



## Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH  
Rosenstraße 21  
49424 Goldenstedt  
Deutschland  
Tel.: +49 4441 7818  
Fax: +49 4441 7830  
E-Mail: [info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://www.rauen.de)

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:  
Christopher Rauen  
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg  
Registernummer: HRB 112101  
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2 RStV: Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: Thomas Webers (tw) (Anschrift wie oben)  
E-Mail: [thomas.webers@rauen.de](mailto:thomas.webers@rauen.de)

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

Fakten, News und Hintergrundinformationen

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

Das Coaching-Magazin

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

Das Coaching-Videoportal

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

Freies Fachbegriffe-Lexikon

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

Bücher und Literatur zum Coaching

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

Methoden und Modelle für den Coach

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

Die Datenbank mit professionellen Coaches

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

Die Datenbank mit erfahrenen Trainern

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

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

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

Ausschreibungen für Coaches und Trainer

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

Der Veranstaltungskalender

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

Das Diskussionsforum

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

## Inhalt

1. Die häufigsten Fehler von Coaches
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2012 gratis downloadbar
3. DBVC Coaching-Kongress: Frühbucherrabatt läuft aus
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 30.752 Empfänger.

## 1. Die häufigsten Fehler von Coaches

**Schleppender Gesprächsverlauf, Methoden, die nicht funktionieren, das Gefühl, aneinander vorbei zu reden und am Ende ein erkenntnisfreies Fazit. Wenn so ein Coaching verläuft, kann dies durch die mangelnde Passung zwischen Klient und Coach bedingt sein. Es kann aber auch an Fehlern des Coachs liegen, die für sich genommen nicht schlimm sein müssen, sich aber aufsummieren. Was führt nun zu so unerquicklichen Prozessen? Die häufigsten Fehler von Coaches zeigen mögliche Schwachstellen.**

Von Christopher Rauen

### **Fehler Nr. 1: Mangelnde Einstimmung**

So trivial es klingen mag: Viele Coaching-Prozesse beginnen mit einem stotternden Kaltstart, weil der Coach nicht oder nur unzureichend auf die Sitzung vorbereitet ist. Wenn nicht nur der Klient „warm“ werden muss, sondern auch der Coach, wird Zeit vergeudet ohne dass der Coaching-Prozess in Gang kommt. Häufig ist dies durch eine mangelnde Prozesssteuerung von Seiten des Coachs bedingt. Die Lösung des Fehlers ist einfach: Vor jeder Sitzung mindestens 5–10 Minuten Vorbereitungszeit einplanen und sich dabei mögliche Fragen notieren oder Gesprächsfäden aus der vorigen Sitzung vergegenwärtigen und auf den Klienten einstimmen. So entsteht ein einfacher Plan, wie das Coaching-Gespräch verlaufen und strukturiert werden kann. Und auch wenn Pläne oftmals nur dazu dienen, von ihnen abzuweichen: Schon eine kurze Vorbereitungszeit ist enorm hilfreich, um als Coach angewärmt in den Prozess zu gehen und den Klienten dort abholen zu können, wo er steht.

### **Fehler Nr. 2: Übernahme der Klientendenkweise**

Klienten neigen dazu, Ihre Probleme so zu beschreiben, dass sie unlösbar sind – und erwarten dann häufig vom Coach eine Antwort. Hilflosigkeitsgefühle beim Coach sind daher oft ein Indiz dafür, dass man sich als Coach zu sehr auf die Denkweise des Klienten eingelassen bzw. sich diese sogar zu Eigen gemacht hat. Dies ist zwar insofern positiv, als dass auf diese Weise Beziehung aufgebaut werden kann. Der Preis dafür kann aber hoch sein: Der Coach geht zusammen mit dem Klienten im Problemsumpf unter. Bei so bedingten Hilflosigkeitsphänomenen hilft das Vergegenwärtigen des Kontingenzprinzips: „Es könnte auch anders sein.“

Schon Albert Einstein wusste: „Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.“ Der Coach sollte hier einen Denkraum öffnen, der deutlich macht, dass nicht das Problem das Problem ist, sondern die Problembeschreibung.

### **Fehler Nr. 3: Mangelnde Verbindlichkeit**

Stellt ein Coach fest, dass Klienten häufig spontan Sitzungen absagen, verschieben oder dem Coach Geringerschätzung entgegen bringen, kann eine Ursache dafür in mangelnder Verbindlichkeit liegen. Dies bedeutet, dass häufig kein schriftlicher Vertrag geschlossen wurde, eine Zielklärung nur oberflächlich stattgefunden hat und keine verbindlichen „Hausaufgaben“ mit dem Klienten vereinbart wurden. Grundsätzlich führt mangelnde Verbindlichkeit oft dazu, die Kompetenz des Coachs anzuzweifeln. Im Ergebnis wird das Coaching nicht allzu ernst genommen, der Prozess wird zäh oder dreht sich im Kreis. Die Lösung ist relativ einfach, verlangt von dem Coach aber Disziplin und das Arbeiten an seinem Standing: Er sollte mit verständlichen Verträgen arbeiten, mit selektiver Direktivität Hausaufgaben vereinbaren und überprüfen und den Fokus auf keine klare Zielerreichung legen. Ziel dabei ist nicht, sich als Coach zu erhöhen, sondern eine ausgeglichene Beziehungsebene zu erreichen.

### **Fehler Nr. 4: Kritikscheue**

Wenn Coaching bedeutet, ein fundiertes und unabhängiges Feedback zu geben, sollte ein Coach auch vor kritischen Themen nicht zurückschrecken. Gerade die Vier-Augen-Situation des Einzel-Coachings macht es möglich, schwierige Aspekte anzusprechen, ohne dass es zu einem Gesichtsverlust kommen muss. Verzichtet der Coach darauf, kritisch zu hinterfragen, Advocatus Diaboli zu spielen und als auch zurückschlagender Sparringspartner zu fungieren, hilft er dem Klienten

damit nicht wirklich weiter. Coaching sollte ein Raum sein, in dem frei gedacht werden darf. Dies gilt natürlich für Coach und Klient.

Wenn der Coach eine Selbstzensur übt, um kritischen Punkten auszuweichen, steuert ihn mehr seine Konfliktscheue als sein professioneller Anspruch unbequem sein zu dürfen. Dieser Mut will oftmals erarbeitet sein und braucht das feine Gespür für die Tragfestigkeit der Beziehung, das richtige Timing und einen sicheren Rahmen. Ist das gegeben, kann z.B. eine Provokation einen Erkenntnis- und Veränderungsprozess enorm beschleunigen bzw. vertiefen.

---

*Wer vor lauter Technik also vergisst, dass es um den Menschen im Coaching geht, verliert das Wesentliche aus dem Blickfeld und schein kompensiert diesen Mangel mit Sozialtechniken und Tricks.*

---

### **Fehler Nr. 5: Technik- statt Beziehungsorientierung**

Coaches mit einer Vorliebe für bestimmte Techniken oder eine methodische Schule vergessen in der Überzeugung an die gute Sache zu weilen, dass nicht der Klient zur Technik passen sollte, sondern je nach Anliegen und Klient die jeweils sinnvolle Vorgehensweise auszuwählen ist. Und auch das ist für sich genommen unzureichend, da Coaching auf der Basis einer Beziehung aufbaut und nicht auf einem Methodenarsenal. Ohne eine Beziehung ist gar kein Coaching möglich, da sonst nur Trivialziele und Oberflächenthemen verfolgt werden, weil sich der Klient mangels Vertrauen nicht öffnen kann.

Wer vor lauter Technik also vergisst, dass es um den Menschen im Coaching geht, verliert das Wesentliche aus dem Blickfeld und schein kompensiert diesen Mangel mit Sozialtechniken und Tricks. Das führt

schnell zum „Erfolg“, lässt aber Nachhaltigkeit und Tiefgang unwahrscheinlich werden. Ein Coach benötigt daher die Bereitschaft, sich auf einen anderen Menschen einzulassen und nicht nur sein Methodenrepertoire aufzubauen. Oftmals ist diese Entwicklung erst mit etwas Erfahrung möglich, wenn Methoden als das verstanden werden, was sie sind: Nützliche Hilfsmittel, aber nicht der Kern des Coachings.

### **Fehler Nr. 6: Zu wenig Zeitpuffer**

Trotz aller Planung eines Gesprächsverlaufes folgt die menschliche Kommunikation keinem mathematischen Modell. Kommt der Klient gegen Ende der Sitzung an einen Punkt, an dem er gerne weiterarbeiten möchte, verlangt dies vom Coach idealerweise zeitliche Flexibilität. Schon aus organisatorischen Gründen ist es ein Zugeständnis an die Realität, dass dies nicht immer möglich sein wird, zumal ein Coach auch auf eine gewisse zeitliche Stringenz angewiesen ist, um bezahlbare Honorare anbieten zu können. Dennoch können Zeitpuffer sehr hilfreich sein, da sie das Problem zumindest abmildern.

Gute Prozesssteuerung macht es zwar möglich, den Verlauf einer Coaching-Sitzung zu strukturieren, dennoch kann das Fehlen eines ausreichenden Puffers auch hier zu einem erzwungenen Ende führen. Und auf der anderen Seite gilt: Da nicht jeder Puffer immer voll ausgereizt werden kann, sollte ein Coach rechtzeitig planen, wie er mögliche Leerlaufzeiten sinnvoll nutzen kann. Hier gibt es eine ganze Fülle an Möglichkeiten, die vom Bücherlesen bis hin zum Nutzen moderner Social Media-Dienste reichen.

### **Fehler Nr. 7: Partei ergreifen**

Wer als Coach zur Partei wird, läuft Gefahr, instrumentalisiert zu werden. Das Ergreifen einer Partei – insbesondere, wenn es sich um die des Klienten handelt – kann verführerisch sein. Es ermöglicht, schnell einen guten Kontakt zum Klienten auf-

zubauen und sich mit ihm in krisenhaften Situationen zu solidarisieren. Viele Klienten sind für diese Form emotionaler Unterstützung dankbar. Dies macht es für Coaches verführerisch, sich einnehmen zu lassen und letztlich ihre Unabhängigkeit zu verlieren. Dennoch gilt: die Aufgabe eines Coaches ist es nicht, inhaltlich Partei zu ergreifen, sondern aus einer übergeordneten Perspektive Prozesse zu beleuchten. Erst so wird dem Klienten auch ein Modell dafür gegeben, z.B. Konflikte auf einer anderen Ebene zu verstehen und ggf. auflösen zu können.

Allerdings sollte man auch deutlich machen, dass sich viele Konflikte nicht klären lassen. Dies aushalten zu können – oder auch das Scheitern – ist Teil des (Berufs)Lebens und somit nicht ungewöhnlich. Auch das ist ein Prozess der im Coaching fruchtbar beleuchtet werden kann und für den Klienten ein Lernen auf einer anderen Ebene ermöglicht.

#### **Fehler Nr. 8: Das Ziel hinter dem Ziel übersehen**

Um eine Analogie zu gebrauchen: Häufig möchten Klienten gar keine Nägel in die Wand schlagen, sondern ein Bild aufhängen, um den Raum zu verschönern. Vielleicht gefällt dem Klienten auch einfach ein bestimmtes Bild, das er gerne öfter sehen möchte. Das sind dann aber ganz andere Ziele, für die es noch viele andere Lösungswege gibt. Als Coach sollte man sich daher nicht zu früh mit einem scheinbar klaren Ziel des Klienten zufrieden geben und dessen Erreichung forcieren („Wie gut sind die Nägel auf einer Skala von 1 bis 10?“; „Wie neu ist der Hammer?“; „Haben Sie ein Nagelbrett zum Üben?“). Besser ist es,

Ziele und Motive genau zu hinterfragen und damit auch dem Klienten helfen, einen vielleicht vorhandenen Gedankenkäfig zu verlassen. Erst wenn das Ziel hinter dem Ziel gefunden ist, wird die Motivation spür- und nutzbar, auf die zuvor kein Zugriff möglich war.

#### **Fehler Nr. 9: Vermeidungsverhalten ungeklärt lassen**

Auch wenn es nach Verdächtigungspsychologie klingen mag: Jedes Verhalten und jedes Ziel dient auch der Vermeidung von Unerwünschtem. Zumindest als Denkkonstrukt und zum Generieren von Hypothesen sollte der Coach – zumindest sich selbst – die Frage stellen, was ein Klient mit seinem Verhalten nicht nur erreichen möchte, sondern auch, was er vielleicht damit vermeidet.

Vermeidungsverhalten maskiert sich oft: Manche Klienten kommen im Coaching vom Hundertsten ins Tausendste und lassen den Coach kaum zu Wort kommen. Dies kann nicht nur Ausdruck von vernetztem Denken sein, sondern ist häufig auch eine unbewusste Strategie, Veränderungen zu vermeiden. Die Komplexität und damit die Unsicherheit werden soweit gesteigert, dass ein zielführendes Handeln leicht in Vergessenheit geraten kann. Der Coach muss hier priorisieren, strukturieren und gezielt die Möglichkeit des Vermeidens thematisieren, um solche Fluchttendenzen aufzudecken. Ansonsten bleibt er selbst verirrt im Klientenschungel zurück und wundert sich, wie schwer es ihm fällt, mit dem Klienten Lösungen zu finden.

#### **Fehler Nr. 10: Schuld kategorien bevorzugen**

Wer als Coach in Schuld kategorien denkt, erhofft insgeheim, ein Problem von der Wurzel an lösen zu können. In der Praxis führen Schuldzuweisungen jedoch häufig nur dazu, dass Zeit verloren geht, die nutzbringender für Lösungswege hätte verwendet werden können. Wer Schuld- statt Lösungskategorien bevorzugt, kann sich zwar in (schein)moralischer Überlegenheit und postulierter Professionalität als Ursachenforscher sonnen, übersieht aber häufig multifaktorielle Wirkzusammenhänge und sucht strukturelle Lösungen, wo Veränderungen am Prozessdesign sinnvoller wären. Wer sich als Coach bei der Frage „Wer ist daran schuld?“ ertappt, sollte berücksichtigen, dass eine solche Aufarbeitung zwar wichtig sein kann, für sich genommen aber nicht ausreichend ist, um Lösungen zu finden. Im Übrigen ist die hübschere Schwester der Schuld die Vergebung.

**Fazit:** Die häufigsten Fehler von Coaches sind weder spektakulär noch – mit etwas Abstand – schwierig zu erkennen. Durch das Berücksichtigen einfacher Grundregeln und Heuristiken lassen sich viele Fehler proaktiv vermeiden und die Coaching-Qualität verbessern. Stellen Sie sich selbstkritisch die Frage: Welche der oben genannten Phänomene kommen Ihnen aus eigener Erfahrung bekannt vor?



## 2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2012 gratis downloadbar

Die aktuelle Ausgabe 1/2012 des Coaching-Magazins kann nun gratis als PDF heruntergeladen werden.



Das Coaching-Magazin 1/2012

In der Interview-Serie „Wie sie wurden, was sie sind“ wird diesmal Eberhard Hauser vorgestellt. Als Gründer und Geschäftsführer der hauserconsulting GmbH & Co. KG (Augsburg) begleitet er bereits seit 1989 Unternehmen und Führungskräfte als Executive Coach.

Das Interview kann auch online gelesen werden.

Inhalte der Ausgabe 2/2012 (Auszug):

- Thomas Webers im Coaching-Interview mit Eberhard Hauser.
- Konzeption: Coaching als Anleitung zum Selbstmanagement (Dr. Jörg Pscherer)
- Praxis: Kollegiale Führung im öffentlich-rechtlichen Rundfunk (Clea Buttgerit & Thorsten Braun)
- Praxis: Konflikt-Coaching am Beispiel eines konkreten Prozesses – Fortsetzung (Dr. Walter Schwertl)
- Spotlight: Sind Coaching-Tools eine Hilfe zur Durchführung wirksamer Coachings? (Theresa Wechselner)
- Coaching-Tool: Motivation gezielt fördern (Professor Dr. Hugo M. Kehr & Matthias Strasser)
- Pro und Kontra: Coaching nur für die oberen Ränge? (Michael Krato und Christiane Wittig)
- Wissenschaft: Wann stimmt die „Chemie“ im Coaching? (Patrizia Ianiro & Prof. Dr. Simone Kauffeld)
- Forschung international: Coaching durch den Vorgesetzten; Leadership-Coaching? Nein, danke! (Dr. Julia Eversmann)
- Philosophie/Ethik: Wie Betrüger denken. (Roger Odenthal)

Der Artikel „Kollegiale Führung im öffentlich-rechtlichen Rundfunk“ kann [hier](#) gelesen werden.

Sie können das Coaching-Magazin als hochwertiges Printheft kaufen oder im Abonnement bestellen:

- Einzelheftbestellung
- Abonnement

### Gratis-Download

Immer einen Monat nach Erscheinen der Printausgabe stellen wir das gesamte Coaching-Magazin gratis als PDF zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn Sie das PDF überzeugt und Sie die hochwertige Printausgabe des Coaching-Magazins abonnieren. Auf diese faire Grundhaltung vertraut das Coaching-Magazin.

### Weitere Informationen:

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

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

### 3. DBVC Coaching-Kongress: Frühbucherrabatt läuft aus

**Der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) veranstaltet vom 19. bis 20. Oktober 2012 den DBVC Coaching-Kongress 2012 in Wiesbaden.**

Das Thema des Kongresses ist mehrdeutig gehalten, um vielfältige Diskussionen zu ermöglichen. In der Krise der Finanzwirtschaft sieht der DBVC eine Vertrauenskrise, die auf die Realwirtschaft übergreifen kann. Der Kongress soll Antworten dazu geben, wie es zu solchen Vertrauenskrisen kommt und wie Coaches bei der Krisenbewältigung Unterstützung geben können.

Auf dem Kongress werden über 40 Referenten erwartet. Hier ein Auszug:

- Ulrich Dehner: Gelassenheit in der Krise
- Klaus Eidenschink: Nachhaltige Effekte im Coaching
- Eberhard Hauser: Ist die Vertrauenskrise eine Bildungskrise?
- Christopher Rauen: Vertrauen, Angst und Zumutung – was Manager erfolgreich macht
- Dr. Bernd Schmid: Verantwortung, Vertrauen und Kontrolle in Professionen und Organisationen
- Dr. Gunther Schmidt: Kompetenzaktivierendes Coaching für Krisen-Management

- Dr. Astrid Schreyögg: Life-Coaching für Doppel-Karrierepaare
- Dr. Walter Schwertl: Vertrauen in stabile Kommunikationsformate – Praxisbericht über Generationswechsel in Familienunternehmen
- Dr. Werner Vogelauer: „Stroke – Safety – Self esteem“ – Coaching zwischen Manipulation und Entwicklung
- Dr. Ulrike Wolff: Verantwortung im Top Executive Coaching u.v.a.

Bei Anmeldung bis zum 31.03.2012 gilt noch der Frühbuchertarif (100 Euro Ersparnis).

**Weitere Informationen:**

<http://www.dbvc.de/kongress>

**Für die Anmeldung kann das Anmeldeformular hier heruntergeladen werden:**

[http://www.dbvc.de/kongress/dbvc\\_coaching-kongress\\_2012\\_ameldeformular.pdf](http://www.dbvc.de/kongress/dbvc_coaching-kongress_2012_ameldeformular.pdf)

## 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>

und bei Google Plus

<https://profiles.google.com/117576846433260683111>

Redaktion:

Thomas Webers (tw) [thomas.webers@rauen.de](mailto:thomas.webers@rauen.de)

Frank Taeger (ft) [frank.taeger@rauen.de](mailto:frank.taeger@rauen.de)

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-report.de/news.php?mode=archiv&archivbereich=11>

### News Business Coaching (FH)

#### Berufsbegleitende Coaching-Weiterbildung an der Hochschule Wismar.

Das Fernstudienzentrum der Hochschule Wismar, WINGS, bietet eine berufsbegleitende Coaching-Weiterbildung mit Hochschulzertifikat an. Das Ziel ist es, „die Teilnehmer in die Lage zu versetzen, eigenständig Coaching-Fälle durchführen zu können und ein für sie passendes Coaching-Konzept zu entwickeln. Im Praxismodul stellt jeder Teilnehmer einen Coaching-Fall vor, beschreibt seine Vorgehensweise und präsentiert ein entsprechendes Konzept“,

erläutert Studiengangsleiterin Sandra Lengler.

Eingangsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium, Berufserfahrung und ein Alter ab 30 Jahren werden gewünscht. In einer Mischung aus theoretischen Input und praxisnahen Vertiefungen sollen die angehenden Business-Coaches lernen, ein systemisches Coaching-Verständnisses zu entwickeln (in Anlehnung an das St. Gallner Management-Modell). Damit reiht sich das Angebot ein in die Liste der inzwischen über zehn akademischen Weiterbildungsmöglichkeiten in

Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Die Weiterbildung umfasst 200 Stunden. Vier dreitägige Präsenz-Module an den Standorten Hamburg, Frankfurt am Main sowie München werden angeboten, die sich über fünf Monate erstrecken. Zusätzlich wird Selbststudium und die Arbeit in Lerngruppen gefordert. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmer ein Hochschulzertifikat der staatlichen Hochschule Wismar. Durch zusätzliche Leistung kann optional das Zertifikat Coach (dvct) erlangt werden. (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://www.wings.hs-wismar.de/de/weiterbildung/coaching/profil>

### News Karriere-Coaching für Schüler

#### Nicht nur Manager setzen auf Coaching in Karrierefragen.

Bei Jobwechseln, Umstrukturierungen und Mergern ist es gang und gäbe, dass Manager sich für ihre weitere Zukunft beraten und coachen lassen. Eine fachliche Ein-

schätzung und professionelle Begleitung beim Orientierungsprozess gehören in solchen Fällen inzwischen zum Alltag.

Doch nicht nur Manager nutzen die Karriereberatung und individuelles Coaching. Auch Angebote zuge-

schnitten auf Schüler, Berufseinsteiger und Studenten kommen immer mehr in Mode. Und das aus vielerlei Beweggründen. Der Klient will die eigenen Stärken und Schwächen ausloten, Ziele entwickeln und etwas finden, das zu ihm passt. Es werden Eigenschaften, Fähigkeiten und

Wünsche analysiert, um dann passgenauen und individuellen Rat zu geben. Das Ziel: Den eigenen Traumberuf zu finden.

Ein weiterer Anlass für frühes Karriere-Coaching ist, dass Schüler und Studenten manchmal bereits ganz genau wissen, was sie wollen. Das Coaching wird hier zur Feinjustie-

rung der eigenen Karriereplanung genutzt. Das Ziel soll so direkt und erfolgreich erreicht werden, wie nur irgend möglich. Es werden die optimalen und möglichen Wege individuell ausgelotet, das Studienangebot international verglichen und mit dem Klienten der eigene Weg entwickelt. Der weiß am Ende dann, welcher Weg mit welchen Chancen

aufwarten kann. Und auch, ob er ihn denn bestreiten will und kann.

Eine solche Beratung bei einem Beratungsunternehmen lassen sich die Schüler dann auch gerne etwas kosten. Bis zu 1.500 Euro Tagessatz sind hier keine Seltenheit, meldet „Die Welt“. (ft)

**Weitere Informationen:**

[http://www.welt.de/print/die\\_welt/vermischtes/article13862640/Der-gecoachte-Abiturient.html](http://www.welt.de/print/die_welt/vermischtes/article13862640/Der-gecoachte-Abiturient.html)

## **News** Coaching und Führungskräfteentwicklung

### **Master-Thesis: Coaching bei Unternehmensberatungen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Befragungsteilnehmer gesucht.**

Das Haupt-Asset der Unternehmen in Unternehmensberatungen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sind die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. Sie müssen erstklassige Dienstleistungen in einem relativen Hochpreis-Segment erbringen. Wie man immer wieder hört, wird der Nachwuchs möglichst jung an Eliteuniversitäten rekrutiert und dann „Tag und Nacht“ in Projekten eingesetzt. Die, die aufsteigen, müssen sodann Projekte bei Kunden akquirieren und andererseits Mitarbeiter führen. Doch wann und wie lernen sie das? Und wird dabei Coaching genutzt?

Ulrike Mészáros geht solchen Fragen in ihrer Master-Thesis an der Wiener European Systemic Business Academy nach und sucht Befragungsteilnehmer aus den Gruppen:

- Coaching-Klienten
- Führungskräfte als Coaching-Auftraggeber
- Betriebliche Verantwortliche für Coaching

Wer zur Zielgruppe gehört, möge sich mit Ulrike Mészáros in Verbindung setzen – per Mail: [um@umc-beratung.de](mailto:um@umc-beratung.de) oder telefonisch: 0173-6800542. Ebenfalls können direkt die Online-Fragebögen genutzt werden. Für jede der drei Gruppen gibt es einen eigenen Fragebogen. Die Befragung erfolgt anonym.

Sobald ein(e) Teilnehmer(in) sich mit dem Passwort zu der Befragung anmeldet, erhält er/sie ein persönliches Passwort, mit dem er/sie die Befragung jederzeit nach Unterbrechung oder Abschluss erneut bearbeiten kann. Die Beantwortung der Fragen dauert für Führungskräfte oder Klienten lediglich etwa fünf bis sieben Minuten. Betriebliche Verantwortliche für Coaching sollten online etwa 30 Minuten kalkulieren. Als

persönliches Interview dauert die Befragung etwa eine Stunde. Keine der Fragen muss zwingend beantwortet werden.

Adresse für Coaching-Klienten: <http://www.onlineumfragen.com/login.cfm?umfrage=32660> (Passwort: ham678ufojuc)

Adresse für Führungskräfte als Coaching-Auftraggeber: <http://www.onlineumfragen.com/login.cfm?umfrage=32668> (Passwort: ha2yh2xfasav)

Adresse für Betriebliche Verantwortliche für Coaching: <http://www.onlineumfragen.com/login.cfm?umfrage=33042> (Passwort: hay7p8zsdvrj)

Die Deadline für die Teilnahme ist der 15. April 2012. Die Ergebnisse werden über alle befragten Unternehmen hinweg konsolidiert und werden den teilnehmenden Unternehmen nach Abschluss der Thesis zur Verfügung gestellt. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://umc-frankfurt.de/coaching/masterthesis/>



## News Selbstführungskompetenz

### Drittes Modul der Landauer Selbstführungsanalyse (LASA) erschienen.

Kompetente Selbstführung ermöglicht die bewusste und gezielte Aktivierung, Steuerung und Kontrolle psychischer Ressourcen und Potenziale und zur beruflichen wie auch persönlichen Weiterentwicklung. Die Landauer Selbstführungsanalyse (LASA) basiert auf Forschungsergebnissen des Arbeitspsychologen Professor Dr. Günter F. Müller von der Universität Koblenz-Landau die zeigen, dass Strategien der Selbstführung erlernt, trainiert und effektiviert werden können. LASA besteht aus drei Modulen:

Modul 1: Den Einstieg in die Selbstdiagnose ermöglicht ein Fragebogen. Er umfasst 60 Fragen zu Strategien, wie man mit Arbeitsaufgaben

und Leistungsanforderungen umgehen kann. Strategien lassen sich dem behavioral focus, natural reward focus und constructive thought focus zuordnen. Die Auswertung der Fragen gibt Aufschluss darüber, welche der sieben Selbstführungskompetenzen – Zeit- und Handlungsmanagement, Willensaktivierung, Zielsetzung und -verfolgung, Gefühlsregulierung, Selbstmotivierung, Verhaltensanpassung, Umfeldgestaltung und Selbstvitalisierung – bereits gut ausgebildet sind oder wo eigene Fertigkeiten noch entwickelt werden können.

Modul 2: In einem Selbstinstruktions- und Trainingsbegleitmanual erhält der Klient zahlreiche Tipps, wie sich die „Energiebilanz“ verbessern, Willenskräfte konzentrieren, Gefühle regulieren, die eigene Motivation

steuern, Denkprozesse unterstützen und Verhalten managen lassen.

Modul 3: Das soeben erschienene Modul beinhaltet einen Trainingsleitfaden und umfangreiche Materialien für ein zweitägiges Selbstführungstraining. Das Modul besteht aus einer 30 Seiten umfassenden schriftlichen Dokumentation von Info-Input- und Übungseinheiten. Ein auf CD beigefügter Anhang enthält zudem 48 Folien, zehn Video-Clips und zehn Instruktionvorlagen. Inhalte und Methoden der Selbstführung werden in diesem Training von jedem Teilnehmer anhand eines eigenen Projektvorhabens erarbeitet. Die Trainingsgestaltung erhält dadurch einen individuellen Zuschnitt und berücksichtigt, dass Selbstführung auf persönlicher Initiative und Eigenverantwortung beruht. (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://www.uni-koblenz-landau.de/landau/fb8/psychaus/Personen/fred-mueller/FoundAnw/selbstfuerung>

## News „Top“-Coaches für den Mittelstand

### compamedia GmbH öffnet den „Top-Consultant“-Wettbewerb für Coaches.

Seit etlichen Jahren beleuchtet die Compamedia GmbH mit der „Top“-Kampagne den Mittelstand: Mit „Top 100“ (Mentor: Ranga Yogeshwar) werden die innovativsten Unternehmen ausgelobt, „Top Job“ (Mentor: Wolfgang Clement) zeichnet die besten Arbeitgeber aus und mit „Ethics in Business“ (Mentor: Ulrich

Wickert) werden die ethischen Vorreiter gekürt.

Seit 2010 lobt compamedia unter dem Label „Top-Consultant“ (Mentor: Hans Eichel) die besten Berater für den Mittelstand aus. Das Team um Professor Dr. Dietmar Fink, Professor für Unternehmensberatung an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, befragt zehn Kunden hinsichtlich Professionalität, Zufriedenheit und Beratungsleistung. Der Berater selbst nennt Kennzahlen und gibt

ebenfalls eine Einschätzung zu seiner Arbeit ab. Wer bei der Prüfung mindestens die Ratingnote B erreicht, erhält das Gütesiegel der Kampagne. Die Zertifizierung läuft über zwei Jahre.

Nun können sich – neben Management-, Personal-, IT- und CSR-Beratern – auch Business-Coaches in einer eigenen Kategorie am Wettbewerb gegen eine Startgebühr beteiligen. Die Anmeldefrist läuft bis zum 31. März. (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://www.top-consultant.de>



Ausgabe 2012-03, Jg. 12

## News CIBZ: Weiterer Schirmherr

**dvct unterstützt „Coaching-Initiative Bildung und Zukunft“.**

Die „Coaching-Initiative Bildung und Zukunft“ (CIBZ), ein Zusammen-

schluss von 30 Coaches, die „wollen, dass Coaching in die Schulen kommt: als Kompetenz und Lebenshaltung“ (wir berichteten), hat – neben der International Coach Federa-

tion (ICF-D) – einen weiteren Verband als Schirmherrn gewonnen: den Deutschen Verband für Coaching und Training (dvct). (tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.coachinginitiative-bildungundzukunft.de>

## News Alles Coaching?

**wirtschaft + weiterbildung im März mit einem Coaching-Special.**

Drei Beiträge und ein Interview beschert die aktuelle Ausgabe der Zeitschrift „wirtschaft + weiterbildung“ der Leserschaft:

Coaching, Training, Organisationsentwicklung – alles eins? Mitnichten. Dr. Thomas Bachmann entwirrt das Chaos der Begriffe: Im Coaching steht die Person im Fokus. Training setzt an der Rolle an und erarbeitet oder übt Kommunikation und Verhal-

ten. Organisationsberatung bearbeitet Ziele, Strategien, Strukturen, Prozesse und Kultur. Im anschließenden Interview, das Chefredakteur Martin Pichler mit Bestsellerautorin Maren Fischer-Epe über deren Aufbauqualifizierung für erfahrene Coaches führt, dreht es sich um Reflexion von Rollenanforderungen.

Coaching bewährte sich im Krisenjahr 2009, resümiert Pichler, der die Diplomarbeit von Christof Hirsch vorstellt. Antworten von 262 freiberuflichen Anbietern von Coaching

und von 116 Einkäufern in Unternehmen wertete der Soziologe aus. Erfahrungen und „Überraschungen“ im Assessment für den Coach-Pool der Stadt München schildern Stefan Scholer und Alexander Lendler in ihrem Beitrag. Ihr Fazit: „In etwa der Hälfte (!) der Fälle zeigte sich aber, dass es ein krasses Missverhältnis von theoretischem Wissen und praktischem Handeln gab.“ In einem Textkasten geben sie „10 Tipps für alle, die in einen Coaching-Pool wollen“. (tw)

### Weitere Informationen:

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

## News BDVT-Preis

**BDVT-Trainings-Preis nun auch mit Coach-Kategorie.**

Zum Jubiläum, der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches (BDVT) verleiht seinen „Internationalen Deutschen Trainings-Preis“ im September 2012 zum zwanzigsten Mal, wurde der Preis neu designt. Der Preis wird nun in vier Kategorien vergeben:

- Führung, Team & Management
- Coaching, Persönlichkeitsentwicklung & Selbstmanagement

- Verkauf, Vertrieb, Kundenorientierung & Marketing
- Spezialformate (z.B. OE- & PE-Konzepte, Events, etc.)

Nach der Namensänderung im Jahr 2008 von „Berufsverband der Verkaufsförderer und Trainer“ in Berufsverband der Trainer, Berater und Coaches wird der strategischen Neuausrichtung offensichtlich auch konzeptionell im „Internationalen Deutschen Trainings-Preis“ Rechnung getragen.

Alle Kategorien werden auch weiterhin nach den gleichen Kriterien bewertet. Die neuen Kriterien:

- Auftrags-/Bedarfsklärung und Zielsetzung
- Zielgruppenadäquate Seminargestaltung
- Nachhaltigkeit/Wirksamkeit/Transfer
- Erfolgskontrolle: Ergebnisse und Evaluation
- Aktualität/Kreativität/Innovation

Die Finalisten präsentieren ihre Konzepte auf der Messe „Zukunft Personal“. Dort findet dann die End-

ausscheidung über Gold, Silber oder Bronze statt.

Weitgehend neu besetzt wurde die Jury für den Wettbewerb 2012/13. Jury-Leiterin Jutta Timmermanns

freut sich dabei besonders über die Jury-Zusage des Unternehmens-Coaches Dr. Markus Merk, einer sehr breiten Öffentlichkeit besser bekannt als Fifa-Schiedsrichter, der

insgesamt dreimal zum Weltschiedsrichter des Jahres gewählt wurde. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.BDVT.de/Trainings-Preis>

## **News** Wie kommt Neues in die Welt?

### **Internationales Systemiker-Symposium vom 17. bis 20. Mai in Heidelberg.**

1991 wurde in Heidelberg mit dem Kongress „Das Ende der großen Entwürfe und das Blühen systemischer Praxis“ gefeiert. Dieses Symposium markierte eine wichtige Etappe der Entwicklung systemischen Denkens.

Systemische Therapie und Beratung sind inzwischen wissenschaftlich anerkannt und systemisches Wissen verdichtet sich mehr und mehr in

Lehrbüchern. Ehemals neue, „revolutionäre“ Ansätze drohen dogmatisch zu erstarren, wenn sie einmal zum Standard geworden sind. Droht das dem Systemdenken? Das fragen sich 20 Jahre später die Veranstalter vom Heidelberger Institut für systemische Forschung. Unter der wissenschaftlichen Leitung von Dr. Hans Rudi Fischer veranstalten sie vom 17. bis 20. Mai in Heidelberg ein Internationales Symposium unter dem Motto: „Wie kommt Neues in die Welt?“.

Dazu haben sie international renommierte Experten aus Kreativitätsforschung, Psychologie und Humanwissenschaften, aus Philosophie, Kunst und Psychotherapie eingeladen, ihre Entwürfe und ihre Praxis zur Diskussion zu stellen. Das vielfältige Programm versucht die unterschiedlichen Perspektiven in Sektionen zusammen zu bringen und in Vorträgen, Workshops, Events und einem anspruchsvollen Kulturprogramm miteinander in Dialog zu bringen. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://systemisch-weiter-denken.de>

## **News** 2012 ICF Global Coaching Study

### **International Coach Federation (ICF) legt Executive Summary der bislang größten Coaching-Studie vor.**

An der „2012 ICF Global Coaching Study“ beteiligten sich über 12.000 Coaches aus 117 Ländern – mehr als doppelt so viele wie bei der vorangegangenen ICF-Umfrage vor fünf Jahren. Die Auswertung wurde wieder von der International Survey

Unit von PricewaterhouseCoopers (PwC) durchgeführt.

Das Coaching-Feld wächst global, ist ein zentrales Ergebnis der Untersuchung. Laut ICF-Studie ist die Gesamtzahl der Coaches weltweit auf rund 47.500 zu schätzen. Diese erreichen ein durchschnittliches Jahreseinkommen in Höhe von 25.000 USD (USA: 50.400 \$, West-Europa: 52.100 \$; der Median liegt deutlich darunter, was darauf schließen lässt, dass wenigen Gutverdienern

viele Schlechtverdiener gegenüberstehen). Global betrachtet haben im Jahr 2011 Coaches ungefähr 1,9 Milliarden USD eingenommen.

Die größte Coach-Dichte ist in den USA (33,2%) sowie in West-Europa (37,5%) zu verzeichnen. Die steilsten Zuwachsraten verzeichnet der Coaching-Markt allerdings in Entwicklungs- und Schwellenländern. Insgesamt blickt die Branche optimistisch in die Zukunft. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.coachfederation.org/includes/media/docs/2012ICFGlobalCoachingStudy-ExecutiveSummary.pdf>

## News Coaching für Sekretärinnen

### Training aktuell: Wer coacht die „Manager der Manager“?

Auf den Führungsetagen wimmelt es bereits seit langem von Frauen, so Training aktuell-Autorin Petra Balzer: „Weil sie aber im Hintergrund agieren, fallen sie den wenigsten auf“.

Doch Coaches kommen zwangsläufig mit der Sekretärin in Kontakt.

Die Grenzen zwischen Sekretariats- und Sachbearbeitungsaufgaben sind aber nicht immer leicht auszumachen. „Ihre Chefs werden selbstverständlich trainiert, gecoacht und beraten – entsprechend viele Um-

fragen und Studien gibt es zur Weiterbildung von Führungskräften. Bei den rund 410.000 Assistentinnen hierzulande (zu 98 Prozent sind es Frauen) ist die Lage völlig anders“, so Balzer und sieht den Grund dafür darin, dass man deren Wertschöpfung nicht messen könne. (tw)

#### Weitere Informationen:

[http://www.managerseminare.de/ta\\_Artikel/Serie-Zielgruppen-Coaching-fuer-Sekretaerinnen,217709](http://www.managerseminare.de/ta_Artikel/Serie-Zielgruppen-Coaching-fuer-Sekretaerinnen,217709)

## News Masterstudium mit integrierter Coaching-Ausbildung

### Berufsbegleitender Master of Arts an der SRH Hochschule Heidelberg.

Die SRH Hochschule Heidelberg bietet seit dem Wintersemester 2011 über ihr Institut für wissenschaftliche Weiterbildung und Personalentwicklung (IWP) erstmals den weiterbildenden Masterstudiengang „Management und Leadership“ mit einem Schwerpunkt Coaching (Master of Arts) an. Dabei kooperiert das IWP mit dem Coaching-Zentrum der Führungsakademie Baden-Württemberg.

Die Absolventinnen und Absolventen des interdisziplinären, praxisorientierten Studiums können Leitungs- und Führungsaufgaben mit beratenden Anteilen übernehmen oder ihre Professionalität als Coach erweitern. Der Studiengang will zur Professionalisierung und gleichzeitig zur Humanisierung von Führungskulturen in Organisationen beitragen. Im Ver-

lauf des Studiums werden Führungs-, Steuerungs- und Managementaufgaben ebenso behandelt wie menschliche und soziale Aspekte erfolgreicher Führungsarbeit und Coaching-Tätigkeit.

Der international anerkannte Masterstudiengang richtet sich an Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte und Coaches mit einem Schwerpunkt im Führungskräfte-Coaching. Zulassungsvoraussetzungen sind ein erfolgreich abgeschlossener Bachelor- oder Diplomstudiengang oder mindestens das erste Staatsexamen und zwei Jahre Berufserfahrung. Das Studium ist berufsbegleitend auf sieben Trimester ausgelegt; so können die Studierenden weiterhin ihrer Berufstätigkeit nachgehen.

Der Studiengang verfolgt einen universellen Ansatz der Managementlehre und ist mit drei Wahlschwerpunkten konzipiert: „Qualitätsma-

agement“ und „Management von Personaldienstleistern“ sowie „Coaching“. Im Coaching-Schwerpunkt durchlaufen die Studierenden einen der möglichen Coaching-Lehrgänge im Coaching-Zentrum an der Führungsakademie Baden-Württemberg. Der erfolgreiche Abschluss der Coaching-Ausbildung qualifiziert doppelt: Die Absolventen erhalten das Zertifikat für den vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC e.V.) anerkannten Coaching-Lehrgang und erwerben zugleich 30 Credit Points (ECTS) für den Master-Abschluss mit Schwerpunkt Coaching. Wer den Coaching-Lehrgang bereits absolviert hat, kann sich diesen auf das Studium anrechnen lassen. Der Masterabschluss berechtigt zur Promotion und kann weltweit als Master of Arts (MA Management und Leadership) geführt werden; er ist staatlich anerkannt und akkreditiert. (tw)

#### Weitere Informationen:

<http://www.fh-heidelberg.de/de/studium/weiterbildung/iwp/masterstudiengang-management-und-leadership-master-of-arts/>

<http://fueak.bw21.de/desktopdefault.aspx/tabid-1284/>



## News Coaching für ein längeres Arbeitsleben

### Land Oberösterreich startet Coaching-Großprojekt.

Coaching ist im Großen und Ganzen eine Dienstleistung, die vor allem Führungskräfte in Anspruch nehmen. Eine Initiative des Landes Oberösterreich setzt nun auf ein Coaching Konzept für Arbeitnehmer. Unter dem Namen „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ unterstützt das Land das Projekt mit dem Ziel, Arbeitnehmer länger gesund und in Beschäftigung zu erhalten mit 200.000 Euro. Aber ist das wirklich Coaching? Ganz klar lässt sich diese Fragen auch bei näherem Hinschauen nicht vollständig beantworten.

Der Partner der Landesregierung, die Firma Mentor, sieht das Ziel in der Sicherung der Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern und damit der Produktivität oberösterreichischer Unternehmen. Die Fähigkeit, die Arbeit zu bewältigen wird durch den

Arbeitsbewältigungs-Index aus Finnland zuerst einmal ermittelt. Danach haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, das Coaching in Einzelgesprächen wahrzunehmen.

Die Teilnahme erfolgt auf freiwilliger Basis durch die Arbeitnehmer der Unternehmen. Diese entwickeln zusammen mit den Coaches ein Bild der Gesamtsituation und Vorschläge zu Verbesserungen auf beiden Seiten, im persönlichen Bereich genauso wie auf Unternehmensseite. Abschließend unterstützt Mentor die Unternehmensleitung durch Präsentation und Implementierung der Ergebnisse.

Das Projekt soll Unternehmen ein Bild von der eigenen Arbeitsfähigkeit aufzeigen und Verbesserungsvorschläge generieren, bei deren Umsetzung die Partnerfirma unterstützt. Für den Arbeitnehmer soll neben einer Reflexion und Verbesserung der eigenen Arbeitsfähigkeit vor allem die Möglichkeit zur anonymen Mitar-

beit an Verbesserungsvorschlägen innerhalb des Unternehmens erreicht werden. Die Kosten werden hierbei vom Österreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum (ÖPWZ) vollständig getragen.

Sicher ist jedoch, dass die Coaches vor ähnlichen Herausforderungen stehen, wie sie Katrin Zechner 2010 im **Coaching Magazin** bereits für das Coaching für Beschäftigungslose beschrieben hat. Es ist unklar, inwieweit eine Teilnahme als Arbeitnehmer im Kollektiv der Kollegen hier wirklich Freiwilligkeit bedeuten wird. Auch von wem die Richtung zur Veränderung ausgeht und wessen Ziele nun durch Arbeitsfähigkeit unterstützt werden sollen, wird nicht ganz ersichtlich. Auf der anderen Seite wird auch für individuelle Themen wie Burnout und berufliche Rahmenbedingungen Raum geschaffen, berichten die Oberösterreichischen Nachrichten. (ft)

Weitere Informationen: <http://www.nachrichten.at/nachrichten/wirtschaft/wirtschaftsraumooe/art467,824636>  
[http://www.mentor.at/test/index.php?task=arbeit&stask=regionen&sstask=sued&todo=viewone&projekt\\_id=34](http://www.mentor.at/test/index.php?task=arbeit&stask=regionen&sstask=sued&todo=viewone&projekt_id=34)

## News Motivation kann man nicht kaufen

### Gehalt spielt nur untergeordnete Rolle bei der Motivation.

Motivation ist mit Leistungsboni nicht zu kaufen. Das ist das Ergebnis einer Studie des Jobportals Stepstone in Kooperation mit der Hay Group. Das Gehalt sehen zwar 56 Prozent der Befragten als wichtig an, einen Zuwachs an Motivation verneinen die Teilnehmer jedoch. 56 Prozent der Teilnehmer sahen sich sogar eher unter Druck gesetzt, wenn die

variablen Gehaltsbestandteile mehr 30 Prozent ausmachen.

Doch was motiviert die Mitarbeiter? Ein Job, der Freude bereitet, und ein gutes Betriebsklima waren für die Teilnehmer die wichtigste Grundlage der Motivation. Und für ganze 53 Prozent war die Führungskraft entscheidend. Fair behandelt und gefördert wollten die Teilnehmer von ihren Vorgesetzten.

In diesem Licht erscheint auch, dass 86 Prozent der Befragten ein schlechtes Arbeitsklima als Kündigungsgrund ansehen, jedoch gerade einmal 29 Prozent für 20 Prozent mehr Gehalt kündigen würden. Variable Gehaltssysteme sind auch nicht gern gesehen. Die variablen Gehaltssysteme im eigenen Unternehmen werden gerade mal von einem Viertel der Teilnehmer als gerecht angesehen. (ft)

Weitere Informationen: <http://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/presse/motivation-ist-nicht-kaeuflich.cfm>

## News Wechsel im BDVT-Präsidium

**Im Vorfeld der BDVT-Mitgliederversammlung: Vizepräsidentin Christa Mesnaric kandidiert nicht mehr.**

Bei der Mitgliederversammlung des Berufsverbands für Trainer, Berater und Coaches (BDVT) am 16. Mai in Frankfurt gibt es in jeden Fall einen Wechsel im Präsidium: Hinnerick Bröskamp bewirbt sich als Vizeprä-

sident. Damit will er die Nachfolge von Christa Mesnaric antreten, die nach drei Wahlperioden als Vizepräsidentin nicht mehr kandidieren wird, meldet der BDVT-Newsletter im März.

Zur Wiederwahl stellen sich Präsident Claus von Kutzschenbach, Vizepräsident Peter Krötenheerd und Vizepräsidentin Jutta Timmermanns.

BDVT-Präsident Claus von Kutzschenbach bedauert das nahende Ausscheiden von Christa Mesnaric aus dem Präsidium. „Beirat und Präsidium haben sich lange, intensiv – und bislang vergeblich – bemüht, eine geeignete Frau als Nachfolgerin für Christa Mesnaric zu gewinnen.“ (tw)

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

## News Online-Coaching einmal anders

**Der Focus-EGO-Coach.**

Das Magazin „Focus“ hat auf seiner Website ein Online-Self-Coaching gestartet. Mit 44 Schritten ist es umfassend und mit zwei oder drei Schritten pro Woche braucht es ganze drei bis vier Monate, bis man sich „Ego Coach Alumni“ nennen kann. Das liegt aber ganz bei einem selbst.

Die kurzen Tipps und Aufgaben beginnen mit dem Setzen von Zielen,

dem Buchführen in eigener Sache und dem Unterbewusstsein. Es geht vom inneren Schweinehund zur Reflexion über ein eigenes Profil zur eigenen PR. Vorzüge, Nachteile, Feedback, Körpersprache und Komplimente sind ebenso Schritte des Programms wie Zwischenbilanzen, Autosuggestion und beim 28. Schritt sogar das eigene Benehmen.

Das Ganze ist ein Mix aus altbekannten Tools aus allen möglichen Disziplinen, von kognitiver Therapie

bis NLP ist alles dabei. Ob es etwas nützt? Das weiß der User am Ende des Programms ganz sicher, denn da sie oder er viermal Zwischenbilanz ziehen soll, weiß das Publikum zumindest, ob es weiterbringt. Und hat es das nicht, so hat man zumindest in Schritt 36 einmal Humor gezeigt, seine Wünsche geäußert, eine Laudatio gehalten und mit den inneren Stimmen gespielt. (ft)

Weitere Informationen:

[http://www.focus.de/gesundheit/ratgeber/psychologie/gesundepsyche/tid-23166/ego-coach\\_aid\\_18620.html](http://www.focus.de/gesundheit/ratgeber/psychologie/gesundepsyche/tid-23166/ego-coach_aid_18620.html)

## News Coaching für Führungskräfte der EU

**Managementberatung Kienbaum als Teil des paneuropäischen BICK-Konsortiums beteiligt.**

Trainings und Coachings für die leitenden und mittleren Führungskräfte der Europäischen Union werden bis 2015 die Lehrprogramme in den europäischen Institutionen besuchen. Das sind jährlich mehr als 2.000

Teilnehmer. Damit ist das Projekt BICK (a Blended Innovative Learning Experience and Content adapted to the Key managers) eines der größten Personalentwicklungsprojekte in Europa.

Neben Kienbaum besteht die BICK-Gruppe aus Bernard Julhiet (Frankreich), COK (Dänemark) und der

Grupo Inmark (Spanien), die allesamt als führende Anbieter für Trainings-, Management- und Personalberatungsdienste in ihren jeweiligen Ursprungsländern gelten. Das Büro des Konsortiums befindet sich in Brüssel.

„Mit diesem Projekt leisten wir einen wichtigen Beitrag, indem wir unsere

Erfahrungen aus der Privatwirtschaft für den öffentlichen Sektor nutzbar machen. Gerade in diesen heraus-

fordernden Zeiten wollen wir ein sichtbares und nachhaltiges Signal für das Gelingen des europäischen

Projekts setzen“, sagt Matthias Meifert, Partner bei Kienbaum. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.bickconsortium.eu>

## **News** Coaching-Ausbildungsmarkt gesättigt?

**DVBC schätzt pro Jahr etwa 4.000 Coaching-Ausbildungsabsolventen in Deutschland.**

Nach Schätzungen des Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DVBC) absolvieren pro Jahr etwa 4.000 Menschen in Deutschland eine Coaching-Ausbildung. Doch lohnt sich das, fragt sich Tagesspiegel-

Autorin Judith Jenner? Dr. Thomas Bachmann vom Berliner artop-Institut sieht das positiv und meint, für Coaches gebe es noch jede Menge zu tun: „Noch nicht alle Unternehmen und Institutionen haben ein Coaching für ihre Führungskräfte eingeführt“, sagt er. „Wenn man sich überlegt, dass ein Unternehmen mit einigen hundert Mitarbeitern einen Pool von etwa zehn Coaches benö-

tigt, gibt es noch viele Möglichkeiten für angehende Coaches.“

Gabriele Müller (ISCO) ergänzt: „Doch die Kunden sind kritischer geworden. Sie wollen einen zertifizierten Coach, fragen nach der Ausbildung und nicht nur nach Referenzen.“ (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/fuer-jeden-ein-coach/6310908.html>

## **News** „Wenn zwei das Gleiche leisten ...

**... wird der eine Abteilungsleiter und der andere Vorstandsvorsitzender“.**

Im Gespräch mit Klaus Werle für „manager magazin online“ erläutern die Coaches Dorothea Assig und Dorothee Echter, wie eine erfolgreiche Karriere verläuft und wo die

Stolpersteine liegen. Vier Dimensionen entscheiden darüber, ob die Karriere gelingt. Ambition ist dabei das Fundament. (tw)

**Weitere Informationen:**

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/0,2828,820618,00.html>

## **News** Neue Weiterbildungsdatenbank

**Springest möchte die zentrale Anlaufstelle für das Thema Weiterbildung werden.**

Das Online-Portal für die berufliche und private Weiterbildung Springest wurde 2008 in den Niederlanden gegründet und ist dort seit 2009 Marktführer. Nun ist das Portal auch

auf Deutsch verfügbar. Russland steht ebenfalls auf der Expansionsagenda. Vom Wettbewerb will man sich in der Benutzerfreundlichkeit stark unterscheiden. Auf dem deutschen Springest-Portal gibt es nach eigenen Angaben bereits über 11.000 Weiterbildungen, Kurse und Seminare von mehr als 200 Anbie-

tern zu finden – vom Adobe-Kurs über Personalmanagement bis zur Strategieentwicklung.

Die Nutzung ist für Nachfrager kostenlos. Sie können zudem die Kurse bewerten, wenn sie eine Mail-Adresse angeben. Zur Sicherheit speichert das Portal die IP-



## Ausgabe 2012-03, Jg. 12

Adressen, um Missbrauch vorzubeugen. Für jede Bewertung spendet das Unternehmen einen Euro an die unabhängige Stiftung Edukans – „zusammen unterstützen wir damit die Entwicklung der Ebule Grundschule in Uganda“, so springest.

Bildungsanbietern verspricht das Portal – neben einer einfachen Administration – erhöhte Online-

Präsenz, Markenbekanntheit und Kursanfragen. Über Google-Suchanfragen oder Websites von Medienpartnern sollen Besucher auf Springest landen. Das Portal bietet Anbietern auch die Möglichkeit, sich als exklusiver Pate eines Themas zu präsentieren, mit Text- oder Banneranzeigen in einer bestimmten Kategorie, auf einer Seite oder mit einer

Kampagne auf der gesamten Seite zu werben oder eine Partnerschaft einzugehen. Die höherwertigen Services stellt das Unternehmen nur kostenpflichtig zur Verfügung.

Unter dem Stichwort „Coach/Coaching“ produziert Springest zurzeit 318 Einträge. „Managementcoaching“ ergibt 123 und „Teamcoaching“ 37 Treffer. (tw)

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

### News Coaching am Berg

#### Ein Coach nimmt Klienten mit an ihre Grenzen.

Extremsituationen, an die eigenen Grenzen gehen, das ist für viele Führungskräfte der tägliche Job. Quittiert wird dies leider oft mit Burnout, Krankheit und Depressionen. Pauli Trenkwalder bringt seine Klienten in ähnlich anstrengende Situationen. Nicht im Büro oder in der Praxis, sondern am Berg.

Der Diplom-Psychologe und ausgebildete Bergführer verbindet Extremerfahrung am Berg mit Coaching. Das Coaching sieht er als harte Arbeit an, in der man sich auch mal quälen, mal an die Grenzen gehen muss. Am Berg zeigen sich Emotionen und die Persönlichkeit ganz ohne Maske. Er zeigt dem Klienten seine Grenzen, die Natur gibt konsequent und unmittelbar Feedback. Die Bedeutung von Kommunikation

im Team, die Neigung, sich zu überfordern, und auch Niederlagen gegenüber der Natur, all das bietet Trenkwalder auf seiner Tour und begleitet seine Klienten dabei. Die vielen Herausforderungen bieten Trenkwalder jede Menge Ansätze, die Wünsche und Probleme der Kunden zu thematisieren und zu lösen. (ft)

Weitere Informationen:  
<http://www.spiegel.de/reise/europa/0,1518,821340,00.html>  
<http://www.mersch-trenkwalder.com/index.php>

### News Ergebnisse der dvct-Mitgliederbefragung

#### Coaches sind durchschnittlich zwischen 40 und 50 Jahren alt und verdienen zwischen 150 und 200 Euro die Stunde.

Der Deutsche Verband für Coaching und Training (dvct) hat eine Mitgliederbefragung durchgeführt und seine Ergebnisse präsentiert. Der durchschnittliche dvct-Coach ist zwischen 40 und 50 Jahren alt und hat vor seiner Coach- oder Trainertätigkeit eine Berufserfahrung von 15

Jahren aufzuweisen. 85 Prozent haben einen Studienabschluss, neun Prozent führt einen Dokortitel. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer haben entweder ein wirtschaftswissenschaftliches Studium (27,7%) oder ein geisteswissenschaftliches Studium (21,8%) abgeschlossen. Eine kaufmännische Ausbildung liegt mit knapp 19,1 Prozent knapp dahinter. Die Tagessätze der Befragten liegen zwischen 1.000 und 1.500 Euro, die Stundensätze zwischen 150 und 200

Euro. Ein Großteil der Befragten sieht die Mitgliedschaft im Verband als positiv an. 64 Prozent der Teilnehmer werteten die berufliche Interessenvertretung als besonders wichtig, 60,3 Prozent das Netzwerken und 40,8 Prozent nannten wirtschaftliche Effekte. Nur 33,8 Prozent sahen Weiterbildung als einen Vorzug der Mitgliedschaft im Verband an. (ft)

Weitere Informationen:  
<http://www.dvct.de/index.php?id=309>

## News Top-Thema Coaching

**Haufe-Online präsentiert im April ein fünfseitiges Special „Top-Thema“.**

Die Nachfrage von Coaching steigt stetig an, gleichfalls nimmt aber die Transparenz des Marktes immer mehr ab, meint Haufe-Online. Be-

sonders ärgerlich sei das Begriffswirrwarr, das sich dem Laien bietet: Einzel-Coaching, Team-Coaching, Gruppen-Coaching. Doch welche Coaching-Form ist wann sinnvoll? Und wie findet man einen passenden Coach?

Hubert Hölzl hat für den Haufe-Verlag ein fünfseitiges Online-Special geschrieben: Darin enthalten: Der Hinweis auf die Ausgabe März-Ausgabe von „wirtschaft+weiterbildung“ (wir berichteten). (tw)

### Weitere Informationen:

<http://www.haufe.de/personal/topIssueDetails?objectIds=1331049332.24>

---

## 5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen **1.457 Einträge und 247 Rezensionen von Coaching-Büchern**. Folgend finden sich die **neuesten Rezensionen**.



Reinlaßöder, Rolf & Furman, Ben (2011).

**Jetzt geht's! Erfolg und Lebensfreude mit lösungsorientiertem Selbstcoaching.**

Heidelberg: Carl-Auer.

ISBN: 978-3-89670-750-5

126 S.; 16,95 €

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/3896707507/cr>

**Rezension von Dr. Christine Kaul:**

Ein gelungenes Buch! Die Kooperation des finnischen Therapeuten Ben Furman und des deutschen Journalisten Rolf Reinlassöder zahlt sich aus: Das Werk ist flüssig und unbeschwert zu lesen, aber nie empfindet es der deutsche Leser als trivial-anbiedernd, wie es so oft geschieht bei übersetzten (populär-) wissenschaftlichen Texten.

Grundannahme dieser Anleitung zum Selbst-Coaching ist, dass jeder die Lösungsmöglichkeiten seiner Fragestellungen bereits in sich trägt. Notwendig ist es, die Aufmerksamkeit auf den „inneren Coach“ zu lenken, so dass er als ein interner Erfolgstrainer dem Suchenden dazu verhilft, gut gelaunt und ohne große Anstrengungen die eigenen Ziele zu erreichen. Was hier etwas zu vollmundig herüberkommt, wird von den Autoren überzeugt und überzeugend dargelegt, wenn sich auch die Ankündigung der Anstrengungslosigkeit schon bald als etwas überzogen herausstellt – so ganz ohne Engagement, Durchhaltevermögen, Disziplin und Selbstwirksamkeitsüberzeugung geht es wohl nicht.

In zwölf Schritten sollen die „Coachee-ihrer-selbst“ zu den gewünschten Zielen voranschreiten. Diese zwölf Schritte werden im zunehmenden Detaillierungsgrad erläutert: Einer ersten Einführung folgen ein schon nutzbringender Überblick und anschließend die praxisorientierte Umsetzung. Sehr wichtig nehmen die Autoren den Erhalt der Veränderungsmotivation.

Die der Lektüre vorgängige Idee, dass das Buch darstellen könnte, wie der Leser den „inneren Coach“ heran- und ausbildet, wird enttäuscht. Die Frage bleibt damit auch in diesem Fall ungeklärt, wo der Unterschied liegt zwischen Selbsthilfe-Ratgebern und Selbst-Coaching-Büchern. Allerdings geben die Autoren anschauliche und auch amüsante Beispiele, wie der kompetente „innere Coach“ Fragen stellen und wie sich ein Dialog mit ihm anhören könnte. Das Buch gewinnt durch diese erfrischenden Beispiele und Ausführungen: Zielverfolgung ohne Planung ist vergleichbar mit Brunnenbohrung ohne Plan: Das Resultat ist ein Garten voller Löcher.

Für die Visionsarbeit soll der „innere Coach“ als eine Fliege fantasiert werden, die sich ins Wohnzimmer verirrt: Wie erlebt sie den zukünftigen Erfolgszustand? Und gleichzeitig bilden die Beispiele realitätsadäquat europäische/deutsche Lebenswelt ab: nachahmenswert für viele inhaltlich vergleichbare Veröffentlichungen.

Eingestreute Merksätze bringen die Erläuterungen nochmal auf den Punkt; wie überhaupt die – keineswegs ermüdende – Wiederholung zentraler Aspekte Prinzip ist. Immer wieder beleuchten die Autoren auch mögliche Hindernisse auf dem Weg zum Ziel, so mahnen sie zu Geduld, geben den Rat, sich nicht zu überschätzen, sondern Hilfe zu suchen und anzunehmen. Rückschläge sind erwartbar, aber Furman und Reinlaßöder können ihnen durchaus Positives abgewinnen, vor allem aber geben sie den Lesenden wertvolle Überlegungen mit, wie solche frustrierenden Erlebnisse fruchtbar gemacht werden können.

Das Buch schließt mit der Beantwortung häufig gestellter Fragen: Dieses Kapitel bildet den erfreulichen Abschluss zu einem erfreulichen Buch.

**Dr. Christine Kaul**

**Kaul-Coaching, Hannover**

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





Bartels, Oliver & Wundsam Kerstin (2011).

## **Mein erstes Mal. Was Coaching alles verändern kann.**

Wien: VSM.

ISBN: 978-3-902155-13-9

220 S.; 19,90 €

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3902155132/cr>

### **Rezension von Dorothee Mennicken:**

Ein engagiertes Plädoyer für systemisch-konstruktivistisches Coaching – das ist das vorliegende Buch vor allen Dingen. Die beiden Herausgeber, selbst Coaches, sind der Überzeugung: „Coaching ist eine Einstellung, keine Mode. Coaching heißt: modern kommunizieren.“ Und sie wollen aufzeigen, dass „eine gelungene Form des Coachings auf wenigen, leicht verständlichen Eckpfeilern“ beruht.

Nach einer Einleitung beschreibt ein ausführliches Kapitel die Definition von Coaching, wie es die Herausgeber verstehen, in der die innere Haltung im Coaching eine zentrale Rolle spielt. Stark betont wird hier die Notwendigkeit, auf die Lösungskraft des Klienten zu vertrauen und als Coach die Verantwortung für einen gelungenen Prozess bis dahin zu

übernehmen. Fünf Praxisbeiträge am Ende dieses Kapitels erläutern anschaulich, wie verschiedene Autoren ihre ersten Schritte als Coach oder zu einer Coaching-Ausbildung hin gemacht haben, welche Erkenntnisse und positiven Erlebnisse sie dabei hatten.

Ein zweites, recht kurzes Kapitel widmet sich der Fokussierung auf die Lösung. Die Herausgeber setzen sich dafür ein, die Phase der Problemorientiertheit kurz zu halten, aber durchaus zum Beziehungsaufbau zu nutzen, den Klienten dann aber dahin zu bringen, ein Ziel zu formulieren, damit seine Gedanken lösungsorientiert werden. Leider fehlen gerade hier die Praxisbeiträge.

Die Auftragsklärung, als eine der bedeutenden Voraussetzungen für einen gelungenen Coaching-Prozess, steht im Mittelpunkt des dritten Kapitels. Sechs Fallen und sechs Erfolgsfaktoren (von ungefragtem Coaching bis zu veränderten Zielen, von Klärung der Erwartungshaltung bis zur Chemie, die stimmen muss) werden hier dargestellt und mit praktischen Beispielen untermauert. Aufschlussreiche Praxisbeiträge von HR-Verantwortlichen schildern die Bedeutung der Auftragsklärung gerade auch dann, wenn man als interner Coach in einem Unternehmen arbeitet.

Im vierten Kapitel wendet sich das Buch den Wegen zur Lösung zu. Hier werden verschiedene Werkzeuge und Techniken angesprochen, etwa unterschiedliche Fragetechniken, erprobte Tools, die innere Haltung des Coachs und die Atmosphäre, in der ein Gespräch geführt wird. Die Herausgeber ermutigen zum Ausprobieren, natürlich behutsam und mit Bedacht, und betonen noch einmal die Bedeutung einer klaren und reflektierten Haltung des Coachs.

Der Abschluss eines Coaching-Gesprächs ist Gegenstand des

letzten Kapitels. Bartels und Wundsam sehen hier die erarbeiteten Inhalte in die Prozessphase „Maßnahmen“ münden, die vielfältig sein können. Das hänge sehr vom Klienten ab, seinem Entscheidungstempo, seiner Bereitschaft, kleine oder große Schritte zu machen. Dabei könne es auch immer zu Überraschungen kommen, deshalb bewerten die Herausgeber Ergebnisoffenheit und die Fokussierung auf die Formulierung von Maßnahmen in dieser Phase als ausgesprochen wichtig.

Das Buch verknüpft auf anschauliche Weise Theoriebausteine mit Erlebnissen und Erfahrungswissen und lässt den Leser durch die Praxisbeiträge unmittelbar daran teilhaben. Es ist sehr verständlich geschrieben und bietet vor allem mit seinen Schilderungen aus der Praxis nachdenkswerte Anregungen für Coaching-Anfänger, aber auch für Coaches, die bereit sind, von anderen Praktikern zu lernen.

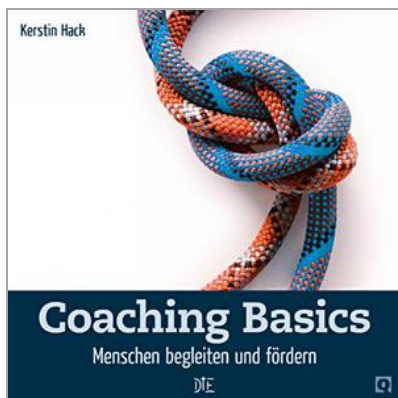
Warum das Buch den etwas albernen Titel „Mein erstes Mal“ hat und außerdem mit einem, wie ein mit Kinderzeichnungen bekratzten Schulheft, gestalteten Umschlag versehen ist, erschließt sich auch nach der Lektüre nicht. Einige ärgerliche Rechtschreibfehler (häufig „Sie“ statt „sie“) können den interessanten Inhalt dankenswerterweise nicht wirklich beschädigen.

**Dorothee Mennicken**

**KLARTEXT**

[info@klartextkoeln.de](mailto:info@klartextkoeln.de)

[www.klartextkoeln.de](http://www.klartextkoeln.de)



Hack, Kerstin (2010).

### **Coaching Basics. Menschen begleiten und fördern.**

Berlin: Down to Earth.

ISBN: 978-3-935992-82-4

40 S.; 4,00 €

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3935992823/cr>

### **Rezension von Thomas Webers:**

Ein Phänomen: Das Buch – mit einem Umfang von lediglich 40 Seiten, aber zu einem unverschämte günstigen Preis – rangiert derzeit unter den zehn meistverkauften Titeln beim Onlinebuchhändler Amazon. Wie soll man sich das erklären? Warum kaufen dermaßen viele Menschen diese (na ja, Buch kann man nicht wirklich sagen) Broschüre? Weil sie so preisgünstig ist? Weil sie Einsteigerwissen auf den Punkt bringt? Oder weil die Autorin eine dermaßen große Fangemeinde um sich schart? Der unbedarfte Leser wird hier nur spekulieren können. Was also erwartet ihn?

„Coaching ist einfach“, zitiert die Autorin Steve De Shazer, „aber nicht leicht“. Damit ist die methodische Richtung schon verraten. Pfiffig ist, wie die Autorin ihr Wissen über 28 Lektionen auf vier Wochen verteilt: Für jeden Tag eine Seite. Ein Brevier, das seinen Leser wie einen

Spruchkalender nebst kleiner Tagebucheinlage begleiten kann. Jedes dieser Tageskapitel wird mit einem Sinnspruch eröffnet, führt dann das Thema aus und mündet in immer zwei Handlungsanweisungen: „Denk mal“ und „Mach mal“. Die vier Wochen haben die Überschriften: 1. Was ist Coaching? 2. Ziele finden. 3. Möglichkeiten sehen. 4. Wege gehen. All dies wird gefällig mit Fotos von Berg-/Fassadenkletterern illustriert.

Kann man die Themen auf dermaßen wenigem Platz einigermaßen verantwortlich darlegen? Kann man. Es kommt allerdings darauf an, was man darunter verstehen möchte. Nimmt man den Begriff „Basics“ ernst, hat man es hier mit – nicht mehr und nicht weniger als – dem „Kleinen Einmaleins“ des Coachings zu tun. Auch die Integralrechnung basiert schließlich auf den vier Grundrechenarten ... Man wird also müheelos auf dem Buchmarkt breiter und tiefer angelegte, fundiertere und differenziertere Titel finden; oder sich die Coaching-Kompetenz in praktischen Weiterbildungsveranstaltungen selbst erarbeiten.

Das Büchlein ist folglich wie eine schlichte Melodie, die der Experte durchs offene Fenster von draußen vernimmt und sogleich die mehrstimmige Symphonie dazu imaginiert. Keine Frage, dabei wird gar manche Schlichtheit und Ungenauigkeit der in der Gasse geträllerten Weise offenbar. Doch was kümmert es den Meister? Ob nun aus dem großen „Kybernetiker 2. Ordnung“ der Wald- und Wiesenförster wird oder ein Watzlawick-Zitat im Büchlein Maslow unter falschem Vornamen untergeschoben wird – das mag dem Anfänger egal sein. Und man muss der Autorin zugutehalten, dass sie in den abschließenden Lite-

ratortipps Champions wie Meier & Szabó, Radatz, Prior sowie von Schlippe & Schweitzer aufführt. Sie schafft es ergo, ohne viel Brimborium oder Fachchinesisch Coaching-Sachverhalte auf den recht einfachen Punkt zu bringen. Das muss man zunächst anerkennen. „Coaching ist einfach“ ...

... „aber nicht leicht“. Und daher stellt sich dringend die Frage nach der Zielgruppe dieses Büchleins. Man kann es als Selbst-Coaching-Leitfaden nutzen. Wer weiß, wie schnell man beim Telefon-Coaching mit der Autorin landet? Doch gibt es eine zweite Lesart: Der Leser wird immer wieder als Coach-Aspirant angesprochen. Sollte das nur Rhetorik sein? Nach dem Motto: „Du machst das ja nicht für Dich, ich weiß, sondern bloß, weil Du anderen helfen möchtest!“ Ist schon klar: Die Akquiseabsicht ist eine plausible und offensichtliche, aber eben auch sublimale Lesart – die prinzipiell nicht verwerflich ist.

„Coaching ist einfach, aber nicht leicht“. Man sollte das Rezept nicht mit dem fertigen Menü und dieses nicht mit dem erstklassigen Geschmackserlebnis verwechseln. Vom ehemaligen Chief Technology Officer der IBM, Gunter Dueck, stammt die schöne Metapher von der Tütensuppe, die alle haben wollen, die aber eben nicht simpel vom Erfahrungsniveau eines Sternekochs herunter skaliert werden kann. Insofern: Es gibt eine breite Palette vom Imbiss bis zum Edelrestaurant. – Wir haben die Wahl. Aber „satt“ werden sie alle.

**Thomas Webers**  
Redaktion Coaching-Report, Bonn  
[thomas.webers@rauen.de](mailto:thomas.webers@rauen.de)

## 6. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank



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

Im Februar 2012 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

**Rainer Krüger, D - 37085 Göttingen**

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1735>

**Sabine Wengelski-Strock, D - 42119 Wuppertal**

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1736>

**Manfred Miglbauer, D - 22303 Hamburg**

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1737>

**Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:**

[http://www.coach-datenbank.de/aufnahme\\_in\\_die\\_coach-datenbank.htm](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](http://www.businesstrainer-datenbank.de/aufnahme_in_die_rauen-businesstrainer-datenbank.htm)



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

**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](http://www.coaching-index.de/time_search.asp)

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

Ausbildungsbeginn: 12.04.2012

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

D-80638 München

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

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1273](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1273)

**Coaching Akademie Stuttgart**

Ausbildungsbeginn: 14.04.2012

Ausbildungstitel: Coach in einem Jahr - Systemische Coaching-Ausbildung

D-70182 Stuttgart

Kosten: komplett 3986,50 Euro Das erste Ausbildungswochenende als „Schnupperkurs“ gleich zahlbar (398,65 Euro), dann bindende Anmeldung, Restbetrag zahlbar in zwei Halbjahresraten

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1536](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1536)

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

**Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie**

Ausbildungsbeginn: 16.04.2012

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG)- Coaching-Ausbildung 2012

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 3500,- zzgl. MwSt. Wichtige Methoden aus Wirtschaft, Psychologie und praktischer Führungs- und Bildungserfahrung werden vermittelt. In der Ausbildungsgruppe sorgen vor allem Akzeptanz, Einfühlungsvermögen und Klarheit - Grundhaltung der personenzentrierten Gesprächsführung - für eine angenehme Lernatmosphäre. Ich biete regelmäßig Informationsveranstaltungen und Schnuppertage zur Ausbildung an: Gewinnen Sie einen Einblick in die erlebnisorientierte Arbeitsweise. Besonderheiten: - Erlebnisorientiertes Lernen - Absprache der Modul-Termine - Kleine Gruppen (6 TN) - Individueller Rahmen - Angenehme Arbeitsatmosphäre

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1424](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1424)

**Margot Abstiens**

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

Ausbildungsbeginn: 16.04.2012

Ausbildungstitel: Zertifizierte Coachausbildung (DCV): Coaching mit kreativen Methoden 2012 - 2013

D-40721 Hilden

Kosten: 3.650,- zzgl. MWST oder 325 Euro zzgl. MWST in 12 monatlichen Raten (für SelbstzahlerInnen)

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1544](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1544)

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

Ausbildungsbeginn: 19.04.2012

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Systemischen Berater und Coach (Start April 2012)

D-86672 Seminarhaus Raum Augsburg/München (86672)

Kosten: 5.300 € zzgl. MwSt. (Vergünstigungen & Ratenzahlung für Selbstzahler möglich)

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1485](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1485)

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

Ausbildungsbeginn: 19.04.2012

Ausbildungstitel: Professionallehrgang Coaching A-1150 Wien, Gerstnerstraße

Kosten: Semestergebühr: Euro 2.800,- (exkl. 10 Einzelcoachings)

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1309](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1309)

**Claus-Dieter Hildenbrand DBVC**

**cct cooperate competence team (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 19.04.2012

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 2012 erhalten Sie einen Frühbucherrabatt in Höhe von 10%!! 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](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1300)



## **passion for coaching GbR - Academy for the Art of Coaching**

**Anja Kiefer & Martin Jessen**

Ausbildungsbeginn: 20.04.2012

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Ganzheitlich Systemischem Coach / Business-Coach ab 20. April 2012 in Köln

D-50968 Köln

Kosten: 6.950,00 €, es fällt keine Umsatzsteuer an. Darin enthalten sind: Ausbildungskosten von 6.325 Euro und 5 Stunden Lehrcoaching à 125 Euro. Die Ausbildung ist nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG umsatzsteuerbefreit, da sie auf einen Beruf vorbereitet bzw. eine berufliche Tätigkeit fördert. Early Bird-Rabatt bis zum 16. Dezember 2011: 590 Euro Frühbucherrabatt bis zum 20. Januar 2012: 350 Euro Rabatt ab der 2. Person aus einem Unternehmen: 500 Euro. Die Rabatte sind nicht kombinierbar.

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1606](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1606)

## **Praxis für beratende Wirtschaftspsychologie Ostermann**

**Dipl.-Psych. Barbara Maria Ostermann**

Ausbildungsbeginn: 20.04.2012

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

D-42327 Wuppertal

Kosten: 1490,00 € plus MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1484](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1484)

## **change concepts - Organisationsentwicklung & Coaching**

**Oliver Müller (DCV-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 21.04.2012

Ausbildungstitel: 15. Ausbildung Systemisches Coaching, zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V. (DCV)

D-53179 Bonn

Kosten: 5.480,- € zzgl. MwSt. Ratenzahlung ist möglich.

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1442](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1442)

## **Dr. Kamphaus & Partner Unternehmens- und Personalentwicklung**

**Dr. Gerd Vito Kamphaus**

Ausbildungsbeginn: 24.04.2012

Ausbildungstitel: Beratung und Coaching in Veränderungs-Prozessen - Professionelle Kompetenz erweitern. Zertifiziert.

D-82347 Bernried am Starnberger See

Kosten: 3000 Euro zzgl. MwSt. für alle 5 Module zusammen

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1492](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1492)

## **Grundig-Akademie**

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

Ausbildungsbeginn: 25.04.2012

Ausbildungstitel: Business-Coach

D-90411 Nürnberg

Kosten: 7.500 Euro umsatzsteuerbefreit (6.900 Euro als Führungskraft - 2 Tage weniger)

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1246](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1246)

## **Neulands Skills and Methods**

**Ein Geschäftsbereich von Neuland & Partner**

Ausbildungsbeginn: 25.04.2012

Ausbildungstitel: Ausbildung „Systemischer Management-Coach“

D-36037 Raum Fulda

Kosten: 7 Module à 3 und 2 Tage sowie 3 eintägige Gruppensupervisionen: Gesamtinvestition 10.999 EUR. Wir bieten unterschiedliche Zahlungsmodalitäten an – gerne beraten wir Sie dazu in einem Gespräch. Hinzu kommen die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Seminarhotel. Alle Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1236](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1236)

## **Coachingplus GmbH**

Ausbildungsbeginn: 25.04.2012

Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching & Diplom-Coach SCA

CH-8152 Glattbrugg (nahe Flughafen Zürich)

Kosten: Fr. 3080.-

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1349](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1349)

## **dr.alexander et kreutzer**

**Institut für systemisches Coaching (DCV-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 27.04.2012

Ausbildungstitel: DCV-zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessbegleiter (Lüneburg)

D-21335 Lüneburg, Leuphana Universität

Kosten: 3.220 EUR zzgl. USt. für die gesamte Ausbildung (14 ganze Seminartage) (reduziert: 2.100 EUR zzgl. USt., nur wenige Plätze für Studierende, nicht in jeder Gruppe verfügbar). Preise inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten der Ausbildung werden vor jedem Modul anteilig fällig. Die Ausbildung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragsstellers. Z.B. über IWiN, einem Förderprogramm aus Mitteln des Landes Niedersachsen und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF): [www.iwin-niedersachsen.de](http://www.iwin-niedersachsen.de) oder über die Bildungsprämie, die aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem ESF gefördert wird: [www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info).

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1509](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1509)

Ausgabe 2012-03, Jg. 12

## **2coach Personal- und Unternehmensberatung**

Ausbildungsbeginn: 28.04.2012

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

## **Anja Mumm Training & Coaching mit System (DCV- anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 30.04.2012

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching München (Zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V.)

D-80366 München

Kosten: 5700,- Euro zzgl. USt. (München, 27 Tage)

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1534](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1534)

Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage oder zu jeder Zeit anbieten, finden sich unter folgender Adresse aufgelistet:

[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp?scope=0](http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0)

## Rechtliche Hinweise

© Copyright 2012 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen der Christopher Rauen GmbH sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Christopher Rauen GmbH. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Bitte setzen Sie sich vor der Übernahme von

Texten mit der Christopher Rauen GmbH in Verbindung.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese Datei wurde auf Viren und schädliche Funktionen geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit und/oder unschädliche Funk-

tionen wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen ausgeschlossen.

Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen auf den Seiten der Internetdienste der Christopher Rauen GmbH berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.

## Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum Ändern Ihrer E-Mail-Adresse klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/change.htm>

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/exit.htm>

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

Das Archiv (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:

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

Feedback und Anregungen bitte an:

[info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

<http://www.rauen.de/services/werbung.htm>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:

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

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