



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-Evaluation unter Real-Life-Bedingungen
2. Nominierungen für Deutschen Coaching-Preis 2008
3. Berufs- und Organisations-Klima-Index (BOKX)
4. Coaching-Blog der Wirtschaftswoche
5. Coaching-News
6. Rezensionen von Coaching-Büchern
7. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
8. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 27.402 Empfänger.

1. Coaching-Evaluation unter Real-Life-Bedingungen

Der Forschungsbericht von Victoria Ellam-Dyson und Stephen Palmer zeigt die Tücken auf, mit denen sich Wissenschaftler konfrontiert sehen.

Zum Glück gibt es in letzter Zeit vermehrt Evaluationsstudien im Coaching. Doch was wirklich fehlt, sind wissenschaftlichen Kriterien genügende Untersuchungsdesigns. Dies hat jüngst auch der Osnabrücker Psychologie-Professor Siegfried Greif reklamiert. Victoria Ellam-Dyson und Stephen Palmer wollten deshalb einmal eine besonders aussagekräftige Pre-Post-Untersuchung mit Kontrollgruppe „in freier Wildbahn“ durchführen. Doch dabei erlebten sie diverse Überraschungen. Sie berichten darüber in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift „The Coaching Psychologist“ (2/2008).

Was wirkt am besten bei wem und wann? Zu dieser Frage gibt es im Feld der Beratung und Psychotherapie vielfältige wissenschaftliche Untersuchungen. Es ist Zeit, diese Frage auch für das Coaching zu beantworten. Ellam-Dyson und Palmer interessierte beispielsweise, ob und wie die Glaubenssätze von Managern des mittleren und Top-Managements durch Coaching verändert werden könnten. Insbesondere wollten sie wissen, ob eine Veränderung von Überzeugungen durch Coaching sich in verändertem Verhalten niederschlagen würde. Dazu sollten natürlich auch die jeweiligen Coaching-Techniken kontrolliert werden.

Obwohl angeblich 71 Prozent der UK-Unternehmen Coaching einsetzen, war es sehr schwer, eine Untersuchungsgruppe zu rekrutieren. Alle möglichen Unternehmen und Institutionen lobten zwar das Vorhaben als wichtig, ließen sich aber auch von den „Risiken und Nebenwirkungen“ beeindrucken. Doch zum Schluss ergab sich eine Möglichkeit, auf eine Gruppe von 41 Nachwuchsmanagern zuzugreifen, die soeben durch ein Assessment-Center liefen, um ausgewählt zu werden. Sie sollten im Anschluss ein sechsstündiges Coaching erhalten, um sie auf die neuen Karriereanforderungen vorzubereiten. Es wurde also geplant, deren Überzeugungen und Verhalten vor und nach dem Coaching zu messen. Ersteres mit einem Fragebogen, das Verhalten durch ein 360-Grad-Verfahren. Zusätzlich sollten die Coachs nach jeder Coaching-Einheit Checklisten ausfüllen, in denen sie Auskunft über die verwandten Techniken geben sollten.

Das erste Problem entstand dabei, eine geeignete Kontrollgruppe zu finden. Auf die Gruppe der im AC nicht ausgewählten Manager konnte man nicht zurückgreifen. Erstens gab es ja einen Grund dafür, dass sie nicht ausgewählt worden waren, nämlich mangelnde Eignung. Sie waren also nicht gleichwertig. Außerdem wäre es unethisch gewesen, sie trotzdem einzuspannen und über das wahre Ziel im Dunkeln zu lassen. Als cleverer Ausweg wurde daher überlegt, die Coaching-Gruppe nach Zufall zu splitten und das Coaching zeitversetzt stattfinden zu lassen. Doch dies scheiterte an der internen Personalentwicklung. Sie argumentierte, die zweite Coaching-Kohorte würde sich benachteiligt fühlen, wenn sie warten müsste. Außerdem würde der neue Job nicht warten.

So startete man das Coaching mit der gesamten Gruppe – ohne Kontrollgruppe; und natürlich mit einem „weinenden Forscherauge“.

Das nächste Problem entstand beim Einsatz des 360-Grad-Verfahrens.

Es musste zwei Mal stattfinden. Das fanden viele schwer beschäftigte Manager, die die Beurteilungen abgeben sollten, einfach zu viel. Auch die Versuchspersonen zeigten ähnliche Reaktionsmuster. In der AC-Situation, wo sie alle zusammen waren, war es einfach, deren Fragebogen ausgefüllt zu bekommen. Doch im Zeitpunkt T2 – im Job – sollten sie den Fragebogen zum zweiten Mal ausfüllen. Man wollte es ihnen leicht machen und bot das webgestützt an. Dies bedeutete aber auch, dass die Forscher weniger Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten hatten. Und die Kandidaten hatten deutlich weniger Motivation dazu. Sollte man sie nun mit Incentives zum Ausfüllen locken? War das nicht gegen die Compliance-Regeln der Organisation? Und welchen Einfluss würde es auf das Antwortverhalten haben? Die Forscher realisierten also unerfreuliche Drop-out-Raten.

Eine weitere Schwierigkeit ergab sich mit den Coachs. Sie sollten ja die eingesetzten Techniken notieren. Doch manche Coachs taten sich

schwer damit, diese anzugeben: Weil sie beispielsweise gleichzeitig verschiedene Techniken oder Mischformen und Eigenentwicklungen anwandten. Es war auch nicht auszuschließen, dass die Coachs befürchteten, selbst evaluiert zu werden, und sich deshalb weitgehend bedeckt halten wollten. Nun rächte es sich auch, dass die Forscher Angaben zum Forschungsdesign sparsam kommuniziert hatten, um Unvoreingenommenheit zu verhindern. Sie ernteten stattdessen Vorbehalte. An dieser Stelle musste dann ein Kompromiss geschlossen werden...

Grandios gescheitert? Die Forscher resümieren ihr Projekt, damit andere, alle Seiten, davon lernen können. Und sie sind sicher, dass man sicher noch weitere Schwierigkeiten ausmachen könnte, die man eigentlich auch noch kontrollieren müsste, wie mangelndes Fitting von Coach und Klient und so weiter. – Wirklich ein sehr lehrreicher Beitrag. (tw)

Weitere Informationen:

[http://www.bps.org.uk/document-download-area/document-download\\$.cfm?file_uuid=15557098-1143-DFD0-7E68-141619F24388&ext=pdf](http://www.bps.org.uk/document-download-area/document-download$.cfm?file_uuid=15557098-1143-DFD0-7E68-141619F24388&ext=pdf)

2. Nominierungen für Deutschen Coaching-Preis 2008

Zum ersten Mal wird auf dem DBVC Coaching-Kongress 2008 der Deutsche Coaching-Preis verliehen – jeweils in den beiden Kategorien „Organisationen“ und „Wissenschaft“.

Die Gewinner erhalten eine hochwertige Skulptur, der Wissenschaftspreis ist zusätzlich mit 5.000 Euro dotiert. Der DBVC hat nun die

drei besten Finalisten in den beiden Kategorien benannt.

Die Nominierten in der Kategorie „Organisationen“ sind:

- Dipl.-Psych. Gabriele Bollhöfer, Lovells LLP, München
- Wolf-Martin Erhard, Leiter Personalentwicklung und Training (PE-PE-PT) und Bernhard Lutz, Referent Personalentwicklung, N-

ERGIE Aktiengesellschaft Nürnberg

- Elmar Rinck, Abt. HRM/GE Leiter Prozessberatung & Training, Daimler AG, Mercedes Benz Global Logistics Center Germersheim

Der Preis für die Organisationen würdigt Personalverantwortliche und Unternehmensvertreter, die sich durch innovative und erfolgreiche Formen der Implementierung von

Coaching-Programmen in Organisationen hervorgetan haben.

Die Nominierten in der Kategorie „Wissenschaft“ sind:

- Romina Henle, Düsseldorf, mit dem Thema „Auswahlprozesse für externe Coaches: Eine explorative Untersuchung in Großunternehmen. Eine Arbeit im Auftrag der Mazda Motor Europe GmbH“
- Andreas Taffertshofer, Chemnitz, mit dem Thema „Das Coaching der Organisation: Wozu Organisationen Coaching nutzen“
- Bernhard Trager, Nürnberg, mit dem Thema „Selbstreflexionsprozesse im Coaching“

Der Wissenschaftspreis geht an Personen, die einer Hochschule oder einer hochschulnahen Forschungseinrichtung angehören und sich durch hervorragende wissenschaftliche Leistungen für den Preis empfehlen.

Der **Festakt** zur Verleihung des Deutschen Coaching-Preises findet am Abend des 17.10.2008 auf dem DBVC Coaching-Kongress in Potsdam statt. Dort werden während des Festakts die endgültigen Preisträger bekannt gegeben. Als Ehrengast wird Uwe-Karsten Heye (Regierungssprecher 1998–2002) erwartet.

Die Jury des Deutschen Coaching-Preises besteht aus renommierten Experten aus Wissenschaft und Praxis:

- Prof. Dr. Siegfried Greif, Universität Osnabrück
- Prof. Dr. Stefan Kühl, Universität Bielefeld
- Dr. Wolfgang Looss, Weiterstadt
- Thomas Perlit, Corporate Vice President, Henkel KGaA, Düsseldorf
- Dr. Astrid Schreyögg, Berlin
- Klaus Stadler, Mitglied des Vorstandes DBVC, Nürnberg



Die Verleihung des Deutschen Coaching-Preises 2008 findet samt der Bekanntgabe der Preisträger auf dem Coaching-Kongress statt

- Dr. Georg S. Sutter, Mitglied der Geschäftsführung, Primondo Management Service GmbH, Fürth
- Dr. Ulrike Wolff, Berlin (tw)

Weitere Informationen:

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

<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=411>

3. Berufs- und Organisations-Klima-Index (BOKX)

Forum humanum: Zufriedenheit mit der aktuellen Berufstätigkeit wie auch mit der professionellen Entwicklung soll erhoben werden. Stimmungsbarometer wie GfK-Konsumklima-Index oder ifo Geschäftsklima-Index.

BOKX

Viele, die sich im Bereich Wirtschaft und Gesellschaft umhören, bekommen sehr unterschiedliche Einschätzungen, ob sich Menschen in gehobenen Funktionen und anspruchsvollen Berufen eigent-

lich wohl fühlen und sich beruflich auf dem richtigen Weg sehen. Erst recht schwer ist, einen repräsentativen Überblick über die Lage und die tatsächliche Entwicklung bei Einzelnen und in Organisationen zu bekommen. Mal sehen sich alle auf Burnout zulaufen, ein anderes Mal überwiegt für die Befragten eher die Aussicht, interessante neue Berufswege und Möglichkeiten einschlagen zu können. Da wäre es doch praktisch, es gäbe so eine Art Stimmungsbarometer, wie es das für andere Fragestellungen mit dem GfK-Konsumklima-Index oder dem ifo

Geschäftsklima-Index schon gibt, auch für das Erleben der Mitarbeiter in Unternehmen.

Der neue Berufs- und Organisations-Klima-Index (BOKX) richtet sich an Menschen im Organisationsbereich und thematisiert deren Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Berufstätigkeit wie auch mit ihrer professionellen Entwicklung. Der Initiator, das „forum humanum“, ein Zusammenschluss von Wissenschaftlern und Praktikern aus unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft und Gesellschaft zur Stärkung von Vitalität und Humanität in Organisationen, startet den BOKX

in diesem Herbst als nicht-kommerzielles Engagement.

Der BOKX wird einmal jährlich online erhoben und ausgewertet. Die durch den BOKX ermittelte Stimmung kann im Sinne eines Frühwarnsystems auf „Gesundheit“ in

den Feldern der Professionen und Organisationen hinweisen. Es müssen beim BOKX lediglich zwölf einfache und verständliche Fragen beantwortet werden. Zusätzlich werden zwölf Fragen zur Situation der Beantwortenden gestellt. Die Bearbeitung durch Anklicken dauert nur fünf

Minuten und ist anonym. Bis zum 30.11.2008 steht der Fragebogen im Internet bereit. Auf der jährlichen Dialogtagung des „forum humanum“ am 27./28.02.2009 in Wiesloch werden die Ergebnisse der Umfrage vorgestellt und mit Praktikern und Wissenschaftlern diskutiert.

Zum Online-Fragebogen: <http://www.forum-humanum.eu/fh/content/view/75/88/>

4. Coaching-Blog der Wirtschaftswoche

Die Wirtschaftswoche beschäftigt sich zunehmend mit dem Thema "Coaching".

WiWo-Reporter Jochen Mai nimmt sich in seinem **Jobwelt-Blog** dem Thema an, was ein seriöses Coaching leisten kann –und welche guten aber auch schlechten Erlebnisse Klienten mit dem Coaching gemacht haben. Klienten-Kommentare mit

positiven als auch negativen Erfahrungen sind ausdrücklich gewünscht.

Im selben Blog wird unter <http://blog.wiwo.de/jos-jobwelt/> ab dem 25.09.2008 ein weiterer Artikel veröffentlicht, in dem die Coachs zu Wort kommen sollen. Die Kernfrage dort: Was haben Coachs schon mit ihren Klienten erlebt?

Die Erlebnisschilderungen von Coachs und Klienten sollen dazu dienen, sich ein umfassendes und realistisches Bild von den Möglichkeiten und Merkwürdigkeiten im Coaching-Markt zu machen. Jochen Mai freut sich auf eine interessante Diskussion und hofft auf eine rege Beteiligung.

Der Jobwelt-Blog Coaching:

<http://blog.wiwo.de/jos-jobwelt/2008/09/18/coaching-was-kann-der-trainer-uberhaupt-leisten/>

Die Wirtschaftswoche im Internet: <http://www.wiwo.de>

Das RAUEN Coaching-Diskussionsforum: <http://www.coaching-board.de>

5. Coaching-News

News Coaching-Programm für Gründer vereinbart

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und KfW Mittelstandsbank: Förderung von Gründern aus der Arbeitslosigkeit heraus.

Die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist für Arbeitslose eine Erfolg versprechende Option für die Integration in den Arbeitsmarkt. Allein im Jahr 2007 wagten über 150.000

arbeitslose Frauen und Männer den Schritt in die Selbstständigkeit. Studien belegen, dass die Bestandsquoten von geförderten Gründungen hoch sind und nur selten erneute Arbeitslosigkeit folgt. Existenzgründungsförderung gehört damit seit vielen Jahren zu den erfolgreichsten Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik.

Kerninstrument der Gründungsförderung ist bereits seit Mitte 2006 der Gründungszuschuss nach SGB III. Für Empfänger von Arbeitslosengeld II kommt vor allem das Einstiegsgeld als Förderinstrument zum Zuge. Bereits vor einer Existenzgründung werden den Arbeitssuchenden ergänzende Maßnahmen wie beispielsweise Informationsveranstaltungen

und Existenzgründungsseminare angeboten.

Verantwortlich für die Durchführung des Programms ist die KfW Mittelstandsbank und ihre Regionalpartner. Sie unterstützen die Gründer im ersten Jahr nach Aufnahme ihrer selbstständigen Erwerbstätigkeit und tragen so zur Stabilisierung der Gründungen bei. Das Coaching

steht für Gründer aus beiden Rechtskreisen – SGB III und SGB II – zur Verfügung. Die Gründer erhalten einen Zuschuss von 90 Prozent des Beraterhonorars, maximal 3.600 Euro.

Gefördert werden Coaching-Maßnahmen zu allen wirtschaftlichen, finanziellen und organisatorischen Fragen zur Steigerung der

Wettbewerbsfähigkeit von Existenzgründungen im Bereich der gewerblichen Wirtschaft (Handel, Handwerk, Industrie, Gast- und Fremdenverkehrsgewerbe, Handelsvertreter und -makler, sonstiges Dienstleistungsgewerbe, Verkehrsgewerbe) und von Angehörigen der Freien Berufe. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.gruender-coaching-deutschland.de>

News Arbeitszufriedenheit von Trainern, Beratern und Coachs

Studie: Unternehmerische, persönliche und emotionale Herausforderungen werden häufig unterschätzt.

Im Vorfeld ihrer Buchveröffentlichung „Glücklich als Trainer“ hat die Beraterin Nadine Hamburger in Zusammenarbeit mit dem Bonner Verlag managerSeminare die Einschätzungen von rund 1.000 Trainern, Beratern und Coachs in Deutschland zu den größten Herausforderungen ihres Jobs abgefragt. Das Ergebnis ist zwiespältig. Für die Trainer zeichnet sich ihr Beruf offenbar durch – häufig unterschätzte – unternehmerische, per-

sönliche und emotionale Herausforderungen aus, die Zeit, Kraft und Energie des Einzelnen erfordern. Etwa 40 Prozent der Trainer kämpfen eigener Aussagen zufolge mit unrealistisch hohen Erwartungen ihrer Kunden, 35 Prozent fühlen sich als Einzelkämpfer tatsächlich einsam und über die Hälfte der Befragten wünscht sich ein engeres Netzwerk. Die reiche Datensammlung bietet Weiterbildungsakteuren nun erstmalig eine fundierte Orientierung, sich den Herausforderungen im härter werdenden Weiterbildungsmarkt zu stellen und nach „Entlastungsstrategien“ oder Ver-

besserungen ihrer ökonomischen und persönlichen Ausgangslage zu forschen.

Die überwältigende Mehrheit der befragten Bildungsanbieter, also der Einkäufer, ist mit den Inhalten und Ergebnissen der Berater-Arbeit hingegen zufrieden.

Eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Erhebung aus dem Jahr 2005 zeigt, dass mehr als 300.000 Personen im Bereich der beruflichen Weiterbildung tätig sind. (tw)

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

News Coaching – ein Beruf auf der Suche nach Professionalität

Eine Diplomarbeit befasst sich mit Sichtweisen von österreichischen Coachs über deren Profession und den Weg zu einem einheitlichen Berufsbild.

Ein einheitliches Berufsbild von Coaching hat sich in Österreich erst ansatzweise heraus gebildet, resümiert Mag. Vanessa Kneiß in ihrer Diplomarbeit im Fach Psychologie an der Universität Salzburg, auf die nun der ACC-Coaching-Newsletter

(2/08) hinweist.

Die 175 Teilnehmer der empirischen Online-Fragebogen-Untersuchung Mitte des Jahres 2007 sind zwar weitgehend einer Meinung, wenn sie unter Coaching eine professionelle, zeitlich begrenzte Begleitung und ressourcenorientierte Beratung von Personen in Führungs- und Leitungspositionen verstehen. Für ein einheitliches Berufsbild bedarf es aber nach Meinung der Autorin ein-

heitlicher Ausbildungsrichtlinien, klaren Zugangsberechtigungen zu dieser Berufsgruppe und einer klaren, gesetzlich geregelten Definition, was Coaching ist und was nicht.

Professionen helfen, mit der Unsicherheit ihrer Tätigkeit umzugehen und können aufgrund ihrer wissenschaftlich fundierten Ausbildung auch Probleme bearbeiten, für die es bisher keine Präzedenzfälle gibt. Für die Professionalisierung von

Coaching bedeutet das, ein Coach sollte nicht nur das methodische Inventar seines Faches kennen, sondern anhand der Ergebnisse seiner bisherigen Interventionen auch sein Methodenrepertoire variieren und erweitern können. Eine dementsprechende Ausbildung soll ihn dazu befähigen.

So scheint als Defizit der Professionsbildung auf, dass es in Österreich für Coaching noch keine einheitlich vorgeschriebenen Ausbildungsregeln gibt, auch wenn Ausbildungseinrichtungen mit stabiler Struktur und klaren, umfangreichen Curricula von verschiedensten Seiten gefordert werden. So weisen die Teilnehmer der Online-Befragung ein großes Spektrum an unterschiedlichen Ausbildungen und Pri-

märberufen auf. Der Großteil entstammt einem psychologischen (43%) bzw. pädagogischen Umfeld (17%), es finden sich jedoch auch Personen, deren ursprüngliche Berufswahl nicht sofort auf eine Coaching-Tätigkeit schließen lassen würde (Wirtschaftswissenschaften: 10%; Sportwissenschaften: 7%). 81 Prozent der Befragten haben keine als solche titulierte Coaching-Ausbildung absolviert, sind aber dennoch als Coach tätig. Zwischen fünf und neun Jahren als Coach tätig sind 32 Prozent der Befragten. Weitere 25 Prozent sind noch kürzer im Geschäft.

Die Berufsethik der Befragten entstammt dem Primärberuf. 90 Prozent der Befragten sind verbandlich organisiert. In Österreich gibt es al-

lerdings keinen einheitlichen Berufsverband für Coaching. 34 Prozent der Befragten sind in der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS), 25 Prozent im Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie (ÖBVP), 11 Prozent im Österreichischen Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG) und nur vier Prozent sind im Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen organisiert. Dem Dachverband ACC entstammen nur ein Prozent der Befragten. Und das Arbeitsfeld der Coachs ist nicht monopolartig gesichert.

Inzwischen hat der ACC (www.coachingdachverband.at) allerdings eine Grundlage für Ausbildungs-Curricula geschaffen. (tw)

Weitere Informationen: http://www.mowis.com/vkneissl/Diplomarbeit_Vanessa_Kneissl_Psychologie_2007.pdf
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=326>

News Coaching: Psychologie, Strategie oder doch nur Empathie?

Podiumsdiskussion auf der Messe „Zukunft Personal“: Was braucht ein guter Coach?

Die auf der Messe „Zukunft Personal“ vom Deutschen Psychologen Verlag veranstaltete Podiumsdiskussion brachte kaum neue Erkenntnisse. Gewährte der Öffentlichkeit allerdings einige erhellende Einblicke bezüglich der Positionierung des Themas im Berufsverband deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP).

Vor kurzem erst hatte der Vorsitzende der Sektion Wirtschaftspsychologie im BDP, Dr. Jürgen Smettan, die Einführung eines zweistufigen Coaching-Zertifikats verkündet. So hätte man doch erwarten können, dass er nun der Öffentlichkeit an prominenter Stelle Auskunft geben wollte. Doch Dr. Smettan fehlte auf dem Podium. Auch die Chefredakteurin der BDP-Zeitschrift „Wirtschaftspsychologie aktuell“, für deren Medium

mit der Veranstaltung Werbung gemacht wurde, fehlte – wie auch schon im letzten Jahr.

Moderatorin Uschi Gersch, die sich als „Coach vom Berufsverband deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP)“ ankündigen ließ, stellte dem Publikum die Hälfte ihrer Podiumsteilnehmer als altbekannte Kollegen vor: Beispielsweise Professor Dr. Jörg Fengler, der an der heilpädagogischen Fakultät der Kölner Universität Psychologie lehrt. Ebenfalls als alter Bekannter wurde Herbert Urmann vorgestellt, Inhaber des Kölner Beratungsinstituts Neue Psychologie – den man noch aus seiner Zeit in der Erziehungsberatungsstelle kenne. Damit war – Stichwort „Empathie“ – die Mehrheit des Podiums gleich zu Beginn schon unprofessionell ins Licht gesetzt (worden).

Weiterhin auf dem Podium: Dr. Christine Kaul, soeben in ihre Al-

tersteilzeitphase gewechselte langjährige Leiterin des Geschäftsfelds Coaching GmbH und Coaching-Pionierin, und Achim Mollbach, Principal Executive Coaching bei Kienbaum Management Consultants GmbH.

In einer ersten Runde ging es um das interessante Gebiet: Coaching zwischen Professionalität und Profession. Während Dr. Kaul die Zersplitterung der Coaching-Verbandsszene beklagte und Herbert Urmann Coaching nicht als Beruf, sondern als Funktion verstanden wissen wollte, kritisierte Achim Mollbach Defizite in der Coaching-Ausbildung. Dort würde gegenüber der psychologischen die Managementkompetenz zu wenig berücksichtigt. Ebenfalls wichtig sei weiterhin die Feldkompetenz. Und deshalb beschäftige Kienbaum auch keine „Nur-Coachs“. Mollbach: „Man fängt

nicht als Coach an, sondern hört im günstigsten Fall damit auf.“ Professor Fengler legte dar, welche Anforderungen er an eine Coaching-Ausbildung stellt, und verglich diese unter anderem mit der Psychotherapie-Ausbildung.

Nach den Methoden und Anforderungen an einen Coach befragt, erläuterte Dr. Kaul, dass ihr primär nicht eine bestimmte „Schule“, aus der der Coach stamme, wichtig sei, sondern dass er überhaupt eine theoretische Heimat habe, sowie das Setting und seine Anforderungen. Herbert Urmann vertrat den Standpunkt, ein Coach müsse ein tiefes Verständnis von Persönlichkeit, Organisation und dem Zusammenwirken beider mitbringen, um erfolgreich arbeiten zu können. Das unterstrich Achim Mollbach, der die starke Trennung beider Domänen in der Vergangenheit bedauerte. Mollbach: „Wir brauchen keine Gespräche ü-

ber Coaching-Methoden, sondern über Modelle von Organisation und Management“. Bedauerlicherweise blieb er die Frage nach einem konkreten Beispiel für solche Modelle schuldig, was im Publikum nicht gerade gut ankam. Ebenso wie die Bemerkung Professor Fengers, psychoanalytische Modelle seien besonders hilfreich, das Geschehen in Organisationen zu beschreiben.

Dass nun auch ausgerechnet ein Psychologie-Professor im dritten Diskussionsblock über Methoden der Überprüfung des Coaching-Erfolgs bekannte, „Evaluation ist nie solide“, irritierte ebenfalls nicht wenige Teilnehmer der Veranstaltung. Fand doch parallel zur Messe der 6. Deutsche Fachkongress für Bildungscontrolling statt, bei dem es nun gerade auch um solche Fragen ging. Allerdings relativierte sich Fengler im Folgenden selbst, indem er ein praktisches Selbstevaluations-

Tool für die Prozessevaluation vorschlug. Achim Mollbach verwies auf die gemeinsam mit dem Harvard Business Manager durchgeführte Befragung, die nun gerade im Bereich Evaluation Defizite ausgezeigt hatte. Skeptisch äußerte sich der Kienbaum-Berater über Versuche, das Professionalisierungsproblem über Zertifizierung von Coachs lösen zu wollen: „Die Unternehmen selbst tun schon alles, um die Auswahl zu professionalisieren“. – Irgendwie schade, dass da nun der Vorsitzende der Sektion Wirtschaftspsychologie im BDP, Dr. Jürgen Smettan nicht parieren konnte.

Mit einer Rekordbeteiligung von mehr als 500 Ausstellern und über 8.200 Besuchern ist die Kölner Messe „Zukunft Personal“ die europäische Leitmesse für das Personalwesen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.zukunft-personal.de> und <http://www.bildungs-controlling.com>
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=289> und <http://www.coaching-report.de/news.php?id=391>

News Wer meint was, wenn er Coaching sagt?

Ein aktueller Definitionsvorschlag liefert ein Schema, unterschiedliche Coaching-Ansätze zu beschreiben und zu kategorisieren.

Orientierung im Feld des diffusen und inflationären Gebrauchs des Coaching-Begriffs verspricht Yossi Ives in einer aktuellen Veröffentlichung mit einem Plädoyer für eine klare Unterscheidung verschiedener Ansätze im Coaching. Ives unterscheidet in seinem Beitrag für das „International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring“ (2/2008) drei Dimensionen, entlang denen er die verschiedenen, teilweise widerstreitenden Coaching-Ansätze positionieren kann: Direktiv versus nondirektiv, Persönlichkeitsentwicklung versus Ziel-/Lösungsorientierung und

Therapeutisch versus leistungsorientiert.

Die verschiedenen Coaching-Ansätze basieren zwar auf eigenen theoretischen Fundamenten – Yossi Ives führt auf Stober & Grant (2006) Bezug nehmend neun Ansätze an, die er kurz in ihrer Heterogenität resümiert. Und sie haben auch ein Repertoire eigener und unterschiedlicher Methoden hervorgebracht. Aber sie sind nicht wirklich exklusiv: Sie teilen eine ganze Liste an Gemeinsamkeiten; Ives führt zehn Kernannahmen auf. Andererseits gibt es eben auch Annahmen, an denen sich die Geister scheiden:

- Braucht ein Coach feldspezifische Expertise?

- Fragt ein Coach nur, oder gibt er auch Ratschläge?
- Ist der Zweck des Coachings primär das persönliche Wachstum oder geht es eher darum, die Leistung zu verbessern?
- Wie wichtig ist die Beziehung im Coaching-Prozess?
- Ist ein ganzheitlicher Ansatz essenziell für Coaching?
- Geht es im Coaching eher darum, Gefühle zu verändern oder Handlungen?
- Sollen im Coaching die Werte des Klienten verändert werden?

Coaching ist von vielen Seiten inspiriert worden. Doch neben dieser Unterschiedlichkeit und auch teilweisen Widersprüchlichkeit lassen sich die meisten Ansätze doch grob diesen Dimensionen zuordnen:

Direktiv versus nondirektiv: Etliche Autoren (wie Cox, Peterson & Hicks, Druckman & Bjork, Hudson) konzipieren den Coach als Ratgeber, Lehrer und Führer. Ganz anders sehen dies Autoren wie Whitmore, Parsloe & Wray, Stober und andere. Sie plädieren eher für die hands-off-Haltung eines Facilitators. Damit konstituiert sich diese Dimension als ein Kontinuum, dem auch die Aspekte „Nur fragen oder auch anweisen?“, „Feldkompetenz nötig?“ und „Macht der Coach seinen theoretischen Ansatz transparent?“ zuzuordnen wären.

Persönlichkeitsentwicklung versus Ziel-/Lösungsorientierung: Wer glaubt, dass eine Problemlösung mit der Persönlichkeitsentwicklung und

Lernen einher geht, muss sich mehr mit den Tiefenschichten der Persönlichkeit befassen, so beispielsweise Parsloe & Wray (2000). Peterson vertritt eher die Gegenseite, wenn er argumentiert, die Innenschau ist nicht das Zentrum des Coachings. Man muss nicht der Persönlichkeit verändert, um konkrete Probleme zu lösen. Eher therapeutisch orientierte Autoren neigen einer Defizitorientierung zu, Anhänger der Positiven Psychologie haben mehr den Lösungsfokus im Blick. Also auch hier ein Kontinuum.

Therapeutisch versus leistungsorientiert: Während Therapie primär Gefühle anspricht, fokussiert Coaching die Verhaltensveränderung (die Veränderung der Gefühle kommt dann

als Konsequenz von alleine). Cavanagh beschreibt den Unterschied zwischen Coaching und Therapie drastisch: Der Coach treibt den Klienten ins Chaos, in eine kontrollierte Instabilität, in der er wachsen kann. Der Therapeut holt die Klienten aus dem Chaos, in dem sie gestrandet sind, zurück in Stabilität und Ordnung.

Jeder Ansatz (Approach) verfügt somit über spezielle Stärken und eignet sich für besonders spezielle Fragestellungen. Aus den genannten Dimensionen und den Ansätzen lässt sich somit eine charakterisierende Matrix erstellen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.business.brookes.ac.uk/research/areas/coaching&mentoring/volume/6-2-8%20%20Ives%20-%20What%20is%20coaching.pdf>

News Vorstandswechsel beim QRC

Qualitätsring Coaching (QRC) tagte im Münchner Künstlerhaus. Für nächstes Jahr wird eine Kongress-Kooperation mit dem Deutschen Coaching Verband (DCV) angekündigt. Stiftungsfonds gegründet.

Für Ende August hatte der QRC zu einem Kongress nach München eingeladen. Höhepunkt der Veranstaltung war eine Podiumsdiskussion, an der ca. 100 Zuhörer teilnahmen.

Die bisherigen Vorstandsmitglieder, u.a. der QRC-Gründer Dr. Björn Migge, stellten nach mehrjähriger Vorstandstätigkeit ihre Ämter wie geplant zur Verfügung. Der neue

Vorstand besteht ab Oktober 2008 aus: Stefan Lorenz, Jörg Schiebel, Katrin Gronau, Anja Röck und Peter Bierbrauer.

Die Verbände QRC und DCV (Deutscher Coaching Verband) planen, im August nächsten Jahres einen gemeinsamen Coaching-Kongress mit Seminar-Workshops im Münchner Künstlerhaus auszurichten; unklar ist noch, ob dabei die deutsche Sektion der International Coach Federation (ICF) kooperieren wird.

Der QRC meldet zudem die Gründung eines „Stiftungsfonds deutscher Coaches“. Das Grundkapital wurde von einem deutschen Coach

gestiftet. In diesen Fonds zahlen deutsche Coaches, zum Teil Coaching-Verbände und auch Coaching-Weiterbildungsinstitute ein. Der Stiftungsfonds deutscher Coaches soll keinem Coaching-Verband oder keiner Person in der Coaching-Branche zugeordnet werden. Mit einmaligen Zustiftungen – diese sind für Privatpersonen steuerlich bis zu einer Obergrenze von 100.000 Euro absetzbar – oder Daueraufträgen können sich weitere Personen beteiligen. Der Fonds wird von der Stiftung Deutsche Welthungerhilfe verwaltet und beaufsichtigt und kommt zu 100 Prozent Hilfsprojekten in Afrika und Asien zugute. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.QR-Coaching.de> und <http://www.stiftung-deutsche-welthungerhilfe.de>

News Die Professionalisierung der Coaching-Branche

Expertenbefragung: Wohin geht der Trend?

Die Zukunft der Coaching-Branche untersucht eine aktuelle Diplomarbeit an der Hochschule Fresenius in Idstein. Ihr Autor Markus Zimmermann befragte in einer qualitativen Studie neun ausgewählte Executive-Business-Coachs aus Deutschland. Im Anschluss diskutiert er seine Ergebnisse im Vergleich mit der aktuellen Kienbaum/HBM-Studie.

Um die Professionalisierung weiter voranzubringen, bemüht sich die Branche, die Qualität von Coaching sicherzustellen und feste Standards für Coachs festzulegen, zitiert Zimmermann das Coaching-Kompendium des DBVC. Dabei muss natürlich erst einmal geklärt werden, was denn Professionalisierung eigentlich meinen soll. Heraus kommt eine längere Liste an Anforderungen. Doch was meinen die befragten Coachs dazu?

Coaching wird in der Zukunft zu einer Art Selbstverständlichkeit für die

Führungskraft werden. Dabei geht es um die Themen: Work-Life-Balance, Qualität (Professionalität) des Coachs, Transparenz der Coaching-Prozesse und die vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und Klient. Natürlich erhoffen sich die Unternehmen eine Verbesserung ihrer Leistung durch Coaching. Wenn es dann allerdings um die Regulierung von Berufs- und Privatleben der Klienten geht, wird die Sache für diese oftmals ambivalent. Unterstützung erleben Coach und Klient dabei oftmals seitens der Werte-Diskussion (Corporate Social Responsibility).

Die Verwässerung des Coaching-Begriffs, also seine inflationäre Ausweitung auf alles und jedes, treibt offenbar die Branche dazu, sich zu professionalisieren. Dabei wird als Nachteil die Zersplitterung der Coaching-Verbandslandschaft gesehen. Eine Konsolidierung (Marktbereinigung) halten hier allerdings die Befragten in der nächsten Zeit für höchst wahrscheinlich. Neue Zielgruppen sehen die Befragten im

Non-Profit-Bereich und bei mittelständischen Firmen.

Kontrovers wie die Frage: „Interner oder externer Coach?“ wird auch das Thema „Freelancer versus Coaching-Firmen“ gesehen. Zusammenfassend betrachtet überwiegen die Vorteile einer Coaching-Firma gegenüber den Freelancern auf dem Markt. Dennoch weist die aktuelle Situation auf eine gemischte Nachfrage der Unternehmen hin: Die einen fragen Coaching-Firmen nach, andere bauen sich einen eigenen Coaching-Pool auf.

Marktbereinigung ist also das aktuelle, primäre Ziel. Und dabei spielen die Stichworte Qualität, Vertrauen und Evaluation eine große Rolle. Wer dabei allerdings der größte Treiber sein wird, lässt die Studie offen. Der Vergleich der Untersuchungsergebnisse mit denen der Kienbaum/HBR-Studie scheint allerdings Parallelen aufzuzeigen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.hs-fresenius.de> und <http://www.coaching-report.de/news.php?id=289>

News Beratung zwischen Geld und Geist

Zum Ersten Schweizerischen Beratungs- & Coaching-Tag lädt der Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) Ende November nach Bern ein.

Anbieter sein auf dem heutigen Beratungsmarkt heißt auch, den Spagat im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Markt und Ethik auszuhalten und situativ die „richtigen“

Entscheidungen für sich und das Kundensystem zu fällen, so Präsident BSO, Franz Käser, sowie der Präsident der Beratergruppe reflecton, Urs Wehle, in ihrer Einladung. Am 25. November 2008 soll erstmalig der Erste Schweizerische Beratungs- & Coaching-Tag in Bern stattfinden. Die Veranstalter erwarten dazu über 100 Anmeldungen, eine für die Schweiz stolze Zahl.

Unter den Referenten finden sich so illustre Namen und Themen wie

- Dr. Wolfgang Looss: Warum Berater keine Weihnachtskarten kriegen (sollten)
- Professor Dr. Jörg Fengler: Geist und Geld: Ein schönes Paar
- Willem Lammers MSc.: Die Zukunft der Beratung: Aldi oder Armani?

(tw)

Weitere Informationen: <http://www.beratungstag.ch>

News Warum Menschen zu Mobbing-Opfern werden

Zusammenhang mit früheren Erfahrungen? Heidelberger Trauma-Forscher starten Online-Studie.

Erhöhen Erfahrungen aus früheren Lebensphasen die Wahrscheinlichkeit, Opfer von Mobbing zu werden? Eine Online-Befragung auf Initiative von Wissenschaftlern der Sektion Psychotraumatologie der Klinik für Psychosomatische und Allgemeine Klinische Medizin des Universitätsklinikums Heidelberg soll dabei helfen, die Faktoren besser zu verstehen, die zum Mobbing führen.

Mobbing am Arbeitsplatz betrifft einen großen Teil Bevölkerung und

hat weitreichende negative Folgen für die Gesundheit wie auch für die berufliche und private Situation des Opfers. Laut Mobbing-Report des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erkranken fast die Hälfte der Betroffenen psychosomatisch und körperlich. Zu den häufigsten psychischen Erkrankungen zählen Angsterkrankungen und Depressionen, aber auch Kreislauferkrankungen.

Alle, die selbst Mobbing am Arbeitsplatz erlitten haben oder aktuell erleiden, sind eingeladen, einen Fragebogen anonym auszufüllen (ca. 20 Minuten). Die Antworten werden

vertraulich behandelt, ein Rückschluss auf Personen ist nicht möglich.

Die Ergebnisse der Studie sollen dazu beitragen, die Situation von Mobbingopfern umfassender zu verstehen und helfen, geeignete Vorsorge- und Therapiemöglichkeiten zu entwickeln. Die Untersuchung wird in Kooperation mit Prof. Dr. Christian Stamov Roßnagel, Professor für Organisationspsychologie an der Jacobs University in Bremen, durchgeführt. Die Studie ist Teil eines interdisziplinären Forschungsprojekts, das von der Dietmar-Hopp-Stiftung gefördert wird. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.mobbing-studie.de>

<http://www.dietmar-hopp-stiftung.de>

News In Europa arbeiten die Deutschen am längsten

Eurostat: Deutschland ist bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit, aber auch beim Urlaub Spitze.

Die Arbeitnehmer in Deutschland arbeiten immer länger. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit lag im vergangenen Jahr bei 41,1 Stunden, und betrug damit 3,3 Stunden mehr als 2003. Im europäischen Vergleich belegt Deutschland damit den vierten Platz. Dies geht aus einer neuen EU-Studie für die 27 Mitgliedstaaten hervor, die „Die Welt“ vorstellt.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit in der Europäischen Union betrug im Jahr 2007 durchschnittlich 38,6 Stunden. Das folgt aus der jährlichen Aktualisierung zur Entwicklung der Arbeitszeit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (European Industrial Relations Observatory – EIRO) von Eurofound. Seit 2003, als EIRO begann, Daten in den neuen Mitgliedsstaaten zu er-

fassen, ist die 40-Stunden-Arbeitswoche in den meisten dieser Länder nach wie vor Standard.

Zwischen den „alten“ EU15-Staaten und den meisten neuen EU-Mitgliedsstaaten bestehen in Bezug auf Arbeitszeiten noch beträchtliche Diskrepanzen. Der Durchschnitt in den alten EU-Ländern beträgt im Jahr 2007 37,9 Stunden, in den 12 neuen dagegen 39,6 Stunden – ein Unterschied von 1,7 Stunden oder 4,5 Prozent.

Dabei liegt Deutschland laut der Studie der EU-Agentur bei den tariflich vereinbarten Arbeitszeiten unter dem europäischen Durchschnitt. Die in den Tarifverträgen festgelegte Arbeitszeit beträgt in Deutschland 37,6 Stunden in der Woche – immerhin eine Stunde weniger als der EU-Durchschnitt. Allerdings arbeiten die Arbeitnehmer in Deutschland tatsächlich deutlich mehr als in den Tarifverträgen vereinbart wurde. Das

liegt an der hohen Zahl von Überstunden. Außerdem orientieren sich immer weniger Unternehmen am Tarifvertrag. Innerhalb der Europäischen Union werden die meisten realen Wochenstunden, in Bulgarien und Rumänien (jeweils 41,7 Stunden) sowie dem Vereinigten Königreich (41,4) – und dann eben in Deutschland (41,1) geleistet. Am wenigsten arbeitet man durchschnittlich in Frankreich (37,7), Italien (38,4) und Dänemark (38,6). Die tatsächliche Wochenarbeitszeit in den EU-Staaten liegt bei durchschnittlichen 40 Stunden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) kritisiert die Entwicklung prompt und erwartungsgemäß scharf: „Der Trend zu immer längeren Arbeitszeiten muss umgekehrt werden. Er behindert den Beschäftigungsaufbau, ist familienfeindlich und gesundheitsschädlich“, zitiert welt-online.de DGB-Chef Michael Sommer.

Der EU-Bericht vergleicht aber nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch den Urlaub. Der Durchschnitt der voll bezahlten Urlaubstage in Europa beträgt demnach 25,2 Tage pro Jahr. Der Durchschnitt in den EU15-

Staaten und in Norwegen liegt bei 26,7 Tagen, wobei große Unterschiede zwischen Schweden (33) und Estland sowie Zypern (20) bestehen. Deutschland befindet sich mit 30 bezahlten Urlaubstagen in der

Spitzengruppe. Die Arbeitnehmer in Frankreich und Österreich (25) sowie Großbritannien (24,6) müssen mit deutlich weniger Urlaubstagen vorlieb nehmen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.eurofound.europa.eu>
<http://ec.europa.eu/eurostat>

News Erleichterungen für Arbeitsmigranten zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland

Das Bundeskabinett beschließt das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz.

Eine arbeitsmarktagadequate Steuerung der Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte verfolgt das „Aktionsprogramm der Bundesregierung – Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“. Dazu sollen insbesondere zwei Maßnahmen beitragen:

Die Einkommensgrenze für Hochqualifizierte wird von dem Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (derzeit 86.400 Euro) auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung in Höhe von derzeit 63.600 Euro gesenkt, um Deutschland im internationalen Wettbewerb um die Besten zu stärken. Diese Einkommensgrenze orientiert sich an üblichen Gehältern, die in der Wirtschaft für Hochqualifizierte mit Berufserfahrung gezahlt werden.

Zur besseren Nutzung inländischer Potenziale sieht der Gesetzentwurf einen neuen Aufenthaltstitel vor, der

Geduldeten einen sicheren Aufenthalt verschafft, wenn sie in Deutschland eine qualifizierte Berufsausbildung abgeschlossen haben und über eine verbindliche Einstellungszusage oder bereits über ein entsprechendes Arbeitsverhältnis verfügen.

Auch geduldete Hochschulabsolventen, deren Studienabschluss in Deutschland anerkannt ist und die zwei Jahre lang durchgehend in einem ihrer Qualifikation entsprechenden Beruf gearbeitet haben, sollen einen sicheren Aufenthalt erhalten können. Gleiches gilt für geduldete Fachkräfte, die zwei Jahre lang durchgehend in einem Beschäftigungsverhältnis standen, das eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt.

Weitere Maßnahmen zur Umsetzung des Aktionsprogramms sehen Änderungen von Verordnungen im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vor. Danach ist vorgesehen, den Zugang für alle Akademiker aus den neuen EU-Mitgliedstaaten durch den Verzicht auf die Prüfung des Vermittlungsvorrangs inländischer Arbeits-

suchender zu erleichtern. Für Akademiker aus Drittstaaten soll der Arbeitsmarkt geöffnet werden, soweit für die angestrebte Beschäftigung keine inländischen Arbeitssuchenden zur Verfügung stehen. Absolventen deutscher Auslandsschulen werden für jede Berufsausbildung zugelassen. Der Zugang zu einer sich daran anschließenden Beschäftigung sowie bei Vorliegen eines akademischen Abschlusses zu jeder der Ausbildung entsprechenden Beschäftigung wird ohne Vorrangsprüfung ermöglicht. Ergänzend zu der mit dem Gesetzentwurf geregelten Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung als Fachkraft soll für geduldete Ausländer der Zugang zur Berufsausbildung erleichtert werden. Zudem soll das Aufenthaltsgesetz dahin gehend geändert werden, dass die Länder eigene Härtefallkommissionen einsetzen können.

Das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz mit der darin enthaltenen Entfristung der Härtefallregelung soll zum 1. Januar 2009 in Kraft treten. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.bmas.de/coremedia/generator/26946/2008_07_16_aktionsprogramm_fachkraefte.html

News Familienmonitor 2008

Bundesfamilienministerin stellt die Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach vor und startet zugleich das Aktionsprogramm Kindertagespflege.

„Die Bevölkerung versteht, dass junge Mütter und Väter heute neue Lebenspläne verfolgen und hält sie für richtig. Mütter – auch mit kleinen Kindern – wollen arbeiten. Väter wollen Zeit für ihre Kinder haben. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zum Topthema unserer Gesellschaft geworden“, sagt Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen. In der vom Bundesfamilienministerium beauftragten Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach erwarten 63 Prozent der insgesamt 1.786 Befragten von der Familienpolitik, dass sie sich konsequent dieser Aufgabe annimmt.

Das stärkere Engagement der Väter zeige sich nicht nur im wachsenden Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen. Der Stimmungswandel wird laut der repräsentativen Allensbach-Umfrage im August 2008 auch von der gesamten Gesellschaft im Alltag wahrgenommen. Zwei Drittel der Befragten haben den Eindruck, dass sich Väter heute mehr an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder beteiligen als früher. Unter den jungen Vätern haben diesen Trend so-

gar drei Viertel registriert und fast alle finden diese Entwicklung gut. „Es wird immer selbstverständlicher, dass ein Vater im Beruf für einige Zeit aussetzt, um sich um seine Kinder zu kümmern“, sagt von der Leyen. „Die jungen Männer, die in den vergangenen 18 Monaten Vätermo-nate beantragt haben, haben einen eindeutigen Trend begründet.“

Die Mehrheit der nicht berufstätigen Mütter so Allensbach – wäre gern berufstätig, mit Teilzeit in unterschiedlichen Varianten. „Nur 16 Prozent der Mütter, die zurück in den Beruf streben, möchten Vollzeit arbeiten, knapp die Hälfte wünschen sich maximal eine Halbtagsstelle“, erläutert

Allensbach-Geschäftsführerin Prof. Dr. Renate Köcher. Vorrangiges Thema bleibt für die meisten Familien die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Befragten setzen dieses Thema in die Spitzengruppe der Aufgaben von Politik und sehen nach wie vor Nachholbedarf gegenüber anderen Ländern. Unter den Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit für Familien erleichtern, werden vor allem „ausreichend Kindergartenplätze und Kinderhorte“ (74 Prozent) und „verstärkte Ganztagsbetreuung“ (65 Prozent) genannt. Auch die Bedeutung betrieblicher Maßnahmen in Bereich Kinderbetreuung (61 Pro-

zent) und flexible Arbeitszeiten (57 Prozent) wird hoch eingestuft.

Die Bevölkerung sieht ausdrücklich auch die Wirtschaft stärker in der Pflicht. Die Erwartungen richten sich vor allem auf flexiblere Arbeitszeiten, aber auch auf differenzierte Teilzeitangebote und Hilfen bei der Kinderbetreuung. „Nur eine verschwindende Minderheit der Bevölkerung hat den Eindruck, dass die Unternehmen sich bereits ausreichend für dieses Ziel engagieren. 79 Prozent der gesamten Bevölkerung vertreten die Auffassung, dass die Betriebe hier wesentlich mehr tun müssten“, so Renate Köcher.

Das Bundesministerium plant, das im Januar gestartete ESF-Programm für betriebliche Kinderbetreuung auszuweiten. Das Ziel ist, Impulse für Kinderbetreuungsangebote der Unternehmen setzen. Es sollen 4.200 neue Plätze in betrieblich unterstützter Kinderbetreuung möglich werden.

Noch in diesem Herbst soll auch der Startschuss für das Aktionsprogramm Kindertagespflege fallen, das nicht nur die Qualität heben, sondern auch die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Tagesmütter und Tagesväter verbessern soll, so die Bundesministerin. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/allensbach-familienmonitor,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

News Teamarbeit: Konflikte fördern Kreativität und Innovationen

Teams können sich blockieren, das ist bekannt. Ein Dossier von business-wissen.de zeigt, dass dieses Spannungsfeld auch fruchtbar sein kann.

Was fördert die Kreativität in heterogenen Teams? Das fragten Laurie

R. Weingart und Gergana Todorova von der Tepper School of Business an der Carnegie Mellon University, Pittsburgh, sowie Matthew A. Cronin von der School of Business der George Mason University, Fairfax. Ihnen ging es vor allem darum aufzuzeigen, unter welchen Bedingun-

gen Produktentwicklungsteams wirklich innovativ sind und Produkte hervorbringen, die für die Kunden einen hohen Nutzen haben.

In einem Laborversuch sollten 21 Teams neue Produkte entwickeln. Das zentrale Ergebnis: Gerade weil

die Teammitglieder sehr unterschiedliche Vorstellungen haben, bringen sie kreative und marktaugliche Lösungen hervor. Das funktioniert aber nur, wenn das Team geeignete Instrumente einsetzt. Dazu müssen die beteiligten Mitarbeiter zunächst klären, worin sich ihr Verständnis von der Aufgabenstellung unterscheidet. Sie müssen sich aus-

reichend Zeit lassen und ihre jeweilige Ausgangssituation, ihre Ziele und ihre Vorstellungen zur Lösungsfindung besprechen, um eine Basis für die Zusammenarbeit zu schaffen. Das Spannungsfeld von Verständigungsproblemen einerseits und kreativer Teamarbeit andererseits wird erst richtig fruchtbar, wenn sich die Teammitglieder von Anfang an mit

gegenseitigem Vertrauen und Respekt begegnen.

In Deutschland forschen und veröffentlichen die Professoren Conny H. Antoni (Trier) und Guido Hertel (Münster) schon seit Jahren fundierte Erkenntnisse zu und rund um Gruppenarbeit in Unternehmen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.business-wissen.de/index.php?id=4861>
<https://server1.tepper.cmu.edu/gsiadoc/WP/2008-E11.pdf> und <http://www.uni-trier.de/index.php?id=13903>
<http://wwwpsy.uni-muenster.de/Psychologie.inst3/organisation/hertel/index.html>

News Deutschland fällt beim Produktivitätswachstum zurück

DIW-Studie: In den USA, Großbritannien und Japan arbeiten die Bürger weit effektiver als hierzulande. Investition in Bildung nötig.

Deutschland fällt beim Produktivitätswachstum seit 20 Jahren immer weiter zurück. Auch im internationalen Vergleich ist Deutschland nach dem Wiedervereinigungsboom beim Produktivitätswachstum deutlich eingebrochen. Dies sind die zentralen Ergebnisse einer aktuellen Studie des DIW Berlin. „Wir haben unseren Vorsprung eingebüßt. Der vorübergehende Anstieg der Produktivität im Jahr 2006 war wohl nur konjunkturell bedingt“, sagte Ulrich Fritsche, Konjunkturopernte des DIW Berlin.

Die DIW-Forscher untersuchten die Arbeitsstundenproduktivität inner-

halb der OECD-Länder der Jahre 1995 bis 2006. Dabei ist Deutschlands Produktivitätswachstum im Jahresdurchschnitt von 1,9 Prozent im Zeitraum 1995 bis 2000 auf 1,4 Prozent im Zeitraum 2001 bis 2006 zurückgegangen. Dies ist zwar geringfügig besser als der Wert für die Eurozone insgesamt mit 1,2 Prozent oder auch für die Ländergruppe EU-15 mit 1,3 Prozent. Er ist jedoch für diesen Zeitraum deutlich geringer als der für alle G7-Länder mit 1,9 Prozent. Insbesondere die USA und Großbritannien mit 2,2 Prozent sowie auch Japan und einige skandinavische Länder schnitten deutlich besser ab.

Auch historisch betrachtet ist das Produktivitätswachstum gegenwärtig in Deutschland eher schwach. So lag es zum Beispiel in der ersten

Hälfte der 90er Jahre im Schnitt bei 2,9 Prozent, was natürlich auch auf die Sondereffekte der Wiedervereinigung zurückzuführen ist. Doch auch in den Jahren vor der Wiedervereinigung lag das durchschnittliche Produktivitätswachstum bei beachtlichen 2,5 Prozent.

Als einen der Hauptgründe für das Zurückfallen der deutschen Arbeitsproduktivität nannte Fritsche den im Vergleich zu den USA verhältnismäßig zurückhaltenderen Einsatz der Computer- und IT-Technologie. Außerdem seien langfristig mehr Investitionen in Humankapital, Qualifikation und Bildung und die Erschließung neuer Wachstumsfelder erforderlich, um das mittelfristige Produktivitätswachstum zu stabilisieren. (tw)

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

News Ehemalige „Babybommer“ sind die neuen „jungen“ Alten

IAQ: Die Altersbeschäftigung ist in allen Branchen gestiegen.

In den letzten Jahren ist infolge des demografischen Wandels die Zahl der älteren Beschäftigten gestiegen.

Vor allem die Gruppe der jungen Alten (50-54 Jahre) hat dabei deutlich zugelegt. Das zeigen aktuelle Ergebnisse des Altersübergangs-Monitors, mit dem das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universi-

tät Duisburg-Essen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und des Forschungsnetzwerks Alterssicherung den Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand untersucht.

5,2 Millionen ältere Beschäftigte zwischen 50 und 64 Jahren gab es 1999, im Jahr 2006 waren es bereits 5,9 Millionen. Ebenfalls erhöht hat sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Er wuchs um fast fünf Prozentpunkte auf 22,7 Prozent. Gleichzeitig, so fanden die IAQ-Wissenschaftler Dr. Martin Brussig und Sascha Wojtkowski heraus, werden die alternden Belegschaften immer jünger: Mit den geburtenstarken Jahrgängen des Nachkriegs-Babybooms sind es vor allem die „jungen Alten“, also die zwischen 50- und 54-Jährigen, die sie nun dominieren. Ihre Zahl unter den Beschäftigten legte zwischen 1999 und 2006 um ca. 560.000 Personen zu.

Deutlich zugenommen hat auch die Beschäftigung der 60- bis 64-Jährigen (um fast 200.000 auf 745.000 Personen), weil ein wachsender Teil – insbesondere Männer

– wegen drohender Rentenabschläge erst später in Rente geht. Dennoch bleibt der Beschäftigtenanteil der über 60-Jährigen mit unter vier Prozent noch sehr niedrig, so die beiden IAQ-Experten, die auch feststellten: Die Altersbeschäftigung ist in allen Branchen gestiegen. Kein Wirtschaftszweig kann sich dem demografischen Wandel entziehen. Allerdings werden überdurchschnittlich viele Ältere im öffentlichen Dienst (Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Interessenvertretung und Kultur) beschäftigt, in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe hingegen wenig. Die Zahl der älteren Mitarbeiter ist besonders in mittelgroßen Betrieben (50 bis 499 Beschäftigte) gestiegen, in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten stagniert sie.

Offen ist, wie Betriebe und Arbeitsmarkt auf die Alterung der Erwerbs-

bevölkerung künftig reagieren: Bleiben die nachrückenden und zunehmend stärker besetzten Jahrgänge älterer Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt integriert, oder fehlen die Arbeitsplätze, die eine längere Erwerbstätigkeit erlauben? „Für die Politik, Tarifpartner und Unternehmen besteht derzeit ein günstiges demografisches Umfeld, um die Weichen für eine längere und bessere Alterserwerbstätigkeit jetzt richtig zu stellen“, raten Brussig und Wojtkowski. Qualitative Aspekte der Altersbeschäftigung – Prävention, Weiterbildung, Arbeitsgestaltung – müssten ein größeres Gewicht im betrieblichen Handeln und in der öffentlichen Diskussion bekommen. „Das Arbeitskräftepotenzial der Älteren, ihre Erfahrungen und Qualifikationen nicht zu nutzen oder weiterzuentwickeln wäre eine gefährliche Ressourcenverschwendung!“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2008/auem2008-02.shtml>

News Trends im Human Resource Management

Kienbaum-HR-Trendstudie: Fachkräftemangel – Employer Branding wird wichtiger.

Eine klar positionierte Arbeitgebermarke ist das wichtigste Instrument im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte: 83 Prozent der HR-Verantwortlichen geben an, dass das Thema Employer Branding in ihren Unternehmen einen mittleren beziehungsweise hohen Stellenwert einnimmt. Während im Vorjahr nur ein Viertel der Befragten Employer Branding als Instrument zur Lösung der demografischen Herausforderung einsetzten, sind es heute bereits 53 Prozent.

Das sind Ergebnisse der aktuellen HR-Trendstudie 2008 der Managementberatung Kienbaum. Die Studie basiert auf der Befragung von 114

Personalverantwortlichen führender Unternehmen im deutschsprachigen Raum. „Da die Erwartungen an den Arbeitgeber steigen und zugleich der Kandidatenpool kleiner wird, müssen Unternehmen einen unverwechselbaren und glaubwürdigen Arbeitgeberauftritt aufbauen, pflegen und kommunizieren. Strategisches Employer Branding wird zur Lösung für den Personalengpass, der durch die demografische Entwicklung entsteht“, sagt Erik Bethkenhagen, Mitglied der Geschäftsleitung bei Kienbaum.

Um zum Wunscharbeitgeber in der relevanten Zielgruppe zu werden, setzen die meisten Unternehmen auf Stellenanzeigen (79 Prozent), Hochschulmarketing (72 Prozent) sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (64 Prozent). Weit weniger verbreitet ist

die Nutzung neuer Instrumente: Nur 37 Prozent der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen Karrierreportale genutzt werden, um sich als Employer of Choice zu etablieren. Auf Alumni-Netzwerke greift nur jeder vierte Arbeitgeber zurück. „Professionelles Employer Branding ist die beste Basis, um als Wunscharbeitgeber wahrgenommen zu werden. Es ist ein Irrglaube, dass einzig die Höhe des Gehalts darüber entscheidet, für welchen Arbeitgeber sich ein Bewerber entscheidet. Vielmehr ausschlaggebend sind Kultur und Charakter eines Unternehmens sowie attraktive Karrieremodelle“, sagt Employer Branding-Spezialist Bethkenhagen.

Mit einer starken Unternehmensmarke können Personaler zukünftige HR-Herausforderungen meistern:

Denn mehr als die Hälfte der Befragten sieht die größte Hürde in der Besetzung von Schlüsselpositionen. 46 Prozent nennen Demografie und strategische Personalplanung als Top-Themen. Strategisches Nachfolgemanagement bewerten gut 40 Prozent der Befragten als große Herausforderung. „In Anbetracht der alternden Gesellschaft wundert es nicht, dass diese Themen auf der Agenda ganz oben stehen. Unternehmen müssen heute das eigene Personal fördern und qualifizierte Arbeitskräfte vom Markt rekrutieren“, sagt Bethkenhagen.

73 Prozent der Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass die Qualität der Bewerber im Vergleich zum Vorjahr unverändert ist. 13 Prozent beurteilen sie besser als 2007. Relativiert wird dadurch die häufig gehörte Klage, qualifizierte Bewerber seien immer schwerer zu finden. „In den seltensten Fällen scheidet eine Einstellung an den fachlichen Qualifikationen des Kandidaten. Oftmals sind minder ausgeprägte Soft Skills das entscheidende Manko“, sagt Bethkenhagen. Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Kienbaum-Studie

wider: Das größte Defizit sehen 46 Prozent der HR-Verantwortlichen in der Persönlichkeit der Bewerber. 41 Prozent beklagen mangelnde soziale Kompetenzen. „Statt ausschließlich Fachwissen zu vermitteln, müssen die Soft Skills in Ausbildung und Studium stärker gefördert werden. Gerade junge Bewerber können derartige Defizite frühzeitig durch Praktika und gesellschaftliches Engagement abbauen“, rät Bethkenhagen. (tw)

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

News Männer sind „Macher“

Warsteiner Männerstudie 2008 in Zusammenarbeit mit TNS Emnid: Welche Eigenschaften muss Mann heute für seinen Beruf mitbringen?

Der deutsche Bierbrauer wollte es genauer wissen: Wie tickt der deutsche Mann? Die Ergebnisse erscheinen recht klassisch:

Männer sind „Macher“: Fast die Hälfte der deutschen Männer (48%) denken, dass in Unternehmen besonders diejenigen gefragt sind, die die Arbeit eigenständig in die Hand nehmen. Nur 17 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass es reicht, als Arbeitnehmer „Dienst nach Vorschrift“ zu leisten. Aber auch das Thema Kreativität wird hoch gehalten. Insbesondere Studenten (35%) glauben, dass kreative Köpfe bei Arbeitgebern hoch im Kurs stehen.

Männer halten sich für respektvolle Chefs: Wenn sie Chef eines Unter-

nehmens wären, würden sie besonders respektvoll mit Mitarbeitern umgehen, sagen 39 Prozent der Männer. Bei den über 40-Jährigen antworten so fast die Hälfte. Nur 19 Prozent der Befragten sähen sich als Chef allerdings in einer Vorbildfunktion. Die jüngeren Befragten (zwischen 18 und 39 Jahre) erwarten von der Führungsetage vor allem leidenschaftlichen Einsatz.

Männer sind Team-Player: Deutsche Männer (42%) berichten von einem guten Teamgeist an ihrem Arbeitsplatz. In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt ist es sogar jeder zweite Mann, der mit dem Teamgeist zufrieden ist.

Männer sind ehrlich: Über ein Fünftel der Befragten bejahen die Frage, ob ihre Kollegen ehrlich miteinander umgehen. Nur die Hauptstadt-Bewohner weichen hier krass nach unten ab: Gerade einmal sechs Prozent der Berliner Männer schätzen

den ehrlichen Umgang miteinander. 14 Prozent würden sogar behaupten, dass manche Kollegen auf Kosten anderer faul sind. Ehrlichkeit halten vor allem die Thüringer und Sachsen hoch: Jeder Dritte gibt an, ehrlich gegenüber seinen Kollegen zu sein.

Männer lieben Superhelden: Getreu dem Motto „gemeinsam sind wir stark“ wurden deutsche Männer befragt, welche Superhelden sie gerne zusammen auf der Leinwand sehen würden. Heraus gekommen sind sehr ungewöhnliche Paarungen: Spiderman und Robin Hood liegen mit Abstand auf Platz eins (35%), Terminator und Lassie auf Platz zwei (22%), „Nemo und Die Blues Brothers“ auf Platz drei (20%). Auf den vierten Platz schaffen es mit 15 Prozent X-men und Sherlock Holmes. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.warsteiner-gruppe.de>

News Deutschland braucht Migranten, will sie aber nicht

OECD stellt Studie „Bildung auf einen Blick 2008“ vor. Im internationalen Vergleich fällt Deutschland bei der Ausbildung Hochqualifizierter weiter zurück.

Hierzulande schrumpft die Erwerbsbevölkerung. Doch statt Zuwanderer nach Deutschland zu holen, nimmt deren Zahl ab: Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Einwanderer 2006 um elf Prozent. Im OECD-Durchschnitt stieg die Zahl der Zuwanderer hingegen um fünf Prozent. Noch weniger Zuzüge als Deutschland konnten lediglich die Länder Japan, Portugal, Finnland und Frankreich verzeichnen.

Fachkräfte aus Drittstaaten mit Hochschulabschluss dürfen nur unbefristet in Deutschland bleiben, wenn sie mindestens 63.600 Euro jährlich verdienen. Das kritisiert die Wirtschaft als zu hoch, was die Politik bislang wenig beeindruckt hat. Auch die Zuwanderung einfacher Arbeiter ist reguliert: Bis 2011 bleibt Billigarbeitern aus Mittel- und Osteuropa der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt verwehrt. Die Bundesregierung hingegen will den Bedarf an Arbeitskräften in erster Linie aus dem Inland decken. Doch woher nehmen?

Die Erwerbsbevölkerung wird bis 2020 um 2,5 Prozent schrumpfen,

wenn sich der aktuelle in Deutschland Trend fortsetzt, so OECD-Experte Thomas Liebig. Kämen gar keine Migranten mehr, ginge sie sogar um sechs Prozent zurück. Das ist in fast allen anderen OECD-Ländern anders: In 20 von 27 Industriestaaten wächst die Erwerbsbevölkerung bis 2020, so der Trend von 2001 bis 2005 sich fortsetzt. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) fordert die Regierungen deshalb auf, ihre Politik stärker auf den künftigen Arbeitskräftebedarf auszurichten.

Polen stellten 2006 mit mehr als einem Viertel der Migranten die größte Zuwanderergruppe Deutschlands dar: Es folgen in der Rangreihe Türken (8%), Rumänen (4%) sowie Ungarn und Italiener. Das war früher anders. Gegenüber dem Durchschnitt der Jahre 1995 bis 2005 hat sich der Anteil der Polen 2006 ungefähr verdoppelt. Die Länder Türkei, Italien und Russland haben ihre frühere Zuwanderungsbedeutung verloren.

Die Deutschen hingegen wandern zunehmend aus. Von 2000 bis 2006 nahmen die Zuzüge Deutscher in andere OECD-Länder (vor allem: Schweiz, Österreich, Polen, die Niederlande, Luxemburg und Dänemark) jedes Jahr um mehr als fünf

Prozent zu. Die Deutschen gehören dort zu den drei stärksten Migrantengruppen.

Am Arbeitsmarkt gibt es einen wachsenden Bedarf an Hochschulabsolventen, der auch in Zukunft steigen wird. Der Anteil junger Menschen, die einen Abschluss im Tertiärbereich erwerben, ist sowohl in Deutschland als auch international gestiegen. Hatten 1995 erst 14 Prozent eines Altersjahrgangs ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium abgeschlossen, waren es im Jahr 2000 bereits 18 Prozent und im Jahr 2006 21 Prozent. Allerdings liegt Deutschland damit, auch bedingt durch die starke Rolle der dualen Berufsausbildung, deutlich unter dem OECD-Mittel von 37 Prozent (1995: 20%).

Die jährlich erscheinende Veröffentlichung der OECD „Education at a Glance / Bildung auf einen Blick“ beleuchtet bildungspolitische Fragen aus einer internationalen Perspektive. Sie basiert überwiegend auf Daten der Jahre 2005 und 2006. Die Ergebnisse liefern eine Orientierungshilfe, um die Entwicklung des deutschen Bildungssystems zu bewerten und Reformstrategien weiterzuentwickeln. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.sourceoecd.org/education>

News Unternehmen sind unzureichend auf den demografischen Wandel vorbereitet

PwC-Studie: Pro 50 – Arbeit mit Zukunft. Problem erkannt, aber nicht gebannt.

Die Unternehmen in Deutschland sind nur unzureichend auf den demografischen Wandel in Deutschland vorbereitet. Das zeigt die Studie „Pro 50 – Arbeit mit Zukunft“ von

PricewaterhouseCoopers, die 53 Unternehmen aus verschiedenen Branchen über ihre Maßnahmen zur Zukunftssicherung befragt hat. Zwar geben rund 96 Prozent der Befragten an, dass sie die Beschäftigung mit dem Thema für wichtig halten, fast 40 Prozent stufen es sogar als sehr wichtig ein. Doch gerade mal

34 Prozent der Befragten sagen, ihr Unternehmen sei gut oder sehr gut auf den demografischen Wandel vorbereitet.

Die häufigsten Handlungsfelder der befragten Unternehmen sind Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitserhaltung der Mitarbeiter, Maßnah-

men zur Personalgewinnung, Wissensmanagement sowie Maßnahmen zur alternsgerechten Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung. Oftmals handelt es sich bisher um eher punktuelle Maßnahmen des Demografie-Managements. Es mangelt noch an ganzheitlichen Konzepten, die systematisch auf einer Altersstrukturanalyse und -prognose aufbauen und dabei sowohl operative als auch strategisch ausgerichtete Maßnahmen in sinnvoller Weise integrieren.

Um im Wettbewerb um Top-Talente bestehen zu können und auch mit alternden Belegschaften erfolgreich am Markt agieren zu können, ist es

aber langfristig unerlässlich, ein ganzheitliches Demografie-Management zu betreiben und bereits heute damit anzufangen. Ziel eines ganzheitlichen Demografie-Managements ist es, potenzielle Kapazitäts- und Produktivitätsrisiken zu minimieren und zugleich langfristig eine ausgewogene Altersstruktur zu erreichen. Ein ganzheitlich angelegter Ansatz beinhaltet aufeinander abgestimmte operative und strategische Komponenten und berücksichtigt nicht nur ältere Arbeitnehmer, sondern richtet sich an alle Mitarbeiter im Unternehmen.

Nur wer frühzeitig handelt, also heute anfängt, kann die mit den demo-

grafischen Entwicklungen einhergehenden Risiken (Kapazitätsrisiko, Produktivitätsrisiko) minimieren und in den Griff bekommen. Die Thematik ist langfristiger Natur und kann nur mit langfristig ausgerichteten Strategien und Instrumenten bearbeitet werden. Bezüglich Demografie-Management gilt: „Die Zukunft fängt nicht erst morgen an, sondern hat bereits begonnen!“

Die fehlende Unterstützung des Top-Managements gilt dabei in den meisten Unternehmen als die wesentliche Hürde für die Umsetzung von demografiebezogenen Maßnahmen. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.pwc.de/files/EmbeddedItem/Studie_Pro50.pdf?docId=e504480b63aba32&componentName=pubDownload_hd

News Die Deutschen meiden die Selbstständigkeit

Statistisches Bundesamt: Gewerbebeanmeldungen zeigen durchwachsenen Trend.

Die Zahl der Gründungen von Kleinunternehmen hat – nach einem Rückgang im Jahr 2007 um 12 Prozent – im ersten Halbjahr 2008 um 10,1 Prozent auf 147.000 weiter abgenommen. Dagegen nahmen die Gründungen von Betrieben, die im Nebenerwerb ausgeübt werden, um 3,3 Prozent auf 126.000 zu. Die Gesamtzahl der Gewerbebeanmeldungen

lag mit circa 427.000 um 3,1 Prozent niedriger als im ersten Halbjahr 2007.

Während die Gründungen größerer Betriebe seit Jahren zurückgehen, haben die Schließungen solcher Betriebe, die 2007 noch rückläufig waren, im ersten Halbjahr 2008 um 0,8 Prozent auf 65.000 zugenommen.

Auch haben rund 65.000 Nebenerwerbsbetriebe im ersten Halbjahr 2008 wieder aufgegeben, das sind

15,4 Prozent mehr als im entsprechenden Halbjahr des Vorjahres. Bei den Kleinbetrieben gaben hingegen 162.000 Unternehmen auf (–1,8%).

„80 Prozent aller neuen Firmen sind Kleinunternehmen, die von Arbeitslosen aus der Not heraus gegründet werden“, sagt laut Financial Times Deutschland (FTD) eine Statistikerin. Bei einer guten Wirtschaftslage fänden diese Menschen dann leichter wieder eine Festanstellung. (tw)

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

News Wer singt, hat mehr Freude am Leben

Ex-Coach befragte singende Zeitgenossen. Chorgesang als Therapeutikum.

Singen in der Gemeinschaft ist Therapie und fördert die Lebensfreude.

Das ist das Ergebnis einer Fragebogenuntersuchung des früheren Unternehmensberaters und Management-Coachs (und Chorsängers) Hans Mittelstädt aus dem rheini-

schen Lohmar, über die der „Kölner Stadtanzeiger“ berichtet. Mittelstädt's Fazit beruht auf der Auswertung von 193 Fragebogen. Rund zwei Drittel der Befragten fühlen sich durchs Chorsingen „inner-

Ausgabe 2008-09, Jg. 8

lich freier“, ausgeglichener und entspannter. Über ein Drittel fühlt sich fitter, besser atmend, aufgeschlossener und „kommunikationsbereiter“. Auch die Zufriedenheit (48%) und

das Selbstbewusstsein (25%) wachsen.

Zirka ein Viertel der Befragten geben sogar an, dass Singen in der Gemeinschaft im Alltag ihre Kontakt-

freudigkeit steigern. Zirka 20 Prozent stellten bei sich ein verbessertes Teamverhalten fest. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.rhein-sieg-anzeiger.ksta.de/html/artikel/1218660539330.shtml>

6. Rezensionen von Coaching-Büchern



Greif, Siegfried (2008).

Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion.

Göttingen: Hogrefe.

ISBN: 978-3-8017-1983-8

389 S.; 39,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3801719839/cr>

Rezension von Torsten Brandenburg

Coaching liegt im Trend, es ist schillernd und en vogue. Deutlich wird dies auch an der Vielzahl neuer Publikationen zum Thema. Es geht um Selbst-Coaching, Team-Coaching, Ernährungs-Coaching, Fitness-Coaching oder gar E-Mail-Coaching. Jeder Bereich des Lebens scheint gecoacht und schnell steht die Frage im Raum: Brauchen wir wirklich noch ein weiteres Buch über Coaching? Die Antwort zum vorliegenden Werk lautet eindeutig: Ja. Das Buch von Siegfried Greif sticht positiv aus der Masse der Coaching-Literatur hervor und liefert einen fundierten und umfassenden Beitrag zur Theorie und Praxis der Thematik.

In insgesamt vier übergeordneten Kapiteln widmet sich der Autor den Themen „Selbstreflexion als Potenzial“, „Was ist Coaching?“, „Ergebnisorientiertes Einzelcoaching“ und „Mehrebenen coaching als Zukunftsperspektive“, welche – ohne Anhang

– auf insgesamt 358 Seiten umfassend dargestellt und beleuchtet werden. Dabei wird insbesondere zu Beginn des Bands großer Wert auf die Begriffsklärung (Selbstreflexion, Coaching) gelegt. Es gelingt dem Autor, verwandte Ansätze von einander zu differenzieren und Abgrenzungen z. B. zwischen Supervision, Mentoring, Selbst- und Projektcoaching oder auch Teamentwicklung aufzuzeigen. In den folgenden Kapiteln wird u.a. der Frage nachgegangen, welche Kompetenzen Coaches aufweisen müssen und wie Motivation, Eigenschaften und Fähigkeiten auf Seiten des Klienten zu einem erfolgreichen Coaching-Verlauf beitragen können.

Lobenswert ist ebenso, dass der Autor sich – als einer von wenigen – der wichtigen und richtigen Frage nach dem Stand der Evaluationsforschung im Bereich Coaching stellt und entsprechende Ergebnisse präsentiert. Dabei verschweigt er aber nicht, dass die Menge der Studien noch als überschaubar beschrieben werden kann. Umso wichtiger jedoch, dass der Autor in seinem Werk dieses Thema anspricht und die Aufmerksamkeit darauf lenkt.

Im letzten Kapitel widmet sich der Autor dem Thema Mehrebenen-Coaching, basierend auf einer Mehrebenen-Systemtheorie, und reflektiert den Einsatz von Coaching-Methoden auf Gruppen- und Organisationsebene. Dabei lässt er auch die durchaus vorhandene Debatte über die Begriffsklärung von Coaching (Einzelcoaching vs. Gruppencoaching) nicht außer acht. Der abschließende Teil dieses Kapitels enthält einen Blick in die Zukunft und schließt mit einem Plädoyer für einen Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Praxis ab.

Insgesamt handelt es sich bei diesem Buch um ein Werk, welches man sich nicht entgehen lassen sollte. Denn im Vergleich zu manch an-

derer Publikation eignet es sich weder zum Nachschlagen schneller Kochrezepte (die Betonung liegt hier auf „Kochrezepte“ – als Nachschlagewerk dient dieses Buch natürlich auch), noch dient es zum Abhaken von allzu pragmatischen Checklisten. Auf bunte Bildchen und die Herausstellung (bzw. den Verkauf) einer bestimmten Methode, wird im Sinne des Erkenntnisgewinns ebenfalls verzichtet. Vielmehr verlangt das Buch eine fundierte Auseinandersetzung mit Theorie und Praxis sowie zahlreichen Facetten des Coachings, was in der „alles durchgecoachten“ Zeit leider viel zu selten ist. Ergo: Es liefert jedem ernsthaften Coach einen wahren Mehrwert und Freude an der Beschäftigung mit den Inhalten.

Torsten Brandenburg
Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung, Münster

torsten.brandenburg@bzms.bfinv.de



Stroß, Rudolf (2008).

**Die Kunst der Selbstveränderung.
Kleine Schritte – große Wirkung.**

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

ISBN: 978-3-525-40410-2

299 S.; 16,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3525404107/cr>

Rezension von Prof. Dr. Jörg Fengler

Der Titel macht neugierig – und ruft zugleich eine gewisse Skepsis hervor: Noch ein Buch zum Thema „Du kannst, wenn Du willst!“ Und: „Everything is possible!“? Wie schon so viele andere, die dann doch nicht auch nur annähernd das gehalten haben, was der Titel in Aussicht stellte? Es gelingt dem Autor rasch, diese anfänglichen Bedenken zu zerstreuen.

Im ersten Abschnitt stellt er den im gesellschaftlichen Wandel unvermeidbaren Zwang zur ständigen Selbstveränderung und Neuanpassung dar. Diesen setzt er in Beziehung zu der Praxis der Krankenschreibung (im Sinne von Krankenschreibung) durch die Professionellen, die Hilfestellung für die Selbstveränderung anbieten, zum Teil durchaus durch die Herbeischreibung von Krankheiten auf dem Wege der Diagnostik. Dann stellt er die Kernthese seines Bu-

ches heraus: Selbstveränderung ist auf vielen Gebieten möglich. Sie erreicht bei nur begrenzter professioneller Anleitung in einer beachtlichen Zahl von Fällen die gleiche Wirksamkeit wie professionelle Hilfe.

Im zweiten Abschnitt wird die theoretisch-methodische Position dargestellt. Er wählt dabei eine theoretisch synoptische und methodisch eklektische Vorgehensweise. An erster Stelle berücksichtigt er Konzepte aus der Humanistischen Psychologie, der Verhaltenstherapie und der Systemtheorie. Damit knüpft er an ausgewiesene frühere Autoren an. C.G. Jung hatte schon in den 30er Jahren scheinbar lapidar bemerkt: „Wirklich ist, was wirkt!“ Reinhard Tausch hatte sich in den 60er Jahren als Gesprächstherapeuten und Verhaltenstherapeuten bezeichnet, als diese Schulen noch emsig damit beschäftigt waren, kämpferisch ihre Positionen gegeneinander zu polarisieren. So entsteht in diesem zweiten Abschnitt des Buchs eine facettenreiche Darstellung der Selbstveränderung. Das ist der Komplexität des Gegenstandes angemessen. Denn natürlich: Der Helfer ändert den Klienten nicht von außen, sondern fördert dessen Selbstveränderung – in je individueller, paradigmenerübergreifender Weise.

Im dritten Abschnitt lernen wird die Praxis-Grundlagen der Selbstveränderung des Autors kennen: Motivationsklärung, Analyse der inneren und äußeren Determinanten von Problem und Lösung, Ziele, Dosierung der Selbstkonfrontation sowie die Wahl des richtigen Zeitpunkts – lauter Kategorien, die in professioneller Hilfe und in Selbstveränderung von gleicher zentraler Bedeutung sind.

Abschnitt vier des Buches stellt das Kernstück des Buches dar. Hier beschreibt der Autor zwölf leicht anwendbare Strategien und illustriert diese anhand zahlreicher Beispiele. Dabei macht man die Bekanntschaft mit sehr originellen Vorgehenswei-

sen, die Menschen, die eine Selbstveränderung durchführten, eigenständig entwickelt haben: lebendig, spontan, witzig, selbstironisch, oft klug, treffsicher und von guter Menschenkenntnis getragen. Der Autor kommentiert diese erfolgreiche Praxis anschließend oft aus theoretischer Perspektive.

Die beiden letzten Abschnitte des Buches zielen darauf ab, Leserinnen und Leser zur Tat anzuwerben. Mit guten Neujahrsvorsätzen ist es bekanntlich nicht getan: Es müssen ihnen Taten folgen. Der Autor geht auf Stockungen und Klippen in der Selbstveränderung ein. Er spricht nützliche Empfehlungen für den Fall von Stagnation und Misserfolg aus. Er schreibt über Widerstände, Kontra-Indikationen und Grenzen der Selbstveränderung. Diese Abschnitte runden das Buch in angemessener Weise ab, das in den ersten Abschnitten überwiegend von Erfolgen der Selbstveränderung berichtet hat. Man spürt, dass der Autor enthusiastisch auf diesem Gebiet arbeitet, und lernt nunmehr auch dessen gutes Augenmaß kennen: Nein, alles ist gewiss nicht möglich in der Selbstveränderung, aber doch vieles, was für den Leser neu, überraschend und hilfreich sein kann – im Selbstversuch wie auch im Coaching mit Führungskräften.

Professor Dr. Jörg Fengler
Humanwissenschaftliche Fakultät
der Universität zu Köln
joerg.fengler@uni-koeln.de



Arnold, Rolf (2008).

Führen mit Gefühl. Eine Anleitung zum Selbstcoaching. Mit einem Methoden-ABC.

Wiesbaden: Gabler.

ISBN: 978-3-8349-0791-2

172 S.; 29,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3709301602/cr>

Rezension von Petra Jagow

Das wird eine „kritische“ Kritik und zwar aus mehreren Gründen, obwohl einer sicher schon ausreichend wäre. Hier schreibt offensichtlich ein Paar. Der Mann agiert im Gegensatz zur Frau international und wird beruflich profilierter beschrieben – sie ist aber auf jeden Fall auch Unternehmensberaterin und Autorin. Wenn es sich um ein Paar handelt, dann würde das doch die besondere Möglichkeit bieten, verschiedene Sichtweisen oder Aspekte des internen Diskurses zum Thema aufzugreifen. Diese Chance wurde nicht genutzt, leider andere auch nicht.

Die fachliche Kritik setzt zentral an der Behauptung des Titels an, es ginge hier inhaltlich um verschiedene Facetten des Coachings: „Mitarbeiter und Teams entwickeln, begleiten, beraten, Coaching-Prozesse gestalten, sich selbst coachen“. Viel zutreffender ist die Bezeichnung, die die gesamte Reihe von Veröffentlichungen des Autoren-Duos kennzeichnet: „Neges Management Trainer“.

Die im gesamten Buch minutiös-kleinschrittig präsentierte Vorstellung von Coaching ist getragen von der nicht offen ausgesprochenen, aber implizit wirksamen Überzeugung: Alles ist möglich, jede Veränderung machbar, jeder kann sich selbst und andere coachen. Anders ausgedrückt: Ziele sind da, um sie zu erreichen. Nicht von ungefähr versteht sich dieses Buch als Handwerkszeug für Führungskräfte – eine andere Sichtweise verbietet sich offensichtlich von selbst. Damit wird jedoch Coaching als ergänzende Führungs- und Managementtechnik geradezu instrumentalisiert und entwertet.

Wenn etwas nicht klappt, dann ist lediglich bislang nicht die richtige Methode zum Einsatz gekommen. Doch das ist ein Trainingsgedanke, nicht eine zutreffende Beschreibung für einen erfolgreichen Coaching-Prozess. Wobei grundsätzlich die Schwierigkeit der Rollen- und damit Interessenkollision von Führungskräften als Coaches als – offensichtlich vernachlässigbar – von den Autoren lediglich gestreift wird. Dafür gibt es sicherheitshalber reichlich scheinbar „Methodisches“ im Angebot in Gestalt von fertigen Checklisten, die beispielsweise vorformulierte Fragen für Zustimmungsmomente bereithalten: Direkt zustimmen – „ja, das ist richtig“, „das stimmt“ oder „Da haben Sie recht“; verständnisvoll zustimmen – „Ich kann Ihre Äußerung gut verstehen“ oder „ich verstehe Sie“ oder „ich verstehe Ihren Hinweis“. – So viel „Ja“, Widerrede zwecklos...

Dies zieht sich so oder ähnlich durch das gesamte Buch, wobei weder Konzepte noch Methoden, geschweige denn wissenschaftlich basierte Theorien als zugrunde liegender Bezugsrahmen benannt werden. Hier ein bisschen NLP, dort ein bisschen Schilderung der eigenen Coaching-Ausbildung: Das ist für ein Fachbuch einfach zu wenig. Listen ohne Einbettung in einen entspre-

chenden Rahmen oder ein tragendes Bild stellen für mich noch nicht einmal eine besonders praktische Unterstützung für die coaching-interessierten Führungskräfte dar. Es passt sicher nicht zu deren Selbstbild, sich einen Spickzettel für Termine irgendwo unauffällig hin zu pinnen.

Das war die direkte Kritik: Thema verfehlt, und alles nicht ausreichend basiert. Was jedoch noch viel schwerer wiegt und durch die Instrumentalisierung notwendigerweise gar nicht erst aufkommen darf, ist die Berücksichtigung dessen, was jeden Coaching-Prozess fundamental beeinflusst und als psychologisches Konstrukt anerkannt ist für jede Form von Beratung/Behandlung: Übertragung und Gegenübertragung. Konsequenterweise kommen auch Unbewusstes und Gegenläufiges sicherheitshalber gar nicht erst vor. Konflikte können einfach gelöst und Interessenkollisionen vom Coach beachtet werden. Wer glaubt, mit solchen Anweisungen und Manne-Rezepturen als Führungskraft auch noch zum Coach werden zu können, der sei gewarnt: Wer solche basalen Hinweise zur Gesprächsführung braucht, erscheint mir als Coach wenig geeignet. Trainer bleib' bei Deinen Leisten!

Wer jedoch Neigung und Eignung verspürt, der braucht inhaltlich eindeutig etwas Anderes, um Einsichten, Erkenntnisse und Rüstzeug für die Ausübung einer professionellen Coaching-Funktion.

Petra Jagow
personality coaching, Köln
www.petra-jagow.de

Petra Jagow ist Mitglied in der Coach-Datenbank



Alf-Jährg, Rainer; Hanke, Thomas & Preuß-Scheuerle, Birgit (2007).

Teamcoaching. Konzeption, Methoden und Praxisbeispiele für den Teamcoach.

Bonn: managerSeminare.

ISBN: 978-3936075670

264 S.; 49,90€

<http://www.amazon.de/exec/obidos/>

ASIN/3936075670/cr

Rezension von Rainer Niermeyer

Ein pragmatischer Ratgeber als Nachschlagewerk und Leitfaden für den Teamcoach – so stellen die Autoren ihr Buch „Teamcoaching“ vor und bieten letztlich weitaus mehr. Auf unterhaltsame, informative und gut strukturierte Art meistern sie auf etwa 260 Seiten den Spagat zwischen Aufzählung und Erzählung. Immer wieder werden dem interes-

sierten Leser gut gekennzeichnete Tipps und Checklisten angeboten, Reflexionsfragen regen an vielen Stellen dazu an, auch das eigene (Coaching-)Verhalten zu überdenken. Während die ersten Kapitel zum Teil noch relativ oberflächlich bleiben und eher den Charakter einer langen informellen Einleitung vermitteln, lassen gut aufgearbeitete Fallbeispiele aus dem Praxisalltag der Autoren den Leser nach und nach mehr an den Erfahrungen derselben teilhaben.

Definition, Abgrenzung und die Beantwortung der Frage nach dem „Warum“ eines Team-Coachings werden im ersten Kapitel eher unspektakulär abgehandelt. Der Aufzählungscharakter, der durch viele Verweise auf nächste Kapitel noch verstärkt wird, steht im Kontrast zum eher lockeren Sprachstil; inhaltlich bleiben die meisten Informationen aber an dieser Stelle eher auf „PowerPoint-Folien-Niveau“. Nach und nach nehmen die Autoren den Leser in den folgenden Kapiteln mit auf eine Reise durch alle Stufen des Coaching Prozesses, veranschaulicht an verschiedenen gut gewählten Fallbeispielen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Vermeidung und dem Umgang mit Konflikten und auftretenden Problemen vor, während und nach einer Intervention. Die bereits angesprochenen Reflexionsfragen

machen die Ratschläge der Autoren für jeden Leser individuell zugänglich.

Kann, darf und will ich die mir zuge dachte Rolle als Coach im vorliegenden Fall überhaupt übernehmen? – eine provokante aber gleichzeitig bezeichnende Frage, die sich nach Meinung der Autoren ein jeder Coach vor einem Team-Coaching stellen sollte. Allgemeingültige Regeln wird man in diesem Buch vergeblich suchen, stattdessen findet man Anregungen, Impulse und Erfahrungswerte, um auf jede Situation in einem Team-Coaching-Prozess individuell reagieren zu können.

Wer sich vorgefertigte Lösungen, Definitionen und Verhaltensregeln von diesem Buch erhofft und nicht bereit ist, sich auch darüber hinaus Gedanken zu machen, ist wohl mit einer anderen Wahl besser beraten. Aber allen Anderen bietet die Lektüre dieses Buches einen deutlichen Mehrwert für den Coaching-Alltag.

Rainer Niermeyer

Kienbaum Management Consultants

niermeyer@niermeyer.com

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 geeignet 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 August 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

Dr. Bernd Schmid (CDB-207), D - 69168 Wiesloch
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=207

Peter-W. Gester CDB-1007, F-88100 Saint Dié
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1007

Karin Bojen-Rau CDB-250, D - 60598 Frankfurt/Main
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=250

Ulrike Ley CDB-1004, D - 12203 Berlin
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1004

Mathias Riedel CDB-1003, D - 10435 Berlin
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1003

Gudrun Happich CDB-1008, D - 50935 Köln-Lindenthal
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1008

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

Martin Meyer-Marzak CP-1009, D - 50825 Köln
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1009>

Dirk Hirsekorn CP-1006, D - 48712 Gescher
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1006>

Prof. Dr. Gernot Langenbacher CP-1005, D - 64289 Darmstadt
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1005>

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

Metaforum International Ltd.

Ausbildungsbeginn: 02.10.2008

Ausbildungstitel: Integratives Coaching

Kosten: ab 2300,- Euro, zzgl. MwSt. Rabatte, Ratenzahlungen, etc. nach Absprache

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=221

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 03.10.2008

Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching. Weiterbildung zum dipl. Coach SCA möglich!

CH-8152 Glattbrugg (nahe Zürich-Airport)

Kosten: Fr. 2880.-

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=145

Deutsche Angestellten-Akademie

Ausbildungsbeginn: 03.10.2008

Ausbildungstitel: 6. Ausbildung zum systemischen Coach & Berater

D-86150 Augsburg

Kosten: 3090,00 Euro

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=298

CorporateWork / Die Coaches

Dr. Rolf Meier und Axel Janßen

Ausbildungsbeginn: 06.10.2008

Ausbildungstitel: 12. Ausbildung zum Systemischen Management Coach (SMC)

D-22761 Hamburg

Kosten: €7.650,00 zzgl. Mehrwertsteuer. Früh- und Mehrbucherrabatt möglich. Die Ausbildung basiert auf dem Verständnis der Hamburger Schule
<http://www.hamburger-schule.net>

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

Anja Mumm Training & Coaching mit System

Ausbildungsbeginn: 09.10.2008

Ausbildungstitel: Systemische(r) Coach (Zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband) e.V.

D-82178 Puchheim

Kosten: 5900,- Euro zzgl. USt. Frühbucher 5500 Euro zuzügl. USt. bis 31.Juni

[http://www.coaching-](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=330)

[index.de/user_details.asp?userid=330](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=330)

IP-Seminare

Ingeborg Plößer

Ausbildungsbeginn: 09.10.2008

Ausbildungstitel: KommunikationsCoach & Geprüfter Business Coach BDVT

D-23669 Timmendorfer Strand/Ostsee

Kosten: Der Seminarpreis für die gesamte Ausbildung beträgt € 10.000,- zuzügl. gesetzl. Mehrwertsteuer bei 10 Bausteinen (incl. Supervisionen) über einen Zeitraum von ca. 2 Jahren. Zahlbar in 4 Teilbeträgen à € 2.500,- zuzügl. gesetzl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=248

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer

Ausbildungsbeginn: 10.10.2008

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Zürich 2008/2009 - Werkstatt & Kompakt (auch in Bozen, Wien und Köln)

CH-8032 Zürich

Kosten: EUR 6.800 exkl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43

Coaching Individual Berlin

Anette Schirmer-Rusch und Partner

Ausbildungsbeginn: 11.10.2008

Ausbildungstitel: Praxisorientierte Weiterbildung zum systemischen BusinessCoach

D-10117 Berlin

Kosten: Gesamtkosten: 3970 Euro (zzgl. 19% MwSt.)

Jeder Teilnehmer erbringt den Nachweis von fünf Stunden Lehrcoaching. Die Kosten hierfür sind im Ausbildungspreis nicht enthalten.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=151

SYNK GROUP

European Akademy of Business Coaching

Ausbildungsbeginn: 13.10.2008

Ausbildungstitel: European Business Coach

D-70565 Stuttgart

Kosten: 4920 Euro zzgl. USt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=313

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 14.10.2008

Ausbildungstitel: Coaching-Kompetenz 40plus

D-20097 Hamburg

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

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 15.10.2008

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

CorporateWork / Die Coaches

Dr. Rolf Meier und Axel Janßen

Ausbildungsbeginn: 15.10.2008

Ausbildungstitel: 11. Ausbildung zum Systemischen Management Coach (SMC)®

D-22761 Hamburg

Kosten: Die Ausbildung kostet € 7.650,00 zzgl der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Frühbucherrabatt und Mehrbucherrabatt möglich. Teilzahlungsraten bei Privatbucher möglich. Institutseigene 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

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 16.10.2008

Ausbildungstitel: Professionallehrgang Coaching (II.Studienabschnitt MSc)

A-1150 Wien, Gerstnerstr./Westbahnhof

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

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

Fischer-Epe & Team

Ausbildungsbeginn: 16.10.2008

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business-Coach

D-21385 Rehlingen

Kosten: 5500,- Euro zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=217

Kröber Kommunikation Birgid Kröber

Ausbildungsbeginn: 17.10.2008

Ausbildungstitel: Systemischer Coach

D-70439 Stuttgart

Kosten: 3.350 zzgl. MwSt Systemischer Coach 3.950

zzgl. MwSt Systemischer Business Coach - weitere Infos siehe Syst. Business Coach

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166

Kröber Kommunikation Birgid Kröber

Ausbildungsbeginn: 17.10.2008

Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach

D-70439 Stuttgart

Kosten: 3.950 Euro zzgl. MwSt. für Syst. Business-Coach 3.350 Euro zzgl. MwSt. für Syst. Coach

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166

Change concepts – Organisationsentwicklung und Coaching

Oliver Müller

Ausbildungsbeginn: 17.10.2008

Ausbildungstitel: Ausbildung Systemisches Coaching, zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V. (DCV)

D-53113 Bonn

Kosten: 5.980,- € zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=238

ibo Beratung und Training GmbH

Ausbildungsbeginn: 23.10.2008
Ausbildungstitel: Coach mit ibo-Zertifikat - systemische Coaching-Ausbildung
D-61213 Bad Nauheim
Kosten: EUR 5.500,- inkl. Seminarunterlagen, Zugang zur Internet-Lernplattform, Mittagessen und Pausen-Getränke zzgl. ges. MwSt. (19%); Ratenzahlung möglich; Rabatt für Selbstzahler
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=206

Susanne Weber Kommunikationsmanagement

Ausbildungsbeginn: 23.10.2008
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
D-78464 Konstanz
Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto 6.250 Euro incl. Kursunterlagen. Der Ausbildungsplan in der Einzelcoaching-Ausbildung wird individuell gestaltet und ist von unterschiedlicher Zeitdauer. Der Umfang der Ausbildung ist vom Vorwissen und der Qualifikation des Ausbildungskandidaten/In abhängig.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=201

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle

Ausbildungsbeginn: 23.10.2008
Ausbildungstitel: Systemische Beratung und Coaching
D-86672 Seminarhaus Raum Augsburg/München (86672)
Kosten: 4.300 € zzgl. MwSt. (zahlbar in 10 Monatsraten; Vergünstigungen für Selbstzahler möglich)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=281

E.C.C. European Coaching Company GmbH & Co. KG

Ausbildungsbeginn: 24.10.2008
Ausbildungstitel: Business-Coach international
D-6XXXX Großraum Frankfurt
Kosten: 9900 Euro zzgl. MwSt. Sie haben die Möglichkeit, die Kosten als Gesamtbetrag oder in 3 Raten, den Lernmodulen zugeordnet, zu überweisen. Entscheiden Sie sich den gesamten Betrag anzuweisen, erhalten Sie einen Bonus von 2 % Skonto.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=181

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 24.10.2008
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
D-22305 Hamburg
Kosten: ab 4580 Euro zzgl. MwSt. bei Besuch von Seminaren in der Woche (nur in Hamburg), am Wochenende 4958 Euro Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=161

Fachakademie für Sozialmanagement Akademie des Caritasverbandes für die Diözese Hildesheim e.V.

Ausbildungsbeginn: 24.10.2008
Ausbildungstitel: [H] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater
D-31139 Hildesheim
Kosten: 2100 EUR (umsatzsteuerbefreit) für die komplette Ausbildung (13 Tage). Der Preis versteht sich inkl. Tagungspauschale (Snacks, Getränke), exkl. Übernachtungen. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten der Ausbildung werden jeweils 14 Tage vor Beginn der Module anteilig fällig (6 x 350 EUR). Die Zertifikate sind für die Coach-Profile der Christopher Rauen GmbH anerkannt: <http://www.coach-profile.de/coaching-ausbildungen.htm>
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=320

dr.alexander et kreutzer systemische managementberatung

Ausbildungsbeginn: 24.10.2008
Ausbildungstitel: [H] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater
D-31139 Hildesheim
Kosten: 2100 EUR (umsatzsteuerbefreit) für die komplette Ausbildung (13 Tage). Der Preis versteht sich inkl. Tagungspauschale (Snacks, Getränke), exkl. Übernachtungen. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten der Ausbildung werden jeweils 14 Tage vor Beginn der Module anteilig fällig: 6 x 350,- EUR. Die Zertifikate sind für die Coach-Profile der Christopher Rauen GmbH anerkannt: <http://www.coach-profile.de/coaching-ausbildungen.htm>
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305

2coach NRW

Personal- und Unternehmensberatung

Stephan Stockhausen

Ausbildungsbeginn: 24.10.2008

Ausbildungstitel: Coach / trainer / Change Manager -

Ausbildung: Qualifizierung zum systemischen Berater
D-44791 Bochum

Kosten: Kosten pro Seminartag am Wochenende: 200
EUR (inkl. MwSt.) Baustein à 2,5 Tage am Wochenen-
de: 500 EUR (inkl. MwSt.) Gesamtkosten Coach (29 Ta-
ge) Wochenendausbildung: 5800 EUR (inkl. MwSt.)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=269

Balance-Akademie

Ausbildungsbeginn: 24.10.2008

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Dipl. Coach

A-4020 Linz

Kosten: 3.800,- inkl. 20 % USt/Jahr (zweijährige Ausbil-
dung) Semesterzahlung möglich: 1.900,- Euro inkl. USt
pro Halbjahr Ratenzahlung möglich: AZ 2.440,- Euro
und 24 Raten zu je 240,- Euro

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=229

Institut für professionelle Gesprächsführung

Ausbildungsbeginn: 24.10.2008

Ausbildungstitel: Coaching intensiv

D-75323 Bad Wildbad

Kosten: 700,00 Euro zzgl. MwSt zzgl. 250,00 Euro Voll-
verpflegung und Unterbringung im Einzelzimmer (incl.
Mwst.)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=329

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 30.10.2008

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

D-1150 München, Schloss Nymphenburg

Kosten: 3.500 Euro, zzgl. USt. exklusive Einzelcoaching

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

Europäische Ausbildungsakademie / MOC

Schweisfurth-Stiftung (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 30.10.2008

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

Coaching Akademie Hamburg Berlin

CAHB

Ausbildungsbeginn: 31.10.2008

Ausbildungstitel: Systemischer Coach werden

D-22765 Hamburg

Kosten: 5.990,- Euro zzgl. MwSt. Ratenzahlung nach
Absprache

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=223

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

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

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank „Coaching-Index“
(<http://www.coaching-index.de>) verzeichnet 304 Aus-
bildungsanbieter mit 330 Ausbildungsgängen.

Bitte informieren Sie Anbieter, die bisher nicht im Coa-
ching-Index eingetragen sind. Das Aufnahmeformular
mit weiteren Hinweisen finden Sie unter folgender Ad-
resse:

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

**Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf An-
frage oder zu jeder Zeit anbieten, finden sich un-
ter folgender Adresse aufgelistet:**

[http://www.coaching-
index.de/time_search.asp?scope=0](http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0)

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