



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. Was Coaching nicht ist
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 4/2009 erschienen
3. Neue Coaching-Umfrage Deutschland gestartet
4. Coaching-News
5. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten

Dieser Newsletter geht an 28.713 Empfänger.

1. Was Coaching nicht ist

Viele große und in zunehmenden Maße auch mittelständische und kleine Unternehmen setzen Coaching ein. Zumindest kann man davon immer wieder hören und lesen. Begnügt man sich jedoch nicht mit der Haltung, dass alles Coaching ist, nur weil es Coaching genannt wird, ergibt sich ein ganz anderes Bild.

Von Christopher Rauen

Was ist überhaupt „Coaching“? Und wer kann und darf sich anmaßen, dies allgemeingültig definieren zu wollen? Wohlmöglich lassen sich diese beiden Fragen gar nicht beantworten, zumindest nicht im allgemeinen Konsens. Allerdings scheint es mir durchaus machbar, den Begriff „Coaching“ zu schärfen – beispielsweise durch die Frage, was Coaching nicht ist.

Schaut man sich einmal genauer an, was unter dem Label „Coaching“ in Unternehmen praktiziert wird, wird eine enorme Vielfalt und Unterschiedlichkeit an Definitionen und Vorgehensweisen sichtbar. Leider geben sich viele Personen mit dem Schlagwort „Coaching“ zufrieden und meinen, damit wäre alles geklärt. Selbst in einigen wissenschaftlichen Studien werden auf diese Weise nicht nur Äpfel mit Birnen, sondern eher Bananen mit Glühbirnen verglichen. Und am Ende folgt dann in Wissenschaft und in der Praxis nicht selten die „Erkenntnis“: Egal was Coaching ist, irgendwie hat es gewirkt. Viel nackter kann der Kaiser nicht sein ...

Daher möchte ich die These aufstellen, dass das, was in vielen Unternehmen als „Coaching“ eingekauft und praktiziert wird, gar kein Coaching ist. Tatsächlich handelt es sich häufig um ein Pseudo-Coaching, das weder in der Art seiner Durchführung, noch in seiner Zielsetzung einen Unterschied zu Altbekanntem darstellt.

Diese These soll hier aber nicht nur postuliert, sondern anhand von leicht nachvollziehbaren Argumenten belegt werden. Dazu werde ich folgend einige typische Einsatzfelder aufzeigen, in denen angeblich Coaching angewendet wird und darlegen, dass es sich dabei nicht um Coaching handelt.

Ein typisches Pseudo-Coaching ist das zielorientierte Coaching. Dieses folgt der Idee, Coach und Klient (und ggf. auch noch ein Auftraggeber, z.B. die Führungskraft oder die Personalentwicklungsabteilung) erklären das Erreichen eines Ziels im Sinne einer vorgedachten Lösung zum Coaching. Ein solcher Vorgang entspricht faktisch dem Management by Objectives (MbO), ist also ein Führen durch Zielvereinbarung. Und damit ist bereits im Kern entlarvt, worum es hier tatsächlich geht: Eine originäre Führungsaufgabe wird auf den Coach übertragen. Denn eigentlich ist es die Aufgabe einer Führungskraft, ihre Mitarbeiter – z.B. durch Zielvereinbarungen – zu steuern und zu entwickeln. Es darf also verwundern, wenn ein Coach diese Aufgabe übernehmen soll. Oder anders formuliert: Ganz offensichtlich wird hier die falsche Person gecoacht und dafür wird es Gründe geben ...

Solche Konstellationen sind gut geeignet, eine oberhalb des Klienten angesiedelte Führungsschwäche zu kaschieren und damit die Chance auf eine nachhaltige Lösung zu „übersehen“. D.h. statt ein Problem zu lösen wird es verdeckt, der „Coach“ freut sich über stetige Folgeaufträge und die Personalentwicklung ist wohlmöglich zufrieden, wie gut die „Lösung“ mit der Co(ach)-Führungskraft funktioniert. Und auch die Führungskraft freut sich, nicht an sich arbeiten zu müssen und so weiter machen zu können wie bisher.

Damit keine Missverständnisse entstehen: Natürlich gibt es Coaching-Prozesse, in denen Ziele verfolgt und erreicht werden. Der entscheidende Unterschied ist jedoch, ob ein Ziel eine vorgedachte Lösung enthält oder sogar von der Organisation vorgegeben ist (und eine Schnittmenge zu den persönlichen Zielen des Klienten bezweifelt werden kann). Coaching braucht hingegen den Rahmen

eines offenen Ziels, in dem Sinne, dass keine vor- oder fremdgedachte Lösung angestrebt wird, sondern eine individuelle Lösung entwickelt werden kann. Ansonsten reduziert sich ein Coach auf eine Rolle als Erfüllungsgehilfe, was z.B. seine Glaubwürdigkeit und Neutralität sehr deutlich in Frage stellt.

Tatsächlich ist das Akzeptieren einer vorgedachten Lösung oder eines fixierten Zieles nicht selten der Denklogik einer Wirtschaft geschuldet, die in diesen Dimensionen Erfolg vermutet und Leiden verursacht.

Weiterhin lässt eine eingeeengte Auftragstellung kaum Platz für einen Perspektivenwechsel, der meistens einer tragfähigen Lösung vorangeht. Denn wenn die Deutungs- und Erklärungsmuster des Klienten (oder seiner Organisation) das Problem sind, macht es wenig Sinn, eben auf der Basis dieser Muster eine vorgefertigte Lösung „umzusetzen“ – es sei denn, man versteht sich als Führungskräfte-Dompteur. Wer als Coach so agiert, verschenkt einen Großteil des Nutzens, den Coaching entfalten kann: Die Bearbeitung dessen, was zum Problem geführt hat und/oder es aufrecht erhält.

Tatsächlich ist das Akzeptieren einer vorgedachten Lösung oder eines fixierten Zieles nicht selten der Denklogik einer Wirtschaft geschuldet, die in diesen Dimensionen Erfolg vermutet und Leiden verursacht. Um Anschlussfähigkeit herzustellen, ordnen sich Coaches daher durchaus diesem Denkschema unter und verfolgen dann auch (quasi als hidden agenda) Denkwege jenseits der ausgetrampelten Pfade. Dennoch ist die Gefahr groß, hier einen Irrweg zu beschreiten und ihn weiter auszutrampeln.

Auch ist es keine Rechtfertigung, den Coach zur Co-Führung zu

machen, weil es immer wieder Ziele gibt, die eine Führungskraft kaum selbst mit einem Mitarbeiter vereinbaren kann; z.B. wenn es um den Erwerb bestimmter Spezialkenntnisse oder Sozialkompetenzen geht. Denn meist ist auch dies kein Coaching, sondern ein Training.

Und dies bringt uns zu dem nächsten Punkt: Zahlreiche klassische und durchaus profunde Trainings werden mittlerweile als „Coaching“ bezeichnet. Viele wollen und können Coaching und Training ohnehin nicht trennscharf unterscheiden, obwohl dies durchaus möglich ist (siehe <http://www.coaching-report.de/index.php?id=377>).

Gerne wird auch die konzeptionelle Klarheit in Frage gestellt, in dem man auf die gute Kombination von Coaching und Training verweist. Doch ist auch dies nur eine semantische Ausrede. Auch Felgen und Gummireifen ergänzen sich gut, ohne dass jemand deshalb auf die Idee käme, die Begriffe synonym zu verwenden. Somit kann man getrost davon ausgehen, dass es im besten Falle eine marketingtechnische Motivation gibt, ein Coaching als Training zu verkaufen.

Ähnliches gilt auch, wenn man einen klassischen Unternehmensberater engagiert, der behauptet, eigentlich „schon immer“ gecoacht zu haben, auch wenn seine Gesprächskompetenz die Grenzen des Harvard-Konzeptes nie verlassen hat. Würde das ganze nicht allzuhäufig auf das übliche „Analysieren – Bericht schreiben – Entlassungen empfehlen“ hinauslaufen, könnte man es von der humorvollen Seite betrachten. Viele Unternehmensberater wissen genau, dass ihre Funktion nicht selten die des gut bezahlten Sündenbocks ist, der dann für schlechte Nachrichten verantwortlich gemacht wird. Die Führungskräfte können sich dann ganz auf die Expertise des Beraters berufen, die

Globalisierung zum Schuldigen erklären und die notwendigen Spar- und Outplacement-Programme ankündigen. Business as usual eben. Aber sicherlich kein Coaching.

Fortsetzung folgt ...

(Zwischen-)Fazit: Einiges, das in Unternehmen als „Coaching“ bezeichnet wird, hat primär Alibi- und Sündenbock-Funktionen und dient der Teilsubstitution der originären Aufgaben von Führungskräften. Will man den Begriff „Coaching“ nicht gänzlich unscharf verwenden, wird

in bedrückender Weise deutlich, dass in den meisten Unternehmen weniger Coaching praktiziert wird, als diese selbst annehmen. Das tatsächliche Potenzial, welches Coaching beinhaltet, ist bisher nicht einmal ansatzweise erschlossen. (cr)

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 4/2009 erschienen

Am 24.11.2009 ist die Ausgabe 4/2009 des Coaching-Magazins erschienen.



Im großen **Coaching-Interview** der 64 Seiten umfassenden Ausgabe kommt diesmal der Obmann des Österreichischen Coaching-Dachverbandes ACC – Mag. Michael Tomaschek – zu Wort. Ein Aus-

zug aus dem Interview kann bereits **online** gelesen werden.

Das Preview zum Heft kann unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

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

Inhalte der Ausgabe 4/2009 des Coaching-Magazins (Auszug):

- Thomas Webers im Coaching-Interview mit Michael Tomaschek
- Konzeption: Coaching im System „Projekt“ (Olaf Hinz)
- Praxis: Coaching als Führungsinstrument der METRO Group (Christa Stienen)
- Praxis: Die Rekonstruktion einer gescheiterten Zusammenarbeit. Was man für Leadership-Kompetenz daraus ableiten kann (Andreas Schulte-Werning)
- Spotlight: Coaching in den USA. Wie Amerikaner mit der Krise umgehen (Sylvia Becker-Hill)
- Coaching-Tool: Lösungsorientierte Klärungsarbeit in elf Schritten (Jörg Middendorf)

- Wissenschaft: Professionelle Video-Analyse im Coaching (Prof. Dr. Simone Kauffeld und Konstantin Montasem)
- Philosophie: Coaching findet nicht im gesellschaftlichen Vakuum statt (Prof. Dr. Guido Palazzo)
- Pro und Kontra: Pferde als Medium im Coaching (Stephan Gerd Meyer und Jürgen Hargens)

Wir glauben, dass Wissen frei sein will – daher können Sie einen Monat nach Erscheinen der Printausgabe das Coaching-Magazin frei als PDF-Datei downloaden. Einfach so. Und es würde uns freuen, wenn Sie das Coaching-Magazin als Printausgabe abonnieren. Nicht obwohl es gratis im Internet heruntergeladen werden kann, sondern vielleicht gerade deshalb.

Die ersten 444 Neu-Abonnenten erhalten zusätzlich alle 4 Printausgaben aus dem Jahr 2009 gratis per Post.

Alle weiteren Infos auf:
<http://www.coaching-magazin.de/444>

Weitere Informationen: <http://www.coaching-magazin.de/>
http://www.coaching-magazin.de/archiv/2009/2009_04_interview_tomaschek.htm
<http://www.coaching-magazin.de/download/>

3. Neue Coaching-Umfrage Deutschland gestartet

Der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) und Jörg Middendorf (BCO) führen zum dritten Mal in Folge in Kooperation die Coaching-Umfrage Deutschland durch.

Vom 15. November 2009 bis zum 30. Januar 2010 haben interessierte Coachs die Möglichkeit, sich an der Langzeitstudie online zu beteiligen. Neben der Langzeitbeobachtung der ökonomischen Situation der Coachs stehen in diesem Jahr vor allem fol-

gende Fragen im Mittelpunkt der Studie:

- Über welche primären Weiterbildungen verfügen Coachs?
- Wie viel investieren Coachs in ihre Weiterbildung und für welche Themen?
- Was sind – in Zeiten der Krise – die Anlässe für Coaching?

Interessierte können ab Frühjahr 2010 die Ergebnisse für eine Schutzgebühr von 15 Euro bei der

Geschäftsstelle des DBVC (info@dbvc.de) bestellen. Teilnehmer erhalten die Resultate nach Abschluss der Umfrage kostenfrei zugesandt.

Die Ergebnisse der bisherigen sieben Umfragen stehen kostenfrei unter <http://www.coaching-umfrage.de/ergebnisse.htm> zur Verfügung. (tw)

Weitere Informationen

<http://www.coaching-umfrage.de/coaching-umfrage/index.html>

<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=408>

4. Coaching-News

News Die Zukunft gehört Coaching und Mentoring

Das meldet Wirtschaftswoche-Redakteur Jochen Mai in seiner Online-„Karriere Bibel“.

Mai stützt sich dabei auf das Ergebnis einer Umfrage des „Institute of Executive Development“ unter 111 Unternehmen in Europa und den USA. So seien 62 Prozent der Personalverantwortlichen davon überzeugt, dass der im Schulungsraum

vermittelte Lernstoff in den kommenden zwei bis drei Jahren an Bedeutung verlieren wird. Das gelte laut 45 Prozent der Befragten auch für Outdoor-Trainings und erlebnisbasierte Aktivitäten. Die traditionelle Weiterbildung – Seminare, Workshops, Trainings – könnte deswegen vielleicht schon bald ausgedient haben.

Der Trend gehe statt dessen in Richtung individuelles Coaching und Mentoring, sagen 75 Prozent der befragten Personaler. Auch die Nachfrage nach Schulungskonzepten nach dem Leader-to-Leader-Prinzip (Kollegiale Beratung) werde zunehmen, sind 69 Prozent der Befragten der Meinung. (tw)

Weitere Informationen: <http://karrierebibel.de/>

News „Verordnetes“ Coaching

Fallstudie von Martin Reissmann und Maren Fischer-Epe in der Ausgabe 11-12/09 der Zeitschrift „wirtschaft+weiterbildung“

Bestseller-Autorin Maren Fischer-Epe greift ein „heißes Eisen“ auf:

Darf man Coaching „verordnen“? Ja, lautet ihre Antwort, Coaching eignet sich „durchaus als flächendeckende, wirksame und nachhaltige Implementierungsmethode, die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung intensiv voranbringen kann“.

Im anonymisierten Fallbeispiel eines Finanzdienstleisters soll die unterste Führungsebene die angestellten Verkäufer im Sinne der veränderten Anforderungen (Wechsel vom Produkt- zum Qualitätsvertrieb) führen und vorhandene Teampotenziale

besser nutzen als bisher. Im Kern geht es um ein grundlegend verändertes Rollen- und Führungsverständnis, verbunden mit zum Teil erheblichen Einstellungs- und Verhaltensänderungen – vom „Oberverkäufer zum Team-Coach“.

Mithilfe eines kombinierten Veränderungsprozesses, der persönliches Training, Coaching und Teamentwicklung miteinander verbindet, soll jede Führungskraft an sechs Coa-

ching-Tagen mit der nächsthöheren Führungskraft oder alternativ mit einem externen Coach persönliche Lösungen zur Umsetzung der vier Kernanforderungen erarbeiten. So sollen die Coachings beispielsweise dabei helfen, Standards für wöchentliche Team-Meetings verbindlich einzuführen und dabei auftauchende Konflikte und Schwierigkeiten zu meistern. Im Projekt waren neben den Auftraggebern mehrere Unternehmensberater und über 30 exter-

ne Coaches engagiert. Innerhalb eines halben Jahres wurden etwa 1.800 Coaching-Tage durchgeführt.

Bei genauerer Betrachtung fällt allerdings auf, dass es sich beim Projekt um eine Beratungshybridform handelt, bei der Coaching ein Element unter anderen darstellt. Der festgestellte Tabubruch „verordnetes Coaching“ erscheint so als etwas aufgebauscht. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.wirtschaftundweiterbildung.de>

News Standards für psychosoziale Beratung

Die Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB) beschließt verbindliche Mindestanforderungen für Beratungsausbildungen.

Wer andere Menschen psychosozial beraten will, übernimmt eine besondere Verantwortung und braucht daher eine fundierte Ausbildung. Dieser Meinung ist die Deutsche Gesellschaft für Beratung. Deshalb hat sie nach einem mehrere Jahre dauernden innerverbandlichen Diskussionsprozess Ende Oktober auf ihrer Mitgliederversammlung in Frankfurt/Main fast einstimmig eigene Weiterbildungsstandards beschlossen:

Voraussetzung einer Beratungsausbildung ist für die DGfB ein Hochschulabschluss, der von dem Einsatzgebiet und den dort verlangten Abschlüssen (vom Sozialarbeiter über den Theologen bis zum Psychologen) abhängt.

Die dreijährige berufsbegleitende Zusatzausbildung mit mindestens 570 theoretischen und praktischen Unterrichtsstunden soll auf die speziel-

len Erfordernisse des Arbeitsbereiches vorbereiten.

Die DGfB ist Dachverband von 31 Mitgliedsverbänden, die wiederum 30.000 Beraterinnen und Berater repräsentieren. Das Spektrum reicht von der deutschen Sektion der Association of Christian Counselors (ACC) über die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie (DGSF) bis zur Wissenschaftlichen Assoziation für Beratung, Supervision und Organisationsentwicklung (WAB).

Die Weiterbildungsstandards versteht die DGfB als Mindeststandards zunächst einmal nach innen gerichtet als Richtschnur für die eigenen Mitgliedsverbände. Wenn auch zunächst eine dreijährige Übergangsfrist gelten soll und keine Maßnahmen beschlossen worden seien, was zu tun sei, wenn ein Mitgliedsverband die Standards dann nicht einhalte, wolle man so aber doch Kohärenz bewirken, so Ulrich Gerth, 2. Vorsitzender DGfB, gegenüber coa-

ching-report. Zudem laufe seit etlicher Zeit eine innerverbandliche Diskussion um eine DGfB-Zertifizierung.

Aber auch „außenpolitisch“ sollen die Mindeststandards wirken. Gegenüber der Fach- sowie auch der breiten Öffentlichkeit (Endverbraucher) wolle man demonstrieren, dass sich psychosoziale Beratung an Qualitätsstandards orientiere. Ein Flyer für Ratsuchende (Wie erkenne ich gute Beratung?) wurde deshalb erarbeitet und soll ab Januar 2010 verteilt werden.

Die Standards werden zurzeit noch redaktionell bearbeitet und sollen in Kürze auf der Website der DGfB veröffentlicht werden. Dann wird für das Publikum sicher auch deutlicher, welchen konkreten Inhalt die DGfB in den geforderten 570 Stunden behandelt sehen will und wie sie sich die didaktische Umsetzung vorstellt. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dachverband-beratung.de>

News mycoaching.tv

Nach coaching-videos.de strebt ein weiteres Coaching-Video-Portal an den Markt.

Ende August 2008 eröffnete die Christopher Rauen GmbH das Portal Coaching-Videos.de. Nun will der Österreicher Robert Lohr mit einem eigenen Video-Portal nachziehen,

„um die vielen ‚Neuen Selbständigen‘ im Bildungsbereich in Österreich“ bekannt zu machen, wie es auf seiner Website heißt: „Wir fangen diese Stimmung mit unseren Kameras ein! Sie erhalten von uns, für kleines Geld, eine vollständige Filmproduktion und wir stellen es für Sie ins Netz!“

Angekündigt wird zudem eine werbewirksame Vermarktung bei Fernsehsendern und Radiostationen. Zurzeit – bis zum offiziellen Sendebeginn Anfang Dezember 2009 – kann sich das Publikum einen Trailer zur Einführung anschauen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.mycoaching.tv>
<http://www.coaching-videos.de>

News Höher, schneller, weiter?

Bertelsmann Stiftung: Ein Drittel aller Erwerbstätigen klagt über psychische Belastungen.

„Durch die Krise sind nicht nur Billionenbeträge verloren gegangen, sondern auch das, was die Gesellschaft zusammenhält: Werte“, sagt die stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Bertelsmann Stiftung, Liz Mohn, in der neuen Ausgabe des hauseigenen Magazins „change“. Die aktuellen Ergebnisse aus dem Gesundheitsmonitor der Bertelsmann Stiftung zeigen die Konsequenzen: Wenn das Klima immer härter wird, wendet sich eine falsch verstandene Leistungskultur gegen die Menschen selbst. „Der tragische Tod des Nationaltorwarts Robert Enke wirft erneut ein Schlaglicht auf die immer noch mit Tabu belegten psychischen Erkrankungen“, resümiert die Stiftung.

Die Ergebnisse des aktuellen Gesundheitsmonitors der Bertelsmann Stiftung belegen, dass sich psychische Beschwerden längst zu einer Volkskrankheit entwickelt haben. Dieser regelmäßig durchgeführten

repräsentativen Umfrage zufolge klagt jeder dritte Erwerbstätige über psychische Belastungen, mehr als 20 Prozent der deutschen Bevölkerung suchen innerhalb eines Jahres wegen psychischer Probleme einen Arzt auf. Unsichere wirtschaftliche Verhältnisse verschärfen die Situation: 52 Prozent der Menschen in befristeten Arbeitsverhältnissen klagen über psychische Belastungen.

Mit einem erhöhten Risiko psychischer Beschwerden einher gehen aber auch rein subjektiv erlebte Zukunftssorgen, wie arbeitslos (46 Prozent) und durch neue Technologien überflüssig (50 Prozent) zu werden oder im Fall von Arbeitslosigkeit keine neue Arbeit zu finden (41 Prozent).

Schwierige Arbeitsbedingungen verschlechtern das Wohlbefinden ohnehin: Wer mehr als fünf Tage die Woche arbeitet (42 Prozent) oder täglich einen Arbeitsweg von mindestens 30 Minuten zu bewältigen hat (38 Prozent), wird häufiger psychisch krank. Ebenso kann das Betriebsklima die Psyche beeinträchti-

gen. Dies trifft vor allem zu, wenn der Entzug von Vergünstigungen (47 Prozent), Abmahnungen (52 Prozent) oder Kündigung (49 Prozent) im Falle von häufigerer oder längerer Krankschreibung zu erwarten sind.

Auch die vor Kurzem veröffentlichten Ergebnisse der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) zeigen, dass viele europäischen Bürger Sorge haben, dass sich die derzeitige Wirtschaftskrise negativ auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken und die Verbesserungen gefährden könnte, die sie in den letzten fünf Jahren verzeichnen konnten. Der Meinungsumfrage zufolge erwarten sechs von zehn Europäern, dass der weltweite Konjunkturabschwung zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, besonders im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit, führen wird. Jukka Takala, Direktor der EU-OSHA: „Es hat keinen Zweck, kurzfristige Gewinne auf Kosten langfristiger Probleme zu erzielen“. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.gesundheitsmonitor.de>
http://www.change-magazin.de/issue_2009_sh_1.php
<http://osha.europa.eu/en/statistics/eu-poll>

News Aus EAA wird ESBA

Die Europäische Ausbildungsakademie der MOC wird zur European Systemic Business Academy (ESBA).

Die Europäische Ausbildungsakademie war aus einer Arbeitsgemeinschaft im Rahmen des ursprünglichen Beratungsunternehmens M.O.C GmbH/Wien (heute ESBC GmbH) entstanden. Die zunehmende internationale Ausrichtung des Lehrgangsangebotes und die Erweiterung der Standorte sowie der Fokus auf „Systemische Businesskompetenzen“ veranlasst die Europäische Ausbildungsakademie (EAA) in Wien zur Namensänderung in European Systemic Business Academy (ESBA).

„Developing new competences and spirit in business“ ist das Motto der ESBA und wird durch interdisziplinäre Zusammenarbeit international anerkannter Professoren und Lehrbeauftragten umgesetzt. Die ESBA bietet in Kooperation mit internationalen Universitäten an mehreren Standorten in Österreich und Deutschland mehrstufige Master-Lehrgänge mit akademischer Zertifizierung zum Master of Science (MSc) in Coaching sowie internationale Projektmanagement-Zertifizierungslehrgänge an. Die Lehrinhalte werden nun auch vermehrt in englischer Sprache angeboten, um einen internationaleren Zugang zu ermöglichen. „Mit dem neuen Namen möchten wir den systemischen Ansatz als Grundlage un-

serer unterschiedlichen Lehrgangsprogramme mehr in den Vordergrund rücken“, so Geschäftsführer Mag. Michael Tomaschek.

In Deutschland ist die ESBA mit zwei Standorten in München und Hamburg vertreten. Aufgrund verstärkter Nachfrage wird das Büro in Hamburg mit neuer Leitung und größeren Büroräumlichkeiten ausgebaut, um einen besseren Service vor Ort zu ermöglichen. „Es freut uns sehr, dass wir Frau Monika Hart-Hönig für die Leitung gewinnen konnten. Sie wird ab sofort die Geschicke in Hamburg lenken“, sagt der Geschäftsführer Michael Tomaschek. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.esba.eu>

News Riskante erste 100 Tage

Umfrage zum Thema Führungswechsel: „Großes Optimierungspotenzial wird verschenkt“. Coaching-Bedarf ist hoch.

Das Bonner Unternehmen „100 Consulting“ befragte jüngst 310 Führungskräfte aller Unternehmensgrößen aus Deutschland nach ihren Führungswechselerfahrungen. Die Ergebnisse machen nachdenklich: Rund 75 Prozent aller Führungskräfte wechseln vom alten in den neuen Job in den „unternehmerischen Ausnahmezustand“ – Reorganisation, Neugründung oder Sanierung. Doch fast die Hälfte (47,8%) der Befragten weiß beim Führungswechsel nicht

genau, was von ihnen erwartet wird. Die Ziele sind vage (32,3%) oder werden gar nicht expliziert (15,5%).

„Um so dringender ist es, dass die Unternehmen ihre neuen Führungskräfte systematisch dabei unterstützen, schnell wirksam zu werden“, so Michael Seipel, der zusammen mit Jörg Hemmelskamp die Studie „Führungswechsel erfolgreich gestalten“ initiierte. Doch daran hapert es offenbar. Knapp 44 Prozent bewerten die Unterstützung bei ihrem Führungswechsel durch das Unternehmen mit der Schulnote „ausreichend“ – oder schlechter. Dabei wissen die Führungskräfte sehr

wohl, welche Maßnahmen besonders effektiv sind, um ihnen den Einstieg zu erleichtern: Erwartungsklä rung und Zielvereinbarung mit dem Vorgesetzten (76,1%), Einzelgespräche mit allen Mitarbeitern (76,1%) sowie Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften im Unternehmen (62,2%).

Weil dies offenbar nur unzureichend erfolgt, schätzen die Befragten die mittlere Wirksamkeit von Führungswechseln in den ersten neun Monaten gerade einmal mit 60 Prozent ein. Die Wirksamkeit ließe sich mit geeigneten Maßnahmen wie Coaching wohl steigern, so Seipel. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.umfrage.100-consulting.de>

News Psychische Störungen in der Arbeitswelt

Executive-Coach Georg Fischer: „Unsere Gesellschaft „fetischisiert“ Attribute wie Jugend, Schönheit, Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Erfolg“.

Anfang der 90er Jahre, als Georg Fischer, Arzt, Psychoanalytiker und Executive-Coach in Düsseldorf, mit seiner Coaching-Tätigkeit anfang, war es weitestgehend ein Tabu, ü-

berhaupt über Coaching zu sprechen, geschweige denn über gesundheitliche Probleme im psychischen Sektor. „Inzwischen ist die Akzeptanz in den Unternehmen viel höher. Wir erleben, dass heute Coaching ein gängiges Instrument der Führungskräfteentwicklung ist. Ähnlich hat auch die Sensibilität für psychische Störungen zugenommen“,

so Fischer im Interview mit Christina Kestel für manager-magazin.de.

Aber psychische Störungen dürfen natürlich nicht die Berufsausübung beeinträchtigen, so Fischer. Betroffenen rät er, sorgsam mit sich umzugehen, und Unternehmen, anständige, menschliche und tragfähige Lösungen für den Einzelfall zu entwickeln. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.manager-magazin.de/koepfe/artikel/0,2828,661472,00.html>

News Mitgliederbefragung im BDVT

Nach den Erhebungen der Jahre 1999 und 2003: Befragung der selbstständig tätigen Mitglieder.

Die Ergebnisse seiner Mitgliederbefragung im Sommer 2009 hat der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches (BDVT) nun im November veröffentlicht. Danach arbeiten die selbstständigen Trainer, Berater und Coaches im BDVT hauptsächlich in folgenden Branchen: EDV, Gesundheit, Dienstleistungen.

Die Tätigkeit im Investitionsgüterbereich hat sich in nur sechs Jahren auf 23 Prozent fast verdoppelt. Stark abgenommen hat die Tätigkeit im Baubereich und bei Lebensmitteln. Um 45 Prozent gestiegen ist die Tätigkeiten im Fachhandel, besonders bei den Verkaufstrainern.

Anfragen erhalten die Mitglieder überwiegend zu den Themen: Gesprächsführung und Verkaufen (26 %),

Führungskräfte-Training, Coaching und Management (19,3 %), Teambildung und Motivation (23,1 %).

Zunehmendes Interesse, bis zu 50 Prozent, erwarten die Befragten insbesondere in allen Bereichen des Verkaufstrainings, aber auch bei Coaching und Beratung generell. Angaben zur Charakteristik der Stichprobe der Befragten wurden nicht gemacht. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.bdvt.de>

News Coaching für engagierte Lokalpolitikerinnen

DGSv coacht im Auftrag der Europäischen Agentur für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) Preisträgerinnen des Helene-Weber-Preises.

Anlässlich des 60. Jahrestages des Grundgesetzes am 5. Mai 2009 wurde durch die Bundesministerin Frau von der Leyen (BMFSFJ) erstmals der Helene-Weber-Preis verliehen, der kommunalpolitisch aktive Frauen würdigt, die insbesondere in

von Männern dominierten Politikfeldern herausragende Leistungen erbracht haben. Helene Weber (CDU) war eine der vier „Mütter des Grundgesetzes“ und Vorsitzende des Müttergenesungswerks.

Die fünfzehn Preisträgerinnen wurden von einer Jury aus 170 Vorschlägen ausgewählt. Das Vorschlagsrecht lag bei den Abgeordneten des Bundestages. Neben dem mit 10.000 Euro dotierten Hauptpreis

für die Stadträtin Dorothea Maisch aus Gaggenau (Baden-Württemberg) wurde allen 15 Preisträgerinnen ein von der Berliner Europäischen Agentur für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) konzipiertes persönliches Coaching gestiftet.

Die 15 Preisträgerinnen kamen nun auf Einladung des BMFSFJ zu einem Trainings- und Vernetzungswochenende in Berlin zusammen, das

von der EAF vorbereitet und durchgeführt wurde. In den letzten Monaten haben die Preisträgerinnen bereits in mehreren Einzelcoaching-Sitzungen professionelle Wegbegleitung für die Erreichung ihrer politischen, beruflichen und persönlichen

Ziele bekommen. Hierzu wurde auf die Expertise der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) zurück gegriffen, die die Auswahl der Coachs begleitet hat. „Coaching für die meist ehrenamtlich tätigen Politikerinnen bedeutet vor allem klar

heraus zu arbeiten, dass es eben gerade die Besonderheit der eigenen Biographie ist, die das Engagement einzigartig und unverzichtbar macht,“ so Prof. Dr. Bernhard Le Maire, Vorsitzender der DGSv. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.helene-weber-preis.de>
<http://www.eaf-berlin.de>
<http://www.dgsv.de>

5. Neue Coachs in der Coach-Datenbank

RAUEN
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 Oktober 2009 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank aufgenommen werden

Henning von Bismarck, D-20357 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1094

Christina Grubendorfer, D-10707 Berlin

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1095

Iris Gordon, D-22767 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1097

Andrea Engler, A-1160 Wien

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1108

Michael Mosner, D-60528 Frankfurt

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1109

Astrid Overbeck, D-80797 München

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1110

Detlef Denz, D-50825 Köln

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1111

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank

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

6. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die in den nächsten beiden Monaten 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)

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC- anerkannt)

Schweisfurth-Stiftung

Ausbildungsbeginn: 03.12.2009

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

D-80638 München

Kosten: ab 3500,- Euro zzgl. USt.

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

Schouten Co-Activity GmbH

Ausbildungsbeginn: 04.12.2009

Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert

D-69115 Heidelberg

Kosten: 5670,00 zzgl. MwSt. Ratenzahlung für Privat-zahler ohne Mehrkosten möglich.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=343

Europäische Ausbildungsakademie/MOC (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 10.12.2009

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

Grundig-Akademie

Akademie für Wirtschaft und Technik Gemeinnützige Stiftung e.V.

Ausbildungsbeginn: 10.12.2009

Ausbildungstitel: Business-Coach

D-20251 Hamburg

Kosten: 6300,00 (umsatzsteuerbefreit)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=42

MANUFAKTUR für WACHSTUM

Stephan Stockhausen

Ausbildungsbeginn: 08.01.2010

Ausbildungstitel: Systemische Coachingausbildung

D-44791 Bochum

Kosten: Kosten pro Seminartag am Wochenende: 200

EUR (zzgl. MwSt.) Baustein à 3 Tage am Wochenende:

600 EUR (zzgl. MwSt.) Gesamtkosten Coach (37 Tage)

Wochenendausbildung: 7000 EUR (zzgl. MwSt.)

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

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 11.01.2010

Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewand-tes Coaching. Weiterbildung zum dipl. Coach SCA mög-lich!

CH-8152 Glattbrugg (nahe Zürich-Airport)

Kosten: Fr. 2880.-

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

futureformat DGME

Deutsche Gesellschaft für Managemententwicklung

Ausbildungsbeginn: 19.01.2010

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

D-22391 Hamburg

Kosten: 5.850 Euro, zzgl. USt.

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

ibo Beratung und Training GmbH

Ausbildungsbeginn: 21.01.2010

Ausbildungstitel: Coach mit ibo-Zertifikat - systemische Coaching-Ausbildung

D-61231 Bad Nauheim

Kosten: EUR 5.500,- inkl. Seminarunterlagen, Zugang zur Internet-Lernplattform, Mittagessen und Pausen-Getränke zzgl. ges. MwSt. (19%); Ratenzahlung mög-lich; Rabatt für Selbstzahler

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

Coaching Spirale GmbH

Alexandra Schwarz-Schilling & Team

Ausbildungsbeginn: 23.01.2010

Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung I der Coaching Spirale GmbH

D-10997 Berlin

Kosten: Die Kosten für die gesamte Coaching Ausbil-dung I betragen insgesamt 3990 Euro inkl. MwSt. Die erste Ausbildungseinheit kann einzeln zum Preis von 690 Euro gebucht werden. Danach können Sie sich ent-scheiden, ob Sie die Ausbildung fortführen. Wollen Sie die Ausbildung nicht fortsetzen, fallen nur die Kosten für die erste Einheit an. Wird die Ausbildung fortgesetzt sind die restlichen 3300 Euro zu entrichten bzw. jeweils sechs weitere monatliche Raten zu 590 Euro zu zahlen. Frühbucherrabatt: Bis zum 22. August 2009 für 3590 € (inkl. MwSt.)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=190

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer

Ausbildungsbeginn: 25.01.2010

Ausbildungstitel: Logosynthese für Coachs

A- Wien

Kosten: EUR 1.600 exkl. MwSt.

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

Fischer-Epe & Team

Ausbildungsbeginn: 28.01.2010

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business-Coach

D-21385 Rehlingen

Kosten: 6100,- Euro zzgl. MwSt.

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

Coaching Center Berlin

Integral Academy

Ausbildungsbeginn: 29.01.2010

Ausbildungstitel: 11. Ausbildung zum Integral-Systemischen Coach / Integralen Business Coach in Köln

D-50968 Köln

Kosten: Die Teilnahmegebühr für alle 11 Basis-Module und 2 Wahl-Module und die Supervision beträgt: Euro 7.950. Ratenzahlung möglich. Die Vergütung für individuelles Lehrcoaching beträgt Euro 135 je Zeitstunde (5 Std. obligatorisch). Ermäßigungen: für Frühbucher bis zum 15. Oktober 2009: Euro 350 bei mehreren Teilnehmern eines Unternehmens: Euro 500 ab 2. Teilnehmer Die Ermäßigungen lassen sich nicht kombinieren.

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

Anja Mumm Training & Coaching mit System

Ausbildungsbeginn: 30.01.2010

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching (Zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V.)

D-82178 Puchheim

Kosten: 4980,- Euro zzgl. USt. (Augsburg, 23 Tage)

5700,- Euro zzgl. USt. (Puchheim bei München, 26 Tage)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=330

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