



## Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des  
Telemediengesetzes:

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

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

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

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

[www.coaching-report.de](http://www.coaching-report.de)

Fakten, News und Hintergrundinformationen

[www.coach-agentur.de](http://www.coach-agentur.de)

Die RAUEN-Coach-Agentur

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)

Das moderne Magazin für die Coaching-Branche

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

Das Coaching-Videoportal

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

Freies Fachbegriffe-Lexikon

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

Der Coaching-Veranstaltungskalender

[www.coaching-literatur.de](http://www.coaching-literatur.de)

Bücher und Literatur zum Coaching

[www.coaching-tools.de](http://www.coaching-tools.de)

Methoden und Modelle für den Coach

[www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)

Die Datenbank der Top-Coachs

[www.coach-profile.de](http://www.coach-profile.de)

Coachs mit professioneller Ausbildung

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

Coaching-Ausbildungs-Datenbank

[www.coaching-anfragen.de](http://www.coaching-anfragen.de)

Ausschreibungen für Coachs und Ausbildungen

[www.coaching-board.de](http://www.coaching-board.de)

Das Diskussionsforum zum Thema Coaching

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

## Inhalt

1. Coaching in der Finanzkrise
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2009
3. Dritter Berliner Coaching-Tag
4. Coaching-News
5. Kurznachrichten
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 27.916 Empfänger.

## 1. Coaching in der Finanzkrise

**Die Finanzkrise ist eine globale Wirtschaftskrise geworden. Ihre Auswirkungen dürften enorm und langanhaltend sein. Der Coaching-Branche kommt in dieser Krise eine besondere Verantwortung zu. Denn gerade Coachs können durch ihre neutrale Außen-seiterposition helfen, die Aufmerksamkeit auf häufig übersehene Zusammenhänge zu richten. Eine Krise bedeutet nicht Chaos, sondern zeigt – manchmal schmerzlich – auf, an welchen Stellen ein System Schwächen hat. Statt diese zu übersehen, ist eine Auseinandersetzung mit ihnen der reifere Weg zu Lösungen.**

In Krisenzeiten wird immer gerne von der „Psychologie der Märkte“ gesprochen. Gemeint ist damit, dass sich die weitere Entwicklung einer Vorhersagbarkeit entzieht, weil die (scheinbar!) stabilen Regeln der Ökonomie außer Kraft gesetzt sind. Dies ist jedoch eine zu kurz gegriffene Annahme, denn natürlich entzieht sich die Psyche des Menschen und sein resultierendes Verhalten nicht einer gewissen Regelmäßigkeit. Insbesondere die Massenpsychologie zeigt, dass das Verhalten von Menschenmengen relativ gut beschreibbar ist. Ein Blick in dieses Feld ist also durchaus lohnend, insbesondere auch für ein besseres Verständnis des Geschehenen, zumal bisherige Erklärungsversuche eher simpel geblieben sind.

Natürlich ist es populistisch – und daher entsprechend beliebt – die Gier Einzelner für die Krise verantwortlich zu machen und diese entsprechend zu Pathologisieren und zu Dämonisieren. Dies greift für eine Analyse jedoch viel zu kurz. Ein solches, leider übliches Personalisieren von Problemen missachtet die dahinterliegenden Zusammenhänge und behindert zudem eine vernünftige Analyse, welche nicht nur Wege aus der Krise aufzeigt, sondern auch eine zukünftige Prävention möglich macht.

Menschliche Gier – natürlich gibt es sie – erklärt für sich genommen wenig. Erst das Verständnis der Zusammenspiels von Mensch und Umwelt ergibt sinnvolle Erklärungen und brauchbare Lösungen. Natürlich ist eine solche Analyse weder leicht noch schnell machbar, aber letztlich ist eine saubere Analyse alternativlos – jedenfalls wenn man ein ernsthaftes Interesse an einer nachhaltigen Lösung hat.

Überblicksartig seien folgend daher einige Eckpfeiler einer solchen Analyse dargestellt:

## Vertrauen

Die Grundlage für stabile Beziehungen, auch Geschäftsbeziehungen und Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Führungskräften ist Vertrauen. Betriebswirtschaftlich gesehen spart Vertrauen Kontrollkosten, allerdings ist Vertrauen weder leicht noch schnell herzustellen, so dass ein Vertrauensaufbau immer „Anlaufkosten“ verursacht, ohne dass sofort ein „Gewinn“ zu erwarten ist. In einer schnelllebigen Zeit ist dies ein Problem. Solange Beziehungen nicht auf die Probe gestellt werden, wird der Vertrauensmangel gerne übersehen. Wenn es jedoch darauf ankommt – also z.B. in Krisenzeiten – hat ein Vertrauensmangel verheerende Auswirkungen und endet im offenen Misstrauen. Das vorübergehend komplett zum Erliegen gekommene Interbankengeschäft ist ein plakatives Beispiel dafür.

Damit Vertrauen entstehen bzw. wachsen kann, muss derjenige, der einen Vertrauensvorschuss erhält, grundsätzlich die Möglichkeit besitzen, diesen zu missbrauchen. Ohne dieses Risiko kann kein Vertrauen aufgebaut werden, denn Beziehungen ohne Risiko brauchen (und verdienen) kein Vertrauen. Natürlich erwartet der Vertrauensgeber nun vom Vertrauensnehmer auch ein Signal des Vertrauens. Bleibt dies aus oder wird der Vertrauensvorschuss gar missbraucht, steht es um die Beziehung denkbar schlecht. [Nebenbei bemerkt: Die Beziehung endet dann nicht. Man bleibt immer in Beziehung zueinander, auch ein sogenannter „Abbruch von Beziehungen“ existiert streng genommen nicht; die Beziehung ist weiterhin vorhanden, allerdings ist es eine schlechte Beziehung.] Erhält der Vertrauensgeber aber ein Signal des Vertrauens, kann Schritt für Schritt in einem jeweiligen Geben und Nehmen Vertrauen aufgebaut werden. Diese Interaktionserfahrung

führt in einem späteren Stadium der Beziehung – dies kann viele Jahre dauern – zu einem stabilen Vertrauen.

Ein solches Vertrauen ist eben kein blindes Vertrauen, sondern ein gewachsenes Vertrauen. Den Wert einer Vertrauensbeziehung weiß jeder zu schätzen, der einmal in einer schwierigen Lage war. Wer sich hingegen nur aufgrund von äußerem Druck berechenbar verhält ist noch lange nicht vertrauenswürdig – ganz im Gegenteil.

---

### **Die Finanzkrise kann daher mit Recht als Vertrauenskrise bezeichnet werden.**

---

Wer nicht bereit ist, einen Vertrauensvorschuss zu geben, kann also niemals Vertrauen erwarten oder glaubhaft einfordern. Wer selbst nicht freiwillig bzw. aus Einsicht vertrauenswürdig agiert, wird kein Vertrauen erlangen. Daher braucht Vertrauen immer Freiräume. Ein mehr an Kontrolle bringt kein Vertrauen, sondern schafft eher eine Misstrauenskultur. Natürlich ist blindes Vertrauen nicht die Alternative zur Kontrolle. Aus gutem Grund existieren Innenrevisionen. Kontrolle ist aber auch keine Alternative zum Vertrauen. In der Praxis muss daher immer eine Balance zwischen Vertrauen und Kontrolle gefunden werden (ähnlich der Balance zwischen Sicherheit und Freiheit). Hier braucht es keine Patentrezepte, sondern Mut und echte Dialogbereitschaft. Beides fehlt zur Zeit. Dies ist vielleicht ein Indiz für ein Besetzungsproblem, in jedem Fall ist es ein Zeichen für ein Kompetenzdefizit. Daran kann man aber arbeiten.

Die Finanzkrise kann daher mit Recht als Vertrauenskrise bezeichnet werden. Der Vertrauensvorschuss der Anleger zu den Banken ist missbraucht worden, auch wenn dies von den meisten

Akteuren vermutlich nicht einmal bewusst beabsichtigt war. Das Verhältnis der Steuerzahler zu den Banken wird sich noch weiter eintrüben, wenn die Rechnung (= Steuererhöhungen und Inflation) präsentiert wird. Und auch das Vertrauen der Banken untereinander ist schwer beschädigt. Im Ergebnis ist ein massives Misstrauen entstanden, das auf die Branche und ihre Akteure über Jahre, wohlmöglich über Jahrzehnte, negativen Einfluss haben wird. Es wird enormer Anstrengungen – und damit Kosten bedürfen – auch nur Teile des Vertrauensverlustes wieder gut zu machen.

Da präventives Handeln – der rechtzeitige und langfristig orientierte Aufbau vertrauensvoller Beziehungen – nur einen Bruchteil dieser Kosten verursacht hätte, bleibt zu hoffen, dass die teure Lektion jetzt wenigstens sitzt.

## Risikoeinschätzung

Einer der Gründe für das Entstehen der Finanzkrise ist die Schwierigkeit eines untrainierten Menschen, realistische Risikoeinschätzungen vorzunehmen. Dies ist auch eine der Ursachen, warum Lotto und andere Glücksspiele millionenfache Verbreitung gefunden haben. Selbst die magere Aussicht auf die hundertmillionste Chance eines Gewinns hält viele Menschen nicht vom Glücksspiel ab. Abgesehen vom Suchtcharakter dieser Spiele ist dafür der Umstand verantwortlich, dass Menschen in ihrer inneren Bilanz die Gewinnwahrscheinlichkeit mit der Höhe des möglichen Gewinns multiplizieren.

Vereinfacht gesagt: Sichere zehn Euro scheinen daher soviel wert, wie ein Hundertstel der Chance, 1.000 Euro zu gewinnen. Und Menschen nehmen für einen möglichen hohen Gewinn nicht nur eine geringe Erfolgswahrscheinlichkeit in Kauf, sondern sie sind auch bereit, höhere

Risiken einzugehen. Ein zehnfach höheres Risiko kann also problemlos durch einen höheren Gewinn kompensiert werden – jedenfalls im subjektivem Empfinden. In der Tendenz neigen Menschen deshalb dazu, viel mehr Verlust zu riskieren, als die Wahrscheinlichkeit eines Gewinns rechtfertigt.

---

**Auch die „große Politik“ hat hier als oberste verantwortliche Rahmgestaltungsinstanz mitgespielt.**

---

Dies gilt aber nicht nur für Investmentbanker, sondern auch für den Kleinsparer, der für ein Zehntelprozent mehr Festgeldzins seine Bank wechselt. In der Summe schaukeln sich hier Gier und Risikoverhalten von Anbietern und Nachfragern gleichermaßen auf. Hier mit dem Finger auf Einzelne zu zeigen, wäre also viel zu kurz gedacht. Es ist die Art der Entscheidungsfindung, auf die der Fokus zu richten ist.

Spielbanklogik-Entscheidungen sind hochriskant für eine Wirtschaft, die vor allem Stabilität benötigt. Untrainiertes Risikoverhalten und die Gewöhnung an den täglichen Umsatz von Milliardenbeträgen sind Fahrlässigkeiten und führen zwangsläufig in die Katastrophe. Fahrlässigkeiten zu übersehen ist aber wiederum fahrlässig und ein weiterer Beleg für dringend zu beleuchtende blinde Flecken und aufzuarbeitende Betriebsblindheit. Und genau dies sind typischen Coaching-Anliegen, auch wenn die Klienten es im ersten Schritt so nicht beschreiben würden.

### **Denkhemmung**

Nicht nur die Anlageberater, sondern auch ihre Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsräte sind – bis auf wenige Ausnahmen – auf die o.g. Effekte hereingefallen und haben sich blenden lassen. Bei einer

entsprechend risikotrainierten Betrachtung der Zusammenhänge wäre den Verantwortlichen natürlich aufgefallen, dass Geld nicht in größeren Mengen aus dem Nichts geschaffen werden kann, ohne das ein „dickes Ende“ folgt. Aber wenn die Investmentabteilung Jahr für Jahr die größten Gewinne verbucht und bei der Konkurrenz wohlmöglich noch größere Gewinne eingefahren werden – wer verweigert sich da dem allgemeinen Trend, ohne als Spielverderber aussortiert zu werden? Wenn dann ein ganzes System an 15, 20 oder gar 25 Prozent Rendite glaubt, ist die Denkhemmung aus Gier und Verlustangst perfekt. Jedenfalls bis zum großen „Katzenjammer“.

Auch die „große Politik“ hat hier als oberste verantwortliche Rahmgestaltungsinstanz mitgespielt. Zu verlockend waren die Steuereinnahmen aus den sprudelnden Gewinnen der scheinbar cleveren Bankhäuser. Vereinzelt wurde nach internationalen Standards gerufen. Im Vordergrund dürfte hier aber eher der Wunsch nach höheren Steuereinnahmen, als nach Transparenz im Sinne wirtschaftlicher Vernunft gestanden haben.

Als Regulativ für solche Fehlentwicklungen in Unternehmen sollten spätestens die Aufsichtsräte bzw. Verwaltungsräte fungieren. Jenseits des operativen Tagesgeschäftes überwachen sie unabhängig und kompetent – so die Theorie – die Geschäftsführung und mahnen kritische Entwicklungen an. Die nicht immer anzutreffende aber durchaus gängige Praxis der Besetzung solcher Kontrollgremien zeigt mitunter eine vielköpfige Schar von Personen, die eher aus „politischen“ als aus inhaltlich nachvollziehbaren Gründen berufen wurden. Damit schließt sich der Kreis eines Systems, das aus den dargelegten Gründen unabhängig von einzelnen Personen kollabieren musste.

Strafen, überbürokratisierte Kontrollen, personeller Austausch und andere der Öffentlichkeit „gut verkaufbare“ Maßnahmen lösen keines der aufgezeigten Probleme, insbesondere wenn Kontroll- und Rahmgestaltungsinstanzen mit dem System verquickt bleiben. Im Gegenteil: Auf dem „Holzweg“ wird nur das Tempo erhöht, die notwendigen Einsichten und echte Änderungen am System und seiner Kultur unterbleiben. Solange die Schwächen der menschlichen Urteilsbildung sowohl von der Exekutive als auch in den Kontrollgremien fahrlässig übersehen werden, ist keine Besserung zu erwarten.

Erfahrene Coachs wissen um diese Zusammenhänge und können ihren Anteil dazu beitragen, Verantwortlichen bei nachhaltigen Entscheidungen Unterstützung zu geben. In den Krisenzeiten, aber auch weit darüber hinaus, benötigt die Wirtschaft für stabile Verhältnisse angewandtes psychologisches Wissen. Die Alternative und ihre Folgen erleben wir aktuell in der Finanz- und der Realwirtschaft.

### **Fazit:**

Personelle Veränderungen und ein Mehr an Kontrolle können die schon länger existierenden und nun unübersehbar gewordenen Probleme nicht nachhaltig lösen. Ein solcher Ansatz wäre eine reine Symptombehandlung und somit verantwortungslos. Maßnahmen, die ohne Rücksicht auf die psychologischen Faktoren des menschlichen Verhaltens ergriffen werden, erzeugen mittel- bis langfristig meist noch größere Probleme. Oder deutlicher formuliert: Bleibt es bei einer Symptombehandlung ist ein System-Crash unvermeidbar. Dies ist keine Frage des Ob, sondern nur des Wann. (cr)

Lesetipps (unter dem teilweisen Vorbehalt, dass primär Symptome geschildert werden):

Schmidt, Artur P. (2008). Von Banken und Nullen – Unter Bankstern. Telepolis, 22.12.2008.  
<http://www.heise.de/tp/r4/artikel/29/29372/1.html>

Zeyer, René (2009). Bank, Banker, Bankrott – Der größte Bankraub aller Zeiten. Manager Magazin, 09.02.2009.  
<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,604619,00.html>

Strack, Fritz (2008). Die verrückte Mär vom irren Markt. Spiegel Online, 23.10.2008.  
<http://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/0,1518,585425,00.html>

Guido Möllering im Interview: „Vertrauen ist immer auch Selbsttäuschung“, Spiegel Online, 15.02.2009.  
<http://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/0,1518,607484,00.html>

## 2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2009

Am 24.02.2009 ist die Ausgabe 1/2009 des Coaching-Magazin erschienen. Schwerpunkt der 64 Seiten ist das Thema „Coaching bei Gegenwind“.



Ausgabe 1/2009

Die bisher erschienenen Ausgaben des Coaching-Magazins können als PDF-Dateien gratis heruntergeladen werden. Die Hefte 3/2008 und 1/2009

können zudem als **Printausgabe bestellt** werden.

### Inhalt der Ausgabe 1/2009 (Auszug):

- Coaching-Interview mit Gabriele Müller
- Life Balance
- Coaching in der internationalen Anwaltssozietät Lovells LLP
- Wie man durch Coaching das betriebliche und individuelle Gesundheitskonzept optimieren kann

- Krisenkompetenz in Unternehmen: Mit Coaching durch schwierige Zeiten
- Coaching-Tool: Biografieanalytisches Coaching
- Selbstreflexion als Kernprozess im Coaching – Erforschung einer Behauptung
- Philosophie: Wider das Mitläufertum im Coaching
- Pro und Kontra: Internes Coaching

Der Gratis-Download der Ausgaben 1/2008, 2/2008 und 3/2008 ist unter [www.coaching-magazin.de/download/](http://www.coaching-magazin.de/download/) möglich. Die kostenfreie PDF-Version des Coaching-Magazins 1/2009 kann dort in vier Wochen heruntergeladen werden. Auf diese Weise kann sich jeder Interessent davon überzeugen, ob ihm das Coaching-Magazin zusagt. Wir freuen uns, wenn der Gratis-Download Sie überzeugt und Sie das Magazin als Printheft abonnieren. Nicht obwohl es vier Wochen nach Erscheinen im Internet heruntergeladen werden kann, sondern vielleicht gerade deshalb.

Das Print-Abonnement mit vier Ausgaben pro Jahr kostet:

- Innerhalb Deutschland: 49,80 € (EU + Schweiz: 59,80 €; Welt: 69,80 €)
- Studenten: 29,80 € (EU + Schweiz: 34,80 €; Welt: 39,80 €)
- Professional-Mitglieder RAUEN-Datenbank: 29,80 € (EU + Schweiz: 34,80 €)

(jeweils versandkostenfrei und inkl. 7% USt.)

[www.coaching-magazin.de/abo.htm](http://www.coaching-magazin.de/abo.htm)

Das Coaching-Magazin bietet dem Leser eine hochwertige Mixtur aus Szene-Informationen, Hintergründen, Konzepten, Portraits, Praxiserfahrungen, handfesten Tools und einem Schuss Humor. Dabei ist der Redaktion wichtig, inhaltlich auf das Coaching als professionelle Dienstleistung fokussiert zu sein und nicht schon jedes kleine Kunststückchen aus dem Kommunikationstraining in Verbindung mit modischen Lifestyle-Themen zum Coaching hochzustilisieren.

Weitere Informationen:

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

## 3. Dritter Berliner Coaching-Tag

**Am 13. März 2009 findet in Berlin zum dritten Mal der "Berliner Coachingtag" unter dem Motto "Coaching von unten" statt. Veranstalter ist das Artop-Institut der Humboldt-Universität zu Berlin.**

Im Kreis von professionellen Coaches, Coaching-Ausbildern, Vertretern aus Unternehmen und Menschen, die sich für Coaching interessieren, will der Berliner Coachingtag

über aktuelle Trends informieren, ein gegenseitiges Kennenlernen sowie den Austausch fördern und damit einen Beitrag zur Vernetzung leisten.

Auf der Liste der Vortragenden und Workshopleiter findet man renommierte Namen, unter anderem:

- Prof. Dr. Sonja A. Sackmann, von der Universität der Bundeswehr in München hält den Eröffnungsvortrag zum Thema "Coaching im

Kontext: Die Rolle der Unternehmenskultur".

- Prof. Dr. Jörg Fengler, Universität zu Köln, spricht ein Keynote zum Thema "Burnout im Team: Erscheinungsbild, Ursachen, Prävention".
  - Mag. Sonja Radatz, ISCT Wien, liefert ein Keynote zum Thema "Positionierungscoaching".
- (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.berliner-coachingtag.de>

---

## 4. Coaching-News

**News**

### ICF lädt zum 2. Münchner Coaching-Tag nach München.

Unter dem Motto: "Coaching for Growth – Wirtschaftskrise... jetzt erst

recht!" lädt der ICF- Deutschland im Rahmen der weltweiten "Coaching

Week" (2. bis 8. Februar 2009) am 4. Februar nach München ein. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.coachfederation.de/download.php/679.436.4011/Coachingtag2009Einladung.doc>

**News Coach aus Berufung!**

**Qualität sichern und Professionalität leben, unter diesem Motto lädt der Qualitätsring Coaching und Beratung (QRC) wieder nach München ein:**

Am Vormittag des 22. August soll es eine Podiumsdiskussion geben. Nominiert dafür sind Petra Hurt, Lei-

terin Personal- und Organisationsentwicklung, FraSec Fraport Security Services GmbH, sowie der ehemalige Vorstandsvorsitzende und Gründer des QRC, Dr. Björn Migge. Am Nachmittag wird es dann zwei Workshop-Sessions geben.

Am 23. August stehen dann wieder zwei Workshop-Sessions auf dem

Programm. Zuvor wird Peter Christian Patzelt, der zusammen mit Dr. Migge Coaching-Ausbildungen anbietet – Business Coach (IHK) -, einleitend zum Thema "Was zeichnet einen guten Coach aus?" vortragen. (tw)

**Weitere Informationen:**

[http://www.qr-coaching.de/docs/2009\\_Coaching\\_Kongress\\_Agenda.pdf](http://www.qr-coaching.de/docs/2009_Coaching_Kongress_Agenda.pdf)

## News Coaching: Im "Bermudadreieck" betrieblicher Organisationsprozesse

### Coaching-Abwicklung in Unternehmen: Unstimmigkeiten und Konflikte durch unzureichende Absprachen.

Wenn in Prozessen mehrere Stakeholder beteiligt sind, gibt es oft Unklarheiten über Verantwortlichkeiten oder sogar Konflikte. So auch bei Coaching – insbesondere bei dem, das durch das Unternehmen beauftragt wird, denn dann müssen Vorgesetzter, Personalabteilung und gelegentlich auch noch die Einkaufsabteilung kooperieren. Hier öffnet sich

mitunter ein Bermudadreieck durch schlechte Absprachen. So stellt sich die Frage, wie sollten die Verantwortlichkeiten im Coaching-Prozess idealerweise verteilt werden?

Forscher der Uni Augsburg geben mit ihrer "Rollen-Verantwortungs-Matrix" nun eine Hilfestellung. Dieses Konzept wurde schon auf dem Coaching-Kongress 2008 in Potsdam vorgestellt. Nun informiert die Zeitschrift "Training aktuell" in ihrer aktuellen Ausgabe (2/2009) über das Forschungsprojekt, das seiner-

zeit der Augsburger Coach Eberhard Hauser angeregt hatte.

Um die Matrix auszubauen und Strategien für den Umgang mit den aufgetanen Konfliktpunkten zu ermitteln, will das Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer an der Uni Augsburg (ZWW) nun Best-Practices von Coaching-Prozessen untersuchen. Potenzielle Untersuchungskandidaten sowie an der Matrix Interessierte können sich an Sebastian Schlömer beim ZWW wenden. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Archiv/News?urlID=172916>  
<http://www.zww.uni-augsburg.de>  
<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=423> und [http://www.dbvc.de/dvd\\_bestellformular\\_ck08.pdf](http://www.dbvc.de/dvd_bestellformular_ck08.pdf)

## News Coaching und Training behaupten sich in Krisenzeiten

### Studie: Consulting verliert, Coaching und – vor allem – Training werden wichtiger.

Ende Oktober 2008 befragte das Consulting-Unternehmen Krauthammer International mit Hauptsitz in Belgien seine Kundschaft zu den Auswirkungen der Finanzkrise auf die Bereiche Training, Coaching und Consulting. Die Unternehmen stammen aus verschiedenen Branchen und haben mehr als 500 Mitarbeiter. Die Ergebnisse der Studie basieren auf den Antworten von 60 Unternehmen.

34 Prozent der Befragten prognostizieren für 2009 ein schlechtes Wirtschaftsklima. Um die 20 Prozent glauben, dass sie sich dem negativen Wirtschaftsklima schwer entziehen können und planen, ihre Budgets für "Verhaltensentwicklung" – ihrer Prognose entsprechend – zu kürzen. Dennoch fühlen sich doppelt

so viele (55%) widerstandsfähig. Sie werden Investitionen in Programme zur "Verhaltensentwicklung" in den Bereichen Führung, Management und Verkauf in 2009 verteidigen. 42 Prozent planen ihre Entwicklungsbudgets sogar zu erhöhen.

Die Befragten treten stärker für Training und Coaching ein als für Consulting. Da viele CEOs zugeben, dass es ihnen schwer fällt, Geschäftsergebnisse für 2009 vorherzusagen, werden Leadership-Trainings am stärksten verteidigt (53%), gefolgt von Verkaufstrainings (47%) und Management-Trainings (42%). Funktionsübergreifende Trainings im Bereich IT und Sprachfertigkeiten werden – gemäß der Untersuchung – am wenigsten gefördert.

Auch im Bereich Coaching werden die Themen Leadership, Management und Sales am stärksten unter-

stützt. Insgesamt erscheint Training jedoch weniger anfällig als Coaching – Training wird von weniger Personen gekürzt als es bei Coaching der Fall ist.

"Die Botschaft ist gemischt", kommentiert Ronald Meijers, Co-Vorstandsvorsitzender von Krauthammer, den Befund. "Als positives Signal unserer Untersuchung werten wir, dass Unternehmen Initiativen mit einer realen und messbaren Wirkung den Vorrang geben. Berater, die als externe Mitarbeiter Lücken für Unternehmen füllen, werden, wenn sie es nicht schaffen, ihren Mehrwert als strategisch wichtig für ihre Kunden zu vermitteln, wahrscheinlich genauso hart von der Krise betroffen sein wie Personalvermittler." (tw)

Weitere Informationen: <http://www.krauthammer.com>

## 5. Kurznachrichten

### **Work-Life-Balance**

Studie an der Ruhr-Universität Bochum soll Coaching-Instrument ergeben.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=545>

### **"Treue" verhindert Karriere**

Forschung an der Ruhr-Universität Bochum zu Commitment und dem "psychologischen Vertrag".

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=540>

### **Psychologie der Korruption**

Studie: Selbstrechtfertigung mit positiven Absichten?

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=541>

### **Psychologische Online-Beratung**

Studie: Das Format ist weit davon entfernt, ein "Markt" zu sein. Hohe Ansprüche, kaum Zahlungsbereitschaft.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=542>

### **Die besten Arbeitgeber im Mittelstand**

Top Job-Studie 2009: Gewinner ausgezeichnet.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=544>

### **Lebenslanges Lernen?**

GeroStat-Report: Ältere Beschäftigte bilden sich zu selten weiter.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=546>

### **Kräftiger Anstieg der Unternehmensinsolvenzen**

Anstieg von knapp elf Prozent gegenüber dem Vorjahr. In Europa stehen nur die Niederlande, Luxemburg und die Schweiz besser da.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=548>

### **Doping – jetzt auch im Büro?**

DAK-Studie: Bis zu ca. 800.000 Menschen nehmen regelmäßig und sehr gezielt Medikamente als Doping.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=549>

### **Wirtschaftskrise fördert Ellenbogenmentalität**

StepStone-Umfrage: 52 Prozent der Deutschen fürchten verschärften Wettbewerb unter Kollegen.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=550>

### **Berufs- und Organisations-Klima-IndeX (BOKX)**

Ergebnisse: Sinn- und Kompetenzerleben sind die zwei wesentlichen Faktoren.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=551>

### **Personalabbau: Die Angst vor einem Imageschaden**

Kienbaum-Studie zu Personalkostenreduzierung und Outplacement: Rund ein Drittel der deutschen Unternehmen entlässt Mitarbeiter.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=552>

### **Schulz von Thun: Auszeichnung fürs Lebenswerk**

Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun erhält den "Life Achievement Award" der Weiterbildungsbranche.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=553>

### **Deutschlands beste Arbeitgeber 2009 ausgezeichnet**

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz zeichnet 100 Unternehmen aus.

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=554>

## 6. Rezensionen von Coaching-Büchern

**Elsässer, Konrad (2008).**

**Ein Coach nimmt Maß: Ein Handbuch.**

**Frankfurt: Dielmann.**

**ISBN: 978-3-866381285**

**278 S.; 28,00 €**

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/386638128X/cr>



**Rezension von Dr. Walter Schwertl**

Der Titel lässt an Maßgeschneidertes denken. Die kundenspezifische, exklusive Prozessgestaltung ist heute im Business-Coaching zwar als State of the Art propagiert, aber keineswegs immer realisiert. Maß nehmen signalisiert die Nähe zum Schneider, zum Schuhmacher und anderen Handwerkskünsten. Dieser Satz könnte auch auf Rezepturen (Maße der Köche) schließen lassen. So viel sei verraten, darum geht es nicht. Es ist kein Rezeptbuch für Coaching (mit allzu oft falschen Mengenangaben), sondern ein Buch, das zum Denken, den Diskurs über die Handwerkskunst, über passende Messungen anregen kann. Das Maß hilft beim Unterscheiden, es schafft Unterschiede.

Damit wird das Beobachtete griffig, bietet Anreize und provoziert Diskur-

se. Ein Beispiel: Unter Verweis auf die Vorsokratiker ist von panta rhei (alles fließt) die Rede, dann wird ein Bogen zum bekannten Anglizismus "You can't push the river" gezogen. Man ist geneigt zu widersprechen und darauf zu verweisen, dass unsere Kunden häufig keine Wahl haben, als den Versuch zu machen, den Fluss anzutreiben. Das Buch öffnet also Diskussionsräume. Die Literaturangaben sind solide und honorabel. Leider, und dies ist bedauerlich, sind sie nach Kapiteln gestückelt, mit laufenden Nummern versehen und daher schwer zu finden.

Mit Freude kann man lesen, dass der Autor nicht auf den Zug des Glaubens an psychologische Testverfahren, also das methodisch und ethisch höchst zweifelhafte Vermessen der Mitarbeiter, aufspringt. Immer wieder finden sich auch Einzelsätze, die herausragen und in ihrer Klarheit einen Gewinn darstellen. Zum Beispiel dieser Satz auf Seite 82: "Ein Prozess kann geplant werden, aber Planung und Durchführung differieren kategorial und grundlegend." Wie viele Fehler ließen sich verhindern, wie viele Enttäuschungen vermeiden, wenn dieser Satz mit seinen Konsequenzen immer Beachtung fände. Kein Rezept, nur ein einfacher Satz, aber im Coaching ist er zwingend zu beachten.

Als polemischer Kritiker von Anglizismen (bio break für Coffee to-go) entdeckte ich zwar unendlich viele dieser Wortgetüme. Sie wirkten aber in ihrer Einbettung, in eine von Metaphern geschmückte deutsche Sprache, wie notwendige Fachbezeichnungen. Die Weisheit der deutschen Sprache richtig benutzt, ist diese offensichtlich dazu in der Lage, der Sprachzerstörung dieser Wortungetüme aus Denglischgestammel Einhalt zu bieten.

Coaching ist eine Dienstleistung durch das Wort, sie bedarf, sollte sie

exzellent sein, einer entsprechenden Kommunikationsleistung. Dieses zweihundertfünfzig Seiten starke Buch, hoch verdichtet geschrieben, ist wunderbar zu lesen, man merkt, der Autor beherrscht, wovon er schreibt. Teilweise elegante Sprachspiele wie von Zugehörigkeit, zu jemand gehören bis in Hörweite sein, lassen immer wieder aufhorchen. Viele Sätze haben den Duktus von "Als Coach mache ich... tue ich. Man fühlt sich zu dem Hinweis genötigt, es gäbe doch mehrere Wege zu widersprechen. Irgendwo auf dieser Lesestrecke verliert sich dieser Wunsch nach Widerspruch. Der Autor beschreibt sein Maß. Dieses ist wohlbegründet und nicht beliebig. Aus dem Impuls zum Widerspruch wird Neugierde, letztlich Nachfrage, und damit die Chance zum Diskurs.

Am Beispiel von Raumerfahrung – Verantwortung für Räume, Öffnung von Räumen – wird deutlich, welch ein Reichtum an Fragen sich aus sechs gut geschriebenen Seiten gewinnen lässt. Man beginnt zu verstehen, welche Sprach- und Denkräume nötig sind, um einen Coaching-Prozess auf Fragetechniken stützen zu können. Drei Standardfragen, immer wieder mechanisch eingesetzt, sind eben ein zu stumpfes und einfältiges Werkzeug. Zahlreiche Beispiele demonstrieren, wie der Autor sein Denken, seine Maße mit den Angeboten der Kunden verknüpft und damit darstellt, was Co-Produktion (M. L. Staubach) meint.

Das Buch bietet eine interessante Beschreibung von Business-Coaching: Coaching und seine Methoden dienen der (Wieder-) Herstellung von Spiel: Also dem Halt und der Leichtgängigkeit, der notwendigen Bewegungsfreiheit und dem verbindlichen Kontakt. Die (Wieder-) Herstellung des Wechsels von Spiel zu Festigkeit und umgekehrt lässt an Gregory Bateson (Die Ökologie des Geistes) denken.



Um die anfängliche Metapher nochmals aufzunehmen: Das Werk ist eine tief greifende Reflexion über die mehr als zweitausend Jahre alte Kunst des Consultantentums, aber es bietet keine immer gültigen Rezepte mit Bildchen für des Lesens Unkundige. Leicht pathetisch: Ein Meister seines Fachs hat hier Einblick in sein Denken und seinen Horizont gewährt. Er kann sich dies leisten. Senior-Coachs, Ausbilder, (Qualitäts-) Einkäufer und all jene, die ihre Ausbildung ernst nehmen, können daran ihre Freude haben. Ich wünsche diesem Buch: qualifizierte Diskurse, ständiger Begleiter seiner Leser zu werden, und ehrenwerte Kritiker.

**Dr. Walter Schwertl**  
**Schwertl & Partner Beratergruppe, Frankfurt**  
<http://www.schwertl-partner.de>

**Strikker, Heidrun (2007).**  
**Komplementär-Coaching. Mensch und System komplementär verbinden.**  
**Paderborn: Junfermann.**  
**ISBN: 978-3-87387-669-9**  
**208 S.; 22,00 €**  
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3873876698/cr>



## Rezension von Andrea Weitz

Heidrun Strikker möchte mit ihrem Buch "Komplementär-Coaching" eine neue Qualität in die Change-Beratung bringen. Insbesondere soll dem starken Handlungsdruck und der hohen Geschwindigkeit bei Veränderungsprozessen Rechnung getragen werden. Die beschriebenen Strategien sind direkt aus der Praxis bei Unternehmen vor Ort im Veränderungsprozess entstanden bzw. angewandt worden und orientieren sich nicht an einer spezifischen Theorie oder Schule. Stattdessen werden verschiedene Modelle kombiniert und miteinander verzahnt, und so der Komplementarität als der unlösbaren Verbundenheit von Gegensätzen zu einer Ganzheit Rechnung getragen.

In Anlehnung an eine systemische Herangehensweise werden auch bei dem "Komplementär-Coaching" mehrere Perspektiven reflektiert: Die Perspektive des Klienten, die Perspektive des Unternehmens in dem der Klient eingebunden ist – inklusive der relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen – und auch die Perspektive des Coachs. Bezüglich dieser Perspektiven soll zum Ende des ersten Gesprächs vom Coach eine Einschätzung gegeben werden, was unter den gegebenen Bedingungen machbar ist. Diese Umfeldbedingungen sind auch im weiteren Coaching im Auge zu behalten. Des Weiteren gilt es, die Umfeldbedingungen mit den Potenzialen und Fähigkeiten des Klienten optimal zu verknüpfen.

Weiterhin sollen Komplementär-Coachs wertorientiert und nach ethischen Prinzipien arbeiten. Insbesondere scheinen damit Verlässlichkeit und das Einhalten klarer Absprachen gemeint zu sein. Eine weitere, tiefer gehende ethische Auseinandersetzung mit den eigenen Werthaltungen wird im Buch nicht forciert. Besonders intensiv und explizit setzt sich Heidrun Strikker mit

der Methode des NLP (Neurolinguistisches Programmieren) auseinander, da auch diese Methode sich letztlich aus komplementären Komponenten zusammensetzt, so dass sie sich ideal für das Komplementär-Coaching eignet.

Besonders gut gefallen hat mir, dass in jedem Kapitel ein gut strukturiertes Praxisbeispiel für die vorher beschriebene theoretische Vorgehensweise eingebaut ist. Bei den Praxisbeispielen werden vor allem Begründungen für die jeweiligen Vorgehensweisen eingebaut, so dass ein optimaler Lerneffekt mit direktem Praxisbezug erzielt werden kann. Das Buch ist weiterhin ansprechend illustriert und enthält eingängige Grafiken und Schaubilder.

Ob das Vorgehen des "Komplementär-Coachings" wirklich neu ist, sei jedoch dahin gestellt. Es kombiniert sicherlich sehr sinnvoll personenbezogene und systemische Methoden zur Lösung von Fragen im Change. Wobei meines Erachtens diese Vorgehensweise nicht nur in Change-Prozessen sinnvoll ist, sondern grundsätzlich eine gute Art der Beratung darstellt. Dies setzt natürlich bei den Beratern umfassendes Know-how von verschiedenen Schulen voraus, das durch die Lektüre des Buches allein wohl nicht aufgebaut werden kann.

Daher eignet sich das Werk von Heidrun Strikker vor allem für bereits etwas erfahrenere Berater, die über fundiertes theoretisches Wissen und auch Praxiserfahrung verfügen. Diese erhalten mit dem Werk eine sehr gute Anregung, wie sie ihr fundiertes Wissen optimal vernetzen und sinnvoll anwenden können.

**Andrea Weitz**  
**Fachhochschule des Mittelstands (FHM), Bielefeld**  
<http://www.fhm-mittelstand.de>

## 7. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen

### Der Unterschied...

...zwischen der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen erklärt sich folgendermaßen: Nach dem Start der Coach-Datenbank kamen häufig Anfragen von Personen, die in die Coach-Datenbank aufgenommen werden wollten. Einige dieser Personen hatten eine umfangreiche Coaching-Ausbildung absolviert und waren schon zuvor als kompetente Trainer oder Berater aktiv; sie erfüllten jedoch nicht das Aufnahmekriterium von mindestens 5 Jahren Berufserfahrung als Coach. Daher konnten sie nicht in die Coach-Datenbank aufgenommen werden, um den dort angestrebten Qualitätsstandard nicht nachträglich zu senken.

Auch wenn dies von den Bewerbern eingesehen wurde, waren diese (verständlicherweise) enttäuscht, da sie durchaus beraterisch kompetent waren, nur meist eben nicht mit einer längeren Spezialisierung auf den Bereich Coaching. Da gerade diese „neuen“ Coachs schwerer „in den Markt kommen“ als etablierte Coachs, sprach man von einem „wer hat dem wird gegeben“. Zugegebenermaßen war der Kerngedanke zumindest nicht ganz unzutreffend. So entstand die Idee einer weiteren Datenbank für Personen, die über eine fundierte Ausbildung verfügen: Die Coach-Profile, die die Absolventen ausgewählter Coaching-Ausbildungen aufnehmen.

Deshalb existieren zwei Systeme, die es ermöglichen sollen, erfahrene Top-Spezialisten und gut ausgebildete Berater mit fundierter Coaching-Kompetenz zu finden.

Da die Aufnahmebedingungen unterschiedlich sind, ist es nicht möglich, in beiden Systemen gleichzeitig eingetragen zu werden.

Da es mehr „normale“ Führungskräfte als Top-Manager gibt, ist es kein Nachteil, in den Coach-Profilen gelistet zu sein. Um den „richtigen“ Coach zu finden ist es ohnehin sinnvoll, in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen die Detaildarstellung 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](http://www.coach-datenbank.de) und unter [www.coach-profile.de](http://www.coach-profile.de).

Im Januar 2009 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

**Hanna Herty, D – 90419 Nürnberg**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1032](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1032)

**Margit Wolf, D – 53113 Bonn**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1033](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1033)

**Uwe Horstmann, D – 49090 Osnabrück**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=807](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=807)

**Klemens Lange, D – 10961 Berlin**  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=842](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=842)

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

**Andreas Halin CP-1034, D – 60322 Frankfurt**  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1034>

**Günter Paus CP-1035, D – 12047 Berlin**  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=1035>

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 297 Ausbildungsanbieter mit 322 Ausbildungsgängen.

### Coaching-Index

Folgend die Liste der im Coaching-Index eingetragenen Ausbildungen, die im nächsten Monat beginnen. Diese Liste kann auch online mit den Ausbildungen abgerufen werden, die in den nächsten drei Monaten starten:

[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp](http://www.coaching-index.de/time_search.asp)

#### **Institut für systemische Beratung (DBVC-anerkannt)**

##### **Dr. Bernd Schmid**

Ausbildungsbeginn: 02.03.2009

Ausbildungstitel: Karrierecoaching

D-69168 Wiesloch

Kosten: 1.000€ zzgl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=5](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=5)

#### **ibo Beratung und Training GmbH**

Ausbildungsbeginn: 05.03.2009

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](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=206)

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

Ausbildungsbeginn: 05.03.2009

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

#### **oezpa GmbH (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 05.03.2009

Ausbildungstitel: Berufsbegleitende Fortbildung in Coaching

D-50374 Erftstadt-Liblar

Kosten: 5.900,00 Euro zzgl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=137](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=137)

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

Ausbildungsbeginn: 06.03.2009

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

#### **Coaching Individual Berlin**

##### **Anette Schirmer-Rusch und Partner**

Ausbildungsbeginn: 07.03.2009

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

#### **COATRAIN coaching & personal training GmbH**

Ausbildungsbeginn: 09.03.2009

Ausbildungstitel: Kompakt-Ausbildung zum zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

Kosten: 6.800 (MwSt.-befreit)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=125](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125)

#### **Fachakademie für Sozialmanagement**

##### **Akademie des Caritasverbandes für die Diözese Hildesheim e.V.**

Ausbildungsbeginn: 12.03.2009

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 (Mittagessen, 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 von der Christopher Rauen GmbH zur Aufnahme in die Coach-Profile anerkannt: <http://www.coach-profile.de/coaching-ausbildungen.htm>. Die Ausbildung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragsstellers. In Niedersachsen z.B. über IWiN, einem Förderprogramm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Niedersachsen: <http://www.iwin-niedersachsen.de>  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=320](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=320)

**dr.alexander et kreutzer**  
**systemische managementberatung**

Ausbildungsbeginn: 12.03.2009  
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 (Mittagessen, 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 von der Christopher Rauen GmbH zur Aufnahme in die Coach-Profile anerkannt: <http://www.coach-profile.de/coaching-ausbildungen.htm>. Die Ausbildung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragsstellers. In Niedersachsen z.B. über IWiN, einem Förderprogramm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Niedersachsen: <http://www.iwin-niedersachsen.de>  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=305](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305)

**Führungsakademie Baden-Württemberg**  
**Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 12.03.2009  
Ausbildungstitel: Gesundheitscoaching  
D-76133 Karlsruhe  
Kosten: 5900,- € zzgl. Ust. (Kosten incl. Lehrcoaching)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=235](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=235)

**Münchner Akademie für Business Coaching**  
**Dr. Gerhard Helm & Heidi Reimer GbR**

Ausbildungsbeginn: 12.03.2009  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach (SBC)®  
D-85551 Kirchheim b. München  
Kosten: Basisseminar (3Tage) 1.100,- Euro zzgl. MwSt. Grundkurs (11 Tage) 4.040,- Euro zzgl. MwSt. Aufbaukurs (11 Tage) 4.040,- Euro zzgl. MwSt. Inclusive Tagungspauschale in einem 4-Sterne Hotel. Grund- und Aufbaukurs inclusive jeweils 5 Stunden Mentorcoaching. Alle Teile sind getrennt buchbar.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=33](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=33)

**COATRAIN coaching & personal training GmbH**

Ausbildungsbeginn: 13.03.2009  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach  
D-21029 Hamburg  
Kosten: 6.900 EUR - die Ausbildung ist MwSt.-befreit  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=125](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125)

**Coachingplus GmbH**

Ausbildungsbeginn: 19.03.2009  
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](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=145)

**dr.alexander et kreutzer**  
**systemische managementberatung**

Ausbildungsbeginn: 20.03.2009  
Ausbildungstitel: Studierendentarif der Gruppe [U] Weitere Informationen siehe dort.  
D-21335 Lüneburg  
Kosten: In Gruppe [U] bieten wir einen speziellen Studierendentarif in Höhe von 1380 EUR zzgl. USt. an (nur wenige Plätze verfügbar). Weitere Informationen siehe dort.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=305](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305)

**dr.alexander et kreutzer**  
**systemische managementberatung**

Ausbildungsbeginn: 20.03.2009  
Ausbildungstitel: [U] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater  
D-21335 Lüneburg  
Kosten: 2400 EUR zzgl. USt. (1380 EUR zzgl. USt. für Studierende) für die komplette Ausbildung (13 Tage). Preise inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Eine Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten werden jeweils 14 Tage vor Beginn der Module anteilig fällig: 6 x 400 EUR netto (6 x 230 EUR netto für Studierende). Die Zertifikate sind von der Christopher Rauen GmbH zur Aufnahme in die Coach-Profile anerkannt: <http://www.coach-profile.de/coaching-ausbildungen.htm>. Unsere Ausbildung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragsstellers. In Niedersachsen z.B. über IWiN, einem Förderprogramm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Niedersachsen: <http://www.iwin-niedersachsen.de>  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=305](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305)

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

Ausbildungsbeginn: 20.03.2009  
Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching (Master of Science, I. Abschnitt)  
D-80638 München  
Kosten: ab 3500.- Euro zzgl. USt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=69](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=69)

**Trainergemeinschaft-Berlin  
Gesellschaft für Training, Coaching, Weiterbildung  
und Supervision**

Ausbildungsbeginn: 21.03.2009  
Ausbildungstitel: Coach in der Managementberatung  
D-13187 Berlin  
Kosten: 4.500 Euro, umsatzsteuerbefreit Ratenzahlung möglich  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=199](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=199)

**Trigon Entwicklungsberatung  
Dr. Werner Vogelauer**

Ausbildungsbeginn: 23.03.2009  
Ausbildungstitel: Logosynthese für Coaches  
A- Wien  
Kosten: Alle 4 Workshops: EUR 1.600 exkl. MwSt. Einzelworkshop: EUR 450 exkl. MwSt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=43](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43)

**Susanne Weber Kommunikationsmanagement**

Ausbildungsbeginn: 26.03.2009  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach  
D-78464 Konstanz  
Kosten: Gruppenausbildung Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto € 6.250 inkl. 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](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=201)

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

Regionalstelle Düsseldorf  
Ausbildungsbeginn: 26.03.2009  
Ausbildungstitel: DGFP-Ausbildung Coaching Compact - der Weg zum Business Coach  
D-40547 Düsseldorf  
Kosten: EURO 5.990,00 (für Mitglieder) EURO 7.350,00 (für Nichtmitglieder der DGFP) (incl. Mittagessen, Pausengetränke und Arbeitsunterlagen)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=116](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=116)

**futureformat DGME**

**Deutsche Gesellschaft für Managemententwicklung**  
Ausbildungsbeginn: 28.03.2009  
Ausbildungstitel: MCP Management-Coach-Programm: Die andere Coachinausbildung! - Für Führungskräfte & Personaler  
D-22391 Hamburg  
Kosten: 5.850 Euro, zzgl. USt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=308](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=308)

Bitte informieren Sie Anbieter, die bisher nicht im Coaching-Index eingetragen sind. Das Aufnahmeformular mit weiteren Hinweisen finden Sie unter folgender Adresse:

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

Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage oder zu jeder Zeit anbieten, finden sich unter folgender Adresse aufgelistet:  
[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp?scope=0](http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0)

## Rechtliche Hinweise

© Copyright 2009 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](mailto:info@rauen.de)

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

<http://www.rauen.de/services/werbung.htm>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.htm>

[www.coaching-newsletter.de](http://www.coaching-newsletter.de)