



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. Der Coach als Vorbild?
2. Coaching-News
3. Rezensionen von Coaching-Büchern
4. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)
5. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 28.707 Empfänger.

1. Der Coach als Vorbild?

Der Coaching-Markt birgt in seiner unübersichtlichen Vielfalt Platz für die unterschiedlichsten Angebote. Offensichtlich möchten so viele Menschen als „Coach“ tätig sein, dass dieser Begriff etwas Vorbildhaftes zu beinhalten scheint. Zu Recht?

Von Christopher Rauen

Ohne Zweifel ist Coaching ein immer noch wohlklingendes Modewort, das sich weiter Verbreitung erfreut. So werden nicht nur nahezu alle denkbaren Varianten von „XYZ“-Coaching angeboten, sondern es sind auch zuweilen abenteuerlich anmutende Funktions- und Rollenbeschreibungen durch die Ergänzung des Wortes „Coach“ kreiert worden. Geradezu zwangsläufig stellt sich damit die Frage, ob diese semantische Vielfalt primär auf Marketing-Experimente zurückzuführen ist oder – zumindest in Teilbereichen – ein substanzieller Kern vermutet werden darf.

Eines wird in jedem Fall deutlich: Die Begriffe „Coaching“ bzw. „Coach“ strahlen offenbar eine verführerische Attraktivität aus. Und diese Anziehungskraft ist nicht auf die Welt der Trainer, Berater und Consultants beschränkt, denn auch in Unternehmen wird nicht selten die Idee der „Führungskraft als Coach“ propagiert. Logischerweise müsste eine solche Funktionserweiterung mit einer Kompetenzsteigerung einhergehen – was den Vorbildcharakter einer solchen Rolle nahelegt.

Denn egal ob es um freiberufliche externe Coaches, angestellte Führungs-Coaches oder interne Coaches geht: Jede dieser Rollen scheint in eine Aura des Besonderen gehüllt. Coach zu werden bedeutet offenbar für nicht wenige Personen, eine Projektionsfläche gefunden zu haben, in der sie ihre Wünsche und Sehnsüchte erfüllt sehen. Die Business-Welt ist voll von diesen Wünschen. Welche Führungskraft träumt nicht davon, kleingeistigen Konflikten zwischen den Mitarbeitern entfliehen zu können und stattdessen als „Coach“ souverän die Zügel in der Hand zu halten? Welcher Consultant träumt nicht davon, zahlenbasierten Analysen und Kaffeesatz-Prognosen den Rücken kehren zu dürfen, um mit Menschen zu arbeiten? Und welcher Trainer hofft nicht heimlich, eines Tages statt mit schnöden Seminaren sein Geld mit dem Coaching diverser Firmenchefs verdienen zu können?

All dies hat nur einen ganz entscheidenden Haken: Es fokussiert auf die – zumindest teilweise vorhandenen Vorteile von Coaching – blendet aber die Nachteile aus. Coach zu sein bedeutet nicht, alle Probleme lösen zu können und nur auf der Top-Ebene mit Entscheidern zu arbeiten. Auch eine coachende Führungskraft handelt sich schneller Beziehungsprobleme aufgrund einer Rollenkonfusion ein, als existierende Konflikte lösen zu können. Coaching zu verkaufen, bedeutet nicht in Tagessätzen, sondern in Stundensätzen zu kalkulieren – was eine entsprechend andere Kalkulationsgrundlage bedeutet und eine komplexe Akquisitionsstrategie erfordert. Daran sind schon einige gescheitert.

Merkmal eines Coachs ist es, Handlungen, Aufgaben, Rollen, Funktionen und Systeme reflektieren zu können

Taugt der Coach also zum Vorbild, ist seine Rolle erstrebenswert? Im Grunde genommen macht diese Frage nur dann Sinn, wenn ein Coach jenseits gefühlter Sehnsüchte und eines temporären Marketingeffekts etwas vorweisen kann, das etwas Vorbildhaftes beinhaltet. Ansonsten könnte man mit der gleichen Berechtigung auch z.B. nach dem Technischen Zeichner als Vorbild fragen.

Ein mögliches prägendes Merkmal eines Coachs ist es, Handlungen, Aufgaben, Rollen, Funktionen und Systeme reflektieren zu können – sich selbst eingeschlossen. Diese (Selbst-)Reflexionsfähigkeit zeichnet einen professionellen Coach aus und schafft die Grundlage für die Kernfunktion des Coachs als feedbackgebenden sozialen Spiegel und Sparringspartner seiner Klienten.

Diese Reflexionskompetenz erlaubt es dem Coach, unterschiedliche

Perspektiven einnehmen zu können, was in der Konsequenz zu (mindestens) zwei Erkenntnissen führt: Zum einen die Erkenntnis, dass „die Wahrheit“ stets abhängig von der eingenommenen Perspektive ist; zum anderen, dass es sehr häufig unsinnig ist, in den Kategorien „richtig und falsch“ bzw. „besser und schlechter“ zu denken und dass stattdessen die Kategorie „anders“ wesentlich produktivere Schlussfolgerungen erlaubt und Handlungsalternativen eröffnet. Leider werden diese Anteile einer reflexiven Perspektive von Skeptikern nicht selten mit einer Beliebigkeit verwechselt, die so gar nicht in die Welt von Management und Business passen will. Daher sei zur Verdeutlichung ein Beispiel gegeben:

Sicherlich fällt es zunächst leicht, eine Leistung als „schlecht“ zu bezeichnen, wenn ein Geschäftsführer ein Unternehmen in die Insolvenz geführt hat. Ein Mensch hat also die ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt. Was aber, wenn eine differenziertere Analyse nun ergibt, dass das Unternehmen schon vor der der Amtsübernahme des Geschäftsführer überschuldet war (Perspektive Vorgänger), und einige überfällige Bilanzkorrekturen die Eigenkapitalquote dermaßen reduziert haben (Perspektive Buchhaltung), dass die kreditgebenden Institutionen keine weiteren Mittel zur Verfügung stellen (Perspektive Bank)? Dann wäre die Schuldfrage wohl deutlich differenzierter zu beurteilen. Und auch die sinnvollen Handlungsoptionen stellen sich dann anders dar.

Das Ergebnis einer reflexiven Perspektive ist also nicht Beliebigkeit, sondern die differenzierte Wahrnehmung paralleler und sich gegenseitig bedingender Einflussfaktoren. Und damit geht auch die Erkenntnis einher, dass eine Kontrolle im Sinne einer direkten Steuerung in komplexen Zusammenhän-

gen nicht möglich ist. Eine gelebte reflexive Perspektive führt daher auch zur Demut. Dies bedeutet nicht, jede Form von Analyse und Planung überflüssig wird, im Gegenteil. Selbstverständlich brauchen Coachs und Führungskräfte planende und strukturierende Elemente in ihrem Handeln und Denken. Allerdings sollten sie auch nicht all zu sehr enttäuscht sein, wenn auch der scheinbar brillante Plan vom Zufall ad absurdum geführt oder von offenbar noch brillanteren Plänen anderer Menschen durchkreuzt wird. Und diese Erkenntnis führt zu einer weiteren Besonderheit, die ein Coach, der zum Vorbild taugt, aufweisen sollte: Die Fähigkeit zur Improvisation.

Improvisation bedeutet, spontan und kreativ mit einer unvorgesesehenen Situation umgehen zu können. Genau diese Fähigkeit erweist sich in zunehmend komplexeren Strukturen als wesentliches Element einer angemessenen Aufgabenbewältigung. Improvisation bedeutet nicht, alles laufen zu lassen, wie es läuft, sondern situationsangemessen die Initiative zu ergreifen ohne zwanghaft hyperaktiv jedem Trend folgen zu müssen. Dabei wird häufig unterschätzt, dass jede gelungene Form von Improvisation von übender Vorbereitung profitiert. Und letztlich bedarf die Improvisation einer gelassenen Zuversicht, dass auch vollkommen unvorhersehbare Situationen bewältigt werden können, auch wenn einem nicht jedes Detail des „Wie“ bewusst ist.

Diese gelassene Zuversicht erfordert neben Erfahrung Mut. Damit ist nicht eine kühn-draufgängerische Grundhaltung gemeint, sondern die Fähigkeit zur „Zu-Mutung“. Ein guter Coach muss Zumutung sein können, dürfen und wollen. Er dient laut Dr. Wolfgang Looss als „Stachel im status quo“. Dem Klienten in positiver Hinsicht etwas zuzumuten ist eine Voraussetzung, damit ein

Coach für den Klienten wertvoll sein kann, ihm aus seiner Komfortzone hinaushilft und neue Perspektiven entdecken lässt. Dies erfordert Mut, sowohl vom Coach, als auch vom Klienten. Coaching ist in diesem Sinne weit mehr, als z.B. das lösungsorientierte Pushen eines Klienten hin zu einem vorgedachten Ziel samt einer naiv-unilateralen „get rich or die trying“-Logik.

Eines darf bei den vorbildhaften Charakteristika nicht unerwähnt

bleiben: Die dargestellten Fähigkeiten und Charaktereigenschaften sind nur begrenzt erlernbar. Ebenso, wie nicht jeder Mensch zum Technischen Zeichner geeignet ist, gilt dies auch für den Coach. Allerdings gilt auch ein Umkehrschluss: So wie niemand zum Technischen Zeichner geboren wird, gibt es auch nicht den geborenen Coach. So ist eben vieles, aber nicht alles lernbar.

Fazit: Als Projektionsfläche für unerfüllte Wünsche ist der Coach beliebt, doch solche Projektionen sind mehr Scheinbilder als gute Vorbilder. Wenn überhaupt kann die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und zur (Selbst-)Reflexion sowie zur Improvisation als Vorbild dienen. Eine zuversichtliche Grundeinstellung und der Mut zum Unbequemsein, runden das Bild eines professionellen Coachs ab. (cr)

2. Coaching-News

News „Speed Coaching“

„Lebenshilfe mit Stoppuhr“ oder ein neues Gesellschaftsspiel? Eine Reportage auf Spiegel-Online.

Beim „Speed Coaching“ im Lokal „Kaiserstein“ in Berlin-Kreuzberg wird im Zehn-Minuten-Takt beraten.

Sarah Tschernigow hat für Spiegel-Online den Selbstversuch gemacht. Ihre Frage lautet: Ist meine Entscheidung für die Freiberuflichkeit wirklich besser, als eine Festanstellung anzustreben?

Fünf Tische, fünf Coachs, die sich alle bei einem Coaching-Seminar kennengelernt haben, Eintritt zehn Euro. Das Fazit: „Mehr als ein Handvoll Anregungen habe ich nicht erwartet und auch nicht bekommen“. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,654244,00.html>

News Ehrung für Stephen Palmer

Die Society for Coaching Psychology (SCP) hat Prof. Dr. Stephen Palmer zu ihrem Ehrenpräsidenten ernannt.

Professor Palmer ist Gründungsdirektor der „Coaching Psychology Unit“ an der britischen City University (London) und zugleich Direktor des „Centre for Coaching“ (London). Er ist Mitherausgeber des „Handbook of Coaching Psychology“, Redakteur der Zeitschrift „Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice“ sowie britischer

Koordinator in der Redaktion der „International Coaching Psychology Review“ (ICPR).

Neben Palmer gehören 14 weitere Coaching-Psychologie-Experten aus Australien, Kanada, China, Dänemark, Korea, Neu Seeland, Portugal, United Kingdom, USA und Schweden der Runde der Ehrenpräsidenten der SCP an.

Die Gründung der SCP wurde auf der „1. International Coaching Psychology Conference“ in London (UK)

Ende 2006 beschlossen. Dort stellte man fest, dass Coaching-Psychologie zwar in einigen Ländern schon professionell institutionalisiert war, beispielsweise in Großbritannien, wo die Special Group in Coaching Psychology der British Psychological Society über 2.000 Mitglieder hat, oder in Australien, wo die Interest Group in Coaching Psychology der Australian Psychological Association über 500 Mitglieder umfasst, aber weltweit weniger etabliert war. Um diese Aufgabe anzugehen, sich um die Belange der Coaching-

Psychologie weltweit zu kümmern, wurde eine Verbandsgründung projektiert. Die 2008 gegründete Socie-

ty betreibt inzwischen ein internationales Akkreditierungs- und Zertifizierungs-

verfahren als „Coaching Psychologist“. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.societyforcoachingpsychology.net>

News Berufs- und Organisations-Klima-Index (BOKX)

Online-Umfrage zur Zufriedenheit im Beruf wieder freigeschaltet.

Vor dem Hintergrund der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise gewinnt die Frage nach dem Sinnempfinden im Beruf noch an Bedeutung. Wie wirkt sich die aktuelle Wirtschaftslage auf den Berufsalltag aus? Welchen Einfluss hat sie auf das Kompetenzerleben von Selbstständigen und Angestellten? Stimmen Leistung und Gegenleistung am Arbeitsplatz, und wie steht es um berufliche Entwicklungsperspektiven?

Initiiert vom forum humanum wird der Berufs- und Organisations-Klima-Index (BOKX) einmal jährlich erhoben. Die Ergebnisse sollen Personalverantwortlichen und Führungskräften in Organisationen dazu dienen, eigene Mitarbeiterbefragun-

gen und Eindrücke zum Betriebsklima zu spiegeln. Ziel ist es, auf Klimatrends hinzuweisen, die in der zukünftigen Personal- und Organisationsentwicklung berücksichtigt werden können. BOKX soll ähnliche diagnostische und prognostische Hinweise für Wirtschaft und Gesellschaft liefern wie etwa ein Investitions- oder Konsum-Klima-Index.

Der BOKX wird vom „forum humanum“, einem Aktionsbündnis zur Neubelebung von Kreativität und Gestaltungskraft in Menschen gerechten Organisationen, einem nicht-kommerziell motivierten Zusammenschluss von erfahrenen Wissenschaftlern und Praktikern aus unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft und Gesellschaft, veranstaltet. Im letzten Jahr hat das „forum humanum“ mit dem BOKX

erstmals ein Stimmungsbild zum Berufs- und Organisationsklima erhoben. Über 1.000 Personen haben sich beteiligt. Die Ergebnisse wurden auf der Tagung „Mensch und Organisation - Spielräume schaffen, Gestaltungsräume nutzen“ vorgestellt und vor dem Hintergrund der Shape-Studie und anderen Beiträgen diskutiert.

Die aktuelle Befragung zum Berufs- und Organisations-Klima läuft bis Ende Dezember 2009. Der anonyme Online-Fragenbogen richtet sich an alle Berufstätigen und lässt sich in fünf Minuten ausfüllen. Anfang 2010 sollen die Ergebnisse vorliegen, die dann auf der Dialogtagung des „forum humanum“ vom 26. bis 27. Februar 2010 in Wiesloch diskutiert werden sollen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.forum-humanum.eu>

News CoachGuide 2010 erschienen

Circa 140 Basis- und 230 Premiumeinträge im Coach-Verzeichnis aus dem Hause managerSeminare.

Zum wiederholten Male gibt der Bonner Verlag managerSeminare das Verzeichnis von Coaches aus Deutschland, Österreich und der Schweiz als aktuelle Printauflage heraus. Es handelt sich dabei sozusagen um einen Ausdruck aus der eigenen Datenbank, der um einige

redaktionelle Beiträge angereichert wurde. Der Guide ist 130 Seiten stark und wird für Abonnenten als Beilage zum aktuellen November-Heft versandt, steht aber auch komplett als PDF-Datei (13,9 MB) kostenfrei zum Download zur Verfügung.

Den Kern des Guides bildet das nach Postleitzahlen sowie des Weiteren nach Namen sortierte Dienstleisterverzeichnis. Der Leser

findet 372 Einträge von Coaches vor. Davon circa 140 Basis- und 230 Premiumeinträge. Der Premiumeintrag beinhaltet neben dem Kurzsteckbrief die Möglichkeit, Angaben zur Coaching-Philosophie, zum Motto oder Typ sowie zu Referenzen und Branchenerfahrungen zu machen. Zusätzlich kann der Premiumeintragbuchende eine Bildergalerie erstellen und einen Film hochladen. Zudem erfährt der Nutzer über einen "Reiter", wie sich der Coach

Ausgabe 2009-10, Jg. 9

selbst klassifiziert: als Unternehmens-Coach, als Coach für Non-Profit-Organisationen, als Personal-Coach und/oder Coach-Ausbilder.

Vier Buchbesprechungen, ein Überblick über die Verbandslandschaft und einige Erfahrungsberichte von Coaching-Klienten – dieses Mal rund

um das Stichwort „Mobile Beratung“ – runden das Büchlein ab.

Die der Redaktion von Coaching-Report vorliegende Ausgabe entpuppt sich leider als Fehlproduktion: Im nach Postleitzahlen sortierten Teil des Büchleins fehlen die Seiten 35 bis 50. Statt dessen werden die Seiten 83 bis 98 dort eingeschoben,

die man dann weiter hinten auch regulär vorfindet. Es handelt sich laut Verlag aber nur um eine Handvoll falsch gebundener Exemplare. Wer ein solches erhalten hat, kann sich beim Verlag melden, es wird dann ersetzt. Die kostenfreie PDF-Version erscheint allerdings korrekt „gebunden“. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/Guides/CoachGuide>

News Dr. Migge, Böning und Dr. Kaul

Porträts dreier Profi-Coachs in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift managerSeminare.

Gleich drei Coaching-Profis werden im aktuellen Heft (11/09) der Zeitschrift „managerSeminare“ porträtiert:

Dr. Björn Migge, Bestseller-Autor, Ehrenmitglied des Qualitätsrings Coaching (QRC) und Senior Coach im Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) äußert sich im „Speakers Corner“ über fehlende Tugen-

den und ausgeprägten Narzissmus in der Generation der jüngeren Führungskräfte. Migge: „Hier sehe ich eine wichtige Herausforderung ethisch verantwortlicher Führung.“

Uwe Böning, einer der Pioniere der deutschen Coaching-Szene, Buchautor und von 2004 bis 2006 Vorstandsvorsitzender des DBVC, wird vom Marketingberater Giso Weyand porträtiert. Böning: „Coaching – das sind manchmal inspirierende Begegnungen, manchmal sind es Arbeitsbündnisse, gelegentlich

auch Kämpfe und Auseinandersetzungen, auch mühsame Grabungsarbeiten, um an ein Thema ranzukommen.“

Dr. Christine Kaul, Coach für Top-Manager und Coaching-Professionals sowie zuvor langjährige Geschäftsfeldleiterin Coaching der Volkswagen Coaching GmbH, beantwortet die „Characters“-Fragenliste. „Den Fluss durchqueren und mit den Füßen die Steine suchen, auf die man treten kann“, nennt sie ihr Arbeitsmotto. (tw)

Weitere Informationen:

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

News Erfolgreich im Job, aber Single und kinderlos

Business-Coach Christina Kuenzle über Frauen und Karriere im „manager magazin“.

Immer mehr Frauen erobern Spitzenpositionen in Deutschlands Unternehmen. In Heft 11/09 des „manager magazin“ interviewt die Journalistin Eva Buchhorn Business-

Coach Christina Kuenzle, die vor der Gründung ihres eigenen Unternehmens Choice Ltd. Mitglied der Konzernleitung der Sulzer AG und verantwortlich für die Konzernentwicklung war.

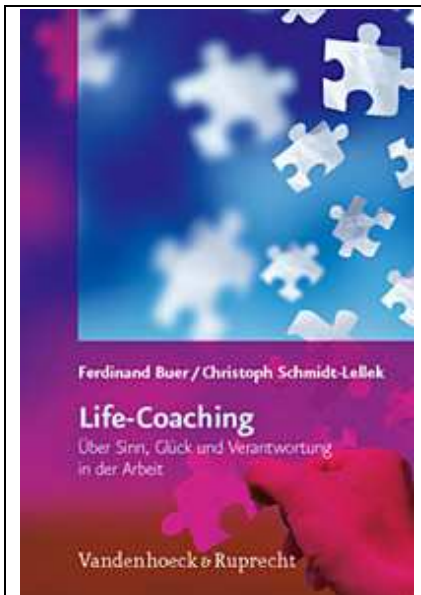
Kuenzle: „Irgendwann habe ich begonnen, Managerinnen systematisch

auch nach ihrer privaten Situation zu fragen und sozusagen Statistik geführt. Das Ergebnis: Die Gruppe erfolgreicher Frauen wächst, aber immer weniger von diesen Damen bezeichnen ihre privaten Beziehungen als gut, wenn sie überhaupt in Beziehungen leben.“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.manager-magazin.de/koepfe/artikel/0,2828,656550,00.html>

3. Rezensionen von Coaching-Büchern



Buer, Ferdinand & Schmidt-Lellek, Christoph (2008).

Life-Coaching: Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit.

Göttingen: V&R.

ISBN: 978-3-525-40300-6

387 S.; 39,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3525403003/cr>

Rezension von Günther Mohr: Das Buch stellt Beiträge verschiedener Autoren zu einem Coaching-Begriff vor, der sehr weit gefasst ist und die gesamte Person einbezieht, deshalb „Life-Coaching“. Ferdinand Buer und Christoph Schmidt-Lellek starten mit der Begründung dieses umfassenden Coaching-Ansatzes, indem sie ihn an die Einbettung der Arbeit in der heutigen Gesellschaft, soziologisch als „Spätmoderne“ bezeichnet, ansetzen. Individualisierung und Differenziertheit der Möglichkeiten der heutigen Gesellschaft lassen aus ihrer Sicht eine Trennung von Rolle und Person nicht sinnvoll erscheinen. Überhaupt sehen sie in der Sinngestaltung in Leben und Beruf ein zentrales Thema. Dazu folgen Beiträge, in denen Ferdinand Buer und Astrid Schreyögg die Lage der Führungskräfte und der Fachkräfte in ihrem heutigen Spannungsfeld

darstellen. Sie sehen als zentrale Coaching-Themen die Sinnsuche, die Suche nach Glück, die Übernahme von Verantwortung und die Gestaltung der Beziehung von Arbeit und Leben.

Typische Herausforderungen der Coaching-Klienten behandelt das dritte Kapitel: den Umgang mit sich selbst, den Umgang der Fachkräfte mit ihren Adressaten, für die sie arbeiten, den Umgang in Führungsbeziehungen und Geschäftsbeziehungen. Es gelte, Identitätsfragen zu lösen und das Grundprinzip der dialogischen Haltung zu bewahren, so die Autoren. Ein wesentliches Feld ist hier dabei auch die Haltung zum Wirtschaften überhaupt. Die Orientierungen am Shareholdervalue oder am Stakeholdervalue unterscheiden sich fundamental. Welche dieser Perspektiven in einer Organisation vorherrscht, ist auch für ein sinnhaftes Coaching eine wesentliche Rahmenbedingung.

Im vierten Teil des Buches folgen Darstellungen unterschiedlicher Verfahren, die Life-Coaching, wie es die Autoren verstehen, beispielhaft, abbilden. Es sind Darstellungen des Life-Coaching aus der Perspektive des Psychodramas, der Adlerschen Individualpsychologie und der rational-emotiven Therapie nach Ellis. Leider fehlt aus meiner Sicht die Transaktionsanalyse, die für viele Coaches heute wesentliches Rückgrat des Vorgehens ist.

Das Buch von Buer und Schmidt-Lellek stellt einen Maßstab auf. Es gibt heute ein großes Bedürfnis nach Anleitung in einer immer komplexer werdenden Welt. In dieser Gemengelage gibt es unendlich viele Angebote an Hilfe für Menschen. Unter dem Label Coaching laufen sehr viele zusammen, weil dieser Begriff das Effizienzversprechen schon unmittelbar suggeriert. Natürlich ist Coaching heute nicht abgegrenzt. Viele,

die glauben, irgendetwas zu wissen oder von irgendetwas etwas zu verstehen, schwingen sich auf, dies andere beibringen zu wollen, und nennen sich Coach. Darin spiegelt sich ein zutiefst menschlicher Zug. Positiv ausgedrückt wollen sie Menschen helfen. Kritisch betrachtet ist es oft eine Projektion eigener Lebensthemen oder Lebensaufgaben auf andere, bei denen man dann die Entwicklung außerhalb von sich selbst inszenieren, quasi stellvertretend abwickeln lassen kann.

Entsprechend interessieren sich die Leute häufig nur für Techniken. Aber wie kann ich Veränderungen bewirken, ist die Frage des Coaches. Buer und Schmidt-Lellek plädieren für ein Coaching, das die Spanne der gesamten Lebensvorgänge mit einbezieht, das Sinnfindung und Sinngestaltung beinhaltet. Zwar lasse sich ihrer Auffassung nach die Frage nach dem objektiven Sinn des Lebens nicht beantworten. Die Autoren legen allerdings nahe, dass die Sinnfindung für jeden Menschen und auch als Basis von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen im Coaching zentrales Thema sein muss. Die Perspektive von Buer und Schmidt-Lellek kommt aus der westlichen, philosophischen Literatur. Es ist meines Erachtens schon eine deutliche Positionsbeziehung für ein Primat kognitiven Herangehens. Erkenntnis ist ohne Denken nicht zu haben, könnte man als Credo der Autoren vermuten. Nun zu einem, aus meiner Sicht kritischen Punkt, wenn es um ein wirklich breite Bezugnahme auf Sinn und Glück als Faktoren beim Coaching geht. Hatte der Co-Autor Schmidt-Lellek noch in seinen früheren „Ressourcen der helfenden Beziehung“ die Wurzeln der Beraterischen Beziehung auch in den großen Weisheitslehren der Menschheit erforscht, knüpft dieses Buch hier leider nicht an.

Aber man kann nicht alles haben, jedenfalls nicht zur gleichen Zeit. Das Buch bleibt insgesamt sehr lesenswert, weil es viele Anregungen gibt. Es ist ein ungemein reichhaltiges Buch.

Günther Mohr, Hofheim
www.mohr-coaching.de



Simon-Adorf, Ute (2008).

Was Sie schon immer über Coaching wissen wollten... Antworten auf 53 wichtige Fragen.

Paderborn: Junfermann.
ISBN: 978-3-87387-694-1
80 S.; 9,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3873876949/cr>

Rezension von Thomas Webers: Woody Allen brachte in der Blütezeit der sogenannten sexuellen Revolution Anfang der 70er Jahre mit der Fantasy-Komödie „Was Sie schon immer über Sex wissen wollten, aber bisher nicht zu fragen wagten“ einen Film in die Kinos, der sich dem absoluten Nummer-1-Thema widmete. Seitdem hat dieser Titel gar Manchen zur Nachahmung angeregt. Vielleicht auch unsere Autorin. Ist Coaching sexy? Und wenn ja, was

hat es mit den 53 Fragen und Antworten auf sich?

Nun, wem es auf besagten Nervenzettel ankommt, dies sei vorab verraten, der möge sich doch bitte woanders umtun. Die 53 Fragen werden über sechs Kapitel ausgebreitet: Es startet mit „Coaching: warum und wie?“, leitet über zu „Veränderung: was passiert mit mir?“, um dann noch mehr in den Vorbehalt abzugleiten: „Zweifel und mögliche Einwände: was aber, wenn...?“. „Coaching ganz konkret: Was ist zu bedenken?“ lautet der Titel des vierten Kapitels. „Intervention: Was macht der Coach?“ zieht nun dramaturgisch nach oben, um dann in „Coaching: für mich selbst – und auch von mir selbst?“ zu enden. Der Anhang präsentiert dann Trainingsmaterialien im Coaching, zumeist handelt es sich um Gestalt angenommene Metaphern wie Plüschtiere oder andere Gegenstände. Ein Glossar, eine ziemlich schmale Literaturliste und der „Werbeblock“ mit den Kontaktdaten zur Autorin runden das Büchlein ab.

„Viele Menschen trauen sich nicht, in ihrem privaten oder beruflichen Umkreis die Fragen zu stellen, die sie zum Thema Coaching bewegen – oft aus Angst, sich zu blamieren.“ So begründet die Autorin, warum sie ihr Buch, das in der Reihe „Soft Skills kompakt“ erschienen ist, geschrieben hat. Machen wir es kurz: Coaching ist für die Autorin, und das wird vielen begründet zu wenig sein, offensichtlich mit NLP gleichzusetzen. Die Beispiele im Buch entstammen weitgehend dieser Tradition. NLP, so zeigt sich dem Rezensenten auch wieder mit diesem Buch, ist ein eklektischer Methodenverschnitt, den man anwenden kann, auch wenn man die Grundlagen, die sich hinter diversen „Formaten“ oder „Tools“ verbergen, nicht verstanden haben muss. Immer wieder nervt den Leser eine wenig präzise, oberflächliche Ausdrucksweise, die das Vertrauen in die fundierte Kompe-

tenz der Autorin nicht wachsen lassen wollen.

Man mag das nun als das „kleine Einmaleins“ in der Lebensberatung durchgehen lassen. Doch das Büchlein ist sich offenbar noch nicht einmal darin einig, wer denn nun die eigene Zielgruppe sein soll. Zumeist wird das Publikum angesprochen. Aber immer wieder werden auch Hinweise für „den Coach“ gegeben. Warum? Solcherlei passt einfach nicht zusammen. Und ist auch arg blass – beispielsweise, was man da unter „Coaching für den Coach lesen kann“.

Recht eigensinnig, wenn das auch in der NLP-Szene möglicherweise Common Sense sein mag, wird es, wenn es um psychologische Konzepte geht: „Die Persönlichkeit entwickelt sich weiter“, liest man beispielsweise. Per definitionem ist Persönlichkeit psychologisch ein stabiles Konstrukt. Aber Kompetenz ist entwicklungsfähig. Es ist solcherlei Undifferenziertheit, auf die man in der Trainingsszene leider immer wieder trifft, und die dazu beiträgt, dem Publikum alle möglichen Versprechungen zu machen, auch solche, die nicht immer haltbar sind, auf die man leider auch in diesem Buch stößt. So wirken auch die Ausführungen der Autorin zum Thema Wahrnehmung, immerhin ein essenzielles Thema für Coaching, eher blass, wenn man sie mit dem Stand wahrnehmungspsychologischer Forschung vergleicht. „Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie“, dieses Diktum wird Altmeister Kurt Lewin zugeschrieben. Was aber, wenn es an der Güte der Theorie hapert, muss man fragen dürfen? Ditto der Verweis auf das sogenannte „Modell der logischen Ebenen“ nach Robert Dilts: Ob Dilts Gregory Bateson verstanden hat, darf man seit der überzeugenden Kritik von Klaus Grochowiak (1998) mit Recht bezweifeln. Ebenfalls erscheint die Metapher, „den Affen auf der Schulter zu haben“, zur Erklärung der Dele-

gationsproblematik im Coaching nicht ausreichend. Die Ausführungen dazu sind ebenfalls mehr als blass. Weiter käme man mit dem Konzept Dreiecksvertrag, das aus der Transaktionsanalyse stammt.

Kritisch wird es dann, wenn plötzlich behauptet wird, im Coaching gelte „grundsätzlich die Schweigepflicht“. Das wäre ehrenhaft und angebracht, aber nur einige Verbände verpflichten ihre Mitglieder darauf. Eine Vorschrift wie in der staatlich regulierten Psychotherapie gibt es nicht. Und ob es unserer Autorin gelingen mag, Ängste von Klienten ausreichend ernst zu nehmen, wenn sie konstatiert: „Ein Coach muss erkennen, ab wann ein Problem des Kunden auf einer Krankheit, beispielsweise auf einer Depression, Sucht oder Suizid-Gefährdung basiert. Dies ist die Grenze. Von dort an ist sozusagen die 'Couch' angesagt“? Woran soll der Leser festmachen, ob die Autorin weiß, dass diese Grenze erreicht ist?

Hilft dies Büchlein der ahnungslosen Klientel bei der Orientierung? Nur sehr bedingt. Zum Einstieg ins Coaching eignen sich andere Einsteiger-Bücher, wie die von Sonja Radatz oder Christopher Rauen deutlich eher.

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

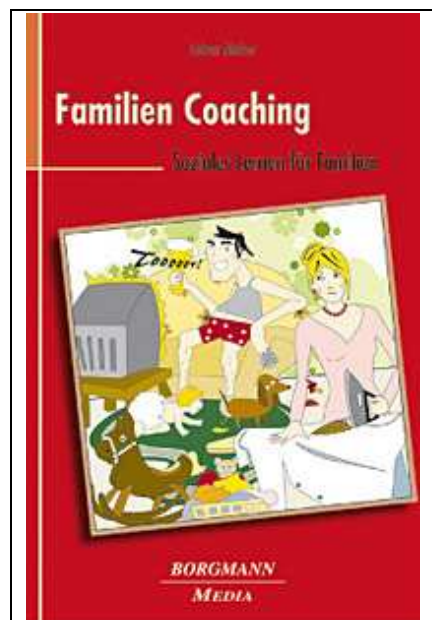
Rezension von Till Mrongovius: Kann dieses Buch über Familien-Coaching für den Businessbereich geeignet sein? Schauen wir uns es zunächst einmal an: Das Buch besteht aus zwei Teilen, einem sehr kurzen – 20-seitigen – Einführungsteil, in dem sehr knapp die nötigsten Begriffe aus Kommunikation und Psychologie angerissen werden, sowie einem Teil mit 81 Übungen.

Die Einführung wirkt eher überflüssig: Für den Einsteiger ist sie viel zu oberflächlich, um ihn mit den nötigen Kenntnissen zur Anwendung der Interventionen zu versorgen, für den erfahrenen Praktiker schlicht unnötig, weil er nichts Neues erfährt. Der Autor zitiert hauptsächlich sich selbst, erst in der Literaturliste am Ende des Abschnitts wird auf viele gängige Werke zum Selbststudium verwiesen.

Die Interventionen im zweiten Teil sind sehr übersichtlich nach dem immer gleichen Prinzip gegliedert: Unter dem Titel stehen eine Reihe von Schlagwörtern, das erforderliche Material und Hinweise mit Zeitangaben. Danach schließen sich mehrere Durchführungsbeschreibungen und Reflexionsanleitungen an. Jede Beschreibung schließt mit möglichen Modifikationen und kreativen Verschiebungen.

Leider fehlt bei den Übungen völlig eine Indikation, wie man sie nicht nur von Medikamenten-Beipackzetteln kennt. Auf Ziele der Intervention, mögliche Kompetenzzuwächse, Möglichkeiten und Grenzen der Anwendung, sowie psychologische/psychotherapeutische Hintergründe wird detailliert nicht eingegangen. Der Autor erwähnt explizit, dass „alle Übungen neu entwickelt und aus dem [eigenen] Erfahrungsfeld [...] niedergeschrieben wurden“ und daher nur wenig Quellen angegeben werden. Daher bleibt es dem Leser überlassen, sich aus den teils kryptischen Stichwörtern des Untertitels und dem Inhalt diese einbettenden Informationen zusammenzureimen. Das gelingt natürlich nur erfahrenen Anwendern. Auch die Schlagwörter werden leider nicht in einem Verzeichnis irgendeiner Art referenziert, so dass man keine Möglichkeit hat, gezielt nach Übungen beispielsweise zum Thema „Selbstwert“ zu suchen. Nach der letzten Übung endet das Buch mit Werbung für weitere Werke des Verlags.

Die Übungen sind deshalb eigentlich nur für erfahrene Coaches überhaupt zu nutzen, denn der Leser muss die Wirkung, die Risiken, aber auch die Chancen der einzelnen Übungen für die Gruppe selbst einschätzen können. Da manche Übungen auch in sehr persönliche Bereiche der Privatsphäre eindringen, muss er zudem Erfahrung damit haben, Teilnehmer unter Umständen emotional aufzufangen. Zu all dem stehen aber in keiner Übung Hinweise, die dem Coach das erleichtern würden – bis auf eine Übungssektion „Nur für erfahrene Coaches“.



Dießner, Helmar (2009).
Familiencoaching – Soziales Lernen für Familien.
Dortmund: Borgmann Media.
ISBN: 978-3-938187-48-7
256 S.; 19,95 €
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3938187484/cr>

Um das Buch für den Businessbereich zu verwenden, muss man sich zunächst Gedanken über die Unterschiede von familiären Gruppen und Gruppen im Arbeitsleben, wie Projektteams oder Abteilungen machen. Vor allem die unterschiedlich großen Bereiche des Selbst- und Fremdwahrnehmung (größere private Per-

son, kleinere öffentliche Fassade), sowie unterschiedliche Rollen- und Machtstrukturen müssen bei der möglichen Wirkung der Interventionen beachtet werden. Dennoch gibt es eine überraschend große Anzahl an Interventionen, die als Anregung für Übungen in einem Business-Workshop erhalten können, aber es bedarf einiger Modifikationen.

Fazit: Die Aufmachung spiegelt eine einfache Methodensammlung wieder. Dazu kommt, dass diese Methodensammlung wegen spärlicher Information eigentlich nur für den erfahrenen Praktiker anwendbar ist, der ähnliche Übungen in Wirkung und Hintergrund schon kennt. Für den Businessbereich gibt es sicher bessere Alternativen, obwohl sich

viele der Übungen mit Fingerspitzengefühl auch an den geschäftlichen Kontext anpassen lassen.

Till Mrongovius
Perspektiven.leben
dialog@perspektivenleben.de

4. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)

Die Zeitschrift „OSC Organisationsberatung – Supervision – Coaching“ (VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden) hat in der neuesten Ausgabe 3/2009 den Themenschwerpunkt „Interkulturelles Coaching“.

Interkulturelle Kompetenz besteht nicht allein in einem Wissen um Gepflogenheiten, Umgangsformen und so weiter einer fremden Kultur, wie man sie in entsprechenden Trainings lernen kann, sondern darüber hinaus in einer „kulturreflexiven“ Haltung, nämlich „sich die Relativität der eigenen kulturellen Prägungen bewusst zu machen und sich zu öffnen für das, was einem in der fremden Kultur begegnet“, so Herausgeber Christoph Schmidt-Lellek in seinem Vorwort zur Ausgabe.

Kirsten Nazarkiewicz und Gesa Krämer reden statt von interkulturellem Coaching lieber von „kulturreflexivem Coaching“. Ihr Beitrag unterscheidet auf der Basis verschiedener idealtypischer Fallbeispiele und des jeweils zugrunde liegenden Kulturverständnisses Coaching als interkulturelles Lernen, Coaching im inter- und multikulturellen Kontext und transkulturelles Coaching.

Der Beitrag von Anna M. Herbolzheimer beschäftigt sich mit den Herausforderungen interkultureller Arbeitswelten und stellt Maßnahmen vor, auf die Organisationen zur Unterstützung ihrer Mitarbeiter/innen zurückgreifen (können). Dabei wird insbesondere auf langfristig ins Ausland entsandte Führungskräfte – Expatriates – Bezug genommen und dem Beratungsformat Coaching besondere Beachtung geschenkt. Was auch das Anliegen des Beitrags von Matthias Schmelz ist, der sich mit dem Einzel- und Paarcoaching bei Auslandsentsendungen beschäftigt.

Beispiele aus Europa, den USA und China für Coaching in globalen Unternehmen stellt Nancy Grösch vor. Und wer meint, das Thema sei einfach nur ein übertriebener Hype, der möge den Aufsatz von Christoph Bedenbecker lesen. Er beschreibt seine Erfahrungen als deutscher Ausländer in Tirol – also als „Piefke“, wie es im österreichischen Volksmund heißt. Die sprachliche Verständigungsfähigkeit alleine garantiert eben noch lange keine gelungene Kommunikation.

Die Beiträge in der Zusammenfassung:

Kirsten Nazarkiewicz & Gesa Krämer

Gibt es „interkulturelles Coaching“? Kulturreflexive Überlegungen zu einem schillernden Begriff

Zusammenfassung: Wenn Coaching mit dem Zusatz „interkulturell“ bezeichnet wird, können Erwartungen, Ziele und damit verbundene Kompetenzanforderungen an den Coach fragwürdig werden. Der Artikel unterscheidet auf der Basis verschiedener idealtypischer Fallbeispiele und des jeweils zugrunde liegenden Kulturverständnisses Coaching als interkulturelles Lernen, Coaching im inter- und multikulturellen Kontext und transkulturelles Coaching. Die dabei entwickelte These mündet in das Argument, dass Coaching in einer kommunikativ vernetzten und kulturell hybriden Welt grundsätzlich kulturreflexiv durchgeführt werden muss, und stellt die Frage nach den daraus resultierenden Implikationen für eine professionelle Coachinausbildung.

Anna M. Herbolzheimer
Interkulturelle Arbeitswelt – Herausforderungen und Unterstützungsmaßnahmen

Zusammenfassung: Mit fortschreitender Globalisierung gestaltet sich das Berufsleben vieler Menschen

vermehrt interkulturell. Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit den Herausforderungen interkultureller Arbeitswelten und stellt Maßnahmen vor, auf die Organisationen zur Unterstützung ihrer Mitarbeiter/innen zurückgreifen (können). Dabei wird insbesondere auf langfristig ins Ausland entsandte Führungskräfte – Expatriates – Bezug genommen und dem Beratungsformat Coaching besondere Beachtung geschenkt.

Matthias Schmelz

Auslandsentsendungen – ein Ansatz zum Einzel- und Paarcoaching

Zusammenfassung: Der Autor widmet sich in Fallstudien der Analyse von Auslandsentsendungen unter dem Aspekt des Einzel- und Paarcoachings. Dabei wird deutlich, dass die Modalitäten (mit vs. ohne Familie) und die Dauer der Entsendung, die interkulturelle Kompetenz der Entsandten sowie die Kulturdimensionen des Gastlandes entscheidende Bedeutung im Hinblick auf den Erfolg der Entsendung besitzen. Coaching hilft, die Work-Life-Balance vor dem Hintergrund eines drohenden Kulturschocks zu verbessern.

Philipp & Daria Wascher

Interkulturelle Kommunikation als Voraussetzung für interkulturelles Coaching unter Berücksichtigung der rumänischen Kultur

Zusammenfassung: Wer professionelles Coaching im interkulturellen Kontext anbieten möchte, ist angehalten, sein interkulturelles Wissen wie auch die Besonderheiten der interkulturellen Kommunikation tiefgründig zu studieren. Denn das Instrumentarium des Coachings ist zwar für das interkulturelle Coaching brauchbar, muss jedoch für diese besondere Form des Coachings adaptiert werden. Genauso muss davon ausgegangen werden, dass interkulturelles Coaching über die Muttersprache des Coachs hinausgehend fundiertes fremdsprachliches Wissen benötigt, welches für ein

ernsthaftes Verstehen der kommunikativen Hintergründe unerlässlich ist. Genauso kommt kein Coach ohne fundiertes Wissen um die Geschichte bzw. Sozialgeschichte einer (fremden) Kultur aus.

Amin Karboul

Coaching im internationalen Kontext

Zusammenfassung: In der Praxis fehlte bislang ein tragfähiges Modell, das Aspekte des Coachings mit der Realität international tätiger Führungskräfte verbindet. Auch das Verständnis von Coaching im internationalen Kontext ist auffallend heterogen. Die Autorin versucht einen Brückenschlag zwischen Coaching und internationaler Management-Tätigkeit, indem sie drei Fallbeispiele anhand von vier Dimensionen untersucht: Die jeweilige Stufe der Internationalisierung eines Unternehmens wirkt sich nachhaltig auf das Coaching aus; gleichermaßen ergeben sich aus dem internationalen Kontext Konsequenzen für die Coaches auf sachlicher, sozialer, räumlicher und zeitlicher Ebene. Abschließend erörtert sie Implikationen für das Coaching sowie die besonderen Anforderungen, die Coaches im internationalen Kontext erfüllen müssen.

Nancy Grösch

Coaching in globalen Unternehmen: Beispiele aus Europa, den USA und China

Zusammenfassung: Dieser Aufsatz zeigt zunächst, welches Coaching eine Stichprobe von global operierenden Unternehmen in den letzten Jahren implementiert hat. Untersucht werden insbesondere verschiedene Coaching-Ansätze dieser Stichprobe in Europa, den USA und China. Die jeweiligen Praktiken werden im Hinblick auf ihre potentielle theoretische Untermauerung bewertet, da es an solider empirischer Forschung zum Coaching immer noch mangelt. Unter Berücksichtigung des Bedarfs an Beispielen für entwickelte Coaching-Programme

bietet der Aufsatz Praktikern die Möglichkeit, sich über erfolgreich implementierte Coaching-Typen sowie über die Kriterien zu informieren, die bei der Präsentation einer Coaching-Intervention in einem global agierenden Unternehmen berücksichtigt werden sollten. Abschließend werden erfahrungsgestützte Empfehlungen für die Auswahl von Coaches vorgestellt.

Anne Kimmle

Coaching im interkulturellen Kontext

Zusammenfassung: In der globaler werdenden Berufswelt nehmen im Coaching Beratungsfälle zu, in denen die kulturelle Herkunft des Angestellten und des Unternehmens unterschiedlich sind. Es wird definiert, worin der Unterschied zwischen interkulturellen Trainings und Coaching im interkulturellen Kontext bestehen kann. Der Artikel gibt Fallbeispiele für Auftakt und Verlauf von Coachings in verschiedenen Konstellationen von Internationalität, zeigt besondere Herausforderungen auf und entwickelt Lösungsansätze. Besonders fokussiert werden die „eigentlichen Coachingziele“ und der „Beraterfokus“.

Gunter Becker

Internationales Personalmanagement hilft Mobilitätsbarrieren überwinden

Zusammenfassung: Fach- und Führungskräfte, die zu einem Auslandseinsatz bereit sind, haben persönliche Prioritäten: An der Spitze stehen immer noch entwickelte Länder mit Sonne, Strand und Meer. Deutsche Unternehmen expandieren zunehmend in die Länder Osteuropas und Asiens, aber geeignete Auslandskandidaten sind schwierig zu finden. Die Personalabteilung hat für sie eine maßgebliche Service- und Dienstleistungsfunktion. Die Bereitschaft von Fach- und Führungskräften für eine Auslandstätigkeit steigt, je qualifizierter und umfassender die Betreuung des Auslandseinsatzes ist. Hierzu zählen vor

allem im Vorfeld eine gut organisierte Kennenlernreise, Selbsteinschätzungsfragebögen zur Auslandseignung, ein transparentes Vergütungsmodell, Klarheit in sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragestellungen sowie gesicherte Rückkehrkonditionen.

Christoph Bedenbecker

Ein „Piefke“ in Tirol – interkulturelle Unterschiede zwischen Nachbarn

Zusammenfassung: Der Autor beschreibt seine Erfahrungen als deutscher Ausländer in Tirol – also als „Piefke“, wie es im österreichischen Volksmund heißt. Unterschiedliche typische Charaktereigenschaften und Lebensgewohnheiten führen dazu, dass das Verhältnis der Öster-

reicher bzw. der Tiroler zu den Deutschen durch mancherlei Ambivalenzen geprägt ist. Diese zu kennen ist die Voraussetzung dafür, mit ihnen umgehen zu können und der Andersartigkeit der Anderen mit Respekt begegnen zu können. So zeigt sich auch in diesem Nachbarschaftsverhältnis die Problematik der interkulturellen Kommunikation.

Die Zusammenfassungen weiterer Ausgaben von „OSC“ finden Sie auch hier:

<http://www.coaching-literatur.de/zusammenfassungen/index.htm>

Weitere Informationen zur Zeitschrift OSC finden Sie unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-literatur.de/osc.htm>

<http://www.osc-digital.de>

Herausgeberin: Dr. Astrid Schreyögg

Das Profil von Dr. Astrid Schreyögg in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=14

Redaktion: Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek

Das Profil von Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=167

5. Neue Coachs in der Coach-Datenbank



Die RAUEN Coach-Datenbank hilft bei der Suche nach dem passenden Coach und integriert die Ausbildungsdatenbank („Coaching-Index“), das Ausschreibungssystem („Coaching-Anfragen“) und die Kalenderübersicht („Coach-Kalender“).

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

Susanne Riedel, D-40474 Düsseldorf

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1079

Felix Maria Arnet, D-65183 Wiesbaden

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1100

Werner Herr, D-68309 Mannheim

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1099

Evelyn Burger, D-76135 Karlsruhe

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1096

Stefan Missal, D-13187 Berlin

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1089

Günter W. Remmert, D-54298 Welschbillig

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1087

Astrid Wichmann, D-20092 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1086

Markus Claasen, D-48155 Münster

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=823

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)

Power Research Seminare Dyckhoff/Westerhausen

Ausbildungsbeginn: 01.11.2009
Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung
D-53000 Bonn (Umfeld)
Kosten: Frühbuchepreis bis zum 09.08.2009: 3.290,-
Danach: 3.690,- zzgl. der Reisekosten: 1.309,-(inkl. Flug, Hotel mit HP, DZ) Die Ausbildung ist MwSt.-befreit.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=153

Results Coaching Systems Europe

Ausbildungsbeginn: 06.11.2009
Ausbildungstitel: Results Coaching Skills Zertifikat (Intensive Coach Training)
D-40474 Düsseldorf
Kosten: 1950,- GBP (umsatzsteuerbefreit) Rechnung wird in EUR zum jeweiligen Tageskurs berechnet (ca € 2050,-) Ratenzahlungen möglich
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=307

futureformat DGME

Deutsche Gesellschaft für Managemententwicklung
Ausbildungsbeginn: 07.11.2009
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

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 09.11.2009
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

evolutionen

Büro für postheroisches Management GmbH
Ausbildungsbeginn: 12.11.2009
Ausbildungstitel: Zukunftscampus
D-10117 10117
Kosten: 1200 Euro zzgl. 19% MWSt
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=228

Armin Rohm (DBVC-anerkannt) Training & Beratung

Ausbildungsbeginn: 12.11.2009
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Coach und Prozessberater
D-88410 Bad Wurzach
Kosten: Gesamtkosten: 7.200 Euro zzgl. gesetzliche Mehrwertsteuer. (zahlbar in drei Raten à 2.400 Euro)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=3

alwart + team

Ausbildungsbeginn: 13.11.2009
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum/zur Systemischen OrganisationsentwicklungsberaterIn
D-20459 Hamburg
Kosten: 4.750 € (zzgl. 19% MwSt.=5.652,50 €) Ratenzahlung: 4 Raten bei Einzugsermächtigung (Abbuchung immer vor dem jeweiligen Block)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=17

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 16.11.2009
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

Dr. Kamphaus & Partner

Unternehmens- und Personalentwicklung

Dr. Gerd Vito Kamphaus

Ausbildungsbeginn: 19.11.2009
Ausbildungstitel: Beratung und Coaching in Veränderungs-Prozessen - Professionelle Kompetenz im Change-Management
D-82347 Bernried am Starnberger See
Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt. für alle 5 Module
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=288

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

Ausbildungsbeginn: 19.11.2009
Ausbildungstitel: [H] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater
D-31139 Hildesheim
Kosten: 2600 EUR (umsatzsteuerbefreit) für die gesamte 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 (1x 600 und 5x 400 EUR). 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

**dr.alexander et kreutzer
systemische managementberatung**

Ausbildungsbeginn: 19.11.2009
Ausbildungstitel: [H] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater
D-31139 Hildesheim
Kosten: 2600 EUR (umsatzsteuerbefreit) für die gesamte 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 (1x 600 und 5x 400 EUR). 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

**artop GmbH - Institut an der Humboldt-Universität
Berlin (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 20.11.2009
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemisch-Interaktiven Coach
D-10405 Berlin
Kosten: 7.500 Euro für Privatpersonen, 9.500 Euro für Unternehmen pro Teilnehmer (enthalten: Aufnahmegespräch, Potenzialcheck, Seminarteilnahme, Abschlusskolloquium); Die Kosten für die 10 Stunden Lehrcoaching sind von den Teilnehmern selbst zu tragen. Die Ausbildung ist von der Umsatzsteuer befreit.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=117

**Hephaistos (DBVC-anerkannt)
Coaching-Zentrum München**

Ausbildungsbeginn: 25.11.2009
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Coach (Coaching II)
D-82152 Krailling
Kosten: 7500.- Euro, zzgl. MwSt. und zzgl. Übernachtung und Verpflegung. Für Firmen, die drei oder mehr Mitarbeiter anmelden, werden 10% Rabatt gewährt. Für Privatzahler sind Ermäßigungen auf Anfrage möglich.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=28

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 26.11.2009
Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching (Master of Science, I. Abschnitt)
A-1150 A - Wien
Kosten: 3.500 Euro, zzgl. USt. exklusive Einzelcoaching
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=105

Susanne Weber Kommunikationsmanagement

Ausbildungsbeginn: 26.11.2009
Ausbildungstitel: Führungskräfte-Ausbildung
D-78464 Konstanz
Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto € 9.600 inkl. 8 Stunden Einzelcoaching, umfangreiche Kursunterlagen und die Testauswertung.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=201

Coaching up!

Dipl.-Psych. Angelika Gulder

Ausbildungsbeginn: 27.11.2009
Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching-Ausbildung
D-60000 Frankfurt
Kosten: 2.995 Euro (MwSt.frei)
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=261

COATRAN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 27.11.2009
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

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