



## 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](mailto:info@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://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](mailto:thomas.webers@rauen.de)

[www.coaching-report.de](http://www.coaching-report.de)

Fakten, News und Hintergrundinformationen

[www.coach-agentur.de](http://www.coach-agentur.de)

Die RAUEN-Coach-Agentur

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)

Das Magazin für die Coaching-Branche

[www.coaching-videos.de](http://www.coaching-videos.de)

Das Coaching-Videoportal

[www.coaching-lexikon.de](http://www.coaching-lexikon.de)

Freies Fachbegriffe-Lexikon

[www.coaching-literatur.de](http://www.coaching-literatur.de)

Bücher und Literatur zum Coaching

[www.coaching-tools.de](http://www.coaching-tools.de)

Methoden und Modelle für den Coach

[www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)

Die Datenbank mit professionellen Coaches

[www.coaching-index.de](http://www.coaching-index.de)

Coaching-Ausbildungs-Datenbank

[www.coaching-anfragen.de](http://www.coaching-anfragen.de)

Ausschreibungen für Coaches und Ausbildungen

[www.coach-kalender.de](http://www.coach-kalender.de)

Der Coaching-Veranstaltungskalender

[www.coaching-board.de](http://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 Einsamkeit
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 4/2010 gratis downloadbar
3. Coaching-News
4. Rezensionen von Coaching-Büchern
5. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten

Dieser Newsletter geht an 29.542 Empfänger.

### 1. Coaching und Einsamkeit

**Wer alleine ist, muss nicht einsam sein. Andersherum gilt aber auch: Wer von Menschen umgeben ist, kann sich durchaus einsam fühlen. Sowohl für die Entwicklung als auch für die Praxis des Coachings war und ist das Phänomen der Einsamkeit von großer Bedeutung.**

Von Christopher Rauen

Bereits die Titel „Oben, aber allein“ (Michael Böckler, 1984) und „Partner in dünner Luft“ (Dr. Wolfgang Looss, 1986) lassen erkennen, warum das Coaching als eine neue, individuelle Forum der Unterstützung ursprünglich nachgefragt wurde: Es ging um die Einsamkeit im Topmanagement.

Sich einsam zu fühlen, bedeutet, von anderen Menschen getrennt und abgeschieden zu sein – oder dies zumindest so zu empfinden. Aus einer defizitorientierten Perspektive heraus kann dies als ein Mangel an Sozialkontakten oder als ausbaufähiges Sozialverhalten angesehen werden. Eine positivere Perspektive ist hingegen auch möglich: Einsamkeit kann Erholung vom Alltagsgeschäft bedeuten, sie kann vom einfachen „Sortieren der Gedanken“ bis hin zu komplexen Strategien und kreativen Prozessen genutzt werden. Es ist also nicht die Einsamkeit an und für sich, die negative und positive Konsequenzen haben kann, sondern es ist vielmehr das Ausmaß der gefühlten Einsamkeit und die Art, wie man mit ihr umgeht.

Genau dieser Aspekt zeigt das Potenzial, das dem Coaching von einsamen Entscheidern innewohnt: Es geht weniger darum, den Zustand komplett zu ändern (was aus vielen Gründen oftmals kaum möglich oder mit vielen Kollateraleffekten behaftet ist), als vielmehr zusammen mit dem Coach konstruktive Bewältigungsstrategien und Nutzenaspekte zu generieren. In diesem Sinne schafft Coaching keine neuen Außenstrukturen, kann jedoch durchaus bei der Entwicklung von neuen Innenstrukturen und Perspektiven einen erheblichen Anteil leisten.

Für eine grundsätzliche Betrachtung des Themas ist es jedoch notwendig, sich zunächst zu vergegenwärtigen, warum Manager, Entscheider, Unternehmer u.a. überhaupt von Einsamkeit betroffen sein können. Hier gibt es eine ganze Reihe von Ursachen:

- Wer entscheidet hat Macht. Wer Macht hat, vertritt Interessen, die nicht selten **Begehrlichkeiten** wecken. In der Konsequenz sind „Macht-Haber“ immer von Personen umgeben, die Einfluss auf sie und ihre Entscheidungen ausüben möchten. Erfahrene und entsprechend sensibilisierte Entscheider bemerken dies und spüren dabei oft allzu deutlich, dass viele ihrer Kontakte funktionaler Natur sind. Der Mensch, der in jedem Entscheider steckt, fühlt sich dadurch zurückgesetzt und von den Anderen distanziert. Entscheidern, denen eine solche Erfahrung und/oder Sensibilität fehlt, vereinsamen auf noch schleichendere Weise: Sie sind häufig von Claqueuren umgeben und bemerken dies zunächst nicht. Erst wenn sie ihre Macht verlieren oder diese erodiert, wenden sich die Schmeichler ab. Die Einsamkeit kommt so vielleicht verzögert, aber umso schlagartiger und massiver.
- Je größer ein Unternehmen ist, desto vielfältiger ist i.d.R. die Anzahl der Interessen. Führungskräfte, die eine bestimmte Linie vertreten, müssen daher nahezu zwangsläufig mit **Gegeninteressen** umgehen, die teilweise massiv sein können. Sich in solchen Konstellationen durchzusetzen oder sie auch nur auszustehen, kann zu erheblichen Einschränkungen der Sozialkontakte führen und somit auch Einsamkeit auslösen. Dabei ist es auch keine Alternative, keine Linie zu vertreten: Wer es allen Recht machen möchte, wählt als Opportunist die sicherste Möglichkeit des Scheiterns (menschlich als auch als Führungskraft), was ebenfalls zu Einsamkeit führen kann.
- Insbesondere notwendige und eher langfristig zweckdienliche Entscheidungen, die nach außen hin kurzfristig als sehr „hart“ wahrgenommen werden, gehen immer

wieder mit **mangelnder Wertschätzung** des sozialen Umfeldes einher. Solche Entscheidungen zu treffen und durchzusetzen provoziert nahezu zwangsläufig Einsamkeit. Im Kern begründet dies sich dadurch, dass der oder die Entscheider auf Unverständnis stoßen, was sie ihrerseits mit Unverständnis quittieren. Da viele dieser Entscheidungen von Gründen abhängig sind, die weder der Öffentlichkeit noch innerhalb eines Unternehmens bekannt werden dürfen, sind solche Entscheidungen oft nicht ohne weiteres konfliktfrei kommunizierbar. Diese harten Entscheidungen werden daher nicht selten einer Person zugeordnet, statt einem strukturellen Hintergrund. Und diese Person muss dann – auch als Teil der Rolle und Funktion ihrer Aufgabe – diesen Druck und die Einsamkeit ertragen. Das Gehalt wird hier zum Schmerzensgeld.

---

*Als eine Art „sozialer Sparringspartner“ kann ein Coach Unterstützung geben, Fehlentwicklungen zu vermeiden.*

---

- Auch nach außen erfolgreich wirkende Führungskräfte können durch **Kränkungen** tief verletzt sein, was Einsamkeit auslösen kann. Solche Kränkungen können z.B. dadurch entstehen, dass eine Führungskraft mit großem Idealismus und Engagement agiert, dann aber ernüchtert feststellt, dass Mitarbeiter ihre Tätigkeit „nur als einen Job“ ansehen. Entsprechend honorieren sie das Engagement ihrer Führungskraft kaum, sondern wundern sich eher über dessen (aus ihrer Sicht) Aktionismus. Hier ist offensichtlich, dass durch unterschiedliche Erwartungen und Wertevorstellungen eine Distanz entsteht.
- Führungskräfte in der **Sandwich-Position** können durch eine Selbstentfremdung einsam wer-

den. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine Führungskraft von oben vorgegebene Interessen nach außen und gegenüber den Mitarbeitern vertreten muss, die sie persönlich nicht für richtig hält. Solche Konstellationen sind nicht immer zu umgehen, auch nicht durch einen Arbeitsplatzwechsel.

- Beziehungen in Unternehmen sind überwiegend **Funktions- und Arbeitsbeziehungen**. Hier kann es einen erheblichen Unterschied zu freiwillig gewählten persönlichen Beziehungen geben (auch wenn dies nicht zwangsläufig so sein muss). In der Konsequenz bedeutet dies, dass Menschen, die an Arbeitsbeziehungen den gleichen Maßstab wie an persönliche Beziehungen anlegen, eine gute Chance haben, enttäuscht zu werden und sich ob dieses Missverständnisses einsam fühlen.
- Versteht sich eine Führungskraft überwiegend als **Problemlöser**, können Probleme zu ihrem Arbeits- und Lebensmittelpunkt werden. Eine solche Extremperspektive kann einsam machen, weil man sich dann von Problemen umzingelt fühlt. Hier wird dann vergessen, dass jeder Mensch mehr als ein Problemlöser ist bzw. sein kann.
- **Selbstbezogene Führungskräfte** leiden oftmals unter Einsamkeit, weil sie in ihrer Fokussierung auf ihre eigenen Anliegen ihr Umfeld und dessen Bedürfnisse vernachlässigen. Eine solche Haltung führt recht sicher in das Gefühl, von anderen Menschen abgeschnitten zu sein und somit in die Einsamkeit.

Diese Ursachen und Grundzusammenhänge machen deutlich, dass das Coaching von einsamen Managern nicht nur eine Wellness-Maßnahme ist. Denn Einsamkeit geht häufig mit spezifischen Risiken einher, die für ein Unternehmen har-

te betriebswirtschaftliche Konsequenzen haben können. Wer über einen längeren Zeitraum einsam ist, riskiert durch mangelndes Feedback und durch die unzureichende Möglichkeit des Austauschs mit anderen Menschen ein verzerrtes Selbstbild zu entwickeln. Die Folge davon können unrealistische Einschätzungen sein, die in teilweise erheblichen Fehlentscheidungen münden. Als ein plakatives Beispiel dafür sei das Risikoverhalten in Teilen der Finanzbranche genannt. Auch hier führte eine Entkopplung vom normalen Wirtschaftssystem zu einer krassen Fehlentwicklung.

Das typische Muster solcher Fehlentwicklungen sieht wie folgt aus:

- Stufe 1: Gefühle (oftmals – aber nicht zwangsläufig – auch reale)

Distanzierung von Anderen; sich-missverstanden-fühlen

- Stufe 2: Zunehmende Vereinsamung
- Stufe 3: Einschränkung der Wahrnehmung, verzerrtes Selbstbild
- Stufe 4: Unangemessenes, sozial auffälliges Verhalten und Fehlentscheidungen

Als eine Art „sozialer Sparringspartner“ kann ein Coach dabei Unterstützung geben, derartige Fehlentwicklungen zu vermeiden. Im Kern eines solchen Coachings steht ein Austausch auf Augenhöhe. Die Coaching-Beziehung kann ein prototypischer Ausgangspunkt für die Neugestaltung anderer Beziehungen werden und dabei helfen, Einsamkeit zu überwinden. Eine Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft des Managers, sich selbst ehrlich zu be-

gegenen. In einem professionellem Coaching kann ihm dann verständlich werden, worin der Grund für seine Einsamkeit liegt – und was daran geändert werden kann.

Damit kein Missverständnis entsteht: Natürlich sind nicht alle Führungskräfte einsam. Allerdings beinhalten die spezifischen Funktionalitäten und Aufgaben einer Führungsrolle viele Aspekte, die Gefühle von Einsamkeit begünstigen können. Coaching kann hier Teil von Präventionsstrategie sein, um möglich negative Konsequenzen von Einsamkeit frühzeitig zu erkennen und angemessene Umgangs- und Bewältigungsmechanismen zu entwickeln. (cr)

#### Weiterführende Links zum Thema:

**Spiegel Online: Einsamkeit schadet genauso wie Rauchen:**  
<http://goo.gl/mDiRE>

**Therapie.de: Weihnachten - Familienstress und Einsamkeit**  
<http://goo.gl/XlygQ>

**Psychomeda: Jedes Jahr töten sich mehr als 9.000 Menschen in Deutschland**  
<http://goo.gl/7eW8b>

## 2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 4/2010 frei downloadbar

Die PDF-Ausgabe 4/2010 des Coaching-Magazins kann ab sofort gratis als 68-seitige Datei heruntergeladen werden.



### Das Coaching-Magazin-Weihnachtsangebot – NEUN HEFTE GRATIS

Abonnieren Sie jetzt das Coaching-Magazin als hochwertiges Printheft und Sie erhalten **alle neun bisher erschienenen Druckexemplare gratis** dazu. So sichern Sie sich die komplette Heftsammlung der Coaching-Magazine.

<http://www.coaching-magazin.de/cm-xmas-2010.htm>

Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:  
Coaching-Pionier Ulrich Dehner im Interview +++ Etablierung eines internen Coach-Pools +++ Konflikt-Coaching am konkreten Beispiel +++ Klienten berichten über ihre Coach-Suche +++ Coaching-Tool: Visualisierung subjektiver Weltbilder +++ Emotionen im Coaching +++ Kennzeichen erfolgreicher Führungskräfte-Coachs uvm.

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

#### Weitere Informationen:

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

Das Coaching-Magazin-Weihnachtsangebot – NEUN HEFTE GRATIS

<http://www.coaching-magazin.de/cm-xmas-2010.htm>



## 3. Coaching-News

Unsere aktuellen Coaching-News finden Sie nun auch auf Twitter:

<http://twitter.com/RauenCoaching>

### News Coaching für Personalreferenten

#### Studie von mehrwert-personal: Trägt der Schuster die schlechtesten Schuhe?

Die Ergebnisse einer Befragung zum Thema „Qualifizierung von Personalreferenten“ durchgeführt von mehrwert-personal im September 2010 sind ernüchternd: Es gibt zwei Sorten von Personalreferenten in den Unternehmen:

- Die „Business Partner“, die sich als aktive Sparringspartner des Managements sehen und bei denen sich dieses auch in den Hauptaufgaben der Personalreferenten wiederfindet (50% der Befragten).
- Die „Administratoren“ (43% der Befragten). Deren Hauptaufgaben sind Administration und Recruiting. Ihre Businessorientierung ist deutlich niedriger ausgeprägt.

Diese beiden Gruppen zeigen auch einen polarisiert unterschiedlichen Qualifizierungsbedarf – sowohl was Inhalte als auch was Umfang betrifft. Wobei die Administratoren tendenziell eine Rolle anstreben, die die

„Business Partner“ bereits erreicht haben. Über alle teilnehmenden Unternehmen hinweg sehen 37 Prozent der Befragten die Aufgaben der Zukunft vor allem im Change Management. Doch dafür sind die Personalreferenten zurzeit noch zu wenig vorbereitet.

Was die angebotenen Qualifizierungen für Personalreferenten betrifft, so kommen insgesamt 73 Prozent der Befragten in den Genuss externer Weiterbildung zu unterschiedlichen Themen. Obwohl Coaching weder in den geforderten Kompetenzen noch in den Qualifizierungserfordernissen eine übergeordnete Rolle spielt, wird es in den Unternehmen doch überwiegend praktiziert (80%). Personalreferenten kommen allerdings nur unterdurchschnittlich in den Genuss von Coaching (40%). Es sind eher die Führungskräfte allgemein, denen man Coaching anbietet.

Das Bild der Unterversorgung des Personalbereichs in Sachen Coaching wird noch deutlicher, wenn

man die beiden „Sorten“ von Personalreferenten differenziert betrachtet:

In der Gruppe der Unternehmen, in denen die Personalreferenten als „Business Partner“ gesehen werden, gibt es lediglich in 15 Prozent der Unternehmen, die Coaching anbieten, keinerlei Coaching-Angebot für Personalreferenten.

Die Gruppe der Unternehmen, in denen die Personalreferenten als „Administratoren“ fungieren, bietet Personalern zu 40 Prozent kein Coaching an.

„Wie können die Personalreferenten ihre Rolle professionell ausfüllen“, fragt Susanne Riedel von „mehrwert-personal“ in Bergisch-Gladbach, „wenn der Schuster selbst die schlechtesten Schuhe trägt“?

130 Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern aus verschiedenen Branchen wurden befragt. Die Ergebnisse bilden die Antworten von Personalverantwortlichen von 30 Unternehmen ab. (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://www.mehrwert-personal.de>

### News „Zu einem Spitzenteam gehören männliche und weibliche Stärken“

#### Interview mit Top-Executive-Coach Dr. Ulrike Wolff im DGFP-Newsletter HR-Update.

„Die kommende Dekade wird uns bezüglich der Geschlechterfrage im Top-Management einen Umbruch bringen, der die letzten 50 Jahre bei

Weitem in den Schatten stellen wird“, so die Berliner Top-Executive-Coach Dr. Ulrike Wolff im Interview mit DGFP-Online-Redakteur Sascha Jussen. Die Gründe dafür sieht Dr. Wolff in der demografischen Entwicklung, dem eklatanten Fachkräftemangel und der nicht mehr um-

kehrbaren Veränderungen der traditionellen Rollenmodelle. Sie werden es „geradezu erzwingen, dass Frauen an den Schaltstellen von Politik und Wirtschaft verantwortlich mitwirken“.

Doch im Vergleich zu heute wird sich auch insgesamt vieles Habitus

im Top-Management verändern (müssen): „Es wächst eine Generation von Männern und Frauen heran, für die Karriere um jeden Preis kein attraktives Lebensmodell mehr ist.

Die Verbindbarkeit von beruflichem Engagement und einem sinnerfüllten (Familien-) Leben wird ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium im umworbenen Markt der

Nachwuchskräfte“. Ihr Fazit: Die Zukunft des Top-Managements liegt in weiblicher und männlicher Hand. „Und das wird uns allen gut tun.“ (tw)

**Weitere Informationen:**  
<http://goo.gl/tA1d>

## News DBVC-Vorstandswahlen

**Mit drei altgedienten und einem neuen Vorstandsmitglied demonstriert der DBVC Kontinuität.**

Auf der Mitgliederversammlung des Deutschen Bundesverbands Coa-

ching (DBVC) am 25. Oktober 2010 in Düsseldorf wurde turnusmäßig ein neuer Vorstand gewählt. Als 1. Vorsitzender wurde Christopher Rauen (Goldenstedt), als 2. Vorsitzender Eberhard Hauser (Augsburg) sowie

als weiteres Vorstandsmitglied Monika Sombetzki bestätigt. Als neues Vorstandsmitglied wurde Ulrich Dehner (Konstanz) gewählt. (tw)

**Weitere Informationen:** <http://www.dbvc.de>

**Christopher Rauen in der RAUEN Coach-Datenbank:** <http://goo.gl/8mKDw>  
**Eberhard Hauser in der RAUEN Coach-Datenbank:** <http://goo.gl/DMOAf>  
**Monika Sombetzki in der RAUEN Coach-Datenbank:** <http://goo.gl/Fb5O1>  
**Ulrich Dehner in der RAUEN Coach-Datenbank:** <http://goo.gl/xmgOu>

## News 2nd ESMT Coaching Colloquium

**Schwierige Fälle und der Mut zu coachen.**

Das Center for Leadership Development Research an der European School of Management and Technology (ESMT) in Berlin führt am 15. und 16. Dezember 2010 zum zweiten Mal ein „Coaching Colloquium“ durch. Motto: „The Courage to Coach: When the Coach is on the Line.“

Wissenschaftler, Praktiker, Human-Resources- und Personalentwicklungsprofis werden eingeladen, durch die Teilnahme ihr Wissen, ihre

Kompetenzen und die Netzwerke zu erweitern. In Peergruppen soll an echten Fällen gearbeitet werden. Neu ist das Format einer Fishbowl-Coach-Supervision.

Die Frist für die Einreichung eines eigenen Falls ist bereits abgelaufen. Interessierte können sich aber noch für die Teilnahme als Beobachter bewerben. Das Kolloquium leiten:

- Prof. Konstantin Korotov, Associate Professor, ESMT
- Prof. Manfred Kets de Vries, the Raoul de Vitry d'Avaucourt Chair of Leadership Development at INSEAD and Director of INSEAD

Global Leadership Center, Fontainebleau & Singapore, and Distinguished Professor of the Center for Leadership Development Research at ESMT

- Andreas Bernhardt, Program Director and Executive Coach, ESMT CS
  - Kate McCourt, Program Manager, ESMT CS
  - Liz Florent-Treacy, Research Project Manager, INSEAD
  - Laura Guillén, Assistant Professor, ESMT
- (tw)

**Weitere Informationen:**  
<http://www.esmt.org/eng/faculty-research/2nd-esmt-coaching-colloquium/>

## News 2. LOCCS-Symposium

**Motto: „Interaktion in Aktion – Beratungsrealität (en) interdisziplinär“.**

Nach dem erfolgreichen Auftakt im Mai dieses Jahres geht „The Linguistics of Coaching, Consulting and Supervision“ (LOCCS) als interdisziplinäre Plattform im Mai 2011 in München (LMU) in die zweite Runde. Das 2. LOCCS-Symposium wird konkretes Beratungshandeln anhand von Beispielen aus Forschung und Praxis diskutieren und beleuchten. Die Veranstalter bieten einen interdisziplinären Blick auf unterschiedliche Beratungssettings und stellen das Potenzial verschiedener Untersuchungsmethoden zur Diskussion. Neben der Präsentation neuester Erkenntnisse aus der interdisziplinären Beratungsforschung soll so vor allem Raum zur Reflexion bezüglich der Arbeit als Beratende und Forschende und der gemeinsamen

Ziele geschaffen werden; auch soll diskutiert werden, wie Beratungsprozesse für die gemeinsame Bearbeitung von Forschung und Praxis archiviert und zugänglich gemacht werden können.

Zum Thema werden Beratungsprozesse aus den Bereichen Coaching, Supervision und Beratung interdisziplinär und mit Hilfe authentischen Datenmaterials „in Aktion“ beleuchtet. Dabei interessiert die Forscher:

- Was passiert eigentlich in einer solchen Beratungsinteraktion?
- Wie werden Prozesse und Sitzungen begonnen und wie beendet?
- Wie wird Kontakt hergestellt und damit die interaktionale Grundlage der Beratungsleistung geschaffen?
- Wie entwickeln sich Themen?
- Wie werden Anliegen und Ziele in den Beratungsprozess einge-

bracht, interaktiv definiert und bearbeitet?

- Welche Rolle spielen dabei Emotionen und wie werden sie bearbeitet?
- Welche Chancen und Herausforderungen bergen die neuen Medien für Beratung und Beratungsforschung?
- Wie gestalten sich virtuelle Beratungsprozesse im Gegensatz zur Face-to-Face-Beratung?

Geplant sind Keynote-Vorträge von Prof. Dr. Harald Geißler (Hamburg), Dr. Elaine Cox (Oxford), Dr. Astrid Schreyögg (Berlin) und Prof. Dr. Wiltrud Gieseke (Berlin) sowie Workshops und Vorträge. Deadline für die Einreichung weiterer Beiträge per Email an: [info@loccs.lmu.de](mailto:info@loccs.lmu.de) ist der 25. Februar 2011. (tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.loccs.uni-muenchen.de>

## News Ausbildungsinstitute im DCV schließen sich zur Qualitätssicherung zusammen.

**Ende Oktober wurde im Deutschen Coaching Verband (DCV) die Fachgruppe Ausbildungsinstitute gegründet, der bislang zehn DCV-zertifizierte Ausbildungsstätten für Coachs angehören.**

Zum Sprecher der Fachgruppe wurde Oliver Müller (Bonn) gewählt, zu seiner Stellvertreterin Heike Kuhlmann (Düren).

„Auf dem Markt der Coach-Ausbildungen gibt es viel Wildwuchs“, so umreißt Müller das Ziel der Fachgruppe, „von Kurz- und Schnellseminaren in wenigen Tagen bis hin zu Fernkursen. Wir in der Fachgruppe stehen für Coach-Ausbildungen auf höchstem qualitativem und ethischem Niveau. So können wir unseren Ausbildungsteilnehmern einen sicheren Rahmen

garantieren.“ Ziele der Fachgruppe, so Müller weiter, sei neben der Qualitätssicherung vor allem auch der fachliche Austausch der Institute untereinander sowie kollegiale Supervision auf Ausbildungsebene. „So entwickeln wir im Dialog Inhalte und Methoden permanent weiter und stellen uns der kritischen Diskussion, statt im eigenen Saft zu schmoren.“ (tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.coachingverband.org>

## News QRC: Website-Relaunch und mehr

### Gestufte Verbandsmitgliedschaft implementiert. Rechtsberatung für Mitglieder.

Seit September erstrahlt die Website des Qualitätsring Coaching (QRC) im neuen Layout. Sie ist übersichtlicher, ansehnlicher und einfacher zu navigieren als der Vorläufer; wenn derzeit auch noch nicht komplett, fehlende Informationen sollen sukzessive aufgefüllt werden.

Seit dem Sommer 2010 wartet der QRC auch mit einer gestuften Mitgliedschaft (Qualitätsstufen) auf:

**Basis-Mitgliedschaft:** Sie kann jeder Absolvent eines Coaching-Fernstudiums erlangen. Die diversen Fernhochschulen und Fernschulen der Klett-Gruppe (ils etc.) sind Partner des QRC. Auch ein NLP Master des Deutschen Verbands für Neuro-

Linguistisches Programmieren (DVNLP) oder alle Ausbildungen von Mitgliedern der sogenannten Coaching-Round-Table-Verbände werden anerkannt.

**Coach QRC:** Für die Anerkennung ist der Nachweis der Weiterbildung (Fort- und Weiterbildungen, Super- und Intervisionen, Teilnahme an Arbeitsgruppen, Autorenschaft, Hospitationen etc.) notwendig. Diese bewertet der QRC seit Langem schon mit sogenannten CCE-Punkten (Continuous Coaching Education). Personozertifizierte Absolventen anderer Round-Table-Verbände können einen Upgrade-Antrag stellen. Der Abschluss der Coaching-Ausbildung der Haufe Akademie, die vom QRC-Mitglied und ehemaligen QRC-Vorstandssprecherin Dr. Angela Witt-Bartsch geleitet wird, wird serienmäßig für die „Coach QRC“-

Zertifizierung anerkannt werden. Die entsprechende Prüfungsordnung wird, so Vorstandssprecher Jens Korz, soeben erarbeitet. Eine eigene QRC-interne Weiterbildung soll es ab 2011 geben.

Weitere Qualitätsstufen sind der ProfessionalCoach QRC, SeniorCoach QRC und LehrCoach QRC. Das Zertifikat ist drei Jahre gültig. Die Zertifizierten verpflichten sich zur Qualitätssicherung, indem sie die in den Richtlinien zur Qualitätssicherung dokumentierten CCE-Punkte jährlich nachweisen. Nach Ablauf der Zertifizierung können sie in einem vereinfachten Verfahren eine Rezertifizierung beantragen.

Der QRC bietet seinen Mitgliedern neuerdings auch eine verbandsge sponserte Rechtsberatung an (Vertragsrecht etc.). (tw)

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

## News Professionalisierung

### Forderung: Einen „hippokratischen Eid“ für Manager.

Management soll eine Profession werden, ein echtes Berufsbild wie Arzt oder Anwalt, berichtet die „Wirtschaftswoche“. Zumindest fordert das Nitin Nohria, seit wenigen Monaten neuer Chef der Harvard Business School, jener Wirtschaftshochschule, die den MBA erfunden hat. Und die MBA-Absolventen stehen

seit Ausbruch der Wirtschaftskrise enorm in der Kritik. Doch wer das Management professionalisieren will, muss die Ausbildung normieren und einen einheitlichen Abschluss etablieren. „Heute ließen sich die strengeren Wissens- und Kompetenzstandards, die für die freien Berufe vorgeschrieben sind, problemlos auf den Managerberuf übertragen“, so Nohria.

Das sehen Kritiker anders: „Ein Berufsstand setzt Kriterien voraus, die den Beruf definieren und vor allem den Zugang regeln“, so Richard Barker, Professor an der Judge Business School der britischen Cambridge Universität. Doch erfolgreiche Manager sind häufig keine MBA-Absolventen. Was einen guten Manager auszeichnet, lernen diese nicht unbedingt in einer Vorlesung. (tw)

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



## News Mehr Kompetenz und Lebensfreude im Beruf

### NLP-Tagung zum Thema Business-Coaching in Kassel.

Am 13. Dezember 2010 veranstaltet der Deutsche NLP Coaching Verband in Kassel eine Tagung zum Thema Business-Coaching. In acht Workshops wollen Referenten den NLP-Coaching-Ansatz und verwand-

te Coaching-Ansätze demonstrieren: Zielearbeit, Kreativitätstraining, Systemdynamiken, Wingwave, Hypno-Coaching, Burnout ade, Gründer-Coaching und ROMPC (Relationship-oriented Meridian-based Psychotherapy, Counselling and Coaching).

Zudem stehen einige Coachs des Verbandes für Probe-Coachings zur Verfügung. Die Mitglieder der Verbands-Ausbildungskammer und der Vorstand wollen über die unterschiedlichen Aktivitäten informieren. Es soll auch einen Büchertisch geben. (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://www.deutscher-nlp-coaching-verband.de/coaching-event/veranstaltungen>

## News Frauen in Führungspositionen

### IZA-Studie: Frauen unterschätzen die eigene Leistung. Verringerung der Aufstiegschancen.

Im Wettbewerb um die Besetzung von Führungspositionen schätzen Frauen die eigene Leistung im Durchschnitt geringer ein als Männer. Laut einer vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlichten Studie trägt dies maßgeblich zur Verringerung der Aufstiegschancen von Frauen bei.

Im Rahmen eines Verhaltensexperimentes mussten BWL-Studenten der Universität Chicago zunächst ihre eigene Leistung aus einem früheren Experiment bewerten, in dem unter Zeitdruck einfache Rechenaufgaben zu lösen waren. Für eine korrekte Selbsteinschätzung erhielten sie Geld. Wer sich zu hoch oder zu niedrig einschätzte, ging leer aus.

In einem zweiten Schritt wurden die Teilnehmer in Gruppen aufgeteilt

und mussten einen Vertreter wählen, der im Wettbewerb mit anderen für die eigene Gruppe Geld erwirtschaften konnte. Für das interne Auswahlverfahren sollten die Probanden gegenüber ihrer Gruppe eine erneute Einschätzung der eigenen Leistung abgeben. Hierbei konnten sie nun ungestraft „flunkern“, um ihre Chancen zu erhöhen.

Das Ergebnis: Bei entsprechenden finanziellen Anreizen neigten Männer und Frauen gleichermaßen dazu, ihre eigene Leistungsfähigkeit zu übertreiben, um sich gegen die Mitbewerber durchzusetzen. Allerdings hatten die Männer ihre tatsächliche Leistung von vornherein um rund 30 Prozent überschätzt, die Frauen hingegen um weniger als 15 Prozent. Diese Diskrepanz führte dazu, dass die weiblichen Teilnehmer bei den Führungspositionen gemessen an ihrem objektiven Leistungsniveau zu rund einem Drittel unterrepräsentiert waren.

Hinweise auf gezielte Diskriminierung durch männlich dominierte Teilnehmergruppen fand das US-spanische Forscherteam um Columbia-Ökonom Ernesto Reuben nicht. Auch dass Frauen den Wettbewerb eher scheuen als Männer, konnte das Experiment nicht bestätigen: Der Anteil derjenigen Teilnehmer, die ihre eigene Leistung bewusst untertrieben, um nicht im Wettbewerb antreten zu müssen, war bei Frauen und Männern etwa gleich hoch.

„Die männliche Selbstüberschätzung ist nach unseren Beobachtungen der Hauptgrund dafür, dass Frauen trotz objektiv besserer Eignung vielfach die Führungsposition verwehrt bleibt. Darunter leidet dann der Erfolg der gesamten Gruppe“, erklärt Reuben. In der realen Arbeitswelt könne dies nur vermieden werden, wenn messbare Leistungskriterien verfügbar und für die Auswahl der Führungskräfte ausschlaggebend seien. (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://ftp.iza.org/dp5300.pdf>

## News Stärken stärken und in sich neue Bilder finden

### Ende Oktober fand in Heidelberg der 2. Kongress „Mentale Stärken“ statt.

Bernhard Trenkle, der Leiter des Milton-Erickson-Instituts in Rottweil, brachte nach 2007 zum zweiten Mal rund 50 hochkarätige internationale Experten aus verschiedensten Bereichen zu einem interdisziplinären Kongress zusammen, der über 1.300 Gäste begeisterte. Trainer, Coachs und Therapeuten unterschiedlicher Ausbildung referierten im prächtigen Rahmen der alten Stadthalle Heidelbergs über die Leistungsförderung in Sport, Schule, Rehabilitation, Musik, Politik und in Unternehmen: Jan Blecharz, der den Weltklasse-Skispringer Adam Malysz betreute, Bruno Hambüchen, der Mental-Coach von Fabian Hambüchen, Ortwin Meiss, Mental-Coach für viele Fußball-Bundesligaclubs, Kris Klajs, der Coach von Lech Walensa, Eberhard Hauser, Coach für Entscheidungsträger aus dem Wirtschaftsleben, und andere widmeten sich hauptsächlich einem gemeinsamen Thema: „Stärken stärken“ und „in sich neue Bilder finden“.

Referenten und Tagungsteilnehmer vereinte der Glaube, dass jeder die Ressourcen in sich hat, die er braucht, um seine Probleme zu lösen. Der Besucher lernte auf unterschiedliche Weise, dass er weder das Opfer seiner Vergangenheit noch der scheinbar äußeren Zwängen seiner Gegenwart sein muss, sondern „selbstwirksam“ sein Schicksal autonom gestalten kann. Der Mensch muss nicht seinen eigenen Einbildungen über die Zukunft erliegen, sondern kann sich mit Hilfe professioneller Unterstützung aus scheinbar ausweglosen „Problemtrancen“ befreien.

„Wenn etwas nicht funktioniert, probiere einfach etwas anderes“, so ein gemeinsames Credo der Referenten. Jeder kann seine eigene „Wirk-

lichkeitskonstruktion“ in Frage stellen. So wird der Fokus der Wahrnehmung auf die Stärken gelenkt, dort wo die Ausnahmen vom Problem und die Ressourcen sind, wo man etwas gut macht (e): einfach mehr davon!

So zeigte Ortwin Meiss am Beispiel von Oliver Kahn eindrucksvoll, wie weit so eine Wirklichkeitskonstruktion führen kann. Der anfänglich von Bananenwürfen und Affengeräuschen motivierte Bayern-München-Torwart konnte nach seinem Imagewechsel mit den Umarmungen und dem Beifall seines Publikums gar nicht mehr umgehen und verlor auf diese Weise sogar vorübergehend seine Motivation. Die Gelegenheit für einen guten Mental-Coach zur „Umprogrammierung“.

Sich zu dem „inneren Kritiker einen Gegenspieler zu schaffen“, sich positive Bilder von sich selbst vorzustellen, diese größer werden zu lassen und das „Lachen dazu anzuwärmen“, ist der Beratungsansatz von Bernhard Jacob und Markus Bach in ihrem „Marte-Meo-Coaching“. Mit einer Videokamera fangen sie in Beratungssituationen gelungene Kommunikationssequenzen ein, verstärken in einer detaillierten Interaktionsanalyse positive Beispiele und „schenken“ so mit kraftvollen Bildern und „guten Gesichtern“ ein unterstützendes Update der eigenen Persönlichkeit.

Auch Gunther Schmidt bewies sehr anschaulich, wie nützlich eigene Bilder bei Vorträgen sein können. Der Pionier des hypno-systemischen Beratungsansatzes löste sein Problem, dass er eigentlich vor so vielen Menschen gar nicht reden kann, indem er sich eine Familienfeier vorstellt, auf der er locker und ungezwungen aus seinem Berater- und Therapeutenleben erzählt. Er machte das in seinem Vortrag so humorvoll und geistreich, dass der anwe-

sende Kabarettist Eckart von Hirschhausen bestimmt die ein oder andere Pointe in sein nächstes Programm übernehmen wird. Ja, auch das war auffällig: Auf diesem Kongress wurde sehr viel gelacht. Das schaffte Leichtigkeit und ebenso die demütige Einsicht von Gunther Schmidt, dass man doch immer nur mit „der neugierigen Haltung des Feldforschers im Meer der Ungewissheit surfe“.

Das Lachen als wahrlich mitreißender Beratungsansatz beherrschte auch Ben Furman in Vollendung. Als Moderator einer eigenen Talkshow im finnischen Fernsehen und als einer der Direktoren des Helsinki-Kurzzeittherapie-Instituts konnte er sehr humorvoll mit seinem Ansatz als Unternehmensberater überzeugen. Da Menschen das „blamestorming“ lieben, also eher dazu neigen sich gegenseitig anzuklagen, lädt er zu einem wertschätzenden Umgang mit Kollegen ein. Zuhören können, verstehen und sich entschuldigen lernen, das versöhnt und bringt Konstruktives.

Es gab aber auch Strategie-Beratungstipps auf diesem Kongress. Der Executive-Coach Eberhard Hauser ermutigte zu mehr Selbstbewusstsein im Umgang mit der Chefetage. Dort fühle man sich gar nicht so mächtig, eher als Gefangene der eigenen Situation. Die Mächtigen lebten in einer sehr begrenzten Welt, hätten wenig Spaß und fühlten sich meist einsam.

Um überhaupt einen Auftrag zu bekommen und dann eine konstruktive Lernatmosphäre herzustellen, dürfe man den Inszenierungen der Macht nicht unterliegen, müsse den Entscheidungen auf Augenhöhe begegnen und innerlich unabhängig bleiben. Mächtige seien nur in einem bestimmten Kontext mächtig. Macht sei auch nur – was wieder zu einem der Hauptthemen des Kongresses zu-

rückführt – ein Aushandlungsprozess in einer gemeinsamen Wirklichkeitskonstruktion.

Bei diesen anspruchsvollen „Beschleunigern“ sollte man aber auch keine Zeit vergeuden, mit guter Vorbereitung über das Unternehmen Klartext reden, ihnen neue Anregungen bieten und gleich etwas direkt

Verwertbares mitbringen. Entschiedenheit im Auftritt, Klarheit in der Analyse und mindestens eine neue Erkenntnis werden so zu einer unbedingten Voraussetzung eines guten Executive-Coachings.

Coachs, Trainer, Lehrer, Psychotherapeuten, Eltern und Rehabilitationsexperten konnten sich auf die-

sem Kongress aus über 80 Veranstaltungen viele Anregungen für ihren Alltag und ihre berufliche Praxis mitnehmen. Jeder wird nun auf seine Weise seinen „Lösungsraum“ suchen und nach Wittgenstein den jetzt weniger lapidar erscheinenden Satz im Hinterkopf tragen: „Die Welt des Glücklichen ist eine andere als die des Unglücklichen“. (Malte Petry)

**Weitere Informationen:**

<http://www.mentalestaerken.de>

## News Vertrauen ...

### Das 2. Beratungswissenschaftliche Symposium tagte an der Universität Kassel.

Während des 2. Beratungswissenschaftlichen Symposiums am 5. und 6. November 2010 waren die Teilnehmenden aus Wissenschaft, Organisationsberatung, Supervision und Coaching eingeladen, sich dem Phänomen des Vertrauens zu nähern. Vertrauen wurde als soziales Bindemittel sichtbar, das es besonders Organisationen in hochkomplexen und dynamischen Umfeldern erlaubt, Risiken einzugehen und eine hohe Leistungsbereitschaft ihrer Mitglieder erwarten zu können.

Das Symposium bot durch Vorträge, Workshops und diverse Diskussionsgelegenheiten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Chance, sich ein eigenes, umsichtig reflektiertes Verständnis des Phänomens zu machen. Bei diesem Vorhaben galt es, philosophische, soziologische, psychologische und ökonomische Sichtweisen auf Vertrauen miteinander in Beziehung zu setzen.

Während beim ersten Symposium 2008 unter dem Titel: „Wovon wollen wir sprechen?“ die Differenzen zwischen den verschiedenen Beratungsformaten sehr deutlich wurden, zeigte diesmal das Thema „Vertrauen“ als Querschnittsthema jeder beraterischen Bemühung die Umrissse „desselben Bootes, in dem alle Anwesenden sitzen“ recht deutlich auf.

Neben den inhaltlichen Diskussionen waren indes die Dynamiken während des Symposiums von besonderem Interesse. Einerseits spiegelten sich Aspekte des Phänomens Vertrauen auch in der Zusammenarbeit der Teilnehmenden: Unterschiede mussten überwunden werden und es galt, durch das Eingehen von Diskussionswagnissen neue Sichtweisen zu erarbeiten. Andererseits wurde durch den Verlauf der Veranstaltung aber auch deutlich, dass für das Projekt „Beratungswissenschaft“ einige zentrale Fragen zur Klärung anstehen: Welches ist die Vision einer Beratungswissenschaft? Was ist das „Mehr“ oder „Anders“, das diese Be-

trachtungsweise gegenüber etablierten Perspektiven auf Beratungsthemen erbringen soll?

Wie soll die Vielfalt der Teilnehmerinnen und Teilnehmer genutzt werden, um neuartige Erkenntnisse zu generieren?

Ziehen alle Veranstalter und Unterstützer am gleichen Strang, wenn es um die Erwartungen an eine Beratungswissenschaft und mithin auch an diese Symposien geht?

Durch den Verlauf des Symposiums war somit erkennbar, dass die Entwicklung eines beratungswissenschaftlichen Diskurses noch am Anfang steht. Es stellt sich daher die Frage, welche Diskursstruktur sich zukünftig wohl als geeignet erweisen wird, die vorhandenen Differenzen des Feldes zu überspannen. Wie es also gelingen kann, die verschiedenen disziplinären Herkünfte, die Unterschiede in der Nähe zu Praxis oder Wissenschaft, aber auch das breite Set von Arbeitskontexten und Beratungsformaten zu integrieren. (Dr. Michael Scherf)

**Weitere Informationen:**

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=819>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=485>



## News „Für eine verantwortliche Gestaltung der Arbeitswelt von morgen“

### Thesenpapier des DGSv-Bundesvorstands zur Mitgliederversammlung.

Neben Neuwahlen widmet sich die kommende Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) am 12. und 13. November in Bonn dem Arbeitsschwerpunkt Zukunft der Arbeit. Der DGSv-Bundesvorstand hat hierzu ein Thesenpapier entwickelt, welches den aktuellen Umgang unserer Gesellschaft mit Arbeit und insbesondere der Politik und der Entscheider kritisch hinterfragt. Unter dem Titel „Wertschätzung und Reflexion – Thesen für eine verantwortliche Gestaltung der Arbeitswelt von morgen“ sollen insbesondere „Fra-

gen nach qualitativen Aspekten unserer heutigen Arbeitswelt gestellt und Lösungsmöglichkeiten eines immer mehr durch Burn-out, Überforderung und sozialer Kälte geprägten Arbeitsalltags gesucht werden“. Die Thesen lauten:

Arbeit trägt maßgeblich zur individuellen und gesellschaftlichen Lebensqualität bei – oder beeinträchtigt sie. Arbeit der Zukunft muss den Wandel gestalten – anstatt ihn zu bekämpfen.

Arbeit braucht eine gemeinsame ethisch gebundene Wertebasis, die sowohl Menschen als auch Organisationen ernst nimmt, damit beide Seiten wachsen können.

Systematische Reflexion innerhalb komplexer und dynamischer Ar-

beitsprozesse schafft die Stabilität in der Dynamik und sichert erfolgreiche Arbeitsbeziehungen.

Die Vorstellung des DGSv-Bundesvorstands ist es, als Verband eine Position zu formulieren, die die der Profession Supervision innewohnende humanistische Haltung zum Ausdruck bringt, und diese in der Öffentlichkeit zu vertreten.

Als Auftakt der Mitgliederversammlung wird Professor Dr. Eva Senghaas-Knobloch (Bremen) einen Vortrag zum Thema „Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt. Die Agenda für ‚decent work‘ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)“ halten. (tw)

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

## News Der Coaching-Markt in der Deutschschweiz

### Untersuchung der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Die Marktumfrage Coaching des Departements Angewandte Psychologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) liefert einen Einblick in die aktuelle Situation von Coaches in der Schweiz – aus Sicht der Coaches (2009) selbst. Die Umfrage soll jährlich wiederholt werden um zu beobachten, wie sich der Coachingmarkt entwickelt.

Die ZHAW-Forscher rund um Professor Dr. Hansjörg Künzli interessiert insbesondere die berufliche Situation der Coaches: ihre Qualifikation, Tätigkeitsfelder neben Coaching, Methoden und deren Vielfalt, Einkommen, Marketingstrategien und Trendeinschätzungen. An der Umfrage haben nur Mitglieder des Berufsverbands für Supervision, Orga-

nisationsberatung und Coaching (BSO) aus der deutschsprachigen Schweiz teilgenommen; insgesamt 92 Coaches (55% Frauen).

Ein durchschnittlicher Coach ist 50 Jahre alt, hat neun Jahre Berufserfahrung als Coach, verfügt über einen Hochschulabschluss und zusätzlich zu einem abgeschlossenen Studium über eine Weiterqualifizierung zum Coach. Er wendet durchschnittlich 4.530 CHF p.a. für seine Weiterbildung auf, der Anteil des Coachings an der Gesamttätigkeit beträgt 30 Prozent und wird neben Training und Supervision angeboten. Die meisten coachen Führungskräfte im Einzelsetting. Systemische Ansätze wenden (fast) alle neben diversen weiteren Methoden an.

Die Kunden kommen am häufigsten aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, Bildung oder allgemein aus dem Dienstleistungssektor. Ihnen

geht es vor allem um die Reflexion von Führungsaufgaben. Ein durchschnittliches Coaching dauert sieben Sitzungen à 82 Minuten und kostet CHF 199 pro Stunde (insgesamt: CHF 1.904; ca. EUR 1.422).

Das Gesamtmarktvolumen schätzen die Autoren auf rund CHF 27 Millionen. Verglichen mit dem Hype, der um Coaching gemacht wird, merken die ZHAW-Forscher süffisant an, nimmt sich das geschätzte Gesamtmarktvolumen eher bescheiden aus. Es entspricht in etwa dem jährlichen schweizer Umsatz mit frischen Ananas. Ganz anders der Consulting-Markt: 2009 wurde der Umsatz in der Schweiz auf CHF 1,25 Milliarden geschätzt.

Eine eigene, gut gepflegte Homepage gehört zum Selbstverständnis vieler Coaches, es handelt sich jedoch eher um eine Sekundärpflicht. Aktives Marketing betreiben die Co-



achs auch in Form von Netzwerkpflge, beispielsweise über ihre Mitgliedschaft in Berufsverbänden, öffentliche Auftritte oder Publikationen. Die mit Abstand wichtigste Quelle für die Gewinnung neuer Kunden ist jedoch eine passive: die Mund-Propaganda. Dies sei typisch für eine hoch personifizierte Dienstleistung. Deshalb werde Coaching noch

nicht im großen Rahmen von Firmen angeboten.

Wichtige Aufgaben für die Zukunft sind nach wie vor der Titelschutz „Coach“ und die Professionalisierung von Coaching. Darüber hinaus erwarten die meisten Befragten, dass der Coaching-Markt auch künftig von der Finanzkrise verschont

und mindestens gleich bleiben wird. Da Coachs neben Feldkompetenz einen prall gefüllten Werkzeugkoffer mit vielfältigen Methoden für wichtig halten, vermuten die Autoren, dass zumindest der Weiterbildungsmarkt nach wie vor stark sein wird oder sogar wächst. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.psychologie.zhaw.ch>

## News DGSv mit neuem Vorstand

### Professorin Dr. Brigitte Geißler-Piltz zur Vorsitzenden gewählt.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) hat auf ihrer Mitgliederversammlung am 12. und 13. November 2010 in Bonn einen neuen neunköpfigen Vorstand gewählt. Ihm gehören an: die Vorsitzende Professorin Dr. Brigitte Geißler-Piltz, die stellvertretenden Vorsitzenden Dr. Brigitte Hausinger und Theresia Volk sowie die Beisitzer/innen Professor Dr. Andreas Bergknapp, Beate Jaquet, Beatrix Reimann, Norbert Scholz, Gerd Schulze und Professorin Dr. Ursula Tölle.

In der kommenden Amtszeit will die neue Vorsitzende, Professorin Dr. Geißler-Piltz, ihre langjährige Expertise als Hochschullehrerin und Wissenschaftlerin in den Bereichen Gesundheitsförderung, Klinische Sozialarbeit sowie Supervision der Sozialen Arbeit nutzen, um die Profes-

sion Supervision weiter zu stärken. Neben der Stärkung internationaler Kooperationen liegen ihr insbesondere die Förderung von innovativen Aus- und Weiterbildungsangeboten und damit die Stärkung einer supervisorischen Nachwuchsgeneration sehr am Herzen.

„Durch ihren besonderen Blick auf die Stärkung der Reflexionsfähigkeit der Ratsuchenden, durch den Grundsatz der Überparteilichkeit und den Mut zur Ergebnisoffenheit eines jeden Beratungsprozesses ist Supervision von besonderer Qualität. Als Berufs- und Fachverband ist es unsere Aufgabe, diese Qualität zu sichern und zu fördern sowie unsere Profession nachhaltig in der breiten Beratungslandschaft zu positionieren“, so Geißler-Piltz.

Noch stärker als bisher soll der Verband seine Positionen in den gesellschaftlichen Diskurs einbringen. So

wurde in Bonn die Diskussion zu Fragen einer verantwortungsvollen Gestaltung der Arbeitswelt begonnen (wir berichteten), um „der Engführung dieser Debatte entgegenzuwirken, die so häufig Fragen der Wertschätzung, der Nachhaltigkeit oder der Verantwortlichkeit im Arbeitsleben unterbewertet“, so die neue Vorsitzende.

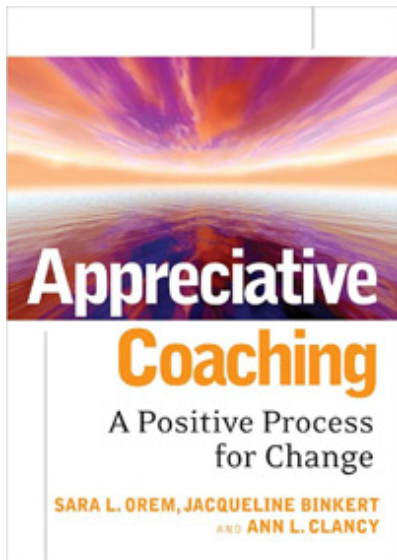
Supervision als Beratungsdisziplin in der gewerblichen Wirtschaft stärker zu positionieren, ist daher dritter Schwerpunkt der zukünftigen Vorstandsarbeit. „Es ist ein Irrglaube, dass sich wirtschaftlich vernünftiges Handeln und eine wertschätzende humane Grundhaltung ausschließen. In diesem Spannungsfeld zur Lösung von Konflikten und zur Stärkung der Menschen beizutragen, das kann niemand besser als unsere Supervisor/innen“, sagte die neue Vorsitzende Geißler-Piltz abschließend.

**Weitere Informationen:**

<http://www.dgsv.de>

## 4. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur (<http://www.coaching-literatur.de/gesamte-coaching-literatur.htm>) umfasst inzwischen 1.102 Einträge. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.



Orem, Sara L.; Binkert, Jacqueline & Clancy, Ann L. (2007).

**Appreciative Coaching. A Positive Process for Change.**

Weinheim: Wiley.

ISBN: 978-0-7879-8453-3

272 S.; 37,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/0787984531/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul

Die Autorinnen nähern sich den Lesern und Leserinnen zunächst etwas überraschend vertraulich, indem sie ihre persönlichen Zugänge zum Thema und zum Buch skizzieren. Das wirkt zunächst befremdlich (auf deutsche LeserInnen zumindest), lässt sich aber im Verlauf der Explizierung der Methode „Appreciative Coaching“ zunehmend besser verstehen und rechtfertigen. Appreciative Coaching basiert nämlich gerade auf der Wertschätzung des persönlichen Herkommens und der individuellen Geschichte eines jeden (und ist

mit dieser Werthaltung nicht unbedingt etwas Neues).

Die vorgestellte Methode ergibt sich als Konsequenz aus der erfolgreichen Praxis des „Appreciative Inquiry“, einer gruppenorientierten Vorgehensweise der Organisationsentwicklung, die explizit auf das vorhandene Stärkenprofil von Organisationen in Change-Situationen rekurriert. Die Methode wurde in den 1980-er-Jahren von David Cooperrider entwickelt: zu Zwecken der Organisationsentwicklung, der Steigerung von Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Die Autorinnen und gleichzeitig auch Entwicklerinnen von Appreciative Coaching sehen sich in der Tradition der ressourcenorientierten Psychologie und Therapie in ihren unterschiedlichen Ausprägungen, insbesondere natürlich des Ansatzes der Appreciative Inquiry. Sie erläutern ausführlich jede ihrer Quellen und theoretischen Wurzeln, so dass auch die ethische Fundierung ihres Vorgehens deutlich wird. Die direkte und unverblühte Sprache der Darstellung ihrer Beispielprozesse lässt allerdings (europäische Leser) daran zweifeln, dass Moral eine grundlegende Tugend der Coaching ist, so beispielsweise, wenn das Ziel eines Coaching definiert wird als: „Wie kann ich Geld machen mit dem, was ich gerne tue?“ Hierzulande käme wohl kaum ein Coach (zumindest öffentlich) auf diese Formulierungs-idee. Andererseits ist es gerade diese direkte und klare Sprache, mit der die Autorinnen Lesern Überblick und Durchblick zur eigenen Anwendung ermöglichen.

Das Buch ist eine konsequent praxisorientierte Einführung. Die dargestellten Coaching-Prozesse sind nachvollziehbar, jeder Schritt wird ausführlich begründet und ermöglicht den LeserInnen und Adepten der Methode die sofortige Umset-

zung. Appreciative Coaching folgt einem vierstufigen Ablauf. Die zugrunde liegende Idee heißt: Wo von Du träumen kannst, das kannst Du auch realisieren:

- Entdeckerphase mit dem Fokus auf den Stärken des Klienten, seinen Erfolgen seiner positiven persönliche Historie, aus denen die Kraft kommt, Neues zu beginnen.

- Träume und Wünsche für die persönliche Weiterentwicklung: Träume muss man realitätsnah ausmalen und dann umsetzen ...

- Gestaltungsphase und Planung der Zukunft, Ziele setzen und das Design für ein weiteres Vorgehen entwickeln.

- Die Zukunft beginnen (delivery), mit den ersten konkreten Schritten zur Umsetzung, Rückmeldung über Erfolge und Abschluss des Coachings.

Alle Stufen und auch die einzelnen Arbeitsunterlagen, Tools und Vorlagen werden detailliert mit Fallbeispielen, theoretischen Überlegungen und hilfreichen Hinweisen dargestellt, sodass mit Fug und Recht von einem veritablen Praxishandbuch die Rede sein kann. Ein Buch von Anwendern für Anwender, von Coachs für Coachs und andere Professionen, deren Ziel die Stärkung und Verselbstständigung ihrer Klienten ist.

**Dr. Christine Kaul**

[willkommen@kaul-coaching.de](mailto:willkommen@kaul-coaching.de)



Buchacher, Walter & Wimmer, Josef (2010).

**Das Selbst-Coaching-Seminar – Ich nehme meine Zukunft selbst in die Hand.**

Wien: Linde international.

ISBN: 978-3-7093-0276-7

200 Seiten; 24,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3709302765/cr>

Rezension von Anne Rocholl

Das „Selbst-Coaching-Seminar“ ist die Zusammenfassung eines realen Seminars, welches die Autoren regelmäßig in Italien anbieten. Es soll dem Leser Methoden an die Hand geben, um sein Leben nicht weiter dem Zufall zu überlassen. Dazu haben die Autoren in fünf Kapiteln knapp 70 Übungen und Anregungen zusammengestellt, die helfen sollen, die eigenen Ziele und Visionen, Stärken und Potenziale zu erkennen und diese schließlich auch in die Tat umzusetzen.

Was zunächst viel versprechend klingt, scheitert jedoch bei vielen Übungen an der mangelnden Beschreibung ihrer Auswertung. Zum Beispiel schlagen die Autoren eine Übung zur Visualisierung der aktuellen Motivationsbilanz vor und beschließen diese dann mit einem zuversichtlichen: Nun setzen Sie sich hin und überlegen Sie sich, was Sie

gegen die demotivierenden Faktoren tun können. Setzen Sie diese Punkte um und „Ihr Leben wird sich verbessern“. Wie man auf diese Punkte kommt, geschweige denn, wie eine gelungene Umsetzung erfolgen kann, wird nicht verraten, oder (ansatzweise) erst viel später, im letzten Kapitel „Werkzeuge für den Erfolg“. Es ist schade, dass die Autoren ihre zahlreichen Übungen nicht mit Beispielen aus der Praxis ergänzen. Dies würde die Anwendung und das Verständnis mit Sicherheit erleichtern.

Das Buch beginnt mit der Frage nach den richtigen Zielen. So heißt es zumindest die Kapitelüberschrift, denn die erste Übung „Dem Glücklichen gehört die Welt“ fordert den Leser zunächst dazu auf, sich regelmäßig bewusst zu machen, wie gut es ihm geht. Dieser Start ist fast symptomatisch für das gesamte Buch, denn man fragt sich wiederholt, wie die vorherigen Seiten mit den nächsten oder die Kapitelüberschrift mit der darin enthaltenen Übung in Zusammenhang stehen. Die Autoren wagen dabei Sprünge von der Besinnung aufs eigene Glück zum Management by Objectives oder von der Aufforderung zum täglichen Nein-Sagen zu einem Auszug aus Vera Kasts Trauerphasen. Dagegen ist die Grundstruktur, nach der jede der vorgestellten Methoden aufgebaut ist, recht klar gegliedert: Nach einer kurzen Einleitung mit einigen wenigen Hintergrundinformationen folgt eine Übung unter dem Motto „So nehmen Sie Ihre Zukunft selbst in die Hand“. Die meisten Methoden werden durch einen Literaturtipp ergänzt und alle mit einem sorgfältig gestalteten Flipchart visualisiert.

Etwas unverständlich ist, warum die Autoren erst im zweiten Kapitel Methoden zur Erarbeitung der Lebensvision darstellen, denn die dort relativ ausführlich behandelte „Master-Mind-Map“ (nach Michael Gelb) scheint der eigentliche rote Faden

des Seminars zu sein. Ein braver Leser, der die Übung zum Master-Mind-Map im zweiten Kapitel durchgeführt hat, wird im dritten Teil des Buches jedoch wieder verwirrt, denn hier geht es – anstatt um die erwarteten Umsetzungsstrategien des bunten Lebensplans – um das eigene Persönlichkeitsprofil und Möglichkeiten, weniger „ja“ und mehr „nein“ zu sagen. Nach einem Exkurs zu Stress, Burnout und Entspannungstechniken schließt das letzte Kapitel mit Planungs- und Zeitmanagementstechniken.

Es kommt einem vor, als ob die Autoren ihren ganzen Methodenkoffer ausgeschüttet und versucht hätten, den gesammelten Inhalt in fünf Kapitel zu sortieren. Was ihnen dabei an Struktur misslungen ist, kann durch die Vielzahl an verschiedenen Übungen und angeschnittenen Themen nur wenig aufgefangen werden.

Fazit: Das Buch bietet für Laien zu wenig Hintergrundinformationen und für erfahrene Trainer relativ wenig Neues. Die vielen Flipchartbilder könnten für den einen oder anderen Coach Anregung sein, die eigenen Skizzen etwas liebevoller zu gestalten. Insgesamt ist es wohl eher für ehemalige Seminarteilnehmer geeignet, die sich über die umfassende und farbenfrohe Zusammenfassung der Übungen sicherlich freuen würden. Allerdings hätte hierfür die altbewährte Ringbuch-Version wohl ausgereicht.

**Anne Rocholl**  
Berlin  
[anne.rocholl@web.de](mailto:anne.rocholl@web.de)





Haberleitner, Elisabeth; Deistler, Elisabeth & Ungvari, Robert (2009). **Führen, Fördern, Coachen: So entwickeln Sie die Potentiale Ihrer Mitarbeiter.**

München: Piper.

ISBN: 978-3-492-25343-7

256 S.; 10,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3492253431/cr>

Rezension von Petra Jagow

Ein Buch für Führungskräfte – basierend auf zahlreichen Seminaren mit dieser Zielgruppe auf der Suche nach einem konstruktiveren Umgang mit den aktuellen und zukünftigen beruflichen Anforderungen einer Führungsrolle.

Inhaltlich ein plausibler Einstieg – in gewandelten Organisationen und Unternehmen funktioniert rein hierarchische Führung nach dem tayloristischen Prinzip nicht mehr. Vorstellungen wie „Einer denkt, die anderen arbeiten“ oder auch „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ haben ausgedient. Sie kosten zuviel Zeit und Kraft und verschenken zudem das wertvolle Potenzial der Mitarbeiter, die angeblich nur auf Anweisung arbeiten. Ein solches Führungsverständnis bleibt nicht ohne Folgen, die Mitarbeiter vermissen die Wertschätzung und verweigern sich Zug um Zug. Die jeweilige Füh-

rungskraft hat so innerhalb kürzester Zeit den Eindruck, dass sie nur „schlappe“ Mitarbeiter hat und eigentlich am besten alles selbst macht. Ein Teufelskreis schließt sich.

Die Autoren möchten Wege aufzeigen, wie sich dieser Kreis durchbrechen lässt. Dafür schlagen sie vor, die Grundhaltung und geeignete Elemente des Coachings aufzugreifen und als Führungskraft diese im Umgang mit den Mitarbeitern einzusetzen, um diese so zu entwickeln, ihre Mitwirkung zu steigern, ihre Entwicklung zu fördern und ihre Eigenverantwortung bei der Zielerreichung zu stärken. Zitat Klappentext: „Führungskräfte haben es schwer! Sie sollen den Unternehmenserfolg garantieren, zugleich aber auch Vorbild und qualifizierter Begleiter ihrer Mitarbeiter sein. Die Lösung heißt Coaching – eine Führungsmethode (!), die Selbstverantwortung und unternehmerisches Denken der Mitarbeiter fördert sowie gleichzeitig mehr Freiraum für die Bewältigung strategischer Aufgaben schafft.“

Um Führungskräfte für diese Sicht der Dinge zu gewinnen, werden methodisch sauber alle theoretischen Grundlagen im Umgang von Menschen miteinander aufgeführt. Daran anschließend werden diese Zug um Zug für ihre Relevanz in Bezug auf das gewünschte Coaching-Verhältnis übersetzt und mit zahlreichen Fallbeispielen aus der Praxis unterfüttert. Die theoretischen Modelle und Konstrukte werden durch Grafiken plastischer, typische Verhaltensweisen und Denkmuster in Form von Schaubildern zur Übersicht gegeneinander gestellt.

Das kann man als Autor so konzipieren, doch entscheidende psychologische Fragen bleiben dabei offen: Was tun gegen die angesprochenen Ängste, die zunächst entstehende Verwirrung der Mitarbeiter, aber sicher auch die der Führungskraft selbst? Und noch entscheidender:

Wer sind denn diese Führungskräfte, die sich zukünftig als Coach ihrer Mitarbeiter verstehen sollen? Wer in einer Organisation befördert wird, zeichnet sich nach Erfahrung der Rezensentin durch ein bestimmtes, ergebnis- und effizienzorientiertes Verhalten aus. Dieses Verhalten nun plötzlich aufgrund der Lektüre eines Buches grundlegend zu verändern, das ist unrealistisch. Denn die Angst vor Fehlern gilt in diesen Zeiten für Führungskräfte genau so wie für Mitarbeiter.

Hiermit sollen nicht die Inhalte angezweifelt werden, aber den Anspruch des Buches an sich – als könnte eine Führungskraft sich damit eigenständig weiterentwickeln: zum Coach ihrer Mitarbeiter. Wenn auch durchgängig darauf verwiesen wird, es solle in dieser Form des Coachings um rein berufliche Aspekte zwischen Führungskraft und Mitarbeiter gehen: Aus dem externen Coaching wissen wir, genau diese Trennung ist mehr als künstlich. Und es ist sinnvoll, dass es externes Coaching, Seminare und ähnliche Formen gibt, denn ein bewährtes Verhalten zu verändern, erfordert ungeheure Energien und setzt zugleich auch immer tief sitzende Ängste frei. Nicht ohne Grund haben sich dafür geschützte Räume entwickelt, um sich neuen Formen vorsichtig anzunähern und zugleich Bedenken und Befürchtungen aufzufangen und zu begleiten.

Das wissen die Autoren aus eigener Erfahrung aus ihren Seminaren selbst, um so erstaunlicher die Vehemenz, mit der sie von der „idealen Welt“ sprechen und diese mit ihren Vorschlägen vermitteln möchten – so als könnte die willige Führungskraft bei genügender Einsicht und Anstrengung vor dem Hintergrund all der weiterlaufenden Anforderungen in beruflichen Alltag das alles alleine bewältigen. Von daher kann man die Lektüre als sinnvolle Ergänzung, Unterstützung und Vertiefung ansehen, um an einer solchen Haltung zu ar-



beiten. Das Lesen alleine kann aber kein Coaching ersetzen. Diesen Anspruch zu vermitteln, greift deutlich zu hoch, das ist meine klare Kritik am Werk. Denn wer es versucht, gerät unter Umständen in noch größere Probleme als mit seiner bisherigen Methode, die zudem in weiten Teilen weiterhin belohnt wird von Organisationen und Unternehmen.

**Petra Jagow**  
coaching company, Köln  
[mail@petra-jagow.de](mailto:mail@petra-jagow.de)



Demann, Stefanie (2009).  
**30 Minuten Selbstcoaching.**  
Offenbach: GABAL.  
ISBN: 978-3-86936-026-3  
80 S.; 6,50 €  
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3869360267/cr>

Rezension von Anne Rocholl  
Dieses kleine Büchlein lädt ein auf einen kurzen Ausflug in eine sehr strukturierte, extrem komprimierte Einführung in das Thema Selbst-Coaching. Die im Buchtitel angegebenen 30 Minuten reichen zum Durchlesen der fünf Kapitel vollkommen aus. Wer allerdings die ein oder andere der vorgeschlagenen Übungen zur lebensändernden Rich-

tungskorrektur machen möchte, sollte etwas mehr Zeit einplanen.

Die Autorin holt den Leser dort ab, wo er beim Griff zum Selbst-Coaching-Ratgeber vermutlich steht: Dem „Gefühl, etwas unternehmen zu müssen“. So beginnt das Heftchen mit einer kurzen Selbstinventur, die anhand einer Bilanz aufzeigt, wo der aktuelle Handlungsbedarf am Größten ist. Demann versucht, die Themen immer wieder mit Beispielen lebendiger zu machen. Dabei scheint sie sich jedoch teilweise an einer Art Übermensch zu orientieren, der sich bei der Frage, auf welche Leistungen er in seinem Leben stolz sein könnte zwischen der Beförderung in der Probezeit, erfolgreichem Berufsleben mit drei Kindern oder einer Buchveröffentlichung zu entscheiden hat. Auf den durchschnittlichen Leser könnten solche Beispiele eher demotivierend wirken und es wäre schön gewesen, wenn der Autorin auch ein paar normalsterbliche Taten eingefallen wären, auf die man stolz sein kann.

Den Blick geschärft für die persönlichen Energieräuber, geht es im zweiten Kapitel darum herauszufinden, wie man in die aktuelle Lage gekommen ist. Anhand verpasster Chancen und vergangener Träume zeigt sie, wo die Sehnsucht schimmert, und hilft dem Leser, sich selbst besser zu verstehen. So gewappnet geht es im nächsten Teil um die Kernfrage: Wo will ich hin? Von den ganz großen Lebensthemen und einer allgemeinen Vision geht es zu konkreten Zielen, die sich an den eigenen Stärken orientieren. Bevor die Freude darüber zu wissen, wo die Reise hingehen soll, in selbstzufriedene Heiterkeit umschlagen kann, ist man schon im vierten Kapitel und wird zu handfesten Taten angeleitet. Abschließend hilft ein Kapitel zur Erfolgskontrolle zu erkennen, ob und wann man seine Ziele erreicht hat. Bei diesem schnellen Ritt durch die Grundpfeiler des Selbst-Coachings (und gewissermaßen auch durchs

eigene Leben) möchte man gleich loslegen und im Galopp das ganze Leben umkrepeln. Leider ist der reale Prozess etwas schwieriger und komplexer als 30 Minuten Selbst-Coaching.

Demann zeigt immer wieder Verständnis für die kleinen und großen Schwächen des Alltags. Wir haben unser Leben bisher größtenteils aus der Hand gegeben und uns mit der passiven Jammerposition begnügt? „Wunderbar!“ Denn dann können wir es ab jetzt anders machen. Wir verzetteln uns täglich in Kleinigkeiten und haben am Ende des Tages das Gefühl, nichts wirklich geschafft zu haben? „Kein Wunder!“ Denn wie auch, wenn wir nicht wissen, was unser Ziel ist? Die gespürte Akzeptanz der aktuellen Schwäche macht Mut und gibt Kraft.

Das ganze Buch ist sehr klar strukturiert. Eine knappe Einleitung zum Beginn jedes Kapitels bereitet mit passenden Fragen auf den kommenden Inhalt vor. Wichtige Informationen sind blau und jeder Abschnitt endet mit einer Zusammenfassung, welche durch ein Uhrensymbol gekennzeichnet ist. Leider sind diese Zusammenfassungen so allgemein gehalten, dass ganz eilige Leser daraus in etwa soviel entnehmen können wie dem Satz: „Ändern Sie was!“

Fazit: Demann gelingt es, mit wenigen Worten viel zu sagen. Die 30 Minuten sind für jeden, der auf der Suche nach einem Neuanfang ist, gut investiert. Wer allerdings erwartet, auf 80 Din-A6 Seiten alles zu erfahren, was es zum Thema Selbst-Coaching zu sagen gibt, wird enttäuscht sein – viele Themen werden nur angerissen und bedürfen bei wirklichem Interesse einer ergänzenden Lektüre.

**Anne Rocholl**  
Berlin  
[anne.rocholl@web.de](mailto:anne.rocholl@web.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 Oktober 2010 konnten folgende Coachs neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

**Peter Gotsch, D - 40723 Hilden**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1182](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1182)

**Thomas Sondermann, D - 63843 Niedernberg**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1183](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1183)

**Thorsten Harms, D - 10178 Berlin**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1184](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1184)

**Corinna Leitold, D - 61462 Königstein**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1185](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1185)

**Anne David, D - 88662 Überlingen**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1187](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1187)

**Lutz Markus Scherpner, D - 64342 Seeheim-Jugenheim**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1188](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1188)

**Olaf Berger, D - 22761 Hamburg**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1189](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1189)

**Sabine Engelhardt, D - 60316 Frankfurt**

[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=1190](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=1190)

**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](http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm)

## 6. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten

**Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die in den nächsten beiden Monaten starten.**

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

[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp](http://www.coaching-index.de/time_search.asp)

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

Ausbildungsbeginn: 02.12.2010

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

A-1150 A - Wien

Kosten: 3.900 Euro, zzgl. USt. exklusive Einzelcoachings

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=105](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=105)

### **management forum wiesbaden**

#### **Wolfgang Schmidt (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 02.12.2010

Ausbildungstitel: Coachingausbildung (Teil 1 und Teil 2)  
D-65207 Wiesbaden

Kosten: 6200 Euro, zzgl. USt Die Kosten für den 1. Teil der Coachingausbildung betragen 2.990 € und für den 2. Teil der Coachingausbildung 3.210 € jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Im Preis enthalten sind Übernachtung und Vollpension in ausgesuchten Hotels. Privatzahler erhalten einen Nachlass.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=358](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=358)

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

Ausbildungsbeginn: 02.12.2010

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

D-80638 München

Kosten: ab 3.900,- Euro zzgl. USt., exkl. der benötigten 5 Einzelcoaching-Stunden

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=69](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=69)

### **E.C.C. European Coaching Company GmbH & Co. KG**

Ausbildungsbeginn: 03.12.2010

Ausbildungstitel: Spezialistenausbildung Business-Coach international

D-61462 Region Frankfurt am Main

Kosten: € 5.900,- zzgl. gesetzl.MwSt. Nicht in den Ausbildungskosten enthalten sind: Einkauf von Büchern und sonstigem zusätzlichem Lernmaterial :: Reisekosten :: Hotel-Übernachtung und -Verpflegung :: Aufwendungen für Aktivitäten außerhalb des Lernplanes. Zahlungsmodalitäten: Sie haben die Möglichkeit, die Kosten als Gesamtbetrag oder in 2 Raten vor dem ersten Modul sowie vor dem dritten Modul zu überweisen. Entscheiden Sie sich den gesamten Betrag anzuweisen, erhalten Sie ei-

nen Bonus von 2 % Skonto. Der gesamte Betrag oder die Ratenzahlung ist 14 Tage vor Ausbildungsbeginn fällig. Alle genannten Preise verstehen sich zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=181](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=181)

### **COATRAN coaching & personal training GmbH**

Ausbildungsbeginn: 03.12.2010

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

### **Margot Abstiens**

#### **Beratung für Karriere- und Unternehmensentwicklung (DCV-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 03.12.2010

Ausbildungstitel: Zertifizierte Coachingausbildung (DCV): Coaching mit kreativen Methoden 2010 - 2011

D-40721 Hilden

Kosten: 3.650,- zzgl. MWST oder 390 Euro zzgl. MWST in 10 monatlichen Raten (für SelbstzahlerInnen)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=340](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=340)

### **Schouten Co-Activity GmbH**

Ausbildungsbeginn: 03.12.2010

Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert

D- Heidelberg

Kosten: 5670,00 zzgl. MwSt. Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=343](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=343)

### **dr.alexander et kreutzer**

#### **Institut für systemisches Coaching**

Ausbildungsbeginn: 10.12.2010

Ausbildungstitel: [P] Coaching-Professionalisierung (Weiterbildung)

D-21335 Lüneburg

Kosten: 600 EUR zzgl. USt. für 1 Modul der Coaching-Professionalisierung (3 ganze Tage). Preis inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Die Ausbildung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragsstellers. In Niedersachsen z.B. über IWiN (ab 2 Modulen): [www.iwin-niedersachsen.de](http://www.iwin-niedersachsen.de) oder bundesweit über die Bildungsprämie: [www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=305](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=305)



## **HOEHER Team Consulting**

### **Dr. Peter Höher (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 10.12.2010

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischer Business Coach (ISCC)®

D-44227 Dortmund / NRW

Kosten: Die Seminargebühr für alle Module, das Aufnahmegespräch, Gruppensupervision und Zertifizierung beträgt 5.750,00 Euro netto, inkl. Verpflegung, ohne Unterkunft. Das Management-Institut HOEHER-Team Consulting ist für diese Qualifizierung von der Umsatzsteuer nach § 4 Nr. 21 UStG a bb) befreit. Teilnehmer/innen aus Nordrhein-Westfalen können den Bildungsscheck NRW nutzen. Informationen unter: <http://www.bildungsscheck.com>

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=297](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=297)

## **JBT**

### **Jansen Beratung & Training Int.**

Ausbildungsbeginn: 13.12.2010

Ausbildungstitel: Kompakte Basisausbildung Systemisches Coaching

D-64283 Darmstadt

Kosten: 950,- Euro zzgl. MwSt. für 5 Ausbildungstage

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=331](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=331)

## **Dietz Training und Partner**

### **Ingeborg und Thomas Dietz (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 14.12.2010

Ausbildungstitel: Psychologie der Veränderung - emotional intelligent coachen

D-83370 Seon

Kosten: Euro 6.800,- gesamt zzgl. MwSt. und Hotelkosten

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=130](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=130)

## **echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut**

### **Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie**

Ausbildungsbeginn: 16.12.2010

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personzentrierten Coach (DCG) - Coaching-Ausbildung VI 2010 D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 4165,- inkl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=220](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220)

## **Metaforum International Ltd.**

Ausbildungsbeginn: 07.01.2011

Ausbildungstitel: Die Kunst des Generativen Coaching D- Berlin

Kosten: 690 Euro (zzgl. MwSt.) Ratenzahlung möglich

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=221](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=221)

## **Coach - Gloria Alvaro**

Ausbildungsbeginn: 07.01.2011

Ausbildungstitel: Fortbildung Coach der Arbeitswelt CAW® (TÜV-zertifiziert)

D-65197 Wiesbaden

Kosten: 6.000,- Euro zzgl. 19% Mehrwertsteuer. Diese schließen Seminarunterlagen und Arbeitsmaterialien mit ein. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten sind hierin nicht enthalten. Die Prüfungsgebühr für die TÜV-Zertifizierung ist gesondert zu entrichten und wird nach der Anzahl der Teilnehmer berechnet. Die Fortbildungskosten sind in der Regel steuerlich absetzbar. Die Fortbildungskosten sind nach Eingang der Anmeldebestätigung bis spätestens zwei Wochen vor Fortbildungsbeginn zu entrichten.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=339](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=339)

## **echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut**

### **Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie**

Ausbildungsbeginn: 10.01.2011

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personzentrierten Coach (DCG)- Coaching-Ausbildung I 2011

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 4165,- inkl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=220](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220)

## **KONSTANZER SEMINARE (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 12.01.2011

Ausbildungstitel: CoachingAusbildung, integrative Business-Coaching Ausbildung

D-10963 Berlin

Kosten: 7650 Euro, zzgl. USt 9 Bausteine, jeder Baustein einzeln zahlbar, 850,- Euro zzgl. MwSt. pro Baustein

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=363](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=363)

## **Führungsakademie Baden-Württemberg**

### **Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 13.01.2011

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg

D-76133 Karlsruhe

Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang ohne Lehrcoaching 5.600 € (Selbstzahler 4.160 €) für 8 Seminare à 2 Tage. Einzelne Seminare können für 780 € (Selbstzahler 520 €) gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden à 120 € = 2.400 € für Selbstzahler 100€ = 2.000 €) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Konferenz (insgesamt 50 Stunden, kostenfrei).

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=235](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=235)

## **Führungsakademie Baden-Württemberg**

### **Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 13.01.2011

Ausbildungstitel: Gesundheitscoaching

D-76133 Karlsruhe



Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang 6.300 € (Selbstzahler 4.680 €) für 9 Seminare á 2 Tage. Einzelne Seminare können für 780 € (Selbstzahler 520 €) gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden á 120 € = 2.400 €, für Selbstzahler 10 Doppelstunden á 100 € = 2.000 €) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Konferenz (insgesamt 50 Stunden, kostenfrei)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=235](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=235)

**Ausbildersozietät KE+P: Billmeier Kramer Lauterbach**

**Organisationsbüro: Entwicklungsberatung Dr. R. Billmeier**

Ausbildungsbeginn: 20.01.2011

Ausbildungstitel: Coaching-Weiterbildung KE+P: Kompetenz, Exzellenz und Professionalität (7. Durchgang)  
D-31139 Großraum Hannover (Bad Gandersheim)

Kosten: 5900,- Euro zzgl. USt. Rabatt ab zwei TN einer Organisation bei gemeinsamer Anmeldung

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=326](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=326)

**Institut für systemische Beratung**

**Dr. Bernd Schmid (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 21.01.2011

Ausbildungstitel: Achtsamkeitsbasierte systemische Work Life Balance Beraterqualifizierung  
D-45239 Essen

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=5](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=5)

**EMRICH Consulting ... improving people!**

**Dr. Martin Emrich**

Ausbildungsbeginn: 21.01.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach

D-70174 Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 26

Kosten: 7.300 Euro, zzgl. USt. Bemerkungen zu den Kosten: zzgl. 650 Euro (+ USt.) für die Zertifizierung durch die International Coaching Association

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=338](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=338)

**Elverfeldt Coaching**

**Felicita Freiin von Elverfeldt**

Ausbildungsbeginn: 22.01.2011

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Business Coaching mit Zertifikat

D-60322 Frankfurt

Kosten: Gesamtkosten für 5 Bausteine € 4.250 zzgl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=128](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=128)

**ISCO AG (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 24.01.2011

Ausbildungstitel: Berufsbegleitende Weiterbildung zum Systemischen Coach

D-10115 Berlin

Kosten: Privatpersonen 5.728,80 Euro netto, Firmen 7.552,75 Euro netto (Ratenzahlung möglich). Die Nettopreise verstehen sich zzgl. der jeweils gültigen Umsatzsteuer.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=29](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=29)

**IHK-Akademie München.Westerham**

**IHK für München und Oberbayern**

Ausbildungsbeginn: 24.01.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business Coach (IHK)  
D-83620 Feldkirchen-Westerham

Kosten: 8.900 Euro, umsatzsteuerbefreit, inkl. 15 Übernachtungen mit Vollpension (Übernachtung wird vorausgesetzt)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=314](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=314)

**MANUFAKTUR für WACHSTUM**

**Stephan Stockhausen**

Ausbildungsbeginn: 28.01.2011

Ausbildungstitel: Systemische Coachausbildung  
D-44791 Bochum

Kosten: Kosten pro Seminartag am Wochenende: 200 EUR (zzgl. MwSt.) Baustein á 3 Tage am Wochenende: 600 EUR (zzgl. MwSt.) Gesamtkosten Coach (37 Tage) Wochenendausbildung: 7000 EUR (zzgl. MwSt.)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=269](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=269)

**Coaching Center Berlin**

**Integral Academy**

Ausbildungsbeginn: 28.01.2011

Ausbildungstitel: 13. Ausbildung zum Integralen Coach / Business Coach - nach ICF Standards

D-13507 Berlin

Kosten: Teilnahmegebühr für alle 11 Basis-Module und 2 Wahl-Module sowie Supervision: 7.950 Euro 5 Stunden obligatorisches Lehrcoaching (5 x 135 Euro) Ratenzahlung möglich, Angabe in Netto-Preisen Frühbucher-Rabatt bis 30.09.2010 Optionale Kosten: Prüfungsgebühr: 300 €. Ermäßigungen: Frühbucher 350€ (bis 2009) Mehrere Teilnehmer aus einem Unternehmen 500€ Ermäßigungen lassen sich nicht kombinieren.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=191](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=191)

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](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](mailto: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](http://www.coaching-newsletter.de)