



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.coaching-magazin.de

Das Coaching-Magazin

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

<http://www.businesstrainer-datenbank.de>

Die Datenbank mit erfahrenen Trainern

www.coaching-index.de

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de

Ausschreibungen für Coaches und Trainer

www.coach-kalender.de

Der Veranstaltungskalender

www.coaching-board.de

Das Diskussionsforum

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

Inhalt

1. Zehn Jahre Coaching-Newsletter – ein Rückblick zum Jubiläum
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2011 gratis downloadbar
3. Coaching im IT-Umfeld
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coachs in der RAUEN-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 30.041 Empfänger.

1. Zehn Jahre Coaching-Newsletter – ein Rückblick zum Jubiläum

Im Juni 2001 erschien die erste Ausgabe des Coaching-Newsletters – und wurde damals an 310 Empfänger versendet. Inzwischen hat sich die Empfängerzahl auf über 30.000 gesteigert und damit fast verhundertfacht. Anlass genug für einen Rückblick, wie alles begann.

Von Christopher Rauen

Natürlich hatte ich nicht die geringste Ahnung, auf welche Arbeit ich mich mit dem Schreiben und Versenden des Coaching-Newsletters einlassen würde (dies hier ist übrigens die 112. Ausgabe des Coaching-Newsletters). Die große Nachfrage der Coaching-Report-Homepage ermutigte mich aber im Herbst 2000, über einen Newsletter zur Abrundung des Angebotes nachzudenken. Ursprünglich war es meine Zielsetzung, den Coaching-Report dauerhaft anzubieten, wenn er langfristig mindestens 1.000 Besucher im Monat verzeichnen würde. Gleich im ersten Monat waren es bereits 1.455 Besucher. Die Nachfrage war also vorhanden – Grund genug, nachzulegen.

Nun ist eine Homepage ein „Pull-Medium“, d.h. man muss sie besuchen. Daher dachte ich über ein Push-Medium nach, also einen Dienst, der zu den Menschen kommt. RSS-Dienste waren damals faktisch unbekannt, Twitter existierte nicht. Ein Push-Medium war damals ein Newsletter. Daher beschloss ich, monatlich einen Newsletter zum Thema Coaching zu verschicken. Dieses Intervall war mir wichtig, denn einen Newsletter jede Woche oder alle 14 Tage zu versenden, wäre mit einem so großen Aufwand verbunden gewesen, dass die Qualität darunter gelitten hätte. Zudem wusste ich aus eigener Erfahrung als Empfänger diverser anderer Newsletter, wie störend eine zu hohe Frequenz sein kann. Man überliert solche Newsletter und irgendwann bestellt man sie ab. Dies wollte ich verhindern, um Aufwand und Nutzen in einem möglichst optimalen Verhältnis zu halten.

Nachdem die grundsätzliche Entscheidung für den Newsletter getroffen war, mussten die technischen Grundlagen geschaffen werden. Da ich nicht von anderen Internet-Dienstleistern abhängig sein wollte, war die Entscheidung für eine Individual-Programmierung schnell gefasst und so beauftragte ich einen Freund mit Programmierkenntnissen für die technische Umsetzung.

Erfreulicherweise funktionierte dies relativ einfach, jedenfalls sind mir keine großen technischen Hürden in Erinnerung. (An der Stelle: Sven, vielen Dank für Deine Arbeit, ohne die all dies nicht möglich geworden wäre!)

Während die technische Basis entstand, musste ich mich nun um das Wichtigste kümmern: Der Newsletter brauchte Abonnenten. Auf der Homepage des Coaching-Reports verfasste ich daher einen Hinweis, dass ich demnächst einen Newsletter zum Thema Coaching versenden würde und wer Interesse daran hätte, möge seine E-Mail-Adresse in das Abo-Formular eintragen. Bei inzwischen deutlich über 5.000 Coaching-Report-Besuchern, hatte ich – verwöhnt durch den Anfangserfolg mit dem Coaching-Report – hohe Erwartungen. Letztlich meldeten sich pro Tag aber „nur“ 10 Personen für den Newsletter an. Das war schon eine kleine Enttäuschung für mich, denn ich hatte mit der doppelten bis dreifachen Resonanz gerechnet. Nach einem Monat kamen auf diese Weise immerhin 310 Empfänger zusammen. Und an die musste nun der erste Newsletter verschickt werden.

Der erste Coaching-Newsletter

Passend zum Online-Boom wählte ich für den ersten Newsletter das Hauptthema „Was ist vom Online-Coaching zu halten?“. (Der erste Coaching-Newsletter ist übrigens – wie alle anderen jemals erschienenen Ausgaben – bis heute im [Archiv](#) abrufbar.) Damals wie heute sah ich in einem Online-Coaching keine eigenständige Coaching-Variante, sondern nur eine Hilfsform. Mit dieser Meinung, die gegen den Zeitgeist verstieß (vermutlich gilt das wohl immer noch), wollte ich bewusst polarisieren. Der Newsletter brauchte Aufmerksamkeit, denn mir war klar, dass sich ohne diese Aufmerksamkeit die Abonnentenzahl nicht gut entwickeln würde.

Außerdem brauchte der Newsletter natürlich etwas anderes, um erfolgreich zu sein: Er brauchte Substanz. Ohne eine inhaltliche Qualität – ohne einen Nutzen für den Leser – wäre das Ganze zum Scheitern verurteilt gewesen. Daher legte ich von Anfang an darauf wert, eben nicht die „übliche“ Mixtur aus Allerweltszitate, Kalendersprüchen und platter Eigenwerbung zu publizieren. Wer will so etwas lesen?

Als weiteren „Teaser“ wählte ich für den ersten Newsletter eine von mir geplante Marktübersicht zu Coaching-Ausbildungen (aus der später tatsächlich der Coaching-Index werden sollte) und den Beitrag „Der Coaching-Domain-Markt“. Darin gab ich nicht nur eine Marktübersicht und Preishinweise, sondern auch Empfehlungen, welche guten Domains damals noch frei waren. Mir schien dieses Thema naheliegend, weil ich den Abonnenten ein technisches Interesse unterstellte. Immerhin war im Jahr 2001 das Internet für viele Menschen noch Neuland und wer jetzt schon im Web unterwegs war, sollte sich – so dachte ich – auch für freie Internet-Domains interessieren.

Möglicherweise war die Themenwahl zu techniklastig – man sollte halt nicht von sich auf andere schließen ... Jedenfalls war die Resonanz auf den ersten Newsletter eher flau. Obwohl nun der Newsletter an 310 Leute versendet war und somit eine erste Referenz vorlag, gelang es mir im Folgemonat lediglich 210 weitere Abonnenten zu gewinnen. Langsam wurde mir klar, dass der Erfolg sich nicht so einfach einstellen würde ...

Was ich damals jedoch noch nicht wusste, war der jahreszeitliche Einfluss auf die Abonnentenzahlen. Es war bereits Juli und das Wetter war ausreichend gut genug, um die Menschen vom Computer wegzulocken. (Dies ist kein Scherz. Heute können wir anhand der Besucherzahlen erkennen, ob in Deutschland überwiegend gutes oder schlechtes

Wetter herrscht – bei schlechtem Wetter sitzen deutlich mehr Menschen am Computer). Im August 2001 kamen daher nur weitere 160 Abonnenten dazu und im September waren es nur noch 120. Kaum war die Ferien- und Sommerzeit aber vorbei, gingen die Zahlen wieder nach oben. So konnte ich im Oktober 2001 den 1.000. Abonnenten verzeichnen. Dies war für mich ein wichtiger Meilenstein, denn er zeigte das Marktpotenzial.

Zuwachsratenrekorde

Erst im April 2003 sollte es mir schließlich gelingen, den Zuwachsratenrekord des ersten Monats zu übertreffen. Durch kontinuierliche Arbeit hatte der Coaching-Newsletter zu diesem Zeitpunkt zwar schon 5.000 Abonnenten; trotzdem wollte die Zuwachsrate einfach nicht über 300 pro Monat steigen. Daher beschloss ich ein Experiment: Auf der Homepage des Coaching-Reports (und dem inzwischen hinzugekommenen Coaching-Index und der Coach-Datenbank) platzierte ich eine Popup-Werbung. Wenn man die Seite besuchte, ging im Hintergrund ein Fenster auf, das zum Abonnieren des Newsletter aufforderte.

Offen gesagt fand ich diese Form der Werbung ärgerlich und richtig lästig. Daher hatte ich bis zu diesem Zeitpunkt bewusst von dieser Werbeform abgesehen. Als kurzfristiges Experiment wollte ich es jedoch wenigstens einmal ausprobieren. Und es kam wieder einmal anders: Die Popup-Werbung war extrem erfolgreich, die Zuwachsraten steigerten sich um mehrere 100 Prozent! Mir wäre es auch lieber gewesen, diese Form der Werbung nicht verwenden zu müssen. Aber das waren wirklich handfeste Argumente. Wir bauten die Popup-Werbung aus – und im November 2003 durchbrach der Newsletter die Grenze von 10.000 Abonnenten.

Leider erkannten aber auch die Werbebranche und die Spammer

das Potenzial dieser Werbeform. Im Ergebnis bekam der damals populäre Internet Explorer einen Popup-Blocker, die Werbefenster wirkten immer weniger und wir mussten uns etwas Neues einfallen lassen. Immerhin konnten wir aber eine ganze Zeit von den Popups profitieren. Im November 2005 hatte der Coaching-Newsletter 20.000 Abonnenten. Dann war die Ära der Popup-Werbung vorbei.

Dank kontinuierlicher Arbeit, dem Ausbau meiner Firma, neuen Mitarbeitern und dem Aufbau weiterer Internetportale konnten wir dennoch im Laufe der Jahre die Abonnentenzahlen steigern. Immer mehr Menschen bekamen Zugang zum Internet und das Thema Coaching wurde immer populärer. Der Buchmarkt expandierte drastisch, ebenso die Anbieter von Coaching-Ausbildungen und Coaching wurde immer mehr zu einem Massenphänomen. Inzwischen ist Coaching e-

tabliert und der Markt wächst jährlich im oberen einstelligen Prozentbereich. Allerdings ist es für uns heute nicht mehr so einfach die Abbonnentenzahlen zu steigern, denn es veralten ca. ein Prozent der Adressen pro Monat (weil Menschen den E-Mail-Provider oder die Firma wechseln usw.). Bei inzwischen über 30.000 Abonnenten bedeutet dies, dass ca. 300 Adressen pro Monat ungültig werden. Diesen Schwund müssen wir durch entsprechenden Zuwachs ausgleichen. Aber ich bleibe zuversichtlich, dass wir dies auch in der Zukunft schaffen werden.

Zum Schluss dieses Rückblicks möchte ich noch ein kleines Detail verraten, das vielleicht überrascht: Die Herausgabe eines neuen Newsletters ist jedes Mal zunächst mit etwas Frustration verbunden. Man investiert einiges an Zeit und Mühe – und nach dem Versand kommen als erste Reaktion Abmeldungen. Dies liegt daran, dass eine neue Ausgabe

einige Empfänger daran erinnert, den Newsletter abzubestellen. Und außerdem erweisen sich neben den unvermeidlichen „Bin-im-Urlaub“-Autorespondern eben auch ein Prozent der Adressen als nicht mehr aktuell – und müssen entfernt werden. Auf den Versand folgt also immer erst ein Abonnenten-Schwund. Aber nach ca. zwei Tagen gewinnen die Anmeldungen die Oberhand und die Empfängerliste wächst wieder an. (cr)

NEUES LAYOUT

Zum 10-Jahres-Jubiläum hat der Coaching-Newsletter ein neues Layout erhalten. Falls die Seite unter <http://www.coaching-newsletter.de> bei Ihnen noch etwas merkwürdig aussieht, laden Sie sie bitte neu via STRG + F5 (das erzwingt in Ihrem Browser einen Reload der zwischengepufferten Dateien aktualisiert).

Zum Archiv des Coaching-Newsletters

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/>

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2011

Die PDF-Ausgabe 2/2011 des Coaching-Magazins kann ab sofort gratis als 68-seitige Datei heruntergeladen werden.



Im Coaching-Interview wird diesmal Dr. Walter Schwertl vorgestellt. Er ist geschäftsführender Partner der Schwertl & Partner Beratergruppe Frankfurt, Senior Coach (DBVC) und Mitglied des Sachverständigenrats des DBVC. **Das Interview** („Menschen verändern zu wollen, ist ein Anspruch, an dem man nur scheitern kann“) kann auch online gelesen werden.

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Familienunternehmen und Unternehmerfamilien im Coaching
- Coaching bei der Deutschen Rentenversicherung
- „Klopfen“ gegen Lampenfieber – Auftritts-Coaching einmal anders
- Erfolgreiches Coaching in der arabischen Welt
- Coaching-Tool: Die entscheidende dritte Frage
- Pro + Kontra: Coaching mit Klopfen?
- Beeinflussen die Erfahrungen von HR-Spezialisten die Auswahl von Führungskräfte-Coaches?
- Das Thema Verantwortung im Top-Executive-Coaching uvm.

Der Artikel „Wenn die Schwester zur Konkurrentin wird – Familienunternehmen und Unternehmerfamilien im Coaching“ kann [hier](#) gelesen werden.

Das Coaching-Magazin 2/2011 sowie die kompletten Ausgaben der bisher erschienenen Exemplare des Coaching-Magazins können gratis unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

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

AKTION:

Abonnieren Sie jetzt das Coaching-Magazin als hochwertiges Printheft und Sie erhalten neben allen Ausgaben des Jahres 2011 ein **Gratis-Exemplar des neuen Buches „Organisation und Marketing von Coaching“** (Ladenpreis: 39,95 Euro). Dieses Angebot gilt nur für die ersten 50 Neu-Abonnenten.

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

Über das Buch:

Bei der Frage nach der betriebswirtschaftlichen Realisierung von Coaching existieren noch erhebliche Defizite. Diese Lücken werden in diesem Buch aufgegriffen:

- Wie kann aus Sicht der nachfragenden Unternehmen Coaching erfolgreich in die Organisation eingeführt und implementiert werden?
- Wie können Coaches ihre Dienstleistungen besonders erfolgswirksam und glaubwürdig bewerben?



Weitere Informationen:

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

Interview mit Dr. Walter Schwertl:

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2011/2011_02_interview_schwertl.htm

Dr. Walter Schwertl in der RAUEN Coach-Datenbank:

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=765>

Artikel:

„Wenn die Schwester zur Konkurrentin wird – Familienunternehmen und Unternehmerfamilien im Coaching“

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2011/2012_02_unternehmerfamilien_dahncke.htm

Buch „Organisation und Marketing von Coaching.“

http://www.coaching-literatur.de/rezensionen/rezension_stephan_353117830X.htm

3. Coaching im IT-Umfeld

Chief Information Officers (CIO), so Executive Coach Gudrun Happich im Portal des IT-Wirtschaftsmagazins „CIO“, stehen zurzeit vor drei großen Herausforderungen:

- CIOs als Multitalente: „CIOs müssen sich ihre Rolle klarmachen. Sie sind Manager, sprich Füh-

rungskraft und kein Fachexperte mehr“.

- Schwindende Budgets und höhere Anforderungen: „Pragmatismus zähle da in der Regel eher als Perfektionismus.“
- Die Integration der „Generation Y“: Es liege am CIO, Vertrauen aufzubauen und so mit seinem altersgemischten Team Spitzener-

gebnisse zu erreichen. So ließe sich auch die Generation der nach 1980 Geborenen integrieren.

Dem CIO werde das Zusammenspiel dann gelingen, wenn er die Rolle des Kommunikators und anerkannten Gesprächspartners einnimmt. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.cio.de/karriere/2273555/>

Gudrun Happich in der Coach-Datenbank:

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1008>

4. Coaching-News

Unsere aktuellen Coaching-News finden Sie nun auch auf Twitter

<http://twitter.com/RauenCoaching>

und bei Facebook

<http://www.facebook.com/pages/Christopher-Rauen-GmbH/155816091140113>

News Berater auf Augenhöhe?

Harvard Business Manager zum Coaching-Geschäft.

Die Ergebnisse der 2010er Studie der Beratungsfirma Executive Partners Group, die inzwischen an mehreren Orten veröffentlicht wurden (wir berichteten) präsentierte der Harvard Business Manager in seiner Ausgabe 3/11. Die Veröffentlichung

ist nun online verfügbar. HBR-Redakteur Michael Leitl vergleicht darin die Daten mit einer eigenen Veröffentlichung aus dem Jahre 2008.

Der Umgang mit dem Thema Coaching sei in vielen Unternehmen immer noch ambivalent, bilanziert der Autor: „Während Konzerne wie

Eon auch in Mitarbeiterzeitschriften offensiv mit Erfahrungsberichten für das Coaching werben, buchen Manager in anderen Firmen den Coach nach wie vor heimlich. Es könnte ja als Eingeständnis von Schwäche angesehen werden.“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.harvardbusinessmanager.de/heft/artikel/a-747026-3.html>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=844>

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=891>

News Linguistics of Coaching, Consulting and Supervision

Motto des 2. LOCCS-Symposium: „Interaktion in Aktion – Beratungsrealität(en) interdisziplinär“.

Nach dem erfolgreichen Auftakt im Mai letzten Jahres geht „The Linguistics of Coaching, Consulting and Supervision“ (LOCCS) als interdisziplinäre Plattform vom 27.–29. Mai 2011 in München (LMU) in die zweite Runde. Das 2. LOCCS-Symposium wird unter dem Motto „Interaktion in Aktion – Beratungsrealität(en) interdisziplinär“ konkretes Beratungshandeln anhand von Beispielen aus Forschung und Praxis diskutieren und beleuchten.

Die Veranstalter bieten einen interdisziplinären Blick auf unterschiedliche Beratungssettings und stellen das Potenzial verschiedener Untersuchungsmethoden zur Diskussion. Neben der Präsentation neuester Erkenntnisse aus der interdisziplinären Beratungsforschung soll so vor allem Raum zur Reflexion bezüglich der Arbeit als Beratende und Forschende und der gemeinsamen Ziele geschaffen werden; auch soll diskutiert werden, wie Beratungsprozesse für die gemeinsame Bearbeitung von Forschung und Praxis archiviert und zugänglich gemacht werden können. Zum Thema werden

Beratungsprozesse aus den Bereichen Coaching, Supervision und Beratung interdisziplinär und mit Hilfe authentischen Datenmaterials „in Aktion“ beleuchtet.

Geplant sind Workshops und Vorträge von Prof. Dr. Harald Geißler (Hamburg), Dr. Elaine Cox (Oxford), **Dr. Astrid Schreyögg** (Berlin), Dr. Elke Berninger-Schäfer (Karlsruhe), **Dr. Christoph Schmidt-Lellek** (Frankfurt) und Prof. Dr. Wiltrud Gieseke (Berlin). (tw)

Weitere Informationen:

http://www.loccs.uni-muenchen.de/aktuelles/loccs_symp2/programm_2sym/index.html

<http://www.coaching-report.de/news.php?id=760>

News Neuer Internetauftritt der DGfC

Erweitertes Serviceangebot für Mitglieder und die interessierte Öffentlichkeit.

Neben Informationen zum Thema Coaching und der Arbeit der Deut-

schen Gesellschaft für Coaching (DGfC) und ihren sechs Regionalgruppen wird eine Coach-Suche (251 Einträge) geboten. Für die Mitglieder der DGfC steht ein passwortgeschütztes Intranetangebot zur

Verfügung, dass die Vernetzung von Regionalgruppen und Arbeitsgruppen erleichtern und fördern soll. (tw)

Weitere Informationen:

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

News Modediagnose oder schwere Krankheit?

Das Magazin „stern“ mit einem ungewöhnlich differenzierten Beitrag über Burn-out.

„Unaufhörlich wächst das Angebot an Coaching und Entspannungskursen, Wellnesskliniken und edlen Wohlfühl-Studios. Die Führungsetagen der Firmen, die Betriebsärzte und Personalmanager registrieren die diffuse Bedrohung. Philosophen

sehen bereits das Zeitalter der Müdigkeit heraufziehen, mit dem Seeleinfarkt als Massenphänomen.“ Autorin Corinna Schöps konstatiert: das Volksleiden spaltet die Fachwelt. Damit hebt sich der „stern“ erfrischend ab von anderen Veröffentlichungen.

Psychologen könnten zwar inzwischen Persönlichkeitsfacetten benennen, die ein Burnout begünsti-

gen, Arbeitsforscher immer besser verstehen, welche Bedingungen das Risiko erhöhen. Ärzte und Therapeuten wüssten auch etliches darüber, wie sich eine Burnout-Krise auffangen ließe. Doch keine der Disziplinen könne auf angemessene Standards zurückgreifen. Einen wissenschaftlich verbindlichen Kanon gebe es nicht.

Gehandelt würden diverse Hypothesen zur Erklärung von Burn-out: Globalisierung und eine Überbewertung der Arbeit, Optimierungszwang, Führungsstil der Chefs und der Verlust des Sozialen. Inzwischen wach-

se die Einsicht, vor allem auch in den Unternehmen, dass es so nicht weitergehen könne, Vorreiter unter den Unternehmen fangen an zu rechnen und erkennen: Der brutale Verschleiß von „Humankapital“ lohnt

sich in Zeiten des demografischen Faktors (Stichwort: Fachkräftemangel) und nicht (mehr). Und sie beginnen zu handeln. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.stern.de/gesundheit/koerper-und-seele-was-ist-ein-burnout-1685378.html>

News 1st International Congress of Coaching Psychology

Weitere Termine der weltumspannenden Serie werden bekannt.

Nach dem gelungenen Auftakt Ende letzten Jahres in London (UK) (wir berichteten) werden nun weitere Termine bekannt gegeben:

- 26.–27. Mai 2011: in Johannesburg (Süd-Afrika) – „The Southern Hemisphere Event“

- 18. Juni 2011, Dublin (Irland)
- 16. September 2011, Stockholm (Schweden) – „Coachande psyko-loger“
- 11.-12. Oktober 2011, Barcelona (Spanien) – „The Barcelona Event“

Weitere Termine sind in Planung für 2012: Niederlande (Januar), Austra-

lia & New Zealand (Februar) und Italien (Mai). Auch in Israel und den Nordeuropäischen Staaten laufen Planungen, berichten Jennifer Liston-Smith, Haley Lancaster und Yvonne McAdam in der Zeitschrift „International Coaching Psychology Review“ (1/11). (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.coachingpsychologycongress.org>

News Einseitiges Bild der Wirtschaft in Schulbüchern

IW-Studie: Diffamierung des Kapitalismus. Offene System- und Unternehmerkritik, vielfach Suggestion und Kommentierung.

Schulbücher, die sich mit Wirtschaftsthemen befassen, zeigen nur ein begrenztes, oftmals sogar ein pessimistisches Bild der Ökonomie. Zu diesem Ergebnis kommt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), das 155 Schulbücher und 55 Lehrpläne gesellschaftswissenschaftlicher Fächer aus allen Bundesländern untersucht hat.

Während einige Themenbereiche wie Strukturwandel, Verteilungsgerechtigkeit, Arbeitslosigkeit oder Ökologie von der Mehrzahl der Bücher ausführlich behandelt werden, kommen andere Aspekte viel zu

kurz: Das Leistungsprinzip wird nur in jedem vierten Schulbuch, die finanzielle Eigenverantwortung nur in jedem sechsten angesprochen. Die unternehmerische Selbstständigkeit spielt lediglich in 18 Prozent des Lektüre-Kanons eine Rolle.

„Vor allem aber hapert es an einer profunden Auseinandersetzung mit den maßgeblichen Akteuren im Wirtschaftsprozess: den Unternehmen. Diese fungieren häufig als wirtschaftliche und gesellschaftliche Blackbox, in deren Abläufe man nur selten hineinleuchtet. Geschieht dies, werden betriebliche Arbeitsprozesse oder technologische Entwicklungen nicht immer sachlich oder vorurteilsfrei beschrieben“, so die Studie.

Auch so naheliegende Inhalte wie der eigenverantwortliche Umgang mit Geld kommen selten vor. Zudem gebe es bei einer Reihe von Schulbüchern auch handwerkliche Mängel – manche verwendeten veraltetes statistisches Material, andere hätten weder ein Register noch ein Glossar und erschwerten damit unnötig das eigenständige Lernen. „Es fehlt das kleine Einmaleins der Ökonomie, das für ein Grundverständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge sorgt.“

„Eine marktwirtschaftliche Ordnung ist wesentlich auf die Akzeptanz ihrer Bürger angewiesen, da sich aus ihrer vielfältigen Funktionen im Wirtschaftsprozess ergeben, die nicht in einem konfliktfreien Verhältnis zueinander stehen. Das setzt Wissen,

Erkennen und Verstehen von wirtschaftlichen Zusammenhängen voraus“, so Studienleiter Helmut E. Klein. Doch die Analyse zeige begrenzte, „larmoyante und pessimistische Sichtweisen“ der Wirtschaft im Sinne einer „Trivial-Ökonomie“. Tendenziell würden

- „marktwirtschaftliche Systeme verzerrt dargestellt,

- wirtschaftliche Realitäten ausgeblendet,
- unternehmerische Perspektiven erschwert bzw. verhindert
- und Effizienz als Beurteilungsmaßstab zur Beurteilung alternativer Interaktionen nicht herangezogen“.

Die 1976 aufgestellten Grundsätze für politische Bildung (sog. Beutelsbacher Konsens) – nämlich Überwältigungsverbot, Ausgewogenheit und Schülerorientierung – gerieten vor diesem Hintergrund zur Farce. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.iwkoeln.de/LinkClick.aspx?fileticket=lpDdu8-huKE%3d&tabid=252>

News Führungsherausforderung Mitarbeitermotivation

Hernstein Management Report: Bloß ein Viertel sucht Unterstützung durch Coaching als Resource.

Die Anforderungen an Führungskräfte verändern sich stark, zeigt der Hernstein Management Report, eine jährlich durchgeführte Studie zu aktuellen Leadership- und Managementtrends. Befragt wurden insgesamt 302 Führungskräfte von Großbetrieben aus Österreich, Deutschland und der Schweiz (ab 100 Beschäftigten). Laut Umfrage steuern 50 Prozent aller Führungskräfte laufende Change-Prozesse oder sind mit Umstrukturierungen im Unternehmen beschäftigt (34%). Change-

Management ist also zur Normalität geworden.

Für deutsche Führungskräfte ist das wichtigste Thema die Mitarbeitermotivation (67%). Das „Ausbalancieren von Widersprüchen und Umgang mit Konflikten“ rangiert gleich hinterher (52%). „Mitarbeitermotivation ist eine besonders wichtige Führungsaufgabe, wobei es in Wirklichkeit um Sinnstiftung und Selbstmotivation geht. Das bedeutet, dass man sich als Vorgesetzter Wertefragen stellen muss, um Mitarbeitern sagen zu können, was ihr Beitrag für den Unternehmenserfolg ist. Und das ist nicht immer einfach, vor allem dann, wenn im Unternehmen permanent Veränderungsprozesse laufen“, so

Hernstein Institutsleiterin Katharina Lichtmanegger.

Interessant scheint, dass Führungskräfte zwar eine Veränderung der Führungsherausforderungen wahrnehmen, bei Entwicklungsmaßnahmen aber doch primär auf „interne“ Ressourcen zurückgreifen: Das eigene Managementteam (70%) und gleichauf Feedback und sehen sie als geeignete Maßnahmen. Rund ein Drittel nimmt persönlichkeitsentwickelnde Maßnahmen in Anspruch, bloß ein Viertel sucht Unterstützung durch einen externen Coach. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.hernstein.at>

News Techniken und Themen im Coaching

managerSeminare im Juni mit einer Coaching-Beilage.

Sechs Beiträge unter dem Motto „bewegende Beratung“ präsentiert managerSeminare-Redakteur Andree Martens:

- Was Coachs wissen sollten: Gegen die bislang zu geringe wissenschaftliche „Erdung“ des Coachings hilft nur Wissenschaft, so Dr. Bernd Birgmeier mit einem Resümee aus seinem Buch „Coachingwissen“. Kommunikation und Persönlichkeit sind die wichtigsten

Wissensgebiete, Psychologie damit Pflichtfach, aber eingebettet in einen interdisziplinären Diskurs.

- Der Zweck ist der Weg: Alexander Rehm und Ralph Schlieper-Damrich präsentieren einen Coaching-Krisenfall, in dem die Arbeit

an und mit Emotionen sowie dem „Wozu“ im Mittelpunkt steht.

- „Coaching verkommt zum Blitzkrieg“: Peter-W. Gester mit einer Philippika über Beratung in Zeiten der Beauty-Contest-Kultur. Ressourcenvergötterung und Kurzzeit-Hype fungieren als „soziale Gleitcreme“ und verhindern eine Beratung mit Tiefgang, Nachhaltigkeit und Verantwortung. (Ungekürzte

Originalfassung des Texts auf seiner eigenen Website)

- Der Coach im Chef: Bestsellerautor Martin Wehrle („Ich arbeite in einem Irrenhaus“) stellt zwei Übungen vor: „Der Klient als Coach“ und „Die Traumhochzeit“.
- Ressourcen reaktivieren: Prof. Dr. Karin von Schumann über Burnout-Coaching – und warum es hilf-

reich ist, innere Antreiber durch Erlauber zu ersetzen.

- Assistenz für Anspruchsvolle: Thomas Schulte über Kompetenzlücken, Aha-Erlebnisse und Schlüsselkompetenzen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.managerseminare.de/Supplements/Techniken-und-Themen-im-Coaching,206825>

News Macht banalisiert unser Denken

FAZ-Autor Jörg Albrecht über die Gefahr, als Chef komplett abzuheben.

„Willst du den Charakter eines Menschen erkennen, gib ihm Macht“, soll Abraham Lincoln gesagt haben. Wer legt die Füße auf den Schreibtisch und greift gern nach dem letzten Konferenzkeks? Es sind die Chefs.

FAZ-Autor Jörg Albrecht zitiert etliche psychologische Experimente, die dies eindrücklich belegen, und lässt den Sozialpsychologen Dacher Keltner von der University of California in Berkeley resümieren: „Es ist immer dasselbe, kaum sind solche Leute an die Macht gekommen, benehmen sie sich wie Deppen. Sie fangen an, in unangemessener Wei-

se zu flirten, machen sich über andere lustig, werden total impulsiv.“ Schlimmstenfalls drohe totaler Kontrollverlust, wie man an einigen prominenten Beispielen aus der Politik beobachten könne, so der FAZ-Autor in seinem lesenswerten Beitrag. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.faz.net/01wech>

News Der Coach als Karriere-ADAC?

Coach Martin Wehrle: „Wer verspricht, Ihre Probleme zu lösen, ist kein Coach, sondern ein Scharlatan“.

„Ein Coach ist ein Experte fürs Coachen; der Experte für Ihr Leben sind

Sie selbst! Ein guter Berater wird Sie, wie Galileo Galilei sagt, nicht belehren, sondern Ihnen nur helfen, die Lösungen in sich selbst zu entdecken.“ Statt auf den rettenden Engel zu warten, sollte man sich an Menschen halten, die einem helfen,

die eigenen Flügel zu nutzen, so Coach Martin Wehrle in seinem provokanten Beitrag für Zeit-Online. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.zeit.de/2011/22/C-Coaching>

News Whistleblower

Moralische Instanz oder Verräter?

Wie man es auch dreht: Insiderwissen ist eine brandgefährliche Sache. Geschehen im Unternehmen unlautere Dinge, vielleicht sogar kriminelle, plagt gar manchen Mitarbeiter das Gewissen. Soll er schweigen und sich damit mitschuldig machen? Oder soll er Alarm geben, die Cheftage informieren oder sogar die Öffentlichkeit und sich damit in die Schusslinie begeben, als „Nestbeschmutzer“ Kopf und Kragen riskieren? Fragen, die auch gar manchen Coaching-Klienten umtreiben mögen. Autor Andreas Heimann, der die Vor- und Nachteile für spiegel-online diskutiert, zitiert Hoffmann von Fallersleben: „Der größte Lump im Land, das ist und bleibt der Denunziant“.

Die Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber hat zuletzt das Bundesarbeitsgericht wieder herausgestellt: Dem Whistleblower drohen, wenn er

aufliegt, arbeitsrechtliche Konsequenzen. Beispielsweise die Kündigung, ein Prozedere, das schon in der Antike beliebt war. Der Bote der die schlechte Nachricht überbrachte, wurde geköpft.

Also lieber schweigen? Wer von illegalen Vorgängen in seinem Unternehmen erfährt, ist nicht gesetzlich verpflichtet, sie anzuzeigen. Es sei denn, es handelt sich um schwerwiegende Straftaten.

Wer also am längeren Hebel sitzt, scheint klar zu sein. An prominenten, abschreckenden Fällen fehlt es nicht. So löste der Schweizer Wachmann Christoph Meili bei der (inzwischen in der UBS aufgegangenen) Schweizerischen Bankgesellschaft vor zehn Jahren einen der größten Skandale der Schweiz aus: Er rettete eines Nachts im Jahre 1997 Dokumente aus der Nazi-Zeit vor dem Reißwolf und löste damit eine Lawine aus, die das Verhalten

der Schweizer Banken seit den dreißiger Jahren ins Rampenlicht zerrten. Kündigung, zerbrochene Ehe und etliche Selbstmordversuche später lebt Christoph Meili heute bei Los Angeles und schiebt als Wachmann Nachtschichten für 10,50 Dollar Stundenlohn in einer Siedlung für Reiche am Pazifik, wie ein Bericht von Steffan Heuer in brand eins (1/08) beleuchtet.

Um diesem Dilemma abzuwehren haben inzwischen etliche Unternehmen ein Compliance-Programm installiert – inklusive eines Ombudsmanns. Dessen Job ist, Abweichungen von einem Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu verfolgen und interner Missstände aufzudecken. Wer also „krumme Dinger“ im Unternehmen entdeckt, ist gut beraten, diese zuerst intern zu reklamieren, statt sie direkt an die große Glocke zu hängen und externe Stellen wie Staatsanwaltschaft oder Presse einzuschalten. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/0,1518,765414,00.html>
<http://www.brandeins.de/archiv/magazin-db806480d0/artikel/ein-halber-held.html>

News Wieder eine Verbandsgründung

Verband Ganzheitliches Führungs- und Persönlichkeitscoaching e.V. gegründet.

„Ziel des Verbandes ist es, Führungskräften professionelle Coaching-Angebote zu vermitteln, durch die sie zugleich für berufliche Belange aber auch für eine langfristige persönliche Life-Balance unter Berücksichtigung aller Lebensbereiche und Persönlichkeitsanteile ganzheit-

lich beraten werden,“ textet der Verband auf seiner Website.

Präsident des inzwischen 18 Mitglieder starken Verbandes ist Dr. Winfried Prost (Köln). Weitere Vorstandsmitglieder sind: Marcus van Riet (Windhagen), Gabriele Gräfin von Hatzfeldt (Köln), Sascha Schmidt (München) und Dieter Albel (Köln).

Der Verband empfiehlt eine Coach-Ausbildung an der Akademie für

Ganzheitliche Führung (Köln), deren Leiter, Dr. Winfried Prost, zugleich der Präsident des Vereins ist. Die Teilnahme am Seminar „Grundlagen der Psychiatrie und Psychosomatik“ der Akademie ist Voraussetzung für die Zertifizierung als Coach durch den Verband Ganzheitliches Führungs- und Persönlichkeits-Coaching e.V.; die Zertifizierung sowie die Verbandsmitgliedschaft sind kostenpflichtig. (tw)

Weitere Informationen: <http://www.verband-coaching.com>
<http://www.winfried-prost.de/index.php/seminare/ausbildung-zum-coach>

News Coaching-Markt kontrovers

Bernhard Kuntz: Der Coaching-Markt wird platzen wie eine Blase. Dr. Cornelia Topf hält dagegen.

Die Kontroverse in „Training aktuell“ (6/11) hat den Coaching-Markt im Zentrum. Hier die Thesen von Marketingberater Bernhard Kuntz, Business-Coach Dr. Cornelia Topf hält dagegen:

- Coaching ist keine Profession.

- Der Begriff Coaching hat sich zu einer Leerformel entwickelt.
- Der Coachingmarkt ist nicht so groß, wie Medien und die Anbieter von Coaching-Ausbildungen suggerieren.
- Die meisten sogenannten Coachings, die von Unternehmen bezahlt werden, sind faktisch (individuelle) Trainings-on-the-job.
- Viele Newcomer im Markt machen sich recht blauäugig als Coach

selbstständig – zum Beispiel, weil ihnen eine berufliche Alternative fehlt.

- Vielen Coaches fehlt es an Fach-Know-how und/oder Feld-/Branchenerfahrung.
 - Die meisten „Nur-Coaches“ werden kein langes Leben haben.
- (tw)

Weitere Informationen:

http://www.managerseminare.de/ta_Artikel/Trainingsspitzen-Coachingmarkt-im-Kreuzfeuer,207261

News 2. Westerhamer Business-Coaching-Tage 2011

Motto: „Leadership meets Coaching“.

Nach dem erfolgreichen Auftakt in 2010 plant die IHK-Akademie München/Westerham die 2. Westerhamer Business-Coaching-Tage für Anfang Dezember 2011. Am 2. und

3. 12. erwarten das Publikum unter anderem Parallel-Workshops mit den Professoren Dr. Martin K. W. Schweer, Universität Vechta, (Vertrauen in der Führung) und Dr. Elisabeth von Hornstein, Fachhochschule Erding, sowie Dr. Lutz von Rosenstiel, Ludwig-Maximilians-

Universität München, (Kompetenzentwicklung von Führungskräften). Zudem wird der „Westerhamer Coaching-Preis“ für das beste Coaching-Konzept der Westerhamer Business Coach (IHK)-Weiterbildung verliehen (Laudatio: N.N.). (tw)

Weitere Informationen:

<http://akademie.muenchen.ihk.de/akademie/vdbd/2-Westerhamer-Business-Coaching-Tage-2011-Leadership-meets-Coaching-/00m-000170-002>

News Persönlichkeit und Ausstrahlung

„Hörzu“ knöpft sich in der Rubrik Wissen das Thema Persönlichkeit vor. Coach Christopher Rauen gibt Antworten.

Wie kann man sein inneres Leuchtfeuer entfachen? Der Weg dorthin führt über intensive Selbsterkundung, sagt Hörzu-Autorin Angela Meyer-Barg. Die Fragen lauten: Was

macht mich aus? Wo liegen meine Stärken? Was will ich wirklich?

Doch das ist nur die „halbe Miete“. Coach Christopher Rauen rät: „Jeder Mensch entwickelt sich am Du.“ Wer also innerlich wachsen will, sollte sich austauschen und keine Angst vor Rückmeldungen haben. Im Gegenteil: Nur im Spiegel der anderen

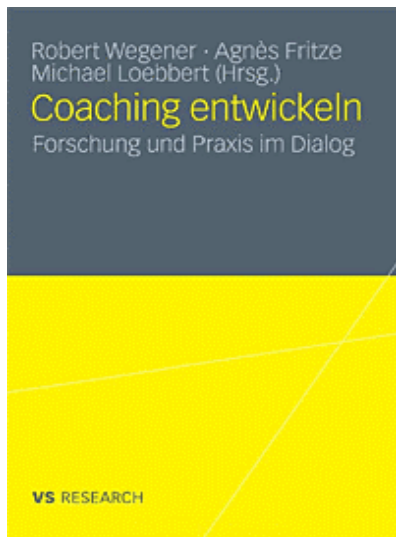
sieht man sich selbst genauer. „Gehen Sie auf andere zu! Die wichtigste Voraussetzung für eine sympathische Ausstrahlung ist das Interesse am anderen.“ Denn: „Die meisten Menschen gehen davon aus, alle anderen wären genauso wie sie selbst, doch das ist ein großer Irrtum!“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.hoerzu.de/wissen-service/wissen/persoennlichkeit>

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen 1.236 Einträge und 218 Rezensionen von Coaching-Büchern.



Wegener, Robert H.; Fritze, Agnès & Loebbert, Michael (Hrsg.) (2011).

Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog.

Wiesbaden: VS.

ISBN: 978-3-531-18024-3

264 S.; 34,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/353118024X/cr>

Rezension von Thomas Webers:

Der erste internationale Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum fand im Sommer letzten Jahres in Olten an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) statt. Zur Dokumentation und Bilanzierung dieses Kongresses unter dem Motto „Coaching meets Research“ haben die Veranstalter die vorliegende Veröffentlichung herausgegeben. Das Buch gliedert sich in drei Teile, die von einer Einleitung und einem Autorenverzeichnis eingerahmt werden.

Der erste Teil ist mit „Perspektiven der Forschung“ überschrieben. Dr. Beate Fietze bilanziert Chancen und Risiken der Coaching-Forschung

aus professionssoziologischer Perspektive. Ihre These ist, dass aufgrund mangelndem Konsens der Coaching-Verbände die Unternehmen durch unter anderem Coach-Pools Definitionsmacht auszuüben versuchen, und dass hier die Wissenschaft als Regulativ auf den Plan tritt. Professor Dr. Siegfried Greif bereitet die wichtigsten Erkenntnisse aus der Coaching-Forschung für die Praxis auf. Sein Fazit ist, die Wirksamkeit von Coaching ist nachgewiesen, mehr Forschungsaktivitäten sind aber notwendig.

Weitere Beiträge in diesem Teil stammen von Dr. Martina Ukowitz (interdisziplinäre Praxeologie), Dr. Elaine Cox (qualitative Forschung), Bob Garvey (der Coach als Künstler) und David Drake (alethischer Eklektizismus). Mitveranstalter Dr. Michael Loebbert resümiert im diesen Teil abschließenden Kapitel, eine wertschätzende und ressourcenorientierte Haltung, die sich im Coaching bewährt hat, sei auf den Diskurs über Wissen im Coaching zu übertragen.

„Aktuelle Ansätze und Projekte“ referiert der zweiten Teil: Elf Beiträge, von denen die Leser teilweise schon andernorts Kenntnis genommen haben, fügen sich hier zu einem Kaleidoskop der Forschungslandschaft. Hier fehlt es auch nicht an provokanten Spitzen wie der von Frank Bresser, der den deutschsprachigen Raum bezüglich Coaching als eine „nach innen gekehrte Insel“ bezeichnet, der der Blick über den Tellerrand gut tue. Ein wichtiger Impuls stammt zudem von Martin Scherm und Stephan Scherer, die die Notwendigkeit eine Multiperspektivität für die Klärung des Coaching-Auftrags herausstellen. Mitveranstalter Dr. Michael Loebbert resümiert im diesen Teil abschließenden Kapitel, dass verschiedene Wissenschaftsdisziplinen in der Lage sind, Coaching theoretisch und praktisch

weiterzubringen. Dazu sei allerdings – pragmatisch – Kooperation notwendig, um den Wirkungsgrad zu erhöhen.

Der dritte und letzte Teil handelt vom Blick zurück und in die Zukunft. Robert Wegener berichtet über eine Befragung von 65 zahlenden Kongressteilnehmern zu den Erwartungen an die Coaching-Forschung. Es verwundert nicht, dass 96 Prozent der Befragten vor dem Kongress der Coaching-Forschung gegenüber eher/sehr neugierig eingestellt – und gleichzeitig sehr/eher kritisch gestimmt (56%) waren. Die Forscher sind offensichtlich bereit, eigene Beiträge zuleisten. Und sie wurden nicht enttäuscht: 63 Prozent würden den Kongress weiterempfehlen. Interessant auch, dass 90 Prozent der Antwortenden selbst als Coaches tätig sind. Der Kongress als Hot Spot ...

Michael Loebbert, Agnès Fritze und Robert Wegener beschließen den Band mit einem Blick in die Zukunft: Themen fungieren als Knotenpunkte der Wissensorganisation und -entwicklung, zitieren sie Marvin Minsky, (Society of Mind, 1968). Diese Perspektive zeigt, Professionalisierung im Coaching ist keine Frage mehr, sondern eine (vorläufige) Antwort; die Attraktoren wirken längst. Und Coaching-Forschung steht als soziales Phänomen im Kontext von Professionalisierung immer in der Herausforderung von Deutung und Selbstdeutung. Im Coaching-Wissen geht es nicht länger um Fragen der Grundlegung, sondern um Reflexion und Dialog. Die Coaching-Praxis ist dabei längst schon vorlaufend.

Aber: Es verbleiben auch Desiderata: Was meint die oft beschorene Coaching-Haltung? Was die ebenfalls oft im Munde geführte Coaching-Kultur? Das Fazit erinnert den Rezensenten an ein Vorlesungs-

schlusswort eines seiner Professoren (in seinem „ersten“ Leben): „Wir sind angetreten, offene Fragen zu lösen. Nun müssen wir anerkennen, wir haben viele Fragen beantwortet, aber noch mehr neue aufgeworfen.“

Dieses Buch ist ein „gefundenes Fressen“ für alle, die den Stumpfsinn der Tool-Books, der glänzenden Success-Stories und „30 Minuten für ...“ leid sind und die lechzen nach Fundierung, Diskurs, Widerspruch und Kritik. Sicher keine leichte Lektüre, aber eine, die sich lohnt. Kein Grund zur Resignation also: Im Sommer 2012 findet der nächste Kongress in Olten statt.

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



Berninger-Schäfer, Elke (2011).

Orientierung im Coaching.

Stuttgart: Boorberg.

ISBN: 978-3-415-04563-7

145 S.; 19,80 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/s/ASIN/3415045633/cr>

Rezension von Thomas Webers:

Dieses Buch erscheint in der Reihe, mit der die Führungsakademie Baden-Württemberg ihre seit 2005 angebotene Coaching-Weiterbildung dokumentiert. Insofern gibt das Buch

als einführende Orientierung und Grundlage dem Praktiker über eine Strecke von zehn Kapiteln Einblick in die Konzeption der vom DBVC akkreditierten und mit der SRH Hochschule Heidelberg als Kontaktstudium durchgeführten Weiterbildung.

Den Auftakt bildet ein Kapitel über Coaching und Führung. Hier wird Coaching in seiner historischen Genese skizziert und in Beziehung zum Führungsgeschäft gebracht. Das zweite Kapitel liefert Definitionen; insbesondere die Rolle des Coachs und die Zielsetzung des Coachings werden hier kritisch dargestellt. Dies geschieht nicht nur abgrenzend, sondern auch ergänzend (bspw. Coaching und Training). All dies erfolgt kurz und knapp und Bezugnehmend auf schon vorliegende Grundsatzliteratur (z. B. DBVC-Kompendium).

Anlässen und Kontraindikationen widmet sich das dritte, den Arten (Settings) von Coaching das vierte Kapitel. Im Zentrum des fünften Kapitels steht das systemisch-lösungsorientierte Coaching-Konzept. Allgemeine systemtheoretische Grundlagen (Autopoiese, Selbstreferenzialität, Chaos etc.) werden dargelegt und die Implikationen fürs Coaching herausgearbeitet. Die Arbeit mit Musterzuständen im Coaching ist Thema im sechsten Kapitel und das siebte beschreibt die Durchführung von systemisch-lösungsorientiertem Coaching. Werte, Beziehungsgestaltung sowie ethische Grundsätze werden hier fokussiert, ehe der Coaching-Prozess selbst in den Blick genommen wird. Dort wird insbesondere auf das Contracting geschaut und die hilfreiche Unterscheidung zwischen dem schriftlichen und dem „psychologischen“ Vertrag erläutert. Dann schließt sich ein umfangreicherer Part zum Thema Gesprächsführung und Interventionen an, was zum Schluss an einem Fallbeispiel durchdekliniert wird.

Das Thema Qualität durfte nicht fehlen und ist Gegenstand des achten Kapitels. Zu Beginn werden die Anforderungen an einen guten Coach mittels Kompetenzansatz formuliert. Nach einem kurzen Abschnitt zum Thema „die Führungskraft als Coach“, indem konstatiert wird, dass eine Führungskraft nur bedingt Coach der Mitarbeiter sein kann, geht es zum Thema Coach-Auswahl und anschließend zum Thema Anforderungen an eine gute Aus- und Weiterbildung. Auch das Stichwort (Anforderungen an einen) Coach-Pool fehlt hier nicht.

Von Themen- und kontextbezogenen Spezialisierungen handelt das neunte Kapitel, ehe abschließende Bemerkungen (Kapitel 10), unter anderem zum Thema Professionalisierung, das Buch beschließen. Als Anlage wird ein Evaluationsbogen für Einzel-Coaching abgedruckt, der auf der Diplomarbeit von Ramona Ricker (2008) basiert. Komplettiert wird das Buch von einem Literaturverzeichnis sowie einem Stichwortverzeichnis.

Das Buch ist leicht verständlich und Überblick verschaffend geschrieben. Dabei wird auf bereits vorliegende Basisliteratur Bezug genommen, aber immer wieder werden auch spezielle Quellen angeführt, die übersichtlich als Fußnoten den Text begleiten. Definitionen und Konklusionen sind mit einem Raster unterlegt oder anderweitig grafisch herausgehoben. Insofern reiht sich dieses Büchlein ein in die Basisliteratur zum Coaching und bietet dem Novizen eine schnelle Orientierung (wie der Titel verspricht). Wer tieferen Zugang oder ein breiteres Themenspektrum sucht, wird zweifelsohne entsprechende Handbücher oder Spezialliteratur konsultieren müssen.

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



Lindner, Erik (2011).

Coachingwahn. Wie wir uns hemmungslos optimieren lassen.

Berlin: Econ.

ISBN: 978-3-430-20101-8

240 S.; 18,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/S/ASIN/3430201012/cr>

Rezension von Thomas Webers

Wahn! Ein gewaltiges Wort. Es klingt nach BSE, Gaddafi oder Psychiatrie ... Ein reißerischer Titel, der zweifellos Aufmerksamkeit erregt und neugierig macht. Ob er hält, was er verspricht? Oder ob sich die Angelegenheit bei näherer Betrachtung nicht bloß als Sturm im Wasserglas herausstellt?

Der Autor ist promovierter Historiker. Von 1999 bis 2007 war er Leiter des Unternehmensarchivs der Axel Springer AG, heute arbeitet er als Schriftsteller. Man darf von ihm also eine profunde Recherche, professionellen Umgang mit Quellen und ein differenziertes Urteil erwarten. „Warum ist es in jüngster Zeit so sehr in Mode gekommen, sich coachen zu lassen?“, fragt er in seiner Einleitung zum Buch, um schon wenige Zeilen weiter das Stichwort „Placebo“ in Frageform zu platzieren. So wird gehörig Fallhöhe aufgebaut. Was ist überhaupt Coaching? Der Autor beschreibt Schwierigkeiten bei

der Definition von Coaching, erwähnt, dass der Titel nicht geschützt sei, dass es wohl auch etliche zweifelhafte Gestalten im Feld geben müsse, um dann die Wurzel dessen, was sich heute Coaching nennt, bei Timothy Gallwey und dem Mentaltraining (The Inner Game of Tennis, 1974) zu lokalisieren. Angereichert mit Konzepten verschiedener psychologischer Schulen sei daraus Coaching erwachsen, so wie wir es heute, aufgefächert in verschiedene Schulen kennen würden. Nach der Einleitung wird das Feld in drei großen Blöcken präsentiert: Der Coach, die Coachees und die Coaching-Branche. Das Buch schließt mit einem Anhang (Anmerkungen, Literaturverzeichnis, Glossar etc.).

Was einen Coach ausmache, fragt der Autor einige Zeitgenossen, die sich als der Coaching-Branche zugehörig bezeichnen, die aber dem in dieser Szene Bewanderten nicht immer geläufig sind. So stellt sich die Frage der Auswahl dieser Quellen, über die der Autor die Leserschaft allerdings im Unklaren lässt. Das mag für einen journalistischen Text (leider oftmals) üblich sein. Von einem Text eines studierten Historikers wünscht man sich mehr. Wer Quellen willkürlich benutzt, kann sich jedes Fazit al Gusto erschreiben. Und so wundert sich der Leser auch gelegentlich, dass der Autor Belege für diverse Hypothesen schlicht schuldig bleibt, beispielsweise für diese: „Hunderte mit einem derartigen Ausbildungshintergrund drängen mit Anfang dreißig ins Coaching, weil ihnen sonst keine wirkliche berufliche Perspektive aufscheint“ (S. 27). Solcherlei Behauptungen verbleiben weitgehend spekulativ.

So wird allerdings nachvollziehbar, dass man sich als Autor schon einmal in Rage schreiben kann über „wüste Schaumschlägerei“ oder „Abkassieren“ (S. 31). Es „ergibt“ sich ja quasi aus der Argumentation, warum das noch begründen? Ab-

gemildert wird die Suada durch relativierende Beifügungen wie „oft genug“ oder „nicht immer“. So kann im Kopf des Lesers suggestiv ein prägnanter Eindruck von Empörung entstehen, ohne dass der Autor sich wirklich festgelegt hat. Wenn dieser sich dann einmal aus dem Fenster lehnt, beispielsweise mit einer Typologie der Coachs, wird es nicht erhellender: Die Diva, der Autodidakt ... Es werden keinerlei Belege für solcherlei Kategorisierungen angebracht, sie sind rein spekulativ, aber aufmerksamkeitsregend durch gezielte Emotionalisierung. Das Muster ist nur all zu simpel: Da der Coaching-Markt grenzenlos ist, mangels definitorischer oder ordnungspolitischer Grenzziehung, pickt man sich ein paar groteske Beispiele heraus und lässt sie dann für die Coaching-Szene sprechen. Erst baut man sich den Popanz auf, um ihn dann anschließend lustvoll demontieren zu können.

Dabei ertappt der Leser den Autor leider auch bei Plattheiten wie der „kurzen Geschichte des NLP“ oder der simplifizierenden Schlussfolgerung, dass es für Bernd Schmid „ein kleiner Schritt“ von der Transaktionsanalyse zur systemischen Beratung gewesen sein muss (S. 44–45). Solcherlei dient nicht gerade dazu, das Vertrauen in das Buch zu stärken. Dabei bedient sich der Autor durchaus gediegener und dem im Thema Bewanderten bekannte Quellen. Doch statt diese entsprechend zu referieren, zu würdigen und kritisch zu diskutieren, pickt er sich lediglich Zitate heraus oder verweist in Fußnoten auf sie, um stattdessen die eigene Diktion zu stützen. Das Fatale daran: Es werden tatsächlich Auswüchse verdienstermaßen gebrandmarkt. Doch die Art und Weise, wie dies geschieht, lässt den Eindruck entstehen, es sei typisch für die Branche. Womit der Autor nahe legt, zahlreiche redliche Coachs würden halbseidene Praktiken oder gar „Seelenflüsterei“ (S. 81) betreiben; was eine unzulässige

Verallgemeinerung wäre. So schützt man das Kind mit dem Bade aus. Wem soll das nutzen?

Im zweiten Teil (Die Coachees) werden einige Coaching-Beispiele vorgetragen. Über die Auswahl erfährt der Leser wiederum nichts. Auch hier werden wieder einige Hypothesen aufgezählt, warum gerade heute Menschen das Coaching suchen (Auflösung der Familie, Verunsicherung, Globalisierung). Auch, dass es Führungskräfte oder Unternehmen geben mag, die dazu neigen, Coaching zu instrumentalisieren, wird vorgetragen. Darin spiegelt sich die altbekannte Kritik von Stefan Kühl wider.

Die Coaching-Branche ist ein Markt. Vor allem mit den Ausbildungen werde Geld verdient. Mit dem eigentlichen Coaching sei es hingegen schwieriger, einen befriedigenden Umsatz zu generieren, so der Autor, der damit schon wieder eine nicht begründete Behauptung in den Raum stellt: „Schon jetzt existiert ein großer Kreis unzureichend beschäftigter Coachs“ (S. 154). Es ist schon länger bekannt, beispielsweise durch Jörg Middendorfs Coaching-Umfrage, dass die wenigsten Coachs ausschließlich mit Coaching ihr Geld verdienen, sondern ebenfalls als Trainer, Organisationsberater

oder in anderer Tätigkeit. Wo ist das Problem? Der Autor will statt dessen „ein ausuferndes, brancheninternes Coaching-Prekariat“ (S. 155) beobachtet haben – bleibt Belege dafür aber schuldig. Tja, und was soll man als Leser davon halten, wenn der Autor wenig später eine Person zitiert, die meint „es gebe an die 60 Millionen potenzielle Klienten in Deutschland“?

Unter „Grenzüberschreitungen“ führt der Autor das „Sündenregister“ eines namentlich nicht genannten „Coachs“ auf. Er nutze das „Coaching“ für finanzielle, sexuelle und psychologische Grenzüberschreitungen aus. Dem Autor gebührt Lob dafür, die Öffentlichkeit über solcherlei schmutzige Praktiken aufzuklären. Als Leser wundert man sich allerdings, warum er – mit einem großen Verlag im Rücken – hier nicht mutiger war, nicht Ross und Reiter genannt hat, tiefer und weiter recherchiert, es nicht auf einen Gerichtsprozess hat drauf ankommen lassen. Das wäre eine Heldentat gewesen! Damit hätte er sich um das Coaching verdient gemacht. Und zudem einen eigenen Beitrag zur Diskussion beigetragen. Statt dessen nutzt er den Fall, um wohlfeil anzumerken, es fehle der Branche an Selbstheilungskräften.

So bleibt die Frage: Wer kann dieses Buch mit Gewinn lesen? Die Akteure in der Coaching-Branche benötigen dieses Buch nicht. Sie kennen den Großteil der vom Autor zitierten Literatur eh und die Szene vermutlich noch besser. Die breite Zielgruppe potenzieller Klienten? Sie finden hier Fakten und Spekulationen vermischt und zu einem ambivalenten Fazit verwoben: Es gibt seriöse Akteure und Möchtegern-Coachs, aber auch gefährliche Scharlatane. Wie in jeder Branche, mag man anfügen. Werden nicht auch über manche Chirurgen Horrorgeschichten berichtet? Oder über etliche Abzocker in der Finanzbranche? Warum zielt dann den rückwärtigen Buchdeckel dieses Buchs die Überschrift „Beraten und verkauft?“ – könnte man Ähnliches nicht von anderen Professionen behaupten? Und gehören nicht immer zwei oder mehrere zur Dienstleistungserbringung, ein Anbieter, ein Kunde und ein Kontext? Was bleibt also von der Empörungsrhetorik, die das Buch dramaturgisch durchpulst, übrig? Dass man sich vor einem „Wahn“ fürchten muss, sicher nicht.

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

6. Neue Coachs in der RAUEN-Datenbank



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

Im Mai 2011 konnten folgende Coachs neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

Dr. Muna Stipp, D - 44265 Dortmund

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1603>

Ute Möllenbeck, D - 40883 Ratingen

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1669>

Othmar Sutrich, D - 81667 München

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1671>

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

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

Aufnahme in die RAUEN Businesstrainer-Datenbank:

http://www.businesstrainer-datenbank.de/aufnahme_in_die_rauen-businesstrainer-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

Susanne Weber Kommunikationsmanagement

Ausbildungsbeginn: 04.07.2011

Ausbildungstitel: Führungskräfte-Ausbildung

D-78464 Konstanz

Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto € 9.600 inkl. 8 Stunden Einzelcoaching, umfangreiche Kursunterlagen und die Testauswertung.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1405

ifs -consulting

Ausbildungsbeginn: 07.07.2011

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching

D-45257 Essen

Kosten: 4800,00 Euro, zahlbar in einer ersten Rate von 1.600,00 Euro und 16 monatl. Raten zu je 200,00 Euro. Aufnahme- und Abschlussgebühr je 120,00 Euro.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1212

passion for coaching GbR - Academy for the Art of Coaching

Anja Kiefer & Martin Jessen

Ausbildungsbeginn: 08.07.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Ganzheitlich Systemischen Coach / Business-Coach ab 8. Juli 2011 in Köln
D-50968 Köln

Kosten: 6.950,00 € zzgl. USt. Darin enthalten sind: Ausbildungskosten von 6.325 Euro (netto) und 5 Stunden Lehrcoaching à 125 Euro (netto) Frühbucherrabatt bis zum 25. Februar 350 Euro (netto) Rabatt ab der 2. Person aus einem Unternehmen: 500 Euro (netto) Die Rabatte sind nicht kombinierbar.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1606

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 08.07.2011

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

Schouten Co-Activity GmbH ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 08.07.2011

Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert

D- Heidelberg

Kosten: Fundamentals: 720,00 Euro Intermediate (4 Module): 5.495,00 Euro Paketpreis (5 Module): 5.965,00 Mehrwertsteuerbefreit! Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1547

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 15.07.2011

Ausbildungstitel: Systemische Coaching - Ausbildung

D-81669 München

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

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1545

Metaforum International Ltd.

Ausbildungsbeginn: 18.07.2011

Ausbildungstitel: Ausbildung Systemisches Coaching
IT-35031 Abano Terme bei Venedig

Kosten: 2650 Euro (mwst.befreit) Ratenzahlung möglich

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1425

Schouten Co-Activity GmbH (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 22.07.2011

Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert

D-90768 Nürnberg

Kosten: Fundamentals: 720,00 Euro Intermediate (4 Module): 5.495,00 Euro Paketpreis (5 Module): 5.965,00 Mehrwertsteuerbefreit! Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1547

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle

Ausbildungsbeginn: 22.07.2011

Ausbildungstitel: Vertiefung Coaching-Kompetenz: Konfliktcoaching und Coaching in Organisationen

D-86150 Raum Augsburg München

Kosten: Die Kosten für 1 Seminar betragen € 700,00 zzgl. 19% MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1485

Future-Excellence

Heike Kuhlmann & Team (DCV-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 23.07.2011

Ausbildungstitel: Praxisorientierte Ausbildung für Coaching-Excellence

D-52353 Düren (25 Min. von Köln)

Kosten: 3.500 Euro, umsatzsteuerbefreit

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1548

WOMAN's Business Akademie GmbH

Ausbildungsbeginn: 28.07.2011

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 2011

D-81669 München

Kosten: 2.250,- Euro zuzüglich USt. und Tagungspauschale

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1348

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 01.08.2011

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

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 3500,- zzgl. MwSt.

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

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