



Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 4441 7818
Fax: +49 4441 7830
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

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

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

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: Thomas Webers (tw) (Anschrift wie oben)
E-Mail: thomas.webers@rauen.de

www.coaching-report.de
Fakten, News und Hintergrundinformationen

www.coach-agentur.de
Die RAUEN-Coach-Agentur

www.coaching-magazin.de
Das moderne Magazin für die Coaching-Branche

www.coaching-videos.de
Das Coaching-Videoportal

www.coaching-lexikon.de
Freies Fachbegriffe-Lexikon

www.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 – Teil 2
2. Coaching-Magazin-Relaunch - Ausgabe 1/2010 erschienen
3. Deutscher Coaching-Preis 2010: Kooperation DBVC und DGFP
4. Schweizer Coaching-Forschungskongress vom 09.–10.06.2010
5. Coaching-News
6. Rezensionen von Coaching-Büchern
7. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)
8. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
9. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 28.903 Empfänger.

1. Was Coaching nicht ist – Teil 2

In der letzten Ausgabe des Coaching-Newsletters wurde dargestellt, welche Führungsaufgaben, Alibi- und Sündenbock-Funktionen fälschlicherweise als „Coaching“ bezeichnet werden. Folgend soll erläutert werden, welche weiteren „Pseudo-Coachings“ existieren.

Von Christopher Rauen

Unzweifelhaft können im Coaching zahlreiche Methoden, Tests und Interventionen fruchtbar zum Einsatz kommen. Bedenklich wird der Einsatz solcher Hilfsmittel jedoch, wenn er derartig in den Fokus gerät, dass man weniger von einem Coach als vielmehr von einem „Coaching-Techniker“ sprechen muss. Getreu dem Motto „Bei Anliegen X, Methode Y auswählen“ degradiert sich ein Coach damit zum Anwendungsautomaten, der im schlimmsten Fall fest verdrahtet seine Interventionen auswählt und sich am Ende wundert, dass trotz des Einsatzes von 47 Tools der Klient am Ende unzufrieden ist.

Derartige Coaching-Prozesse sind oftmals begleitet von einem Gefühl der Sterilität und ein ständiger methodischer Wechsel verhindert, auf den Punkt zu kommen. Dies führt jedoch nicht zwangsläufig dazu, dass diese Prozesse von Klienten sofort abgelehnt werden oder gar in Unzufriedenheit münden müssen. Im Gegenteil. Es gibt viele Klienten, für die ein Coaching das aktionistisch motivierte Überdruckventil ist, um ein schlechtes Gewissen („Da müsste man mal was machen ...“) zu beruhigen, ohne sich tatsächlich verändern zu wollen. Solche Klienten sind verständlicherweise eher froh, wenn sich ein Coaching persönlichkeitsfern und an der Oberfläche ihrer Emotionen abspielt. Sie trösten sich dann damit, dass „sogar“ ein Coaching nichts genutzt hat und da kann man eben nichts machen ... im Zweifelsfall ist der Coach schuld (was in so einem Fall sogar nicht ganz falsch ist).

Problematisch dabei ist, dass solche Klienten logischerweise eher einen methodenfixierten Coaching-Techniker als einen unbequemen Coach auswählen. Denn sie spüren, dass der Techniker den vordergründigen Veränderungswunsch akzeptieren wird und letztlich den im Hintergrund befindlichen, oft unausgesprochenen Wunsch nach Nicht-Veränderung erfüllt.

D.h. die subjektiv empfundene Passung zwischen Coach und Klient ist bereits ein Symptom der zugrundeliegenden Problematik. Umso wichtiger ist es, dass ein Coach bzw. jemand, der einen Coaching-Pool betreut, dies erkennt. So besteht zumindest eine etwas bessere Chance, dass ein zwar unbequemer, aber letztlich jedoch sinnvollerer Prozess zustande kommt.

Leider gerät bei methodenlastigen Coaching-Prozessen leicht aus dem Blickfeld, dass erst die Bereitschaft zur Begegnung zwischen Coach und Klient zwischen diesen eine Beziehung etablieren kann, auf deren Basis wiederum eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich ist. Und erst diese Zusammenarbeit ermöglicht es dem Klienten, sich in einem geschützten Rahmen zu öffnen und die Themen anzusprechen, die oftmals schon länger brachliegen und ein großes Optimierungspotenzial aufweisen.

Von der Vermengung von Coaching und Therapie kann jedoch nur abgeraten werden.

Da Beziehungsgestaltung nie nur durch methodisches Vorgehen geleitet sein sollte, sondern primär durch ein ehrliches Interesse am Gegenüber, ist hier das wichtigste „Instrument“ der Coach selbst. Seine Fähigkeit, sich auf einen anderen Menschen einzulassen und einen offenen Denkraum zu gestalten, ist dabei unerlässlich. Ist dies gegeben, können einzelne Methoden in den Prozess eingebunden werden.

Denn ebenso wie der Chirurg ein Skalpell benötigt und sinnvoll einsetzen kann, verhält es sich mit Methoden im Coaching: Das Skalpell macht nicht den Chirurgen. Und eine gute Diagnostik – welche in der Medizin wie im Coaching ebenso nicht nur auf Methoden, sondern insbesondere auf dem persönlichen Gespräch beruhen

sollte – zeigt auch, dass nicht in jedem Fall operiert werden muss.

In eine ebenfalls medizinnahe Kategorie fällt das Coaching als Ersatzpsychotherapie. Dies ist natürlich ein Widerspruch in sich, da die Notwendigkeit einer Psychotherapie i.d.R. als Ausschlusskriterium für ein Coaching angesehen werden kann. Da viele Psychotherapeuten aber inzwischen auch Coaching anbieten, ist es naheliegend, wenn Klienten auf die Idee kommen, hier eine niedrigschwelligere Form von Unterstützung finden zu können. Wer als Coach mit derartigen Auftragsstellungen konfrontiert wird, sollte seine Rolle klar definiert haben, um weder sich noch seinen Klienten in eine missliche Lage zu bringen. So ist es für einen Coach sehr hilfreich, über ein Netzwerk von Therapeuten zu verfügen, um einen Klienten, der ein therapeutisches Anliegen äußert, weiterhelfen zu können.

Von der Vermengung von Coaching und Therapie kann jedoch nur abgeraten werden. Coachings setzen die Selbststeuerungsfähigkeit des Klienten voraus. Jemand, der ein therapeutisches Anliegen hat, ist hingegen oftmals deutlich in seiner Selbststeuerungsfähigkeit eingeschränkt (z.B. bei einer substanzinduzierten Abhängigkeit). Somit erweist sich auch das „Couching“ als Pseudo-Coaching und kann daher eher als Indiz für eine Gesellschaft angesehen werden, in der die offene Inanspruchnahme psychotherapeutischer Dienstleistungen nach wie vor einer Stigmatisierung gleich kommt.

Deutlich niedrigschwelliger ist da das folgende Angebot: Das kleine Coaching zwischendurch, während man ohnehin nichts Besseres zu tun hat und auf das Flugzeug oder den Zug wartet oder sich auf einem Kongress langweilt. Warum also nicht die Zeit nutzen, um die Karriere aufzumöbeln, über die Mitarbeiter zu jammern oder sich noch rasch ein

paar Verhandlungstricks verraten zu lassen?

Coaching sollte jedoch weder der Belustigung noch der Unterhaltung von Klienten dienen, es sei denn man versteht unter einem Coach einen Pausen-Clown.

Natürlich lassen sich Anliegen manchmal in 10 Minuten klären. Man sollte hier aber nicht darüber hinwegsehen, um was für Anliegen es sich dabei wohl gehandelt haben mag. Es darf wohl als eher unwahrscheinlich angesehen werden, dass hier tiefergehende Themen bearbeitet werden. Und somit stellt sich die Sinnfrage bzgl. des Nutzens bzw. der Existenzberechtigung solcher Angebote jenseits einer Unterhaltungsfunktion. Coaching sollte jedoch weder der Belustigung noch der Unterhaltung von Klienten dienen, es sei denn man versteht unter einem Coach einen **Pausen-Clown**. Mit einem derartigen „Kasper-Coaching“ – womöglich noch samt Anleihen aus Religionssurrogaten – macht der Coach sich und das Coaching lächerlich und unglaubwürdig.

Natürlich können auch kurze Gespräche Impuls-Charakter haben und damit weiterführende Prozesse initiieren. Selbst einzelne Sätze oder Wörter können bekanntermaßen als Auslöser für Veränderungen dienen. Und dennoch: Ein derartiges Vorgehen als „Coaching“ zu bezeichnen, scheint mir ähnlich übertrieben wie die Aufadelung eines biederen Kleinwagens zum Boliden. Auch hier gilt: Unter marketingtechnischen Gesichtspunkten ist dies verständlich, zur definitorischen Klarheit trägt es unzweifelhaft wenig bei.

Fazit: Co-Manager, Führungskräfte-Dompteur, Sündenbock, Methodenjünger, Ersatztherapeut, Pausen-Clown ... die Welt der Pseudo-Coachings ist bunt. Wer ein

fundiertes Coaching sucht, wird nicht darumkommen, sich genauer mit der Definition, der Funktionsweise und den Grundlagen von Coaching

auseinander zu setzen. Wer aus Bequemlichkeit darauf verzichtet, hat gute Chancen ein Angebot zu wählen, dessen „Nachhaltigkeit“ sich

dem Quartalsdenken diverser Unternehmen angepasst hat. (cr)

2. Coaching-Magazin-Relaunch - Ausgabe 1/2010 erschienen

In eigener Sache: Nach zwei Jahren haben wir uns für einen optischen Relaunch des Coaching-Magazins entschieden, um die Inhalte noch ansprechender zu präsentieren.

Im neuen Layout präsentiert sich nicht nur die **Website**, sondern auch die am 27.01.2010 erschienene Ausgabe 1/2010 des Coaching-Magazins, das auf 68 Seiten Umfang gewachsen ist.



Im **Coaching-Interview** der neuen Ausgabe kommt der deutsche Coaching-Pionier Horst Rückle zu Wort. Ein Auszug aus dem Interview kann bereits **online** gelesen werden.

Inhalte der Ausgabe 1/2010 des Coaching-Magazins (Auszug):

- Thomas Webers im Coaching-Interview mit **Horst Rückle**
- Konzeption: Über den bewussten Einsatz der Intuition im Coaching (**Mathias Blenke**)
- Praxis: Wenn einer eine Reise tut ... Vorbereitungs-Coaching für Reiseleiter (**Timo Hinrichsen**)
- Praxis: Wer soll in unseren Coach-Pool? Professionell Coaches auswählen (Heidi Reimer)
- Spotlight: Coaching in turbulenten Zeiten. Was die Krise aus und mit Coaching macht (Dr. Karin von Schumann und Charlotte Goldstein)
- Coaching-Tool: Mit „Gaben“ die Wirksamkeit im beruflichen Alltag erhöhen (**Juliane Delkeskamp**)
- Wissenschaft: Was geschieht in Coaching-Prozessen? Zur Rekonstruktion der „sozialen Grammatik“ von Coaching (Prof. Dr. Harald Geißler)
- Philosophie: Über die Kunst des Beobachtungsmanagements (Univ.-Prof. em. Dr. Dr. h.c. Siegfried J. Schmidt und **Dr. Walter Schwertl**)
- Pro und Kontra: Life-Coaching (Dr. Elke Berninger-Schäfer und Günther Mohr)
- Rezensionen: Lebenscoaching; Handbuch Systemisches Coaching; Life Balance und Selbst-

steuerungskompetenzen; Kuck mal, wer da coacht!

- Humor: Conrad Coach – Wenn der Markt nicht zum Coach kommt ...

Das **Preview** zum Heft und die bisherigen Ausgaben des Coaching-Magazins können gratis unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

www.coaching-magazin.de/download

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.

Aktion:

Bestellen Sie jetzt das Coaching-Magazin. Die ersten 444 Abonnenten erhalten zusätzlich alle vier Hefte aus dem Jahr 2009 gratis.

www.coaching-magazin.de/444

Weitere Informationen: <http://www.coaching-magazin.de/>
http://www.coaching-magazin.de/archiv/2010/2010_01_interview_rueckle.htm
<http://www.coaching-magazin.de/download/>

3. Deutscher Coaching-Preis 2010: Kooperation DBVC und DGFP

Der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) kooperieren erstmals anlässlich der Verleihung des Deutschen Coaching-Preises 2010.

Die Preisverleihung findet auf dem 18. DGFP Kongress vom 10.–11.06.2010 in den Rhein-Main-Hallen von Wiesbaden statt. In zwei vom DBVC gestalteten Coaching-Foren werden die Nominierten ihre Arbeiten und Konzepte vor dem Fachpublikum des DGFP-Kongresses präsentieren.

Der DBVC vergibt den Deutschen Coaching-Preis 2010 zum zweiten Mal und würdigt damit in den Kategorien „Wissenschaft“ und „Organisationen“ herausragende Leistungen im Bereich Coaching. Der mit 5.000 Euro dotierte Wissenschaftspreis geht an Personen, die einer Hochschule oder einer hochschulnahen Forschungseinrichtung angehören und sich durch hervorragende wis-

senschaftliche Leistungen empfehlen.

Der Preis in der Kategorie „Organisationen“ würdigt Personalverantwortliche und Unternehmensvertreter, die sich durch innovative und erfolgreiche Formen der Implementierung von Coaching-Programmen in Organisationen hervor getan haben.

„Wir freuen uns mit der DGFP und ihrem renommierten Kongress einen erstklassigen Partner für die Verleihung des Deutschen Coaching-Preises gefunden zu haben“ erklärte Christopher Rauen, der 1. Vorsitzende des DBVC.

Für den Preis hat der DBVC neun renommierte Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis in die Jury berufen:

- **Dr. Astrid Schreyögg**, Herausgeberin Zeitschrift OSC, Senior Coach DBVC, Berlin
- Dr. Ulrike Wolff, Dr. Wolff Management-Beratung, Senior Coach DBVC, Berlin

- Prof. Gerold Frick, Geschäftsführer, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)
- Prof. Dr. Siegfried Greif, Universität Osnabrück
- Prof. Dr. phil. Eric Lippmann, Leiter Zentrum Leadership, Coaching & Change Management an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- Thomas Perlit, Global Human Resources, Gerresheimer AG Düsseldorf
- Prof. Dr. Max Ringlstetter, Lehrstuhl für Organisation und Personal, Kath. Universität Eichstätt
- Klaus Stadler, Geschäftsführer, Partner im Dialog GmbH, Mitglied des Vorstandes DBVC, Nürnberg
- **Dr. Werner Vogelauer**, Trigon Entwicklungsberatung, Graz

Einsendeschluss für Bewerbungen zum Deutschen Coaching-Preis 2010 ist der 15.02.2010. Interessenten erhalten weitere Informationen unter www.dbvc.de/cms/index.php?id=394 oder per E-Mail an deutscher-coaching-preis@dbvc.de.

Weitere Informationen: <http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=394>

[http://www.dbvc.de/UserFiles/deutscher_coaching_preis_2010_ausschreibungsunterlagen_2009_12_10\(2\).pdf](http://www.dbvc.de/UserFiles/deutscher_coaching_preis_2010_ausschreibungsunterlagen_2009_12_10(2).pdf)

[http://www.dbvc.de/UserFiles/deutscher_coaching_preis_2010_bewerbungsformular_2009_12_10\(3\).doc](http://www.dbvc.de/UserFiles/deutscher_coaching_preis_2010_bewerbungsformular_2009_12_10(3).doc)

4. Schweizer Coaching-Forschungskongress vom 09.–10.06.2010

Wer von Coaching spricht, denkt in erster Linie an praktizierende Coachs, an durchgeführte oder erlebte Coachings, an die Bedeutung von Coaching in Unternehmen. Coaching hat sich als Format für Personalentwicklung, Führung und Beratung durchgesetzt. Was aber mit Coaching effektiv erreicht werden kann, ob und wie es wirkt und mit welchen

Nebenwirkungen gerechnet werden muss, ist weniger bekannt.

Um die Existenz von Coaching langfristig zu sichern, findet daher vom 9. bis 10. Juni 2010 in Olten (Nordwest-Schweiz) der 1. Internationaler Coaching-Forschungskongress statt. Er steht unter dem Motto „Coaching meets Research ... für die Praxis der Zukunft“ und findet am Institut

Beratung, Coaching und Sozialmanagement (ICSO) der Hochschule für Soziale Arbeit (Fachhochschule Nordwestschweiz) statt.

Die Bestandesaufnahme und Diskussion aktueller Forschungsergebnisse aus der Schweiz, Deutschland und Österreich steht im Zentrum des Coaching-Forschungskongresses, renommierte Forscher wie Prof. Dr.

Siegfried Greif, Prof. Dr. Harald Geißler, Prof. Hansjörg Künzli, Dr. Beate Fietze werden Einblick in ihre Arbeiten geben. Der Blick wird erweitert durch Coaching-

Forschungsperspektiven aus englischsprachigen Ländern. Dr. Elaine Cox und Dr. Bob Garvey (beide UK) sowie Dr. David B. Drake (AUS) werden ebenfalls erwartet. Eine Po-

diumsdiskussion der Verbände soll deren Erwartungen an die Forschung formulieren. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.coaching-meets-research.ch>

5. Coaching-News

News Coaching-Umfrage Deutschland

DBVC und BCO kooperieren erneut bei der Coaching-Erhebung.

Der Deutsche Bundesverband Coaching (DBVC) und Jörg Middendorf (BCO) führen bereits zum dritten Mal in Folge in Kooperation die „Coaching-Umfrage Deutschland“ durch. Bis zum 30. Januar 2010 haben interessierte Coachs die Möglichkeit, sich an der Langzeitstudie online zu beteiligen. Neben der Langzeitbe-

achtung der ökonomischen Situation der Coachs stehen in diesem Jahr vor allem folgende Fragen im Mittelpunkt der Studie:

- Welche primären Weiterbildungen haben 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 bestellen. Teilnehmer erhalten die Resultate nach Abschluss der Umfrage kostenfrei zugesandt. Die Ergebnisse der bisherigen sieben Umfragen stehen kostenfrei auf der Website zur Verfügung. (tw)

Weitere Informationen:

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

Jörg Middendorf in der Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=657

News Coaching-Studie 2010

Welche Auswirkungen auf Coaching und Coach haben zwei Jahre „Wirtschaftskrise“?

Seit 1997 führt die Trigon Entwicklungsberatung regelmäßig Erhebungen im Coaching-Markt durch. Vom 7. Januar bis zum 7. Februar 2010 findet die Coaching-Studie 2010 statt.

Im Mittelpunkt der Online-Befragung stehen die Reaktionen der Kunden, Personalentwickler und Coachs auf die Wirtschaftskrise und den diesbe-

züglichen Einsatz von Coaching. Trigon will dabei die Auswirkungen der vergangenen zwei Jahre „Wirtschaftskrise“ auf Coaching und Coach erfassen und hinterfragen.

Ein zweites Themenfeld sind die Veränderungen im Markt und die Einstellung zu Coaching. Die Anforderungen an die „Methode Coaching“ wie an die Person „Coach“ werden anhand von polaren Begriffen erfasst. Damit kann ein Zeitreihenvergleich zu diesen Kunden-Erwartungen erstellt werden.

Ein wichtiger Themenkreis wird auch die Erfassung der Kunden-Themen im Coaching sowie auch die speziellen Bedürfnisse der Personalentwickler in den Firmen Coaching, Coach-Ausbildung und Coaching-Einsatz betreffend sein.

Durch die umfassende Studie können sowohl spezielle Länderauswertungen in Deutschland, der Schweiz und Österreich als auch solche zu den drei genannten Personenkreisen vorgelegt werden. Eine detail-

lierte Auswertung wird im Frühjahr vorliegen und der Fachwelt sowie interessierten Personen zur Verfügung

stehen. Die Auswertung wird auch 2010 auf internationalen Konferenzen präsentiert werden. Unter den

Teilnehmern werden Seminarbesuche sowie Bücher verlost. (tw)

Weitere Informationen:

<https://survey.trigon.at/coaching/>

News Coaching im Kontext Schule

Verein gegründet: Coaching Initiative Bildung & Zukunft (CIBZ).

Durch gezieltes Coaching von Einzelpersonen und Teams im Bereich Schule, etwa zu den Themen Teamarbeit im Kollegium und Führungsaufgaben wie auch zum individuellen Umgang mit wachsenden Anforderungen, soll ein Beitrag zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft geleistet werden. Die bereits im September 2008 von zehn professionellen Coachs unter der Leitung von Franz Neumeyer gestartete Coaching Initiative Bildung & Zukunft (CIBZ) ist Ende letzten Jahres als gemeinnütziger Verein anerkannt worden. Inzwischen haben sich 22 professionelle Coachs ehrenamtlich der Initiative angeschlossen.

Die Vereinsgründung wurde vorangetrieben, um dem Projekt langfristig eine stabile organisatorische und finanzielle Basis zu geben. Franz Neumeyer: „Uns war es wichtig, die Coaching Initiative Bildung & Zukunft

auf eine solide Basis zu stellen. Die Vereinsgründung macht es möglich, weitere Mitglieder und Sponsoren zu gewinnen und unsere Initiative einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. So kann die Initiative weiter wachsen und Schulen langfristig wirksame Unterstützung bieten.“

Als erster und zweite Vorsitzende des in das Vereinsregister beim Amtsgericht München eingetragenen Vereins wurden Franz Neumeyer, Global Executive Coach (PCC-ICF) und Initiator von CIPZ sowie Petra Gregory, Systemischer Business Coach (SBC), gewählt. Weitere Mitglieder des Vorstands sind: Dr. Harriet Kretschmar (ACC-ICF) als Schriftführerin und Sabine Weber als Schatzmeisterin.

Das Konzept sieht unter anderem ehrenamtliches Coaching von Einzelpersonen und Teams in Schulen vor. Als Ausdruck ihres Engagements erklären sich Coaching-Klienten zur Zahlung eines reduzier-

ten Honorars bereit, das wiederum in förderungswürdige soziale Projekte investiert wird. Bisher haben bereits 24 Projekte an 16 Schulen stattgefunden. Über 70 Einzelpersonen, hauptsächlich Schulleiter und Teamleiter sowie Kollegien haben das Angebot in Anspruch genommen.

Als Vereinszweck wird in der Satzung neben dem gemeinnützigen Coaching von Schulleitern, Lehrern, Schülern und Eltern, die Integration von Coaching in die Ausbildung von Lehrern und die politische Überzeugungsarbeit aufgeführt. Ein weiteres Ziel ist die Zusammenarbeit von Coachs über Verbandsgrenzen hinweg. Darüber hinaus verpflichtet sich der Verein zur Dokumentation und Publizierung der durch das Coaching erreichten Ergebnisse und zur Beschaffung von Mitteln zur Weiterleitung an gemeinnützige Einrichtungen. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.global-synergies.com/index_de.php?page=coaching-initiative-bildung-und-zukunft

News Familienunternehmen

Das Januarheft der Zeitschrift „Familiendynamik“ zu einem spannenden Coaching-Thema

In der familientherapeutischen Literatur ist das Thema „Familienunternehmen“ deutlich unterrepräsentiert. Dabei bedeutet diese Unterneh-

mensform für die betroffenen Familien eine enorme Herausforderung. Insbesondere die Komplexität der kommunikativen Verbindungen, die beträchtlich steigt, will balanciert werden. Da in dieser Unternehmensform über die Hälfte der Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt sind,

sind sehr viele Menschen indirekt oder direkt von den Vorgängen in Familienunternehmen betroffen.

Der US-Familienunternehmensforscher Joe Astrachan diskutiert gemeinsam mit seinem Kollegen Torsten Pieper, welche Bedeutung neuere For-

schungsergebnisse zu Familienunternehmen für die therapeutische Arbeit mit den betroffenen Familien haben.

Arist von Schlippe und Sabine Klein stellen die Frage nach dem „blinden Fleck“ der systemischen Familientherapie bei dieser Unternehmensform und zeigen konkrete familientherapeutische Herausforderungen auf.

Stefanie Frenzer beleuchtet einen kritischen Aspekt: die Rolle von

Suchtmitteln in Familienunternehmen.

Der Beitrag von Corina Ahlers befasst sich damit, welche Rolle „Gender“ in der Unternehmensnachfolge spielt: zwischen „Goldmarie und Pechvogel“. Über geschlechtsspezifisches Zwangsglück.

Mit dem Thema, wie man zum Nachfolger „erzogen“ wird, beschäftigt sich auch Christina Erdmann.

Das Interview bezieht sich erneut auf das Schwerpunktthema:

ein klassisches Gespräch, das 1992 der „grand old man“ der Familienunternehmen-Forschung, Ivan Lansberg, mit Salvador Minuchin führte, haben die Herausgeber übersetzt – ein Zeichen, dass Familientherapeuten auch damals schon etwas zum Thema zu sagen hatten.

Unter Seiten-Blicke äußert sich weiterhin Jan Ilhan Kizilhan zu den Themen Migration, Identität und Gesundheit und Günter Schiepek zum Thema Systemische Forschung. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.familiendynamik.de>

News Vertrauensschäden in der Wirtschaftskrise

DGSv: Die Wirtschaftskrise ist längst zu einer Vertrauenskrise geworden.

Eine gemeinsame Studie der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv), des Sigmund-Freud-Instituts Frankfurt/Main und der TU Chemnitz kommt zu dem Ergebnis, dass turbulente Veränderungen bei den Beschäftigten einen hohen psychischen Druck auslösen, der zu teilweise nur schwer zu reparierenden Vertrauensschäden und einer steigenden Resignationsquote führe. „Der Mensch entspricht nicht den ökonomischen Modellen wie Betriebswirte es sich wünschen mögen“ sagt Prof. Dr. Dr. Rolf Haubl, Sigmund-Freud-Institut.

Mitarbeiter beklagten insbesondere die zunehmende Beschleunigung von Arbeitsprozessen und den stets steigenden Druck, immer und überall ein Höchstmaß an Effizienz, Innovationsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft bieten zu müssen, um ü-

berhaupt noch in der Arbeitsgesellschaft mithalten zu können. Die Investitionen seien hoch, das Auskommen jedoch niedrig, da auch unter hohem Einsatz eine sichere Zukunft nicht garantiert werden könne.

Auffällig sei, dass angesichts des ständigen Wandels ein drängender Bedarf nach verantwortlicher und unterstützender Führung bestehe, Vorgesetzte sich dem aber oft nicht gewachsen zeigten. „Unsere Untersuchungsergebnisse zeigen, wie wichtig es ist, mit seinen Beschäftigten ein vertrauensvolles und wertschätzendes Verhältnis zu haben – gerade in schwierigen Zeiten“, stellt Prof. Dr. G. Günter Voß von der TU Chemnitz fest.

Über die Schilderung konkreter Probleme im direkten Arbeitsleben deutet sich in der Studie ein zusätzlicher gesamtgesellschaftlicher Trend an: „Die Menschen fühlen sich an vielen Stellen ihres Lebens zur aktiven Selbstfürsorge gezwungen,

sind damit aber aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen oft überfordert“, sagt Prof. Dr. Bernhard Lemaire, Vorsitzender der DGSv. Gesellschaftliche Orientierungspunkte fehlten zunehmend und die zeitlichen Bezugsrahmen politischer Maßnahmen würden stetig kürzer – die Verlässlichkeit des Staates stehe auf dem Spiel.

„Wenn wir uns die Ergebnisse der Studie anschauen und gleichzeitig beobachten, wie von Seiten der Politik versucht wird, der Krise durch eine Beschleunigung des Wachstums zu begegnen, so müssen wir von einer weiteren Verschlechterung des gesellschaftlichen Klimas ausgehen“, so Lemaire weiter. „Politik muss begreifen, dass besonders der Staat verloren gegangenes Vertrauen in das Wirtschaftssystem wieder aufbauen kann. Hierzu muss er grundlegend orientierend handeln und nicht kurzfristig als Wirtschaftsbeschleuniger auftreten.“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dgsv.de>

News Selbst-Coaching mit dem iPhone

Nun gibt es auch das erste Coaching-App: „iBreakOut 1.1“.

Zusatzprogramme (sog. Applikationen oder kurz: Apps) sind der Renner unter iPhone-Nutzern. Wer sich seinen Problemen stellen und ihnen nicht länger aus dem Weg gehen möchte, installiert als iPhone-Nutzer die App „iBreakOut“ von iHanWel. Die App, die auf einem Konzept von Dagobert Speicher beruht, baut sich aus mehreren Seiten auf, die stets eine Einschätzung vom Benutzer erfordern und dann eine dazu passende Folgeseite anbieten.

Zunächst geht es darum, der unangenehmen Situation einen Namen zu geben, etwa: „Kollegin Petra mobbt mich!“. Das ist die jeweilige „Session“. Anschließend fragt die App, wie wichtig es dem Anwender ist, diese Situation zu ändern. Sechs Fragen à la „Wie stark belastet mich die Situation?“ helfen dabei, den ak-

tuellen Leidensdruck zu messen. Ist er nicht hoch genug, schlägt iBreakOut vor, sich mit der Situation abzufinden und lieber wirklich wichtige Probleme anzugehen.

Ist das Problem wichtig genug, analysiert iBreakOut, ob sich die Situation ändern lässt: Fünf sogenannte geschlossene Fragen (die mit ja oder nein beantwortet werden müssen) klopfen die eigenen Möglichkeiten oder die anderer Personen ab. Das Programm erkennt anschließend messerscharf, ob der Nutzer der Meinung ist, dass beispielsweise er selbst etwas tun kann. Also fordert es ihn nachdrücklich dazu auf („Tun Sie es!“). Nun fordert iBreakOut vom Anwender, dass er fünf Maßnahmen benennt, mit dem er seinem Veränderungsziel näher kommen kann, und setzt dies in einen Maßnahmenplan um. Das iPhone erinnert seinen Anwender dann

wie ein Mantra immer wieder an seine guten Vorsätze.

Natürlich lassen sich alle auf dem iPhone erfassten Daten verschlüsseln und mit einer Passwortabfrage versehen, sodass Unbefugte sie nicht lesen können. Die iPhone-App erlaubt es, beliebig viele „Sessions“ anzulegen. Der Preis für die App liegt, wie in der Szene üblich, im niedrigen einstelligen Euro-Bereich.

Wem das Selbst-Coaching mit der Coaching-App jedoch zu wenig komplex oder nicht hilfreich genug erscheint, den warnt iHanWel eindrücklich: „Die CoachingApps unterstützen Sie in Ihrem persönlichen Wachstum und sollen keinen Arzt, Heilpraktiker, Coach oder Berater ersetzen“. Für das laufende Jahr plant iHanWel weitere Coaching-Apps für das iPhone, darunter solche zum Abnehmen und zur Raucherentwöhnung. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.ihanwel.com/?page_id=1179

News BDVT-AKADEMIE gegründet

Ziel: Qualitätsmaßstäbe bei der Ausbildung in Training, Beratung und Coaching setzen.

Ihren Vorläufer hat die Akademie im Aus- und Weiterbildungs-Netzwerk des Berufsverbands für Trainer, Berater und Coaches (BDVT), das seit 2002 mit zertifizierten Ausbildungsinstituten Aus- und Weiterbildungen für Trainer, Berater und Coaches mit BDVT-Prüfung und BDVT-Urkunde angeboten hat. Seit 2002 hat der BDVT circa 700 Zertifizierungen erteilt. Das Trainer-Ausbildungs-Netzwerk (TAN), das Vertriebsleiter-Qualifizierungs-Netzwerk (VQN) sowie das Coaching-Ausbildungs-Netzwerk (CAN) wurden nun in die Akademie unter einem Dach zu-

sammengefasst. BDVT-Vizepräsident und Leiter der BDVT-Akademie, Peter Krötenheerdt, beschreibt die Akademie als virtuelles Dach über den Ausbildungen des BDVT: „Diese virtuelle Akademie fasst alles zusammen, was sich seit 2002 im BDVT an Ausbildungsqualität entwickelt hat, will diese Qualität sichtbar machen und nach außen tragen“.

Die Akademie vergibt Prüfsiegel an Institute, die eine Ausbildung nach einheitlichen Qualitätsmaßstäben anbieten, an Absolventen, die eine Prüfung nach klar definierten Richtlinien bestehen, sowie für einzelne Methoden oder Seminarkonzepte, die sich durch eine besondere inhalt-

liche/didaktische Qualität auszeichnen.

Ein Prüfsiegel erhält, wer nach den von der BDVT-Akademie erarbeiteten Lehrplänen und Verfahren erfolgreich geprüft wird:

Institute werden durch ein unabhängiges Experten-Gremium unter Vorsitz der Akademieleitung geprüft. Das Prüfungsgremium besteht aus: August Breil, Henner Lenfers, Marion Recknagel und Birgit Ristau.

Absolventen legen ihre Prüfung vor Instituts-externen Prüfern ab, die jeweils von der Akademieleitung berufen werden. Darunter soll, so Birgit Ristau, immer einer der drei BDVT-Prüfer sein: Ute Höfer, Peter Krötenheerdt oder Helmut E. Wirtz. So

Ausgabe 2010-01, Jg. 10

soll nach Meinung des BDVT größtmögliche Neutralität bei den Prüfungen garantiert werden.

Insgesamt gibt es vier BDVT-Ausbildungslehrgänge:

- Geprüfter BUSINESS-TRAINER BDVT
- Geprüfter Verkaufstrainer BDVT

- Geprüfter BUSINESS-Coach BDVT
- Geprüfter Verkaufs-/Vertriebsleiter

Ab Herbst 2010 bietet der BDVT auch den geprüften Organisationsberater BDVT an.

Das BDVT-Netzwerk wuchs zuletzt um fünf auf jetzt 14 Mitglieder an

und besteht aus: AlphaSales – salesAcademy, Anja Mýrdal & Team, flextrain, GMWGROUP GmbH, IN-tem Trainergruppe Seßler & Partner GmbH, Köppel Akademie, Michl Group, MitMensch!, Mobile GmbH Vertriebsakademie, profileon Business Akademie, ProKomm, proTalk, TAM Trainer-Akademie-München und Wild-Consulting. (tw)

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

News Serie: Coaching-Schule oder -Modell

XING-Gruppe „Coaching“ demnächst mit „special content“ im Newsletter.

Im August letzten Jahres befand sich die Gruppe „Coaching“, die größte ihrer Art mit 3.800 Teilnehmern beim Sozialen Online-Netzwerk Xing, in der (wir berichteten) Krise. Das neue Moderatoren-Team (Olaf Hinz, Elke Antwerpen und Gilbert Plugowski) frönte nun dem Brainstorming und entwickelte eine Idee, die Gruppenaktivitäten anzuregen.

Ab sofort soll in jedem Newsletter der Gruppe eine Coaching-Schule oder ein Coaching-Modell vorgestellt

werden. Den Anfang soll die Transaktionsanalyse machen, danach soll die Systemische Beratung folgen. Die Moderatoren hoffen, jeden Monat einen Experten zu gewinnen, der eine Schule oder ein Modell vorstellt. Der Fokus liege dabei zunächst auf den etablierten Modellen, schon deswegen, weil die Anzahl der Newsletter begrenzt sei. Trotzdem soll auch für die weniger bekannten Modelle Raum geschaffen werden.

Damit sich alle Gruppenmitglieder an der Auswahl beteiligen können, wird mit dem nächsten Newsletter, der voraussichtlich Anfang Februar erscheint, eine Diskussion im Forum initiiert und anschließend eine Dood-

le-Umfrage eingerichtet. Die Ergebnisse werden im Forum veröffentlicht und sollen als Grundlage für alle folgenden Newsletter dienen.

Die Xing-Coaching-Gruppe hat das Ziel, einen fachlich, kollegialen Austausch zwischen ausgebildeten und praktizierenden Coachs bzw. sich in einer Coaching-Ausbildung befindlichen „Coachs in Spe“ zu gewährleisten. Die Gruppenmitgliedschaft muss beantragt werden, ohne entsprechende Coaching-Ausbildung (oder artverwandte Ausbildung) wird man nicht a priori in die Gruppe aufgenommen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.xing.com/net/coaching>
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=631> und <http://www.coaching-report.de/news.php?id=638>
<http://www.doodle.com>

News Abgesagt: ASTD-Konferenz in Hannover

managerSeminare meldet: „Zu wenig Anmeldungen“.

Es sollte die zweite ASTD-Konferenz auf deutschem Boden werden. Etli-

che hochrangige Coachs sollten auf der Konferenz (24.-26.02.2010) auftreten (wir berichteten): Sir John Whitmore, Klaus Eidenschink, Heidrun und Dr. Frank Strikker, Prof. Dr.

Simone Kauffeld. Doch jetzt wurde die Konferenz mangels Masse abgesagt, meldet managerSeminare. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.coaching-report.de/news.php?id=683>
<http://www.managerseminare.de/blog/abgesagt-astd-konferenz-auf-deutschem-boden-faellt-aus/2010/01>

News Coaching für Lehrer, Schulleiter und Eltern

BDVT-Coaching Center auf der Messe didacta im März.

Im Coaching Center des Berufsverbands für Trainer, Berater und Coaches (BDVT) auf der Messe didacta in Köln vom 16. bis 19. März 2010 (jeweils von 9 bis 18 Uhr) erhalten

Lehrer, Schulleiter und Eltern individuelle Coaching-Einheiten von Coaches zu persönlichen Fragestellungen. Täglich stehen fünf Coaches zur Verfügung. Eine Anmeldung über die Website des BDVT ist erwünscht.

Zur didacta 2010 werden rund 800 Aussteller aus circa 20 Ländern sowie rund 100.000 Besucher in Köln erwartet. Die Messe bezeichnet sich für den gesamten Bildungsbereich als europaweit führend („Bildungsgipfel“).

Weitere Informationen: <http://www.didacta-koeln.de>
<http://www.bdvt.de>

News Mogelpackung „Vertriebscoaching“

Coach Ulrich Dehner in der aktuellen Ausgabe von managerSeminare (2/10).

Das, was vor einigen Jahren noch „Verkäuferbegleitung“ hieß, nennt

sich jetzt Vertriebscoaching. Meist nichts anderes als ein Etikettenschwindel, findet der Coach Ulrich Dehner, Gründer und Inhaber der Konstanzer Seminare.

Denn dahinter stecke bloß die altbekannte Verkäuferbegleitung durch einen Trainer, der dem Verkäufer anschließend Feedback gebe. Und dies sei eine Maßnahme mit geringem Wirkungsgrad. (tw)

Weitere Informationen:
http://www.managerseminare.de/ms_Artikel/Ulrich-Dehner-ueber-falsches-und-echtes-Vertriebscoaching-Sales,189499

News Weiterer Zertifizierungsrahmen der EMCC

Nach der Ausbildungszertifizierung nun eine individuelle Zertifizierung.

Das European Mentoring and Coaching Council (EMCC) hat nach der Ausbildungszertifizierung (European Quality Award – EQA) nun auch eine persönliche Zertifizierung aufgesetzt. In der European Individual Accreditation (EIA) sind – wie auch schon in der EQA – vier Level definiert: Foundation, Practitioner, Senior Practitioner und Master Practitioner. Beiden Zertifizierungsformen liegt ein Kompetenzrahmen mit 122 Items zugrunde, erläutert EMCC-

Deutschland-Chairman Peter van Eyk.

Die EIA-Zertifizierung ist als Prozess angelegt, der die Überprüfung von vier Kriterienbereichen umfasst: Ausbildung, kontinuierliche Fortbildung, reguläre Supervision und dokumentiertes Kundenfeedback. Als Ausbildung wird eine EQA-zertifizierte Ausbildung des entsprechenden Levels als äquivalent angesehen. Andere Ausbildungen werden auf Äquivalenz überprüft.

Trainierte EMCC-Assessoren, die es momentan erst in UK gibt, überprü-

fen die Anträge und klären Fragen oder fordern weitere Unterlagen an, ehe sie den Antrag einem Panel empfehlen, das dann über die Zertifizierung entscheidet.

Der EMCC, der nach dem quasi kompletten Beitritt des niederländischen Verbands Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO) inzwischen an die 4.000 Mitglieder meldet, möchte damit ein positives Signal in den Markt geben. In Deutschland hat der EMCC circa 40 Mitglieder, so van Eyk. Die Ausbildung von deutschen Assessoren sei projektiert. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.emccaccreditation.org>
http://www.emccouncil.org/de/public/emcc_deutschland/index.html

News Schweizerischer Beratungs- und Coaching-Tag

Zum zweiten Mal fand am 18. November 2009 der „Schweizerische Beratungs- und Coachingtag“ im Berner Kursaal statt.

Unter dem Motto „Und jetzt? – Beratern in der Krise“ hatte der Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) und die Beratergruppe reflect-on sowie das Züricher Institut für systemische Impulse eingeladen. Über 70 Teilnehmende aus dem Beratungsumfeld Wirtschaft, Nonprofit-Organisationen und Soziales waren nach Bern gefolgt.

Die Beraterinnen und Berater bemerken die Krise sehr wohl, auf den Fluren und beim Kaffee wurde sich über Geschäftsrückgänge unterhalten. Insbesondere bei großen Unternehmen sind Maßnahmen und Programme offenbar zusammen gestrichen worden. Doch die Beraterzunft war nicht gekommen, nur zu klagen. Sie wollte sich über Ideen und Verbesserungsvorschläge austauschen.

In seinem Eröffnungsvortrag zum Thema „Absichten und Ansichten der nächsten Führungsgeneration“ setzte sich Keynote-Speaker Professor Holger Rust mit der so genannten Dritten Kultur im Management auseinander. Seiner Ansicht nach werde im Management zu viel „Theater gemacht“. Er referierte über Zukunftsvisionen und zeichnete dabei die Parodie eines Bilds der jungen, karrierebewussten Manager mit

fragwürdigen Vorbildern. Rust polarisierte in bekannter Manier und aktivierte sein Publikum gehörig.

Im folgenden Vortrag über „Unternehmenskultur in Krisensituationen“ unterschied Professor Sonja Sackmann zwischen endogenen, „hausgemachten“ und exogenen Krisen. Allzu schnell schiebe man derzeit der Wirtschaftskrise die alleinige Schuld zu. Doch eine Krise verschärfe und beschleunige nur, was vorher schon kritisch war, das würde nur allzu leicht übersehen. Krisen kommen zudem zeitverzögert, legte Sackmann in ihrer ruhigen und nüchternen Art dar, und gerade Kennzahlen zeigen meist nur die Vergangenheit. Deshalb müsse man sich vom „Tunnelblick“ der Krise lösen.

Paola Ghillani, im Jahr 2000 vom WEF in Davos zum „Global Leader for Tomorrow“ gewählt, zeigte an konkreten Beispielen aus der Schweizer Wirtschaft auf, dass Nachhaltigkeit und Leadership gerade in Krisensituationen keine Gegensätze sein müssen. In ihrer französisch lockeren Art kam sie beim Publikum sehr gut an. Manager, so Ghillani, seien oft wie Alchimisten, sie verwandelten Situationen – aber leider häufig zum Schlechteren. Wirtschaften diene keinem Selbstzweck, sondern müsse Innovationen ermöglichen. „Wir müssen nicht um Billigprodukte kämpfen, sondern um Innovation,“ so Ghillani. Nachhaltige

Entwicklung umfasse die Bereiche „erfolgreich wirtschaften, soziale Entwicklung fördern und ökologische Verantwortung tragen“.

Im abschließenden Referat zeigte Professor Heike Bruch an einem Forschungsprojekt der Uni St. Gallen auf, wie wichtig der Fokus auf die eigene, die organisationale Energie im Unternehmen auch in Krisenzeiten ist. Sie machte deutlich, wie Energie fokussiert und mobilisiert werden kann und gerade bei kollektiven Systemen Energiemangel vorhanden sei. Nicht die Zufriedenheit müsse gemessen werden, sondern Energie und Engagement, so Bruch, denn Zufriedenheit könne auch angenehme Trägheit bedeuten, und verhindere dann Veränderungen.

Nach den beiden Keynotes am Vor- und Nachmittag standen den Teilnehmenden jeweils vier Workshops zur Verfügung, um den individuellen Themen zu „Beraten in der Krise“ vertieft nachzugehen. In kleinen Gruppen wurde dort eine Stunde intensiv gearbeitet. Solches hatten sich die Teilnehmer des letztjährigen Beratungstags explizit gewünscht.

Der Beratungstag war so ein voller Erfolg, auch wenn die Teilnehmerzahl etwas unter dem Vorjahr blieb. Der 3. Schweizerische Beratungs- und Coaching-Tag wird am 5. November 2010 wieder im Berner Kursaal stattfinden. (Peter Hutzler)

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

News Im Schatten der Mächtigen

ManagerSeminare (1/10) zum Thema: Top-Executive-Coaching.

„Zwar behaupten viele, sie hätten bereits den Papst gecoacht“, meint

der Frankfurter Coach Uwe Böning. Tatsächlich aber coachen nach seiner Meinung nur wenige Coaches die Kapitäne der Firmen-Dickschiffe: Bei näherem Hinsehen arbeiten viele,

die sich als Top-Executive-Coach ausgeben, mit den Inhabern kleiner Firmen oder mit Vertretern des oberen Middle Management.

Doch offizielle Zahlen zum Top-Executive-Coaching existieren nicht, was wohl auch an der Vertraulichkeit im Coaching liegt. Neben Uwe Böning kommen im Beitrag von managerSeminare-Autorin Svenja Gloger die Coachs Dr. Sabine Dembkowski, Doroethee Echter, Klaus Eiden-

schink, Dr. Wolfgang Looss Dr. und Ulrike Wolff zu Wort.

Das besondere an den Top-Executive-Fällen: Einerseits muss der Coach an die Lebenswelt der Mächtigen andocken, um akzeptiert zu werden, er muss Reflexionspart-

ner auf Augenhöhe sein, andererseits darf er sich vom Glanz dieser Welt nicht vereinnahmen lassen. Top-Executive-Coachs zeichnet zudem aus, dass sie sich auf Understatement, einen besonderen Sprachcode und besondere Regeln verstehen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/managerSeminare/Archiv/Artikel?urlID=188199>

News QRC mit neuem Vorstand

Mitgliederversammlung eröffnet neue Perspektive aus der Krise.

Auf seiner außerordentlichen Mitgliederversammlung am 5. Dezember 2009 in Hannover hat der „Qualitätsring Coaching“ (QRC) mit der Wahl eines neuen Vorstands den Weg aus der Vorstandskrise (**wir berichteten**) gefunden. Der neue Vorstand besteht aus:

- Ulrike Baucke, Berlin (Stellvertretende Sprecherin)
- Mirja Nissen, Hamburg
- Clemens Voll, Kürnach (Vorstandssprecher)
- Birgit Wolfrum-Reichel, Walsdorf
- Franziska Würkner, Niedermohr

Der neue Vorstand wird sich im Januar erstmals zusammensetzen und

Ziele für die Folgezeit entwickeln, so Vorstandssprecher Clemens Voll gegenüber Coaching-Report. Für Ende Februar oder Anfang März soll dann ein Strategietreffen mit Einbezug der Basis (Arbeitsgruppen und Peergruppen-Leiter) stattfinden. Clemens Voll: „Der QRC ist jetzt auf einem guten Weg.“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=673>
<http://www.qrc-verband.de>

News Coaching-Programm bei MAN

Die Zeitschrift „Personal“ berichtet in der Ausgabe 1/10 über Interna.

Der MAN-Konzern entwickelt systematisch Mitarbeiter mit Potenzial für Führungsaufgaben weiter. Das Coaching-Programm „Coach your future“ wird aus Sicht der Personalabteilung der MAN SE, eines Corporate Centers der MAN Gruppe (Personalvor-

stand Jörg Schwitalla sowie Leiterin Management Development Tatjana Thiel), sowie des externen Coachs (Karin von Schumann) vorgestellt.

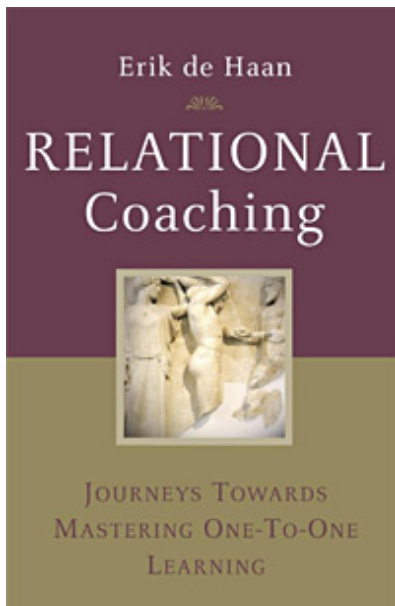
Für die Auswahl eines externen Coachs und die Aufnahme in den MAN-Coach-Pool gibt es einen formalisierten Prozess. Die Rollenverteilung im Viereckskontrakt ist klar definiert und der Coaching-Prozess

selbst wird aktiv gesteuert und endet regelmäßig mit einer Evaluation. Weil Coachings nicht als isolierte Maßnahmen angesehen werden, sondern in den Prozess der Leadership Supply eingebunden sind, haben sie sich als effektives Mittel der Führungskräfteentwicklung erwiesen, so die Autoren. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.personal-im-web.de>

6. Rezensionen von Coaching-Büchern



de Haan, Erik (2008).

Relational Coaching. Journeys Towards Mastering One-To-One Learning.

Chichester: Wiley.

ISBN: 978-0-470-72428-6

354 S.; 32,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/0470724285/cr>

Rezension von Dr. Konrad Elsässer:

Erik de Haan leitet das Masters of Executive Coaching-Programm (AMEC) des renommierten Ashridge Instituts in der Nähe von London. Mit seinem Buch *Relational Coaching*, das zuerst auf Holländisch erschienen ist, legt er eine Studie in drei Teilen vor. Im ersten Teil beschreibt er die Herausbildung von Coaching als Profession und differenziert hier vor allem die Unterschiede zu (psycho-)therapeutischer Praxis, nutzt jedoch die Forschungen über Wirkung und Effektivität von psychotherapeutischen Verfahren, um ihre Übertragbarkeit und Validität bezogen auf Coaching zu diskutieren.

Im zweiten Teil stellt er eigene Forschungen vor, die anhand einer Befragung von Executive-Coachs zuerst die Frage beantwortet, welche Interventionen für die Kunden nützlich

sind. Sodann beschreibt der Autor auf einer hermeneutisch tieferen Ebene dieser Erhebung, wie Coachs mit kritischen Momenten im Coaching-Prozess selbst umgehen und diese handhaben. Der dritte Teil konzentriert sich auf Wege zur Exzellenz und beschreibt darin hauptsächlich die professionelle Entwicklung von Coachs, wie sie von Ashridge in einem Executive-Coaching-Programm angeboten und durchgeführt wird.

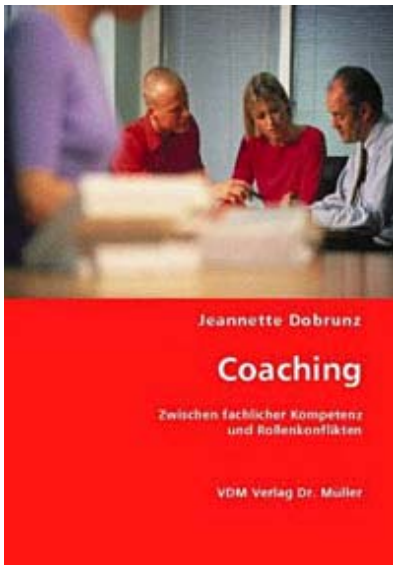
Das Buch mit seinen zwölf Kapiteln liest sich flüssig. Jedes Kapitel enthält am Schluss eine knapp konzentrierte Zusammenfassung. Der Anhang des Buchs unterfüttert Titel und Anspruch überraschend und einleuchtend: Er dokumentiert 80 kritische Momente von neuen Coachs und weitere 78 von erfahrenen Coachs (die allerdings textlich umfangreicher sind als die der neuen Coachs). Sie waren in Teil II des Buches auf ihren Kundennutzen und auf kritische Momente hin untersucht worden. Weitere Anhänge dokumentieren eine Fallstudie (Tamara) und ein Verbatim (Ken) sowie einen „Code of Conduct for Executive Coaches“ und Instrumente und Formulare für den Beginn eines Coaching aus der Sicht des Coaching-Nehmers, des Coachs und schließlich für trianguläre Kontrakte.

Inhaltlich liegt der Autor mit seiner Betonung der Beziehungsqualität ganz in der Nähe zur Forschung von Maria L. Staubach: *Relationiertes Expertentum* (2007). Anders allerdings als Staubach legt de Haan keine systemtheoretisch stringent fundierte Studie zu Kommunikation und Co-Produktion im Coaching vor. Vielmehr nutzt er seine breite Übersicht über psychologische Forschungen und Ergebnisse zur Wirksamkeit beraterischer Interventionen und Interaktionen im angelsächsischen Kontext. Aus ihnen resümiert er auf eher pragmatische Weise.

Seine eigenen Erhebungen untermauert er aus einem relevanten, wenn auch zahlenmäßig relativ begrenzten Sample von Executive Coachs.

Ein Buch, das exemplarisch und im besten Sinne die angelsächsische und internationale Coaching-Kultur repräsentiert. Und ein Buch, das für die Entwicklung der Coaching-Kultur in Deutschland, insbesondere an Universitäten und für Coaching-Ausbildungen, eine anspruchsvolle Herausforderung darstellt.

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



Dobrunz, Jeannette (2008).

Coaching. Zwischen fachlicher Kompetenz und Rollenkonflikten.

Saarbrücken: VDM.

ISBN: 978-3-8364-5927-3

92 S.; 49,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/S/ASIN/3836459272/cr>

Rezension von Thomas Webers:

Gerne benutzen Unternehmen die Figur der „Führungskraft als Coach“. Diese wird aber in der Literatur recht kritisch diskutiert und man übertreibt sicher nicht, wenn man konstatiert, dass sie mehrheitlich abgelehnt wird. In der vorliegenden Arbeit – und ihr ist unschwer abzulesen, dass es sich bei ihr um eine wissenschaftliche Abschlussarbeit handelt – wurde untersucht, ob die Mitarbeiter eines Call-Centers einer deutschen Großbank das Coaching eines Vorgesetzten auch als das verstehen, was es im besten Sinne sein soll: Beratung und Förderung des Mitarbeiters. Und das, obwohl der Coach eben auch Vorgesetzter ist, der in erster Linie die Interessen seines Unternehmens zu vertreten hat.

Nachdem die Autorin das Feld der Personalentwicklung und das Konzept Coaching vorgestellt und seine Verbreitung im Unternehmen dargestellt hat – natürlich auch in Abgrenzung des Coaching von Therapie

und Supervision – werden auch die Anforderungen (Kompetenzerwartungen) an den Coach und seine Rolle im Unternehmen beleuchtet. All dies basiert auf der Basis referierter Literatur, die überwiegend in den 90er Jahren erschienen ist; was insofern enttäuscht – weil es da durchaus noch wichtige aktuelle Literatur gegeben hätte, die zu berücksichtigen dienlich gewesen wäre. Der bilanzierte Stand der Forschung ist daher wenig spektakulär und bringt dem ein wenig Belesenen keinen auffälligen Erkenntnisgewinn.

In einem empirischen Teil (ab Kapitel 12) geht es darum, eine wissenschaftlich fundierte Aussage zu treffen, die die wesentlichen Erwartungen an den coachenden Vorgesetzten widerspiegeln. Dazu formuliert die Autorin sechs Hypothesen. Die Abteilung, in der die Untersuchung stattfindet, ist in vier Gruppen mit jeweils circa 22 Mitarbeitern aufgeteilt, weiterhin sind ständig Auszubildende in den Abteilungen tätig. Jede Gruppe wird von einem Leiter geführt, der zum „Coach“ ausgebildet wurde. Die Ausbildung wurde von einem externen Trainer in einem Zeitraum von drei Tagen durchgeführt. Im Anschluss daran trafen sich die zukünftigen Coaches zwei Mal in der Woche zu einem internen Training. – Ob man einem solcherart Ausgebildeten die Funktion „Coach“ zuerkennen sollte, wird von der Autorin mit keiner Silbe problematisiert.

Das Coaching wird seit drei Jahren praktiziert, wobei es den Mitarbeitern weitgehend freigestellt ist, an dem Verfahren teilzunehmen. Die Befragung erfolgt mittels eines Fragebogens, der 18 Items, die vier Dimensionen (Förderung, Führung und Kontrolle, Selbstreflexion, Feedback) abdecken, beinhaltet. In die Auswertung fließen 98 Fragebögen ein. Insgesamt, so zeigt die deskriptive Analyse, wurden 62 Mitarbeiter nach eigenen Angaben gecoacht, 19 Mitarbeiter wurden nicht gecoacht und neun machten keine Angaben. Im

anschließenden teststatistischen Teil dokumentiert die Autorin zunächst die Überprüfung der Faktorenstruktur des Fragebogens mittels Konsistenz- und Faktorenanalyse überprüft.

Coaching, so zeigt die abschließende Überprüfung der Hypothesen, stellt für die besagte Stichprobe eine Methode dar, die eigene Arbeit zu reflektieren. Das Coaching-Verständnis unterscheidet sich dahingehend, ob der Mitarbeiter bereits gecoacht wurde oder nicht. Der Mitarbeiter, dessen Definition von Coaching Führung und Kontrolle ist, behauptet nicht, dass Coaching unnötig sei. Es lassen sich zudem zwei verschiedene Coaching-Typen ermitteln, die sich vor allem in der Art des Coaching-Verständnisses unterscheiden: Einige Mitarbeiter definieren den Coach als Förderer, andere im Sinne von Führung und Kontrolle. Ihre recht unspektakulären Ergebnisse fasst die Autorin dahingehend zusammen, dass das Ziel des Coaching Hilfe zur Selbsthilfe sei.

Für den betrieblichen Praktiker birgt diese Veröffentlichung kaum Neuigkeiten. Obwohl Coaching im Call Center-Kontext in der Fachwelt kritisch diskutiert wird, erfährt man nur, dass auch die Mitarbeiter eine kontroverse Sicht – Förderung versus Kontrolle – einnehmen. Fragen, die sich hier grundsätzlich und substanzieller anschließen können, werden weder aufgeworfen noch beantwortet. Angesichts des Verkaufspreises wird das Buch es so sicher nicht leicht haben, das Publikum zu überzeugen.

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



O'Connor, Joseph; Lages, Andrea (2009).

Der große Coaching-Atlas. Schlüsselkonzepte für effektives Coaching: was wirklich funktioniert.

Kirchzarten: Vak.

ISBN: 978-3-86731-042-0

384 S.; 22,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/s/ASIN/3867310424/cr>

Rezension von Professor Dr. Harald Geißler:

Man muss es den beiden Autoren zugutehalten: Der hohe Erwartungen weckende Titel des Buches stammt nicht von ihnen, sondern vom Verlag. Der Originaltitel des 2007 erschienenen englischsprachigen Buches lautet: „How coaching works. The essential guide to the history and practice of effective coaching.“ Gleichwohl: Die deutsche Übersetzung trifft die grundsätzliche Haltung der Autoren, nämlich mit hohen Erwartungen viel Aufmerksamkeit zu erregen, auch wenn es nicht gelingt, jene Erwartungen niveauvoll zu erfüllen.

Im Mittelpunkt des Buches steht, so die Autoren, die „Suche nach der Essenz, nach der ‚Seele‘ des Coachings“ (S. 7), – eine Suche, die sie zu einer ideengeschichtlichen Rekonstruktion zugrunde liegender Basismodelle und Schlüsselkonzepte, wie es im Titel des Buches heißt,

veranlasst. Ein solches Vorhaben verdient zunächst einmal unbedingte Anerkennung. Denn die meisten Autoren kennen oder beachten die ideengeschichtlichen Hintergründe von Coaching wenig und vermitteln den Eindruck, als sei Coaching etwas Neues ohne Vorgeschichte oder etwas gänzlich Originelles ohne Einbindung in andere Zusammenhänge.

Das interessanteste und niveauvollste Kapitel ist das zweite. Es rekonstruiert die Anfänge von Coaching mit Bezug auf Persönlichkeiten und Institutionen, die sich im Sporttraining – und zwar speziell im Tennistraining – einen Namen gemacht haben. Zu erwähnen ist hier Timothy Gallwey und sein 1974 erschienenes Buch „The Inner Game of Tennis“ sowie das Esalen-Sportinstitut, ein Zentrum für humanistische Psychologie, an dem 1971 Gallweys Tennisschüler Werner Erhard ein Bewusstseinstaining für Großgruppen mit dem Namen EST einführte. Es wurde später unter dem Namen „The Landmark Forum. Landmark Education“ vermarktet und sein ursprünglicher Finanzchef, Thomas Leonard, den die Autoren für die wichtigste Persönlichkeit in der Entstehungsgeschichte von Coaching halten (S. 31), erkannte schnell, dass diese Großgruppenmethode auch für die Einzelberatung gut geeignet ist. Seit 1988 führte er deshalb Kurse mit dem Titel „Design Your Life“ durch, gründete im Folgejahr das „College for Life Planning“ und rief 1994, nachdem Coaching – so die Autoren – ab 1992–93 in der Wirtschaft erste grundlegende Akzeptanz gefunden hatte, die International Coaching Federation (ICF) ins Leben. Auf diese Weise erreichte Coaching um 1995 seinen „Umkipppunkt“ (S. 34), also den kritischen Punkt, an dem es anschließend steil bergauf ging.

Die ideengeschichtlichen Wurzeln dieser Entwicklung sind nach Auffassung der Autoren die Humanistische Psychologie, die östliche Philo-

sophie, der Konstruktivismus und neuere Untersuchungen zur Sprache. Sie bilden die Grundlage für die – leider nicht sehr niveauvoll durchgeführte – ideengeschichtliche Rekonstruktion von sechs Modellen. Das erste subsumiert das „Inner Game“ des Tennistrainers Timothy Gallwey, das 1992 veröffentlichte GROW-Modell des Profirennfahrers John Whitmore und das sogenannte coaktive Coaching, das Laura Whitmore, Henry Kimsey-House und Phil Sandahl 1998 veröffentlichten. Ein zweites Modell, das, wie die Autoren auch zugeben, eigentlich gar kein Coaching-Modell, sondern eine von ihnen vorgenommene praxisorientierte Übertragung der philosophischen Schriften von Ken Wilber auf Coaching ist, nennen sie – etwas eigenwillig – „integrales Coaching“. Weitere sogenannte Modelle sind Coaching mit NLP, Coaching mit der Positiven Psychologie und Verhaltens-Coaching. Das sechste Modell ist das von den Autoren so bezeichnete „ontologische Coaching“, also Coaching auf der Grundlage des radikalen oder operativen Konstruktivismus. Diese sechs Modelle werden im zehnten Kapitel wenig originell zu einem „integrierten Modell“ vereint.

Nicht minder enttäuschend ist schließlich auch der dritte Teil, – und zwar insbesondere das elfte Kapitel, dessen Überschrift lautet: „Wie man die Ergebnisse des Coachings messen kann“. Denn ähnlich wie im zweiten Teil gelingt es auch hier den Autoren nicht, ihre hochgesteckten Ansprüche hinreichend zu erfüllen.

Professor Dr. Harald Geißler
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
geissler@coaching-gutachten.de



Merath, Stefan (2008).

Der Weg zum erfolgreichen Unternehmer. Wie Sie und Ihr Unternehmen neue Dynamik gewinnen.

Offenbach: GABAL

ISBN: 978-3-89749-793-1

453 S.; 29,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/389749793X/cr>

Rezension von Sonja Radatz:

Lust, ein Unternehmen zu gründen – oder wollen Sie doch selbstständig bleiben? Oder sind Sie schon UnternehmerIn, wollen aber Ihrem Unternehmerdasein nochmals eine ganz neue, durchdachte Qualität geben? Wer plant, ein Unternehmen zu gründen oder noch längere Zeit UnternehmerIn sein will, kommt an diesem Buch nicht vorbei. Selten habe ich ein Fachbuch erlebt, das die Reflexion der eigenen Situation und die Gestaltung der unternehmerischen Zukunft so detailliert, facettenreich, spannend und interessant gestaltet.

Unternehmer sein – das kann man einfach „tun“ und nicht viel darüber nachdenken. Gerade jedoch in Zeiten struktureller Veränderung, wenn Vieles nicht mehr funktioniert, was früher selbstverständlich und einfach war; wenn jeder Cent gut investiert sein soll; wenn die Schrauben am Wesentlichen gedreht werden müssen; wenn alles in Frage gestellt werden sollte, um sich grundlegend

neu aufzustellen; dann kommt unweigerlich auch die Person des Unternehmers ins Spiel.

Stefan Merath versteht es in diesem Buch auf unvergleichliche Weise, einfühlsam, unterhaltsam und gleichzeitig sehr stringent den gesamten Weg der Infragestellung und Neugestaltung in der Unternehmer- und der Unternehmensdefinition zu gehen. So beginnt er im Großen – wer bin ich? Entscheide ich mich bewusst für das Unternehmertum oder gehe ich lieber in die Selbstständigkeit? Und welche Konsequenzen nehme ich in Kauf, wenn ich mich für das Unternehmertum entscheide? – und geht dann Schritt für Schritt über die eigene Selbst- und Aufgabendefinition als Mensch und als Unternehmer in Richtung Zielgestaltung für das Unternehmen.

Ein brillantes Buch, dessen eindringlichen Selbst-Coaching-Fragen sich niemand entziehen kann. Und ein konsequentes Buch, das keinen Raum für Ausreden offen lässt oder diese in der Rahmenhandlung, in die das Buch eingebettet ist, im Gegenteil sogar sehr deutlich anspricht.

Die Handlung des Buches beginnt eines Samstags, den 4. März, als die zentrale Figur des Buchs, ein Softwareunternehmer und Kunde von Stefan Merath, nach dem totalen Zusammenbruch für sich entscheidet, die vielen Fachaufgaben endlich sein zu lassen und sich ganz und gar der unternehmerischen Aufgabe zu widmen. Werte, Strategie und Vision; Persönlichkeitsentwicklung; Durchbruch; Zielgerade; und Ernte: Das sind die Stationen, welche die Hauptfigur im Buch durchwandert – und der Leser mit ihr.

Auf dem Weg durch das Buch mag so Mancher immer wieder geneigt sein, das Buch einfach zuzuklappen, die neben dem Buch gemachten Notizen heimlich in der Schublade verschwinden zu lassen und einfach so weiter zu machen wie bisher. Allein:

Die Sprache des Buchs lässt nicht locker, auch wenn es bereits lange im Schrank steht: Perfide verfolgt sie den Unternehmer in seinem Alltag, macht ihn darauf aufmerksam, wenn er wieder einmal verabsäumt hat, das strategisch Wesentliche in die Wege zu leiten und wieder einmal den halben Tag damit verbracht hat, Feuerwehr für Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten zu spielen; und macht ihn im geeigneten Augenblick darauf aufmerksam, doch nochmals an den Manager zu denken, dessen Suche immer noch ansteht. Und die Person, die gerade aufgetaucht ist, würde sich doch herrlich dafür eignen ...

Schon während des Lesens empfiehlt es sich, mit den Begleitunterlagen von Stefan Merath parallel zu arbeiten, die auf dessen Website bestellt werden können.

In aller Kürze zusammen gefasst: Selten ein so fundiertes und gut strukturiertes Buch gelesen.

Mag. Sonja Radatz
Institut für systemisches Coaching und Training, Wien und Hamburg
s.radatz@isct.net



Pini, Carolyn (2009).

fragen führen wachsen: Mit der pini5® Coaching-Methode zur gezielten Veränderung im Führungsverhalten.

Düßeldorf: AVEXYs.

ISBN: 978-3-907583-01-2

324 S.; 34,50 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3907583019/cr>

Rezension von Professor Dr. Klaus Stulle:

Wenn (wie immer häufiger) ein Buch zum Thema „Coaching“ zur Rezension ansteht, stellt sich zunächst die Frage nach der Zielgruppe des Werkes: Richtet es sich an Experten, die selbst coachen wollen, oder an die weitaus größere Gruppe der potenziell Coaching-Klienten? Aus dem Einband und dem Vorwort eines Experten wird deutlich, dass sich dieses Buch ausdrücklich an eine sehr breite Leserschaft wendet: nicht nur (aber auch) an professionelle Coaches, nicht nur (aber insbesondere) an Führungskräfte, und darüber hinaus an alle, die über sich selbst nachdenken und an sich arbeiten wollen.

Im Vorwort beschreibt die Autorin die Entstehungsgeschichte des Buchs: Ursprünglich hatte sie dabei an eine Art „Apotheker-Kasten“ gedacht, in dem die Arznei allein aus den passenden Fragen für so ziemlich jede Lebenslage besteht. Da die

jeweilige Antwort aber stets sehr individuell erfolgen muss, kann sie nur vom Klienten selbst kommen. Die Autorin will also bewusst keine Vorgaben wie etwa Musterlösungen machen.

Diese radikale Herangehensweise wird dann aber zunächst einmal zurück gestellt beziehungsweise in Form der beiliegenden Kartensets realisiert. Im Buch folgt zunächst ein konventioneller Text. Im Mittelpunkt steht hier die von der Autorin entwickelte „pini5-Methode“. Mit deren Hilfe soll der Leser in fünf Schritten lernen: sich selbst zu erkennen und einzuschätzen, unabhängiger zu werden, schnell zum Kern der eigenen Themen vorzustoßen, praktische Hilfestellung zur persönlichen Entwicklung und Erweiterung der Kompetenzen abzurufen sowie die eigenen Erwartungen besser zu managen. Kurzum: Er erfährt geballte Lebenshilfe.

Den Anfang dazu macht ein Kapitel über Veränderungen und die damit oft verbundenen Schwierigkeiten. Zahlreiche Übungen laden hier und in der Folge zur Selbstreflexion ein zu Themen wie „Worüber sprechen Sie am meisten?“ oder „Was sind ihre heimlichen Verhinderer?“. Dabei handelt es sich um sicherlich berechtigte, tiefeschürfende Fragen, doch bei noch anstehenden weiteren 300 Seiten eng bedrucktem Text wird zu diesem frühen Zeitpunkt vermutlich kaum ein Leser verweilen und meditativ in sich gehen wollen. Aufgelockert wird die Darstellung durch zahlreiche Aphorismen kluger Köpfe, dennoch bleibt der Text allein schon aufgrund seiner optischen Aufmachung schwer zu lesen und zu „verdauen“.

Das folgende Kapitel geht der Rolle von den besonders relevanten Fragen nach, die unmittelbare Auswirkung auf das Selbstwertgefühl haben. Auch in der Folge werden zweifellos relevante Themen dargestellt wie „Persönliche Glaubenssätze“

oder „Führungskompetenz“ oder „Worauf wird beim Einstellungsgespräch Wert gelegt?“.

Doch der Rezensent befindet sich weiterhin auf der Suche nach der originären „pini5-Methode“. Diese wird dann tatsächlich, wenn doch recht spät, nämlich ab Seite 188, beschrieben in Form eines Veränderungsprozesses, der aus einfachen, aber konsequent auszuführenden Schritten besteht: (1) Wie ist die Ausgangslage? Wie verhalte ich mich heute? (2) Was wäre besser? Wie sollte es sein? (3) Was würde das bringen? (4) Was verhindert dieses gewünschte Verhalten? (5) Was muss ich konkret tun oder nicht mehr tun, um mich wie gewünscht zu verhalten? Die fünf zentralen Fragen der „pini5-Methode“ wirken ebenso berechtigt wie unvermeidbar (um nicht „trivial“ zu sagen). Sie werden im Anschluss ausführlich anhand von Beispielen und Musterdialogen veranschaulicht.

Die „pini5-Methode“ kann aber nicht nur zur Selbsthilfe, sondern auch zum aktiven Coaching anderer verwendet werden: zum Beispiel als Führungskraft, Personaler, Lehrer, Freund oder Elternteil. Und weil nun das Buch als Medium an seine Grenzen zu stoßen droht, wird ab Seite 259 auf die drei Kartensets verwiesen, die in Form von drei quadratischen Holzboxen (10 x 10 cm) das Buch begleiten. Diese Karten sollen insbesondere als „Teilchenbeschleuniger“ dienen und stehen für interaktive Legetechniken zur Verfügung. Sie können sowohl individuell als auch für Gruppenprozesse verwendet werden. Unterteilt werden die Coaching-Karten in die drei Bereiche: Führungs-, Sozial- und Persönliche Kompetenz. Aus der Internetseite der Autorin geht hervor, dass mittlerweile auch noch zusätzliche neue „pini5“-Coaching-Kartensets zu „Verkaufskompetenz“ und „Emotionale Kompetenz“ erhältlich sind. Darüber hinaus finden sich dort auch viele Original-Fragen und

die wesentlichen Inhalte der „pini5-Technik“.

Diese Kartensets stellen sicherlich das Herzstück der Methode dar. Jede Box enthält je 48 Karten mit je 5 Fragen (= 720 insgesamt!), dazu noch eng bedruckt. Dies bedeutet eine derartige Fülle an möglichem „Reizmaterial“, dass eine weitergehende Beschäftigung damit eine echte Überwindung darstellen muss. Der Rezensent jedenfalls fühlt sich angesichts der Fülle eher überfordert. Zugegeben, vielleicht wäre nach dieser Überwindung und der Bereitschaft zu einer ernsthaften Auseinandersetzung mit dem Inhalt der Karten schon der berühmte erste Schritt zur Selbsterkenntnis und Verbesserung getan, aber jeder weiß schließlich aus eigener Erfahrung, wie schwer solches fällt.

Letztlich setzt sich nach der Beschäftigung mit diesem Werk eine zentrale Aussage fest, nämlich das hier – wie so oft – weniger mehr gewesen wäre. So zutreffend der Inhalt im Prinzip auch sein mag, wäre die Autorin mit weniger Seiten, Fragen, Übungen etc. ausgekommen, könnten ihre – zweifellos berechtigten – Botschaften ein deutlich höheres Gewicht erhalten. Eine Überarbeitung des Werks in Form einer deutlichen Kürzung und Straffung könnte außerdem von einem verbesserten Layout profitieren, was sowohl dem Buch als auch den Kartensets gut tun würde. So ehrenwert eine Herausgabe im Selbstverlag sowie Holzkästchen aus der Behinderten-Werkstatt sein mögen, für eine breitere Vermarktung wären sicherlich noch diverse Schritte der Professionalisierung erforderlich.

Wenn diese Änderungen erfolgt sind, muss sich das Werk aber der breiten Konkurrenz der Coaching-Literatur, mehr aber noch der ungezählten Selbsthilfe-Ratgeber stellen, die allesamt zur Selbstreflexion mit Standort-Bestimmung einladen und Tipps für den schwierigen Weg der Veränderung bereithalten. So bleibt zu erwarten, dass für die nähere Zukunft die „pini5-Methode“ vermutlich eng mit dem Wirken der Autorin verbunden bleibt, die als Erwartungsmanagerin und Diplom-Coach seit über 20 Jahren selbstständig tätig ist. Und zur Bewertung des Coaching-Erfolgs gilt ja zweifellos die alte Mediziner-Regel: „Wer heilt, hat recht!“.

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

7. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)

Die Zeitschrift "OSC Organisationsberatung – Supervision – Coaching" (VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden) hat in der neuesten Ausgabe 4/2009 den Themenschwerpunkt "Stress und Burnoutprophylaxe bei Führungskräften".

Nicole Truckenbrodt
Feuer und Flamme. Leadership Fitness statt Burnout

Zusammenfassung: Komplexe und oft unvorhersehbare Rahmenbedingungen führen zu einer enormen Zunahme des Phänomens Burnout. In unserer Untersuchung „Feuer und Flamme“ wird deutlich, wie äußerst ambivalent Unternehmen mit diesem Thema umgehen. Wir führten von Mai bis August 2008 Interviews mit

52 Führungskräften aus dem oberen und mittleren Management sowie HR Experten durch. Im Gegensatz zu anderen Studien lag der Fokus unserer Analyse auf der Evaluierung von Führungskompetenzen, die notwendig sind, um Burnout im Ansatz zu vermeiden. Mit diesen Fähigkeiten sind Leistungsträger in der Lage, mit den täglichen Herausforderungen wesentlich professioneller und effektiver umzugehen.

Astrid Schreyögg
Abusive Supervision in Work Organizations – als Ursache für Workstress und Burnout

Zusammenfassung: Der Beitrag thematisiert ein Phänomen, das in der Managementdebatte vergleichsweise neu ist. Als „abusive

supervision“ wird ein Verhalten von Führungskräften beforscht, das von den Mitarbeitern als aggressiv und feindlich erlebt wird. Diese explizit nicht-körperlichen Attacken führen zur Verminderung des Selbstwertgefühls von Mitarbeitern. Es schwächt auch ihre Arbeitsleistung und erzeugt sogar außerhalb des Arbeitsplatzes im privaten Umfeld wie in den Familien der Mitarbeiter negative Wirkungen.

Eva Burchardt
Coaching und Selbstentwicklung
Zusammenfassung: Wenn wir davon ausgehen, dass das Selbst die zentrale Organisations- und Steuerungsinstanz für unsere soziale Wahrnehmung sowie unser Denken, Fühlen und Handeln ist, liegt es auf der

Hand, dass im Coaching-Prozess das Selbst eine Schlüsselrolle spielt. Es ist also keineswegs ein Luxus oder ein Zeichen von Schwäche, wenn man im Coaching auch Selbstreflexion betreibt; sondern die Förderung professioneller Kompetenzen und die Selbstentwicklung stehen in einem reziproken Verhältnis zu einander. Im vorliegenden Artikel wird diese These theoretisch untermauert und damit gleichzeitig ein kognitives Modell des Selbst angeboten, das als Grundlage sowohl für eher problem- als auch für ressourcenorientiertes Coaching hilfreich erscheint.

Julika Zwack, Jochen Schweitzer
Bausteine systemischer Führungskräftetrainings

Zusammenfassung: Der Artikel beschreibt, wie Kernthemen des Führungsalltags (die Gestaltung von Kommunikation und Kooperation, die Entscheidung „unentscheidbarer“ Dilemmata und die dafür nötige Selbstautorisierung, Selbstfürsorge als Führungskraft) mit Hilfe systemischer Landkarten handlungswirksam vermittelt werden können. Es wird gezeigt, wie eine systemische Sicht auf diese Alltagsaufgaben das Bewusstsein für die vorhandenen Gestaltungsspielräume schärft und gleichzeitig zur Entlastung von Führungskräften beitragen kann.

Claus Steinle, Timm Eichenberg,
Mira C. Dietrich

Kompetenzen als Auswahlbasis von Coaches. Ergebnisse einer Literaturanalyse sowie einer explorativen Studie

Zusammenfassung: In der Personalentwicklung vieler größerer Unternehmen wird das Instrument „Coaching“ häufig eingesetzt. Die Auswahl des zum Coachinganlass „passenden“ und somit „richtigen“ Coachs erfolgt dabei primär über das „Gespür“ der Personalentwickler. Aus einer zielorientierten Perspektive stellt dies aber keine zufriedenstellende Vorgehensweise dar. Erforderlich ist vielmehr eine systematische Vorgehensweise bei der Auswahl, welche sich an den nutzbaren Kompetenzen eines Coachs orientiert und eine konzeptionelle Fundierung aufweist. Durch eine multiparadigmatische Literaturanalyse und eine explorative Studie werden sieben Basiskompetenzen von Coaches identifiziert, an denen sich die Auswahl eines Coachs ausrichten sollte.

Ulrike Stühmeyer-Pulfrich
Krisencoaching. Coaching zur Bewältigung von beruflichen und privaten Krisensituationen

Zusammenfassung: Krisensituationen, die sich über einen längeren Zeitraum entwickelt haben, führen in der Regel zu Beeinträchtigungen sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich. Der Artikel beschreibt den Verlauf eines solchen

Krisencoachings mit einer 38-jährigen Selbstständigen, die sich aufgrund der zugespitzten Situation als regelrecht handlungsunfähig erlebt. Ziel des Coachings ist es zunächst, die verschiedenen Problemfelder zu entwirren und auf der Basis erster Erfolgserlebnisse das gefühlte Chaos und die Orientierungslosigkeit in Klarheit und Lösungszuversicht zu überführen und den Coachee wieder handlungsfähig zu machen.

Ferdinand Buer
Von Darwin lernen. Coaching im struggle for life

Zusammenfassung: In seinem neuen Buch über Darwin und Foucault zeigt Philipp Sarasin, dass die Evolution aller Lebewesen wie die Geschichte der Menschheit nicht von Gesetzmäßigkeiten, sondern von zufälligen Kräfteverhältnissen abhängig ist. Die Menschen haben im Gegensatz zu den Tieren zur Bewältigung des Umweltdrucks jedoch vor allem materielle und immaterielle Instrumente entwickelt: Technik und Kultur. Daher kann auch das Coaching als eine Technologie des Überlebens im heutigen struggle for life verstanden werden. In der Entwicklung des Menschen spielt allerdings die Moral der Kooperation eine bedeutende Rolle. So kann auch das Coaching dazu beitragen, die Moralfähigkeit des Menschen zu fördern, um so mehr Moral auch in die Arbeitswelt zu bringen.

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 in der Coach-Datenbank:
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=14

Redakteur Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek in der Coach-Datenbank:
http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=167

8. 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 November und Dezember 2009 konnten folgende Coachs neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

Anja Mumm, D-82291 Mammendorf

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1105

Heidrun Schüler-Lubienetzki, D-20095 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1101

Susanne Stolt, D-30159 Hannover

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1104

Dominik Milla, D-81541 München

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1106

Karin Intveen, D-82266 Inning

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1107

Nina Meier, D-24568 Kaltenkirchen

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1117

Torsten Schrör, D-96049 Bamberg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1118

Dr. Annefried Hahn, D-12159 Berlin

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1119

Ninja Hannebauer, D-14195 Berlin

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1116

Felicitas von Kyaw, D-22301 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1112

Birgitta Anna Vogtt, D-80469 München

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1113

Susanne Senft, D-65239 Hochheim

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1120

Frank Kellenberg, D-90763 Fürth

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=648

Suzanne Hartmann, D-20149 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1121

Karin Krümmel, D-10627 Berlin

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1122

Andreas Schulte-Werning, D-48149 Münster

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1123

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

9. 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

die coachingakademie

Ausbildungsbeginn: 01.02.2010

Ausbildungstitel: Fortbildung zum Systemischen Teamentwickler

D-22765 Hamburg

Kosten: 4.800,- Euro zzgl. MwSt. Ratenzahlung nach Absprache

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

CorporateWork / Die COACHES

Dr. Rolf Meier und Axel Janßen

Ausbildungsbeginn: 03.02.2010

Ausbildungstitel: 17. Ausbildung zum Systemischen Management Coach (SMC)®

D-22761 Hamburg

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

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

sieger consulting

Elke Sieger

Ausbildungsbeginn: 04.02.2010

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching

D-64283 Darmstadt

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

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

die coachingakademie

Ausbildungsbeginn: 05.02.2010

Ausbildungstitel: Systemische Coaching - Ausbildung

D-22765 Hamburg

Kosten: 6.490,- Euro zzgl. MwSt. Ratenzahlung nach Absprache

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

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 05.02.2010

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

Coaching up!

Dipl.-Psych. Angelika Gulder

Ausbildungsbeginn: 12.02.2010

Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching-Ausbildung

D-60000 Frankfurt

Kosten: 2.995 Euro (MwSt.frei)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=261

Christopher Rauen GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 12.02.2010

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 24

D-49401 Damme

Kosten: Die Kosten für die Coaching-Ausbildung betragen 5.740,00 Euro zzgl. 19% USt., inklusive Verpflegung (Abendessen nicht inbegriffen).

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=123

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer

Ausbildungsbeginn: 12.02.2010

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Köln 2010 - Werkstatt & Kompakt

D-51069 Köln

D-51069 Köln

Kosten: ab EUR 6.900 exkl. MwSt.

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

E•S•B•A – European Systemic Business Academy (ACC-anerkannt, DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 15.02.2010

Ausbildungstitel: Professionallehrgang zum Systemischen Projekt-Coach

A-1150 Wien

Kosten: 7.920,- Euro zzgl. USt. (exkl. Einzelcoaching)

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 19.02.2010
Ausbildungstitel: Systemischer Coach/Business Coach
in München
D-81737 München
Kosten: 4.550 Euro zzgl. MwSt. für Syst. Business-
Coach 3.950 Euro zzgl. MwSt. für Syst. Coach
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166

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

Elverfeldt Coaching

Felicitas Freiin von Elverfeldt

Ausbildungsbeginn: 25.02.2010
Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Business Coaching
D-60322 Frankfurt
Kosten: Gesamtkosten für 4 Bausteine € 3.850 zzgl.
MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=128

oezpa GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 25.02.2010
Ausbildungstitel: Berufsbegleitende Fortbildung in Coaching
D-50374 Erftstadt-Liblar
Kosten: 5.900,00 Euro zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=137

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 26.02.2010
Ausbildungstitel: Systemischer Coach/Business Coach
in Stuttgart
D-70439 Stuttgart
Kosten: 3.950 zzgl. MwSt Systemischer Coach 4.550
zzgl. MwSt Systemischer Business Coach - weitere Infos
siehe Syst. Business Coach
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 26.02.2010
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
D-22305 Hamburg
Kosten: 4.958.- Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung
von Baustein zu Baustein. Bei Unterbrechung fallen keine
weiteren Kosten an.
http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=161

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2010 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