



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 Nachrichten-
redaktion: 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.coaching-literatur.de

Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de

Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de

Die Datenbank mit professionellen Coaches

www.coaching-index.de

Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de

Ausschreibungen für Coaches und Ausbildungen

www.coach-kalender.de

Der Coaching-Veranstaltungskalender

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. Hilft „aktives Zuhören“ im Coaching?

In eigener Sache: Coaching-Magazin 3/2009 erschienen

3. Coaching-News

4. Rezensionen von Coaching-Büchern

5. Neue Coachs in der (neuen) Coach-Datenbank

6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 28.603 Empfänger.

1. Hilft „aktives Zuhören“ im Coaching?

Diplomarbeit erforscht die biografische Selbstpräsentation und Selbstoffenbarung von Klienten.

Von Thomas Webers

Das lernt jeder im Basiskurs Kommunikation: Aktives Zuhören hilft! Es führt zum „Tell me more“-Effekt. Der Kommunikationspartner fühlt sich verstanden und öffnet sich. Soweit so gut und gängige Praxis. Aber ist es nur eine Behauptung oder ist es wissenschaftlich erwiesen? Gerade im Coaching-Prozess ist der Coach darauf angewiesen, dass seine Interventionen tatsächlich wirken.

Welche Interventionen im Coaching eine Rolle spielen, hat Annette Mayrock in ihrer Diplomarbeit an der Universität Jena erforscht. Unter dem Titel „Biographische Selbstpräsentation im Coaching“ transkribierte sie akribisch fünf in Ausbildungssituationen aufgezeichnete Coaching-Sitzungen eines Coachs mit fünf Klienten und analysierte diese softwaregestützt hinsichtlich der vom Coach eingesetzten Verhaltensstrategien und der von den Klienten gezeigten Reaktionsweisen.

Als die drei häufigsten vom Coach genutzten Strategien erwiesen sich Klärungen, aktives Zuhören und Fragen. Besonders selten wurden Erklärungen, die Selbstöffnung des Coachs und Kommentare eingesetzt. Im Mittelfeld finden sich Direktiven, Konfrontationen und Interpretation.

Die Klienten reagierten – vermutlich abhängig vom Coaching-Konzept – stark mit einer biografischen Selbstpräsentation bezüglich des Berufs-, Familiensystems oder der weiteren Umwelt (inkl. Freundeskreis). Viel stärker aber noch reagieren sie mit einer Selbstoffenbarung (Self-Disclosure). Sie beschreiben Verhaltensweisen, Lebensdaten, Ereignissen, Aktivitäten (deskriptives Self-Disclosure), liefern Bewertungen, Meinungen oder äußern Gefühle und schreiben sich bestimmte Fähigkeiten und Eigenschaften zu (evaluatives Self-Disclosure). In geringerem Maße zeigen die Klienten auch sogenanntes reflexiv-relationales Self-Disclosure: Aus einer Metaposition beschreibt der Klient dabei seine Emotionen, Meinungen und Urteile oder Verhaltensweisen.

Überraschende Einsichten offenbarten sich der Forscherin durch eine sequenzielle Analyse. Sie untersuchte via Berechnung von Übergangswahrscheinlichkeiten, wie bestimmte Verhaltensklassen der Klienten durch vorausgehendes Verhalten des Coachs beeinflusst werden:

- Auf Direktiven, Konfrontationen und Interpretationen reagieren die Klienten überdurchschnittlich häufig nur mit einfachen Antworten.
- Auf aktives Zuhören und Fragen hingegen reagieren die Klienten häufiger mit einer Selbstoffenbarung. Zwischen aktivem Zuhören des Coachs und einer biografischen Selbstpräsentation des Klienten ergibt sich sogar ein signifikanter Zusammenhang. Lediglich einfache, kurze Antworten finden sich hier signifikant selten.

Wenn die Autorin auch vorsichtig ist in der Bewertung ihrer Ergebnisse, schließlich beruhen sie nur auf einer kleinen Stichprobe, verdienen diese aufgrund der eingesetzten Methodik

doch hohen Respekt. Ihre Arbeit wurde von der Hochschule auch mit sehr gut ausgezeichnet.

Für Coachs sind die Ergebnisse allemal hoch interessant. Die drei unterschiedlichen Arten von Self-Disclosure (deskriptives, evaluatives und reflexiv-relationales) unterscheiden sich hinsichtlich ihres Grades an Selbstreflexivität und bauen somit aufeinander auf. Im Coaching-Prozess kommt ihnen eine wichtige Funktion zu.

Deskriptives Self-Disclosure wird als essentiell für den Aufbau einer tragfähigen Beziehung zwischen Coach und Klient angesehen. Diese eher oberflächlichen Bestandteile der Selbstöffnung helfen dem Coach, den Klienten grundlegend kennen zu lernen und einen Überblick zu bekommen. Dies unterstützt auch die Bildung von Arbeitshypothesen.

Da dem Coach die Aufgabe der Gesprächssteuerung zu kommt, sollte er ausufernde Beschreibungen begrenzen und den Übergang zur Selbstreflexion – zu evaluativem und

reflexiv-relationalem Self-Disclosure – erleichtern. Und das scheint offenbar durch aktives Zuhören und gezieltes Fragen, die Interesse und Einfühlung ausdrücken, gefördert zu werden. Und nicht durch Interpretationen des Coachs.

Dass nun Coaching-Interventionen wie Interpretationen und Konfrontationen im Coaching-Prozess grundsätzlich ungeeignet wären, will Annette Mayrock übrigens ausdrücklich nicht annehmen. Möglicherweise regen diese längerfristige Prozesse im Klienten an. Doch diese konnte sie aufgrund des Datenmaterials, das jeweils nur einen singulären Coaching-Termin abbildete, nicht erforschen. Coachs dürfen also gespannt sein und sich wünschen, dass diese Forschung fortgesetzt wird.

Interessierte können die Arbeit als PDF-Datei gegen einen Selbstkostenbeitrag von 20 Euro bei der Autorin a.mayrock@web.de bestellen. (tw)

Weitere Informationen:

Mayrock, Annette (2009). *Biographische Selbstpräsentation im Coaching*. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Die Arbeit kann bei der Autorin gegen eine Schutzgebühr von 20 Euro als PDF-Datei geordert werden. Bestelladresse: a.mayrock@web.de

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 3/2009 erschienen

Am 25.08.2009 ist die Ausgabe 3/2009 des Coaching-Magazins erschienen.



Im großen **Coaching-Interview** der 64 Seiten umfassenden Ausgabe kommt diesmal der Coaching-Pionier Sir John Whitmore zu Wort. Ein Auszug aus dem Interview kann bereits online gelesen werden:

Das Preview zum Heft kann unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2009/coaching-magazin_2009-03_preview.pdf

Inhalte der Ausgabe 3/2009 des Coaching-Magazins (Auszug):

- Thomas Webers im Coaching-Interview mit Sir John Whitmore
- Konzeption: Empowerment im Coaching. Verstärkung der

Selbststeuerung des Klienten (Dr. Konrad Elsässer)

- Praxis: Transition-Coaching – schnelle Wirksamkeit garantiert. Das Coaching-Konzept des Global Logistics Centers der Daimler AG (Elmar Rinck und Thorsten Braun)
- Praxis: Nachfolge im Familienunternehmen (Marion Rosskogler und Josef Leenen)
- Spotlight: Der Coaching-Markt. Die Studie der Philipps-Universität Marburg (Peter-Paul Gross)
- Coaching-Tool: Karrieremuster erkennen (Jason Kay)
- Wissenschaft: Auswahlprozesse für externe Coaches (Romina Henle)
- Pro und Kontra: Persönlichkeits-tests im Coaching (Prof. Dr. Julius Kuhl und Dr. Walter Schwertl)
- Philosophie: Coaching Complexity (Prof. Dr. Dirk Baecker)

Mit einem Monat Verzögerung nach Erscheinen der Printausgabe wird das komplette Coaching-Magazin als PDF-Datei zum Gratis-Download zur Verfügung gestellt. Der Gratis-Download der Ausgaben 1/2008, 2/2008, 3/2008, 1/2009 und 2/2009 ist bereits unter <http://www.coaching-magazin.de/download/> möglich.

Wir freuen uns, wenn der Gratis-Download Sie überzeugt und Sie die Printausgabe des Coaching-Magazins abonnieren. Nicht obwohl es vier Wochen nach Erscheinen gratis im Internet heruntergeladen werden kann, sondern gerade deshalb. Auf diese faire Grundhaltung baut das Coaching-Magazin.

Die Printausgabe des Coaching-Magazins umfasst vier Ausgaben pro Jahr und kostet:

- Innerhalb Deutschland: 49,80 € (EU + Schweiz: 59,80 €; Welt: 69,80 €)
 - Studenten: 29,80 € (EU + Schweiz: 34,80 €; Welt: 39,80 €)
 - Professional-Mitglieder der RAUEN Coach-Datenbank: 29,80 € (EU + Schweiz: 34,80 €)
- (jeweils versandkostenfrei und inkl. 7% USt.)

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

Die Ausgaben 3/2008, 1/2009, 2/2009 und 3/2009 des Coaching-Magazins können zudem als Einzelheft bestellt werden.

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

Das Ziel des Coaching-Magazins ist es, fundiert über das Thema Coaching und die Coaching-Branche zu informieren. Dazu bietet es Szenen-Infos, Hintergrundberichte, Konzepte, Portraits, Praxiserfahrungen, handfeste Tools und einen Schuss Humor.

Der Anspruch der Redaktion ist dabei, inhaltlich auf das Coaching als professionelle Dienstleistung fokussiert zu sein und nicht schon jedes kleine Kunststückchen aus dem Kommunikationstraining in Verbindung mit Lifestyle-Themen zum Coaching hochzujubeln.

Weitere Informationen: <http://www.coaching-magazin.de/>
http://www.coaching-magazin.de/archiv/2009/2009_03_interview_whitmore.htm
<http://www.coaching-magazin.de/download/>

3. Coaching-News

News **Fatale Falle Zahlenorientierung**

Angelika Leder in managerSeminare (8/09) über Führungsrüttler in der Krise.

Jetzt rasten sie wieder ein, die alten Reflexe, sagt Coach Angelika Leder im „Speakers Corner“ von managerSeminare (8/09): Manager, die sich

auf Ergebnisse konzentrieren, kommen gut an. Ihnen traut man zu, in der derzeit schwierigen Lage das „Richtige“ zu tun. Leider sind sie dann meist diejenigen, die sich weniger auf den Umgang mit ihren Mitarbeitern fokussieren und diese dann allzu oft „verlieren“. Als Zah-

lenmenschen verdrängen sie auch gerne Emotionen, der zweite Kardinalfehler: „Führungskräfte, die meinen, sie könnten sich den Umgang mit Emotionen nicht leisten, übersehen, dass es Führungsaufgabe ist, Mut und Selbstvertrauen zu stärken“, so Leder. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.managerseminare.de/foren/showthread.php?t=565>

News **Französischer Coaching-Kongress in Lyon**

Kaum Einsparmaßnahmen beim Coaching. Eine junge Branche auf dem Weg der Professionalisierung.

Vom 2. bis zum 3. Juli 2009 fand in Lyon der zehnte nationale französische Coaching-Kongress statt. Organisiert wurde er von der Société Française de Coaching (SFCoach), die 250 der zirka 2.500 professionellen französischen Coaches umfasst. Am Kongress nahmen 90 Coaches sowie Verantwortliche für Coaching aus Unternehmen teil. Der Kongress stand unter dem Motto „Die Rolle des Coaches in der Gesellschaft“.

In Frankreich ist Coaching viel weniger als in Deutschland von Sparmaßnahmen betroffen, da für das Coaching oft Geld aus dem – unternehmenszentralen – Budget für Fortbildung „umgewidmet“ wird. Jedes Unternehmen ist gesetzlich verpflichtet, mindestens ein Prozent seiner gesamten Lohn- und Gehaltsaufwendungen für Fortbildung auszugeben. Während bei vielen Incentives (französische Klassiker: Teamreise nach Marokko oder Tahiti) gestrichen wurde, wird in Unternehmen Coaching eher als Unter-

stützungsmaßnahme für einzelne obere Führungskräfte ausgeweitet. Fast alle französischen Coaches verstehen sich als „Coach pour cadres dirigeants des entreprises“.

Coaching ist in Frankreich gemessen am deutschsprachigen Raum jung. Selbstorganisierter kollegialer Praxisaustausch etwa in Form von Lerngruppen steckt noch in den Anfängen. Es gibt in der gesamten französischen Coaching-Szene fast keine Auseinandersetzung oder Austausch mittels Artikel und Foren – da es weder eine Coaching- noch eine OE-Zeitschrift gibt. Jeder „Maître“ schreibt regelmäßig sein Buch, was bei seinen Adepten zu dem für Deutsche fast immer unverständlichen französischen Muster von „Bewunderung des hervorragenden originellen Denkers, der sich brillant auszudrücken weiß, und der unberechenbaren Rebellion gegen die Autorität“ führt.

Die gesellschaftliche Rolle des Coaches wurde in den Eingangsstatements beschrieben als ein „Reinjizieren von Libido und Verlangen in das Unternehmen und die Führungskräfte mit dem Ziel, dass wieder mehr Kreativität entsteht“. Insofern ist die

Rolle des Coaches wichtig, um in diesen schwierigen Zeiten, in denen vieles in Frage gestellt ist, die Beziehung der Führungskräfte zur Arbeit „zu sichern“ und den Führungskräften Halt zu geben.

Viel Zustimmung fand eine zentrale Aussage: Der Beginn eines Coachings mag sich an den zwischen Coach, Coachee, Vorgesetztem und (in Frankreich immer beteiligten) Human Resource-Verantwortlichen getroffenen Zielvereinbarungen orientieren. Letztlich findet Coaching aber „auf einem gemeinsamen Weg und in der Intersubjektivität zwischen Coach und Coachee“ statt.

Fast alle Beiträge waren konzeptionell und normativ angelegt, es gab nur zwei Erfahrungsberichte aus der Praxis. Und doch war der Kongress ein weiterer Schritt der Öffnung für Coaching in Frankreich, was an der Vielfalt der Themen – Coaching als Orientierungshilfe für Abiturienten und Berufsanfänger; Coaching in Familienbetrieben; Macht in Unternehmen; Der Coach und seine Beziehung zum Geld etc. – deutlich wurde. (Michael Holzhauser)

Weitere Informationen: <http://www.sfcoach.org>

News Online-Beratung - eine Art „Telefonseelsorge“?

Den Markt der niedrig schwelligen, kostenfreien Angebote beleuchtet ein Beitrag im Journal für Psychologie (1/09).

Vor allem in den Anfangszeiten der Onlineberatung Mitte der 90er Jahre war es nur schwer vorstellbar, dass eine „richtige“ Beratung rein virtuell stattfinden kann. Man sah ihre Funktion als „Notlösung“. Primäre Zielgruppen wären vorwiegend Personen, die beispielsweise keinen Zugang zur herkömmlichen Beratung haben. Diese Vorstellung aus den Anfängen der Online-Beratung ist heute so nicht mehr haltbar. Neuere Studien zeigen deutlich, dass das Angebot einer internetgestützten Beratung vorwiegend von Personen genutzt wird, die problemlos auch Zugang zur Präsenzberatung haben.

In Deutschland liegt der Schwerpunkt der Online-Beratung – im Unterschied zu den USA – in der kostenlosen Beratung von Usern, meistens durch freie Träger aus dem Wohlfahrtsspektrum. Das ist für jüngere Menschen interessant, deren Internetaffinität hoch, und deren Geldbeutel schmal ist. Kostenpflichtige Angebote, wie sie in den USA üblich sind, trifft man in Deutschland nur vereinzelt an.

Online-Beratung mag ein besonders niedrig schwelliges Angebot sein, das jederzeit für jedermann erreichbar ist. Personen profitieren davon, die eine reale Beratungsstelle nicht aufsuchen würden, die sich stigmatisiert fühlen und Distanz zum Berater wahren wollen. Die Anonymität des Internet begünstigt die verstärkte Offenheit und Ehrlichkeit der Nutzer, ein schon aus anderer Forschung

bekannter, enthemmender Effekt (reduced social cues). Was aber auch für die „Gegenseite“ zutreffen mag: Das Angebot an virtueller Beratung hat sich ebenso rasant entwickelt und ist fast unüberschaubar geworden. Vielfältig sind die Themen und ebenso vielfältig die Anbieter. – Aber noch lange nicht jeder Anbieter kann mit dem Setting professionell umgehen.

Doch die Hoffnung, dass Online-Beratung aufgrund der Niedrigschwelligkeit gerade Menschen erreicht, die üblicherweise nicht zur Beratungsstelle kommen, erfüllt sich nach den empirischen Zahlen nicht: Es sind die besser Gebildeten, die zumeist profitieren; was für eine Neuauflage der altbekannten „Wissenskluft-Hypothese“ spricht: Gut gemeint... (tw)

Weitere Informationen: <http://www.journal-fuer-psychologie.de/jfp-1-2009-04.html>

News Kanzler-Image

Das interaktive Internet-Projekt „Charismakurve“ liest den beiden Kanzlerkandidaten Merkel und Steinmeier die Image-Leviten.

Das interaktive Internet-Projekt, eine Kooperation von einigen Coachs und Nachrichtenagenturen sowie Medien, ist erst seit fünf Tagen im Netz. Doch inzwischen wurde die Rating-Möglichkeit schon von einigen Tausend Usern genutzt. Coach Dr. Ulrich Sollmann, Initiator und Beirat der Initiative, erläutert: „Es geht um Körpersprache, nonverbale Wirkung, Persönlichkeit und öffentliche Wirkung in der Politik. Politik braucht ein Gesicht, nämlich das Gesicht des Politikers, der diese Macht verkörpert.“

Wir ahnen es, das Grundproblem ist klar: Die Bürger wünschen sich eine in sich stimmige Orientierung. Aber sie bekommen sie nicht. Beide Kandidaten „eiern“ offenbar zu sehr herum und werden zu wenig mit ihren eigenen Parteien assoziiert. Was nicht trivial ist: „Werden doch die jeweiligen Parteien über- (CDU/CSU) oder unterbewertet (SPD)“, findet die Charismakurve-Initiative.

„Es gibt ein eindeutiges, bedeutendes Ergebnis: Beiden Kandidaten wird sehr deutlich auf der Rollenebene empfohlen, zu ihrer oder seiner eigenen Meinung zu stehen, auch wenn sie von der Meinung der Partei abweichen würde. Einerseits wünschen die User sich ein klares,

unterscheidbares, individuelles Profil von Kanzlerin und Kandidat. Andererseits ist ihnen die Berücksichtigung der Persönlichkeit, sprich die der individuellen Verhaltens- und Wirkungsmuster wichtig, um eine überzeugende Orientierung für die mögliche Wahlentscheidung zu bekommen.“

Das Publikum kann die Ausstrahlung und öffentliche Wirkung von Frau Merkel und Herrn Steinmeier wöchentlich an Hand von vorliegenden Agentur-Fotos bewerten und damit klar machen, worauf die beiden achten sollten, um in der Öffentlichkeit besser zu punkten. (tw)

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

News Masterstudium „Coaching und Systementwicklung“

Berufsbegleitender Master of Arts an der Internationalen Hochschule Calw (IHC).

Die staatlich anerkannte Fachhochschule für Kreativpädagogik und Künstlerische Therapien (Internationalen Hochschule Calw) bietet zum Wintersemester 2009/10 einen dreijährigen berufsbegleitenden Aufbaustudiengang „Innovative Veränderungsprozesse (Coaching und Systementwicklung)“ an. Schwerpunkte des auf Interdisziplinarität hin angelegten, modular aufgebauten Studiums bilden Coaching, Organisations- und Personalentwicklung, Knowledge Management und Gestaltung multidimensionaler Veränderungs- und Lernprozesse.

Der Studiengang ist nach Aussage der Hochschule für Personen mit Personalverantwortung und für Projektleiter sowie Fachkräfte unterschiedlicher Berufsbiographien geeignet. Zugelassen werden Absol-

venten mit einem ersten Studienabschluss (z.B. Bachelor). Wer den Studiengang erfolgreich absolviert (120 ECTS), erwirbt den international anerkannten Hochschulabschluss „Master of Arts“ und damit die Möglichkeit zur Promotion.

Nach einem Einführungssemester in Coaching und Beratung werden im zweiten Semester die intermediären, kunstorientierten Methoden Visuelle Kunst, Poesie, Theater, Musik, Tanz und deren praxisbezogene Anwendung in den unterschiedlichen Coaching-Aufträgen behandelt. Das dritte Semester beschäftigt sich mit der persönlichen Grundhaltung und der Ethik, im vierten Semester stehen systemische, lösungs- und kunstorientierte Veränderungsprozesse und der Bereich komplexer Organisationen und Institutionen im Fokus. Das fünfte und sechste Semester schließen das Studium mit Inhalten zur Ästhetik, der Beobachtung, Wahrnehmung und Gestaltung von Ver-

änderungsprozessen, zu Forschungsprojekten und dem Erstellen der Masterthesis ab.

Der Masterstudiengang ist berufsbegleitend organisiert und bietet pro Semester fünf dreitägige Wochenendkurse an. Hinzu kommen ein vorausgehendes Literaturstudium und zu allen zwölf Modulen nachfolgende schriftliche bzw. gestalterische Ausarbeitungen. Auch 90 Stunden Lerncoaching und der Nachweis von 90 Stunden Supervision sind vorgeschrieben.

Der Anmeldeschluss für die Immatrikulation zum Wintersemester 2009/10 ist der 1.10.2009. Die Studiengebühren für Masterstudiengänge betragen monatlich 395 EUR, (zzgl. Kost und Logis in der „Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen“).

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist an der IHC auch eine Professur (W 1) für Coaching (50%) zu besetzen (tw)

Weitere Informationen: <http://www.ih-calw.de/pdf/modulhandbuch%20c.pdf>

News Stressmanagement in Unternehmen

Umfrage: Nur für jedes dritte Unternehmen ist die Gesundheit ein wichtiger Faktor. Stressmanagement, Fitness und Ernährung bleiben auf der Strecke.

Die Studie von fit4business.net in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Aachen wurde im Zeitraum Oktober 2008 bis März 2009 durchgeführt. Insgesamt haben 521 Personen an der Befragung im Rahmen der Diplom-Arbeit von Daniel Peters teilgenommen, 231 (45%) davon waren Unternehmer und Führungskräfte in Unternehmen.

Nur 40,3 Prozent der Befragten fühlen sich eher gut über Stress infor-

miert. Quellen, um sich über Stress zu informieren, sind überwiegend das Internet (84,0%), Fachliteratur (68,8%) und mit nur 40,3 Prozent Fort- und Weiterbildungen. Als interessant und wichtig erachten die Befragten im Zusammenhang mit Stressmanagement die Themen Zeitmanagement, Work-Life-Balance und Führungsverhalten. Doch in den Unternehmen wurden bisher im Stressmanagement offenbar kaum Maßnahmen umgesetzt (61,0%) oder im Jahresbudget eingeplant. Dabei erachten die Befragten sie in den nächsten sechs Monaten als notwendig (40%) oder dringend notwendig (28%).

Im Allgemeinen wird die betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen in Deutschland als eher unwichtig angesehen (50,6%), fand Peters heraus. Auch gaben die Probanden an, dass im eigenen Unternehmen mit 32,5 Prozent die betriebliche Gesundheit einen eher unwichtigen Faktor darstellt. Die Themen, die im Zusammenhang mit Weiterbildung in den befragten Unternehmen angeboten werden, sind Projektmanagement (68%), Unternehmensführung (55%) und Teambuilding (55,8%). Stressmanagement, Fitness und Ernährung werden bei dem Großteil der Firmen nicht berücksichtigt. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.fit4business.net>

News Xing-Gruppe „Coaching“ in der Krise

Moderatoren-Team tritt zurück. Erwartungen zu hoch gesteckt? Ist in Online-Netzwerken mehr als ein „Jahrmarkt der Eitelkeiten“ nicht möglich?

Im Januar 2004 gründete Beate Reisinger die Gruppe „Coaching“ bei Xing, dem Business-Netzwerk im Internet, das insgesamt über acht Millionen Geschäftsleute und Berufstätige zur Selbstdarstellung, zum Netzwerken, zur Jobsuche und zum Chatten nutzen. Bis heute ist die Xing-Gruppe „Coaching“ auf 3.800 Mitglieder angewachsen und damit die größte Xing-Gruppe mit dem Schwerpunkt Coaching. Denn es haben sich bald etliche ähnliche Gruppen gegründet.

Ziel der Xing-Gruppe „Coaching“ ist der fachliche, kollegiale Austausch zwischen ausgebildeten und praktizierenden Coaches oder sich in einer Coaching-Ausbildung befindlichen „Coaches in Spe“ zu gewährleisten. So kann man auf der Startseite lesen. Deshalb wurde eine „Einlasskontrolle“ installiert: „Die Berufsgruppen Trainer (Sport/Business etc.), psychologische Psychotherapeuten und Diplom-Psychologen, Consultants, Seelsorger und Diplom-Pädagogen ohne entsprechende Coaching-Ausbildung werden nicht a priori in die Gruppe aufgenommen“, kann man dort lesen.

Beate Reisinger verabschiedete sich aus beruflichen Gründen Ende Juli 2009 aus der Moderatoren-Rolle. Die Gruppe wird seitdem von Véronique Hartmann-Alvera, Ellen Johannsen und Nico Rose moderiert.

Kurz darauf wurde über „Wertschätzung“ diskutiert. Immer wieder gab es offenbar Postings, die Anlass zu Unmut gegeben haben. Kommentare darauf sprachen persönliche Angriffe, Ablehnung und Schärfe in der Diskussion an, andere forderten „mehr Humor“.

Drei Wochen später erreicht die Gruppenmitglieder heute eine Rücktrittsankündigung ihrer Moderatoren, die sofort Anlass zur erregten Diskussion auf Xing wird. Moderatorin Véronique Hartmann-Alvera erläutert daraufhin ihre persönliche Entscheidung: „Als ich die Moderation der Gruppe Coaching übernahm hatte ich eine Vision. Darin sollte der Begriff ‚Coaching‘ aus dem inflationären, allgemein gebräuchlichen Kontext, geschält werden und einen professionellen Zugang ermöglichen. Auch sollte sich eine Art politische ‚Lobby‘ bilden, die für Qualität im Coaching, deren Messbarkeit und vielleicht in der Zukunft für den Schutz des Berufsstands Coach eintritt. (...)“ Offenbar hält diese Vision der Wirklichkeit in der Gruppe nicht stand. „Coaching-Report“ zitiert aus der Begründung zentrale Aspekte:

„Die Strategie der Xing Business Plattform ist es, möglichst viele Mitgliederzahlen verbuchen zu können (Punkt). Danach kommt erst einmal lange nichts. (...) Verständlich, dass viele die Chance ergreifen und wild durch die Gegend posten, bzw. Gruppen mit Themen gründen, die es in ähnlicher Form schon zahlreich gibt.“

„Der Teufel steckt im Detail“ - wie soll auf Dauer gewährleistet werden, dass nur ausgebildete Coaches in der Gruppe Mitglied sind, wenn Ausbildung und insbesondere Coaching-Ausbildungen so unterschiedlichen Interpretationen unterliegen. (...)

Die Konsequenz daraus lautet: es gibt viele Mitglieder, die nach meiner Auffassung keine ‚richtigen‘ Coaches sind, sondern nur meinen, welche zu sein. (...)

Ein weiterer für mich zentraler Punkt, da Teil meiner Vision, ist das offenbar unmögliche Unterfangen, auf einer Plattform wie Xing professionelle Coaches dazu zu bewegen, auch mal ihre eigene Menschlichkeit und Fehlbarkeit darzustellen. (...) Als Alternative die Gruppe für die Außenwelt komplett zu schließen, scheitert gleichermaßen an Punkt 1. und 2. Meiner Ansicht (nach) wird hier die Chance vertan, echte Qualität im Coaching durch Transparenz und Lernen aus der Erfahrung anderer zu ermöglichen. (...)

Mein Fazit: Ich denke, Xing hat als Marketinginstrument durchaus seine Berechtigung (Punkt). Genauso wie jeder Einzelne die Möglichkeiten darin nutzen sollte, soweit sie/er in der Lage dazu ist. Dass diese Ziele allerdings nicht mit meinen Zielen und Visionen einer virtuellen Gruppe mit professionellen Coaches kompatibel sind - das steht nun auf einem ganz anderen Blatt. Sollte bei Ihnen nun der Eindruck entstehen, dass ich frustriert von dannen ziehe, so wäre dieser nicht richtig.“
(tw)

Weitere Informationen:

<http://www.xing.com/net/coaching>

News Psychologische Effekte des Executive-Coaching

Coaching erhöht signifikant die Selbstwirksamkeitserwartungen von Führungskräften, zeigt eine norwegische Studie.

Die norwegischen Forscher Frode Moen und Professor Dr. Einar Skaalvik von der Norwegian University of Science and Technology in Trondheim haben die Effekte eines Executive-Coaching-Programms auf wichtige psychologische Faktoren untersucht. An ihrem Experiment nahmen 20 Top-Führungskräfte und 124 Middle-Manager eines norwegischen High-Tech-Unternehmens (Fortune 500) über die Zeitspanne eines Jahres teil. Die Top-

Führungskräfte nahmen an einem externen Executive-Coaching-Programm teil, die Middle-Manager besuchten ein Coaching basiertes Leadership-Programm.

Die Ergebnisse der anspruchsvollen Untersuchung mit Kontrollgruppen im Pre-Posttest-Design zeigen, dass es signifikante Effekte des externen Executive-Coaching-Programms auf die psychologischen Faktoren Selbstwirksamkeit, Kausalattributionen, Zielsetzung und Selbstbestimmung gibt. Auch das Leadership-Programm erhöhte signifikant die Selbstwirksamkeit der Middle-Manager, allerdings in geringerem

Maße als das Coaching-Programm dies bei den Top-Führungskräften bewirkte. Für die anderen drei Faktoren ließ sich keine signifikante Zunahme durch das Leadership-Programm feststellen.

Die Studie, die soeben im „International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring“ (2/09) erschien, gibt nach Meinung der Autoren Anlass zu diskutieren, ob das externe Coaching und das Coaching basierte Leadership-Programm vielleicht unterschiedliche psychologische Prozesse mit jeweils unterschiedlichem Entwicklungspotenzial adressieren. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.business.brookes.ac.uk/research/areas/coachingandmentoring/volume/volume7_num2.html

News Devise: Share the Problem

Interview mit Coaching-Nestor Dr. Wolfgang Looss zum Top-Management-Coaching in „managerSeminare“ (9/2009).

Die Wahrnehmung der eigenen Begrenztheit ist ein Qualitätsmerkmal guter Führungskräfte – dieser Überzeugung ist Dr. Wolfgang Looss. Im Interview mit managerSeminare schildert der Pionier der deutschen Coaching-Szene, warum selbst Top-

Manager Rat einholen, Hilfe suchen und mitunter sogar ihr Nichtwissen eingestehen sollten.

Looss: „Die Top-Manager ahnen und spüren, dass sie zuweilen mit Nichtwissen operieren, also vor Fragen stehen, die sie ad hoc nicht beantworten können. Die Fragestellungen, die heute auftauchen, sind erstmalig, es gibt keine Erfahrungswerte.“ Mit dem Coach können sie das Ge-

heimnis einerseits teilen, dass sie mitunter nicht weiterwissen. Andererseits wäre es nützlich und wünschenswert, dieses Geheimnis auch mit den Mitarbeitern zu teilen. „Je schwieriger und unübersichtlicher die Lage, umso mehr gilt der Satz: ‚Share the problem‘. Doch ein solches Vorgehen erfordert sehr viel innere Größe. Und die bringen nur die wenigsten auf.“

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Archiv/Artikel?urlID=183669>

News Schlechte Zeugnisse für die Chefs

Erste Ergebnisse der RUB-Online-Befragung: Jeder Fünfte gibt dem Chef die schlechteste Note.

„Wie führt Ihr Chef?“ lautet die Leitfrage der Online-Befragung des Projektteams Testentwicklung der Ruhr-

Universität Bochum. Beschäftigte können ihre Vorgesetzten mit einem Fragebogen im Internet anonym und kostenfrei bewerten. Die Fragen beziehen sich auf Aspekte wie „Vertrauen“, „Akzeptanz“, „Fairness“ oder „Aufgabenmanagement“.

Mehr als 3.500 Teilnehmer haben das Angebot bislang genutzt. Ergebnis: Nur 20 Prozent der Befragten sind mit ihrem Vorgesetzten zufrieden. Demgegenüber sind 56 Prozent unzufrieden; sie benoteten ih-

ren Chef auf einer Skala von 0 bis 9 im unteren Drittel. 23 Prozent geben ihren Chefs sogar die schlechteste mögliche Bewertung.

Diese erhebliche Unzufriedenheit kann aber nicht mit einer generell pessimistischen Einschätzung erklärt werden: So sehen sich 53 Prozent der Befragten als persönlich erfolgreich und ebenso viele schätzen ihr Unternehmen als erfolgreich ein. Die persönliche Arbeitszufriedenheit korreliert allerdings stark mit der Zufriedenheit mit dem Chef: Mit ihr können 40 Prozent der Arbeitszufriedenheit erklärt werden.

Ob ein Mitarbeiter mit seiner Führungskraft zufrieden ist, hängt insbe-

sondere von dem gegenseitigen Vertrauen, dem Gespür der Führungskraft für die Stimmung und für die aktuellen Fragestellungen im Team, dem angemessenen Delegieren, Koordinieren und Organisieren fachlicher Aufgaben und dem fairen Verhalten der Führungskraft gegenüber ihren Mitarbeitern ab, fanden die Forscher rund um Dr. Rüdiger Hossiep heraus.

Die Umfrage im Internet läuft weiter. Aufgrund der großen Resonanz wurde die Studie um zwei Aspekte erweitert:

Zum Einen können die Führungskräfte sich selbst anonym einschätzen und erhalten ebenfalls eine kostenfreie Auswertung ihrer Ergebnis-

se. Dies kann z.B. dazu genutzt werden, bislang vernachlässigte Handlungsfelder zu identifizieren und in Angriff zu nehmen.

Des Weiteren können jetzt auch Vorgesetzte das Führungsverhalten ihnen direkt unterstellter Führungskräfte einschätzen.

Das Ausfüllen des Tests dauert insgesamt rund 30 Minuten. Die Ergebnisse zu den einzelnen Bereichen werden anhand eines Profils dargestellt und einzeln erläutert. Auf Wunsch erhalten die Teilnehmer ihre Ergebnisse per E-Mail zugesandt. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.testentwicklung.de>

News Settings und Solutions fürs Coaching

ManagerSeminare (9/09) mit Coaching-Beilage.

„Früher war die Coaching-Welt noch in Ordnung: Gecoacht wurden ausschließlich Führungskräfte, es ging immer um Fragen aus dem Berufsleben, ein Coachee saß einem Coach gegenüber, der sich zur Verschwiegenheit verpflichtete...“ ManagerSeminare-Redakteur Andree Martens ließ sich offensichtlich durch den Aufmacher-Beitrag von Professor Dr. Harald Geißler animiert, die Vergangenheit leicht idealisierend zu malen.

Geißler präsentiert diese schwarz-weiße Position als Folie, um anschließend sein Konzept vorzustellen. Auf der Basis von zwölf transkribierten Audioaufnahmen, die Co-

achs an seine Forschungsstelle zwecks Zertifizierung eingereicht hatten, rekonstruiert er Coaching als „Kulturmuster“. Der Coach steuert die Kommunikation dadurch, dass er in acht Dimensionen Entscheidungen fällt. Diese lassen sich als „Diversifizierungsformen von Coaching“ in einem dreidimensionalen Raum mit den Achsen Nondirektivität vs. Direktivität, Selbst- vs. Kontextthematisierung sowie Erkenntnis- vs. Handlungsorientierung beschreiben.

Weitere Beiträge im Supplement: „Stellen Sie sich vor, Sie sind gut und keiner bekommt es mit“: Marketingtipps von Martin Geiger.

„Wertecoaching macht keinen Sinn“: An einem drastischen Beispiel macht Ralph Schlieper-Damrich deutlich, welchen Vorteil eine Bera-

tung auf der konzeptionellen Basis der Logotherapie nach Viktor Frankl macht.

„Unter vielen Augen“: Wie Coaching in der Gruppe funktioniert, schildert die Bereichsleiterin Coaching bei von Rundstedt HR Partners Stefanie Heizmann.

„Coachees sind die wahren Coaching-Experten“, mutmaßt Bertram Kasper, Geschäftsführer der St. Elisabeth Innovative Sozialarbeit gGmbH (GISA) aus Marburg.

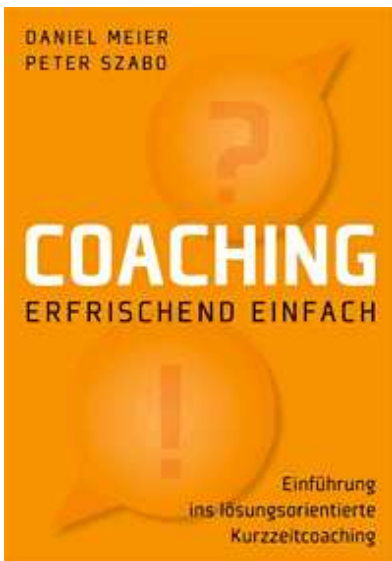
Standortbestimmung für die Neuorientierung: Die Tools „Das fiktive Klassenzimmer“ (Evelyn Albrecht) und der „Kompetenz-Check“ (Norbert Landwehr) verbindet der Einsatz virtueller Helfer.

(tw)

Weitere Informationen:

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

4. Rezensionen von Coaching-Büchern



Meier, Daniel & Szabó, Peter (2008). **Coaching – erfrischend einfach. Einführung ins lösungsorientierte Kurzzeitcoaching.** Norderstedt: BoD. ISBN: 978-3-8334-8672-2 108 S.; 13,30 € <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3833486724/cr>

Rezension von Dr. Konrad Elsässer: Ich ersetze das Wort Rezension durch das Wort „Kompliment!“, und sage „compliment!“ zu den Autoren Daniel Maier und Peter Szabó. Aber ich würde auch gerne „Kompliment!“ sagen allen denen, die dieses 100-Seiten-Buch kaufen, lesen und anwenden. Also sich zu eigen machen.

Es ist ein erfrischendes Buch, abwechslungsreich, pfiffig, mit sparsam gesetzten, stimmigen Illustrationen, mit gelben Seiten zum Üben, mit Werkzeugkiste und vielen nützlichen Tipps. Und es ist ein einfaches Buch, elementar, grundlegend, ohne Schnörkel und ohne barocke Selbstdarstellungen.

Eine knappe Einleitung beschreibt und „erzählt“ Coaching als Rahmensezung: „Wie der Rahmenmacher wird auch der Coach nie beginnen, das Bild aktiv mitzugestalten.“ (S.

10). Die Wirkungen von Coaching werden in drei Richtungen entfaltet – hin auf Wahrnehmung und eine Veränderung bzw. Erhöhung von Aufmerksamkeit, hin auf Wahlmöglichkeiten, und schließlich hin auf Vertrauen in die eigenen Ressourcen und Kompetenzen. Von einem konkreten Beispiel ausgehend, bekräftigen Meier & Szabó ihre Lieblingsdefinition von Coaching: „Eine wichtige Person von da, wo sie sich befindet, dorthin zu bringen, wo diese Person hin möchte“.

Das Büchlein führt konzentriert durch fünf Phasen im Kurzzeitcoaching: zuerst die Coaching-Vereinbarung, dann Futur Perfekt mit der berühmten Wunder-Frage, dann die funktionierenden Vorboten, gefolgt von den kleinen Schritten, und schließlich der Gesprächsabschluss.

Man kann sich nach der Lektüre fragen, wozu Langzeitcoaching? Aber um dies zu beantworten, kann man auch wieder eine der Skalierungen oder Vorboten oder Futur II-Fragen aus dem Kurzzeitcoaching nutzen. Nützlich könnte für diesen Kontext die Unterscheidung von Limitationen und Problemen sein, wie sie Cauffmann & Dierolf in ihrem Buch „Lösungstango“ (2007) vornehmen.

Bei Futur Perfekt fehlt mir ein Verweis auf den österreichisch-amerikanischen Philosophen Alfred Schütz, der in der Verbindung von Philosophie und Soziologie schon Mitte des 20. Jahrhunderts das Denken und Sprechen im Futur II sozusagen entdeckt und ausgelotet hat, wie Karl E. Weick in seinem Buch „Der Prozeß des Organisierens“ (1985) anmerkt.

„Coaching erfrischend einfach“ ist ein Buch, das Mut macht, Coaching in die Hand zu nehmen wie einen Handschuh. Kunden ermutigt es, auszuprobieren, was sie an eigenen

Kompetenzen einbringen können. Coachs ermutigt es, eigenes Können zu befragen, weiter zu entwickeln, es einfacher zu machen. – Einfach empfehlenswert!

Dr. Konrad Elsässer
Schwertl & Partner Beratergruppe Frankfurt
ke@schwertl-partner.de



Fischer, Manuela (2009). **Erfolgreiches Coaching für das Personalwesen. Coaching und seine Erfolgsfaktoren in Führung, Kommunikation und Verhalten mit Instrumenten, Methoden ... Fallbeispielen und Mustergesprächen** (mit CD-ROM). Zürich: Praxium. ISBN: 978-3-9523246-8-4 290 S.; 39,00 € <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/395232468X/cr>

Rezension von Professor Dr. Klaus Stulle: Die Beschäftigung mit dem hier besprochenen Buch beginnt mit einem Missverständnis: Der Buchtitel „Er-

folgreiches Coaching für das Personalwesen“ mag entweder Hilfestellung für das Coachen von (leidgeprüften) Personalern verheißen. Oder er kann (vielbeschäftigten und universell geforderten) HR-Business-Partnern dabei helfen, in ihrer beruflichen Rolle als Coach für das Management tätig zu werden. Doch schon nach der Lektüre des Vorworts muss sich der Rezensent von beiden, recht spezifischen Fragestellungen verabschieden und erfährt: „Es ist die Aufgabe und das Ziel von Autorin und Verlag, Coaching zu Ihrem Wohle und dem ihrer Mitarbeitenden nutz- und anwendbar zu machen.“ Damit richtet sich das Buch namentlich an die breite Masse an Führungskräften und keineswegs an die enger gefasste Gruppe von Personal-Experten.

Nun gibt es schon viele allgemeine Bücher zum Thema Coaching, aber auch sehr viele Führungskräfte, die möglicherweise noch nie mit Literatur zu diesem Thema in Berührung gekommen sind. Und diese Zielgruppe mag dann mit diesem Werk als „Erstkontakt“ tatsächlich eine Menge Lernstoff zum Thema vermittelt bekommen, was Experten des Themas schon weitestgehend vertraut sein dürfte: Das Buch beginnt mit diversen Vorschlägen zu einer passenden Definition von Coaching, wobei gerade vielbeschäftigte Führungskräfte solchen eher semantischen Fragen vermutlich aus dem Weg gehen werden. Dafür wird das zentrale und überaus wichtige Thema, inwieweit eine Führungskraft in dieser Rolle gleichzeitig auch als Coach tätig sein sollte, zunächst nur auf einer Seite behandelt. Hierzu finden sich nur vergleichsweise „platte“ Aussagen wie: „Trotz der weit verbreiteten Ansicht, dass jede Führungskraft ein guter Coach sein muss, praktizieren Führungskräfte diesen Stil am seltensten. [...] Doch wenn Führungskräfte diesen Stil ignorieren, verzichten sie damit auf ein äußerst wirkungsvolles Werkzeug.“ Dabei muss die Frage, inwieweit die

disziplinarische Führungskraft tatsächlich gleichzeitig als Coach wirksam sein sollte, als deutlich facettenreicher als hier darstellt betrachtet werden. Sie stellt auch eine unverzichtbare Grundlage für dieses Buch, seine Zielgruppe und seine Anwendungsmöglichkeiten dar, doch werden diese Aspekte zu Beginn nur in Ansätzen thematisiert.

Es folgen eine umfassende (und zutreffende) Beschreibung von Coaching anhand von Aspekten wie „Grundpfeiler einer erfolgreichen Coaching-Philosophie“ oder „Die Rolle des Coaches“ – und wie er/sie nicht sein sollte sowie Kernaussagen zum Systemischen Coaching. Ab Seite 40 wird unter der Überschrift „Integration von Coaching im Unternehmen“ noch einmal die Frage von Coaching als Führungsinstrument thematisiert. Aber der Text beschränkt sich letztlich auf eine Darstellung dieses Spannungsfelds, ohne dass der Zielgruppe „Manager“ ausreichend klar gemacht wird, wie sie denn ihr neu erworbenes Coaching-Wissen im Arbeitsalltag zur Anwendung bringen können.

In der Folge werden weitere Grundlagen des Coachings wie „Erstgespräch“ und „Zielklärung“ referiert, bevor dann in sehr komprimierter Weise ausgewählte Kommunikationstools beschrieben werden: Jeweils auf nur zirka einer Drittelseite zu Überschriften wie „Reflecting Team“, „Provokationen“, „NLP“ und „Mediation“ wirkt das bei einem Gesamtumfang von knapp 300 Seiten schon reichlich „gestaucht“. Außerdem findet sich in dieser Darstellung neben den Themen „Supervision“, „Mindmapping“ auch „Outplacement“ und „Skalenfragen“, eine reichlich gemischte Zusammenstellung in einem „Atemzug“. Danach werden Feedback-Regeln, passende Coaching-Fragen sowie das „GROW-Modell“ nach John Whitmore erläutert.

Der nächste große Abschnitt steht unter der Überschrift „Anwendungsbereiche in der Betriebspraxis“ und erläutert auf 66 Seiten die Möglichkeiten von Coaching u.a. beim Change Management, bei Konflikten, Zielvereinbarungen und Sinnkrisen. Den Abschluss machen Fallbeispiele und – vermutlich fiktive – Mustergespräche zwischen Mitarbeitern und Klienten.

Letztlich erhält der Leser für immerhin knapp 40 Euro ein eher allgemeines Buch über Coaching. Wenn er oder sie zuvor noch kein Buch über Coaching hatte, ist dies sicher ein lobenswerter Schritt und eine empfehlenswerte Investition. Denn schließlich werden im Text einige wertvolle Grundlagen dieser bewährten Kommunikationstechnik und Interventionsmethode vorgestellt. Doch sobald sich das Buch der zahlreichen Konkurrenz weiterer Veröffentlichungen zu diesem Thema stellen muss, hat es einen schweren Stand. Dies beginnt mit einer unglücklichen oder besser gesagt misslungenen Positionierung des Werks (Zielgruppe Personalwesen, Führungskräfte oder Experten?). Die darin enthaltene Darstellung des Themas ist zwar zutreffend, aber an vielen Stellen eher abstrakt-neutral und ohne besondere Begeisterungsfähigkeit (sprich: „Herzblut“) geraten. Auch die vermeintlichen Praxisdialoge wirken eher aufgesetzt und laden dabei nur wenig zum Hineindenken oder „Schmökern“ ein. Ebenso wenig werden die potenziellen Möglichkeiten der beigelegten – unbeschrifteten – CD-ROM genutzt: Diese enthält als WORD-Dokument von nur 31 Seiten die auch schon im Buch vorhandenen Tabellen und außerdem noch den elektronischen Verlagskatalog. Aber gesonderte Querverweise im Text auf diese CD oder gar eine interaktive Verwendung im Sinne eines „Blended Learnings“ sind nicht vorhanden. Insgesamt dürfte dem Buch auch unter diesem Gesichtspunkt der Weg zu einer

breiten Leserschaft nicht leicht fallen...

Professor Dr. Klaus Stulle
Corporate Human Resources,
Bayer AG, Leverkusen
klaus.stulle.ks@bayer-ag.de



Warschburger, Petra (Hrsg.) (2009).
Beratungspsychologie.
Berlin: Springer.
ISBN: 978-3-540790-60-0
289 S.; 34,95 €
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3540790608/cr>

Rezension von Till Mrongovius:
„Beratung und Beratungsbedarf scheinen ein kennzeichnendes Merkmal unserer modernen Gesellschaft zu sein“, stellt die Herausgeberin fest. Beratung findet in unterschiedlichsten fachlichen Situationen statt, hat aber gleichzeitig eine starke psychologische Komponente. In den USA ist „Counselling Psychology“ daher längst eine eigene Anwendungsdisziplin der Psychologie, während es in Deutschland wissenschaftlich gesehen ein meist wenig beachteter Nischenbereich zu sein scheint. Das ist für die Herausgeberin Anlass, einen Überblick über die Trends und Entwicklungen, über Konvergenzen und Unterschiede im Bereich Beratung zu geben.

Das Buch gliedert sich in zwei Teile. Der erste Teil ist eine theoretische Einführung in den Bereich der Beratung. Dazu gehört die Besprechung von zwei konkreten Modellen der Beratung. Im zweiten Teil werden beispielhaft Felder der Beratung in fünf psychologischen Bereichen besprochen und ein Ausblick auf mögliche Entwicklungen in der Beratung gegeben.

Die Gestaltung des Buches ist professionell und übersichtlich, dazu tragen die vielen Tabellen und Grafiken sowie die vielen grafisch abgesetzten Exkurse bei, die den Inhalt des Haupttextes untermauern und meist sinnvoll und interessant flankieren. Als Fachbuch ist es vom Schreibstil relativ flüssig zu lesen. Nur die zweispaltige Seitengestaltung macht das Lesen etwas anstrengend.

Das Kapitel über das Transtheoretische Modell (TTM) – als Modell des Beratungsprozesses – ist sehr ausführlich und verständlich geschrieben und durch viele Untersuchungen untermauert. Auch der Katalog der Elemente der psychosozialen Beratung, und die Diskussion zur Inanspruchnahme von Beratung sind interessant und gehen vertieft auf die Materie ein. Weniger gute Teile des ersten Abschnitts sind die sehr trockene Beschreibung von Therapievariablen und der etwas unstrukturierte Abschnitt zum Motivational Interviewing. Auch dass ein verhältnismäßig hoher Anteil der zitierten Studien aus der Gesundheitsberatung stammt, ist etwas störend.

Im zweiten Teil schreiben unterschiedliche Autoren über ihr jeweiliges Fachgebiet. Damit unterscheiden sich die Kapitel leicht in der Qualität. In der „Pädagogischen Psychologie“ steht die Ressourcenspirale als Kernkonzept im Mittelpunkt. Das Kapitel ist sehr einfach und praxisnah geschrieben und Beratungsfelder und -bedarf sind sehr umfassend und mit Beispielen aus

der Schule dargestellt. Dagegen ist das Kapitel über „Gesundheitsberatung“ eher langatmig und scheint nicht wirklich relevant für Coaches im Business. Im Kapitel „Klinische Psychologie“ ist die sehr gute Übersicht und kurze Erklärung von verschiedenen grundlegenden Psychotherapierichtungen mit Fallbeispielen gut geeignet, sich ein schnelles Bild zu verschaffen. Anhand eines kleinen Falls werden im Kapitel „Arbeits- und Organisationspsychologie“ alle Konzepte und Ideen beispielhaft dargestellt. Das hält den Leser bei der Stange und macht das Kapitel nach einem sehr abstrakten und theoretischen Anfang sehr verständlich. Die Autorin geht im Übrigen von einer sehr guten und pragmatischen Coaching-Definition aus. Interessant ist der Abschnitt über wahrgenommene Merkmale eines guten Beraters. Das letzte Kapitel über „Psychische Krisen“ hat einen starken rechtlichen Fokus und eine teilweise sehr extreme Ausrichtung (z.B. Selbst- und Fremdverletzungsgefahr des Klienten).

Dem Coach bietet das Buch in der Breite der Abhandlung viele potenziell interessante Abschnitte. Die Analyse der Inanspruchnahme von Beratung mag beispielsweise sinnvoll für die Zielgruppenansprache sein, und die Besprechung von verschiedenen Evaluationsbögen gibt Impulse für die eigene Qualitätskontrolle. Das TTM scheint gut geeignet, die eigenen Beratungsbeziehungen zu reflektieren.

Auch im zweiten Teil gibt es für den Coach relevante Stellen: Die Ressourcenspirale kann als Ausgangspunkt zur Beschäftigung mit Burnout-Modellen dienen und das Kapitel „Klinische Psychologie“ enthält eine kurze, aber gute Einführung zum sokratischen Dialog. Insgesamt ist natürlich das Kapitel „Arbeits- und Organisationspsychologie“ am nächsten an der Tätigkeit des klassischen Coaches verortet. Aber auch das letzte Kapitel bietet mit der The-

orie E. H. Eriksons vielleicht eine neue Perspektive auf die Krise des eigenen Klienten.

Das Fachbuch gibt einen guten Überblick über verschiedene Aspekte der Beratungstätigkeit in Abgrenzung zur Therapie. Es erhebt nicht den Anspruch, in diesen Aspekten fundiert in die Tiefe zu gehen, bleibt aber meist auch nicht oberflächlich. Wohl jeder Berater wird sich in manchen Dingen wieder finden und in der Vielzahl der unterschiedlichen Kapitel fachlichen Anregungen zum Nachdenken entdecken.

Till Mrongovius
Perspektiven.leben
dialog@perspektivenleben.de



Rappe-Giesecke, Kornelia (2008). **Triadische Karriereberatung. Die Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbstständigen.**

Köln: EHP

ISBN: 978-3-89797-053-3

336 S.; 34,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3897970538/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul:

Die Autorin legt ein qualitativ und quantitativ umfängliches Buch vor,

das das Zeug hat zum Standardwerk hat, auch dann, wenn man dem Gedanken nicht folgen mag, dass die dargestellte, von der Autorin entwickelte Triadische Karriereberatung eine ganz eigenständige Beratungsform sein soll.

Das Buch ist in zwei große Teile untergliedert. Der erste Teil ist im Wesentlichen der Differenzierung und definitorischen Abgrenzung verschiedener Aspekte gewidmet. So grenzt die Autorin unterschiedliche Formen berufsbezogener Beratung voneinander ab. Sie skizziert die Rolle des Beraters in den unterschiedlichen Beratungstypen und Settings. Hervorzuheben ist der hier deutlich werdende, hohe berufsethische Anspruch, der die Autorin auszeichnet. Sie widmet der Indikationsstellung auch deshalb einigen Raum.

Die Triadische Karriereberatung ist – so betont die Autorin – deutlich eingeschränkt auf bestimmte Klientencharakteristika und Fragestellungen. Daher ist der Einsatz sorgfältig gegenüber anderen Methoden und Beratungsformen abzuwägen. Das Reservoir für potenzielle Beratungskunden stellen die Gruppen der Akademiker, Führungskräfte, Manager und fachlichen Spitzenkräfte dar. Notwendige axiomatische Setzung ist die Basistriade des Klienten: Person, Profession, Funktion. Das heißt, im Produkt der Interaktion der individuellen Persönlichkeit, ihrer professionellen Herkunft und ihres Werdegangs und ihrer beruflichen, funktionalen Entwicklung findet der Karriereberater sein beraterisches Aufgabenfeld.

Im zweiten Teil des Buchs wird sehr praxisorientiert und an markanten Karrierebeispielen vorgeführt, wie die konkrete Arbeit in der Triadischen Karriereberatung aussehen kann. Dabei wird den persönlichen Werten eines Menschen besondere Bedeutung eingeräumt. Rappe-Giesecke veranschaulicht beeindruckend, welche unterschiedliche und kreative Wege sie als Beraterin beschreitet, um das Wertesystem ihres Klienten im Beratungsprozess transparent und erklärungs wirksam zu machen. Hilfreich sind dabei in diesem zweiten, praktischen Teil der Veröffentlichung Fotografien und „O-Ton“-Einschübe aus den Sitzungen.

Den Zugang allerdings zur Idee der Autorin, hier eine eigenständige Beratungsform vorzufinden, wird erschwert durch die zahlreichen Tools, Interventionsvorschläge und theoretischen Modelle, die (nicht nur) im Coaching, sondern auch in der Psychotherapie, schon lange ihren Platz haben.

Der Text ist zudem leider insgesamt nicht ausreichend Korrektur gelesen. Neben fehlerhaften Schreibungen – der Leser fühlt sich häufig unvermittelt angesprochen, wenn immer mal wieder ein „sie“ (Plural) groß geschrieben wurde – leistet sich die Autorin aber auch die eine oder andere sprachliche Ungeschicklichkeit, die ein Redakteur sorgfältiger Weise nicht undiskutiert hätte lassen sollen.

Dieses Werk ist sozialwissenschaftlichen Laien eher nicht zu empfehlen. Dazu ist die sprachliche Ausgestaltung zu fachlich und die Differenziertheit, mit der der Stoff behandelt wird, ist teilweise auch für Berater-Professionals anstrengend, und teilweise auch redundant. Hier ist die Freiheit des Weiterblätterns konsequent zu nutzen. Für die Berater und Coaches, die schon etliche Erfahrungen mitbringen, ist dieses Buch trotzdem als Reflexionsgrundlage hilfreich, um die berufliche Rolle, eigene Qualitätsansprüche und Arbeitsroutinen kritisch zu betrachten. Und natürlich ist das Buch zur Erweiterung des Methodenrepertoires überaus geeignet.

Dr. Christine Kaul, Hannover
willkommen@kaul-coaching.de



Pohl, Michael & Fallner, Heinrich (2009).

Coaching mit System: Die Kunst nachhaltiger Beratung (3., überarb. u. erw. Aufl.).

Wiesbaden: VS.

ISBN: 978-3-531-16395-6

249 S.; 34,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/3531163957/cr>

Rezension von Thomas Webers:

Wenn ein Buch schon in der dritten Auflage erscheint, sollte man glauben, es habe sich am Markt bewährt. Doch das Buch hat mit Coaching nur zum Teil, mit System kaum zu tun. Auch wenn Titel und Untertitel gar suggerieren mögen, man hielte mit diesem Buch sozusagen – zwischen Könner- und Künstlerschaft – die berühmte Eier legende Wollmilchsau in der Hand. Legt man das Buch nach der Lektüre aus der Hand, ist man geneigt, es als ein einziges Missverständnis zu betrachten. Warum?

Nach dem einleitenden Überblick, an dem schon das Motto, „der kreative Geist stiehlt, wo er kann“, irritiert, gliedert sich das Buch in sieben Teile. Der erste Teil ist mit „Die Kunst des Coaching“ überschrieben. Autor Pohl, ein studierter Soziologe, beginnt damit, Coaching für die drei

Zielgruppen – Einsteiger, Ökonomen und Beratungsprofis – in deren „Sprache“ zu erklären; allerdings wenig überzeugend. Die folgenden Abschnitte beziehen sich immer wieder auf fundamentale Quellen, als da die Bücher von Christopher Rauen, Astrid Schreyögg oder Ed Nevis wären. Verwunderlich ist dabei die oft eigenwillige Interpretation der Quellen und deren Verknüpfung mit anderen, eher wenig offensichtlich naheliegenden Quellen, und eine Sprache, die oft wenig präzise, dafür reich an Allgemeinplätzen, gelegentlich tautologisch, immer auch wieder widersprüchlich und häufig semantisch inhaltleer anmutet. So werden Arbeitssysteme als lebendige Organismen bezeichnet, um nur ein Beispiel zu nennen. Doch welches Arbeitssystem stirbt, wenn man den Chef (das Haupt) austauscht? Aber vielleicht wurden an dieser Stelle nur die Führungszeichen vergessen, mit denen sonst inflationär operiert wird. Sollte man jedoch diverse Begrifflichkeiten lediglich als Metaphern verstehen, stellt sich sogleich die Frage, warum so blumig? Warum nicht konkret? Zum Schluss des Kapitels kommt ein wenig Licht ins Dunkle: Autor Pohl hat längere Zeit mit einem Kunsthistoriker und Designdozenten kooperiert. So mag sich manche Metapher als Adaption aus dessen Gedankenwelt erklären.

Im Mittelpunkt des zweiten Teils aus der Feder Autor Fallners steht das „System-Haus“, das schon im ersten Teil eingeführt wurde. Fallner, von Beruf Diakon, erklärt dann Systeme – ob nun Individuen oder Organisationen – mit der Haus-Analogie, was ebenso irritiert wie die zuvor erwähnte Organismus-Analogie. Was die beiden Autoren hier als „System“ liefern, ist schlichte Kybernetik erster Ordnung, also ein überholtes Systemverständnis und man vermisst entsprechende Erkenntnisse der Soziologie (Luhmann), des Konstruktivismus (von Foerster) oder der (Sozial-)Psychologie.

Neu in der dritten Auflage ist Teil III: Eine Qualifizierung zum Coach. Hier legen die Autoren ihr Coaching-Ausbildungscurriculum dar. Als Garant der Qualitätssicherung wird die Deutsche Gesellschaft für Coaching (DGfC), als Zielgruppe werden Sozialpädagogische Fachkräfte, Mitarbeiter in Jugendämtern und Lehrer genannt.

Auch der vierte Teil ist neu in dieser Auflage. Er handelt von der Coaching-Kultur und der Zukunft des Coaching. Hier wird in aller Breite eine Veröffentlichung von Astrid Schreyögg als organisationssoziologische (dabei ist Schreyögg Psychologin) Analyse referiert. Das Kapitel mündet in eine Warnung vor zu viel Lobbyismus, um dann zwei Sätze weiter den eigenen Verband als Vorbild zu benennen.

Teil V „Coaching-Kontexte“ versteht sich als erweitertes Glossar. Hier werden auf zwanzig Seiten zentrale theoretische Begriffe der Autoren erläutert – und schnell Opfer des kritischen Lesers. Der umfangreiche sechste Teil liefert Live-Berichte und Übungen. Hier wird nun die methodische Orientierung der Autoren, sie entstammen der Gestalttherapie, offensichtlich. Das Format der Übungen lässt sich mit „Selbsterfahrung“ überschreiben, sie entstammen den eigenen Ausbildungssequenzen. Die Formate mögen im Ausbildungssetting funktionieren, doch wie man im Einzel-Coaching mit Dyaden und Triaden arbeiten soll, erschließt sich nicht so leicht. Im abschließenden siebten Teil folgen Materialien und Arbeitspapiere der Autoren; eine eher bunt zusammen gewürfelte Bibliografie schließt sich an.

Nun ist prinzipiell nichts gegen eine Fokussierung auf eine methodische Schule, in diesem Fall die Gestalttherapie, einzuwenden. Gravierend fällt ins Gewicht, dass das Buch dieser potenziellen Erwartung, Coaching nach Gestaltprinzipien zu erklären, kaum entspricht. Der Text ist

in weiten Strecken auf einem wenig Erkenntnis fördernden Niveau. Was soll ein Anwender nun tun, wenn die Autoren breit von der „sozialen Heilung“ durch Coaching schwärmen und dann wenige Sätze weiter lesen, bei Coaching gehe es nicht (!) um

Therapie? Der von den Autoren genannten Zielgruppe der Sozialpädagogischen Fachkräfte, Mitarbeitern in Jugendämtern und Lehrern sei größerer Erkenntnisgewinn zu gönnen. Lassen wir dieses Buch deshalb, im Gestalt-Jargon, „einfach

einmal ein Stück weit im Raume stehen“...

Thomas Webers

Redaktion Coaching-Report, Bonn

thomas.webers@rauen.de

5. Neue Coachs in der (neuen) Coach-Datenbank

Neben einem neuen Design hat die RAUEN Coach-Datenbank zahlreiche neue Funktionen erhalten.

Das Ziel ist dabei das alte geblieben: Es soll noch komfortabler das passende Coaching-Angebot gefunden werden. Die Expertise der Coachs steht dabei im Mittelpunkt.

Neben der Zusammenlegung der Coach-Profile und der Coach-Datenbank zu einem System, bietet die neue RAUEN Coach-Datenbank ein fünfstufiges Expertenstatus-Modell, das eine leichtere Orientierung ermöglichen soll.



Die neue RAUEN Coach-Datenbank fusioniert nicht nur die Coach-Profile und die Coach-Datenbank zu einem System, sondern integriert auch die Ausbildungsdatenbank („Coaching-Index“), das Ausschreibungssystem („Coaching-Anfragen“) und die Kalenderübersicht („Coach-Kalender“).

Hier die Neuerungen im Überblick:

http://www.coach-datenbank.de/neue_funktionen.htm

Im Juli 2009 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank aufgenommen werden

Swanette Kunzte, D - 29352 Großmoor

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1069

Knut Fischer, D - 58093 Hagen

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1070

Josef Albers, D - 50670 Köln

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1071

Birgit Schönberger, D - 10777 Berlin

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1072

Winfried Schaller, D - 45357 Essen

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1073

Christoph Bauer, D - 81247 München

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1074

Jutta Baden, D - 53639 Königswinter

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1075

Martina Probsthayn, D - 22299 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1076

Eva-Maria Klunker, D - 81925 München

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1077

K. D. Dennis Teubner, D - 22149 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1078

Christian Hohlweck, D - 50672 Köln

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1081

Die Mitgliedschaftsbedingungen der RAUEN Coach-Datenbank finden Sie hier:
http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm

6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Folgend die Liste der Coaching-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)

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

Ausbildungsbeginn: 01.09.2009

Ausbildungstitel: Lösungsorientiert-systemisches Coaching (DBVC-zertifiziert)

D-68161 Mannheim

Kosten: 5.000 Euro zzgl. MwSt., zzgl. Ca. 1.200 Euro für Lehrberatungen

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=108

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 03.09.2009

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung III 2009

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 3451.- inkl. MwSt.

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

sieger consulting

Elke Sieger

Ausbildungsbeginn: 03.09.2009

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching

D-64283 Darmstadt

Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 2640. Privatpersonen und Firmen unter 10 Mitarbeitern erhalten 20% Rabatt (EUR 2200). Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

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

Dr. Kamphaus & Partner

Unternehmens- und Personalentwicklung

Dr. Gerd Vito Kamphaus

Ausbildungsbeginn: 03.09.2009

Ausbildungstitel: Beratung und Coaching in Veränderungs-Prozessen - Professionelle Kompetenz im Change-Management

D-82347 Bernried am Starnberger See

Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt.

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

dr.alexander et kreutzer

systemische managementberatung

Ausbildungsbeginn: 04.09.2009

Ausbildungstitel: [P] Coaching-Professionalisierung (Weiterbildung)

D-21335 Lüneburg

Kosten: 1400 EUR zzgl. USt. für die komplette Coaching-Professionalisierung (7 Tage). Preise inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Die Kosten werden jeweils 14 Tage vor Beginn der Module anteilig fällig: 1x 600 und 2x 400 EUR netto.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305

Institut Systeme Anne M. Lang

Milton Erickson Institut M.E.G. Bonn

Ausbildungsbeginn: 10.09.2009

Ausbildungstitel: KomHyp M.E.G.- Hypno-systemische Kommunikation – Gesprächsführung nach Milton Erickson

D-53115 Bonn

Kosten: 3 Tage Seminar 340 € (Kom1 ist 3-tägig) 2 Tage Seminare 250 € Supervisionseinheit (5 Std.) 120 € Tagungshausgebühr in Höhe von 20 € pro Seminar

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=154

oezpa GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 10.09.2009

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

Results Coaching Systems Europe

Ausbildungsbeginn: 11.09.2009

Ausbildungstitel: Results Certificate of Coaching Skills (Basic, Advanced und Professional)

D- Nordrheinwestfalen

Kosten: Mind. € 2200 (Results Certificate of Coaching Skills) - Max € 3350 (Results Certificate of Professional Coaching/Graduation von ICF, PCC) Umsatzsteuerbefreit da vom European Head Office in London abgerechnet. Ratenzahlungen möglich, sowie „Fast Track“, „Tailored“ und „Pay As You Learn“ Optionen!

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=307

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 11.09.2009
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

dr.alexander et kreutzer systemische managementberatung

Ausbildungsbeginn: 11.09.2009
Ausbildungstitel: [U] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater
D-21335 Lüneburg
Kosten: 2600 EUR zzgl. USt. (1495 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: 1 x 600 EUR und 5 x 400 EUR netto (1 x 345 EUR und 5 x 230 EUR netto für Studierende). Die Zertifikate sind von der Christopher Rauen GmbH als Abschluss anerkannt: <http://www.coach-datenbank.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

Schouten Co-Activity GmbH

Ausbildungsbeginn: 11.09.2009
Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - CTI
D-85764 Oberschleißheim
Kosten: 5670,00 zzgl. USt. Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=343

Professio GmbH (DBVC-anerkannt) Akademie für den Bereich Humanressourcen

Ausbildungsbeginn: 16.09.2009
Ausbildungstitel: Coaching II - Beraten von Personen in Organisationen (15 Tage)
D-82441 Ohlstadt
Kosten: Coaching II: 5.100,- Euro zzgl. Mwst. und Hotelkosten
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=107

Elverfeldt Coaching

Felicita Freiin von Elverfeldt
Ausbildungsbeginn: 17.09.2009
Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Business Coaching
D-60322 Frankfurt
Kosten: Gesamtkosten für 4 Bausteine € 3.080 zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=128

Akademie Sandthof GmbH

Ausbildungsbeginn: 17.09.2009
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung für Führungskräfte mit Personalverantwortung
D-47574 Goch
Kosten: 3.995,00 zzgl. USt. inkl. Mittagessen, Tagungsgetränke und -pauschale
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=342

Ausbildersozietät KE+P: Billmeier Kramer Lauterbach

Organisationsbüro: Entwicklungsberatung Dr. R. Billmeier
Ausbildungsbeginn: 17.09.2009
Ausbildungstitel: Coaching-Weiterbildung KE+P: Kompetenz, Exzellenz und Professionalität (6. Durchgang)
D-37581 Bad Gandersheim
Kosten: 5900,- Euro zzgl. USt. Rabatt ab zwei TN einer Organisation bei gemeinsamer Anmeldung
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=326

V.I.E.L® Coaching + Training Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR

Ausbildungsbeginn: 18.09.2009
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business Coach
D-22767 Hamburg
Kosten: Die Einzelbuchung des 5-tägigen Coaching-Kompakt-Seminars beträgt 990,- EUR (zuzügl. 19% MwSt. = 1.178,10,- EUR). Die Investition für die gesamte Ausbildung zum Business-Coach incl. des Kompakt-Seminars beträgt 4.200,- EUR (zuzügl. 19% MwSt. = 4998,- EUR). Im Preis enthalten sind Seminar-Unterlagen, Pausengetränke und die Nutzung des V.I.E.L-Coaching-Netzwerks. Bitte erkundigen Sie sich nach unseren Frühbucherpreisen.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=164

→

Coaching Center Berlin

Integral Academy

Ausbildungsbeginn: 18.09.2009

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Integralen Coach / Integralen Business Coach

D-13507 Berlin

Kosten: Die Teilnahmegebühr für alle 11 Basis-Module und 2 Wahl-Module und die Supervision beträgt: Euro 7.850. Ratenzahlung möglich. Die Vergütung für individuelles Lehrcoaching beträgt Euro 135 je Zeitstunde (4 Std. obligatorisch). Ermäßigungen: für Frühbucher bis zum 15. Juni 2009: Euro 350 bei mehreren Teilnehmern eines Unternehmens: Euro 500 ab 2. Teilnehmer für Mitglieder der International Coach Federation: Euro 500 Die Ermäßigungen lassen sich nicht kombinieren.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=191

Institut für systemische Beratung (DBVC-anerkannt)

Dr. Bernd Schmid

Ausbildungsbeginn: 21.09.2009

Ausbildungstitel: Veränderungs- und Krisencoaching

D-69168 Wiesloch

Kosten: 3.450 € zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=5

Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC-anerkannt)

Anstalt des öffentlichen Rechts

Ausbildungsbeginn: 21.09.2009

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg

D-76133 Karlsruhe

Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang ohne Lehrcoaching 3150,00 Euro (8 Seminare à 2 Tage). Einzelne Seminare können für 490,00 Euro gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden à 90,00 Euro/Stunde=1800,00 Euro) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coachinggruppe (mindestens 25 Stunden/Jahr, kostenfrei).

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=235

alwart + team

Ausbildungsbeginn: 25.09.2009

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Businesscoach

D-20459 Hamburg

Kosten: 9.850 € (von der MwSt. befreit)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=17

Coaching Akademie Stuttgart

Ausbildungsbeginn: 26.09.2009

Ausbildungstitel: Coach in einem Jahr

D-70182 Stuttgart

Kosten: 3350,- Euro zzgl. MwSt. Das erste Ausbildungswochenende als „Schnupperkurs“ gleich zahlbar (335 Euro), dann bindende Anmeldung, Restbetrag zahlbar in zwei Halbjahresraten

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=332

JBT

Jansen Beratung & Training Int.

Ausbildungsbeginn: 26.09.2009

Ausbildungstitel: Basis-Seminar Systemisches Coaching

D-64283 Darmstadt

Kosten: 379,- Euro zzgl. MwSt. für beide Seminartage; Bezahlung vor Beginn des Seminars

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=331

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 28.09.2009

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personzentrierten Coach - Coaching-Ausbildung IV 2009

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 3451,- inkl. MwSt.

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

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

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

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