



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 Magazin für die Coaching-Branche

www.coaching-videos.de

Das Coaching-Videoportal

www.coaching-lexikon.de

Freies Fachbegriffe-Lexikon

www.coaching-literatur.de

Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de

Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de

Die Datenbank mit professionellen Coaches

www.coaching-index.de

Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de

Ausschreibungen für Coaches und Ausbildungen

www.coach-kalender.de

Der Coaching-Veranstaltungskalender

www.coaching-board.de

Das Diskussionsforum zum Thema Coaching

Der Coaching-Newsletter hat die
ISSN 1618-7725 (E-Mail-Ausgabe)
ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

Inhalt

1. Coaching und Erkenntnisprozesse
2. In eigener Sache: Businesstrainer-Datenbank gestartet
3. Coaching-News
4. Rezensionen von Coaching-Büchern
5. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)
6. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 29.631 Empfänger.

1. Coaching und Erkenntnisprozesse

Wer als Coach tätig ist, fördert Erkenntnisprozesse bei Klienten. Kann es dabei „gute“ und „schlechte“ Erkenntnisse geben? Einen hilfreichen Maßstab bildet die nicht selten als praxisfern gescholtene Wissenschaft.

Von Christopher Rauen

„Wenn es einem gut tut, kann man auch an Engel glauben“, meinte ein Coach vor nicht allzu langer Zeit auf einer öffentlichen Veranstaltung. Diese „Wer heilt hat recht“-Mentalität ist leider weit verbreitet. Für sich genommen scheint sie zunächst harmlos und eventuell sogar hilfreich. Des Menschen Wille ist bekanntermaßen sein Himmelreich – warum also nicht an Engel glauben, wenn es irgendjemandem hilft? Dafür gibt es mehrere Gründe:

So fördert eine „Glaub-was-du-willst“-Einstellung schlicht und ergreifend Beliebigkeit. Dies ist deshalb fatal, weil man dann an alles Mögliche glauben kann und dabei Fakten ignoriert und eine Überprüfung scheut – das **fliegende Spaghettimonster** überzeichnet diese Haltung wunderbar plastisch. Zwar ist es schön, eine weitreichende Fantasie zu besitzen und zu benutzen. Wer aber an alles glaubt, was ihm gerade situativ nützlich erscheint, nimmt sich nicht nur einen ordnenden Maßstab, sondern ignoriert auch, dass aus Einstellungen Konsequenzen erwachsen. Und wenn diese ähnlich unreflektiert wie ein „Ich mach mir die Welt, wie sie mir gefällt“ sind, ist es nur eine Frage der Zeit, bis es zu folgenreichen und unerwünschten Nebeneffekten dieses geistigen Opportunismus kommt.

Auch ein „Hauptsache es funktioniert“ kann im Kern verantwortungslos sein und zeugt eher von Bequemlichkeit als von Fantasie. Wer seine Handlungen nicht versteht und statt überprüfter Thesen zu dahinterliegenden Wirkmechanismen einfach ein „wird schon gut gehen“ erhofft, sollte in seinem und im Interesse der Klienten über fundiertere Alternativen nachdenken.

In der Wissenschaftstheorie gibt es dazu etablierte und logische begründbare Denkinstrumente. Ein grundlegendes Prinzip ist „Ockhams Rasiermesser“. Dabei handelt es sich um das Sparsamkeitsprinzip. Es besagt, dass der einfachsten Theorie der Vorzug zu geben ist, die (im Vergleich zu anderen Theorien) in der Lage ist, einen Sachverhalt zu

erklären. Außerdem sollte diese Theorie die einfachsten bzw. geringst möglichen Vorannahmen beinhalten. Oder anders formuliert: Je ausufernder die Vorannahmen und je komplexer die Zusammenhänge innerhalb einer Theorie sind, desto geringer wird die Wahrscheinlichkeit, dass die Theorie zu bevorzugen ist. Wissenschaft muss also gar nicht schwer sein – mal abgesehen davon, dass es zuweilen nicht einfach ist, eine vergleichsweise einfache Erklärung für komplexe Phänomene zu finden.

Ein weiteres hilfreiches und grundlegendes Denkwerkzeug ist der maßgeblich von Karl Popper entwickelte Kritische Rationalismus. Popper ging davon aus, dass das Finden von „Wahrheit“ (im Sinne eines sicheren Wissens) kaum möglich und auch nicht Ziel der Wissenschaft sei. Im Kern geht es vielmehr darum, aufgestellte Annahmen (die Hypothesen) stets kritisch in Frage zu stellen, um so bessere Hypothesen zu finden. (In diesem Sinne ist ein System logisch zusammengehöriger und überprüfter Hypothesen übrigens als „Theorie“ anzusehen.) Dieser Erkenntnisprozess endet faktisch nicht. Wissenschaftler wie auch Coaches sind daher gut beraten, ihre Thesen nicht in Form von unwiderlegbaren Dogmen zu formulieren, sondern eine Theorie so zu konstruieren, dass sie – zumindest grundsätzlich – auch widerlegt werden kann, wenn sie falsch sein sollte. Nicht ohne Grund heißt es „Flirte mit der Hypothese – aber heirate sie nicht“.

Ein fundamentaler Vorteil einer wissenschaftlichen Theorie ist daher nicht ihre uneingeschränkte Gültigkeit – dann wäre es keine Theorie, sondern ein Dogma –, sondern eben gerade ihre Widerlegbarkeit. Dass manche wissenschaftlichen Theorien sich als falsch erwiesen haben, ist daher keine Schwäche, sondern ein Beleg für die Gültigkeit dieses Erkenntnisprinzips.

Aus einer brauchbaren Theorie lassen sich außerdem Vorhersagen ableiten. Wenn diese Vorhersagen bei einer Überprüfung eintreffen, spricht zunächst nichts gegen die Theorie. Jedoch genügt bereits eine falsche Vorhersage, um die Theorie (oder eine ihr zugrundeliegende Hypothese) in Frage zu stellen, ggf. zu modifizieren und sogar ganz zu verwerfen. Dies ist aber keine Behinderung von Erkenntnis, sondern deren Grundlage. Esoteriker und lernunwillige Dogmatiker glauben hingegen gerne an „Theorien“, die alles erklären und nicht widerlegbar sind. Eine solche Haltung schafft nicht Erkenntnis, sondern fördert selbstgefällige Ignoranz.

„Flirte mit der Hypothese – aber heirate sie nicht“

Bezogen auf das o. g. Engel-Beispiel zeigt Ockhams Rasiermesser deutlich, dass die Existenz von Engeln offensichtlich recht umfassende Vorannahmen erfordert, was dem Sparsamkeitsprinzip entgegensteht. Es dürften sich wesentlich einfachere Erklärungen für Phänomene finden lassen, in denen Engel als Ursache angenommen werden. Darüber hinaus müsste im Sinne des Kritischen Rationalismus die Engel-Annahme überprüfbar sein. Die Frage ist: Wie soll dies geschehen? Jeder Versuch einer wissenschaftlichen Kriterien genügenden Überprüfung dürfte in der Widerlegung der Annahme enden. Von Esoterikern werden daher dann gerne Ausnahmetatbestände geltend gemacht. Da also ohne weiteres eine Überprüfung nicht möglich sein dürfte, kann die Annahme – nicht einmal grundsätzlich – widerlegt werden. Und somit handelt es sich nicht um eine Theorie, sondern um ein Dogma. Und ob damit ein Erkenntnisfortschritt zu erzielen ist, darf bezweifelt werden.

Aber auch ganz praktisch gesehen, kann die Engel-Annahme schlicht

und ergreifend gefährlich werden. Wer z. B. glaubt, einen Schutzengel zu besitzen, könnte ein Risikoverhalten an den Tag legen, das im Straßenverkehr für sich und andere verhängnisvoll enden kann. Nicht selten kommt die Erkenntnis, falsch gelegen zu haben dann zu spät und auf bittere Weise.

Ein anderes Beispiel: „Wer heilt hat Recht“ – es mag Fälle geben, in denen das zutrifft. Als allgemeine Regel ist der Satz jedoch nicht geeignet. Häufig genug wird mit diesem „Argument“ die Kausalität in grotesker Weise auf den Kopf gestellt. Der gleichen „Logik“ folgend könnte man dann auch die Annahme aufstellen, dass das abendliche Zähneputzen am nächsten morgen für den Sonnenaufgang verantwortlich ist (eine Theorie, die 365 Tage im Jahr bestätigt werden konnte!). Es reicht also nicht, zu beobachten und Zusammenhänge anhand von Korrelationen herzustellen, sondern man benötigt auch hier überprüfbare Annahmen über Ursache und Wirkung.

Interessanter wäre daher zu wissen, welcher Ursache bzw. welchem Wirkungsmechanismus eine Verbesserung zu verdanken ist. Was den Bereich „Heilung“ anbelangt, wirken bekanntermaßen auch Placebos. Sie wirken jedoch nicht nur dahingehend, dass z. B. ein wirkungsloses „Medikament“ Effekte erzielt; der Glaube, dass eine (grundsätzlich wirksame) Maßnahme nicht helfen wird, kann auch verhindern, dass eine Verbesserung eintritt. An so einer Stelle können „Nebeneffekte“ gefährlich werden.

Wenn man eine Heilung oder Verbesserung also einer bestimmten Substanz oder einer bestimmten Intervention zuordnet, tatsächlich hingegen der Placebo-Effekt ursächlich ist, kann der größte Unfug dank „Wer heilt hat Recht“ zur wirksamen Maßnahme aufgeadelt werden. Und leider kann derartiges auch in der Coaching-Szene beobachtet wer-

den. Teilweise werden abenteuerliche Methoden und Vorgehensweisen mit Hinweis auf tolle Wirkungen propagiert und Erfolgsversprechungen abgegeben, die an Wahlkampf erinnern.

Ignorant wäre es hingegen von der Wissenschaft, einen offensichtlichen Effekt zu ignorieren, der replizierbar im Doppelblindversuch auftritt. Im

Falle des Placebo-Effektes bedeutet dies, sich genauer damit auseinander zu setzen, wie dieser funktioniert, damit die ihm zugrundeliegende Ursachen und Wirkungsmuster präziser verstanden und genutzt werden können und dies nicht nur dem Zufall unterliegt.

Fazit: Will ein Coach Erkenntnis fördern, sind auch Grundprinzipien der

Erkenntnisgewinnung beim Klienten zu reflektieren. Wer aus Unfähigkeit, mangelndem Wissen, geistiger Bequemlichkeit oder Anbiederung eine Pippi-Longstrumpf-Logik im Coaching akzeptiert, erweist dem Klienten einen Bärendienst. Und disqualifiziert sich selbst als Coach. (cr)

Weiterführende Links zum Thema:

http://de.wikipedia.org/wiki/Fliegendes_Spaghettimonster

http://de.wikipedia.org/wiki/Ockhams_Rasiermesser

<http://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftstheorie>

2. In eigener Sache: Businesstrainer-Datenbank gestartet

Nach fast neunjährigem Betrieb der RAUEN Coach-Datenbank hat sich die Christopher Rauen GmbH entschlossen, auch professionellen Trainern die Möglichkeit zur Präsentation zu geben. Daher wurde am 17.01.2010 die neue RAUEN Businesstrainer-Datenbank gestartet.

„Coaching ist eine bewährte Maßnahme zur Unterstützung von Führungskräften“, so Christopher Rauen, „dies spricht aber in keiner Weise gegen ein gut durchgeführtes Training. Die Besucher unserer Coach-Datenbank haben uns immer wieder nach Trainern gefragt und um Empfehlungen gebeten. Unsere neue Businesstrainer-Datenbank ist die Antwort darauf“, so Rauen weiter.

Üblicherweise suchen Firmen und Einzelkunden Lösungen und sind nicht auf ein bestimmtes Format festgelegt; wichtiger ist, dass das

gesteckte Ziel durch eine Maßnahme erreicht werden kann. Training wird durch Coaching nicht überflüssig. In der RAUEN Businesstrainer-Datenbank können Kunden nun erfahrene und qualifizierte Trainer finden.

Wie bereits in der RAUEN Coach-Datenbank werden auch an die Trainer Voraussetzungen gestellt. „Im Gegensatz zu anderen Datenbank-Anbietern nehmen wir nicht jeden auf, nur weil er zahlungswillig ist“, erläutert Christopher Rauen die Philosophie der Datenbank. „Niemand benötigt eine Datenwüste mit Selbstdarstellern. Wir bieten daher ein System, das für suchende Auftraggeber und für die aufgenommenen Trainer Nutzen stiftet.“ Der Erfolg dieser Philosophie zeigt sich in den Besucherzahlen: Im Jahr 2010 konnte die RAUEN Coach-Datenbank fast 380.000 Besucher verzeichnen.

Neben den bekannten Funktionen aus der Coach-Datenbank wie die geografische Suche über Landkarten und Detailsuche über verschiedenen Kriterien, verfügen sowohl die Coach-Datenbank als auch die Businesstrainer-Datenbank nun auch über neue Funktionen: So ist es z. B. möglich, Termine in das eigene Profil einzutragen, die dann auch automatisch unter www.coachkalender.de aufgelistet werden. Außerdem können Trainer und Coaches PDF-Dokumente in ihr Profil integrieren, um es so mit Infoblättern, Artikeln, Fragebögen uvm. anzureichern.

Trainer mit Wirtschaftserfahrung können ab sofort das [Aufnahmeformular](#) für die neue RAUEN-Datenbank herunterladen oder per E-Mail an db@rauen.de anfordern.

Weitere Informationen:

http://www.businesstrainer-datenbank.de/aufnahme_trainer.htm

3. Coaching-News

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

<http://twitter.com/RauenCoaching>

News Qualitätssicherung im Coaching

9. Coaching-Umfrage Deutschland gestartet.

Neben den bewährten Fragen nach der wirtschaftlichen Situation und der aktuellen Honorarentwicklung der Coachs in Deutschland betrachtet die „9. Coaching-Umfrage Deutschland“ das Thema Qualitätssicherung im Coaching. Durchgeführt wird die Befragung von Jörg Middendorf (BCO – Büro für Coaching und Organisationsberatung)

und dem Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC).

Die Ziele der Umfrage, die schon seit dem Jahr 2002 läuft, sind im Einzelnen:

- Fortführung der Langzeitstudie zum Coaching-Markt und damit Schaffung einer höheren Markttransparenz
- Einblicke und Überblicke zum Thema Evaluation von Coachings

Jörg Middendorf und Ulrich Dehner (Vorstandsmitglied DBVC) rufen zu

einer breiten Unterstützung aller Coachs und Coaching-Verbände auf, um wieder zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen. Alle Daten werden – wie bereits in der Vergangenheit – allen Teilnehmern und den Verbänden, die die Coaching-Umfrage unterstützen, im Februar frei zur Verfügung stehen. Die Ergebnisse der Umfragen aus den Jahren 2002 bis 2009 sind auf der Internetseite der Umfrage frei zugänglich. (tw)

Weitere Informationen:

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

News DAX-Konzerne investieren verstärkt in Coaching

Studie: Mangel an führungserfahrenen und akzeptierten Coachs für die oberen Management-Etagen.

Die Executive Partners Group (Hamburg) führte im Zeitraum Juni bis August 2010 eine Befragung von Personalvorständen und Verantwortlichen der Führungskräfteentwicklung durch. Die Studie evaluierte die Akzeptanz und Entwicklungsperspektiven von individuellen Coaching-Programmen und wurde an alle DAX-Unternehmen sowie 70 Prozent der kapitalstärksten Unternehmen des MDAX, TEC-DAX und S-DAX gerichtet. Die durchschnittliche Rücklaufquote aus allen angeschriebenen Unternehmen belief sich auf 45 Prozent. Dabei fiel der Rücklauf aus den DAX-30 Unternehmen mit 55 Prozent überdurchschnittlich hoch aus.

Dank der qualitativ hochwertigen Antworten durch ergänzende Informationen und Kommentare liefert diese Studie ein repräsentatives Meinungsbild aus den börsennotierten deutschen Gesellschaften. 74 Prozent der kapitalstärksten DAX-Unternehmen setzen bereits auf gezielte Maßnahmen zur Personalentwicklung für das Top-Management. International agierende Großkonzerne aus Deutschland nutzen das Instrumentarium des persönlichen Coachings teilweise schon seit mehr als zehn Jahren. Es besteht jedoch Nachholbedarf beim Thema.

„In den USA gehören Coaching-Programme seit vielen Jahren zu den gezielten Fördermaßnahmen für Top-Manager, in Deutschland hingegen wird Coaching immer noch vielfach als ‚Nachhilfeunterricht‘ abgestempelt“, beschreibt Maik Neu-

bauer, Managing Partner der Executive Partners Group, die Situation. „Viele Unternehmen unterschätzen das Potenzial gezielter Coaching-Initiativen, also durch eine gezielte Weiterentwicklung der Führungskompetenzen unternehmenskritische Transformationsprogramme zu beschleunigen“, so Neubauer.

Neben dem noch immer vorurteilsbehafteten Image der individuellen Coaching-Programme sahen die befragten Personalvorstände und HR-Spezialisten den generellen Mangel an führungserfahrenen und akzeptierten Coachs für die oberen Management-Etagen als problematisch an. Dieses Defizit zeigt sich auch zunehmend in den globalen Wachstumsregionen wie beispielweise den BRIC-Staaten, in denen kaum Coachs für die Expatriates der Großunternehmen zur Verfügung stehen.

Die Haupteinsatzbereiche für individuelle Coaching-Programme sehen die Personalexperten in der Optimierung von Führungskompetenzen, der gezielten Vorbereitung auf erweiterte Verantwortungsbereiche und der methodischen Unterstützung von Managern in unternehmenskritischen Großprojekten.

Eine fortschreitende Professionalisierung der begleitenden Coaching-

Prozesse wird von den meisten der befragten Unternehmen als dringend notwendig bezeichnet. Das Honorarvolumen in Deutschland im Jahr 2010 schätzten die meisten Teilnehmer zwischen 50 und 80 Millionen Euro ein. Insgesamt erwarten fast alle befragten Unternehmen ein deutliches Wachstum im deutschen Markt mit Investitionen in Coaching-Programme von über 140 Millionen Euro im Jahr 2015. Wichtigste Trei-

ber dafür sind hohe Innovationsgeschwindigkeiten, sich schnell wandelnde Unternehmensstrukturen sowie die Globalisierung.

Um die Entwicklungstendenzen in diesem Bereich in den nächsten Jahren kontinuierlich zu verfolgen, soll diese Studie im Rahmen der ‚Executive Viewpoint Umfragen‘ in regelmäßigen Abständen von circa 20 Monaten wiederholt werden. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.exec-pg.com>

News 3. Schweizerischer Beratungs- und Coaching-Tag

Beratungskonzepte: Markenzeichen, Mythen oder Makulatur?

Beratungsausbildungen lehren die Notwendigkeit von durchdachten und begründbaren Konzepten – in der Praxis fragen die Kunden eher selten danach. In der Literatur sind wirksame Methoden und Settings für unterschiedliche Beratungsanliegen zu finden – in der Praxis dominieren Mischformen.

Konzept oder Kundenwunsch: Woran orientieren wir uns als Beratungspersonen? So formulierte der Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) den Aufhänger des 3. Schweizerischen Beratungs- und Coaching-Tag, der Anfang November in Zusammenarbeit mit der Beratergruppe reflect-on in Bern stattfand und rund 70 Personen anlockte. Auf dem Programm standen drei Keynotes:

Im ersten Referat nahm Rolf Kuhn, Europäische Stiftung für Interdisziplinäre Studien (EGIS), Bezug auf die drei „M“ im Tagungstitel und fügte noch ein viertes hinzu: die Moral. In seinen Ausführungen entwickelte

er das Beratungskonzept als „Regieassistenz“.

Matthias Möllene, Inhaber der Beratungsfirma peopleXpert, stellte die These auf, dass erfolgreiche Beratung eine konsequente Kundenorientierung voraussetzt. Er brauchte das Bild des Bergsteigers (Kunde), der eine Begleitung sucht.

Inés Röthlisberger, Leiterin der Fachstelle „Change und Projektmanagement“ im Personalamt des Kantons Bern, ließ die Teilnehmer an ihrer Sicht als „Einkäuferin“ von Beratungsdienstleistungen teilhaben. Für sie ist das Konzept das „Was“ in der Beraterrolle, das dem „Wie“, der Methode, übergeordnet ist.

Der Cartoonist Pfuschi brachte jeweils im Anschluss an ein Referat das Gehörte präzise und lustvoll „auf den Strich“. Einige seiner Live-Cartoons können auf dem Website der Tagung bewundert werden – zudem stehen dort auch Tagungsdokumente zum Download bereit.

In den Workshops und den moderierten Gesprächsrunden wurden die Anregungen aus den Referaten vertieft, und die Teilnehmenden hatten

immer wieder Gelegenheit ihre eigene Position zu reflektieren anhand von Fragen wie:

- Gibt es noch eigenständige beratende Positionen und Haltungen, unabhängig vom Kundensystem?
- Was ist aus den klassischen Glaubenssätzen der Beratung geworden, wie zum Beispiel: „Vorgesetzte können nicht wirklich coachen“, „Beratung muss neutral und unabhängig sein“?
- Wann kippt die Kundenorientierung von Beratung in Beliebigkeit oder in ethisch fragwürdige Systemerhaltung?
- Was heißt heute Prozess- versus Expertenberatung? Und welche Kompetenzen sind von wem wozu gefragt?
- Sind Methoden wirksam oder Selbstzweck?
- Beratung: Dienstleistung oder Wissensware?

Der 4. Schweizerische Beratungs- und Coaching-Tag soll 2011 – wieder im November – stattfinden. (Susanne Fasel)

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

News DFC meldet 100 Mitglieder

Eigene Veranstaltung „Coaching-Convent“ im Juni 2011. „Stiftungsfonds Deutscher Coaches“ aufgestockt.

Der Deutsche Fachverband Coaching (DFC) veranstaltet am 25. und 26. Juni 2011 einen Coaching-Convent für seine Mitglieder und an-

dere interessierte Personen. Zugleich meldet der im Dezember 2009 gegründete Verband nun – nach knapp einem Jahr – den hundertsten Aufnahmeantrag.

Die Mitglieder des DFC zahlen keinen Beitrag an den Verband, sondern werden Zustifter des Stiftungs-

fonds Deutscher Coaches. Dieser Unterfonds der Deutschen Welthungerhilfe hat nun – zusätzlich zum Betrag der Fondsgründung – einen Zuwachs von circa 10.000 Euro durch die Zustiftungen von Coaches erfahren. (tw)

Weitere Informationen:

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

<http://www.wiwl.de/infos/dfc-convent-2011.pdf>

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

News Ausschreibungsplattform des dvct

Angebot an Unternehmen für die Coach- und Trainersuche.

Gezielt einen passenden und professionellen Coach oder Trainer suchen und auch finden – dies verspricht ab sofort der Deutsche Verband für Coaching & Training (dvct) auf seiner Homepage. „Unsere neue Ausschreibungsplattform ermöglicht es Unternehmen, ihre Anfrage oder Themenstellung genauestens zu beschreiben und somit ohne Streuverluste den geeigneten Trainer oder Coach zu finden, beziehungsweise sich von ihm finden zu lassen“, so Gianni Liscia, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des dvct.

In der Praxis sieht dies so aus: Im ersten Schritt können Unternehmen direkt über die Internet-Startseite eine allgemeine Anfrage stellen. Nach Prüfung der Anfrage durch den dvct erhält es innerhalb von 24 Stunden Zugang zu einem Formular. In dieser Eingabemaske kann das Unternehmen unter anderem über vorgegebene Auswahlmöglichkeiten zielgerichtete Anforderungen an den Coach oder Trainer formulieren. Die Ausschreibung ist dann von allen dvct-Mitgliedern einsehbar.

Je nach der in der Ausschreibung geforderten Erfahrung treten die Coaches und Trainer dann mit dem Un-

ternehmen direkt in Kontakt. Das Unternehmen selbst wiederum kann über die Datenbank des dvct Einsicht in das Profil des Bewerbers nehmen und sich so über dessen Qualifikation informieren. „Somit haben Unternehmen viele Vorteile: Zum einen das Wissen, dass alle Coaches und Trainer, die sie ansprechen, dem hohen Qualitätsstandard des dvct entsprechen und somit viel Erfahrung im gewünschten Tätigkeitsfeld mitbringen. Zum anderen ist es durch die schnelle Bearbeitung der Ausschreibung seitens des dvct auch möglich, besonders kurzfristig den geeigneten ‚Partner‘ zu finden“, erklärt Gianni Liscia. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dvct.de>

News Burn-out: Erholung allein reicht nicht

Coach Horst Kraemer in der Süddeutschen Zeitung.

„Wer nicht mehr in der Lage ist, sich regelmäßig zu entspannen, ist gefährdet“, zitiert SZ-Autorin Maria Holzmüller Horst Kraemer. Der ist Burnout-Spezialist, erfolgreicher

Buchautor und Präsidiumsmitglied des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC). Dabei sind die Anzeichen oft simpel: Die Konzentrationsfähigkeit nimmt ab, die Fehlerquote beim Arbeiten steigt, die Merkfähigkeit sinkt und die Kommunika-

tion mit der Umwelt wird immer schwieriger.

„Die meisten sehen Burn-out als etwas, was durch die äußeren Umstände ausgelöst wurde. Sie sind der Meinung, sie hätten sich jahrelang aufgeopfert und müssten sich

jetzt einfach nur ausruhen“, sagt Kraemer. Einfach nur Ausspannen allein hilft aber nicht. „Ich bekomme oft zu hören: ‚Ich war vier Wochen lang in einer Klinik und habe nichts

gemacht. Aber es geht mir immer noch nicht besser.‘ Für ihn ist das selbstverständlich: „Um die Blockade aufzulösen, müssen wir selbst aktiv werden. Das funktioniert wie

ein Dynamo – wir müssen erst Energie hineinstecken, damit sich etwas tut.“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/kampf-gegen-burn-out-erholung-allein-reicht-nicht-1.1024604>

News Dr. Gunther Schmidt: Auszeichnung fürs Lebenswerk

„Life Achievement Award“ der Weiterbildungsbranche für den Begründer des hypnosystemischen Ansatzes.

Seit 1980 hat der Facharzt für Psychotherapie und diplomierte Volkswirt an der Verbindung systemischer Modelle mit den Konzepten Erickson'scher Hypnotherapie gearbeitet. Daraus entwickelte er ein ganzheitliches Beratungskonzept, das er für die Organisationsberatung und das Coaching anwendbar gemacht hat. Als Berater, Ausbilder und Coach ist er mit seinen hypnosystemischen Modellen international tätig. Für diese Leistungen wird Dr. Gunther Schmidt mit dem „Life Achievement Award der Weiterbildungsbranche“ ausgezeichnet.

Der „Life Achievement Award“ ehrt das Lebenswerk eines Trainers, Autors, Speakers, Wissenschaftlers oder einer Bildungsorganisation. Er

ist die höchste Würdigung in der Branche und wird 2011 zum fünften Mal vergeben. Vor Dr. Gunther Schmidt erhielten Nikolaus B. Enkelmann, Prof. Dr. Lothar Seiwert, Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun und Prof. h.c. Wolfgang Mewes die Auszeichnung.

Vergeben wird der Preis von führenden Vertretern der Branche:

- Renate Richter, Vizepräsidentin des Dachverbandes der Weiterbildungsorganisationen (DVWO)
- Nicole Bußmann, Chefredakteurin der managerSeminare Verlags GmbH
- Gerd Kulhavy, Geschäftsführer der Referentenagentur Speakers Excellence
- André Jünger, Inhaber des Gabal Verlages und Vorstandsmitglied des Didacta-Verbandes
- Prof. Dr. Lothar Seiwert, Präsident der German Speakers Association e.V.

Die Preisverleihung findet am 1. April 2011 auf den Petersberger Trainertagen in Königswinter bei Bonn statt. Im feierlichen Rahmen nimmt Dr. Schmidt die Ehrung von Laudator Prof. Dr. Lothar Seiwert entgegen. Der Präsident der German Speakers Association (GSA) wird die Leistungen des 65-jährigen Therapeuten und Coachs in einem Kurzvortrag würdigen. „Mit seiner Neugier und Begeisterung hat er sich immer wieder neue Forschungsbereiche erschlossen und für die Praxis nutzbar gemacht“, begründet Seiwert die Ehrung. „Als Mitbegründer des Deutschen Bundesverbandes Coaching hat Gunther Schmidt einen wesentlichen Beitrag für die Professionalisierung des Coaching-Feldes geleistet“, ergänzt Renate Richter, Vizepräsidentin des Dachverbandes der Weiterbildungsorganisationen (DVWO). (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.life-achievement-award.de>

<http://www.petersberger-trainertage.de>

News Wenn sich Mars und Venus treffen

DGSv-Studie: Was unterscheidet Beratung in Wirtschaftsunternehmen und sozialen Organisationen?

Im Auftrage der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) wur-

den im Sommer 2010 insgesamt 815 sozialwirtschaftliche Organisationen (Rücklaufquote: 27%) und 595 gewerbliche Unternehmen (Rücklaufquote: 15,3%) in Berlin zum praktischen Einsatz von Supervision, Coaching und Teamentwicklung be-

fragt. Der Fragebogen basierte auf einer bereits bei der Vorläuferstudie in Unterfranken 2008 eingesetzten Fassung, die lediglich geringfügig modifiziert wurde. Die Befragung wurde durch in Berlin tätige Berater initiiert, durch das Bamberger Wirt-

schafts- und Sozialforschungsinstitut Modus durchgeführt und durch Professorin Dr. Doris Rosenkranz (Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt) wissenschaftlich begleitet.

Der kulturelle Unterschied besteht nach wie vor, so das Fazit der Initiatoren: Gewerbliche Unternehmen und sozialwirtschaftliche Organisationen folgen auch in ihrer Beratungspraxis verschiedenen Zielen, nehmen verschiedene Orientierungen ein und handeln verschieden. Einige ausgewählte Ergebnisse:

- **Beratungsanlässe:** Als wichtigster konkreter Anlass für Supervision wurde von den Non-Profit-Organisationen zu mehr als 59 Prozent Supervision „als fester

Bestandteil der Konzeption“ genannt. Von den Profit-Unternehmen wurde zu etwa 73 Prozent die Weiterqualifikation der Mitarbeiter, gefolgt von der Unterstützung der Unternehmensentwicklung mit 48 Prozent genannt.

- **Beratungsziele:** Als wichtigstes Ziel der Supervision wurde von Non-Profit-Organisationen zu 61 Prozent die „Kompetenzverbesserung in der Arbeit mit den Klienten“ angegeben. Als wichtigstes Ziel der Supervision in Profit-Organisationen wurden zu 48 Prozent die „Entwicklung von Führungskompetenz“ angegeben.
- **Auftragsvolumen:** Neun Prozent der Non-Profit-Organisationen haben ein Budget für Supervision von bis zu 1.000 Euro pro Jahr.

Weitere 27 Prozent geben zwischen 1.000 und 3.000 Euro pro Jahr für Supervision aus. 37 Prozent der Unternehmen geben pro Jahr für Coaching und andere Beratungsformate bis zu 1.000 Euro aus. Weitere 16,5 Prozent geben zwischen 1.000 und 3.000 Euro pro Jahr für Supervision aus.

- **Qualitätssicherung:** Die Non-Profit-Organisationen geben als Erfolgskriterium an, wenn „die Mitarbeiter eine Verbesserung der Zusammenarbeit erkennen“ (96%). Die meisten Unternehmen geben als Erfolgskriterium an, wenn „die Führung eine Verbesserung der Zusammenarbeit erkennt“ (44%).
(tw)

Weitere Informationen: <http://www.dgsv.de>
<http://www.modus-bamberg.de>

News Kultur im Coaching

Was genau tun sogenannte interkulturelle Coachs?

Coach Gesa Krämer (concordia cct, Frankfurt) hat Fragen zur Rolle der Kultur im Coaching 50 Coachs der International Coaching Federation (ICF) aus verschiedenen Ländern vorgelegt. 32 Personen haben geantwortet. Es wurde in der Befragung keine Definition von Coaching oder Kultur vorgegeben. Die Ergebnisse wurden in „mondial. Journal für interkulturelle Perspektiven“ 2/10 veröffentlicht. Hier einige Kernpunkte:

- **Unterschiedliche Coaching- und Kulturdefinitionen:** Fast alle Befragten beziehen sich auf eine Vorstellung von Kultur als Landeskultur. Sie betonen dabei den statischen Kern, identifizieren die Un-

terschiede mit nationalstaatlichen Grenzen und erleben die Menschen als Träger von Kultur mit spezifischen Werten und Prägungen.

- **Kulturspezifische Prozessgestaltung und Interventionen:** Die in der Coaching-Ausbildung gelernten (meist amerikanischen) Standards zu zeitlichen Horizonten, Rhythmen und Dauer der Coaching werden landeskulturell und individuell abgewandelt.
- **Kompetenzanforderungen für Coachs:** Hinsichtlich der (kulturspezifischen) Kompetenzanforderungen an die Coachs gehen die Meinungen weit auseinander. Viele Coachs empfinden die sprachlichen Herausforderungen insgesamt eher als förderlich für den Coaching-Prozess.

- **Individuelle Wege im Umgang mit Kultur im Coaching:** Viele der befragten Coachs arbeiten mit körperlichen Bezügen und erstellen damit eine Art universelle Begegnungsfolie, die sie mit kulturspezifischem Wissen, eigenen Erfahrungen und den klassischen Deutungsmodellen aus den verschiedenen psychotherapeutischen oder zum Teil auch aus verschiedenen Glaubensrichtungen anreichern.

„Wir professionell arbeitenden Coachs benötigen dringend gründliche und systematische eigene Reflexionen, Definitionen und methodische Präzision zum Umgang mit Kultur im Coaching“, zieht Gesa Krämer als Fazit. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.sietar-deutschland.de/publikationen/journal-mondial>

News Sandwich-Position demotiviert

BCG-Studie: Sie machen viele Überstunden und leiden an Stresssymptomen. Der Lohn: Kaum Feedback, wenig Motivation, viel Verantwortung.

Das mittlere Management hat eine zentrale Funktion im Unternehmen. Doch das Top-Management unterstützt seine Leistungsträger zu wenig. Dabei brauchen diese klare Ziele und Orientierung, aber auch Freiraum und Macht. Sie sollten auch mehr in Entscheidungen einbezogen und besser auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet werden, zeigte eine neue Studie.

Die Boston Consulting Group (BCG) hat gemeinsam mit der World Federation of People Management Associations (WFPMA) 5.561 Manager in

109 Ländern befragt und mehr als 150 Interviews mit Betroffenen geführt. Dabei ging es insbesondere darum, das Engagement und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu messen. Die Studie „Creating People Advantage 2010“ zeigt, dass zwischen den Jahren 2007 und 2009 in der Gruppe der mittleren Manager die Leistungsbereitschaft und das Engagement mit Abstand am stärksten gelitten haben. Denn die Sandwich-Position demotiviert.

In ihrer Studie haben die Berater untersucht, was die mittleren Manager am meisten belastet. Auch wenn die Ergebnisse von Land zu Land unterschiedlich ausfallen – die typischen Defizite liegen hauptsächlich in diesen Bereichen:

- Es fehlt an Sinnstiftung durch das Top-Management. Die mittleren Manager und deren Mitarbeiter verstehen die Unternehmenswerte nicht. Sie vermissen klare Botschaften und ein gemeinsames Verständnis.
- Ziele sind unklar und werden nicht überprüft. Es gibt keine wirkliche Feedback-Kultur.
- Manager werden zu wenig als Unterstützer ihrer Mitarbeiter angesehen. Sie kümmern sich zu sehr ums Tagesgeschäft.
- Es gibt zu wenig klare und objektive Karrierepfade für Führungskräfte.

BCG plädiert deshalb für einen „New Deal“. Denn die Middle Manager vermissen vor allem eines: Respekt und Anerkennung. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.bcg.com/documents/file52425.pdf>

News Globaler HR Award für Frank Bresser

Verleihung auf dem World HRD Kongress in Mumbai (Indien).

Frank Bresser, bekannt geworden durch die Veröffentlichung des „European Coaching Survey 2007/08“

und des „Global Coaching Survey 2008/09“, wird am 11. Februar 2011 auf dem World HRD Kongress in Mumbai (Indien) der Global HR „Strategic Leadership Award“ 2011 verliehen. Am Vortag wird er auf dem

Kongress einen Vortrag zum Thema „Successful talent development through coaching in business“ halten. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.worldhrdcongress.com/global_hr_award11new.html

<http://www.frank-bresser-consulting.com>

News 4. Berliner Coachingtag

Motto: „Bitte keine Werbung einwerfen!“ Die Inszenierung einer Profession.

Für professionelle Coaches, Coaching-Ausbilder, Personal- und Or-

ganisationsentwickler, Führungskräfte und alle, die sich für Coaching interessieren, ist der „Berliner Coachingtag“ ein wichtiges Forum, das am 18. März 2011 zum vierten Mal stattfinden wird.

Coaching hält sich gern vornehm zurück. Unausgesprochen gilt in der Branche ein Werbeverbot. Das Geschäft läuft über Empfehlung, heißt es. Der Klient sucht den Coach, nicht umgekehrt. „Ist das wirklich

so?“, fragen die Veranstalter um Professor Dr. Wolfgang Scholl (Humboldt-Uni) und Dr. Thomas Bachmann (artop GmbH).

Daher lautet das Motto in 2011: „Bitte keine Werbung einwerfen!“ Die Inszenierung einer Profession. Der Berliner Coachingtag fragt, wie Coa-

ching zum Kunden kommt, macht die Bestandsaufnahme, diskutiert und wagt einen Blick in die Zukunft: Welche Trends gibt es, sich über Inhalte und Methoden zu differenzieren, Persönlichkeit zu inszenieren, Transparenz herzustellen, Angebote zu vermitteln, Leistungen vergleichbarer zu machen, über Qualität zu

informieren, Qualität (en) zu diskutieren?

Zu den Referenten gehören unter anderem Peter-Paul Gross (Marburger Coaching-Marktstudie) sowie Coaching-Nestor Dr. Wolfgang Looss. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.berliner-coachingtag.de>

News Wunderwaffe oder Feigenblatt?

Coach Dr. Bernd Schmid über: Was Coaching leisten kann.

Aus der Perspektive der Professionsentwicklung zeigt Dr. Bernd Schmid im Wirtschaftsmagazin „perspektive blau“ thesenartig, was unter dem Etikett Coaching geleistet und entwickelt werden kann und sollte:

- Coaching ersetzt Führung nicht.
- Coaching-Beziehung beruht auf situativen Kontrakten.

- Coaching kann nur begrenzt Einzelnachhilfe für Führungskräfte sein.
- Coaching kann nur begrenzt Einzelnachhilfe für Leistungsträger sein.
- Coaching kann nur begrenzt Gesundheit im Beruf bewahren.
- Der Coach ist verantwortlich für Kompetenz und Urteilsfähigkeit als Coach.

- Der Coach ist verantwortlich für einen Marktauftritt und Geschäftsbetrieb als „ehrbarer Kaufmann“.

Coachs sollten sich nicht als wunderbewaffnet wähen. Denn die Aufgaben sind groß, und Coachs haben keine Hebel der Macht, nur der Überzeugung durch Wertorientierung und Expertise. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.perspektive-blau.de/artikel/1012a/1012a.htm>

News Persönlichkeit: entscheidend?

Was taugen Tests? Corinna Moser in der aktuellen Ausgabe „managerSeminare“ über eine strittige Sache.

Nicht nur in der Personalauswahl, auch bei Fragen der optimalen Teamzusammensetzung oder Fragen der Karriereentwicklung ist Persönlichkeit ein wichtiger Faktor. Keine Frage, Persönlichkeit ist auch im Coaching ein wichtiges Thema:

- Wer bin ich?
- Was wäre der optimale Job für mich?
- Woran muss ich arbeiten?

- Was sollte ich an mir vielleicht einfach akzeptieren?

Corinna Moser, Redakteurin bei managerSeminare, nimmt sich des Themas in der aktuellen Ausgabe 1/11 an. Sie unterscheidet zwei Sorten von Persönlichkeitsverfahren: Vergleichende Testverfahren und Typen bildende Testverfahren.

Während erstere wissenschaftlich fundiert entwickelt wurden, aber eher aufwändig zu handhaben sind und sich daher gar mancher Personaler vor den Einsatz scheut, sind

letztere weniger aufwändig und „verkaufen sich wie geschnittenes Brot“, zitiert die Autorin einen Marktbeobachter. Typen „werden einfach nach dem Faktor Plausibilität konstruiert und nicht auf der Grundlage wissenschaftlicher Untersuchungen, so Dr. Rüdiger Hossiep (Ruhr-Universität Bochum). Insbesondere kritisiert er das Persönlichkeitsmodell C. G. Jung, auf dem etliche Persönlichkeitstypologien aufbauen, als „hoffnungslos veraltet“.

Die Fronten zwischen beiden Fraktionen sind verhärtet, allerdings

scheint man die juristische Auseinandersetzung bislang zu scheuen. Corinna Moser zitiert Brückenbauend Oliver Mühlhaus, einen früheren Mitarbeiter Hossieps, der auch den Typentests etwas abgewinnen kann, nämlich die minimalistische Er-

kenntnis: „Schau an, wir sind verschieden, und es ist gut, dass wir verschieden sind“.

Vor kurzem hat auch die Zeitschrift „Personalführung“ 10/10 einen leistungswerten Beitrag zum Thema ver-

öffentlicht. Professorin Dr. Daniela Eisele (Hochschule Heilbronn) hat fünf Persönlichkeitstests untersucht. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.managerseminare.de/ms_Artikel/Personlichkeit-erkennen-Was-taugen-Tests,202784

<http://www.dgfp.de/perdoc/document.php?id=85384>

News QRC-Kongress 2011

Motto: Coaching: Kunst oder Handwerk?

Der Qualitätsring Coaching und Beratung (QRC) lädt zum QRC-Kongress am 14. und 15. Mai 2011 in Stuttgart ein.

Nach einem Rückblick des Vorstands steht ein Word Café zum gegenseitigen Kennenlernen auf der Tagesordnung. Anschließend präsentiert die CCE-Kommission ihre Arbeit (Unter Continuous Coaching

Education thematisiert der QRC die Schaffung verbindlicher und einheitlicher Qualitätsstandards). Es folgen parallele Workshops zu den Themen:

- Vergiftete Aufträge meistern
- Interkulturelle Kommunikation im Coaching
- Professionelle Intuition – Integration von Kunst + Handwerk
- Glaubenssätze (provokativ hinterfragen)
- Der magische Kubus

- Aus der Balance? Coaching für die eigene Mitte

Den zweiten Tag eröffnet der Vortrag von Rainer Kasemir (Produktmanager für Personalmanagement der Haufe Akademie). Auch an diesem Tag stehen wieder parallele Workshops auf der Agenda:

- Motivierende Gesprächsführung
- Mit Widerständen umgehen
- Der magische Kubus

(tw)

Weitere Informationen:

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

News ICF-Jahreskonferenz 2011

Motto: Coaching 2.0 – die Zukunft des Coachings.

Die Jahreskonferenz 2011 der deutschen Sektion der International Coach Federation (ICF) findet am 26. März in Düsseldorf statt. Führungskräfte, Personalverantwortliche, Geschäftsführer, Unternehmer und Coaches werden erwartet.

Auf der Konferenz soll es um Methoden, aber auch um das Coaching spezieller Gruppen, die Bedeutung interkultureller Kompetenz und die Bedeutung nachhaltigen, gesundheitsorientierten Coachings gehen.

ICF-D: „Das Jahr 2011 ist für den deutschen Coaching-Markt von entscheidender Bedeutung: Coaches müssen sich zunehmend professionalisieren und vor allem spezialisieren, wenn sie wirtschaftlich und erfolgreich arbeiten wollen! Die Entwicklung des internationalen und nationalen Coachingmarktes zeigt die Wichtigkeit einer fundierten Ausbildung, der Felderfahrung, einer Verbandszugehörigkeit und der Spezialisierung, um interessante Aufträge zu akquirieren. Alleinstellungsmerkmale werden in Zukunft noch wichtiger. Um als Coach am Markt erfolg-

reich agieren zu können, muss man aus der Masse an Angeboten herausstechen und für den Kunden klar positioniert erkennbar sein. Dazu zählt die Spezialisierung auf bestimmte Themengebiete, aber auch auf alternative Coachingformate und -techniken wie zum Beispiel Telefoncoaching.“

Als Keynote-Speaker referieren:

- Giovanna d'Alessio, Präsidentin der ICF 2010, Gründerin von Life Coach Lab, Italiens erster Coaching-Company, über „Current Status, Trends, Gaps, and a

Ausgabe 2011-01, Jg. 11

Glimpse into the Future of Coaching“

- Prof. Dr. Harald Geißler, Leiter der Forschungsstelle Coaching-Gutachten an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, über „Coaching mit modernen Medien – die Generierung neuer Marktsegmente“

Weitere Referenten sind Bernhard A. Zimmermann (Vorstandsvorsitzender der ICF-D), Dr. Ralf Borlinghaus (BORA Consulting International, Scherzingen/Schweiz) und Slatco Sterzenbach (Bestsellerautor).

Workshops zur Wissensvertiefung bieten:

- Dr. Michael Fritsch: „Coaching zwischen Markt und Profession – Aktueller Stand und Tendenzen“
- Dr. Kirsten Nazarkiewicz: „Welche Bedeutung hat interkulturelle Kompetenz im Coaching?“
- Dr. Ralf Borlinghaus: „Praxisvertiefung Telefon-Coaching“
- Axel Jagemann: „JugendCoaching – für eine zukunftsfähige Jugend“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.icf-konferenz.de>

News ICF Annual International Conference

Motto: Advancing the art, science and practice of professional coaching worldwide.

„Two Germans in Texas“: Der ICF-D-Newsletter (6/10) wartet mit dem Reisebericht von Dr. Harriet

Kretschmar und Thomas Schulte über die ICF Annual International Conference Ende Oktober 2010 in Fort Worth/Texas auf. Für Thomas war es die vierte, für Harriet die erste Teilnahme.

Besonders haben beide diverse WorldCafé-Veranstaltungen hervor gehoben, in denen die Teilnehmer Impulsreferate besprochen und kommentiert haben. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.coachfederation.de>

News Coaching-Literatur 2.0

Das Google-Bücher-Projekt als Goldmine für die Veröffentlichungsstatistik.

Im Oktober diesen Jahres meldeten wir über 1.094 Bücher und Zeitschriftenbeiträge auf www.coaching-literatur.de und diskutierten die Statistik der Veröffentlichungswelle, die wir auch grafisch dokumentiert haben. Eine annähernd genaue Analyse ist allerdings mühsam, will man sie per Hand erledigen. Hier bietet sich inzwischen eine Möglichkeit an, die das bislang Gewusste an Mächtigkeit weit in den Schatten stellt: Google-Books.

Das Google-Bücher-Projekt ist bislang eher wegen Urheberrechts-

streitigkeiten in die Medien gekommen. Weniger bekannt ist, das es eine Volltextsuche über Abertausende von Büchern hinweg möglich macht. Erkennt werden Stichworte auch, wenn sie in Büchern vorkommen, die selbst gar keinen Index besitzen. Sogar Fußnoten werden gescreent. Das ermöglicht Untersuchungen und Statistiken mit verblüffenden Genauigkeitswerten und erschließt der Wissenschaft ungeahnte Perspektiven. Denn hat Google inzwischen mehr als 15 Millionen Bücher digitalisiert, die insgesamt circa eine halbe Billion Wörter beinhalten. Das entspricht knapp einem Achtel aller Bücher aller Sprachen, die je verfasst wurden.

Mit dem Ngram-Viewer kann jeder eigene Analysen fahren – zum Beispiel mit dem Begriff „Coaching“. Dazu muss man lediglich den Begriff eingeben, ein Anfangs- und Enddatum sowie die Sprache. Suchen wir auf Englisch, zeigt sich der gewaltige Anstieg der Publikationszahlen seit den 1990er-Jahren in einer Grafik.

Überraschend dabei ist aber, dass es schon einen ersten Anstieg an Publikationen um das Jahr 1880 gibt. Sucht man nun für diese Periode in Google-Books – das geht über einen Link in der Legende der Grafik – erfährt man schnell, worum es den Autoren damals ging, um die (Pfer-

de-) Kutsche: „Bristol was a great place for coaches; being connected extensively with the shipping-trade ...“, liest man in Stanley Harris Buch „The coaching age“ (1885).

Dann wandelt sich die Wortbedeutung: 1920 kann man schon im Harvard alumni bulletin über das Coaching im Sport lesen. Wenige Jahre später (1926) befasst sich Coleman Roberts Griffith schon mit „Psychology of coaching“. Anfang der

1990er-Jahre wird dann die Begriffsbedeutung offenbar immer mehr ausgedehnt und erobert sprunghaft die allgemeine Trainingsdomäne. Insgesamt listet Google-Books für den Zeitraum 1880 bis 2008 ungefähr 809.000 englischsprachige Ergebnisse auf.

Etwas anders stellt sich die Suche auf deutsch dar. Hier erkennt man erst ab der Mitte der 1980er-Jahre einen leichten, und ab Mitte der

1990er-Jahre einen rasanten Anstieg der Ergebnisse. Zwischen 1980 und Ende 2008 listet Google-Books ungefähr 42.000 deutschsprachige Stichwortfunde auf.

Der Coaching-Veröffentlichungsboom lässt sich übrigens auch in Frankreich und Spanien beobachten – allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau. Russisch- oder chinesischsprachige Ergebnisse bringt Google-Books nicht ans Licht. (tw)

Weitere Informationen:

<http://ngrams.googlelabs.com/>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=824>

News (Psychische) Gesundheit im Fokus

Gleich mehrere Zeitschriften zugleich highlighten das Thema Gesundheit im Unternehmen.

Es kann sich nicht um einen Zufall handeln: Gesundheit ist in den Unternehmen inzwischen ein drückendes Thema geworden. Das spiegelt sich auch in den Medien.

Vorbeugen statt therapieren titelt die Personalführung (1/11) für ihren Schwerpunkt. Neben Einblicken in das Gesundheitsmanagement bei der Deutschen Bahn – dort ist Arbeits- und Gesundheitsschutz integraler Bestandteil der HR-Strategie –, einem weiteren Beitrag, der die Thematik für den Mittelstand ausschlüsselt, sowie einem dritten über Ergonomie der Bildschirmarbeit

steht insbesondere das Thema psychische Erkrankungen in einem weiteren Beitrag im Fokus. Der leitende Oberarzt an der Psychiatrischen Klinik der Technischen Universität München erläutert, was Vorgesetzte über Psychische Erkrankungen wissen sollten, und wie sie Mitarbeitern helfen können – ohne Therapeut zu spielen.

„Burn-out macht Karriere“ hebt „wirtschaft + weiterbildung“ auf den Januar-Titel. Überlastungen während der Krise, nicht enden wollende Veränderungsprozesse, Arbeitsverdichtung, Informationsüberflutung und mangelnde Wertschätzung, zerfallende Beziehungen bis zum Sinn-Vakuum werden als Verursacher genannt. Der Gründer und ärztliche

Direktor der Heiligenfeld Kliniken in Bad Kissingen, Dr. Joachim Galuska, fordert im Interview die Unternehmen auf, eine Kultur zu schaffen, die den Mitarbeitern dauerhaft einen gesunden Lebensstil ermöglicht.

Mit „Fitness in der Firma“ pirscht sich das „manager-magazin“ online eher flapsig ans Thema Gesundheit heran: „Die Gesundheit der Mitarbeiter wird für Unternehmen immer wichtiger. Nicht nur wegen der immer länger werdenden Lebensarbeitszeit. Wirklich kluge Köpfe sind schwer zu ersetzen. Ein gutes Gesundheitsmanagement im Betrieb hilft, Fach- und Führungskräfte fit und bei Laune zu halten.“ (tw)

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

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

<http://www.manager-magazin.de/lifestyle/fitness/0,2828,735200,00.html>

News DGSF goes Coaching

Ein weiterer Verband stellt Ansprüche in den Coaching-Claims.

Die DGSF hat ihren Namen verändert und heißt jetzt „Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie“. Das bewährte Kürzel DGSF behält der Verband bei. Mit der Ergänzung des bisherigen Namens um den Begriff „Beratung“ will die DGSF die zahlreichen „nicht-therapeutischen“ Berufsfelder, in denen „systemisch“ gearbeitet wird, auch im Namen darstellen – wie unter anderem Coaching.

Die DGSF ist ein berufsübergreifender Fachverband mit mehr als 3.500 Mitgliedern. Der überwiegende Teil der Mitglieder arbeitet auch „beratend“: in der Kinder- und Jugendhilfe, in der Behindertenarbeit oder Suchthilfe, in unterschiedlichsten Feldern der Sozialarbeit, als Supervisor oder Coach. Sie wurde vor zehn Jahren als Zusammenschluss von zwei Vorgängerverbänden – Deutsche Arbeitsgemeinschaft für

Familientherapie (DAF) und Dachverband für Familientherapie und systemisches Arbeiten (DFS) gegründet.

Seit ihrer Gründung im Jahr 2000 wächst die DGSF kontinuierlich. Vor allem Psychologen, Sozialpädagogen und Sozialarbeiter oder Diplom-Pädagogen sind Mitglied des gemeinnützigen Vereins. Angehörige weiterer psychosozialer Berufsgruppen, Ärzte, Lehrer, Theologen, Wissenschaftler oder mehr im „Profit-Bereich“ beheimatete Coachs sind ebenso in der DGSF organisiert wie auch rund 150 institutionelle Mitglieder organisiert, darunter zahlreiche Institute mit systemischen Weiterbildungsangeboten.

Die Systemische Therapie wurde im Dezember 2008 vom wissenschaftlichen Beirat Psychotherapie (WBP), der auf der Grundlage des Psychotherapeutengesetzes (PsychThG) seit 1998 gutachterlich tätig ist, als <http://www.coaching-report.de/news.php?id=525> wissen-

schaftlich anerkanntes Psychotherapieverfahren eingestuft. Kürzlich haben die Psychotherapeutenkammern Rheinland-Pfalz und Hessen beschlossen, systemische Therapie in ihre Weiterbildungsordnungen aufzunehmen. Das bedeutet, dass approbierte Psychotherapeuten nach erfolgreichem Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung einen Zusatztitel „Systemische Therapie“ führen dürfen.

Nicht nur auf der Mitgliederversammlung, sondern auch auf der <http://www.dgsf.org/news/zehnjahre-dgsf-bericht-von-der-jubilaeumstagung-10-wissenschaftlichen-jahrestagung-der-dgsf> Mitte September 2010 in Heidelberg war das Thema Neupositionierung als Verband dezidiertes Thema: So ging es im Workshop mit Dr. Astrid Schreyögg, Rüdiger Beinroth und Michael Stanislawski um das Thema „Systemische Supervision und Systemisches Coaching – Abgrenzungen und Gemeinsamkeiten“.
(tw)

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

News Noch ein neuer Player in der Branche

Deutscher Verband für systemisches Coaching (DVSC) tritt auf.

Eben erst hatten wir darüber berichtet, dass neuerdings die „Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie“ (DGSF) im Coaching-Feld Ansprüche anmeldet. Andernorts wird bedauert, dass die Branche zu zersplittert sei, da tritt nun ein weiterer Ver-

band ins Scheinwerferlicht: der Deutsche Verband für systemisches Coaching (DVSC). Seine Ziele: Qualität, Professionalität und Seriosität im Coaching zu sichern und auszubauen.

Die sieben Gründungsmitglieder sind bislang in der Öffentlichkeit kaum in Erscheinung getreten, so dass man gespannt sein darf, wel-

che Wirkung der Verband erzielen vermag. Vertreten wird der Verein von:

- Eva Fredebeul-Tietjen, (1. Vorsitzende)
- Christiane Deters, (2. Vorsitzende)
- Marc Kreutzenbeck (Schriftführer)
- Jürgen Renkes (Schatzmeister).

(tw)

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

News Die Brücke über der Marktlücke

Motivado: Brücke zwischen Ratgeberbuch und persönlichem Coaching.

Viele lesen Ratgeberbücher, kommen aber mit ihrem Anliegen nicht weiter. Weil da niemand ist, der Antwort geben kann, der in den Dialog einsteigt, der interagiert. Und deshalb gibt es auch Leute, denen es reicht, ein Ratgeberbuch – vielleicht sogar ein Selbst-Coaching-Buch – lediglich zu kaufen ... es beruhigt, zu wissen, man könnte mal reinschauen und lesen; auch wenn's nie dazu kommt.

Andererseits ist vielen ein persönliches Coaching zu teuer. Auch das könnte man (teilweise) verstehen. Es gibt also einen potenziell riesigen Markt. Was bislang fehlte: die Brücke über der Marktlücke. Emanuel Albert glaubt, sie gefunden zu haben. Seit wenigen Wochen ist der Geschäftsführer mit seinem Internetangebot Motivado in der Beta-Version am Markt. Er bietet der Kundschaft zu Life-Coaching Themen (Beziehung, Bewerbung, Diät

und Schlaf) Beratung an: für einen relativ günstigen Preis von 9,90 Euro pro Monat; und die ersten 14 Tage sind zudem frei. Motivado bündelt, so die Selbstdarstellung, die Vorteile von persönlichen Trainern mit der Bequemlichkeit eines Buches – und bietet „Coaching für alle“ an.

Der Kunde loggt sich also ein und wird gleich mit einem Video begrüßt. Strecken von Video-Takes sind die kurzweiligen, sogenannten Coaching-Sessions. Dazwischen muss der Klient arbeiten: beispielsweise Fragen beantworten, sich entscheiden oder Listen schreiben und rechnen. Alles ist niedrigschwellig und leicht verdaubar – kann sich aber auch gelegentlich hinziehen, leider fehlt bislang ein Fortschrittsbalken oder eine andere Strukturierung zur Orientierung.

Hinter Motivado steht offenbar die Idee, vieles von dem, was in einem persönlichen Coaching oder Training stattfindet, könne man auch automatisieren; und dass nicht alle Kommunikationskanäle immer genutzt wer-

den müssen. „Erfahrene Coaches stehen im Hintergrund zu Ihrer Verfügung“, so Motivado. Motivado kann man per Mail oder Skype erreichen, wird von Motivado als Klient auch gezielt an Termine erinnert oder beraten.

Andererseits bietet sich Motivado Coaches, aber auch der Verlagsbranche als Content-Partner und „Produktionsstraße“ an. Sie können „ihr Wissen in Zweitverwertung einer bestehenden Nutzerschaft bereit stellen und damit neue Kundenpotenziale und Markenwerte aufbauen“, wirbt Motivado.

Oder man kann als Affiliate-Partner von der Empfehlung profitieren. So kooperiert Motivado schon mit Dating-Plattformen (z. B. iLove, eDarling). Werbe-Partnern verspricht Motivado zudem, von einer psychografischen Segmentierung zu profitieren: „Wir sind in der Lage, unsere Kundenbasis anhand psychografischer Faktoren punktgenau zu segmentieren.“ (tw)

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

News Neuer Vorstand der DGCo

10 Jahre DGCo. Kongress und Mitgliederversammlung.

Ende November wählte die Deutsche Gesellschaft für Ganzheitliches

Coaching (DGCo) einen neuen Vorstand: Jochen Smoydzin (Vorstandsvorsitzender), Klaus Jackisch

(Geschäftsführer) und Peter Rühm (Finanzvorstand). (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.dgco.biz/Vorstand/vorstand.htm>

News 1st International Congress of Coaching Psychology

Gelungener Auftakt einer weltumspannenden Serie von Kongressen.

Die Coaching-Psychologie ist weltweit im Vormarsch. Das wurde am 1. Internationalen Coaching-Psychologie-Kongress vom 14. bis 15. Dezember 2010, an der City University London/UK sehr deutlich. Speziell beeindruckte die rund 250, vorwiegend aus der Praxis stammenden Kongressteilnehmenden das breite Angebot von über 80 Beiträgen, vorgetragen von mehr als 40 Referenten und Referentinnen aus aller Welt.

Coaching-Psychology ist im Selbstverständnis der Special Group in Coaching Psychology (SGCP), einer Untergruppe der British Psychological Society (BPS), Wissenschaftsdisziplin und Profession zugleich. Vicky Ellam-Dyson, die Kongressvorsitzende, und Professor Stephan Palmer (City University London/UK), ließen keinen Zweifel aufkommen, dass die Coaching-Psychologie eine klare Vision verfolgt: Coachs und an

Coaching interessierten Personen soll der Nutzen von Psychologie für wirksames Coaching nahe gebracht werden. Damit steht der Anspruch in Verbindung, Psychologie nicht (mehr) nur als Grundlage für Psychotherapie zu sehen, sondern vielmehr auch als Wissenschaftsdisziplin, die der Arbeitswelt einen direkten Nutzen stiften kann und will.

Diese Vision soll in einer weltweiten Kampagne verbreitet werden, in der nationale Akteure (Coaching-Psychologen, Verbände, Universitäten etc.) – im Rahmen global stattfindender Kongresse im Jahr 2011 – in eine internationale Coaching-Psychologie-Gemeinschaft zusammengeführt werden (wir berichteten). Der Kongress in London war dazu der Auftakt. Weiterhin geplant sind in diesem Jahr unter der Dachmarke „1st International Congress of Coaching Psychology“ von den bislang zwölf nationalen Komitees folgende Veranstaltungen:
26. – 27. Mai 2011: in Johannesburg (Süd-Afrika) – „The Southern Hemisphere Event“

18. Juni 2011: in Dublin (Irland)

11. Oktober 2011: in Barcelona (Spanien)

Wenn am 1. Coaching-Psychologie Kongress im Dezember in London etwas kritisiert werden kann, so die etwas knappe Tagungsdokumentation, die häufig wechselnde Kongressmoderation sowie der etwas gar enge Fokus auf Psychologie. Alles in allem war der Besuch des 1. Internationalen Coaching-Psychologie Kongress aber sehr lohnenswert. Insbesondere beeindruckte die Vielfalt an (wissenschaftlich fundierten) Beiträgen, die austauschfreudigen Teilnehmenden und Referierenden aus aller Welt, die selbstverständliche Nähe von Praxis und Forschung sowie die Marktplatzstimmung, die in den Pausen aufkam, als sich Coachs, respektive Coaching-Psychologinnen und -Psychologen, Forschende sowie Vertreterinnen und Vertreter von Coaching-Unternehmen und Coaching-Verbänden, begegneten. (Robert Wegener)

Weitere Informationen:

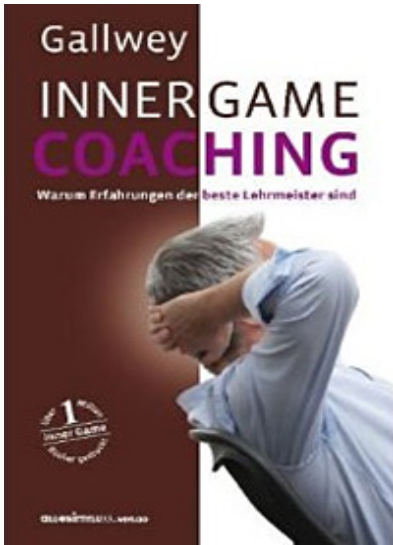
<http://www.coachingpsychologycongress.org>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=784>

<http://www.siopsa.org.za/asp/interestgroups/consulting.aspx>

4. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen 1.135 Einträge und 201 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.



Gallwey, W. Timothy (2010).

Inner Game Coaching: Warum Erfahrungen der beste Lehrmeister sind.

Staufen: Allesimfluss.

ISBN: 978-3-9809167-4-5

240 S., 21,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/398091674X/cr>

Rezension von Dr. Michael Loebbert
„Denn nicht die Überfülle des Wissens sättigt und befriedigt die Seele, sondern das Spüren und Verkosten der Wahrheit selbst im Inneren“ (Ignatius von Loyola, Exerzitien, zweite Vorbemerkung). – Dies sei hier zitiert, um die Flughöhe zu veranschaulichen, die Tim Gallwey vorschlägt, um Coaching zu verorten.

In der englischsprachigen Welt gilt Tim Gallwey als ein Gründervater für Coaching im professionellen Kontext. Sein Buch „The Inner Game of Tennis“ erschien 1974. Von dort aus verbreitete die von ihm beschriebene Trainingsmethode „Coaching“ sich zunächst im Sport und dann ziemlich schnell auch als Geschäfts-Coaching, Gesundheits-

Coaching und Lern-Coaching. – Man denke an einen Tennisspieler, der endlich lernen will, eine passable Vorhand zu schlagen. Muss der rechte Fuß oder der linke Fuß nach vorne? Wie weit sollte der Schläger nach hinten weisen? Was ist genau die richtige Stellung der rechten Schulter? An welcher Stelle der Flugbahn sollte der Ball genau getroffen werden? Ein Spieler, dessen innerer Dialog so abläuft, verkrampft. Tim Gallwey schlägt vor: Vergiss die Anweisungen und konzentriere dich auf den Ball! Wie kommt er angefliegen? In welchem Winkel? Wie schnell? Und dann schlag ihn einfach übers Netz, dahin, wohin du willst.

Soviel zur „Geburtsstunde“ von Coaching. Aufmerksamkeit (Awareness), Vertrauen (Trust), Wahl (Choice): nicht wertende Aufmerksamkeit auf meine Herausforderung und ihre kritischen Erfolgsfaktoren; Vertrauen in mich selbst, meine Fähigkeiten und Ressourcen; Verantwortung und Freiheit zu entscheiden, was ich lernen will. Seine Beobachtung und Erfahrung als Tennistrainer fasst Tim Gallwey in der Unterscheidung eines „Selbst 1“, welches fremdbestimmte Anweisungen und Rezepte vorgibt, und eines „Selbst 2“ zusammen, das natürliche Selbst, welches sich ausdrücken und verwirklichen will. Die Unterscheidung ist vielleicht ein bisschen metaphysisch, bewährt sich aber ganz gut in der Praxis: Kurz nach dem Erscheinen seines Tennisbuchs wird Gallwey zu einer bekannten Telefonfirma der USA gerufen. Das Monopol sollte fallen, das Unternehmen musste sich vom Administrator zum Dienstleister entwickeln. Gallwey erzählte den Managern ein wenig von seiner Tennisplatz Erfahrung. Folge: Man hörte auf, Mitarbeitende mit dem Quotienten der Kundenzufriedenheit unter Druck zu setzen. Zunächst wurde die Aufmerksamkeit gezielt verändert: Was sagt der Kunde genau? Was hört man in seiner Stimme?

Wie mag es ihm/ihr wohl gehen? Dazu kam das Vertrauen in die Fähigkeiten und Ressourcen des Unternehmens, die Wende zu schaffen, und letztlich der wirkliche Respekt vor der neuen Wahlfreiheit der Kunden.

Das innere Spiel „Inner Game“ von Selbst 1 und Selbst 2 beschreibt Tim Gallwey als den Weg zur Selbstbestimmung, Minimierung der „Störungen“ von Selbst 1, das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten, gibt den Raum, ein Leben zu führen, so wie man es will. Arbeitsleistung verbindet sich ganz natürlich mit Lernen und Freude, wenn man der Herausforderung seiner Selbstbestimmung folgt. Das innere Spiel wird zum Lebenstanz. Spitzenleistung entsteht nicht durch äußeren Druck, sondern durch innere Vervollkommnung. Darum geht es bei Coaching, um die Verwirklichung von Selbstbestimmung. Und darin ordnet sich Gallwey ein in die große Tradition abend- und morgenländischer Lebenslehrer in der Verbindung von äußerer Leistung und innerem Wachstum durch die Verbindung der Freiheit. Und in seiner Auffassung vom Spiel erinnert er an Friedrich Schillers bekannten Satz: „Der Mensch ist nur da ganz Mensch, wo er spielt.“

Klar, wenn es ein Buch für Coachs als „Muss“ zu empfehlen gibt, dann dieses über das „Innere Spiel der Arbeit“ (so etwa der englische Titel). Und wahrscheinlich ist der Rezensent nicht der Einzige, der dem Verleger Frank Pyko dankt, der mit der einfühlsamen und kundigen Übersetzung von Roswitha Menke diesen Grundtext in deutscher Sprache zur Verfügung stellt.

Dr. Michael Loebbert
Director of Coaching Studies,
University of Applied Sciences
Northwestern Switzerland
www.coaching-studies.ch



Metz, Frank & Rinck, Elmar (2010). **Transition Coaching. Führungswechsel meistern. Risiken erkennen. Businesserfolg sichern.** München: Hanser. ISBN: 978-3-446-42186-8 245 S.; 29,90 € <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3446421866/cr>

Rezension von Thomas Binder
Schon der Titel „Transition Coaching“ verspricht ein neues Coaching-Feld, in dem es um mehr als nur die psychologischen Aspekte der Führungsrolle geht. Vielmehr steht der Begriff „Businesserfolg“ im Vordergrund – und nicht die Führungskraft als Coaching-Kunde. Allein dadurch unterscheidet es sich von anderen Publikationen zum Thema Coaching. Doch wie konsequent wird das eingehalten?

Gleich vorweg: sehr konsequent. Denn als Begründung und Kriterium für diesen Ansatz wird immer der Mehrwert, den die neue Führungskraft für ihren Bereich schafft, angesprochen. Der zentrale Punkt beim Führungswechsel liegt insofern darin, dass die Anlaufkurve einer neuen Führungskraft beschleunigt wird und daher schneller ein Punkt erreicht wird, in dem die Führungskraft tatsächlich Nutzen für die Organisation bringt. Den beiden Autoren gelingt

es, diesen Aspekt in seinen vielen Facetten immer wieder auf den Punkt zu bringen, dabei die relevanten zu lösenden Aspekte zu beschreiben und dies durch viele Fallbeispiele und auch Studien zu untermauern.

In dem kurzen Einführungskapitel beschreiben Metz und Rinck knapp die wesentlichen Tücken im Führungswechsel. Sie veranschaulichen, worin die Tretminen auf der Businesssebene, der Organisationsebene und der persönlichen Ebene typischerweise liegen. Daraus entwickeln sie einen schlüssigen Coaching-Ansatz, der das herkömmliche Coaching mit Elementen der Unternehmens- und Organisationsberatung verbindet. In dem darauf folgenden Kapitel führen sie den Leser, unterstützt durch viele anschauliche Abbildungen, durch die zentralen Elemente ihres Konzepts und betonen dabei immer wieder, wie wichtig die Businessperspektive für einen erfolgreichen Führungswechsel ist und wie man Führungswechsler dabei unterstützen kann, diese möglichst schnell und umfassend zu erfassen. Darauf folgt ein Kapitel zur Risikoanalyse, in dem wichtige Konzepte zur Einschätzung der Ausgangssituation vorgestellt werden, zum Beispiel das in Deutschland weitgehend unbekannt gebliebene Konzept der unterschiedlichen Führungsebenen von Charan, Drotter und Noel (The leadership pipeline).

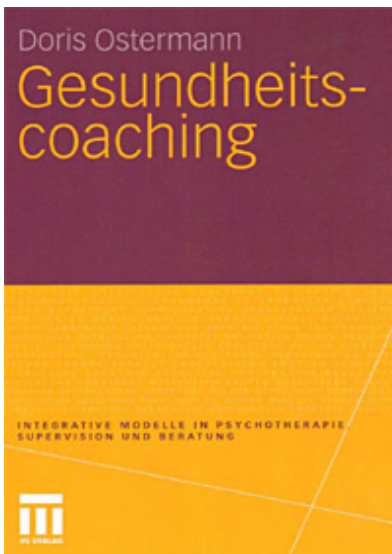
Das Herzstück des Buches bildet aber das Kapitel zum Businessplan im Führungswechsel. Hier wird das Wesentliche aus Gründungsberatung, Strategieentwicklung und Organisationsberatung zusammengefasst und zu einem sehr schlüssigen Konzept zusammengeführt. Coaches, deren Schwerpunkt eher auf den weichen Aspekten von Führung liegt, werden hier zwar gut an die Hand genommen, könnten aber durch die Fülle des Materials auch schnell überfordert sein. Die weiteren Kapitel beschäftigen sich mit der

Einbindung von Vorgesetzten und Leistungspartnern, dem eigenen Arbeitsteam und weiteren spezifischen Spannungsfeldern in der neuen Rolle.

Insgesamt hält man hier ein Buch in den Händen, in dem von vorne bis hinten das geballte Wissen und die langjährige Erfahrung der Autoren zum Ausdruck kommt. Auch die Sprache ist sehr pragmatisch und klar, selbst wenn es sich teilweise um schwierige Themen handelt. In den Augen des Rezensenten ist das Buch an einigen Stellen fast zu dicht geschrieben und es erfordert vom Leser ein wirkliches Durcharbeiten und Dranbleiben. Erleichtert wird dies allerdings durch die durchgängig guten Beispiele, Grafiken, Merkfelder und Zusammenfassungen.

Mit diesem Buch liegt ein schlüssiges Gesamtkonzept zum Thema Führungswechsel vor, dass nicht umsonst mit einem Preis ausgezeichnet wurde. Die Schwerpunkte sind anders gesetzt als in anderen Klassikern zum Thema Führungswechsel und liegen deutlich mehr auf der Geschäftsebene als bei Watkins oder Fischer. Die Forschungen von Gabarro zu diesem Thema hätten dieses Buch noch gut ergänzt. Und warum das Buch von Peter Fischer, der dieses Thema schon vor Jahren in Deutschland eingeführt hat, als Angabe fehlt, ist nicht ganz nachzuvollziehen. Denn einen Vergleich braucht dieses neue Buch nicht zu scheuen.

Thomas Binder
systemics consulting group,
Berlin
www.I-E-Profil.de



Ostermann, Doris (2010).

Gesundheitscoaching.

Wiesbaden: VS.

ISBN: 978-3-531-16694-0

335 S.; 39,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/3531166948/cr>

Rezension von Carsten Fischer

Die Autorin stellt in ihrem Buch das Gesundheits-Coaching nach dem integrativen Ansatz vor und bietet damit einen Einblick in diese besondere Coaching-Form. Es ist neben einer bisher überschaubaren Anzahl von Büchern zu diesem Thema nun endlich wieder ein interessantes Werk, das sich umfassend mit Gesundheitsthemen und Fragestellungen im Coaching beschäftigt.

Integratives Gesundheits-Coaching baut auf einem von Professor Dr. Hilarion Petzold entwickelten Konzept auf. Es basiert auf Ergebnissen der modernen gesundheitspsychologischen Forschung, die auch auf psychologische, physiologische sowie philosophische und soziologische Erkenntnisse zurück greift. Coaching im integrativen Ansatz zeichnet sich besonders durch ein ganzheitliches Verständnis von Persönlichkeit und Gesundheit aus, welches die biografische Entwicklung des Gesundheitsverhaltens berücksichtigt, Gesundheitsbewusstsein entwickelt und durch ressourcenori-

enterte, kreativ-schöpferische Arbeit gesundheitsorientiertes Handeln der ratsuchenden Person begleitet und unterstützt.

Einführend bietet sie mit dem ersten Kapitel „Was ist Gesundheitscoaching?“ einen Einblick in verschiedene Gesundheits-Coaching-Konzepte und deren Ausbildungen, zum Beispiel ComPetto, ein Gesundheits-Coaching nach dem integrativen Ansatz, Kompetenznetzwerk Gesundheits-Coaching und Gesundheits-Coaching-Online. Darüber hinaus stellt sie in 14 Thesen die wesentlichsten Aspekte eines fundierten Konzepts von Gesundheits-Coaching zusammen, die sie durch geführte Experteninterviews entwickelt hat: Gesundheits-Coaching bedarf der Vernetzung und Kooperation mit anderen Gesundheitsdiensten (These 4), Gesundheits-Coaching ist „maßgeschneiderte Beziehungsgestaltung“ und sieht den Klienten als „Experten“ seiner eigenen Gesundheit (These 8) und wird von einer Beraterpersönlichkeit durchgeführt (These 12), die eine interdisziplinäre, fundierte Ausbildung bedarf (These 13).

Im Kapitel II „Was ist Gesundheit?“ liefert Ostermann eine Zusammenfassung der wichtigsten theoretischen Grundlagen zum Thema Gesundheit. Neben Erläuterungen zum Begriff Salutogenese und dem Gesundheitsverständnis im integrativen Ansatz geht sie auch auf Einflussfaktoren auf die Gesundheit, wie protektive Faktoren und Aspekte von Gesundheit, wie Bewegung, Entspannung und Ernährung ein.

Das Kapitel III „Was ist Coaching?“ beschäftigt sich nochmals eingehend mit dem Begriff selbst und Formen, Zielen und Inhalten von Coaching. Auch das Coaching im integrativen Ansatz wird hier thematisiert. Zudem spricht die Autorin auch die Person des Coachs und dessen Haltung an, sodass bereits als Coach arbeitende und Interessierte frühzeitig auf den selbstreflexiven

Anteil der Tätigkeit hingewiesen werden.

Kapitel IV „Integratives Gesundheitscoaching“ betrachtet die im Kapitel I aufgestellten Thesen zum Gesundheits-Coaching unter der Perspektive des integrativen Ansatzes. Hier werden auf jede These wissenschaftlich fundierte und praxiserprobte Konzepte aus dem integrativen Ansatz bezogen. Dieses Kapitel bietet einen umfassenden Überblick der bestehenden Literatur.

Insbesondere angehende Coachs im Gesundheitswesen und Gesundheits-Coachs erhalten im Kapitel V „Gesundheitscoaching in der Praxis“ einen praxisnahen Einstieg in die Methodik und Thematik von Gesundheits-Coachings, wie sie unter anderem von der Autorin selbst durchgeführt werden. Die vorgestellten Ansätze können von den Coachs als Inspiration für die eigene Arbeit genutzt werden und deren eigene Interdisziplinarität erweitern. Durch Querverweise auf andere Werke können sich Interessierte hier noch tiefer gehende Informationen beschaffen.

Insgesamt zeichnet sich das Werk als umfassendes und praktisches Grundlagenwerk aus, das sowohl für erfahrene Coachs als auch Laien eine gute theoretische Grundlage bildet und einen systematischen Einstieg in das Thema Gesundheit und Coaching bietet. Durch die etymologische Herangehensweise an den Begriff Gesundheits-Coaching ist das Werk leicht verständlich und erweist sich somit als eine Art Handbuch mit Verweisen auch auf vertiefende Literatur. Die klare Gliederung vom Konkreten zum Komplexen macht das Buch zu einer guten Einführung in die Thematik integratives Gesundheits-Coaching.

Carsten Fischer

fit4business – Innovatives Gesundheitsmanagement, Dormagen

carsten.fischer@fit4business.net



Miedaner, Talane (2008).

Coach dich selbst, sonst coacht dich keiner. 101 Tipps zur Verwirklichung Ihrer beruflichen und privaten Ziele.

München: mvg.

ISBN: 978-3-636-06374-8

352 S., 14,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/363606374X/cr>

Rezension von Anne Rocholl

Mit ihrem Buch ist der Autorin ein hoch motivierendes Selbst-Coaching-Buch gelungen, das sich in Inhalt und Aufbau positiv von anderen Ratgebern abhebt. Während das klassische Selbst-Coaching mit einer Analyse der Ist-Situation und einer Bewusstwerdung der eigenen Ziele beginnt, sorgt Miedaner in ihren 10x10 (+1) Tipps zunächst für ein solides Fundament, was langfristigen Erfolg und die innere Stärke, die angestrebten Ziele auch wirklich umzusetzen, ermöglicht.

Hierzu geht es im ersten Kapitel darum, die eigene Energie zu steigern, indem tägliche Unannehmlichkeiten identifiziert und beseitigt, „Energiefelder“ gestopft und die eigenen Grenzen klar aufgezeigt werden. Dabei regt die Autorin dazu an, auch kleinste Ärgernisse ernst zu nehmen und ein für alle mal aus dem Weg zu räumen. Im zweiten Teil wird Ordnung geschaffen: Was die Chinesen mit Feng Shui bereits

seit langem erkannt haben, stellt die Autorin in den Dienst ihres Coaching: Wo die Raumenergie Chi fließt, kann Großes entstehen, kann sich ein Mensch voll entfalten. Ein Leben im Chaos raubt nicht nur täglich Zeit beim Suchen von wichtigen Unterlagen oder der passenden Socken, sondern versperrt auch den Weg für Neues. Neben einer Ultra-Kurzversion von Feng Shui für zu Hause und fürs Büro dringt die Autorin daher darauf, vor (!) dem Angehen der eigentlichen Ziele im privaten und beruflichen Bereich gründlich auszusortieren und alles Unnötige zu entsorgen.

In Kapitel drei und vier geht es dann um die beiden wichtigen Größen Zeit und Geld. Während jedoch die Tipps zum Zeitsparen zu den schwächsten des Buches gehören und mit Ratschlägen wie: „Sparen Sie bis zu sechs Stunden Zeit täglich, indem Sie den Fernseher abschalten“ aufwartet, hat es das Kapitel „Lassen Sie Ihr Geld für sich arbeiten“ wirklich in sich. Dieser in vielen Selbst-Coaching-Programmen vernachlässigte Teil stellt die befreiende Wirkung finanzieller Sicherheit heraus und motiviert den Leser, nicht nur eventuelle Schulden zu begleichen, sondern darüber hinaus soviel Geld zurück zu legen, dass man sich mindestens ein halbes Jahr davon finanzieren könnte. Wer diese Freiheit besitzt, kann sich seinen eigentlichen Zielen und Wünschen sehr viel befreiter widmen als Menschen, die unter dem ständigen Druck stehen, ihren aktuellen Job trotz Unzufriedenheit nicht aufgeben zu können, da sie das Einkommen des Folgemonats bereits ausgegeben haben.

Obwohl dieser Teil ein noch immer häufig als Tabu vermiedenes Thema auf den Tisch bringt und die klare Bekenntnis zur lebenserleichternden Wirkung von Geld ein wichtiger Schritt zum dauerhaften Erfolg ist, könnten die zehn Tipps auf Menschen mit geringerem Einkommen eher ernüchternd wirken. Denn For-

mulierungen wie „wenn es Ihnen gelingen sollte, jeden Tag 100 Dollar zu sparen oder zusätzlich zu verdienen...“ mögen für Leser, denen selbst eine Ersparnis von 100 Euro im Monat (!) kaum möglich scheint, wie Hohn klingen. Dabei bemüht sich die Autorin eigentlich, mit ihrem Buch nicht nur Führungskräfte und andere Gutverdiener anzusprechen, sondern berichtet in ihren häufigen Praxisbeispielen auch Erfahrungen von Verkäufern oder Fitnesstrainern. Die Tipps des fünften Teils widmen sich sozialen Beziehungen. Einerseits geht es darum, hilfreiche Beziehungen zu knüpfen und sein Netzwerk speziell um die Menschen zu erweitern, die bei der Zielerreichung Unterstützung leisten könnten. Andererseits sollen die wichtigen Sozialkontakte, wie Partner, Familie und enge Freunde von allen belastenden und fordernden Punkten befreit werden. Erst jetzt, im sechsten Teil des Buches rückt die Suche nach den eigentlichen Zielen, nach einer Glück bringenden Arbeit in den Fokus. Bekannte Methoden, wie die Visualisierung eines idealen Lebens oder Frage, was man mit einer Million tun würde, werden im Folgeabschnitt um Hinweise ergänzt, wie die erträumte Arbeit effektiver, statt härter ausgeübt werden kann.

Die letzten Kapitel richten sich schließlich an den guten Umgang mit einem selbst. Die Kernaussage lautet hier: Wer sich selbst liebt und fürsorglich behandelt, stahlt Zufriedenheit und Selbstbewusstsein aus. Diese Ausstrahlung wiederum wirkt auf unsere Mitmenschen äußerst attraktiv und wird sich in noch mehr Erfolg, Glück und Zufriedenheit niederschlagen.

Ein besonderes Plus des Buchs ist der recht umfangreiche Anhang mit Literaturempfehlungen zur Vertiefung der eher knappen und praktisch ausgerichteten Tipps. Auch ein Kurztest zur Frage, ob Coaching in der aktuellen Lebenssituation über-

haupt der richtige Weg ist, findet sich im Anhang.

Miedaner spornt ihre Leser mit einer Fülle von Positivbeispielen an, die hin und wieder etwas überzogen wirken mögen, aber im Großen und Ganzen das Gefühl vermitteln: Alles ist möglich – packen wir's an!

Anne Rocholl, Berlin
anne.rocholl@web.de



Fischer-Epe, Maren & Epe, Claus (2007).

Selbstcoaching: Hintergrundwissen, Anregungen und Übungen zur persönlichen Entwicklung.

Reinbek: Rowohlt.
ISBN: 978-3-499-62283-0
230 S.; 8,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3499622831/cr>

Rezension von Torsten Brandenburg
Bei dem vorliegenden Buch „Selbstcoaching: Hintergrundwissen, Anregungen und Übungen zur persönlichen Entwicklung“ handelt es sich um eine überarbeitete Neuausgabe des 2004 erschienenen Titels „Stark im Beruf – Erfolgreich im Leben“. Der neue Titel gibt den Inhalt treffend wieder, denn das Buch hält, was der Titel verspricht. Gut strukturiert

in sechs Haupt- und mehreren Unterkapiteln wird die Leserin/der Leser Stück für Stück durch die Themen geführt. Dabei bietet das Buch sinnvolle Grundlagen sowie darauf aufbauende Inhalte und Übungen, die im Rahmen des Selbstcoachings verwendet werden können.

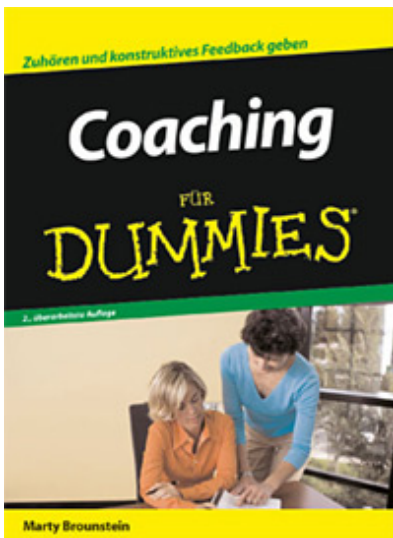
Für die kundige Leserschaft wird – nicht nur am Einband des Buches erkenntlich – schnell deutlich werden, dass die Autoren zur „Schulz-von-Thun-Schule“, also zu der Gruppe von Personen gehören, die gemeinsam mit dem inzwischen emeritierten Professor der Universität Hamburg an Themen wie Kommunikation, Konfliktklärung und Persönlichkeitsentwicklung gearbeitet haben. Wer die Bücher dieser Autoren kennt, wird sich schnell heimisch fühlen. Andere, die mit den Werken nicht vertraut sind, wird der Inhalt dennoch schnell zugänglich sein und sie werden wahrscheinlich bei der nächsten Lektüre eines Buches dieser Reihe ein entsprechendes Wiedererkennungserlebnis haben. Diese Stimmigkeit der Modelle, Konstrukte und Vorgehensweisen über verschiedene Werke hinweg ist hier ausdrücklich positiv gemeint, da sie hilft, Neues mit vorhandenem Wissen gut zu verknüpfen.

Die im Titel des Buchs erwähnten „Anregungen“ sind wörtlich zu nehmen. Die Inhalte lesen sich wie Empfehlungen und nicht wie Dogmen, die es einzuhalten gilt, um den Gipfel des Erfolges zu erklimmen. Somit bietet sich das Buch als angenehmer Begleiter an. Die leichte Verständlichkeit hilft, sich schnell einzulesen, mit Aufmerksamkeit dabei zu bleiben und den Inhalt schnell erfassen zu können. Die Autoren verwenden keine großen Theoriegebilde, sondern bereiten die Themen praktisch und anwendungsgerecht auf. Dies mag man je nach Blickrichtung kritisieren oder befürworten – hier soll es positiv hervorgehoben werden. Es hilft, der Leserin/dem Leser erstens, direkt aktiv werden zu

können ohne zusätzliche, dem Selbstcoaching hinderliche Transferleistungen erbringen zu müssen, und zweitens richtet sich das Buch damit nicht nur an fachkundige Leser, sondern an jede Person, die sich persönlich weiterentwickeln möchte. Es ist durchaus begrüßenswert, dass somit psychologisches Coaching-Wissen in die Praxis transferiert wird und der End-Nutzerin/dem End-Nutzer ohne Hürden zur Verfügung steht.

Möchte man Kritik an dem Buch üben, so könnte man anfügen, dass dieses Buch mehrere Zielgruppen abdeckt, ohne dass es eindeutig zuzuordnen ist. So ist es einerseits für die eben erwähnten „End-Nutzer“ ohne Vorwissen geschrieben, andererseits auch für bereits in den Bereichen Psychologie und Coaching vorgebildete Personen interessant und nützlich. Der letztgenannten Lesergruppe ist mitunter schon einiges bekannt, was der anderen Nutzergruppe erst einmal als sinnvolle Grundlage dient. Sollte also jemand eher an Coaching-Wissen und Tools für die eigene Coaching Praxis interessiert sein, so sei an dieser Stelle ein anderes Buch der Autoren empfohlen („Coaching – Miteinander Ziele erreichen“, 2004). Wen der letztgenannte Punkt nicht weiter stört, wer dies sogar – wie der Autor dieser Zeilen – als positiven Sichtwechsel und Reflexionsbasis sieht, der findet ein gut strukturiertes, leicht verständliches und inhaltlich interessantes Buch vor. Die Autoren schaffen es, die Leserin/den Leser schrittweise durch das Buch zu führen, ohne dass man gezwungen wäre, es chronologisch zu lesen. Es bietet somit einen guten Leitfaden für ein Selbstcoaching.

Torsten Brandenburg
Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung, Münster
torsten.brandenburg@bwz.bfinv.de



Brounstein, Marty (2007).

Coaching für Dummies (2., überarb. Aufl.).

Weinheim: Wiley

ISBN: 978-3-527-70360-9

331 S.; 24,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/s/ASIN/3527703608/cr>

Rezension von Torsten Brandenburg
Mit dem vorliegenden Werk nimmt sich die „... für Dummies“-Reihe nun auch das Thema Coaching vor. Es handelt sich dabei um den aus dem Amerikanischen übersetzten Text des Autors Marty Brounstein. Das Original erschien im Jahr 2000 unter dem Namen „Coaching & Mentoring for Dummies“.

Was erwartet man von einem Buch aus der „für Dummies“-Reihe? Sicherlich dürfte die Meinung, dass es sich um ein leicht verständliches Werk zur Einführung in das Thema Coaching handeln sollte, mehrheitsfähig sein. Wird diese Erwartung erfüllt? Leider nicht! Wobei – es kommt ganz auf das eigene Coaching-Verständnis an. Was die Leserin/der Leser vorfindet, ist ein Buch über das Verhalten von Führungskräften ihren Mitarbeitern gegenüber – im Allgemeinen auch „Führung“ genannt. Dieser Aspekt wird auch recht früh im Buch benannt (S. 19). Da heißt es, dass „das Coaching, so wie es in diesem Buch definiert wird“ folgende Aspekte umfasst: „Es be-

schreibt, wie jemand seine Funktion als Führungskraft ausführen sollte“, wie diese Person „in seiner Rolle als Trainer leitet, entwickelt und führt (...)“ und es beschreibt zudem „verschiedene Managementtechniken, die darauf abzielen, die Mitarbeiterleistung so produktiv wie möglich zu machen“. Es geht demnach eindeutig um ein Coaching-Verständnis im Sinne von: Die Führungskraft als Coach. Der Klappentext des Buches macht auch kein Geheimnis daraus, dass das Werk eben diese Coaching-Beziehung behandelt. Wer also das Buch mit einer anderen Erwartung kauft, ist selber schuld.

Es ist nur bedauerlich, dass das Werk insgesamt nun wirklich ein Buch über Führung ist und Kapitel für Kapitel sich leider immer mehr der Verdacht verhärtet, dass der Begriff Coaching einfach mehr im Trend liegt und den Begriff Führung ersetzt hat. So geht es dann bei Kapitel 13 (S. 215) unter dem Titel „Versuchen Sie nicht, alles selbst zu tun – delegieren Sie“ eindeutig nicht um die Entwicklung der Mitarbeiter (im Sinne des Verständnisses: Die Führungskraft als Coach), sondern deutlich um den Aspekt Selbstführung/-management der Führungskraft.

Manche Aussagen des Buchs mögen bei der Leserin/dem Leser mehr oder weniger Resonanz auslösen. Diejenigen, die in ihre Coaching-Fähigkeiten investieren und bemüht sind, sich weiterzubilden (und aus diesem Grund möglicherweise das vorliegende Buch gekauft haben), werden mitunter eine gewisse Irritation verspüren, wenn sie auf Sätze wie den folgenden stoßen: „Abgesehen von dem Fachwissen, über das Sie in dem Bereich, das [sic! Im Buch steht wirklich „das“ und nicht „den“] Sie führen, verfügen, gibt es keinen anderen Hintergrund und keine Ausbildung, die jemanden eher oder weniger befähigen, Mitarbeiter zu coachen.“ (S. 314). Handelt es sich also beim Coaching letztlich um fachliche Anleitungen, um ein

Vormachen und Erklären? Nein, diesen Eindruck vermittelt das Buch insgesamt nicht und so sei diese Aussage als Inkongruenz zum ansonsten dargestellten Verständnis verziehen.

Insgesamt handelt es sich um ein solides Werk zum Thema Führung. Ein leicht verständlicher Text, häufig versehen mit Beispielen, einigen Comic-Zeichnungen und insgesamt fünf verschiedenen Hinweissymbolen. Die Zielscheibe (Tipps, Ideen, Strategien), das Beispiel-Schild (wahre oder erfundene Geschichten), die Muschel mit Perle (Weisheiten), der Zeigefinger (Ideen, besondere Informationen) und die Bombe (Warnung vor Verhaltensweisen oder Techniken) kommen insgesamt jedoch – zumindest aus Sicht des Autors dieser Zeilen – zu häufig vor und wechseln sich zudem mit Checklisten-Häkchen ab. – Dies mag jedoch Geschmackssache sein. Man kann klassische Themen und Fragestellungen des Führungsalltags finden, die mitunter ein wenig frischer und unkonventioneller aufbereitet sind, als in anderen Büchern. Es ist jedoch schwierig, Aspekte zu finden, die dieses Buch im Besonderen von anderen Ratgebern zum Thema Führung unterscheiden oder herausheben würden. Wer sich grundlegend in die Thematik Führung einlesen möchte und dazu ein leicht verständliches, im pragmatischen Stil gehaltenes Buch sucht, der kann hier sicher fündig werden. Betrachtet man das Buch allerdings mit dem Anspruch, etwas über Coaching (im Sinne einer Coach-Klienten-Beziehung) oder bestimmte Coaching-Tools zu erfahren, so ist man in diesem Fall bei einem anderen Buch sicher besser aufgehoben.

Torsten Brandenburg
Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung, Münster

torsten.brandenburg@bwz.bfinv.de



Lahninger, Paul (2010).

Reise zur Lösung: Coaching-Kompetenz in Beratung, Teamentwicklung, Führung, Lehrtätigkeit, Gesprächsführung.

Bonn: managerSeminare.

ISBN: 978-3-941965-00-3

384 S.; 49,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/394196500X/cr>

Rezension von Teresa Schwertl

Über sieben Etappen reist der Leser mit Paul Lahninger in die Welt der Coaching-Kompetenzen. In den ersten drei stehen Grundhaltung, relevante Fähigkeiten, theoretische Ausrichtungen und Techniken „coachender Begleitung“ im Mittelpunkt. In diesem ersten Abschnitt der Reise wird grundlegendes Wissen zu Coaching vorgestellt, das sich vor allem auf das Coachen einzelner Personen bezieht. Mit der vierten Etappe wird dies nun um die Methoden und Techniken zur „coachenden Begleitung“ von Teams erweitert. Etappe fünf führt den Leser dann weiter in das Land des Konfliktmanagements.

Auch hier werden Grundlagen angeboten, Methoden und Techniken vorgestellt. Dies sowohl für die Arbeit mit einzelnen Personen als auch für Prozesse mit den beteiligten Konfliktparteien. Auch das Spektrum der Mediation wird nicht vergessen. In den letzten zwei Etappen endet die Reise – über den Abstecher der Darstellung unterschiedlichster Praxisbeispiele – in einer Reflexion über grundsätzliche Werte als Rahmung für Beratung.

Heute coacht jeder und jeder ist Coach. Aber ist das sinnvoll, hilfreich und wünschenswert? Das Buch von Paul Lahninger lässt dies vermuten. Präzise Abgrenzungen sucht man vergebens. Beratende Dienstleistungen unterschiedlichster Art, Führungsleistungen, Trainings und sogar private kommunikative Auseinandersetzungen mit Freunden werden nicht von einander unterschieden. Bedauerlich, betrachtet man die qualifizierten Entwicklungen und Erfolge der professionellen Coaching-Landschaft, Standards zu Qualität und Professionalität zu setzen, Transparenz zu schaffen und damit Vertrauen zur Dienstleistung Coaching entstehen zu lassen.

Und leider bleibt das Buch auch die Antwort auf die Frage zu Zielgruppe und Ausrichtung schuldig. Für welche Adressaten wurde das Buch geschrieben? Und welchem Zweck soll es dienlich sein? Für Coaching-Neulinge oder gar Laien erscheinen einige Ausführungen zu wenig erklärend. Und so scheint es konsequent, dass man sich durchaus beim Lesen verliert.

Betrachtet man jedoch das Spektrum an Themen, denen sich das Buch widmet, ist eine Übersicht über ein komplexes Thema durchaus gelungen. Besonders bemerkenswert ist der immer wieder hervorragend gelungene Transfer in die Praxis. Methoden und Techniken werden anhand von konkreten Beispielen in einen direkten Praxisbezug gestellt.

Paul Lahninger ist es gelungen, ein sehr praxisorientiertes und doch fundiertes Buch zu schreiben, das einen guten Leitfaden durch den Coaching-Wald bietet, auch wenn die Fragen nach Zielgruppe und Kontextualisierung offenbleiben. Orientiert an Grundhaltungen, theoretischen Ansätzen, Kompetenzen und Tools schafft er es immer wieder, über Praxis- und Übungsbeispiele, Arbeitspapiere und visuelle Darstellungen einen komplexitätsreduzierenden Bogen zu spannen.

Reise zur Lösung bietet einige interessante Anregungen für die eigene Praxis als Coach und als Vermittler von Coaching-Kompetenzen. Es scheint ein Buch für die Coaches zu sein, die nicht ganz neu im Feld sind, aber auch noch nicht zu den älteren Hasen gehören.

Teresa Schwertl
Schwertl & Partner Beratergruppe Frankfurt GbR
www.schwertl-partner.de

5. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)

Die Zeitschrift „OSC Organisationsberatung – Supervision – Coaching“ (VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden) hat in der neuesten Ausgabe 4/2010 den Themenschwerpunkt „Förderung der sozialen Kompetenz und anderer Soft Skills bei Führungskräften“.

Hauptbeiträge

Gabriela Heller

Business Coach – nicht nur fürs Business. Inwieweit wird durch Business-Coaching auch eine allgemeine Entwicklung der Persönlichkeit verfolgt?

Business-Coaching zählt in vielen Organisationen zu den bevorzugten Personalentwicklungsmaßnahmen. Ökonomische Ziele stehen dabei klar im Zentrum. Dieser Fokus alleine reicht jedoch nicht aus, um Führungspersonen in der heutigen Zeit zielführend zu begleiten. Anhand der Ergebnisse einer qualitativ empirischen Untersuchung wird verdeutlicht, dass neben berufsbezogenen Sachthemen insbesondere relevante Lebensthemen einer Führungsperson in den Coaching-Prozess mit integriert werden sollten, um neben einer nachhaltigen Joboptimierung auch der notwendigen Persönlichkeitsentwicklung gerecht zu werden.

Gerhard Liska

Zum Zusammenhang von Führungsqualität und Burnout- bzw. Mobbingprävention

Der Autor diskutiert die Frage nach dem Zusammenhang von Burnout und Mobbing, beides Phänomene hoher sozio-emotionaler Belastung im professionellen Kontext, und der Führungsqualität oder Führungskultur einer Organisation. Mobbing und Burnout werden damit nicht als Einzelfallprobleme verstanden bzw. einzelnen Organisationsmitgliedern zugeordnet, sondern in einen organisationskulturellen Kontext gesetzt. Die diesem Beitrag zu Grunde liegende Hypothese ist, dass Füh-

rungsqualität einen entscheidenden Beitrag zur Prävention von Mobbing und Burnout leisten kann. Dazu beschreibt der Autor einen Handlungsrahmen, auf welchen Interventionsformen und mit welchen Interventionsformen in Bezug auf Mobbing und Burnout in Organisationen proaktiv gehandelt werden kann.

Andreas Schulz

Selbstreflexion und soziale Kompetenz. Psychodramatische Ansätze zu ihrer Förderung in der Supervision

Soziale Kompetenz umfasst mehrere Ebenen (Kognition, Aktion, Emotion, Ethik), die miteinander verbunden sind. Eine intensive Auseinandersetzung in der Einzel- und Gruppensupervision über die Grundannahmen eigenen sozialen Handelns kann die Bereitschaft erhöhen, die eigenen Grenzen zu erweitern und im Prinzip verfügbare soziale Kompetenz vermehrt einzusetzen. Psychodrama hilft, komplexe Beziehungs- und Organisationsstrukturen zu verstehen und die Erkenntnisse ins eigene Handeln einzubeziehen.

Wolfram Schulze

Coaching im Rahmen von Bedrohungsmanagement. Emotionsregulation und Handlungsoptimierung in bedrohlichen Situationen

Bedrohungsmanagement ist sowohl in der Praxis als auch in der Theorie eine junge Disziplin. Coaching von Führungskräften stellt in diesem Kontext eine neue, spezifische Interventionsform dar. Für diese bedarf es einer hohen Fachkenntnis, die Expertenberatung ermöglicht, und professionelle Prozessberatung, die dem i. d. R. prozesshaften bedrohlichen Geschehen bzw. dem angemessenen Umgang damit gerecht wird. Der vorliegende Beitrag reflektiert die komplexen Zusammenhänge unter dem Fokus der Emotionsregulation und Handlungsoptimierung insbesondere männlicher Führungskräfte.

Rainer Bäcker

Management-Risiken. Überlegungen zum „Derailment“ von Führungskräften

Wenn hochrangige Führungskräfte scheitern, so ist dem meistens ein längerer Prozess vorausgegangen. Für viele aus dem Umfeld kommt es aber überraschend, dass erfolgreiche Manager scheinbar von einem Tag auf den anderen vor ihren beruflichen Aufgaben kapitulieren. Man spricht in solchen Situationen davon, dass diese Manager „entgleisen“ (englisch: derail). Einem solchen „Derailment“ geht häufig ein langjähriger Prozess der beruflichen Überforderung voraus. In dem Artikel werden die verschiedenen Ebenen, auf denen eine solche Überforderung auftreten kann, analysiert und Erscheinungsformen der Überforderung dargestellt. Im zweiten Teil des Beitrags wird darauf eingegangen, was Unternehmen prophylaktisch tun können, um sich vor den Risiken in ihrem Management zu schützen.

Praxisbericht

Nadja Lehmann

Biografische Perspektiven in der Supervision als Ressource im Umgang mit Diversität

Dieser Beitrag thematisiert den Zusammenhang von Biografie und Diversität im Kontext von Supervisionsprozessen. Es soll aufgezeigt werden, wie der biografische Hintergrund von Supervisor/innen zu einer wichtigen Ressource im reflexiven Umgang mit Diversität für den Supervisionsprozess werden kann. Nach einem kurzen Einblick in die theoretische Diskussion wird am Beispiel einer Einzelsupervision exemplarisch aufgezeigt, wie die Reflexion des eigenen biografischen Kontextes neue Perspektiven und Sichtweisen möglich macht. Im Anschluss werden theoretische und praktische Anknüpfungspunkte für die Supervision und die weitere Diskussion aufgezeigt.

Diskurs

Ingo Steinke

Modelle des Qualitätsmanagements im Coaching

Die Umsetzung und die Nachhaltigkeit von behaupteten Qualitätsstandards im Coaching verlangen eine Struktur bzw. ein System, die geforderten Kriterien in der eigenen Coaching-Arbeit zu verankern. So stellt sich die Frage, welche Qualitätsma-

nagementmodelle dabei helfen können, eine solche Struktur aufzubauen und zu unterhalten. Der vorliegende Artikel beschäftigt sich zunächst mit einigen Fachbegriffen des Qualitätsmanagements und erörtert den Zweck, der damit erfüllt werden soll. Anschließend werden exemplarisch drei marktgängige Qualitätsmanagementmodelle daraufhin untersucht, welche Elemente sie zu bieten haben (Beschreibung) und

welche davon das Qualitätsmanagement als Coach erleichtern oder erschweren (Bewertung). Der Artikel endet mit einer zusammenfassenden Abwägung der Argumente, die für und gegen ein professionelles Qualitätsmanagement im Coaching sprechen, sowie mit Handlungsempfehlungen für die Gestaltung eines praktikablen Qualitätsmanagements.

Weitere Informationen zur Zeitschrift OSC finden Sie unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-literatur.de/osc.htm>

<http://www.osc-digital.de>

Herausgeberin: Dr. Astrid Schreyögg

Dr. Astrid Schreyögg in der RAUEN Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=14

Redaktion: Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek

Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek in der RAUEN Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=167

6. Neue Coachs in der Coach-Datenbank



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

Im November und Dezember 2010 konnten folgende Coachs neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

Thomas B. Mayer, D – 50667 Köln

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1191>

Matthias Vering, D – 76669 Bad Schönborn

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1192>

Götz Grabowski, D – 80686 München

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1193>

Dr. Claudia Schmeink, D – 64285 Darmstadt

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1195>

Steffi Arand, D – 14532 Stahnsdorf

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1194>

Elisabeth Müller, D – 53842 Troisdorf

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1196>

Heinz Schenkel, CH – 8024 Zürich

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1197>

Hildegard Werland, CH – 6102 Malters

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1198>

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

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

7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

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

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

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

COATRAIN® coaching & personal training GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 31.01.2011

Ausbildungstitel: Coaching-Kompetenz für Fach- und Führungskräfte

D-20097 Hamburg

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1329

Britt A. Wrede

Coaching Training Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 01.02.2011

Ausbildungstitel: Coach-Ausbildung 2011/12

D-40629 Düsseldorf

Kosten: 18.400,00 Euro zzgl. USt inkl. Prüfungsgebühr; eine TZ-Vereinbarung ist möglich

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1297

Münchner Akademie für Business Coaching

Dr. Gerhard Helm & Heidi Reimer GbR

Ausbildungsbeginn: 03.02.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach (SBC)®

D-81677 München

Kosten: Basisseminar (3Tage) 1.160,- Euro zzgl. MwSt. Grundkurs (11 Tage) 4.410,- Euro zzgl. MwSt. Aufbaukurs (11 Tage) 4.410,- Euro zzgl. MwSt. Inclusive Tagungspauschale in einem 4-Sterne Hotel. Grund- und Aufbaukurs inklusive jeweils 5 Stunden Mentorcoaching. Alle Teile sind getrennt buchbar. Zertifizierung zum Systemischen Business Coach (SBC)®: 300,-€ zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1237

Claus-Dieter Hildenbrand DBVC

cct cooperate competence team (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 03.02.2011

Ausbildungstitel: Certified Performance Coach and Consultant CPCC°

D-78132 Hornberg/Schwarzwald, cct competence center
Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto EUR 5.500,- (7 Module incl. eintägiges Individual-Coaching und Fachliteratur/ mit Zertifizierung). Ratenzahlung möglich. Bei Anmeldung in 2010 erhalten Sie einen Jubiläumsrabatt in Höhe von EUR 250,00. Nach Modul 1 „Assessment und Basics“ besteht für beide Seiten (Veranstalter und Teilnehmer) ein Rücktrittsrecht vom Ausbildungsvertrag. Es werden dann nur

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

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1300

echt. coaching® – Interdisziplinäres Ausbildungs- Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 03.02.2011

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

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 4165,- inkl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1424

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer (ACC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 04.02.2011

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Köln 2011 – Werkstatt & Kompakt

D-50667 Köln

Kosten: ab EUR 5.800 exkl. MwSt. exkl. individueller Coachingstunden

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1247

Fortbildungsforum Coach in der Arbeitswelt CAW

Coach – Gloria Alvaro

Ausbildungsbeginn: 04.02.2011

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

D- Berlin, Braunschweig, Neuss, Wiesbaden

Kosten: Die Fortbildungskosten für den „Coach in der Arbeitswelt“ belaufen sich auf 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_profil.asp?userid=1543

sieger consulting

Elke Sieger

Ausbildungsbeginn: 10.02.2011

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching

D-64546 Mörfelden

Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 2940. Privatpersonen und Firmen unter 10 Mitarbeitern erhalten 20% Rabatt (EUR 2350). Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1414

Hochschule RheinMain

ISAPP Institut Sozialer Arbeit für Praxisforschung und Praxisentwicklung (DCV-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 10.02.2011

Ausbildungstitel: 9. Qualifikation zum Coach (DCV)

D-65197 Wiesbaden

Kosten: 3200,00 Euro USt. wird nicht ausgewiesen (ohne Unterkunft und Verpflegung). Zahlbar in sechs Raten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1553

Führungsakademie Baden-Württemberg

Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 11.02.2011

Ausbildungstitel: Blended-Learning Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg

D-76133 Karlsruhe

Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang ohne Lehrcoaching 5.600 € (Selbstzahler 4.160 €) für 8 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 €; Selbstzahler: 10 Doppelstd. á 100 € = 2.000 €) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Konferenz (insgesamt 50 Stunden, kostenfrei)

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1439

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 11.02.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach

D-22305 Hamburg

Kosten: 4.958,- Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein. Bei Unterbrechung fallen keine weiteren Kosten an.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1365

Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH

Ausbildungsbeginn: 15.02.2011

Ausbildungstitel: Qualifizierung zum Coach im Business D-82541 Münsing, Hotel Schlossgut Oberambach

Kosten: 12.500,00 Euro zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1541

CorporateWork / Die COACHES

Dr. Rolf Meier und Axel Janßen

Ausbildungsbeginn: 16.02.2011

Ausbildungstitel: 20a. Ausbildung zum Systemischen Management Coach(SMC)@

D-22761 Hamburg

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

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1215

sieger consulting

Elke Sieger

Ausbildungsbeginn: 19.02.2011

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching

D-64283 Darmstadt

Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 2940. Privatpersonen und Firmen unter 10 Mitarbeitern erhalten 20% Rabatt (EUR 2350). Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1414

DIE COACHES

Nina Meier und Oliver Pittig

Ausbildungsbeginn: 23.02.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Management Coach nach der Hamburger Schule

D-40212 Düsseldorf

Kosten: 6.500,00 Euro, zzgl. Ust. Bei Privatzählern Ratenzahlung möglich

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1565

COACHWERK GbR

Ausbildungsbeginn: 24.02.2011

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung mit dem Schwerpunkt Gesundheit

D-22303 Hamburg

Kosten: 3.950 Euro, zzgl. USt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1575

Institut für beratende Wirtschaftspsychologie

Dipl.-Psych. Barbara Maria Ostermann

Ausbildungsbeginn: 24.02.2011

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

D-42327 Wuppertal

Kosten: 1750 € plus MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1484

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 25.02.2011

Ausbildungstitel: Systemischer Coach/Business Coach in Stuttgart

D-70173 Stuttgart

Kosten: 4.150 zzgl. MwSt + TP Systemischer Coach

4.800 zzgl. MwSt + TP Systemischer Business Coach – weitere Infos siehe Syst. Business Coach

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1370

COATRIN® coaching & personal training GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 25.02.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

Kosten: 6.900 EUR, die Ausbildung ist MwSt.-befreit, umfangreiches Material zu jedem Baustein und Fotodokumentationen zu jeder Veranstaltung sind inklusive

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1329

Kadisch & Partner GbR

Ingrid Kadisch (DCV-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 25.02.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung zum KonfliktCoach

D-28205 Bremen

Kosten: Teil 1: Anmeldebeitrag 150 Euro, Ausbildungsbeitrag 4.600 Euro, Abschlusscolloquium 350 Euro Teil 2: Ausbildungsbeitrag 1.450 Euro, Abschlusscolloquium 440 Euro Für Selbstzahler ist die USt inklusive. Bei Unternehmen/ Organisationen als Rechnungsempfänger kommt die USt noch hinzu. Zahlung gesamt oder in Raten möglich. Darüber hinaus sind die Übernachtungs- und Verpflegungskosten an den Veranstaltungsorten von den Teilnehmenden direkt zu begleichen und nicht im Ausbildungsbeitrag enthalten. Das Honorar für das Einzel-Lehrcoaching zahlen die TeilnehmerInnen direkt an den Lehrsupervisor.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1563

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 2011 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