



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-News
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2010 frei downloadbar
3. Coaching als Profession – Neuauflage des DBVC-Coaching-Kompendiums
4. Rezensionen von Coaching-Büchern
5. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 29.138 Empfänger.

1. Coaching-News

News Coaching im Kontext Schule

Coaching Initiative BILDUNG & ZUKUNFT e.V. legt erste Evaluationen zu ehrenamtlichem Schul-Coaching vor.

Die bereits im September 2008 unter der Leitung von Franz Neumeyer gestartete und Ende 2009 als Verein eingetragene Coaching Initiative BILDUNG & ZUKUNFT (wir berichteten) legt nun erste – durchweg positive – Resultate ihrer Coaching-Arbeit in den Jahren 2008 und 2009 vor. Elf Projekte sind beendet und evaluiert. Sämtliche in die Bewertung eingeflossenen Projekte wurden an bayerischen Schulen durchgeführt, fünf davon an Grund- und Volksschulen, zwei an Hauptschulen, drei an Sonder-/Förderschulen und eines an einer Realschule. Klienten waren Schulleiter, Konrektoren und Teamleiter.

Alle Einzel-Coaching-Prozesse wurden nach einem einheitlichen Evaluationsprozess abgeschlossen. Es wurde sowohl die Leistung des Coaches als auch die Wirksamkeit des Coaching-Prozesses ermittelt.

Zur Beurteilung der Wirksamkeit der Einzel-Coachings wurden insgesamt elf Feedbacks ausgewertet. Dabei wurden die Klienten gebeten, zu einzelnen Kriterien eine Bewertung auf einer Skala von 1 bis 10 abzugeben. Der Wert 1 steht dabei für „gar nicht zufrieden“, der Wert 10 für „besser geht es nicht“.

Nach der Zufriedenheit mit dem Coaching insgesamt befragt, wurde von 82 Prozent der Klienten die Werte 9 und 10 vergeben. 18 Prozent haben den Wert 8 genannt.

Auch die Zufriedenheit mit den erreichten Ergebnissen ist vorzeigbar: So haben 55 Prozent der Befragten in dieser Kategorie die Skalenwerte 9 und 10 angegeben. 45 Prozent der Klienten nannten als Werte 7 und 8.

In der Kategorie „Zielerreichung“ wurde weiter differenziert: So gaben mehrere Beteiligte an, dass sich ihre Ziele im Laufe des Coaching-Prozesse verändert hatten. Für die am Anfang des Coaching definierten Ziele wurde auf der Skala ein durchschnittlicher Zufriedenheitsgrad von 7,6 erreicht. Weitere im Laufe der Zusammenarbeit mit dem Coach definierte Ziele wurden sogar mit einem durchschnittlichen Erreichungsgrad von 8 bewertet.

Insgesamt stieß auch der Einsatz von Methoden auf hohe Akzeptanz: 73 Prozent der Befragten gaben hier Werte von 9 und 10 an. 27 Prozent geben bei Methodeneinsatz den Skalenwert 8 an.

Was die Zufriedenheit mit dem Coach als Person angeht, so haben 25 Prozent der Befragten die Wertung „gut“ und 75 Prozent der Klienten den Wert „exzellent“ abgegeben. Sämtliche Klienten würden den Coach, mit dem sie zusammen gearbeitet haben, weiter empfehlen.

Für die abgeschlossenen Team-Coachings liegen derzeit noch keine statistisch verwertbaren Ergebnisse vor. Ziel ist es, auch hier demnächst aussagekräftige Daten veröffentlichen zu können.

Aber auch qualitative Bewertungen wurden abgefragt. Nach ihren per-

sönlichen Erfahrungen befragt, reichten die Rückmeldungen von „Ich konnte eigene Sicht-, Verhaltens-, Handlungsweisen intensiv reflektieren“ bis hin zu „Ich habe nun eine differenzierte Wahrnehmung der Qualifikationen meiner Teammitglieder“. Besonders das aktive Zuhören ihrer professionellen Begleiter wurde von den Klienten hervorgehoben.

Martina Laib, Teamleiterin des 1/2 Jahrgangsstufenteams an der Volksschule Memmingerberg, kommentiert ihre Coaching-Erfahrung folgendermaßen: „Das Coaching hat mir viel gebracht. Die Wirkung meiner Haltung und meines Auftretens auf mein Gegenüber ist mir nun sehr viel bewusster. Vor allem Junglehrern würde ich vor Antritt ihres Referendariats ein solches Coaching wünschen.“

Franz Neumeyer, Gründer der Initiative und Vereinsvorstand: „Mit den Feedbacks haben unsere Klienten ihre Erfahrungen, Eindrücke, die Zielerfüllung wie auch die Zufriedenheit mit dem Prozess und den Ergebnissen zusammen gefasst. Wir freuen uns sehr über diese überaus positiven Rückmeldungen und sehen diese als Beleg für die Wirksamkeit unserer Arbeit für die Bildungslandschaft in Bayern. Das ist für uns eine Bestätigung, dass der Auswahlprozess für die Freigabe der Coachs funktioniert und einem hohen Qualitätsstandard genügt.“

Sämtliche Detailergebnisse können über die Coaching Initiative BILDUNG & ZUKUNFT angefordert werden. Ein ausführlicher Bericht erschien zudem im Coaching-Magazin, Heft 2/2010. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.coachinginitiative-bildungundzukunft.de>
<http://www.coaching-magazin.de>
<http://www.coaching-report.de/news.php?id=692>

News Coach oder Couch

Wo verläuft die Grenze zur Psychotherapie?

In ihrem Beitrag für die aktuelle Ausgabe 2/10 der Zeitschrift „Kommunikation & Seminar“ resümieren die Autoren Constantin Sander und Sabine Kagerer (sie ist Psychologische Psychotherapeutin): „Letztlich ist das Hantieren mit dem Begriff „psychische Störung“ oft ein Balanceakt zwischen der unzulässigen Pathologisierung von Menschen und

dem leichtfertigen Übersehen einer behandlungsbedürftigen Symptomatik. Ein Laie wird kaum in der Lage sein, zu entscheiden, ob eine Störung vorliegt und wenn ja, welche.“

Im Weiteren gehen die Autoren auf Indizien ein, die eine therapiebedürftige Symptomatik nahe legen, ohne damit ausschließen zu können, dass Coachs nicht doch an therapiebedürftige Klienten geraten. Deshalb erklären sie: „Im harmlosesten Fall

bleibt das Coaching schlicht wirkungslos, im schlimmsten Fall können sich Symptome verstärken.“ Wenn Coaching darauf abzielt, dem Klienten die bestmögliche Beratung zu ermöglichen, muss allerdings auch der Verweis an einen Therapeuten dazugehören. Das sei kein Eingeständnis der Inkompetenz, „sondern ein Erkennen von Grenzen der eigenen Fähigkeiten“. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.ksmagazin.de/magazin/heftarchiv/details/heft/22010/>

News Qualitätssicherung für Coachs

Ulrich Dehner: Fortbildungen und Supervision - stetig in die eigene Weiterentwicklung investieren.

„Wer als Coach nur im eigenen Saft schmort, wird mit der Zeit nur mürbe, aber nicht reifer.“ Coach Ulrich Dehner erläutert in seinem neuesten Newsletter, was der Coach für sich selbst tun kann. Und wie er durch Supervision profitiert.

Es ist nicht nur der „Blick von außen“, die Supervision bietet dem Coach die Möglichkeit, sich Anregungen zu holen, „lieb gewordene Muster auf den Prüfstand zu stellen, Überzeugungen zu reflektieren, neue Techniken, mit denen die Kollegen erfolgreich sind, kennenzulernen und vielleicht gleich auszuprobieren, theoretische Kenntnisse aufzufrischen oder etwas über neue theoretische Ansätze zu erfahren.“

Und wenn die Fälle der anderen besprochen werden, bietet das eine gute Gelegenheit, für sich selbst zu überprüfen: „Welche Antworten hätte ich auf diese Fragen gegeben? Wie wäre ich mit der geschilderten Situation umgegangen? Wie sicher fühle ich mich mit dieser Materie? Gibt es da für mich eventuell Nachholbedarf?“

Weitere Informationen:

<http://www.konstanzer-seminare.de>

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=7

News Manager werden zu rasch ausgetauscht

Warum Personalberater oft genug den Falschen liefern: Executive Coach Karin Siegle-Kvarnström im Gespräch mit manager magazin.

Nach einem Jobwechsel scheitert die Mehrzahl der Manager nicht an mangelnder Fachkenntnis oder Intelligenz, sondern an den sogenannten weichen Faktoren, so Executive Coach Karin Siegle-Kvarnström im Interview mit manager magazin. „In der Regel spielen die weichen Faktoren bei Beförderungen nicht die entscheidende Rolle. In Deutschland

wird bei der Karriere immer noch einseitig Wert auf Fachwissen und analytische Fähigkeiten gelegt.“ Deshalb treffe man im deutschen Management eben immer noch auf Führungsanalphabetismus. „Oft passt der Neue nicht ins Team, weil er eben ein unangemessenes Führungsverhalten zeigt und die Kultur des neuen Unternehmens ignoriert“.

Siegle-Kvarnström, die lange Jahre Personalberaterin bei Egon Zehnder International war, sieht das Problem auch im Matchingprozess, der oft unter Zeitdruck und auf Basis unzu-

reichender Daten ablaufe. Außerdem sei der Berater in der Einarbeitungsphase des Kandidaten, wenn unvorhersehbare Probleme auftauchen, nicht mehr dabei. Daher drehe sich dann häufig das Personalkarussell weiter. „Wenn zum Beispiel in einem Unternehmen dreimal kurz nacheinander der CFO gehen muss, dann kann das ja nicht nur am einzelnen Manager liegen, sondern muss auch in seinem Umfeld, also auf Vorstands- oder Aufsichtsrats-ebene, begründet sein.“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.manager-magazin.de/koepfe/artikel/0,2828,687367,00.html>

News Riskantes Coaching

Dr. Michael Loebbert: Warum Coaching Forschung für die Praxis braucht.

Coaching ist die bedeutsamste Innovation der letzten 25 Jahre für die Unterstützung von persönlichen und organisatorischen Veränderungen:

Individuell, persönlich, leistungsorientiert, hohe Passung, effizient – so Dr. Michael Loebbert in seinem monatlich erscheinenden Newsletter „Change Short Cut“ (04/10).

Dr. Loebbert, Studienleiter des Master of Advanced Studies (MAS) Coa-

ching an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) in Olten und verantwortlich für den „Think Tank“ auf dem dort im Juni stattfindenden Forschungskongress „Coaching-meets-research“, lässt keinen Zweifel daran aufkommen, dass der Erfolg von Coaching für Kunden und

professionelle Coaches derzeit mit Risiken verbunden ist:

Esoterik. Coaching-Ansätze werden wie Sekten gehandelt. Individuelle Ansätze und Formate verlieren den Bezug zu den Wirkungen des Coaching: Dogmatik, Unterordnung und Missionierung werden zu Arbeitsformaten. Auch mit der Anti-Scientology-Erklärung wird dann eher Glauben eingefordert als die sorgfältige Wahrnehmung der Wirklichkeit.

Guru- und Abhängigkeitsbeziehungen, der Coach wird zum Scharlatan. Coaches erleben sich selbst in ihrer persönlichen Wirkung, erfolgrei-

che Veränderungen schreiben sie sich selbst zu, statt der Anstrengung ihrer Klienten.

Strohfeuer ohne Nachhaltigkeit: Ohne die Bearbeitung des Organisationskontexts und der persönlichen Entwicklung des Klienten bringt Leistung als alleiniger Fokus nur kurzfristige Erfolge.

Verführung durch Wirksamkeit: Die Anwendungen von Tools sind wirksame Interventionen, die Bedingungen für ihre Anwendung werden nicht mehr hinterfragt. Der Theoriehintergrund nicht beachtet. So wird für einen guten Hammer jede Fragestellung zum Nagel.

Das falsche Rezept verschlimmert die Situation. Denn Rezepte funktionieren nur bedingt. Ein Beruf, der seine Ansätze und Werkzeuge nicht wissenschaftlich reflektiert und überprüft, verliert seine Berechtigung. Das Fazit: Coaching braucht Forschung für die Praxis. Wirkungsforschung, weil Auftraggeber nach „Beweisen“ fragen. Praxisforschung in der Evaluation von Theoriebildungen und wissenschaftlichen Ansätzen für die Praxis. Anwendungsforschung für die Weiterentwicklung von Vorgehensweisen und Werkzeugen in ihren jeweiligen Kontexten. (tw)

Weitere Informationen: http://mloebbert.com/de/publications/d_short_cut.html
<http://www.coaching-studies.ch/mas-coaching> und <http://www.coaching-meets-research.ch>

News Transfer-Coaching

managerSeminare: Wie gelingt die Übertragung von Trainingsinhalten in den Alltag?

Das ist keine neue Erkenntnis: Der Transfer von Gelerntem in den Alltag lässt oft zu Wünschen übrig. Die Forschung hat sich des Themas schon seit Längerem (Baldwin & Ford, 1988) unter dem Titel „Carry over-Problem“ gewidmet und herausgefunden, dass räumliche, zeitliche und inhaltliche Distanz dem Transfer im Wege stehen. Irgendwo „auf der grünen Wiese“ wird auf Vorrat gelernt. Und da für jeden Teilnehmer der Trainingsgruppe etwas dabei sein muss, ist für keinen das Optimale dabei.

Um den Transfer zu verbessern, kann man an drei Punkten ansetzen: Teilnehmerauswahl: hohe Leistungsmotivation, Selbstwirksamkeitserwartung, Offenheit für Erfahrung sind beispielsweise hilfreich.

Trainingsdesign: Trainings- und Transferbedingungen sollten ähnlich sein, Vielfalt in den Übungsbedingungen sind ebenfalls hilfreich.

Arbeitsumgebung: Förderung durch das Management und unterstützendes Organisationsklima.

Der Beitrag von Marit Alke in der aktuellen Ausgabe 5/10 beleuchtet den wissenschaftlichen Hintergrund nicht und setzt direkt beim dritten Punkt an: „Wenn Vorgesetzte kaum Transferhilfen geben, liegt es für externe Dienstleister nahe, einen Service anzubieten, der diese Aufgabe professionell übernimmt.“ Im Folgenden geht es dann um telefonisches Transfer-Coaching, dessen Prinzip: „Nach einer Maßnahme hakt der Coach mehrfach zu vorher festgesetzten Terminen telefonisch nach. Seine Aufgabe: die Teilnehmer dabei zu unterstützen, ihre Umsetzungsziele in alltagstaugliche, zur Person stimmige Schritte herunter-

zuberechen und anschließend immer wieder zu überprüfen, wie die Umsetzung funktioniert hat.“ Der Coach sorgt damit für Verbindlichkeit. Training und Coaching werden miteinander verzahnt.

Vier typische Hürden stehen dem Transfer nach Meinung der Autorin im Weg:

„Ich hatte beim besten Willen keine Zeit für den Transfer.“

„Ich hab's probiert, aber meine Mitarbeiter/Kollegen spielen nicht mit.“

„Ich will nicht!“

„Ich schaff das sowieso nicht.“

Marit Alke zeigt, wie man hier als Coach optimal handeln und den Klienten sowie die Umsetzung unterstützen kann. Die Redaktion stellt dem die Ergebnisse einer Leserbefragung zur Seite sowie einige annotierte Literaturhinweise. (tw)

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

News Das Weiterbildungsfernsehen

managerSeminare.tv: Die Zeitschrift ergänzt ihr Portal mit einem Video-Site.

Es sollte zu den Petersberger-Trainertagen fertig werden. Deshalb hat man im Bonner Verlagshaus bis zuletzt am neuen Portal gearbeitet. Da blieb keine Zeit für eine Pressemeldung. Und auf dem Site selbst fehlt auch noch eine ausführliche Gebrauchsanleitung, doch das neue „Weiterbildungsfernsehen“ ist schon online und benutzbar.

Reportage, Interview, Porträt und Trainingsmedien heißen die vier großen „Reiter“, mit denen man sich den Inhalt nach Gattungen sortieren kann. Thematisch werden dem Nut-

zer zudem zwölf Rubriken – von Awards über Coaching bis hin zu Verbände und Weiterbildungen – angeboten. Der Verlag hat alle eigenen TV-Berichte von Seminaren, Messen sowie Kongressen im In- und Ausland, die er seit Mitte 2008 produziert hat, eingestellt. Ein Tagging der Videos führt zu redaktionellen Beiträgen auf dem Hauptportal von managerSeminare.

Zudem kann jeder bei managerSeminare.tv registrierte User bis zu drei Videos gratis veröffentlichen. Dafür muss man sich kostenfrei registrieren. Das Gratis-Angebot gilt bis zum 31. Dezember 2010. Nach der Registrierung kann das eigene Video hochgeladen sowie eine Beschrei-

bung hinterlegt werden. Das Video wird dann von managerSeminare.tv auf Inhalt und technische Qualität geprüft und in der Regel innerhalb von einem bis drei Werktagen freigeschaltet. Selbstverständlich behält sich managerSeminare.tv vor, gegebenenfalls Videos nicht zu veröffentlichen oder vom Portal zu nehmen. Wer weder ein Video noch Rohmaterial hat, kann auch eine kommerzielle Filmproduktion buchen.

Damit reiht sich das neue „Weiterbildungsfernsehen“ in den Chor schon bestehender Videoportale – von coaching-videos.de über mycoaching.tv bis hin zu businessworld.de - ein. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.tv>

News Deutscher Coaching-Preis 2010

DBVC benennt Nominierte. Verleihung auf dem 18. DGFP-Kongress in Wiesbaden.

Der Deutsche Bundesverband Coaching. (DBVC) gibt die Nominierungen für den Deutschen Coaching-Preis 2010 bekannt:

Die beiden Nominierten für den mit 5.000,00 Euro in bar dotierten Wissenschaftspreis sind Dipl.-Psych. Alexandra Strehlau (Life Balance und Selbststeuerungskompetenzen) und Dipl. Kfm. Peter-Paul Gross (Angebots- und Nachfragestrategien im deutschen Coaching-Markt).

Die Nominierten für den Organisationspreis sind Klaus Grafe/Ralf Kronig (SAP AG) und Annelie Eichhorn (Klinikum der J.W. Goethe Universität Frankfurt am Main). Beide Konzepte behandeln Aspekte des internen Coaching.

Der Coaching-Preis 2010 wird im Rahmen der Kooperation zwischen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und dem DBVC auf dem 18. DGFP-Kongress in Wiesbaden verliehen. Der Kongress findet vom 10. bis zum 11. Juni 2010 statt. In zwei vom DBVC gestalteten Coaching-Foren werden

die Nominierten ihre Arbeiten und Konzepte vor dem Fachpublikum des DGFP-Kongresses präsentieren. Die Jury des Deutschen Coaching-Preises besteht aus renommierten Experten aus Wissenschaft und Praxis. Der Deutsche Coaching-Preis wurde erstmals im Jahr 2008 vergeben.

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

Weitere Informationen:

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

<http://www.dgfp-kongress.de>

News Coach & Trainer Award 2010 des dvct

Live-Demonstration und Prämierung am 24. September im Rahmen des dvct-Trainings-Camps.

Erstmals verleiht der Deutsche Verband für Coaching und Training (dvct) dieses Jahr den Coach & Trainer Award. Alle nominierten Teilnehmer haben die Möglichkeit, ihr Konzept in einer 60-minütigen Live-Sequenz auf dem Trainings-Camp in Bielefeld einem Publikum von Trainern, Coaches und Vertretern der Wirtschaft zu präsentieren. Anschließend entscheidet die Jury. Als Grundlage für die Beurteilung dienen neben der Live-Sequenz eine schriftliche Ausarbeitung sowie ein Fachgespräch zwischen den Juroren und den Kandidaten.

Am Abend des 24. September 2010 wird der Sieger im feierlichen Rahmen geehrt. Neben Urkunde und Pokal erhält der Erstplatzierte einen Gutschein für Print-Produkte des Camp-Veranstalters documenteam in Höhe von 500 Euro sowie die Möglichkeit, sich drei Tage lang während der Messe „Zukunft Personal 2010“ in Köln am Stand des dvct zu präsentieren. Außerdem erhält er oder sie am zweiten Tag des Trainings-Camps die Möglichkeit, das Konzept nochmals einem weiteren Teilnehmerkreis zu präsentieren. Die Zweit- und Drittplatzierten erhalten die Auszeichnung „Qualifiziertes Produkt 2010“ und eine Freikarte für das Trainings-Camp 2011.

„Mit dem Coach & Trainer Award des dvct möchten wir die Professionalisierung und Innovationsfreude der Branche noch stärker fördern und herausragende Arbeiten prämiieren“, erläutert Vivi Dimitriadou, Vorstandsvorsitzende des dvct. „Dabei konzentrieren wir uns auf Konzepte, die auf besonders einfallsreiche Art und Weise neue Zusammenhänge herstellen.“

Interessierte Coaches und Trainer können sich noch bis zum 1. Juni bewerben. Die Teilnahme am Award ist kostenfrei. Auch Nicht-Mitglieder können teilnehmen. Das Bewerbungsformular ist online abrufbar. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.dvct.de/award>

News Interne Beratung

Coach Uwe Böning mit „einem ungekämmten Erfahrungsbericht und unfrisierten Reflexionen“.

Ein ganzes Schwerpunktheft widmet die Zeitschrift „Organisationsentwicklung“ mit der Ausgabe 2/10 dem Thema „Interne Beratung“. Um Inhouse Consulting, zwischen Personal- und Organisationsentwicklung, geht es dort. „Wäre es nicht zweckmäßig, intern und extern gemeinsam zusammenzuwirken?“ Coach Uwe Böning provoziert hier mit einem delikat polarisierenden Erfahrungsbericht.

„Der Plan, an den Anfang unserer eigenen Reflexionen über Inhouse Consultants eine kleine Felderhebung zu stellen, die anonym zeigen sollte, wie es um Inhouse Consulting gegenwärtig tatsächlich steht“, führte zu einer Reihe von Telefonaten mit interessanten und großen wie klei-

nen Adressen. Doch „offenbar hatten wir die Rechnung ohne den Wirt gemacht, denn wir machten dabei zwar Erfahrungen – aber dabei einige, auf die wir durchaus hätten verzichten können“. Das Fazit fasst er als „die acht Versuchungen des internen Beraters“ zusammen:

- „Was wir tun, ist vertraulich – mit Ihnen kann ich darüber nicht reden!“
- „Den Einsatz externer Berater überflüssig zu machen, ist unser Erfolg!“
- „Wir können auch alles alleine!“
- „Exzellente sind wir und exzellent ist, was wir tun – Weltklasse ist unser Maßstab.“
- „Wir sind eine unabhängige Beratungseinheit im Unternehmen.“
- „Wir sind kein Ausbildungsinstitut für junge Externe.“
- „Das können wir auch, was die graue Arroganz kann.“

- In welcher Rolle sind sie positioniert?

Böning geht hart und teilweise zynisch, teilweise lakonisch mit internen Consulting-Einheiten ins Gericht. Wie lässt sich der Boom interner Beratungen in den letzten zehn Jahren erklären, fragt er. „Sind es Kosten- und Qualitätsgründe oder sind es Geheimhaltungsbedürfnisse?“ Für die externen Berater wie Coaches natürlich wichtige Fragen, weil diese auch an deren Selbstverständnis rühren. Welchen Job, welche Rolle sollen, dürfen, können oder wollen sie in diesem „Beratungsspiel“ einnehmen?

Der Redaktion der Zeitschrift „Organisationsentwicklung“ ist die Sache so wichtig, dass sie die Rückmeldungen auf den Beitrag in den nächsten Ausgaben veröffentlichen will. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.zoe.ch/14389.htm>

News DCV: Vorstandswahlen

Strategien für weiteres Wachstum. Wahlen zum Vorstand und zur Zertifizierungskommission.

Der am 30. April 2010 für eine Amtszeit von zwei Jahren neu gewählte Vorstand des Deutschen Coaching Verbands (DCV) besteht nunmehr aus vier (statt drei) Mitgliedern. Weiterhin wurden die Ressorts neu verteilt. Als Vorstandssprecherin wurde Anja Mumm wiedergewählt. Vorstand für Finanzen bleibt Lutz Salamon. Neu sind die Ämter Vorstand für Öffentlichkeitsarbeit, Simone May, sowie Vorstand für Mitgliederangelegenheiten, Fach- und Regionalgruppen, Klemens Lange. Langjähriger stellvertretender Vorstandssprecher und Mitbegründer des DCV Oliver Müller ist auf eigenen Wunsch nicht mehr zur Wahl angetreten, um sich wieder mehr um die Weiterentwicklung seines Unternehmens „Change Concepts“ kümmern zu können.

Die neue Zertifizierungskommission umfasst fünf (statt bisher drei) Mit-

glieder: Alexandra Schwarz-Schilling, Georg Olaf Klein, Ingrid Kadisch wurden wieder gewählt, neue Mitglieder sind Margot Abstiens und Prof Dr. Wolfgang Müller-Commichau. „Im letzten Halbjahr haben wir 15 Personen zertifiziert, hiervon vier als Lehr-Coach. Neun weitere Zertifizierungsanträge werden momentan gerade bearbeitet, und die Nachfrage nach Zertifizierungen reißt nicht ab. Durch die zwei zusätzlichen Mitglieder in der Zertifizierungskommission sind wir bestens auf die weiter steigende Nachfrage vorbereitet,“ so Alexandra Schwarz-Schilling, Sprecherin der Zertifizierungskommission.

Am Tag nach der Mitgliederversammlung hat der DCV eine Zukunftswerkstatt abgehalten. Dort ging es um die Punkte: Mehr Präsenz in der Öffentlichkeit, Intensivierung der Mitgliedernähe bei gleichzeitigem Wachstum durch Dezentralisierung und Delegation von Verantwortung in Ehrenämter. „Mit 111 Mitgliedern ist der DCV zum zweit-

größten Deutschen (reinen Coaching-) Verband aufgerückt, dennoch hat der DCV im Vergleich zu den anderen Verbänden für Coaches einen geringeren Bekanntheitsgrad. Das wollen wir durch mehr Öffentlichkeitsarbeit ändern,“ so Simone May, Vorstand für Öffentlichkeitsarbeit.

„NRW und Berlin-Brandenburg sind die mitgliederstärksten Bundesländer. Unsere Mitglieder sind durch die dortigen Regionalgruppen sehr gut vernetzt. Es ist nun an der Zeit, die anderen Regionen zu stärken ...,“ sagt Klemens Lange, frisch gewählter Vorstand für Mitgliederangelegenheiten, Fach- und Regionalgruppen. „Für unsere ehrgeizigen Ziele brauchen wir mehr direkten Einsatz. Das geht nur, wenn wir noch mehr Mitglieder in Ehrenämter und Arbeitsgruppen einbinden,“ zieht Anja Mumm, Vorstandssprecherin, als Fazit der Zukunftswerkstatt. (tw)

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

News Führungsethik

Harvard Business manager: Die elf Regeln des vor Kurzem verstorbenen Managementvordenkers C. K. Prahalad.

Seit 1977 hat der Professor für Strategie an der Ross School of Business der University of Michigan, Coimbatore Krishnan Prahalad, den die „Times“ erst 2009 wieder zum einflussreichsten Managementdenker weltweit gekürt hat, all seine Kurse für MBA-Studenten und in der Managerfortbildung mit einem Exkurs darüber beendet, wie die Teilnehmer sich seiner Meinung nach zu

verantwortungsvollen Führungskräften entwickeln können.

- Machen Sie sich klar, wie wichtig Nonkonformismus ist.
- Zeigen Sie, dass Sie lernen und sich entwickeln wollen.
- Entwickeln Sie die Fähigkeit, persönliche Leistung zu relativieren.
- Seien Sie bereit, in die Entwicklung anderer zu investieren.
- Lernen Sie, Beziehungen zu Menschen aufzubauen, die weniger erfolgreich sind als Sie.

- Machen Sie sich Gedanken über angemessene Entscheidungsprozesse.
- Erkennen Sie, wie wichtig Loyalität ist.
- Übernehmen Sie Verantwortung für die Methoden und Menschen, mit denen Sie arbeiten.
- Denken Sie immer daran, dass Sie zu einer privilegierten Minderheit gehören.
- Rechnen Sie damit, dass man Sie an Ihren Taten misst.
- Seien Sie sich bewusst, welche Rolle Sie spielen.

(tw)

Weitere Informationen: <http://www.harvardbusinessmanager.de/heft/artikel/a-679776.html>

News Mercer baut Human Capital-Beratung weiter aus

Dr. Joachim Bohner neuer Principal und Leiter des Kompetenz-Teams Executive Assessment, Coaching & Development.

Die Mercer Deutschland GmbH baut das Beratungsfeld Human Capital weiter aus. Im Zuge dessen hat das Unternehmen mit Dr. Joachim Bohner einen weiteren erfahrenen HR-Experten an Bord geholt. Mit dem neuen Principal und Leiter des Kompetenz-Teams Executive Assessment, Coaching & Development wird Mercer sich insbesondere in den Bereichen Management Assessment, Talent Management und

Senior Executive Coaching noch stärker als bisher engagieren.

Joachim Bohner kommt von Oliver Wyman Delta, einem Schwesterunternehmen von Mercer, wo er den Bereich Management Assessment und Coaching Europe verantwortete. Zuvor war der Diplom-Psychologe als Principal bei der Hay Group beschäftigt, wo er u. a. den Geschäftsbereich Assessment Services in Zentraleuropa leitete. Zu den beruflichen Stationen gehört auch die Wella AG, bei der Bohner als Personal- und Führungskräfteentwickler tätig war.

„Joachim Bohner verfügt über eine umfassende internationale Erfahrung und ist daher die ideale Verstärkung für unser Team“, erläutert Dr. Dagmar Wilbs, Leiterin des Bereichs Human Capital von Mercer in Central Europe. Mercer zählt mit über 18.000 Mitarbeitern in mehr als 40 Ländern zu den führenden globalen Anbietern von Dienstleistungen in den Bereichen Consulting, Outsourcing und Investments. In Deutschland ist Mercer mit über 600 Mitarbeitern an den Standorten Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Leipzig, Mülheim an der Ruhr, München und Stuttgart vertreten. (tw)

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

News BDVT mit neuem Präsidium

Ziel: Die Marke BDVT unter Qualitäts-Aspekten kontinuierlich zu optimieren und gleichzeitig offen zu sein für neue Entwicklungen.

In der 48. ordentlichen Mitgliederversammlung des Berufsverbandes für Trainer, Berater und Coaches (BDVT) wählten die Mitglieder am 12. Mai in Potsdam Claus von Kutzschenbach mit hoher Zustimmung zum neuen Präsidenten. Er war seit 2009 Vizepräsident und davor im Beirat des BDVT. Peter Krötenheerdt, Christa Mesnaric und Jutta Timmermanns wurden als Vizepräsidenten – ebenfalls mit beeindruckendem Votum – wieder gewählt. Gegenkandidaten waren nicht angetreten. Holger Petersen, der den Verband seit 2005 als Präsident führte, trat nicht erneut zur Wahl an. Er wurde unter großem Beifall der

Anwesenden zum Ehrenmitglied des BDVT ernannt und in den Beirat aufgenommen.

Die Situation des gegenwärtig 670 Mitglieder starken BDVT bezeichnete der neue Präsident, Claus von Kutzschenbach, als erfreulich. Ziel des neuen Präsidiums ist es, die Marke BDVT unter Qualitäts-Aspekten kontinuierlich zu optimieren und gleichzeitig offen zu sein für neue Entwicklungen.

Besonderer strategischer Schwerpunkt des BDVT, so von Kutzschenbach, seien die Weiterentwicklung und der Ausbau der BDVT-Akademie, die Positionierung der Veranstaltung „experta“ in der Zielgruppe der Personalentwickler und neue Dynamik in den 15 Regional-Clubs des BDVT. Deren Leiterinnen

und Leiter sind Mitglieder des RC-Führungskreises im BDVT, der nun von Axel Rachow und Stephan Gingter moderiert wird.

Neu im BDVT ist der BDVT-Führungskreis. Er setzt sich aus allen Leitungen der Berufs-, Fach- und Projektgruppen sowie des RC-Führungskreises zusammen und soll künftig noch enger in die Führungsarbeit des BDVT eingebunden werden. Ein erster Workshop des BDVT-Führungskreises zusammen mit dem Präsidium findet im September statt.

Unmittelbar nach der Mitgliederversammlung begann das 16. BDVT-Camp unter dem Motto „Entdecken. Erleben. Experimentieren“ in Potsdam. (tw)

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

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

Die Ausgabe 2/2010 des Coaching-Magazins kann ab sofort gratis als 68-seitige PDF-Datei heruntergeladen werden.



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“). Als neue Rubrik wurde dem Heft der Bereich „Forschung international“ hinzugefügt, in dem über für das Coaching relevante Forschungsergebnisse berichtet wird

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? +++

Der Gratis-Download der Ausgabe 2/2010 und aller bisherigen Ausgaben des Coaching-Magazins ist unter folgender Adresse möglich:

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. Und wir würden uns freuen, wenn Sie das Coaching-Magazin als hochwertige Printausgabe abonnieren.

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. Coaching als Profession - Neuauflage des DBVC-Coaching-Kompendiums

Zwei Jahre nach der Veröffentlichung legt der Deutsche Bundesverband Coaching (DBVC) sein Coaching-Kompendium „Coaching als Profession“ als erweiterte Neuauflage vor: Der erste Teil „Grundlagen – Definition des Praxisfeldes Coaching“ wurde um den zweiten Teil „Anwendung – Professionelle Standards“ erweitert und in einer Gesamtausgabe zusammengeführt.

Zielsetzung des Kompendiums ist es, eine fachliche und ethische Orientierungsvorgabe für Ausbildung, Anwendung und Erfolgsmessung des Coaching zu formulieren. Des Weiteren soll es einen Beitrag zu mehr Transparenz und Aufklärung im Coaching-Markt leisten und proaktiv an der Herausbildung und Entwicklung von Coaching als Profession mitwirken. Zudem stellt sich der

DBVC der Herausforderung, Maßstäbe und Routinen für die Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle zu setzen.

Der zweite Teil des Kompendiums überträgt die im ersten Teil vermittelten definitorischen Anforderungen in anwendungsbezogene Standards für ein professionelles Handeln des Coachs. Das Coaching wird in den umfassenden Kontext des geschäftlichen Handelns gestellt. Die dargestellten Leitlinien zielen darauf ab, die Transparenz für alle Marktteilnehmer, die Professionalität, Nachvollziehbarkeit und Dokumentation für den Streitfall und letztlich die eigene Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit in der Coaching-Branche zu erhöhen.

Damit empfiehlt sich das Kompendium all jenen, die sich professionell

mit Coaching auseinandersetzen wollen, als unverzichtbares Nachschlagewerk.

Der dritte und abschließende Teil des Kompendiums „Anwendung der Standards nach dem Vier-Säulen-Modell“, der schließlich im Anhang praktische Hilfen in Form von Vertragsmustern und Checklisten beinhaltet, ist in Arbeit und wird in einer weiteren Veröffentlichung folgen.

Das von Dr. Astrid Schreyögg und Dr. Christoph Schmidt-Lellek redigierte Coaching-Kompendium kann gegen eine Schutzgebühr von 20 € bei der Geschäftsstelle des DBVC angefordert werden. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=409>

4. Rezensionen von Coaching-Büchern



Birgmeier, Bernd (Hrsg.) (2009).
Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?
Wiesbaden: VS.
ISBN: 978-3-531-16306-2
420 S.; 39,90 €

Rezension von Dr. Christine Kaul
In heutiger Zeit einen Sammelband „Coachingwissen“ herauszugeben, erscheint verwegen: Finden sich doch in den Buchhandlungen viele Meter aktueller Bücher zum Thema Coaching. Doch um es vorwegzunehmen: Die 27 Beiträge sind fast durchgehend sehr lesenswert, sodass es schwerfällt, einzelne besonders hervorzuheben.

Dabei ist der Lesestart eher unerquicklich. Der Herausgeber hat sich entschlossen, ganz im Sinne altdeutscher Akademikergepflogenheiten sein einleitendes Essay mit Fußnoten zu spicken. Was drei Seiten lang vergnüglich sein mag, ist danach ganz einfach nicht mehr lustig; und dies ist damit einer der Beiträge, die den Leser froh sein lassen, dass die Artikel allesamt recht kurz gehalten sind. Es gibt andere Beiträge, bei denen die Kürze aufgrund des interessanten Inhalts allerdings bedauerlich ist.

Das Buch ist in drei Teile gegliedert, wobei sich der erste den allgemeinen Grundlagen, der zweite Teil den psychologischen Grundlagen und der dritte Teil Spezifikationen des Coaching-Wissens widmet. Im ersten Teil stellt zum Beispiel Gisela Steins in einem äußerst nützlichen und überzeugenden Artikel Coaching als soziale Situation dar. Sie wendet dabei sozialpsychologische Forschungsergebnisse auf den Coaching-Prozess und seine Dynamik an. Harald Geißler stellt im längsten Beitrag des Buchs Ergebnisse seiner Coaching-Forschung vor, dies wird weniger dem Praktiker unmittelbaren Nutzen bieten als vielmehr den Studierenden mit Berufsziel Coach.

Im zweiten Teil widmen sich Christopher Rauen, Alexandra Strehlau und Marc Ubben im gemeinsamen Beitrag den psychologischen Grundlagen. Allen Genannten geht es darum, die Wirkfaktoren im Coaching (-prozess) zu systematisieren und in größeren theoretischen Zusammenhängen zu begreifen. Siegfried Greif stellt im Übrigen unter dem Stichwort „ergebnisorientierte Selbstreflexion“ bedenkenswerte (und für managererfahrene Coaches ein- oder erleuchtende) Aspekte dar. Peter Szabó liefert einen locker formulierten, inhaltlich bereichernden Beitrag mit Beispielen aus der eigenen Praxis, die zur kontroversen Diskussion geradezu einladen; leider ist er bei seinen Literaturangaben so nachlässig, wie es ein guter Coach denn doch nicht sein sollte.

Den dritten Buchteil bestreiten so illustre Autoren beziehungsweise Fachleute wie Jean-Paul Thommen – in gewohnt geschliffener Rhetorik zu grundlegend systemischer Sicht auf Coaching vom Blickwinkel des Managements 2. Ordnung – und weiterhin Gerhard Fatzer und Bernd Schmid. Hervorgehoben werden muss der Beitrag von Susanne

Klein, eine der Ausführungen, die gern länger und ausführlicher hätte ausfallen dürfen. Sie wendet das Konzept der Resilienz auf Führungskräfte-Coaching an und kann damit neue Facetten aufzeigen. Heidrun und Frank Strikker verdeutlichen in ihrem Artikel, dass Komplementarität und Symmetrie wesentliche Kompetenzfaktoren des Coachs sind, der in organisationalen Veränderungsprozessen durch gezielte Management-Unterstützung zu Orientierung verhelfen will.

Es konnten hier nur wenige – und zugegebenermaßen unsystematisch ausgewählte – Beiträge schlaglichtartig beleuchtet werden: Der Sammelband bietet aber so viel mehr an wissenswertem und lesenswertem Material, dass die Lektüre uneingeschränkt empfohlen werden kann. Zum Abschluss eine zusätzliche, amüsante Erkenntnis: Deutlich wird beim Lesen vieler Beiträge, Coaching ist ein Markt der Eitelkeiten – und viele Coaches zitieren vor allem und am liebsten sich selbst!

Dr. Christine Kaul
Kaul-Coaching
willkommen@kaul-coaching.de



Richter, Kurt F. (2009).
Coaching als kreativer Prozess. Werkbuch für Coaching und Supervision mit Gestalt und System.
Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

ISBN: 978-3-525-40156-9
358 S.; 39,90 €

Rezension von Till Mrongovius
Schon der kaschierte Einband von Richters „Coaching als kreativer Prozess“ kommt mit Pinsel und Farben bunt und fröhlich daher und lässt Leichtigkeit vermuten. Ein erster Blick ins Inhaltsverzeichnis macht weiter neugierig: „Interventionswerkstatt“, „Materialkoffer“ und ein weitgespannter thematischer Bogen von der üblichen Coaching-Definition bis zum Selbst-Coaching. Beim weiteren Durchblättern fällt die sehr übersichtliche Verwendung von Layout-Elementen auf. Vertiefende Praxisinformationen finden sich meist in einem grau abgesetzten Bereich, die Kurzbeschreibungen der vielen Interventionen in einem abgesetzten Kasten. Zudem helfen beim Lesen und Durcharbeiten zahlreiche Verweise auf vor- oder nachstehende Kapitel, den Inhalt in einen Gesamtkontext zu stellen.

In der Einführung wird kurz der Coaching-Ansatz des Autors vorgestellt, der Gebrauch der Übungen sowie die einzelnen Kapitel kurz beschrie-

ben. Das ermöglicht von Anfang an ein zielgerichtetes Arbeiten mit den Kapiteln und Interventionen.

Ist die zugrunde liegende Coaching-Definition noch standardmäßig, fällt die Beschreibung des Coaching-Ansatzes des Autors ungewöhnlich auf: Er hat seine Wurzeln sowohl in der Systemik als auch in der Gestaltberatung, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Kreativität. Dazu gehört auch – mutig für einen Businesskontext – Körperarbeit. Auf 16 Seiten gibt der Autor eine gut nachvollziehbare und durchdachte Erklärung seiner Kombination der Ansätze. Ziel ist es, durch Nutzung von Kreativität und analogen Elementen einen alternativen Zugang zu Problem und Lösung zu ermöglichen, was gerade im eher rational geprägten Businesskontext eine starke Perspektivänderung ist.

Ab Kapitel 3 (Struktur und Prozess) werden neben theoretischen Grundlagen auch verschiedene anwendbare Modelle besprochen. Am Ende jedes Kapitels gibt es konkrete Interventionen zu den im Kapitel besprochenen Inhalten. Das bündelt die Interventionen und teilt das Kapitel in einen theoretischen und einen praktischen Teil auf. Die Übungen selbst sind übersichtlich aufgebaut, nach einer Einordnung nach Ziel, Setting, Zeit und Material kommt die Durchführung, manchmal sogar mit Dialogschnipseln als Beispiel versehen und Anleitungsvorschlägen. Am Ende stehen mögliche Auswertungsfragen und Anregungen für Folgeinterventionen. Viele Interventionen sind analoge Varianten von bekannten digitalen Übungen.

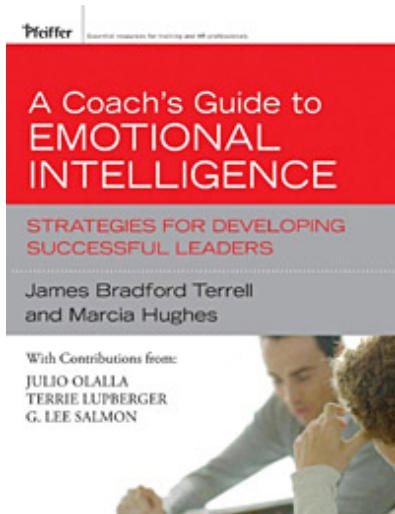
Auch Körperarbeit und Bewegungserfahrung werden angesprochen, wobei Arbeit mit Gong und Rassel, Körperpositionen, sowie Atem- und Entspannungstechniken vielleicht nicht jedem Coach im geschäftlichen Kontext liegen. Eine verständliche Begründung schützt diesen Ab-

schnitt dennoch davor, ins Unfundierte abzugleiten.

Hervorheben sollte man insbesondere zwei Abschnitte: Das Kapitel zur Interventionsgestaltung ermöglicht es dem erfahreneren Coach, bekannte Übungen zu erweitern und anzupassen oder ganz eigene zu entwickeln. Dazu gibt der Autor dem Leser bei einem Einblick in seine „Werkstatt“ einen Theorierahmen an die Hand. Außerdem ist der „Materialkoffer“ zu erwähnen, bei dem es sich nicht – wie anfangs vom Rezensenten gedacht – um den strapazierten „Methodenkoffer“ handelt, sondern eine Aufstellung aller Materialien, die zur Umsetzung der Interventionen des Buches nötig sind, die am Ende des Buches noch einmal gesammelt aufgelistet sind. Beides sind aufmerksame Details!

Ich habe dieses Buch gerne gelesen und empfehle es daher auch gerne weiter. Gesprächsfokussierte Coachs, die ein spielerisches Element im Coaching ablehnen, werden sich wahrscheinlich mit dem Inhalt etwas schwer tun. Ideal scheint mir das Buch für neugierige, offene und eher analog geprägte Coachs. Neben der Übersichtlichkeit sorgt ein lebendiger Schreibstil über weite Strecken für leicht zu lesende Texte. Außerdem hat mir die Unaufgeregtheit gefallen, mit der der Autor seinen etwas ungewöhnlich scheinenden Coaching-Ansatz vertritt. Die Übungen machen mir als Coach Lust auf das Anwenden – Coaching als „co-kreativer“ Prozess im besten Sinne.

Till Mrongovius
Mrongovius – systemisches
Coaching und Training
dialog@mrongovius.de



Terrell, James Bradford & Hughes, Marcia (2008).

A Coach's Guide to Emotional Intelligence. Strategies for Developing Successful Leaders.

Weinheim: Wiley.

ISBN: 978-0-7879-9735-9

224 S.; 39,90 €

Rezension von Dr. Konrad Elsässer
Innerhalb des renommierten Wiley-Verlags liefert Pfeiffer Elementarbücher mit Basiswissen. In diesem Sinne ist auch das vorliegende Buch zu verstehen, als eine Zusammenfassung des Forschungsstands zu „emotionaler Intelligenz“ und ihrer Bedeutung für die Praxis von Coachs.

Es handelt sich sozusagen um ein typisches amerikanisches Lehrbuch – ein Lehrbuch, das Didaktik, Pragmatismus und Theorieverweise auf annehmbare Weise so verknüpft, dass Interessierte und Studierende einen guten ersten Eindruck bekommen. Das Buch liefert also mindestens dreierlei:

- einen Einblick in die Praxis eines an emotionaler Intelligenz orientierten Coachings,
- einen Überblick über die Theorien und jüngeren Forschungsarbeiten zu emotionaler Intelligenz sowie
- eine Einübung in die reflektierte Praxis einer Gesprächsführung im Coaching, die auf die Entwicklung

emotionaler Intelligenz in besonderer Weise achtet.

Insbesondere zu Letzterem gibt es Ausschnitte aus Gesprächen, Verbatims, die in der dialogischen Abfolge sehr gut die theoretischen entfalteten Gedankengänge untermauern oder erläutern. Die Texte dieser Abschnitte sind lebendig, oft mit überraschenden Wendungen, relevant für Entwicklungssprünge im Coaching. Dem Rezensenten erscheinen sie besonders lebenspraktisch und wertvoll.

Strategien für eine klare emotionale und soziale Wirksamkeit werden in fünf Schritten entwickelt: Der erste Schritt ist die Selbstbewertung (Stärken und Schwächen). Der zweite Schritt ist die Wertschätzung anderer (hierbei helfen Reflexion, Netzwerkanalysen, 360°-Feedback usw.). Ein wichtiger dritter Schritt liegt in der Selbstwahrnehmung und Selbstaufmerksamkeit. Der vierte Schritt heißt Mut. Der fünfte Schritt, der die vorhergehenden aufgreift und bündelt, ist die Selbstaktualisierung: Egal in welcher Tätigkeit kann man sich selbst kurz unterbrechen und fragen, wie man in diesem Moment am besten wirksam werden kann. Das geht um so leichter, desto eher man mit der sogenannten Zwei-Prozent-Lösung (Marcia Hughes) vertraut ist: Zwei Prozent der Tageszeit, also 30 Minuten pro Tag oder 3,5 Stunden pro Woche werden für eine wirkliche Herzensangelegenheit aufgewandt. Wer immer mit Meditation, Yoga, Chi Gong oder ähnlichen Übungen Erfahrung hat, weiß von deren besonderer Wirksamkeit für die Selbstaktualisierung.

Der dritte Teil des Buches erläutert, wie Emotionen als neues Lernfeld innerhalb der Coaching-Ausbildung aufgenommen werden können. Die Abschlusskapitel zeigen anhand von Fallbeispielen, wie Organisationen die emotionale und soziale Intelligenz in ihre Kultur und Führungskräfteentwicklung integrieren.

Wenn schon nicht eine Übersetzung in Deutsche, so ist dem Buch doch eine Leserschaft zu wünschen, die entgegen deutschen Rationalitätsprämissen und psychologischem Theorie-Ballast sich für eine emotionale und reflektierte Beziehungsarbeit im Coaching öffnet!

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



Abdul-Hussain, Surur & Baig, Samira (Hrsg.) (2009).

Diversity in Supervision, Coaching und Beratung.

Wien: Facultas.

ISBN: 978-3-7089-0307-1

268 S.; 24,20 €

Rezension von Susanne Ahlers

Das Buch ist ein Novum im deutschsprachigen Raum. Diversity und Coaching werden bisher kaum zusammen betrachtet. Auch Diversity Management (oder Managing Diversity) führt in Deutschland immer noch ein Mauerblümchen-Dasein. Dieses Konzept, das aus den USA kommt, will in der Arbeitswelt alle Personen in ihrer Vielfalt anerkennen und wertschätzen. Unterschiedlichkeit soll gesehen und alle Menschen einbezogen werden. Im europäischen Raum sind die wichtigsten Kategorien in diesem Zusammenhang: Geschlecht, Ethnie/Herkunft, Religion, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung. Diese finden sich auch im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wieder.

Die Herausgeberinnen verknüpfen Theorie und Praxis von Diversity (Management) mit Coaching, Supervision und Beratung. Das Buch startet mit einer Einführung, dann folgen fünf Beiträge, die unterschiedliche

theoretische Zugänge zum Thema Diversity vorstellen und mit Coaching, Supervision und Beratung verbinden. Im letzten, dem siebten Kapitel werden die vorgestellten theoretischen Perspektiven in Form eines Tools zusammengeführt. Dieses Tool „Diversity reflektiert“ wendet sich an alle, die beraten. Mit diesem praktischen Tool soll sensibles Reflektieren auf Diversity ermöglicht werden. Ausgangspunkt der Fragen sind sozialpsychologische und systemische Reflexionen. Das Instrument ist außerordentlich umfangreich, aber es ist durchaus möglich und auch sinnvoll, dass sich die Leserinnen und Leser die für sie wichtigen Fragen herausuchen.

Die beiden Herausgeberinnen führen in das Thema Diversity gekonnt ein. Sie sprechen konkret die Zielgruppe Coaches, Supervisorinnen und Supervisoren sowie Beraterinnen und Berater an. Zunächst zeigen sie die Relevanz vor allem der Kategorien Geschlecht und Ethnizität für die österreichische Gesellschaft auf. Zwar unterscheiden sich die rechtlichen Grundlagen von den bundesdeutschen, in diesem Kontext ist das allerdings nicht entscheidend. Surur Abdul-Hussain und Samira Baig gehen ausführlich auf „diversitykompetente Supervision“ ein, aber leider nur sehr kurz auf Coaching. Allerdings übertragen sie ihre Verbindung von Managing Diversity mit Supervision auf Coaching. Ein kleiner Wermutstropfen ist aus Sicht der Rezensentin deren Coaching-Definition. Coaching – analog zur Definition der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) – wird nämlich nicht als eigenständige Beratungsform, sondern „nur“ als „spezielle Form der Supervision“ betrachtet, die beispielsweise in „kurzen Trainingssequenzen“ Skills vermittelt. Trotzdem machen die Autoren überaus anschaulich, wie Diversity-Kompetenz im Coaching die Interventionsfähigkeit unterstützen kann und dazu beiträgt, unbewusste Strukturen aufzu-

decken. Letztlich führt diversitykompetentes Coaching zu mehr Arbeitszufriedenheit für Coach und Klient, stellen sie fest.

Im zweiten Beitrag von Samira Baig geht es um Stereotype und Vorurteile aus sozialpsychologischer Sicht. Diversity oder Unterschiedlichkeit von Menschen bedeutet nicht nur Harmonie, sondern oft Konflikte. Die Autorin geht den Fragen nach, wie Menschen sich wahrnehmen, warum Menschen andere benachteiligen, die ihnen unähnlich sind und was einen konstruktiven Umgang miteinander begünstigt. In ihrer Annäherung an das Thema ignoriert sie die gesellschafts- und machtpolitischen Einflüsse auf Minderheiten nicht und unterstreicht ihre Kernaussagen im Text: „Diskriminierung bedeutet nicht nur offene Benachteiligung von Fremdgruppen, sondern auch eine Bevorzugung der Eigengruppe!“ (S. 75).

Sabine Eybl und Siegfried Kaltenecker zeigen auf, wie die Systemtheorie der diversitätsbewussten Beratungsarbeit nutzt. Sehr anschaulich verknüpfen sie Theorie mit praktischen Beispielen und Interventionen. Dabei wird unter anderem deutlich, dass systemische Organisationsmodelle für mehr Klarheit in der Beratungsarbeit sorgen können und helfen, die Komplexität beim Management mit diversitätsbedingten Konflikten zu verstehen. So kann auch die Grundlage für einen respektvollen Umgang mit den „Anderen“ geschaffen werden.

Die Cultural Studies stehen bei Gabriele Bargehr im Mittelpunkt. Die Autorin versteht Cultural Studies als transdisziplinäre Verschränkung von „Feminist, Gender, Queer, Postcolonial, Black und Critical Whiteness Theories“ (S.122), die sie in ihrem Beitrag vorstellt. Die Kategorien zusammen zu betrachten, sieht sie als notwendige Voraussetzung, um Diversity produktiv in Beratung einzusetzen.

Norbert Pausers Ausgangspunkt bilden die Disability Studies. Er rückt dabei die Konzepte Integration und Inklusion ins Zentrum. Beide Konzepte werden inzwischen oft gemeinsam diskutiert insbesondere, weil der Ansatz des Diversity Managements die Gefahr birgt, ausschließlich die aktuelle wirtschaftliche Effizienz zu sehen und die individuelle und gesellschaftliche Komponente aus dem Blick zu verlieren. Die Gefahr für Menschen mit Behinderungen, dabei nicht wahrgenommen zu werden, ist also groß. Der Disability-Ansatz versteht Behinderung als soziales Konstrukt. Dies bedeutet für Beratung wiederum eine permanente Reflexion der eigenen Praxis und Hinterfragen der „Ein- und Ausschlüsse, die individuell oder organisational bewusst oder unbewusst (re-) produziert werden“ (S. 164).

Im sechsten Kapitel befasst sich Surur Abdul-Hussain mit den Grundlagen integrativer Theorie und ihrer Bedeutung für den Umgang mit Diversität. Ihr gelingt es durchgehend, die theoretischen Ansätze mit der praktischen Arbeit zu verknüpfen. Dabei macht sie deutlich, wie notwendig die theoretische Auseinandersetzung ist, wenn Beratende eine sinnvolle und diversitykompetente Arbeit anbieten wollen.

Fazit: Das Buch lohnt sich als Einstieg für alle, die sich fundiert mit dem Thema Diversity und Coaching befassen wollen. Sehr gut ist es allen Autorinnen und Autoren gelungen, Theorie und Praxis miteinander zu verknüpfen. Für die Leserinnen und Leser, die sich dennoch nicht mit Theorie befassen möchten, kann das zusammenfassende Tool Anregungen geben, die eigene Arbeit zu reflektieren. Es ist ein rund komponiertes Buch und lohnt sich, ganz gelesen zu werden, aber es ist durchaus möglich einzelne Kapitel auszuwählen. Last, but not least: Der Einband ist inhaltlich passend und optisch ansprechend: viele bun-

te und unterschiedliche Eingangstüren.

Susanne Ahlers
ACT! AHLERS COACHING UND
TRAINING
info@act-ahlers.de

Thomas Kottmann
Carl E. Gross



about coaching

Einblicke in den
Coachingprozess

GABAL

Kottmann, Thomas & Gross, Carl E. (2010).

about coaching. Einblicke in den Coachingprozess.

Offenbach: GABAL.

ISBN: 978-3-86936-053-9

166 S.; 29,90 €

Rezension von Thomas Webers

Das dürfte gar viele Leser interessieren: Was passiert in Coaching-Prozessen? Potenzielle Kunden wollen wissen, auf was läßt man sich da ein? Einkäufer in Unternehmen wollen sicher gehen, verstehen die Coachs ihr Metier? Und die Coachs selber schauen nur allzu gerne den Kollegen einmal über die Schulter. Was können oder machen die, was man selber nicht kann oder macht?

Die Leser halten hier ein Buch in der Hand, das zuerst durch seine physische Machart (Hardcover und Design) auffällt – und zwar positiv. Das Buch ist hochwertig, liebevoll und professionell gestaltet. Orange zieht sich als Schmuckfarbe und als roter Faden durch das Buch. Immer wieder werden so Details heraus gehoben – im Text als auch in Fotos. Ebenso fungiert ein orangefarbenes Lesezeichenbändchen als aufmerksames Assesoire. Ganzseitige Schwarzweiß-Fotos rahmen den Text, zeigen Klienten, Coachs oder

kleine Stilleben. Hier hat sich eine Designerin (Franziska von Aspern) konsequent ausleben dürfen. Solches macht Lust auf die Lektüre.

Das Buch beginnt mit einem Vorwort von Professor Dr. Christopher Jahns, dem Präsidenten und CEO der European Business School (EBS), Schloss Reichartshausen. Ein hochwertiges Entree, weiß man doch, oder erfährt man spätestens hier, dass die EBS ihren Studierenden ein Coaching-Programm bietet. Als nächstes treffen wir auf die Autoren: Carl E. Gross ist amerikanischer Wirtschaftspsychologe und langjähriger Coach. Thomas Kottmann ist Betriebswirt und langjähriger Trainer und Coach. Beide versprechen dem Leser eine pragmatische Annäherung ans Thema Persönlichkeitsentwicklung in Worten und Bildern.

Der erste Teil des Buchs läßt 22 Coaching-Klienten zu Wort kommen, die auf einer Buchseite resümieren, was Coaching für sie bewirkt hat. Darunter finden sich auch zwei Prominente: Henry Maske, der Boxer, und Heiner Brandt, der Handballnationaltrainer. Die Statements zu lesen wäre am Stück schnell langweilig geworden. So werden daher immer wieder Doppelseiten zwischen geschaltet, in denen die Coachs über ihr Geschäft berichten. Man erfährt hier, was Coaching ist oder eben auch nicht sein soll („Couching“, wie man kontrastierend Therapie bezeichnen könnte). Auch werden einige Hinweise zur Funktionsweise und Bedienung des menschlichen Gehirns gegeben. Was einen guten Coach ausmacht, wird ebenso kurz skizziert als auch die Rolle von internem Coaching. All dies geschieht in kleinen Häppchen und kurzweilig. Bis hierhin, wie befinden uns nun in der Buchmitte, wurde der eher skeptische und unbedarfte Coaching-Aspirant behutsam und freundlich ans Thema herangeführt. Coaching-Einkäufer und erfahrene Coachs werden nichts Neues erfahren haben. Womöglich werden sie, ob nun

eher abschätzig oder durchaus anerkennend, den Begriff Werbebrochure in den Mund nehmen.

Im zweiten Teil des Buchs stellen Ernährungs-, Sport- und ein Schlafmediziner die Basics über einen guten Umgang mit dem eigenen Körper (physical coaching) vor. Das dritte Kapitel der Autoren kreist um die Begriffe Stress, Angst und Glück. Auch hier werden wieder die Basics dargestellt. Konzeptionell unklar erscheint, weshalb sich im Buch nun als viertes Kapitel ein wissenschaftlicher Anhang zum Thema Stress, seinen neurobiologischen und physiologischen Grundlagen und Folgen anschließt. Wollte man das vorhergehende Kapitel nicht zu schwierig machen? Dann hätte man mit diesem Buch wohl eher eine breite, eher unbedarfte Zielgruppe im Blick und weniger die Top-Führungskräfte, die sich als Testimonials im ersten Teil darstellen.

Doch so kompliziert ist der Stoff im „Anhang“ nun auch wieder nicht. Und dem State of the Art wird er auch nicht voll gerecht. Das Stresskonzept von Hans Selye (1936) ist nun mehr als überholt. Es verwundert, dass es hier so ausgebreitet wird. Stattdessen erfahren wir über das transaktionale Stressmodell von Richard Lazarus nur in wenigen Zeilen. Auch das hochinteressante Thema Psychoneuroimmunologie wird nur gestriffen. Ausführungen zur DIN EN ISO 10075 fehlen ganz.

Spätestens an dieser Stelle beginnt der aufmerksame Leser zu grübeln, welche Art von Buch er nun in Händen hält und wozu es ihm nutzen soll. Einkäufer in Unternehmen und Coachs sollten zu diesen inhaltlichen Themen mehr drauf haben. Die Themen an sich sind zwar wichtig, aber eben auch nur Basics. Über das weite Feld der anderen Themen im und für Coaching erfährt man nichts. Kaum etwas über den Coaching-Prozess und weitere wichtige Themen, sodass man für dies Ziel-

gruppe getrost resümieren kann:
Anschaffung überflüssig.

So bleibt praktisch nur die breite
Zielgruppe der latent an Coaching
Interessierten als potenzielle Käu-
ferschaft übrig. Sie halten mit die-
sem Buch einen Teaser in Händen.
Er sagt ihnen, dass Coaching für sie

wichtig und eine hilfreiche Maßnah-
me sein kann, verrät aber kaum, wie
Coaching konkret abläuft. Und somit
ist dieses Buch auch wiederum für
die genannten Coaching-Profis inte-
ressant: als Appetizer, den man la-
tenten Klienten in die Hand drücken
kann, als Geschenk, dass man sol-
chen augenzwinkernd überreicht.

Und als solches ist das im edlen De-
sign auftretende Buch auch in der
Tat anschlussfähig und geeignet.

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

5. Neue Coachs in der Coach-Datenbank



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

Im April 2010 konnten folgende Coachs neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

Josef Leenen, D-53227 Bonn

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1142

Dr. Angelika Hamann, D-22453 Hamburg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1143

Katrin Todt, D-65510 Idstein

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=824

Helmut Heim, D-91575 Windsbach

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1146

Melanie Bödecker, D-50733 Köln

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1147

Ulrike Lange, D-09599 Freiberg

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1148

Karin Dölla-Höfeld, D-55270 Essenheim

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1149

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank

Die Mitgliedschaftsbedingungen der RAUEN Coach-Datenbank finden Sie hier:

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

6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die im nächsten Monat starten.

Diese Liste kann auch online mit den Ausbildungen abgerufen werden, die in den nächsten drei Monaten starten:

http://www.coaching-index.de/time_search.asp

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

Ausbildungsbeginn: 02.06.2010

Ausbildungstitel: Lösungsorientiert-systemisches Coaching (DBVC-zertifiziert)

D-64625 Bensheim/Bergstr.

Kosten: 6.000 Euro zzgl. MwSt., zzgl. Ca. 1.200 Euro für Lehrberatungen

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

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 04.06.2010

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

Münchner Akademie für Business Coaching

Dr. Gerhard Helm & Heidi Reimer GbR

Ausbildungsbeginn: 04.06.2010

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach (SBC)®

D-81677 München

Kosten: Basisseminar (3Tage) 1.160,- Euro zzgl. MwSt. Grundkurs (11 Tage) 4.260,- Euro zzgl. MwSt. Aufbaukurs (11 Tage) 4.260,- Euro zzgl. MwSt. Inclusive Tagungspauschale in einem 4-Sterne Hotel. Grund- und Aufbaukurs inklusive jeweils 5 Stunden Mentorcoaching. Alle Teile sind getrennt buchbar.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=33

HOEHER Team Consulting

Dr. Peter Höher (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 04.06.2010

Ausbildungstitel: Kurzeitausbildung zum Systemischen Business Coach ISCC®

D-58239 Schwerte

Kosten: Die Seminargebühr für alle Module, Gruppensupervision und Zertifizierung beträgt 3.500,00 Euro netto. Das Management-Institut Dr. HOEHER-Team Consulting ist für diese Qualifizierung von der Umsatzsteuer nach § 4 Nr. 21 UStG a bb) befreit. Die Tagesverpflegung während der Ausbildung wird mit 50,00 Euro / Modul / Teilnehmer netto + 19% MwSt extra berechnet. Teilnehmer/innen aus Nordrhein-Westfalen können den Bildungcheck NRW nutzen. Informationen unter: <http://www.bildungcheck.com>

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=297

Deutsche Psychologen Akademie GmbH des BDP

Ausbildungsbeginn: 07.06.2010

Ausbildungstitel: Ressourcenorientierte Beratung DPA D-53115 Bonn

Kosten: Gebühr (inkl. Verpflegungspauschale): 465 € je Seminar Gebühr BDP-Mitglieder (inkl. Verpflegungspauschale): 415 € je Seminar Frühbucherrabatt: für die gesamte Fortbildungsreihe 160 € bis zum 12.04.2010

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=2

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung

Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle

Ausbildungsbeginn: 10.06.2010

Ausbildungstitel: Coachingkompetenz - Vertiefung

D- Raum Augsburg München

Kosten: Die Kosten für beide Module betragen € 1.800, zzgl. 19% MwSt., (Module sind nicht einzeln buchbar!) Bei Anmeldung bis zum 1. Februar 2010 erhalten Sie 10% Frühbucherrabatt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=281

Dr. Kamphaus & Partner

Unternehmens- und Personalentwicklung

Dr. Gerd Vito Kamphaus

Ausbildungsbeginn: 10.06.2010

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

D-82347 Bernried am Starnberger See

Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt. für insgesamt 5 Module

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 11.06.2010

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

Deutsche Psychologen Akademie GmbH des BDP

Ausbildungsbeginn: 11.06.2010

Ausbildungstitel: Beraterqualifizierung für Young Professionals: Beratungs- und Coachingkompetenz für Berufseinsteiger

D-60439 Frankfurt

Kosten: Gebühr pro Modul: 620 € Gebühr pro Modul BDP-Mitglieder: 570 € Frühbucherrabatt: 60 € bis zum 16.04.2010

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=2

Institut für beratende Wirtschaftspsychologie

Dipl.-Psych. Barbara Maria Ostermann

Ausbildungsbeginn: 16.06.2010

Ausbildungstitel: Coach the Coach - Eine Fortbildung zum Führungskräfteberater und Coach

D-42327 Wuppertal

Kosten: 1490 € plus Mwst.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=280

oezpa GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 23.06.2010

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

Job Coach

Brigitte Backmann & Marita Bestvater GbR

Ausbildungsbeginn: 24.06.2010

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 Regierungspräsidenten Münster umsatzsteuerbefreit. Teilzahlungen sind möglich - denken Sie an den Bildungsscheck in NRW

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

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung

Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle

Ausbildungsbeginn: 24.06.2010

Ausbildungstitel: Organisationsberatung & Change Management

D-86150 Raum Augsburg / München

Kosten: 3.900 Euro, zzgl. USt.

http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=281

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