



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. Coaching und Vertrauen
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2010 erschienen
3. Internationaler Coaching-Forschungskongress
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 29.111 Empfänger.

1. Coaching und Vertrauen

Vertrauen und Coaching weisen nicht nur Parallelitäten auf, sondern sind auch in besonderer Weise miteinander verbunden: Vertrauen gründet auf der Annahme, dass eine Entwicklung positiv oder zumindest wie erwartet verlaufen wird. Und meist ist genau dies der Anlass, ein Coaching in Anspruch zu nehmen. Grund genug, den Zusammenhang von Coaching und Vertrauen näher zu betrachten.

Von Christopher Rauen

In zahlreichen Coaching-Definitionen wird Coaching als eine durch Vertrauen getragene Beziehung charakterisiert. Dabei scheint es unmittelbar einsichtig, dass ein Coaching-Prozess, in dem es um eine individuelle und auf die Persönlichkeit abgestimmte Begleitung samt Feedback geht, Vertrauen benötigt. Daraus lassen sich Fragen ableiten, z.B. warum dies so ist und welche Konsequenzen sich daraus für das Coaching ergeben.

Will man mit Hilfe eines Coachings eine bestimmte Entwicklung gestalten oder deren Verlauf positiv beeinflussen, muss eine Form des Vertrauens existieren, weil sich Vertrauen eben genau durch die Annahme auszeichnet, dass ein solches Vorhaben grundsätzlich machbar ist. Fehlt dieses Vertrauen also, ist ein Coaching nur bedingt sinnvoll, denn es darf die Freiwilligkeit bezweifelt werden, ein Coaching in Anspruch zu nehmen, wenn der Sinn des Coachings nicht einmal als mögliche Alternative gesehen wird. Zugespitzt könnte man also argumentieren, dass ein Coaching ohne Vertrauen nicht möglich ist.

Hier muss jedoch präzisiert werden, wem oder was vertraut wird. Dabei sind drei Aspekte zu unterscheiden:

- Das Vertrauen in die Möglichkeit einer Entwicklung
- Das Vertrauen in die menschlichen und fachlichen Qualitäten des Coaches
- Das Selbstvertrauen, des Klienten, inwieweit er sich eine Entwicklung zutraut

Diese drei Aspekte sind nicht unabhängig voneinander, sondern interagieren. Ein höheres Selbstvertrauen wird in der Tendenz mehr Möglichkeiten zur Entwicklung annehmen als ein geringes.

Und die Umsetzung einer gewünschten Entwicklung orientiert sich auch an der Qualität des Coachs. Darüber hinaus hat natürlich auch die Kompetenz des Coachs Einfluss auf das Selbstvertrauen des Klienten. Diese Interaktionen machen deutlich, dass der Coach einen erheblichen Teil dazu beitragen kann, dass Vertrauen entsteht und somit ein entwicklungsorientiertes Coaching möglich wird. Gleichzeitig zeigt sich damit auch, dass die Güte des Coaching-Prozesses eben nicht nur vom Coach abhängig ist.

„Ohne das Risiko enttäuscht zu werden, kann kein Vertrauen entstehen.“

Damit sich Vertrauen entwickelt, müssen nach **Schweer** mehrere Grundvoraussetzungen erfüllt sein. So kann Vertrauen immer nur dann entstehen, wenn auch die Möglichkeit einer nicht gewünschten Handlungsalternative existiert. Oder anders formuliert: Ohne das Risiko enttäuscht zu werden, kann kein Vertrauen entstehen. Denn Beziehungen ohne Risiko benötigen kein Vertrauen. Damit sind „riskante“ Vorleistungen ein guter Gradmesser für das Ausmaß des erlebten Vertrauens: Je riskanter die Äußerung eines Klienten gegenüber seinem Coach für den Klienten ist, desto mehr vertraut er ihm.

Allerdings ist Vertrauen auch keine Einbahnstraße: Wer riskante Vorleistungen erbringt, also quasi einen Vertrauensvorschuss leistet, erwartet auch, dass dies erwidert wird. Es gilt hier also das Prinzip der Gegenseitigkeit. Bleibt eine solche Erwidierung aus – oder wird dies subjektiv so erlebt – kann dies das Vertrauen nachhaltig beeinträchtigen, was bis zum Abbruch der Coaching-Beziehung führen kann. Ein Coaching-Prozess zeichnet sich daher durch kleinere und größere Bewährungsproben aus.

Grundlage für ein Vertrauensverhältnis sind daher die Qualität und die Anzahl der Interaktionen zwischen Coach und Klient. Dies hat zur Konsequenz, dass sich eine stabile Vertrauensbasis erst in einem späteren Beziehungsstadium etablieren kann. Auch wenn bereits der Anfangskontakt für die Entwicklung des Vertrauens von elementarer Bedeutung ist, benötigt ein auf Vertrauen basierender Coaching-Prozess somit Zeit.

Damit wird deutlich, dass Vertrauen nur dann entstehen kann, wenn eine Beziehung zwischen dem Klienten und dem Coach existiert, was wiederum die (gegenseitige) Bereitschaft zur Begegnung voraussetzt. Auf Seiten der Coachs können dabei zwei Extreme beobachtet werden, die verdeutlichen, welche erheblichen Auswirkungen das Phänomen „Vertrauen“ auf den Coaching-Prozess hat:

Ein Extrem ist der „Coaching-Techniker“, also ein methodisch durchaus kompetenter Coach, der allerdings den Aspekt von Begegnung und Beziehung im Coaching insofern vernachlässigt, als dass er sich vorrangig auf Methoden, Instrumente und Tests fokussiert. Dies kann zur Folge haben, dass selbst über einen längeren Zeitraum technisch brillante Analysen und Veränderungsimpulse gegeben werden, jedoch jegliche Entwicklung beim Klienten ausbleibt. Häufig wird dann von Seiten des Coachs als Erklärungsmodell der „Widerstand“ des Klienten bemüht, welcher dann durch weitere Tools analysiert wird. Diese Methodenverliebtheit führt dann auf beiden Seiten ungewollt zur Frustration.

Interessant ist in dem Zusammenhang, dass sich häufig diejenigen Klienten einen solchen Coaching-Techniker suchen, die selbst kein oder nur ein geringes Interesse an einer Beziehung haben. Insofern kommt es hier zwar durchaus zu einer Passung, die allerdings nur ü-

berschaubare Ergebnisse erwarten lässt.

Das andere Extrem ist der Scharlatan, der sehr stark auf die Beziehungsebene fokussiert ist und die Illusion von Vertrauen erzeugen kann, dem es aber an menschlichen Qualitäten sowie an Prozess- und Fachkompetenz mangelt. Durch das gezielte Einbringen von Vorleistungen in die Beziehung (scheinbares Öffnen der eigenen Person gegenüber dem Klienten bis hin zu intimen Details) ermutigt er den Klienten, sich ebenfalls zu öffnen, um seine Schwachstellen zu erfahren. Sein Ziel dahinter ist es, durch Kenntnis dieser Schwachstellen den Klienten – auch und gerade finanziell – auszunutzen.

Auf derartige Scharlatane fallen häufig Personen herein, die sehr beziehungsorientiert sind und denen es schwer fällt, die fachliche Kompetenz eines Coachs einschätzen zu können.

Natürlich sind diese beiden Extreme nicht die Norm im Coaching-Markt. Anhand dieser Pole kann man sich jedoch verdeutlichen, dass sowohl das Vernachlässigen als auch das Überbetonen einer Vertrauensbeziehung im Coaching erhebliche Auswirkungen auf die Güte des Coaching-Prozesses haben. Vertrauen ist damit eine Variable, die in jedem Coaching-Prozess sowohl vom Klienten als auch vom Coach im Auge behalten werden sollte.

„Letztlich bleibt immer die Gefahr bestehen, dass eine Vertrauensbeziehung ausgenutzt werden kann.“

Vertrauensbeziehungen existieren natürlich auch in anderen Konstellationen, z.B. zwischen Freunden. Der entscheidende Unterschied zwischen einem Coaching und Gesprächen in der Partnerschaft oder im Freundeskreis besteht jedoch darin, dass der Coach auf professionelle

Weise die Entwicklung des Klienten fördert und die Strukturierung und Zielgerichtetheit des Prozesses sicherstellt. Außerdem bleibt der Coach auch als Vertrauter distanzierter als ein Freund, da es sich beim dem Coaching um eine temporäre Beziehung handelt. Ein Coach muss keine Beziehungskonfusion befürchten wie ein Freund, der bestimmte Dinge nicht mehr thematisiert, um die Freundschaft nicht zu gefährden. Ein zu hohes Maß an Nähe kann daher die Offenheit einschränken.

Letztlich bleibt natürlich immer die Gefahr bestehen, dass eine Ver-

trauensbeziehung ausgenutzt werden kann. Sie kann aber auch genutzt werden, um einen gewünschten Veränderungsprozess zu begleiten und das Maß an Sicherheit und Komplexitätsreduktion zu erzeugen, das eine weitere Entwicklung überhaupt erst ermöglicht. Ohne das Erleben von Vertrauen ist eine solche Entwicklung kaum denkbar.

Fazit: Es ist für einen Coach nicht ausreichend, methodisch kompetent zu sein, ebenso wie das reine Fokussieren auf die Vertrauensbeziehung zu wenig fachliche Kompetenz beinhalten kann. Beide Varianten

sind für sich genommen ungenügend, und im Falle der Vertrauens-Scharlatanerie sogar gefährlich. Das Vertrauen ist die Basis, aber ohne ethische Standards, profunde Fachkenntnis und Zielgerichtetheit des Prozesses fehlt die Struktur, gewünschte Entwicklungen begleiten zu können. Das Gleichgewicht zwischen Methode und Vertrauensbeziehung bzw. zwischen Nähe und Distanz zu halten ist nicht einfach, zeichnet den vertrauenswürdigen und professionellen Coach aber aus. (cr)

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2010 erschienen

Am 20.04.2010 ist die Ausgabe 2/2010 des Coaching-Magazins erschienen. Als neue Rubrik wurde dem Heft der Bereich „Forschung international“ hinzugefügt, in dem über für das Coaching relevante Forschungsergebnisse berichtet wird.



Im großen [Coaching-Interview](#) der 68 Seiten umfassenden Ausgabe kommt diesmal die Coaching-Expertin Maren Fischer-Epe zu Wort (u.a. Autorin des Bestsellers „Coaching: Miteinander Ziele erreichen,“).

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe: Haltung im Coaching +++ Coaching in Schulen +++ Fehlbarkeit als Methode +++ Hochschulreife von Coaching-Lehrgängen +++ Coaching-Tool: Work-Out +++ Emotionen und Coaching +++ Sind Psychologen die besseren Coaches? +++

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 die Printausgabe des Coaching-Magazins. 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_02_interview_fischer-epe.htm
<http://www.coaching-magazin.de/download/>

3. Internationaler Coaching-Forschungskongress

Der seit Jahren anhaltende Coaching-Boom wird von einer Schattenseite kontrastiert: In der Öffentlichkeit werden Stimmen laut, die den Begriff Coaching nicht mehr hören wollen, da sich dahinter alles und nichts verbergen kann. Manchmal auch Scharlatanerie.

„Jede Profession muss sich Fragen über Wirkungszusammenhänge, Wirkungsgrenzen, Erfolgsbedingungen und Nebenwirkungen stellen. Coaching beschäftigt sich mit Problemen von Menschen in komplexen Situationen und hat anspruchsvollen ethischen aber auch inhaltlichen Herausforderungen zu genügen. Deshalb soll und darf Coaching-Forschung nicht als Nebenprodukt betrachtet werden. Wer sich als Coach nicht für die neuesten Forschungsergebnisse und deren praktischen Nutzen für die Praxis interessiert, wird über kurz oder lang im Coaching-Markt nicht bestehen.“ Dies meint Robert Wegener, Leiter des 1. Internationalen Coaching-Forschungskongresses, der vom 9.

bis 10. Juni 2010 in Olten (Nordwestschweiz) am Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement (ICSO) der Hochschule für Soziale Arbeit (FHNW) stattfindet.

Das zentrale Anliegen des Kongresses ist der Dialog zwischen Praxis und Forschung: Praktizierende Coachs, HR-Fachleute, Auszubildende, Trainer/innen wie auch Fach- sowie Berufsverbände diskutieren mit Forschenden aktuelle Ergebnisse und ihre Konsequenzen. Die Hochschule für Soziale Arbeit versteht sich dabei als eine Dialogplattform. Ihr Anliegen ist, die Praxis für den Nutzen von Forschungserkenntnissen zu sensibilisieren sowie der Praxis die Möglichkeit zu bieten, ihre Forschungsfragen einzubringen. Forschende sollen andererseits Gelegenheit haben, vom Wissen erfahrener Coachs zu profitieren, um so gemeinsam die Coaching-Forschung gewinnbringend weiterzuentwickeln. Dazu soll im Rahmen eines speziell konzipierten Kongress-Think-Tanks Raum geschaffen werden.

Der Kongress bietet zudem

- sechs hochkarätig besetzte Keynotes zum Stand und Nutzen der Coaching-Forschung,
- 20 anwendungsorientierte Referate und Workshops zu aktuellen Forschungsprojekten und deren direkten Nutzen.
- Die Möglichkeit zur Erweiterung des persönlichen Netzwerks mit Coachs, Personalverantwortlichen, Coaching-Verbänden und Forschenden sowie
- ein Social Event im Stadttheater Olten.

Unter den hochkarätigen Expertinnen und Experten, die sich schon angekündigt haben, gehören unter anderem Prof. Dr. Siegfried. Greif (D), Dr. Beate Fietze (D), Dr. Bob Garvey (UK), Dr. Marius Neukom/Dr. Bernd Grimmer (CH), Prof. Hansjörg Künzli (CH), David B. Drake (AUS), Frank Bresser (D). (tw)

Weitere Informationen:

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

4. Coaching-News

News Coaching-Sessions auf der brand inside 2010

Praxiskonferenz für interne Markenentwicklung Ende Mai in Berlin.

Wer eine fundierte Coaching-Ausbildung mitbringt und sich auf Kernthemen wie Kommunikation, Leadership/Mitarbeiterführung, Change Management, Strategiefindung, Selbstmanagement, Image-Entwicklung und Authentizität spezialisiert hat, den könnte die Praxiskonferenz für interne Markenentwicklung „brand inside“, die am 25. und 26. Mai in Berlin stattfindet, locken. Denn hier treffen sich Marken-Interessierte aus dem Human Resources-Bereich, Public Relations-

Berater, Marketing-Experten bis hin zu Vertriebsmanagern.

An anderthalb Tagen geben Referenten aus bisher dreizehn Unternehmen, zwei Universitäten, neun Agenturen und Beratungsunternehmen Antworten zu Lösungsmodellen für die interne Markenentwicklung. Auch Google, EnBW, AOK, Evonik und GREY Worldwide sind mit Round-Table-Sessions und Keynotes vertreten.

Im Programm gibt es auch – parallel zu Round-Table-Sessions – Coaching-Sessions. Sie finden in den Räumlichkeiten des „Berlin Capital

Clubs“ im Hotel Hilton am Gendarmenmarkt statt, die nur wenige Schritte vom Konferenzort in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften entfernt liegen. Dort können Teilnehmer, die an Coaching interessiert sind, einen halben oder einen ganzen Tag in einem luxuriös ausgestatteten Besprechungssalon auf Coachs treffen und Erfahrungen mit ihnen sammeln. Anstelle eines Honorars von den Klienten erhält der Coach vom Veranstalter gegen einen reduzierten Eintrittspreis Zugang zur zweitägigen Konferenz. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.brand-inside.net>

http://exc.swop-berlin.de/assets/files/downloads/brand-inside/brand_inside_Angebote%20Coaching.pdf

News dvct-Mitgliederversammlung 2010

Pflege der Verbandskultur. Nachwahlen zur Zertifizierungskommission.

Die Mitgliederversammlung des Deutschen Verbands für Coaching und Training (dvct) am 22. März diesen Jahres stand ganz im Zeichen der stärkeren Einbindung der derzeit 730 Mitglieder in die Weiterentwicklung des Verbands, so die Vorstandsvorsitzende Vivi Dimitriadou gegenüber coaching-report. Mitte letzten Jahres wurden dazu bereits vier Arbeitsgruppen installiert, an denen jedes Mitglied teilnehmen konnte. Ein Vorstandsmitglied begleitete jeweils die Gruppen.

Die Gruppen berichteten nun auf der Mitgliederversammlung von ihrer Arbeit. Konkretestes Ergebnis: Die Website des dvct soll in den nächsten Monaten relaunched werden. Daneben tagten Gruppen zu interne/externe Kommunikation, Evaluation sowie zu Zielen des dvct. Der Vorstand wird sich nun mit den Vorschlägen der Gruppen beschäftigen.

Auch die Regionalforenansprechpartner des dvct haben sich zur Mitgliederversammlung getroffen und ausgetauscht. In den Regionalforen des dvct treffen sich Mitglieder, um neue Themen und Methoden zu diskutieren.

Ein wichtiges Verbandsthema ist auch die Zertifizierung. Derzeit freut man sich über die 600. Coach- und Trainer-Zertifizierung (wir berichteten) seit 2004. Von der Mitgliederversammlung wurden drei neue Mitglieder in die Zertifizierungskommission gewählt: Sabine Mrazek (Kelkheim), Dr. Peter Dreyer (Frankfurt) sowie Christiane Tantau (Hamburg). Sie ergänzen die fünfköpfige Kommission, der schon Markus Krings (Gräfelfing) und Silke Anbuhl (Hamburg) angehören. Die Zertifizierungskommission wacht über das Zertifizierungsverfahren sowie -ordnung des dvct und bestellt die Gutachter. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dvct.de>

News Wie kommt der Coach zu seinen Kunden?

Coaching-Expertin Dr. Christine Kaul in der aktuellen Ausgabe „Wirtschaftspsychologie aktuell“.

Coaching zeichnet sich durch die Faktoren Vertraulichkeit, Vertrauen und nichtöffentliche Interaktion meist zweier Gesprächspartner aus. Damit steht und fällt seine Glaubwürdigkeit, so Dr. Christine Kaul, die ehemalige Leiterin des Geschäftsfelds Coaching in der Volkswagen Coaching GmbH in der aktuellen Ausgabe

(1/10) der „Wirtschaftspsychologie aktuell“.

Das Marketing der Dienstleistung Coaching unterliegt deshalb besonderen Bedingungen. Die Immaterialität der Leistung stellt sich als werbliches Handicap heraus. Doch das kann man kompensieren. Beispielsweise durch Qualitätszahlen, die man kommuniziert. Oder durch Vorzeigen von Zertifikaten, einer Verbandszugehörigkeit oder die Übernahme von Lehrtätigkeit. Manchmal,

aber das ist ein heikles Thema, gelingt es auch, Testimonials als „Zeugen“ und Fürsprecher zu gewinnen. Auf jeden Fall hilft es, den Kontakt zu den Klienten aktiv zu pflegen.

Nicht ohne Probleme ist das Thema Kooperation in Netzwerken; und die Spezialisierung als Coach. Sorgfältig geplant werden sollte die Teilnahme an Messen und Kongressen. Allerdings verbieten sich marktschreierische Marketingstrategien. Sie verderben auf Dauer den Ruf. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de>

News Fernstudium reicht nicht

DCV lehnt Fernstudien als Zertifizierungsgrundlage ab. Anspruch: „Qualität von Anfang an“.

Der Deutsche Coaching Verband (DCV) lehnt Fernstudien als Zertifizierungsgrundlage ab. „Coaching kann man nicht im Fernstudium erlernen. Selbst wenn die Studienunterlagen fachlich und didaktisch gut gemacht sind, fehlt doch bei Fernstudiengängen die ausreichende Möglichkeit, Coaching selbst zu erleben, sowohl aus der Perspektive des Beraters als auch des Klienten“, so Oliver Müller, Vorstandsmitglied des DCV.

Der DCV bekommt zunehmend Anfragen von Fernstudienabsolventen und Ausbildungsinstituten, die sich als Coach zertifizieren lassen wollen. „Das Thema boomt und vielen scheint nicht klar zu sein, dass so ein Fernstudium eben keine Ausbildung zum Coach ist,“ so Oliver Mül-

ler. Dies, so Müller weiter, sei jedoch unabdingbare Voraussetzung. Um die Wirkung einer Coaching-Methode richtig einschätzen zu können, müsse man praktische Erfahrungen unter Supervision eines erfahrenen Lehr-Coachs gemacht haben. Notwendig sei darüber hinaus auch die Bearbeitung eigener Themen, um blinde Flecken zu erhellen, die sich sonst später als Fallen im Coaching-Prozess erweisen könnten. Müller: „Ein gut gemachter Fernkurs zum Thema Coaching kann sicher einen Einstieg in das Thema bieten, ähnlich wie die Lektüre von Fachliteratur. Aber es sollte den Teilnehmern solcher Studiengänge klar gesagt werden, dass anschließend trotzdem noch eine seriöse methodische Ausbildung notwendig ist.“

Offenbar werde von einigen Anbietern solcher Lehrgänge der Eindruck erweckt, man könne im Anschluss in

einem Praktikum von einigen Wochen einem Coach bei der Arbeit zusehen und damit die notwendige Praxis erwerben, so der Verbandsprecher. Dies sei natürlich kein Ersatz für eigene Erfahrungen und den persönlichen Entwicklungsprozess. Außerdem sei es vermutlich schwierig einen Coach zu finden, der seinen Kunden einen Zuschauer beim vertraulichen Vier-Augen-Gespräch zumuten würde.

Aus den genannten Gründen empfiehlt der DCV allen Interessenten für den Beruf des Coachs dringend, eine solide Ausbildung mit integrierter Selbsterfahrung. Solche könnten in einem vom Verband anerkannten Institut im Umfang von mindestens 200 Stunden Präsenzunterricht absolviert werden. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.coachingverband.org>

News Fernstudium und Qualität

Dr. Björn Migge widerspricht der Kritik des DCV.

Der Deutsche Coaching Verband (DCV) lehnt Fernstudien als Zertifizierungsgrundlage ab (<http://www.coaching-report.de/news.php?id=724>, wir berichteten). Dr. Migge: „Ein Fernstudium sowie die begleitenden Medien und auch das zugehörige Praxisseminar durchlaufen eine anspruchsvolle staatliche Prüfung bei der Zentralstelle für das Fernunterrichtswesen ZFU und erfüllen damit sicher sehr hohe erwachsenenpädagogische Anforderungen. Es sollte auch bedacht werden, dass ‚Fernkurse‘ heutzutage in der Regel Verbundstudien sind (Blended-Learning).“

Dr. Migge, der den staatlich zugelassenen Lehrgang „Personal Co-

aching“ geschrieben und „zusammen mit sehr kompetenten Erwachsenenpädagoginnen und Lektorinnen des Instituts für Lernsysteme GmbH in Hamburg entwickelt“ hat, der über Fernhochschulen und Fernschulen der Klett-Gruppe belegt werden kann, plädiert für eine differenziertere Wahrnehmung:

„Sicher fehlt dann noch Praxis, bevor man die Tätigkeit professionell ausüben kann. Doch das erwerben viele Fernstudierende meist noch zusätzlich zu oder nach ihrem circa 18- bis 24-monatigen Studium.“ Ein Teil der Studierenden wollten über Coaching auch nur theoretisch Bescheid wissen, ihnen reichten 50 Stunden Praxistraining. „Sie wollten vorerst gar nicht praktisch als Coach arbeiten“, so Dr. Migge. „Andere wollen Praktiker werden und belegen umfangreiche praktische Fortbildungen in Verbindung mit dem

Fernstudium, engagieren sich in Interventionsgruppen und regionalen Übungsgruppen.“ Die Kritik des DCV empfindet er daher als zu pauschal.

Allerdings gibt er dem DCV insofern recht, „dass ein Coach (die oder der auch praktisch als Coach arbeiten möchte) nicht nur gelesen haben sollte. Wer bisher nur gelesen und geschrieben hat, sollte sich nicht zur Zertifizierung vor einem Verband oder einer anderen Zertifizierungsstelle anmelden.“ Das spiegele sich ja auch bereits darin, dass die meisten Prüfstellen oder auch der Roundtable der Coach-Verbände wenigstens 150 Zeitstunden Präsenztraining, zu der auch Selbsterfahrung gehören soll, oft einige Jahre Coaching-Praxis und supervidiertes Coaching vor der Zulassung zu einer „Zertifizierung“ empfehlen. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.coaching-report.de/news.php?id=724>
<http://www.ils.de> und <http://www.drmigge.de>

News Evaluation von Coaching

Diplomarbeit: Coaching-Klienten als Teilnehmer gesucht – und Coachs als Distributoren.

Im Rahmen ihrer Diplomarbeit im Fach Psychologie an der Universität Koblenz-Landau führt Sarah Brüning zum Thema „Evaluation von Coaching“ eine Untersuchung zur Bewertung von Coaching durch. Hierfür werden noch Freiwillige (Coaching-Klienten) gesucht, die bereit sind, an einer Online-Umfrage teilzunehmen.

Dabei handelt es sich um kurze Pre-Post-Befragung (ca. fünf Minuten) zu den Erwartungen vor einem Coaching,

eine direkt anschließende Bewertung des Coaching und ein Rückblick auf das Coaching vier Wochen später – zur Erfassung, ob das Gelernte im Arbeitsalltag umgesetzt wird.

Das Alter der Klienten spielt keine Rolle, es sind alle Altersgruppen ausdrücklich erwünscht. Es ist aufgrund des Pre-Post-Designs allerdings unbedingt nötig, dass die Teilnehmer vorher und nachher, also alle Schritte, mitmachen. Die Coachs, die als Klientenvermittler an der Untersuchung teilnehmen, werden daher gebeten, ihre teilnehmenden Coaching-Klienten daran zu erinnern, den Bogen auch auszufüllen.

Es ist für die Untersuchung unerheblich, ob es sich um ein Einzel- oder um ein Gruppen-Coaching handelt. Die Datenerhebung beginnt jetzt und läuft bis Ende Mai.

Die Angaben werden anonym erhoben und auch nicht an Dritte weitergegeben. Die Coachs, die den Bogen an ihre Teilnehmer weiterleiten, erhalten auf Wunsch einen übersichtlichen Report der gesamten Ergebnisse.

Sarah Brüning steht für Fragen und Anregungen jederzeit zur Verfügung: qualitaet-von-coaching@gmx.de. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.uni-koblenz-landau.de/landau/fb8/psychaus>

News Projekt-Coaching

Coach Olaf Hinz: Wirksames Projektmanagement ist postheroisch.

Im Projektmanagement ist lineares Denken weitverbreitet. Das findet seinen Ausdruck auch in Methoden und Werkzeugen, die in der Mehrzahl nach dem Wenn-dann-Prinzip strukturiert sind: „Ein Projektleiter, der in linearen Kategorien denkt, identifiziert Probleme und Handlungsfelder, wendet dann ein geeignetes und in der Vergangenheit bewährtes Instrumentarium an, folgt dem definierten Vorgehenspfad – und geht davon aus, dass am Ende aus dieser ‚Maschine‘ das prognostizierte Ergebnis herauskommt,“ so der Hamburger Projekt-Coach Olaf Hinz im Essay für changeX.

Ein Trugschluss. Denn Projektleitung unterscheidet sich in einigen entscheidenden Punkten von der Führung in dauerhaften Linienfunktionen. „Projekte erfolgreich zu führen ist vor allem eines: Management am Rande des Chaos“, so Hinz. „Ein postheroischer Projektleiter verzichtet auf eine ‚Planwirtschaft‘, wie sie im Projektmanagement noch immer gelehrt wird. Anstatt sich den Blick durch lineare Methoden einzuengen, nimmt er aufmerksam alle Ereignisse und Signale auf, die er in seinem Projekt beobachtet. Er verschließt vor der Komplexität nicht die Augen, sondern nimmt sie an und will sie bewältigen.“

In vier Punkten unterscheidet sich der „postheroische Projektleiter“ von seinen Kollegen:

- Er arbeitet mit Beschreibungen, anstatt von einer „objektiven Wahrheit“ auszugehen.
- Er denkt in Alternativen, anstatt nach eindeutigen Lösungen zu suchen.
- Er setzt auf Vernetzung statt auf lineare Kausalketten.
- Er entscheidet unter Risiko, anstatt in unerwarteten Situationen entscheidungsunfähig zu werden.

(tw)

Weitere Informationen:

http://www.changex.de/Article/essay_hinz_postheroisches_projektmanagement

News ICF: „System optimieren“

Bald Mindestvoraussetzungen für die ICF-Mitgliedschaft und ein anspruchsvolleres Zertifizierungsverfahren?

Die International Coach Federation (ICF) diskutiert Mindestvoraussetzungen für die ICF-Mitgliedschaft. ICF-Mitglieder hätten dies selbst gefordert, so Giovanna D'Alessio (MCC), amtierende Präsidentin der (ICF), im Newsletter der ICF-Deutschland-Sektion (2/10). Markenattribute wie „sachkundig“, „professionell“, „glaubwürdig“ und „ethisch“ würden der derzeitigen Kultur der ICF nicht entsprechen.

Bislang mussten Mitglieder lediglich nachweisen, dass sie als professio-

neller Coach arbeiten, sich auf die Standards und die Ethik der ICF verpflichten und schriftlich bestätigen, dass Sie kein Mitglied bei Scientology oder einer anderen sektenähnlichen Vereinigung sind.

In der ICF-Umfrage zur beruflichen Fortentwicklung, die im August 2009 durchgeführt wurde, gaben fast zwei Drittel (62 Prozent) aller Teilnehmer an, dass bestimmte Mindestvoraussetzungen für den Status als ICF-Mitglied festgelegt werden sollten. Der ICF-Vorstand stimmte der Festlegung von Mindestvoraussetzungen für die ICF-Mitgliedschaft inzwischen zu. Ein Komitee erarbeitet derzeit Kriterien.

Auch das ICF-Zertifizierungssystem mit seinen drei Stufen (ACC: Associate, PCC: Professional, MCC: Master Certified Coach) soll verbessert werden. Giovanna D'Alessio: „Wir haben das Akkreditierungskomitee für Zertifizierungen und Programme beauftragt einen Aktionsplan zu entwickeln, der dem Vorstand vorgelegt werden soll. Dieser Aktionsplan wird auf ein dreistufiges Konzept ausgerichtet und soll alle relevanten Interessengruppen einbeziehen.“ Derweil soll das aktuelle Zertifizierungssystem mindestens bis zum 31. Januar 2012 weitergeführt werden. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.coachfederation.de>

News QRC-Mitgliederversammlung

Vorstandswahlen. Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems angekündigt.

Der Vorstand des Qualitätsring Coaching (QRC) hat auf der Mitgliederversammlung am vergangenen Wochenende nach einer Bestandsaufnahme und Standortbestimmung das Konzept für die weitere Entwicklung des Verbands vorge-

stellt, berichtet Vorstandssprecher Clemens Voll gegenüber Coaching-Report. Herzstück dieses Konzepts ist der Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems, in dessen Rahmen zukünftig auch die gesamte Thematik „Zertifizierung“ eingebettet sein wird.

Vom bisherigen Interimsvorstand haben sich Ulrike Baucke (Berlin),

Birgit Wolfrum-Reichel (Walsdorf) und Clemens Voll (Kürnach) wieder für die Vorstandsarbeit zur Verfügung gestellt und wurden von der Mitgliederversammlung bestätigt. Franziska Würkner (Niedermohr) und Mirja Nissen (Hamburg) haben aus beruflichen Gründen nicht mehr kandidiert. Neu in den Vorstand gewählt wurde Jens Korz (Berlin). (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.qrc-verband.de>

News Zunahme der Arbeitsunfähigkeit durch psychische Belastungen

Übersichtsstudie der Bundespsychotherapeutenkammer warnt und mahnt Verbesserungen an.

Deutsche Arbeitnehmer sind immer häufiger aufgrund von psychischen Erkrankungen arbeitsunfähig. Knapp elf Prozent aller Fehltage gingen 2008 auf psychische Erkrankungen zurück. Seit 1990 haben sich diese Krankschreibungen fast verdoppelt.

Psychische Erkrankungen verursachen überdurchschnittlich lange Fehlzeiten in den Betrieben: bei AOK-Versicherten durchschnittlich circa drei Wochen, bei DAK-Versicherten vier Wochen und bei BARMER-Versicherten sogar rund fünfeinhalb Wochen pro Krankschreibung. Dies ergibt eine Übersichtsstudie der Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK), die die Gesundheitsreporte der gesetzlichen Krankenkassen auswertet.

„Die ständig steigende Zahl der Tage, an denen Arbeitnehmer aufgrund psychischer Krankheiten arbeitsunfähig sind, belegt die tatsächliche Dimension psychischer Erkrankungen“ stellt BPtK-Präsident Prof. Dr. Rainer Richter fest. „Psychische Krankheiten wurden jahrzehntelang

übersehen oder nicht richtig diagnostiziert. Die wachsende Zahl von Arbeitnehmern, die aufgrund einer seelischen Störung arbeitsunfähig sind, ist deshalb nicht überraschend.“ Die Zunahme ist aber auch eine Folge der steigenden psychomentalen Anforderungen in modernen Dienstleistungsgesellschaften.

Metaanalysen belegen, dass Erwerbstätige bei der Kombination aus hohen Anforderungen (z. B. Zeitdruck, Komplexität der Aufgaben, Verantwortung) und geringem Einfluss auf den Arbeitsprozess überdurchschnittlich häufig psychische Erkrankungen entwickeln. Weitere Studien zeigen eine Häufung psychosomatischer Beschwerden, wenn ein gravierendes Ungleichgewicht zwischen Einsatz im Beruf („Verausgabung“) und Entlohnung sowie Anerkennung (z. B. Gehalt, Wertschätzung der Person, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit) besteht. Neueste Studien weisen nach, dass eine hohe Arbeitsintensität (Zeitdruck, Störung des Arbeitsablaufs und wenig Möglichkeiten, Aufgaben an andere zu delegieren) das Risiko erhöht, an einer Depression zu erkranken.

Seelische Erkrankungen treten gehäuft in Dienstleistungsbranchen auf. Dagegen ist der Anteil der psychischen Erkrankungen am Krankenstand in klassischen Arbeiterberufen, wie beispielsweise in der Land- und Forstwirtschaft oder im Baugewerbe, ein Drittel bis um die Hälfte niedriger als im Durchschnitt aller Erwerbstätigen. Mehr noch als berufliche Belastungen führt jedoch der Verlust des Arbeitsplatzes zu psychischen Erkrankungen. Arbeitslose sind drei- bis viermal so häufig psychisch krank wie Erwerbstätige.

Insgesamt erkranken deutsche Arbeitnehmer am häufigsten an Depressionen. Sie verursachen deutlich längere Krankschreibungen als solche psychischen Erkrankungen, die z. B. durch belastende Lebensereignisse hervorgerufen werden („Belastungsreaktionen oder Anpassungsstörungen“). Ein depressiv Erkrankter fehlt durchschnittlich 35 bis 50 Tage an seinem Arbeitsplatz. Die Behandlungskosten für depressive Störungen in Deutschland betragen 2004 rund 4,3 Milliarden Euro, für einen depressiven Patienten jährlich durchschnittlich 4.000 Euro. Hinzu kommen indirekte Kosten, insbesondere die Ausgaben aufgrund von

Arbeitsunfähigkeit (Lohnfortzahlung, Krankengeld) und vorzeitiger Berentung.

Depressionen sind trotz aller Diskussion in der Öffentlichkeit immer noch ein Tabu. Symptom dafür ist, dass sich Menschen lieber wegen eines Burnout als wegen einer Depression behandeln lassen. Für eine wirksame Therapie einer Depression ist es aber entscheidend, dass sie frühzeitig erkannt wird und Hürden

eine professionelle Behandlung nicht verhindern.

Eine wirksame Prävention psychischer Krankheiten erfordert aus Sicht von BPTK-Präsident Richter zwei Dinge: Die Erkenntnisse zur humaneren Arbeitsgestaltung in der industriellen Massenfertigung sind bisher im Dienstleistungssektor unzureichend angekommen. „Die Arbeitsbedingungen müssen auch bei Dienstleistungen so gestaltet wer-

den, dass Arbeitsstakato und Überforderung vermieden werden. Ziel ist es außerdem, dass der Einzelne mehr Kontrolle über seine Arbeitsabläufe zurückgewinnt.“ Betriebliche Gesundheitsförderung sollte darüber hinaus Arbeitnehmern vermehrt gezielte Resilienztrainings anbieten, die die psychische Widerstandskraft stärken und mit denen die gesunde Bewältigung von belastenden Situationen gefördert wird. (tw)

Weitere Informationen:

http://www2.bptk.de/uploads/psychische_erkrankungen_im_fokus_der_berichte_der_krankenkassen.pdf

News Coaching und Sprachwissenschaft

Kongress Anfang Mai an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München.

Das Ziel des Symposiums vom 7. bis zum 9. Mai 2010 an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München ist es, einen Einblick in die sprachwissenschaftliche Erforschung von Coaching, Consulting/Beratung und Supervision zu geben. Darüber hinaus soll eine Plattform für die Zusammenkunft und den Dialog von Wissenschaftlern verschiedener Fachdisziplinen und Praktikern aus diesen Bereichen geschaffen werden, um so praxisnahe Forschung und forschungsfundierte Praxis zu initiieren. Veranstalter ist die neue transuniversitäre Forschungsgruppe LOCCS („The Linguistics of Coaching, Consulting and Supervision“).

Als Vortragende wurden bislang schon ausgewiesene Experten gewonnen:

- Prof. Dr. Siegfried Greif (Universität Osnabrück): „Methoden der qualitativen und quantitativen Untersuchung der Prozesse und Wirkungsfaktoren im Coaching“.
- Prof. Dr. Reinhard Fiehler (Institut für Deutsche Sprache Mannheim): „Analyse authentischen Datenmaterials aus Sicht der Gesprächsforschung“.
- Dr. Elke Berninger-Schäfer (KIC Karlsruher Institut für Coaching, Personal- und Organisationsberatung): „Was wünscht sich die Praxis von der Forschung?“.
- Prof. Dr. Harald Geißler (Helmut Schmidt Universität Hamburg): „Zur Entschlüsselung der sozialen Grammatik von Coaching-

Prozessen – Ergebnisse einer qualitativen Studie“.

- Dr. Brigitte Hausinger (Deutsche Gesellschaft für Supervision): „Professionalisierung (in) der Supervision“.
- Dr. Astrid Schreyögg (OSC, Berlin): „Bewertung und Regulation im Coaching-Gespräch“.
- Prof. Dr. Simone Kauffeld (TU Braunschweig): „Welche Kompetenzen zählen in der Beratung? Eine empirische interaktionsanalytische Untersuchung.“

(tw)

Weitere Informationen:

http://www.loccs.uni-muenchen.de/aktuelles/loccs_symp/programm_neu/index.html

5. Rezensionen von Coaching-Büchern



Stephan, Michael; Gross, Peter-Paul & Hildebrandt, Norbert (2009).

Marketing und Organisation von Coaching: Ein Leitfaden.

Stuttgart: Kohlhammer.

ISBN: 978-3-17-020376-1

270 S.; 29,00 €

Das Buch bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3170203762/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul

Die Autoren haben in den vergangenen Jahren ein beeindruckend umfangreiche Untersuchung des deutschen Coaching-Marktes vorgenommen und legen hier die spannenden, überraschenden, oft auch erwartbaren Ergebnisse vor. Diese umfangreichen und detaillierten Untersuchungen stellen in der Tat, wie von den Autoren angezielt, einen neuen Beitrag zur wirtschaftswissenschaftlichen Beratungsforschung dar. Eine Fülle von Informationen wird geliefert, vielfältige Aspekte des Coaching-Marktes werden beleuchtet. Ziel ist es, mit dieser „Vivisektion“ mehr Transparenz und mehr Sicherheit auf Angebots- wie auch auf Abnehmerseite zu schaffen. Die Studie stellt mithin den Ist-Stand der Jahreswende 2008/09 dar. Die beigefügte CD-Rom beeindruckt noch

einmal mit ihrer Vielfalt an Ergebnisdarstellungen und Tabellen.

Wissenswert wäre: Wie dynamisch ist der Coaching-Markt eigentlich, also wie zeitstabil sind die ermittelten Ergebnisse? Die Erfahrung der letzten zehn Jahre zeigt, dass es hohe Zuwachsraten auf der Anbieterseite gibt, aber inhaltlich und von den ökonomischen Rahmenbedingungen her die Situation stabil bleibt und nur zu vernachlässigend geringe Veränderungstendenzen zu erkennen sind.

Zunächst versuchen sich die Autoren in der inhaltlichen Darstellung von Coaching: Kontext, Ansätze, Tools. Diese Darstellung einzelner, dem Coaching zugrundeliegenden Theorien und Modelle ist in der hier nötigen Kürze (oder Verkürzung) nicht nutzbringend: Die psychotherapeutischen Experten-Leser wissen es besser als die Autoren, die Laien (häufig eben die Einkäufer der Dienstleistung Coaching) werden durch die notwendig knappe Darstellung nicht zu kompetenteren Kunden. Zumal es, will man den Autoren glauben, eh' auf die „Virtuosität“ des Coachs ankommt, ob ein Coaching erfolgreich ist – und weniger auf seine theoretische Heimat.

Dagegen das hervorragende dritte Kapitel! Es bringt für Abnehmer und Anbieter wertvolle Informationen zum Thema der Vermarktung einer Dienstleistung mit den konstitutiven Merkmalen der Immaterialität, der „Integration eines externen Faktors“, was den heiklen Umstand beschreibt, dass das Glücken einer Coaching-Dienstleistung von der Mitarbeit des Kunden nicht unabhängig ist und der „Heterogenität“, der mangelnden Standardisierbarkeit der Dienstleistung: Die hohe Individualisierung des Prozesses ist ja gerade das Alleinstellungsmerkmal von Coaching.

In diesem Kontext bietet dieses Buch eine sehr überzeugende und treffsichere Bearbeitung des Themas Reputation (-aufbau, -entwicklung), die sicher manchen Coach noch einmal zum Überdenken seiner bisherigen Selbstvermarktungsstrategie führen wird. Als theoretischer Bezugsrahmen dient den Autoren das Prinzipal-Agenten-Modell, mit dem es ihnen gelingt, die sensible Beziehung von Anbieter und Abnehmer überzeugend zu analysieren. Hier und in ihrem empirischen Teil werden die Autoren ihrem Anspruch mehr als gerecht, einerseits ein Lehrbuch für Studierende verschiedener Fachrichtungen zu präsentieren, das andererseits auch den Praktikern der Coaching-Szene nützlich sein kann.

Dr. Christine Kaul

Kaul-Coaching

willkommen@kaul-coaching.de



Golan, Yaron & Shani, Efrat (2009).

Points Of You. Das Coaching Game.

München: Vanhoeff & Schmidt.

ISBN: 978-3-00-029028-2

166 S., 65 Karten & Legesystem; 125,00 €

Rezension von Professor Dr. Klaus Stulle

Bücher zum Thema „Coaching“ gibt es bekanntlich reichlich. Vor diesem Hintergrund sind zusätzliche innovative Medien umso mehr willkommen.

Dennoch war der Rezensent im ersten Moment reichlich überrascht, als er das angekündigte Coaching-Spiel „Points Of You“ in den Händen hielt: Eingepackt in eine Art geschneiderter und mit Sternchen bedruckter Jute-Tasche samt Schleife fand er nicht nur das beiliegende Buch (in einem kleinen Taschenbuchformat), sondern auch eine Art Spielplan, ein Heftchen für Coaching-Notizen zum Herausreißen sowie ein Karten-Set mit 65 bunt bedruckten Karten vor. Wenngleich die äußere Aufmachung – und das Auge isst ja bekanntlich mit – etwas verspielt und „wollsockig“ wirkte, zog doch der Inhalt rasch die Aufmerksamkeit auf sich.

So ist das beiliegende Coaching-Buch nach Absicht der Autoren weniger als „bierernste“ Literatur zu verstehen, sondern viel mehr als eine Art Inspiration, die vor allem Spaß machen soll. Dies wird auch anhand der vielen Farbfotos deutlich, welche mehr zum Blättern als zum konsequenten Lesen anregen. Zu diesen – eindrucksvollen – Bildern werden jeweils eine kurze Geschichte erzählt, einige Aphorismen bekannter Geistesgrößen zitiert sowie einige prägnante Fragen gestellt.

Zusätzlich enthält das Buch die Gebrauchsanleitung für das beiliegende „Coaching Game“, das entweder allein, zu zweit oder in der Gruppe gespielt werden kann. Erforderlich dazu ist etwas Abstand von der Hektik des Alltags sowie die Bereitschaft, sich mit sich selbst und seiner persönlichen Lebenssituation auseinander zu setzen. In einer solchen Stimmung sollen die 65 beiliegenden Karten hervorgeholt und gemischt werden, um dann mit ihrer Hilfe auf dem Spielplan ein oder mehrere Themen zu definieren, die momentan von besonderer Bedeutung sind. Dabei sollen die Bilder gezielt Unterstützung dazu leisten, persönliche Assoziationen anzuregen und die Gedanken kreisen zu lassen. Die Karten sollen auf dem

Spielplan entlang verschiedener Kategorien abgelegt werden. Als Oberkategorien der möglichen Themen dienen fünf Serien:

- Der Weg (= zentrale Themen auf dem eigenen Lebensweg)
- Das Tun (= unser praktisches Agieren und Reagieren, samt den Folgen unserer Handlungen)
- Einfach sein (= was wir innerlich fühlen, die emotionale und fließende Natur unseres Daseins)
- Schwierigkeiten (= die herausfordernde Seite unseres Lebens mit den typischen Hindernissen)
- Gelegenheiten (= die vielfältigen Möglichkeiten des Alltags mit der dafür erforderlichen Offenheit)

Beim Spiel in der Gruppe können auch die persönlichen Sichtweisen der anderen Mitspieler thematisiert und gegenübergestellt werden. Besonders wirksam wird das „Coaching Game“, wenn die Absichten oder konkreten Vereinbarungen mithilfe des ebenfalls beiliegenden Notizblocks nachgehalten werden.

Wie ist das Gesamtwerk dieses israelischen Autorenteam's letztlich zu bewerten? Zunächst einmal verdient dieses kreative Ensemble verschiedener Medien besondere Innovationspunkte, wobei die äußere Aufmachung allerdings auch Geschmacksache ist. Als Herzstück erfreut sich der Rezensent an den 65 ausgesprochen eindrucksvollen Farbfotos. Diese haben in etwa halbes Postkarten-Format, mindestens doppelte Größe könnte für eine intensivere Wirkung von Vorteil sein. Bessere Eindrücke zur Beschreibung dieser Bilder erlaubt ein Ausflug auf die Internet-Seite (<http://www.dascoachinggame.de>), wo sie unmittelbar zu begutachten sind.

Nicht unproblematisch erscheint bei der hier besprochenen Ausgabe die Tatsache, dass auf jeder Karte bereits aufgedruckt ein Stichwort wie „Vollkommenheit“ oder „Freude“ zu-

geordnet ist. Diese Zuschreibung passt – verständlicherweise – nicht bei allen Motiven gleich gut (= eindeutig). Für eine unverfälschte Assoziationsgrundlage hätten die Autoren die jeweilige Zuordnung statt im Foto auf der Rückseite der Karte vornehmen sollen.

Im Übrigen hat der Rezensent Zweifel, ob sich tatsächlich leichthin „Spieler“ finden lassen, die das „Coaching Game“ mit der dazu erforderlichen Ernsthaftigkeit spielen, was ja allemal ein gewisses Paradox in sich selbst darstellt. Wenn aber die gebotene Stimmung zu einer ernsthaften Selbstreflexion, ja fast zu einer regelrechten „Einkehr“ erzielt wurde, kann der Weg mithilfe dieser medialen Unterstützung sicherlich erfolgreich fortgesetzt werden, zum Beispiel im Vier-Augen-Coaching.

So eignet sich das „Coaching Game“ sicherlich für den „Werkzeugkasten“ oder die „Hausapotheke“ derjenigen Coaches, die bevorzugt unkonventionelle und innovative Wege beschreiben und sich dabei gern durch kreative „Hardcopy“-Materialien unterstützen lassen. Als Fehlinvestition dürfte sich das „Coaching Game“ in diesem Fall nicht erweisen. Und wie für die Verwendung jeder Art von Werkzeug entscheidet auch in diesem Fall letztlich die Qualität des Gesamtwerks darüber, ob die verwendeten Utensilien zielführend verwendet wurden.

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



Kunz, Gunnar Carlo (2008).

Coachen Sie sich selbst! Neue berufliche Herausforderungen meistern.

München, Deutscher Taschenbuch Verlag.

ISBN: 978-3-423-50921-3

166 S.; 12,90 €

Das Buch bei Amazon bestellen

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/342350921X/cr>

Rezension von Dorothee Mennicken
Die Aufforderung im Titel des Buches richtet sich – so der Autor, ein Diplompsychologe und Coach, im Vorwort – an Fach- und Führungskräfte, die vorankommen wollen und deren Zeit knapp ist. Ihnen, die nicht lange überlegen und ihre Probleme selbst anpacken wollen, will er mit seinem Buch Impulse und Anregungen zum Selbst-Coaching im beruflichen Umfeld geben – nach dem Motto: „Coachen Sie sich selbst, bevor Sie gar nichts – oder das Falsche tun!“.

Das Buch will den „Coach in einem selbst“ herausfordern: Planvolle Eigenanalyse soll zu einer strukturierten Selbstveränderung führen. Dazu bietet es eine klar gegliederte Anleitung in acht Kapiteln, die willige Leser Schritt für Schritt in die Möglichkeiten des Selbst-Coaching einführen und auf dem Weg zu einer Ver-

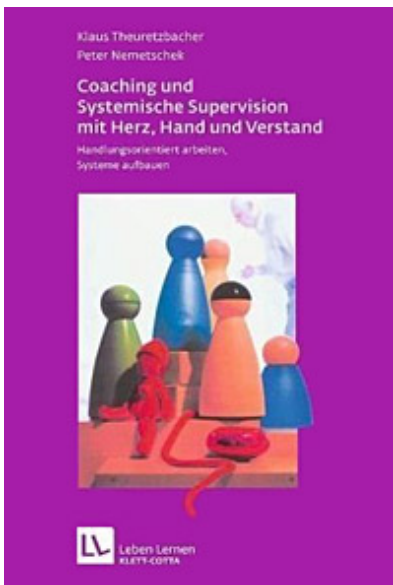
haltens- und Selbstwahrnehmungsveränderung begleiten. Von der Bestandsaufnahme – der Analyse der Ist-Situation im Job – über die Klärung der persönlichen Ziele führen die ersten drei Kapitel hin zum Entwurf eines persönlichen Aktionsplans. Dieser bezieht sich auf die Entwicklung überschaubarer Veränderungsziele, die Veränderung des tatsächlichen Verhaltens, den Umgang mit Rückschlägen und die permanente Kontrolle des Erreichten mit Check-up's zu den Erfolgsgründen und verschiedenen Methoden, den Umsetzungserfolg zu steigern (mentale Handlungssimulationen, Zukunftsszenarien, „rückwärts denken“ und „in Gedanken kompetent handeln“).

Einen breiten Raum nimmt dann das siebte Kapitel ein, das sich Beispielen für die Anwendung des Selbst-Coaching in einzelnen Handlungsfeldern widmet. Hier werden realistische berufliche Situationen und Problemfelder beschrieben, in die die meisten Fach- und Führungskräfte in ihrer beruflichen Laufbahn einmal geraten, wie z.B. ein schwieriges Verhältnis zum Chef oder eine gestörte Kommunikation mit Kollegen, Schwierigkeiten mit dem Zeit- und Stressmanagement, die Frage nach dem Erreichen der Ziele und beständigen Erfolgen, das Hinterfragen der eigenen Rolle, die Reaktion auf tiefgreifende Veränderungen im beruflichen Umfeld und das Übernehmen neuer Verantwortlichkeiten. Detailliert werden hier die Facetten dieser Situationen durchgespielt und konkrete Hinweise zum möglichen Umgang damit gegeben.

Abschließend weist der Autor auf die Grenzen des Selbst-Coaching hin, verbindet dies aber mit einem engagierten Appell, es auf jeden Fall zu versuchen, weil falsch machen könne man damit schließlich nichts. Einen realen Coach aufsuchen, könne man immer noch, wenn dies notwendig erscheine.

Als Leser des Buches wird man tatsächlich motiviert, einen solchen Veränderungsprozess in Gang zu setzen. Immer wieder wird zwar auf Schwierigkeiten aufmerksam gemacht, doch ebenso wird aber auch Mut zugesprochen. Das Plädoyer für einen achtsamen Umgang mit sich selbst, wird mit einfühlsamen Formulierungen in alle Kapitel eingestreut und führt dazu, dass sich der Leser verstanden fühlt und die Vorschläge zur Selbstveränderung gut annehmen kann. Überhaupt überzeugt der Autor durch eine angenehm verständliche, weil lebensnahe Sprache, die nur die allgemein üblichen Anglizismen verwendet und darüber hinaus durch eine abwechslungsreiche Wortwahl zum Lesen animiert. Schön wäre manchmal eine bildliche Darstellung oder ein auf andere Weise typografisch oder grafisch aufgelockerter Text – stattdessen sieht der Interessierte eine ziemliche Bleiwüste, die auf den ersten Blick wenig zum Lesen reizt. Doch wer sich davon nicht abschrecken lässt, erhält eine fundierte, konkrete und hilfreiche Anleitung zum Selbst-Coaching – zu einem günstigen Preis.

Dorothee Mennicken
KLARTEXT
info@klartextkoeln.de
www.klartextkoeln.de



Theuretzbacher, Klaus & Nemetschek, Peter (2009).

Coaching und Systemische Supervision mit Herz, Hand und Verstand.

Stuttgart: Klett-Cotta.

ISBN: 978-3-608-89084-6

280 S.; 25,90 €

Das Buch bei Amazon bestellen

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/360889084X/cr>

Rezension von Till Mrongovius

Die Autoren bieten einen sehr anschaulich geschriebenen Einblick in ihre praktische Vorgehensweise anhand von vielen konkreten Beispielen. Bunt macht neugierig – schon beim ersten schnellen Durchblättern fallen die vielen Farbbilder und bunt gefärbten Skizzen positiv auf, die den Leser dabei unterstützen, die umfangreicheren Fallbeispiele nachzuvollziehen und ihm helfen, sich ein Bild von Anwendung und Ablauf der besprochenen Interventionen zu machen. Beide Autoren verstehen sich stark in der Tradition von Milton Erickson und Vertretern der systemisch-konstruktivistischen Schulen, die vor allem Peter Nemetschek in Fortbildungen persönlich erlebt hat.

Im ersten Abschnitt wird neben einer Einführung in das systemisch-analoge Verständnis der Autoren als Basis-Intervention das „Lebensflussmodell“ von Peter Nemetschek

beschrieben, eine Mischung aus Time-Line und Systemaufstellung. Ziel ist es, im „Futur 2“ einen Stimmungs- und Perspektivwechsel zu erzeugen, der die lösungsorientiert-klärende Arbeit der Systemaufstellung voranbringt. Diese „Methode“ wird in den folgenden Abschnitten in einfacher oder komplexerer Form in fast allen beschriebenen Prozessen verwendet. Positiv ist am Ende des ersten Abschnittes die ausdrückliche Einladung zu mehreren Experimenten mit der Time-Line. Etwas zu kurz kommen wegen des starken Fokus auf das „Lebensflussmodell“ aber andere sehr interessante Aspekte des analogen Ansatzes.

Das Buch gliedert sich nach dieser Einführung in zwei weitere Teile, in denen nun je ein Autor Anwendungen und Verfeinerungen des „Lebensfluss-Modells“ in verschiedensten Situationen in Coaching (Theuretzbacher) und Supervision (Nemetschek) beschreiben.

Theuretzbacher beginnt an einem exemplarischen Coaching-Fall, seine Interventionen und die Reaktion des Klienten zu zeigen. Mit vielen Bildern der Aufstellung des Systems und der Time-Line ist der Fall sehr gut verständlich und illustriert die Methode sehr anschaulich. Danach steigt er in weiteren Kapiteln des Abschnitts in den Ablauf und die Grundlagen der Time-Line-Arbeit sowie Methode und Vorgehen beim Aufbau von Systemen ein. Der praktische Teil steht hier mit vielen Episoden aus realen Fällen im Vordergrund. Theuretzbacher beschäftigt sich in den nächsten Kapiteln mit Ressourcenarbeit und der lösungsorientierten Anwendung in verschiedenen Beratungssituationen: von „hakenden“ Prozessen durch widerstreitende Elemente über Entscheidungsfindung bis zu beruflichen Veränderungen und Festigung einer Führungsposition. Leider finden sich in den sehr kurzen Kapiteln wenig erklärende Hintergründe, sondern fast nur verschiedene Beispielfälle.

Dem Leser bleibt es oft selbst überlassen, den Transfer aus der Praxisbeschreibung zurück zur Theorie der Instrumente zu machen.

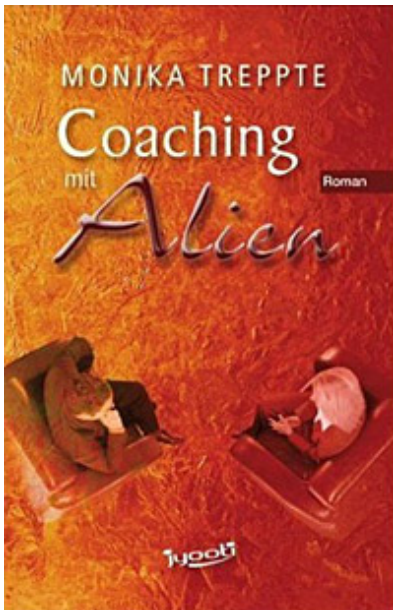
Nemetschek behandelt seine Supervisionsarbeit mit dem „Lebensfluss-Modell“ ebenfalls an konkreten Beispielen aus der systemischen Fall- und Teamsupervision. Der Abschnitt greift einige typische Fragestellungen auf. Die Aufstellungen der oft sehr komplexen Systeme sind durch Grafiken dargestellt und die Interaktionen mit dem Supervisor werden anschaulich, oft als Zitat in wörtlicher Rede, beschrieben. Beides gibt dem erfahrenen Supervisor Einblicke in die Arbeitsweise dieses Autors.

Zusammenfassend wirken vor allem die dank der Grafiken leicht nachvollziehbaren Beispiele und die Einführung der Instrumente im ersten und zweiten Teil positiv nach. Die Konzentration auf Weniges, die einfache und lebensnahe Sprache und die Abbildungen machen Lust darauf, das „Lebensfluss-Modell“ selbst anzuwenden. Eine Liste von Materialien zur Aufstellungsarbeit rundet diesen Eindruck ab. Auf der anderen Seite wirken die vielen Beispiele ohne theoretischen Hintergrundrahmen gerade in der zweiten Hälfte des Buches etwas verloren, und man fragt sich vielleicht an der einen oder anderen Stelle, was die Autoren dem Leser „eigentlich“ mitteilen wollen.

Das Buch ist daher kein Grundlagenbuch, sondern ein Praxisbuch für Praktiker mit fundierten Kenntnissen. Berater, die schon lange mit systemischen Aufstellungen arbeiten, werden wahrscheinlich weniger profitieren, alle anderen können neue Impulse in Form einer interessanten Methode und einen tiefen Einblick in die Arbeitsweise zweier Kollegen mitnehmen.

Till Mrongovius

Mrongovius – systemisches
Coaching & Training
dialog@mrongovius.de



Treppte, Monika (2009).

Coaching mit Alien.

Füssen: jyooti.

ISBN: 978-3-942213-00-4

448 S.; 22,90 €

Das Buch bei Amazon bestellen

[http://www.amazon.de/exec/obidos/
ASIN/3942213001/cr](http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3942213001/cr)

Rezension von Dorothee Mennicken
Der Titel des Romans stimmt skeptisch: Was haben Coaching und Aliens miteinander zu tun? Aber warum nicht – er macht auch neugierig, es ist schließlich ein Roman, also Fiktion – und da ist doch allerhand erlaubt. So beginnt man gespannt zu lesen.

Roman Koch, Unternehmensberater, befindet sich in einer beruflichen Krise. Er ist ausgebrannt, sein Job stresst ihn, er ist unzufrieden mit sich und allen anderen – und er hat Angst. Angst, seinen Job zu verlieren, der ihm ein komfortables materielles Auskommen sichert. Die Befürchtungen sind begründet, hat er doch aus der Chefetage eindeutige Signale erhalten, dass es so nicht

weitergehen kann. Das Angebot: Ein Coaching soll es richten, soll Norbert Koch wieder in die alte Erfolgsspur zurückbringen. Koch betrachtet dies zwar zögerlich als Chance, mutmaßt aber auch über die Hintergründe dieses Angebots, dass dies auch der erste Schritt der Firma sein könnte, um ihn los zu werden. Und dann ist der vorgeschlagene Coach auch noch eine Frau – Koch braucht eine Weile, um dies zu akzeptieren.

Glaubwürdig werden die häufig menschlich fragwürdigen Umstände unserer beruflichen, allzu erfolgsorientierten Welt und die Auswirkungen auf unser Leben – hier am Beispiel Roman Kochs – geschildert. Viele der dargestellten Mechanismen erkennt man wieder, ebenso wie das Gefühl, daran nicht wirklich etwas ändern zu können.

Coach Antjana, eine attraktive und einfühlsame Frau, führt den erfolgsverwöhnten Unternehmensberater behutsam weg von seinen ausgetretenen Pfaden. Das dauert seine Zeit und sie muss einige Widerstände überwinden, bis Koch sich öffnet und sich auf ihre Vorschläge einlässt. Interessant sind hier die Wechsel in der Perspektive – mal wird aus seiner, mal aus ihrer Perspektive erzählt – mal hat ein Erzähler das Wort. So wird die Methode des Coaching für Laien sehr einleuchtend dargestellt. So wie viele Menschen denkt auch Roman Koch zunächst, Antjana würde ihm eine klare Richtung für seine Neuorientierung vorgeben. Doch genau dies ist nicht Sinn und Zweck. Es gelingt der Autorin gut, anhand von ausführlichen Dialogen deutlich zu machen, dass Coaching eine Unterstützung ist, den Weg aber jeder selbst finden muss.

So weit so gut, doch dann wird es abenteuerlich: Warum muss Antjana eine Außerirdische sein, mit natürlich übersinnlichen Fähigkeiten? Dann verlieben die beiden sich auch noch und schließlich stellt sich heraus, dass auch Roman Koch ursprünglich von einem fernen, viel weiterentwickelten Planeten stammt, es sich aber zur Aufgabe gemacht hat, auf der zurückgebliebenen Erde eine wichtige Aufgabe zu erfüllen und dafür von Antjana bewundert wird. Was soll dem geneigten Leser diese Geschichte sagen: Coaching funktioniert nur mit außerirdischer Hilfe? Der Erdling an sich ist dazu nicht in der Lage? Das kann doch wohl kaum das Ziel der Autorin sein, die selbst Coach ist.

Kurz gesagt: Viele Passagen in dem Buch sind aufschlussreich zu lesen, sie passen gut in unsere Zeit und geben jedem an Coaching Interessierten Hinweise, wie Coaching zur einsichtsvollen Beschäftigung mit der eigenen Geschichte und Gegenwart sowie dem Verhältnis zu anderen Menschen (Freunden und Familie), und damit zu einem neuen Blick auf sich selbst, führen kann. Doch hier wäre wirklich weniger mehr gewesen. Mit dem Kompromiss, das Thema Coaching mit allzu trivialen Elementen – vermutlich für den besseren Verkauf – zu verbinden, beraubt sich der Roman selbst seiner Glaubwürdigkeit. Schade!

Dorothee Mennicken
KLARTEXT
info@klartextkoeln.de
www.klartextkoeln.de

6. 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 März 2010 konnten folgende Coachs neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

Ulrich Siegrist, D-76228 Karlsruhe

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=647

Dr. Martin Görner, D-53229 Bonn

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1136

Jürgen Hansel, D-51427 Bergisch Gladbach

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1134

Andreas B. Günther, D-79098 Freiburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1137

Benjamin Schulz, D-35708 Haiger

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1139

Christoph Glaser, D-78595 Hausen ob Verena

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1140

Anne-Rose Haarmann, D-38302, Wolfenbüttel

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1131

Johannes Feuerbach, D-10589 Berlin

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1141

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

7. 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

Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH

Ausbildungsbeginn: 03.05.2010

Ausbildungstitel: Qualifizierung zum Coach im Business:

Entfalten Sie Ihre Coaching-Kompetenz

D-85411 Hohenkammer

Kosten: 14.200,00 Euro zzgl. MwSt. Sonderpreis:

12.750,00 Euro, zzgl. MwSt. bei Buchung der gesamten

Qualifizierung als Paket. Dies entspricht einem Rabatt

vom 10 % auf den Gesamtpreis.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=337

Professio GmbH

**Akademie für den Bereich Humanressourcen (DBVC-
anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 05.05.2010

Ausbildungstitel: Coaching I - Beraten von Personen in
Organisationen (15 Tage)

D-82441 Ohlstadt

Kosten: Euro 4.950,- zzgl. MwSt. sowie Hotelkosten

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=107

CCC professional

Competence.Center.Coaching

Ausbildungsbeginn: 06.05.2010

Ausbildungstitel: Systemische Coachingausbildung
(ProC, DVNLP)

D-48151 Münster

Kosten: Reguläre Coaching- Ausbildung Firmentarif:

6.700 Euro, Privatzahler 4.820 Euro, umsatzsteuerbe-

freit Ratenzahlung möglich (4 bzw. 8 Raten)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=352

Grundig-Akademie

**Akademie für Wirtschaft und Technik Gemeinnützige
Stiftung e.V.**

Ausbildungsbeginn: 06.05.2010

Ausbildungstitel: Business-Coach

D-20251 Hamburg

Kosten: 6300,00 (umsatzsteuerbefreit)

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

Claus-Dieter Hildenbrand DBVC

cct cooperate competence team (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 06.05.2010

Ausbildungstitel: Certified Performance Coach and Con-
sultant CPCC^o

D-78132 Hornberg/Schwarzwald, cct competence center

Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbil-

dung beträgt netto EUR 5.500,- (7 Module incl. eintägi-

ges Individual- Coaching und Fachliteratur/ mit Zertifizie-

rung). Aus Anlass unseres 25-jährigen Jubiläums am 1.

Mai 2010 gewähren wir in diesem Jahr einen Nachlass

in Höhe von Euro 250,-! Ratenzahlung möglich. Bei

Gruppenanmeldungen (ab 2 Personen) gewähren wir

einen Nachlass in Höhe von 5%. Nach Modul 1 „As-

essment und Basics“ besteht für beide Seiten (Veran-

stalter und Teilnehmer) ein Rücktrittsrecht vom Ausbil-

dungsvertrag. Es werden dann nur die anteiligen Kosten

für Modul 1 (EUR 600,- zzgl. gesetzl. MwSt.) berechnet.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=96

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 06.05.2010

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

Job Coach

Brigitte Backmann & Marita Bestvater GbR

Ausbildungsbeginn: 06.05.2010

Ausbildungstitel: Systemischer Coach und Systemischer
Job Coach

D-48151 Münster, Von-Kluck-Str. 14-16

Kosten: 3950,-€ Auf Wunsch Siegel der Pro Coaching

Association, 75,- € Anerkannte Ausbildung, vom Regie-

rungspräsidenten Münster umsatzsteuerbefreit. Teilzah-

lungen sind möglich - denken Sie an den Bildungs-

scheck in NRW

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=317

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

Ausbildungsbeginn: 13.05.2010

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

A-1150 A - Wien

Kosten: 3.500 Euro, zzgl. USt. exklusive Einzelcoachings

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

die coachingakademie

Ausbildungsbeginn: 14.05.2010

Ausbildungstitel: Systemische Coaching - Ausbildung
D-81669 München

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

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=341

Professio GmbH

Akademie für den Bereich Humanressourcen (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 17.05.2010

Ausbildungstitel: Coaching II - Beraten von Personen in Organisationen (15 Tage)

D-75172 Pforzheim

Kosten: Coaching II: 5.100,- Euro zzgl. MwSt. und Hotelkosten

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=107

dr.alexander et kreutzer

Institut für systemisches Coaching

Ausbildungsbeginn: 27.05.2010

Ausbildungstitel: [H] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater

D-31139 Hildesheim

Kosten: 2600 EUR (umsatzsteuerbefreit) für die gesamte Ausbildung (13 Tage). Der Preis versteht sich inkl. Tagungspauschale (Mittagessen, Snacks, Getränke), exkl. Übernachtungen. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten der Ausbildung werden jeweils 14 Tage vor Beginn der Module anteilig fällig (1x 600 und 5x 400 EUR). Die Ausbildung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragsstellers. In Niedersachsen z.B. über IWiN, einem Förderprogramm aus Mitteln des Landes Niedersachsen und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF): www.iwin-niedersachsen.de oder bundesweit über die Bildungsprämie, die aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem ESF gefördert wird: www.bildungspraemie.info Die Zertifikate sind von der Christopher Rauen GmbH als Abschluss anerkannt: <http://www.coach-datenbank.de/coaching-ausbildungen.htm>

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

Fachakademie für Sozialmanagement

Akademie des Caritasverbandes für die Diözese Hildesheim e.V.

Ausbildungsbeginn: 27.05.2010

Ausbildungstitel: [H] Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberater

D-31139 Hildesheim

Kosten: 2600 EUR (umsatzsteuerbefreit) für die gesamte Ausbildung (13 Tage). Der Preis versteht sich inkl. Tagungspauschale (Mittagessen, Snacks, Getränke), exkl. Übernachtungen. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten der Ausbildung werden jeweils 14 Tage vor Beginn der Module anteilig fällig (1x 600 und 5x 400 EUR). Die Ausbildung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragsstellers. In Niedersachsen z.B. über IWiN, einem Förderprogramm aus Mitteln des Landes Niedersachsen und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF): www.iwin-niedersachsen.de oder bundesweit über die Bildungsprämie, die aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem ESF gefördert wird: www.bildungspraemie.info Die Zertifikate sind von der Christopher Rauen GmbH als Abschluss anerkannt: <http://www.coach-datenbank.de/coaching-ausbildungen.htm>

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=320

alwart + team

Ausbildungsbeginn: 28.05.2010

Ausbildungstitel: Weiterbildung zum/zur Systemischen OrganisationsentwicklungsberaterIn

D-20459 Hamburg

Kosten: 4.750 € (zzgl. 19% MwSt.=5.652,50 €) Ratenzahlung: 4 Raten bei Einzugsermächtigung (Abbuchung immer vor dem jeweiligen Block)

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

COATRAN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 31.05.2010

Ausbildungstitel: Kompakt-Ausbildung zum zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

Kosten: 6.800 (MwSt.-befreit)

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125

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 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