüber hinaus sind die hier dargestellten Charts, im Vergleich zur ersten Auflage nicht mehr farbig, die Verständlichkeit leidet darunter teilweise.

Das Buch gliedert sich in zwei Schwerpunkte, in die theoretischen und praxeologischen Perspektiven der Integrativen Supervision, Meta-Consulting und Organisationsentwicklung. Im ersten, theoretischen Teil, beschreibt der Autor sehr ausführlich die Entwicklung der Integrativen Supervision, die auf der Basis der Integrativen Therapie, Ende der 70er Jahre, entstanden ist. Der Integrative Ansatz ist in seinem erkenntnistheoretischen und erkenntnispraktischen Vorgehen gekennzeichnet durch Transgression, Transversalität und Mehrperspektivität. Supervision wird so erstens als eine kritische und anwendungsbezogene sozialwissenschaftliche Disziplin, zweitens als eine systemische Metadisziplin (Systemsupervision) für angewandte Human-, Organisations-, und Sozialwissenschaften und drittens als eine fundierte und politisch engagierte Interventionsdisziplin verstanden.

Im zweiten Teil, der praxeologischen Perspektive, wird unter anderem das Metamodell des „Reflexiven Managements“ beschrieben. Reflexives Management bedeutet das Beobachten und Reflektieren der Steuerungsfunktion eines Unternehmens auf allen Ebenen des Systems, in „Ko-respondenzprozessen“ mit allen Mitarbeitern des Systems, wobei Grenzen zu berücksichtigen sind. Dieses Kapitel des Buchs ist durchaus für Unternehmer und Führungskräfte interessant, die sich mit den Themen der Unternehmensphilosophie, der Unternehmensstrategien und der „human resources“ befassen. Ein Kennzeichen des „Reflexiven Managements“ ist die Mehrperspektivität. Strategieentscheidungen in einem Unternehmen werden aus unterschiedlichen Perspektiven, aus einer exzentrischen Posi-

tion, mit unterschiedlichen „Brillen“ betrachtet. Der Handlungs- und Entscheidungsspielraum erweitert sich, es eröffnen sich neue Perspektiven. Dieses Vorgehen kann meines Erachtens für eine erfolgreiche Unternehmensführung durchaus sinnvoll sein.

Das Buch richtet sich an (Lehr-) Supervisoren, Organisationsberater, Ausbildungskandidaten im Bereich der Supervision, Organisationsentwicklung und Coaching, die gerne wissenschaftlich arbeiten.

Ulrike Glimpel-Knienieder
EMUGE-Werk Richard Glimpel GmbH & Co. KG, Lauf
ulrike.glimpel-knienieder@emuge.de



Fatzer, Gerhard (Hrsg.) (2005).
Gute Beratung von Organisationen. Auf dem Weg zu einer Beratungswissenschaft.
Köln: EHP.
ISBN: 978-3-89797-032-8
381 S.; 34,00 €
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3897970325/cr>

Rezension von Immanuel Ulrich

Im Herausgeberwerk beschreibt Dr. Gerhard Fatzer zusammen mit zehn weiteren Autoren – allesamt Praktiker aus Wirtschaft und Forschung, wie aus deren Sicht eine Beratungswissenschaft im Entstehen begriffen ist (oder sein sollte), die die bisherigen unterschiedlichen Ansätze in der Beratung (Organisationsentwicklung, Supervision, Coaching etc.) eklektisch in sich vereint. Je nach Szenario greift künftig der Berater – die Leitidee „Beratungswissenschaft“ im Hintergrund – sich die fallspezifisch optimalen, wissenschaftlich abgesicherten Methoden heraus.

In 14 Kapiteln auf gut 400 Seiten wird nach einer Einführung zunächst der aktuelle Stand einzelner Beratungsformen und -methoden erläutert. So geht ein Kapitel der Frage nach, wie und in welcher Form Prozess- vs. Ergebnisberatung sich zu ergänzen haben; weitere Kapitel beschäftigen sich eingehend mit der Geschichte der Organisationsentwicklung bzw. der der Supervision, um dann jeweils den Bogen in die Gegenwart zu schlagen. Einen zusätzlich behandelten Aspekt stellt die Frage dar, wo Interventionen beginnen und was bei ihnen zu beachten ist. Abgeschlossen wird der erste Teil mit der kontroversen Frage, inwiefern (Organisations-) Aufstellungen ein seriöser Teil des Beraterhandwerks sein können.

Der zweite Teil des Buches fokussiert sich mehr darauf, einen Ausblick in die Zukunft zu geben. Nach einem Beitrag Edgar Scheins zu einem Modell für Stabilität und Veränderung in Organisationen wird erläutert, wie die Kombination von Fach- und Prozessberatung durch interne und externe Beratung aussehen kann – als „Vernunftfehe auf Zeit“. In der Folge wird vorgestellt, wie aktuelle und künftige Unternehmensentwicklung aussieht oder aussehen mag. In den letzten Kapiteln liegt der Fokus dann in der anschaulichen Thematisierung konkreter Fälle. Stets im Hintergrund des ganzen Buches bleibt die Frage, wie eine theoretische, wissenschaftliche Basis – inklusive der Einführung und

Kontrolle von Qualitätsstandards – zu guter, überprüfbarer Beratung von Organisationen führen kann.

Gute Beratung von Organisationen stellt, so mein Fazit, eine umfassende Darstellung vergangener, gegenwärtiger und möglicher zukünftiger Beratungsansätze in Organisationen dar. Die Darstellungen sind detailreich und holen weit aus; Thesen für zukünftige Entwicklungen sind wohl bedacht und logisch begründet. Wie in den meisten Herausgeberwerken werden einzelne Aspekte mehrmals ausführlich beschrieben, jedoch hält sich die Redundanz in Grenzen. Die Qualität der einzelnen Kapitel schwankt, ist zusammenfassend jedoch als überdurchschnittlich zu bewerten. Das Buch ist insgesamt einfach zu lesen – man bedenke aber die Menge an Text und Informationen. Für dieses Werk wird man sich Zeit nehmen müssen.

Alles in allem ein gutes Buch, welches seine Themen umfassend und spannend darstellt. Ob sich eine allgemeine Beratungswissenschaft etabliert, bleibt abzuwarten. Nach der Lektüre des Buches würde man sich aber freuen, wenn sie entstehen würde.

Immanuel Ulrich
Schul- und Unterrichtsforschung,
Freie Universität Berlin
www.ewi-psy.de

6. Coaching-Artikel der Zeitschrift managerSeminare

Die Zeitschrift „managerSeminare“ enthält in ihrer Ausgabe September 2008 (Heft 126) eine Beilage zum Coaching-Kongress 2008.

Der Coaching-Kongress 2008 wirft seine Schatten voraus. Das Branchen-Premium-Treffen findet vom 17. bis 18. Oktober im Potsdamer Dorint Hotel Sanssouci statt. Das 36-seitige „Heft im Heft“ von „managerSeminare“ bringt das Kongressprogramm und in etlichen Beiträgen Hintergründe zu den Keynote-Vorträgen und Workshops auf dem Kongress. Die Besucher können sich damit optimal einstimmen auf zwei intensive und hochkarätige Coaching-Kongress-Tage.

Coaching-Preis

Der Veranstalter, der Deutsche Bundesverband Coaching (DBVC), wird auf dem Kongress den Deutschen Coaching-Preis 2008 verleihen. Der Preis würdigt in den beiden Kategorien „Wissenschaft“ und „Organisationen“ herausragende Leistungen im Bereich Coaching. Die Ju-

ry besteht aus renommierten Experten aus Wissenschaft und Praxis. Der Wissenschaftspreis ist mit 5.000 Euro dotiert. 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. An beide Preisträger wird zusätzlich eine Skulptur verliehen.

Im September-Heft von „managerSeminare“ findet der Leser zudem neue **Bücher zum Coaching** testgelesen.

Internet-Umfrage

Und im Internet hat die Redaktion auch die Ergebnisse einer Befragung zum Thema „Qualitätsfaktor Coachingverband?“ veröffentlicht.

Die Umfrage lief vom 25.07. bis zum 22.08.2008 und sollte klären, wie die Leser bei der Suche nach einem Coach vorgehen. Insbesondere, ob die Mitgliedschaft in einem Verband für sie ein Auswahlkriterium ist. Ergebnis der 162 Voten:

- Persönliche Empfehlungen, Verbände und das Internet sind die wichtigsten Quellen bei der Suche.
- Kriterien der Auswahl sind „Die Chemie“, Coaching-Ausbildung und Verbandsmitgliedschaft sowie persönliche Kompetenzen.
- Argumente für eine Mitgliedschaft in einem Verband sind Qualitätssicherung durch den kollegialen Austausch und die gegenseitige Supervision.
- Am bekanntesten sind die Verbände DBVC, DGSv und DGfC.

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Supplements>

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

<http://www.managerseminare.de/Community/Umfragen/Detail/Ergebnis?urlID=164578>

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 Juli 2008 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank und in die Coach-Profile aufgenommen werden (die Unterschiede zwischen der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen werden hier erklärt: <http://www.coach-agentur.de/unterschiede.htm>)

Coach-Datenbank

Sabine Thiel, D - 64546 Mörfelden-Walldorf
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1001

Kurt-Georg Scheible, D - 73037 Göppingen
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1002

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

Katja Srajek, D - 65197 Wiesbaden
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=992>

Doris Lindner, D - 83714 Miesbach
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=993>

Franziska Boie, D - 20357 Hamburg
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=994>

Juliane Delkeskamp, D - 38542 Leiferde
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=995>

Petra Hirsch, D - 60598 Frankfurt/Main
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=996>

Annette Schwörer, D - 22301 Hamburg
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=997>

Christiane Freudenhammer, D - 22417 Hamburg
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=998>

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,, verzeichnet 304 Ausbildungsanbieter mit 330 Ausbildungsgängen.

Coaching-Index

Folgend die Liste der im Coaching-Index eingetragenen 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

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 02.09.2008

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach

D-22305 Hamburg

Kosten: ab 4295 Euro zzgl. USt., bei Besuch von Seminaren in der Woche (nur in Hamburg), am Wochenende 4874 Euro Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=161

DGFP e.V. (Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.)

Repräsentanz Berlin

Ausbildungsbeginn: 04.09.2008

Ausbildungstitel: DGFP-Ausbildung Coaching Compact

D-10117 Berlin

Kosten: EURO 6.490,00 (für Mitglieder) EURO 7.980,00 (für Nichtmitglieder der DGFP) (incl. Mittagessen, Pausengetränke und Arbeitsunterlagen)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=266

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 05.09.2008

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

Dr. Kamphaus & Partner

Unternehmens- und Personalentwicklung

Dr. Gerd Vito Kamphaus

Ausbildungsbeginn: 11.09.2008

Ausbildungstitel: Beratung und Coaching in Veränderungs-Prozessen

D-82347 Kloster Bernried am Starnberger See

Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=288

sieger consulting

Elke Sieger

Ausbildungsbeginn: 11.09.2008

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching

D-64283 Darmstadt

Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 2340. Privatpersonen und Firmen unter 10 Mitarbeitern erhalten 20% Rabatt (EUR 1950). Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=210

Professio GmbH (DBVC-anerkannt)

Akademie für den Bereich Humanressourcen

Ausbildungsbeginn: 11.09.2008

Ausbildungstitel: Coaching I - Beraten von Personen im Organisationskontext (15 Tage)

D-67098 Bad Dürkheim

Kosten: Coaching I: 4.950,- Euro zzgl. MwSt. und Hotelkosten

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=107

Institut Psychodynamische Organisationsentwicklung + Personalmanagement Düsseldorf e.V.

Ausbildungsbeginn: 12.09.2008

Ausbildungstitel: Psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung

D-40479 Düsseldorf

Kosten: 3000,00 Euro, umsatzsteuerbefreit Bemerkungen zu den Kosten (Ratenzahlung möglich)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=121

dr.alexander et kreutzer
systemische managementberatung

Ausbildungsbeginn: 12.09.2008
Ausbildungstitel: [U] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater f. Studierende und Akademiker
D-21335 Lüneburg
Kosten: 1998 EUR zzgl. USt. (1050 EUR zzgl. USt. für Studierende) für die komplette Ausbildung (13 Tage). Preise inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Eine Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten werden jeweils 14 Tage vor Beginn der Module anteilig fällig: 6 x 333 EUR netto (6 x 175 EUR netto für Studierende). Die Zertifikate sind für die Aufnahme in die RAUEN Coach-Profile als Abschluss anerkannt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer
Ausbildungsbeginn: 15.09.2008
Ausbildungstitel: Coaching Follow up
A- Wien
Kosten: EUR 900 exkl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 15.09.2008
Ausbildungstitel: Kompakt-Ausbildung zum zertifizierten Business Coach
D-21029 Hamburg
Kosten: 6.200 (MwSt.-befreit)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

PAYER & PARTNER change agency
P. und P. Unternehmensberatung GmbH

Ausbildungsbeginn: 18.09.2008
Ausbildungstitel: Der individuelle Coachinglehrgang
A-8020 Graz
Kosten: 6.230,- Euro, zzgl. USt. 1x Einmalig 6.230,- Euro exkl. MwSt. 2x Halbjährlich 3.430,- Euro exkl. MwSt. 12x Monatlich 598,- Euro exkl. MwSt. Bei zwei TeilnehmerInnen eines Unternehmens reduziert sich der gesamte Kostenbeitrag um 5%, bei drei TeilnehmerInnen um 10% und bei mehr als drei TeilnehmerInnen um 15%. Infos über Förderungsmöglichkeiten erhalten Sie von unserem Lehrgangsmanagement.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=127

Jansen Beratung & Training Int.

Ausbildungsbeginn: 18.09.2008
Ausbildungstitel: Coachingausbildung zum Top-Level-Coach
D-66500 Hornbach
Kosten: 4950,- Euro zzgl. USt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=331

**Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC-
anerkannt)**

Anstalt des öffentlichen Rechts
Ausbildungsbeginn: 18.09.2008
Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg
D-76133 Karlsruhe
Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang ohne Lehrcoaching 3150,00 Euro (7 Seminare à 2 Tage). Einzelne Seminare können für 490,00 Euro gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden à 90,00 Euro/Stunde=1800,00 Euro) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coachinggruppe (mindestens 25 Stunden/Jahr, kostenfrei).
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=235

Coaching for Competence

Heide Janowitz
Ausbildungsbeginn: 19.09.2008
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach inkl. NLP-Practitioner, DVNLP
D-44225 Dortmund-Hombruch
Kosten: 2.280,00 Euro - mehrwertsteuerfreie Weiterbildung. Ein NRW-Bildungsscheck (Wert 500 EUR) kann eingelöst werden.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=250

Coaching Akademie Stuttgart

Ausbildungsbeginn: 20.09.2008
Ausbildungstitel: Coach in einem Jahr
D-70180 Stuttgart
Kosten: 3350,- Euro zzgl. USt. Das erste Ausbildungswochenende als „Schnupperkurs“ gleich zahlbar (335 Euro), dann bindende Anmeldung, Restbetrag zahlbar in zwei Halbjahresraten
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=332

evolutionen

Büro für postheroisches Management GmbH
Ausbildungsbeginn: 22.09.2008
Ausbildungstitel: Selbstvergewisserung und persönliche Entwicklung
D-53113 Bonn
Kosten: 2000 Euro, zzgl. MwSt. Im Preis enthalten sind Tagungsgebühren, Tagungsgetränke sowie täglicher Mittagsimbiss. Ihre persönlichen Hotel-/Übernachtungs- und Reisekosten tragen Sie bitte selbst; wir sind bei der Suche und Buchung gern behilflich. Gutschrift von 600 Euro zzgl. MwSt.nach Seminarende für die Dokumentation des Seminarverlaufs
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=228

**Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC-
anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 24.09.2008

Ausbildungstitel: Professionallehrgang zum Systemischen Projekt-Coach

A-1150 Wien

Kosten: 7920,- Euro zzgl. USt. (exkl. Einzelcoaching)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=105

**echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-
Institut**

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 26.09.2008

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung III 2008

D-69124 Heidelberg

Kosten: 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. Besonderheiten: - Erlebnisorientiertes Lernen - Absprache der Modul-Termine - Kleine Gruppen (6 TN) - Individueller Rahmen - Angenehme Arbeitsatmosphäre

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220

**Europäische Ausbildungsakademie / MOC (DBVC-
anerkannt)**

Schweisfurth-Stiftung

Ausbildungsbeginn: 27.09.2008

Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching (Master of Science, I. Abschnitt)

D-80638 München Schloss Nymphenburg/ Schweisfurth Stiftung

Kosten: ab 3500.- Euro zzgl. USt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=69

futureformat

**Deutsche Gesellschaft für Managemententwicklung -
Anbuhl & Nowotny**

Ausbildungsbeginn: 27.09.2008

Ausbildungstitel: MCP Management-Coach-Programm: Die andere Coachinausbildung! - Für Führungskräfte & Personaler

D-22391 Hamburg

Kosten: 5.850 Euro, zzgl. USt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=308

BTS Gesellschaft für Organisationsberatung, Training und Supervision (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 29.09.2008

Ausbildungstitel: Lösungsorientiert-systemisches Coaching (DBVC-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

Christopher Rauen GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 30.09.2008

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 19

D-49401 Damme

Kosten: Die Kosten für die Coaching-Ausbildung betragen insgesamt 5.110,00 Euro zzgl. 19% USt., inklusive Verpflegung (Abendessen nicht inbegriffen). Die Kosten für Unterkunft sind darin nicht enthalten. Der erste Ausbildungsblock wird einzeln zum Preis von 730,00 Euro zzgl. USt. gebucht. Danach können sich die Teilnehmer entscheiden, ob sie die Ausbildung fortführen. Wird die Ausbildung nicht fortgesetzt, fallen nur die Kosten für den ersten Ausbildungsblock an. Wird die Ausbildung fortgesetzt, sind die restlichen 4.380,00 Euro zzgl. 19% USt. vor Beginn des zweiten Ausbildungsblocks zu entrichten.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=123

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:

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

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2008 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 Funk-

tionen 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