



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 Nachrichten-
redaktion: 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. Die häufigsten Fehler von Coaches – Teil II
2. In eigener Sache: 10 Jahre RAUEN Coach-Datenbank
3. Erste Fusion von Coaching-Verbänden?
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 30.831 Empfänger.

1. Die häufigsten Fehler von Coaches – Teil II

Im letzten Coaching-Newsletter wurden zehn der häufigsten Fehler von Coaches beschrieben – der zweite Teil dieser Übersicht komplettiert nun weitere Fehler, die im Coaching festgestellt werden können.

Von Christopher Rauen

Fehler Nr. 11: Verlust der Neutralität

Die Gefahr, die Neutralität zu verlieren, ist im Coaching-Prozess nahezu allgegenwärtig. Schon vor dem eigentlichen Coaching kann dies geschehen, wenn der Coach dem Interessenten Entwicklungen in Aussicht stellt, die nicht haltbar sind. Dann ist der Coach nicht neutral, sondern ein (schlechter) Verkäufer. Neutralitätsverlust droht aber auch dann, wenn er der Coach unerfüllbare Erwartungen des Interessenten nicht korrigiert. Auch Passivität kann somit die Neutralität massiv gefährden. Insbesondere gilt dies natürlich für den Coaching-Prozess. Auch wenn dem Coach z.B. seine eigene narzisstische Befriedigung wichtiger wird als der Klient, ist er nicht mehr neutral (sondern von seiner Eitelkeit gesteuert). Wenn der Coach absichtlich narzisstische Tendenzen des Klienten befriedigt, ist er nicht mehr neutral (sondern manipulativ). Wenn der Coach Passivität oder Vermeidungsverhalten des Klienten nicht thematisiert, weicht er aus – und ist nicht neutral. Und auch wenn Coach und Klient Freunde werden, ist die Neutralität verloren, denn Coaches sind keine bezahlten Freunde. Neutral zu bleiben bedeutet indes nicht, eine eigene Position aufzugeben. Vielmehr geht es darum, aus einer übergeordneten Perspektive heraus, den Entwicklungsprozess des Klienten – auch kritisch – zu begleiten.

Fehler Nr. 12: Mutation zum Sündenbock

Unternehmensberater kennen die Rolle des „Sündenbocks“ nur zu gut: Häufig erhalten sie kein Honorar, sondern eher Schmerzensgeld für ihre Bemühungen. Es ist für die Geschäftsleitung eben leichter zu argumentieren, eine externe Unternehmensberatung sei zu dem Ergebnis gekommen, 10 Prozent des Personals abzubauen, als sich selbst mit dem Erfinden dieser Maßnahme irreparabel zu beschädigen. Diese Flucht vor Verantwortung ist verständlicherweise beliebt, auch im Coaching.

Wer als Coach engagiert wird, um den Mitarbeiter X auf „Vordermann“ zu bringen, hat oft genug mit der hidden agenda zu kämpfen, dass ihm die Schuld zugewiesen wird, wenn nicht in drei Monaten gelingt, was in 15 Jahren versäumt wurde. Solche problematischen Auftragskonstellationen sollten schon im Vorgespräch explizit gemacht werden. Dies gilt auch, wenn Auftraggeber und Klient identisch sind. Auch hier ist zu berücksichtigen: Coach und Klient tragen gemeinsam die Verantwortung für das, was im Coaching geschieht.

Fehler Nr. 13: Halo-Effekt

Hat man dem Klienten eine positive (negative) Eigenschaft zugeschrieben, so neigt man mit größerer Wahrscheinlichkeit dazu, ihm weitere positive (negative) Eigenschaften zuzuschreiben. Dieser sogenannte „Halo-Effekt“ funktioniert natürlich auch andersherum, wenn der Klient in dem Coach Eigenschaften sieht, die dieser nicht besitzt. Wie auch immer die Konstellation ist: Der Fehler kann nur vermieden werden, wenn der Coach selbstkritisch hinterfragt, wie er Eigenschaftszuschreibungen vornimmt bzw. wie sein Klient dies macht. Ansonsten sind unerfreuliche Überraschungen nur eine Frage der Zeit.

Fehler Nr. 14: Heldenprojektion

Der Klient darf nicht zur Kompensation eigener, unerfüllter Wünsche benutzt werden. Der Coach muss aufgrund seiner Selbsterfahrung und mit Hilfe von Supervision seine eigenen, unerledigten „Geschäfte“ kennen und darf diese nicht auf den Klienten übertragen. Geschieht dies dennoch, wird früher oder später im Prozess ein Gefühl massiver Enttäuschung entstehen, das eine weitere Zusammenarbeit erschweren bzw. sogar unmöglich machen kann. Natürlich funktionieren solche Projektionen auch andersherum, wenn der Klient den Coach benutzt, um seine unerfüllten Wünsche (scheinbar) zu realisieren. Ein erstes Indiz

kann z.B. darin bestehen, wenn aus der Zusammenarbeit mit dem Coach heraus der Wunsch beim Klienten entsteht, selbst Coach werden zu wollen.

Ebenso wie ein Boxer von einem guten Sparringspartner mehr profitiert als von einem Boxsack, ist ein kritischer Coach für den Klienten hilfreicher, als ein Schönredner oder gar Prügelknabe.

Fehler Nr. 15: Machtspiele missverstehen

Manche Klienten testen ihren Coach insbesondere zu Beginn des Prozesses z.B. durch gezielte Provokationen. Das Ziel dahinter: Der Klient möchte herausfinden, ob der Coach zu ihm passt, ob er sich ihm öffnen kann – oder ob der Coach seine Souveränität verliert, wenn er unter Druck gerät. Kurzum: Der Klient will eine „Kraftprobe“, bevor er sich dem Coach anvertrauen kann. Wer dieses Verhalten missdeutet und deshalb gekränkt, „zickig“ oder anderweitig persönlich betroffen reagiert, hat verloren. Eine elegantere Lösung besteht darin, das Verhalten des Klienten zu thematisieren und so automatisch auf der Prozessebene zu agieren. Der Klient erkennt so, dass sein Coach kompetent mit schwierigen Situationen umgehen kann und souverän auf „Gegenwind“ reagiert.

Fehler Nr. 16: Ein Coach für alle Fälle

Ein Coach kann nie in allen Bereichen kompetent sein, die für die berufliche Entwicklung seines Klienten relevant sind – und selbst, wenn es so wäre, bestünde dadurch nur umso mehr die Gefahr, eine Abhängigkeit zu erzeugen. Selbst wenn ein Coach also über ein breites Spektrum an Wissen und Erfahrungen verfügt, sollte er nicht zum Ratgeber für alle Lebenslagen werden. Die

Grenzen des Coachings und der Fähigkeiten des Coachs sollten bereits ab dem Vorgespräch klargestellt werden. Weitergehende Wünsche des Klienten an den Coach sind oftmals eher Projektionen oder Halo-Effekte (s.o.) und weniger konstruktive Elemente eines gelungenen Coaching-Prozesses.

Fehler Nr. 17: Advocatus diaboli

Ebenso wie ein Boxer von einem guten Sparringspartner mehr profitiert als von einem Boxsack, ist ein kritischer Coach für den Klienten hilfreicher, als ein Schönredner oder gar Prügelknabe. Ein Coach sollte daher einen Teil seiner Aufgabe immer darin sehen, unbequem sein zu dürfen, Gegenpositionen einzunehmen und seinen Klienten dadurch zu ermutigen, an der Auseinandersetzung zu wachsen. Ein zu „weicher“ Coach signalisiert unterschwellig, dass er nicht an die Stärke seines Klienten glaubt. Dies wird sich entsprechend auf den Prozess übertragen. Natürlich geht es im Coaching nicht darum, möglichst „hart“ zu wirken. Es ist aber für Klienten hilfreicher, sich im geschützten Rahmen mit Kritik auseinanderzusetzen, als in der Realität überrollt zu werden, weil der Coach sich nicht getraut hat, advocatus diaboli zu spielen.

Fehler Nr. 18: Das falsche Honorar

Ein gängiges Muster besteht darin, dass manche Coaches nur deshalb ihr Honorar 20 Prozent zu hoch ansetzen, um bei entsprechenden Verhandlungen einen Nachlass gewähren zu können. Der Einkäufer hat so ein Erfolgserlebnis und der Coach bewegt sich dennoch im gewünschten Zielbereich. Allerdings kann hier ein Glaubwürdigkeitsproblem entstehen: Ist der Coach nicht gut genug gebucht, um seinen Preis durchsetzen zu können? Hat er womöglich ein Qualitätsproblem? Kennt er den Markt nicht? Oder überschätzt er gar seinen Marktwert? Und wenn er den nicht einmal kennt, was kann er dann überhaupt? Hier

können sehr unbequeme Fragen entstehen. Ein Coach sollte seinen Preis kennen, ihn argumentativ vertreten und zu ihm stehen. Alles andere mag taktisch klug sein, erhöht aber nicht die Glaubwürdigkeit.

Fehler Nr. 19: Kein Marketing

In Deutschland sind etwa 8.000 Business-Coaches tätig und die meisten davon sind „Einzelkämpfer“. Die Folge: Der Markt ist extrem kleinteilig und daher unübersichtlich. Nur wenige Coaches verstehen es, sich durch Marketing zu positionieren und eine Marke aufzubauen, um so Sichtbarkeit in dem Markt zu erlangen. Wer langfristig als Coach arbeiten will, benötigt daher Marketing und somit auch ein Budget dafür. Marketing bedeutet aber nicht Ver-

kauf. Marketing macht sichtbar, es verkauft nicht. Dies wird häufig übersehen – mit der Konsequenz, dass man kein systematisches Marketing mehr betreibt, weil es scheinbar nichts bringt. Ein Internet-Auftritt ist Marketing, eine persönliche Präsentation Verkauf.

Fehler Nr. 20: Entwicklungsstopp

Wer als Coach tätig ist, bietet im Grunde eine Form von Entwicklungsbegleitung an. Dies kann nur glaubwürdig geschehen, wenn der Coach selbst die Perspektive lebenslanger Entwicklung einnimmt. Wer also als Coach annimmt, „fertig“ zu sein, agiert in sich widersprüchlich, da er die eigene Entwicklung implizit verneint. Dieser Fehler ist leicht zu verhindern, wenn man sei-

ne Neugier nicht verliert: Eigene Weiterbildung, die Bereitschaft sich auf Neues einzulassen und der Wunsch, lernen zu wollen sind Ausdruck der Erkenntnis, dass das Nicht-Wissen das Wissen immer übersteigt. Gleichzeitig ist diese Erkenntnis auch ein Ausdruck von Demut – nicht die schlechteste Eigenschaft, die ein Coach besitzen kann.

Fazit: Fehler machen ist menschlich und so bleibt auch diese Liste sicher unvollständig. Das Entscheidende für den Coach wie für den Menschen ist vermutlich die Perspektive, nicht perfekt sein zu wollen, sondern die eigenen Fehler als noch unerfülltes Wachstumspotenzial anzusehen. (cr)

2. In eigener Sache: 10 Jahre RAUEN Coach-Datenbank

Vor fast genau 10 Jahren ist am 01.04.2002 die RAUEN Coach-Datenbank online gegangen.

Damals handelte es sich dabei noch um ein kleines Projekt, das im Zusammenhang mit der zweiten Auflage des Handbuch Coaching umgesetzt wurde: Um eine Übersicht von kompetenten und erfahrenen Coaches geben zu können und etwas mehr Markttransparenz zu schaffen, wurden die als Coach arbeitenden Handbuch-Autoren in der Datenbank vorgestellt. Bereits damals war eine Suche über Landkarten („Geosuche“) möglich – immerhin drei Jahre bevor Google Earth erschien.

Inzwischen ist die Coach-Datenbank gewachsen und gibt aktuell über 600 Coaches die Möglichkeit, sich samt

eines detaillierten Profils potenziellen Interessenten und Auftraggebern vorzustellen. So haben im Jahr 2011 durchschnittlich 30.000 Besucher pro Monat die Coach-Datenbank aufgerufen.

Im Gegensatz zu anderen Systemen kann ein Eintrag in die RAUEN Coach-Datenbank nicht gekauft werden, sondern ist an zahlreiche Aufnahmevoraussetzungen gebunden. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass sich qualifizierte Coaches in der Datenbank befinden. Dieses Qualitätskonzept ist Grundlage vieler Empfehlungen: Vom ARD-Ratgeber bis zum ZDF-Verbraucherservice wurde bereits auf die Coach-Datenbank verwiesen. Aber nicht nur das TV, sondern auch Institutionen wie FAZ, Süd-

deutsche, WiWo oder die Stiftung Warentest haben über die Coach-Datenbank berichtet.

Neben der Möglichkeit, sich in der Coach-Datenbank zu präsentieren, haben die dort eingetragenen Coaches aber auch die Möglichkeit, das inzwischen integrierte Ausschreibungssystem „**Coaching-Anfragen**„ zu nutzen und Termine im „**Coach-Kalender**„ zu veröffentlichen.

Ein Ende der positiven Entwicklung ist nicht abzusehen: Die Integration von Social Media-Diensten, der Ausbau von Video-Funktionen und eine weiter verbesserte Geosuche sind bereits geplant.

Die RAUEN Coach-Datenbank:

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

Aufnahmevoraussetzungen:

<http://www.coach-datenbank.de/aufnahme/>

Pressespiegel:

<http://coach-datenbank.de/pressespiegel.htm>

3. Erste Fusion von Coaching-Verbänden?

Die Mitgliederversammlungen von DGfC und DCV beschließen die Prüfung einer Fusion.

Auf ihren Mitgliederversammlungen im März haben die Deutsche Gesellschaft für Coaching (DGfC) und der Deutsche Coaching-Verband (DCV) beschlossen, die Fusion der beiden Verbände zu prüfen. Vorausgegangen waren Gespräche auf Vorstandsebene und mit den Regionalgruppen sowie anderen Vereinsgremien. Obwohl sich die Mitglieder mit ihren Verbänden identifizieren, hätte man doch eine große Offenheit wahrgenommen und sehe den nun anstehenden Prozess als spannende Herausforderung. Peter Schröder, 1. Vorsitzender der DGfC, drückt es gegenüber Coaching-Report so aus: „Mir hat gefallen, dass der DCV mit dem Slogan ‚Kollegialität statt Konkurrenz‘ wirbt. Das ist auch meine Meinung. Bei den Themen Coaching-Ausbildung, Ethik und Professionalisierung sehe ich große Gemeinsamkeiten.“

Hintergrund der Fusionsabsicht ist die große und weiter wachsende

Zahl von Coaching-Verbänden in Deutschland. Ziel ist es, die Kräfte zu bündeln und durch Wachstum auch Effizienzgewinne zu erzielen. Denn das Wachstum der Verbandsanzahl geht auf Kosten des Wachstums der einzelnen Verbände. Ein großer Anteil der Verbandsressourcen werde von der Selbstverwaltung verbraucht, Ressourcen für eine wahrnehmbare und wirksame berufspolitische Arbeit blieben knapp.

„Eine solche Verbandsfusion kann nur gelingen, wenn man die Mitglieder früh ins Boot holt“, so Lutz Salamon, soeben neu gewählter Vorstandssprecher des DCV. Deshalb werden nun gemeinsame Projektgruppen die Arbeit aufnehmen und konkrete Vorschläge erarbeiten, die dann wiederum den Mitgliederversammlungen der beiden Vereine vorgelegt werden. Das Motto dazu lautet: gleichberechtigtes Zusammenwachsen. Die DGfC hat etwa 290, der DCV etwa 170 Mitglieder. Durch eine Fusion würde der gemeinsame Verband nach Mitgliederzahlen mindestens die Nummer

Zwei, wenn nicht sogar der größte Verband der Szene sein, der ausschließlich Coaches organisiert.

Eine Zeitschiene für die Fusion wurde nicht fixiert. Salamon rechnet aber damit, dass zwischen einigen Monaten und maximal drei Jahren die Fusion vollzogen werden kann. „Es ist ja so, das Gras wächst nicht schneller, wenn man dran zieht“, so Lutz Salamon. Und Peter Schröder ergänzt, dass man ja keine Widerstände unter den Mitgliedern provozieren wolle, sondern Commitment.

Mit Blick auf den Markt rechnen die beiden Verbandschefs mit einer Signalwirkung. Die Fusion sei eine Chance für alle Beteiligten, vielleicht mehr Klarheit zu schaffen, woran man gutes Coaching festmachen wolle, die Interessen prägnanter zu vertreten sowie ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. „Wir werfen gezielt einen Stein ins Wasser und schauen, was passieren wird“, so Salamon. (tw)

Weitere Informationen:

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

<http://www.coachingverband.org>

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

Frank Taeger (ft) 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 Coaching: Hilfe vom Profi

WDR-Servicezeit: Ratgeber-TV-Sendung rund um die Karriereplanung.

„Wer für die Bewerbung oder kurz vor dem Vorstellungsgespräch noch Unterstützung vom Profi braucht, der kann sich einen ‚Coach‘ buchen.

Dieser steht einem ähnlich wie ein Therapeut beratend zur Seite und versucht, Schwächen herauszufinden und diese abzumildern und Stärken zu stärken. Er geht individuell auf den Bewerber ein und kann von der Bewerbungsmappe bis hin zum Vorstellungsgespräch Tipps

geben.“ So textet der WDR die knapp 30-minütige Sendung der Autorinnen Birgit Brückner und Arlette Geburtig an, die zuerst am 23. März ausgestrahlt wurde (Wiederholung: 26. 3.) und die nun als Stream angesehen werden kann. – Mit Links zu zwei Coach-Verbänden. (tw)

Weitere Informationen:

http://www.wdr.de/tv/servicezeit/sendungsbeitraege/2012/kw12/0323/04_coaching.jsp

News Emotionen im Coaching

Ergebnisse einer Masterarbeit.

Das Ziel der jüngst von Eva Holzer an der European Systemic Business Academy (ESBA) vorgelegten Masterarbeit ist eine Sensibilisierung von Coaches hinsichtlich der aufkommenden Emotionen im Coaching – sowohl der eigenen als auch der Klienten. Denn Emotionen sind wichtige Informationen, die nicht übersehen werden dürfen. Gleichzeitig können sie auch eine wichtige Ressource für den Veränderungsprozess darstellen.

Die empirische Befragung von 51 Absolventen der ESBA sowie weiterer, über den Österreichischen

Dachverband Austrian Coaching Council (ACC) akquirierter Coaches, zeigte, dass Emotionen einen durchaus bedeutenden Stellenwert im Coaching einnehmen. Nur in 5,9 Prozent der Coaching-Sitzungen spielen Emotionen nach Angaben der Befragten keine Rolle. Laut Umfrage ist es vor allem die Auseinandersetzung mit „Resignation“, die sich für viele Coaches als herausfordernd erweist, so die Angabe von 61 Prozent der Befragten. An zweiter Stelle der als „schwierig“ empfundenen Emotionen steht die Verzweiflung (39%).

In der Auseinandersetzung mit Emotionen reagieren die meisten Coa-

ches häufig zunächst mit Anerkennung und Wertschätzung (90%) für die offen gelegten Emotionen und wirken normalisierend auf ihr Gegenüber, indem sie sich verständnisvoll und empathisch verhalten (90%). In der weiteren Bearbeitung der Emotionen nennen die Befragten die Arbeit mit Metaphern, Gesprächs- und Visualisierungstechniken, Aufstellungen und Rollenspiele als Methoden. Körperbetonte Techniken und Entspannungs- und meditative Techniken kommen im Coaching eher sehr selten zum Einsatz. 45 Prozent der Befragten gaben sogar an, körperorientierte Interventionen – wie beispielsweise

das Lokalisieren der Emotion im Körper, Arbeit mit Bewegung oder Körpersprache – nie einzusetzen.

Nicht nur Klienten reagieren im Coaching emotional. Laut Umfrage führte der Großteil der Coaches eine im Prozess aufkommende starke Emotionalität auf die Empathie zurück, die man dem Klienten gegenüber empfindet. Insgesamt 45 Prozent gaben an, dass dies oft passiert. Eher weniger (selten: 43%; nie: 12%) kommt es zu einer Identifikation mit dem Thema, den Emotionen oder der Person des Klienten im Verlauf eines Coachings. Selten

(sehr oft: 2%; manchmal: 22%) wird als Ursache für die eigene, starke Emotionalität während eines Coachings die Gegenübertragung angegeben.

Coaches zeigen unterschiedliches Verhalten, um eine emotionale oder gedankliche Irritation unmittelbar während des Coaching-Prozesses in den Griff zu bekommen. Die Meisten gaben an, sehr oft (39%) oder manchmal (33%) auf die Metaebene zu wechseln, um Abstand zu gewinnen. Viele Coaches achten außerdem bewusst auf die eigene körperliche Reaktion (z. B.: Stimme, Hal-

tung, Atmung, Empfindungen im Körper), wenn sie ihre eigene Emotionalität irritiert (sehr oft: 35%; manchmal: 33%). 47 Prozent der Coaches bringen manchmal ihre eigenen Gefühle und Gedanken als Ressource in den Coaching-Prozess ein, 20 Prozent sogar sehr oft. Eine zielführende Bearbeitung der eigenen Emotionalität erfolgt meist nach dem Coaching als Selbstreflexion (sehr oft: 61%; manchmal: 27%). In der Supervision thematisieren 20 Prozent der Coaches sehr oft, 47 Prozent manchmal die eigene emotionale Reaktion. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.esba.eu>

News Was Laien über Coaching denken

Bachelorarbeit: 70 Prozent erwarten vom Coach die Experten-Hilfe.

Coaching ist ein relativ junges Angebot. Entsprechend findet man in der Literatur, aber auch im Internet vielfältige Hinweise darauf, was Coaching „eigentlich“ ist. Kann man also davon ausgehen, dass „der Mann auf der Straße“ im Bilde ist? Oder können auch Missverständnisse weitverbreitet sein? Was denken Laien tatsächlich über Coaching?

Die Wirtschaftspsychologin Melanie Klaes ist dem in ihrer Bachelorarbeit an der Hochschule Fresenius in Köln nachgegangen. Was die Sozialpsychologie im Laufe der Jahrzehnte über das Laienverständnis zutage gefördert hat, ist ernüchternd. Menschen bedienen sich im Alltag vor allem stereotyper Schemata und sogenannter Heuristiken, also sogenannter „Daumenregeln“. Dieses „Pi mal Daumen“ spielt auch für die Beurteilung von Coaching eine Rolle, wenn man es nicht wirklich genau weiß. Menschen suchen dann nach Vergleichen und Ankern, um sich ein

Bild zu machen. Wer den Coach nur aus dem Sport kennt, und viele Menschen beziehen relevante Informationen über die Welt aus den Medien, wird in Bezug aufs Wirtschaftsleben hier also zur Metapher greifen: So wie ein Fußballtrainer ... Damit werden dann weitere Attribute, wie so jemand sein muss und wie er arbeitet, aktiviert – denn im Wirtschaftsleben, das ist klar, wird ja nicht Fußball gespielt.

Melanie Klaes hat mit 20 Personen aus dem Köln-Bonner-Raum problemzentrierte Interviews geführt. Sie fragte nicht nur nach deren Coaching-Verständnis, sondern auch danach, wann und wozu man Coaching brauche. Ebenfalls ließ sie sich einen Coach als Person und den Besuch bei ihm beschreiben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten Laien nicht genau zwischen Coaching und anderen Beratungsformaten differenzieren. Der Hälfte der Befragten ist der Begriff aus dem Sport geläufig. Sie interpretieren Coaching ganz allgemein als eine „Hilfeleistung“. Da liegt es nahe, den

Coach auch als „Experten“ zu sehen (70%). Wenn dieser allerdings „Hilfe zur Selbsthilfe“ vertritt, so die geläufige Meinung zum Selbstverständnis des Coachs seitens der Fachliteratur und der Verbände, ergibt sich eine für beide erklärungsbedürftige, und damit kritische Situation.

Wie stellt sich „Otto Normalverbraucher“ nun einen Coach vor? Es ist auf jeden Fall jemand, der Erfahrung besitzt und kompetent ist, sowohl fachlich als auch sozial. Zwei Drittel der Befragten schätzen das Alter des Coachs auf 40 Jahre und älter. Die Hälfte kann sich sowohl männliche als auch weibliche Coaches vorstellen. Werden die Laien allerdings aufgefordert, sich den Coach bildlich vorzustellen, beschreiben doppelt so viele einen Mann als Coach als eine Frau. Ein Befund, der von repräsentativen Untersuchungen wie der Marburger Coaching-Marktstudie eindeutig konterkariert wird: Auf dem Markt überwiegen weibliche Coaches. Beim Aussehen des Coachs denken knapp die Hälfte der Laien an „nor-

mal, aber gepflegt“, für ein Drittel ist der „typische Beraterlook“ (Anzug und Krawatte) angesagt. Die Hälfte der Laien erwartet zudem einen psychologischen, ein weiteres Viertel einen pädagogischen Hintergrund beim Coach. Einen wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildungshintergrund erwarten darüber hinaus ein Viertel der Befragten.

Was genau nun Inhalt der Dienstleistung Coaching sein soll, fällt den Laien allerdings schwer zu be-

schreiben. Den Besuch beim Coach beschreiben sie mehrheitlich als „Gespräch“. Zu den Methoden zählen für ein Drittel aber auch die Wissensvermittlung. Der Arbeitsansatz sei aber auf jeden Fall praxisorientiert, meinen drei Viertel der Laien. Inhaltlich werden vor allem der Ausbau von sozialen Kompetenzen, aber auch der von Fachwissen genannt. Eine typische Antwort lautet: „Das Problem ist gelöst oder man weiß, was man noch tun muss, um dahin zu gelangen.“ Für drei Viertel

der Laien kann ein Coaching mit Blick auf die Ergebnisse Wahrnehmung und Bewusstsein einer Person verändern, insbesondere das Sicherheitsgefühl und das Selbstbewusstsein steigern.

Auch wenn die Ergebnisse nicht als repräsentativ zu werten sind, hat die Branche damit doch einen wichtigen Anknüpfungspunkt, über die Imagepositionierung nachzudenken. (tw)

Weitere Informationen:
<http://www.hs-fresenius.de>

News Fernunterricht und Fördermittel

Neue Gratis-Leitfäden der Stiftung Warentest zur Weiterbildung erschienen.

Fernunterricht ist für viele Erwachsene die einzige Möglichkeit, sich berufsbegleitend weiterzubilden. Auch in der Coaching-Weiterbildung gibt es diverse Fernunterrichtsangebote. Doch nicht jeder ist ein Typ für das Lernen aus der Ferne und nicht

immer führt ein Lehrgang zum erhofften Ziel. Der kostenfreie Leitfaden der Stiftung Warentest informiert darüber, wie Interessierte den richtigen Kurs finden, gibt Tipps für das Überwinden von Lernkrisen und schafft Durchblick im unübersichtlichen Angebot der Abschlüsse.

Wer sich heute für seinen Job weiterbildet, zum Beispiel mit einer

Coaching-Weiterbildung, hat gute Chancen auf einen Zuschuss. So fördert der Bund beispielsweise über die Bildungsprämie oder das Meister-Bafög das Lernengagement seiner Bürger. Auch viele Länder unterstützen die Fortbildung von Berufstätigen, meist gibt es bis zu 500 Euro pro Kurs. Der Leitfaden zeigt, wer welche Förderung bekommen kann und was er dafür tun muss. (tw)

Weitere Informationen:
<https://www.test.de/themen/bildung-soziales/meldung/Weiterbildung-Zwei-Leitfaeden-aktuell-und-kostenlos-4346871-4346873/>

News Abschied vom Paradigma des „Menschen als bloßem Humankapital“

DGSv legt Ergebnisse einer Studie vor: Organisationskultur verändern.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) förderte im zweiten Teil der Forschungsreihe „Arbeit und Leben in Organisationen“ ein gemeinsames Forschungsprojekt des Sigmund-Freud-Instituts Frankfurt/Main und der TU Chemnitz. Be-

fragt wurden knapp 900 Experten zu ihrer professionellen Einschätzung der akuten Belastungssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Das Ergebnis: Die aktuell vorherrschende Organisationskultur trage in erheblicher Weise zu den Erschöpfungszuständen der Mitarbeitenden bei. Für die Debatte um „Burnout“ liefere die Studie – die dem Stand der For-

schung in den Arbeitswissenschaften anscheinend keinen neuen Erkenntnisgewinn hinzufügt – nach Meinung der DGSv einen wichtigen Beitrag. Sie zeige eindeutig, dass dem Problem nicht allein auf der individuellen Ebene begegnet werden könne, vielmehr müsse auch in Organisationen und Unternehmen ein Umdenken stattfinden. Hier könne verantwortliche Beratung ihren Bei-

trag leisten: Sie müsse gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitenden helfen, eine Unternehmenskultur zu etablieren, die die stabilisierenden Faktoren stärke und Abschied nehme vom Paradigma des Menschen als bloßem Humankapi-

tal. „Als Berufsverband der Supervisorinnen und Supervision werden wir uns weiter dafür einsetzen, dass auch gesamtgesellschaftlich ein Klima entstehen kann, in dem der Mensch wieder im Mittelpunkt der Arbeit steht. Denn letztlich gilt für al-

le: Nur ein gesundes Unternehmen sichert auch langfristig seinen wirtschaftlichen Erfolg“, so die Vorsitzende der DGsv, Professorin Dr. Brigitte Geißler-Piltz. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dgsv.de/2012/03/neue-studie-beschaeftigte-ringen-um-qualitaet-gesundheit-und-professionalitaet-am-arbeitsplatz/>

News Coaching an der Schule

Osnabrück: Gruppen-Coaching überzeugt nicht jeden.

Coaching wird meist eher im wirtschaftlichen Kontext verortet, Klienten sind Führungskräfte und ihre Unternehmen. Ein Projekt an der Angelaschule in Osnabrück bringt Coaching einer ganz anderen Zielgruppe nahe: Schülern. Carola Heumann, Lehrerin an der Angelaschule und ausgebildeter Coach,

bietet ein Seminafach „Coaching“ an. Das Ziel sagt sie, sei Selbsterfahrung, Arbeit an eigenen Stärken und Schwächen steht im Mittelpunkt. Für einige Schüler scheint dies gut zu funktionieren, es wird an Schwächen wie Vortragsangst oder Selbstzweifeln gearbeitet und auch Berufsfindung in einem Gruppen-Coaching-Kontext stehen auf dem Lehrplan.

Ganz so einfach ist das jedoch nicht. Die Schüler berichten gleichermaßen davon, dass es schwer ist, sich vor einer Gruppe anderer Schüler zu öffnen, auch wenn der psychosoziale Aspekt durchaus Anklang findet. Auch die Lehrerin sieht diese Hürde. Sie will ihr Angebot verfeinern und mit einer deutlich kleineren Gruppe das Projekt Schüler-Coaching an der Angelaschule weiterführen. (ft)

Weitere Informationen:

<http://www.noz.de/lokales/61752884/nicht-alle-schueler-sind-vom-coaching-pilotprojekt-an-der-angelaschule-osnabrueck-ueberzeugt>

News Neue Berufsbilder

BDVT veröffentlicht eigene „Berufsbilder“: „Trainer BDVT“, „Berater BDVT“, „Coach BDVT“.

Berufsbilder zu definieren und über sie zu informieren, ist eigentlich Sache des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) – auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) – sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA). Doch es gibt Ausnahmen: die sogenannten „freien Berufe“. Diese üben wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische oder ähnli-

che Tätigkeiten aus. Hierzu zählen auch Trainer, Berater und Coaches. Manche dieser Freiberufler haben sich in Verbänden organisiert, andere nicht. Einer dieser Verbände, der Berufsverband der Trainer, Berater und Coaches (BDVT), legt nun drei eigene „Berufsbilder“ vor: „Trainer BDVT“, „Berater BDVT“, „Coach BDVT“. Die „Berufsbilder“ sollen „auch Personalentwicklern und Unternehmen wichtige Orientierungshilfe“ geben, so der BDVT-Newsletter (3-30).

Das Berufsbild „Business Coach BDVT“, wie es dann genauer in der

Broschüre heißt, unterscheidet einige Coaching-Varianten (Einzel-, Team-, Projekt- und Gruppen-Coaching) und nennt Anlässe sowie Zielgruppen des Coachings. Ebenfalls werden über zehn „Methoden und Tools“ aufgelistet und durch „Extras“ ergänzt, zu denen auch „Coaching mit dem Schwert“ und anderes gehört. Es folgen Ausführungen zur Arbeitsweise und zum Anforderungsprofil „Der professionelle Business Coach BDVT weist eine Weiterbildung nach, die mind. 220 Stunden umfasst. Weitere Kriterien für seine Professionalität sind:

- Er ist über 30 Jahre alt.
- Er hat eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Studium.
- Er hat mind. 5 Jahre Berufserfahrung bzw. Führungserfahrung.“

Das Papier wurde in einer Gruppe um den Leiter der BDVT-Akademie, Peter Krötenheerdt, erarbeitet und wurde nötig, weil „nach 10 Jahren einzeln bestehender Berufsbilder

(...) Harmonisierung dringend erforderlich [war].“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.bdvt.de/images/stories/Medien/PDF/berufsbilder.pdf>

News dvct-Mitgliederversammlung

Wahlen: Altes und Neues.

Auf der dvct-Mitgliederversammlung am 28. März in Köln wurden alle bisherigen Vorstände in ihrem Amt bestätigt.

- - Vivi Dimitriadou (Vorstandsvorsitzende)
- - Gianni Liscia (stellvertretender Vorstandsvorsitzender)
- - Raimund Paugstadt (Finanzvorstand)
- - Carola von Enckevort (Vorstand)
- Neben der Neuwahl des Vorstands fanden noch weitere Wahlen für die Besetzung wichtiger Funktionen statt.

- Beirat: Prof. Dr. Annegret Böhmer, Rolf Thienemann, Dr. Thomas Warnke, Petra Herre und Jörn Ehrlich.
- Zertifizierungskommission: Dr. Peter Dreyer, Manuela Döllinger, Sabine Mrazek und Dr. Doris Klappenbach.
- Schlichtungsstelle: Claus Joachim Korten und Oliver Baltes.

Wesentliche Themen der Verbandsarbeit sollen der weitere Ausbau der regionalen Foren sowie Workshops und Austausch mit Vertretern der Wirtschaft werden. Vorgesehen ist die Etablierung der in 2011 erstmals

erfolgten Mitgliederbefragung, um kontinuierlich Trends und Entwicklungen zu erkennen und umzusetzen.

Die Coach-Zertifizierung soll sukzessive weiter entwickelt und ausgebaut werden, vor allem hinsichtlich der Qualitätssicherung im Markt. Auch soll es zukünftig eine engere Zusammenarbeit mit Forschung und Lehre, also mit den Universitäten geben. Ebenfalls will der Verband sich um weitere Kooperationspartner aus Unternehmen und Wirtschaftsverbänden bemühen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dvct.de>

News Coaching in Hochschule und Wissenschaft

Heft 1/12 der Zeitschrift „OSC“ mit Schwerpunktthema „Hochschule und Wissenschaft“ erschienen.

Schon im Jahre 2009 hat die Zeitschrift OSC dem Thema Hochschule und Wissenschaft ein Schwerpunktthema gewidmet. „Die meisten Beiträge kamen damals von externen Coaches, da in den Hochschulen noch wenig eigene Coaching-Kompetenz vorhanden war“, resümiert Professor Ferdinand Buer im Editorial. Seitdem hätte sich so eini-

ges getan, was einen neuen Blick wert sei.

So stehen inzwischen sowohl externe Coaches mit Coaching-Ausbildung und Feldkompetenz zur Verfügung – etliche von ihnen seien im „Coachingnetz Wissenschaft“ organisiert – als auch intern ausgebildete Coaches, von denen sich einige im Netz „Wissenschaftscoaching“ versammelt haben. Die meisten Texte in der OSC-Ausgabe stammen aus diesem Umfeld.

- Eva-Maria Schumacher gibt einen Überblick über typische Coaching-Anliegen aus den Bereichen Lehre sowie Management – exemplarisch dargestellt an der Zielgruppe der Fachhochschullehrenden.
- Bettina Schreyögg und Tanja Nazlic berichten, wie sie als externe Coaches Hochschullehrer im Coaching Kommunikationskompetenz vermitteln.
- Frank Linde und Birgit Szczyrba von der Fachhochschule Köln stellen das Lehrenden-Coaching-Programm ihrer Hochschule vor.

- Beatrix Wildt, Birgit Szczyrba und Johannes Wildt stellen ein Programm vor, durch das Hochschullehrende Lehrkompetenz erwerben können.
 - Matthias Wiemer zeigt, wie bestimmte Studierendengruppen situativ durch externe wie interne Coaches unterstützt werden können.
 - Susanne Gotzen und Jutta Wergen weisen in ihrem Beitrag auf die Schwierigkeit hin, Coaching als Metaprogramm auszurollen. Zu viele Stakeholder in den Hochschulen hätten zu viele unterschiedliche Interessen.
 - Kathrin Gimpel und Senta Recktenwald stellen das Programm „Your Innovation“ des Corporate Center Human Resources der ThyssenKrupp AG vor.
 - Sarah Vespermann und Regina Weber stellen dar, wie geeignete aktuelle wie ehemalige Stipendiaten zum diversity-sensiblen Coach ausgebildet werden.
 - Eike Hebecker von der Abteilung Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung fragt: „Was heißt und zu welchem Ende coacht man an der Hochschule?“
 - Professor Ferdinand Buer vergleicht die Landschaft mit einer wilden Wiese. Man werde sehen, wie sie sich entwickeln wird.
- (tw)

Weitere Informationen:

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

<http://www.coachingnetz-wissenschaft.de>

<http://www.wissenschaftscoaching.de>

News Aufstiegsverweigerer

Coach Eberhard Hauser: „Mit welchem Topmanager kann man sich über ein Theaterstück unterhalten?“

Viele Einsteiger verweigern sich dem Aufstieg, so FAZ-Autor Philipp Krohn. Krankenhäuser haben es schwer, Ober- und Chefarztposten zu besetzen. Unternehmen gelingt es nicht, auserkorenes Führungspersonal die Leiter hoch zu schicken. Junge Leute finden die Vorstellung, Topmanager zu werden, oft unattraktiv. Und das hat einen Grund: Der Preis für die Karriere ist

hoch. Hobbys, Familie und private Netzwerke kommen zu kurz. Nur Einzelkämpfer haben damit weniger Probleme. Doch sie beherrschen das Mannschaftsspiel der Führung zumeist nicht.

Coach Eberhard Hauser unterscheidet drei Gruppen von Karriereverweigerern:

- „solche, die nicht mehr können, weil sie Krisen erlitten haben;
- solche, die selbst verzichten, um ihre Partnerschaft nicht zu gefährden;
- und solche, die nicht wollten“.

Für Unternehmen werde es zunehmend schwieriger, weil die vielversprechenden Aufstiegs Kandidaten „genau schauen, was er für sie bedeutet“. Hauser: „Eine Konzernkarriere hat immer mit dem Verzicht auf Interessen oder Ausrichtungen zu tun. Mit welchem Topmanager kann man sich über ein Theaterstück unterhalten?“ (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/aufstiegsverweigerer-karriere-gern-spaeter-11702125.html>

News Selbstwirksamkeit erhöht Arbeitsleistungen

Eigenverantwortung und Glaube an sich selbst sind entscheidend für den beruflichen Erfolg.

Dieses Ergebnis untermauert die Studie von Hans-Werner Bierhoff

von der Ruhr-Universität Bochum. Wer an seine eigenen Fähigkeiten glaubt und in ihnen bestärkt wird, leistet bessere Arbeit. Auch ist man mit steigender Selbstwirksamkeitserwartung motivierter und eher be-

reit, freiwillige Arbeit zu leisten. Dies kommt nicht nur dem Arbeitgeber zugute, auch die Gesundheit und Zufriedenheit steigen mit steigender Selbstwirksamkeit.

Ausgabe 2012-04, Jg. 12

Bierhoff und seine Kollegen untersuchten vier Motivationsfaktoren. Selbstwirksamkeit, Kontrolleinschätzung, Veränderungsorientierung und flexible Rollenorientierung standen als auf dem Prüfstand. Die Studie untersuchte 126 Personen, welche

sich auf Führungskräfte, Mitarbeiter, Selbstständige und Azubis erstreckten.

Die Autoren raten dazu, die Selbstwirksamkeit und den Glauben an die eigenen Fähigkeiten zu bestärken.

So erreicht man eine günstige positive Arbeitsatmosphäre, die sich in freiwilligem Arbeitsengagement, Motivation und guter Gesundheit für alle Beteiligten positiv auswirkt. (ft)

Weitere Informationen:

<http://aktuell.ruhr-uni-bochum.de/pm2012/pm00094.html.de>

News Coaching – ein überschätztes Wundermittel?

Schwerpunktheft der Zeitschrift „Weiterbildung“.

Die Ausgabe April/Mai der Zeitschrift „Weiterbildung“ hat den Schwerpunkt Coaching. „Ist Coaching ein ganz normales Instrument der Entwicklung und Qualifizierung oder doch überschätztes Wundermittel?“, fragen Dr. Ulrich Althausen und Stefanie Fuleda im Editorial und wagen selbst schon eine Antwort: „Sowohl der Markt und damit die nachfragenden Unternehmen als auch die Anbieter von Coaching-Dienstleistungen befinden sich in einem Stadium der Regelfindung und Konsolidierung der Professionalität. (...) In diesem Sinne ist Coaching auf dem Weg, ein ganz normaler Teil der Personalentwicklung zu werden. Weitere Beiträge im Heft:

- Ein Coach wird dann zum Coach, wenn er zentrale Werte und Glaubenssätze über die Selbstbestimmtheit seines Klienten, die Entwicklungs- und Lösungspotenziale und den Entwicklungsprozess beachtet, meint Jörg Midendorf.
- Der Vergleich einer Seereise mit dem Coaching-Prozess brachte das Team von Coachingsegeln darauf, beides miteinander zu verbinden, berichten Imke Imke Krebs und Tatjana Berg.
- Die sogenannte Status-Intelligenz ist für das berufliche Vorankommen unverzichtbar, führt Tom Schmitt aus.
- „Coaching ist auf einem guten Weg, einen wertvollen Beitrag für Menschen und Organisationen zu liefern“, meint ICF-D-

Vorstandsmitglied Dr. Michael Fritsch im Interview.

- Coaching steht momentan an einem Wendepunkt, positioniert sich Professor Dr. Harald Geißler.
- Das Boot ist voll, hält Dr. Erik Lindner dagegen.
- Coaching-Trends und Ausblicke für 2012 präsentieren Dr. Sabine Dembkowski und Dr. Carol Kaufmann.
- Auswahlprozesse von Unternehmen und Hochschulen: Gute Coaches – wer wählt euch aus?, fragt Stefanie Fuleda.
- Unter „Mediendienst“ werden redaktionell eine Literaturschau, Linktipps sowie als Arbeitshilfe ein Kompetenzprofil eines Coaches abgedruckt. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.personalwirtschaft.de/de/html/content/501/Zeitschrift-Weiterbildung---Aktuelle-Ausgabe---Coaching/>

News dvct: Coach & Trainer Award 2012

Bewerbungsfrist: 14. Mai 2012. Die Teilnahme ist kostenfrei und nicht an eine dvct-Mitgliedschaft gebunden.

Der dvct schreibt den Coach & Trainer Award 2012 für innovative Kon-

zepte aus. Trainer und Coaches aus ganz Deutschland haben wieder die Möglichkeit, sich mit ihren Ideen und Konzepten dem Wettbewerb zu stellen. Die Teilnahme ist kostenfrei und nicht an eine dvct-Mitgliedschaft gebunden.

Eine Jury des dvct nominiert aus allen eingereichten Bewerbungen drei Anwärter auf den Award. Diese drei Konzepte werden auf dem jährlich in Bielefeld stattfindenden Trainings-Camp am 14. und 15. September 2012 in einer 90-minütigen Live-

Sequenz einem Publikum von Trainern, Coaches und Vertretern der Wirtschaft vorgestellt.

Der Erstplatzierte erhält neben einer Gewinner-Urkunde und einem Pokal einen Gutschein für Print-Produkte

vom Camp-Veranstalter documentum im Wert von 500 Euro und hat darüber hinaus die Möglichkeit, sich drei Tage auf der Messe „Zukunft Personal 2012“ am Stand des dvct in Köln zu präsentieren. Der Zweit-

und Drittplatzierte erhalten jeweils eine Urkunde, die das Trainings- oder Coachingkonzept als „Qualifiziertes Produkt 2012“ auszeichnet und eine Freikarte für das Trainings-Camp im Jahr 2013. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dvct.de/fileadmin/assets/pageDownloads/dvct/Award-Ausschreibung-2012-Coach%20und%20Trainer.pdf>

News DFC-Coaching-Convent

Motto: Gehirnsurfen für Coaches.

Am 1. und 2. September 2012 hält der Deutsche Fachverband Coaching (DFC) in Vlotho-Bonneberg wieder einen Convent ab. Das Programm eröffnen Inge Kuchen und Marc Herbeck mit einem Grußwort der Stiftung Deutsche Welthungerhilfe. Da der DFC keinen Mitgliedsbeitrag erhebt, die Mitglieder stattdessen über den „Stiftungsfonds Deutscher Coaches“ Zustifter der „Stiftung Deutsche Welthungerhilfe“ werden, kommen so pro Jahr etwa 25.000 Euro zusammen, führt DFC-Vorstand Dr. Björn Migge in seinem Einladungsschreiben aus; der DFC wird dieses Jahr über 250 Mitglieder haben.

Neben Dr. Migge selbst (Client-Directed Outcome-Informed Coaching (CDOI), Relationales Coaching sowie Schema-Coaching) werden weitere Referenten auf dem Convent vortragen:

- Jürgen Bock, Leiter der Unternehmenskulturentwicklung der Otto Group, der auch als Redner, Trainer und Coach tätig ist, spricht zum Thema „Zum Regisseur des eigenen Lebens werden“.
- Erik Brown stellt ein neues Instrument für Coaches und Unternehmen vor: Happiness at work.
- Oliver Vogelsmeier behandelt das Thema „Coaching und Seelsorge“.
- Peter-Christian Patzelt blickt auf bekannte und neue Perspektiven

für Coaches und Chefs in der Kunst, sich selbst zu führen.

- Dr. Mai Thewes berichtet über Expatriate-Coaching für die arabischen Länder.
- Georg W. Moeller und Helmut Alt stellen die Arbeit mit und nicht auf dem Pferd in den Rahmen der Sensibilisierung durch Selbstreflexion.
- Jörg Schiebels Thema ist das „Elterncoaching“.

Theaterarbeit steht auf dem Abendprogramm. Ebenfalls werden sich die DFC-Peergroupleiter und Trainerteam zum Austausch treffen. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.dfc-verband.de>
<http://www.wiwl.de/infos/DFC-Convent-2012.pdf>
<http://www.coaching-stiftung.de>

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen **1.505 Einträge** und **258 Rezensionen von Coaching-Büchern**. Folgend finden sich die **neuesten Rezensionen**.



Hofert, Svenja (2011).

Business- und Wachstumstools für Trainer, Berater, Coaches.

Offenbach: GABAL.

ISBN: 978-3-86936-224-3

CD-ROM; 29,00 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3869362243/cr>

Rezension von Günther Mohr

Von einem jungen Mann mit ebenso junger Familie hörte ich neulich, dass er sich, nachdem er vor einem halben Jahr seinen angestellten Job verloren hat, selbstständig machen will – und zwar mit einer genialen Idee, die sonst noch keiner hatte. Die Investitionen, die er benötige, beliefen sich erst einmal auf 100.000 Euro. Das löste bei mir ein mulmiges Gefühl aus. Ist hier jemand realistisch? Überblickt er alles Wesentliche? Dennoch: Selbstständig arbeiten, endlich nicht mehr einem „merkwürdigen“ Chef Gefolgschaft leisten müssen, sich die Arbeit selbst einteilen können, davon träu-

men viele Angestellte. Es ist zuerst einmal eine emotionale Reaktion.

Die vorliegende Toolbox auf CD-Rom bietet eine ganze Reihe von praktisch notwendigen Orientierungspunkten, meist in Form von Excel-Tabellen, die zur Vorbereitung einer selbstständigen Berufstätigkeit als Dozent, Trainer und gegebenenfalls Coach dienen können. Angeboten werden eine Entscheidungsmatrix, ein Stundensatzkalkulator, ein Honorarsatzkalkulator. Auch eine Selbstfremdbildtabelle, ein Akquise-tagebuch und eine ABC-Analyse für die Einordnung von Kunden werden vorgestellt.

Die Autorin hat realistische Zahlen zugrundegelegt. Diese zeigen aber auch, mit welcher geringen Stundensätze Dozenten beispielsweise bei öffentlichen Anbietern rechnen müssen. Interessant sind auch der ausformulierte Businessplan sowie die beiden Rentabilitätsvorschauen, die für Selbstständigkeit Planende hilfreich ist. Zum Teil wird ein solcher Plan ja auch verlangt, etwa bei der Beantragung eines Gründungszuschusses.

Die Adressatengruppe der CD-Rom sind eher Anfänger und Einsteiger. Einige der Tools wirken sehr selbstverständlich. Aber viele Insolvenzen von Selbstständigen in den ersten Jahren zeigen, dass hier Not am Mann ist. Bei manchen Tools hätte man sich eine etwas differenziertere Version gewünscht. Aber vielleicht ist gerade für Menschen ohne betriebswirtschaftliche Affinität, etwa primär sozial Engagierte, die hier vorgestellte Version durchaus ein Einstiegshelfer.

Günther Mohr

Hofheim

info@mohr-coaching.de



Brode, Felix (2011).

Coaching für gesunde Organisationen. Gesundheitscoaching im Rahmen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Auerbach: Wissenschaftliche Scripten.

ISBN: 978-3-942267-24-3

133 S.; 14,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3942267241/cr>

Rezension von Ina Hedden

Was kann ein Unternehmen für die Gesunderhaltung seiner Mitarbeiter tun? Dieser Frage widmet sich der Autor in seinem handlichen, übersichtlichen Taschenbuch. Felix Brode hat sich nach seiner aktiven Zeit als Leiter der Personal- und Organisationsentwicklung bei einer großen Versicherung selbstständig gemacht und ist als Berater tätig. Er hat sich mit diesem Buch zum Ziel gesetzt, Personalverantwortlichen, Coaches, Führungskräften und am Thema Interessierten einen Überblick über Möglichkeiten, im Betrieb aktiv zu werden, zu liefern. Die Ausführungen konzentrieren sich dabei weniger auf die klassischen Themen der Krankenkassen, wie Ernährung und Bewegung, sondern auf Möglichkeiten eines Gesundheits-Coachings und -managements im Betrieb. Den Schwerpunkt bildet das Gesund-

heits-Coaching und dessen Chancen in Unternehmen.

Zahlen, Daten und Fakten aus unterschiedlicher Sicht zur Frage, ob Arbeit krank macht, werden sicher auch kritische Leser vom Nutzen eines Gesundheitsmanagements überzeugen. Aktuelle Gesundheitsberichte und die Kosten für Absentismus durch psychische Krankheiten werden beziffert. Der Wirtschaftsfaktor „Gesundheit“ und damit der monetäre Nutzen von Gesundheit werden herausgearbeitet. Lohnt es sich, fragt der Autor? Und bejaht die Frage anhand eines Return-of-Investment-Beispiels. Er hilft dem Leser, sich fachkundig zu machen, indem er Definitionen und Abgrenzungen sachlich und auf das Wesentliche reduziert vorstellt. So liefert er Informationen zum Coaching-Begriff, erläutert das Salutogenese-Modell von Antonovsky und geht auf das Thema Resilienz ein. Nach Kapiteln, die eher sachlich neutral Informationen vermitteln, wird in den letzten Kapiteln seine Haltung deutlich: Die Sichtweise der Salutogenese und besonders die Umsetzung beispielsweise des Autors Matthias Lauterbach werden nachvollziehbar und transparent vorgestellt. Praxistaugliche Hinweise, wie auf der Basis der vorangegangenen Überlegungen ein sinnvolles Gesundheitsmanagement in Organisationen aufgebaut werden kann, geben dem interessierten Leser Anregungen für die eigene Organisation.

Die fachliche Expertise des Autors liegt vor, ebenso eine hohe Verständlichkeit und Praxisorientierung. Somit steht fest, dass nach der Beschäftigung mit dem Buch, die Leser gute Gründe kennen, um pro Gesundheits-Coaching im Unternehmen zu argumentieren, und erste Ideen, wie ein Gesundheitsmanagement aufgebaut sein kann, im Gepäck haben. Dabei erhalten sie durch die Darstellung unterschiedlicher Schwerpunkte, die Dienstleister mit Schwerpunkt Gesundheits-

Coaching vertreten, erste Eindrücke, was auf dem Markt angeboten wird. Dies ist auch gleichzeitig eine Schwachstelle im Buch: Dieses Kapitel weicht von den anderen durch seine potenzielle Empfehlung für die Anbieter von den anderen „neutralen“ Definitionen und Beschreibungen ab. Es kann so der Eindruck entstehen, dass die im dritten Kapitel genannten Dienstleister gezielt ausgesucht wurden. Eine kritische Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Angeboten unterbleibt. Dem Leser bleibt es vorbehalten, sich über die Gründe selbst Gedanken zu machen.

„Coaching für gesunde Organisationen“ ist für Geschäftsführer, Personal und alle, die beginnen, sich mit dem Thema auseinander zu setzen, eine sehr gute Einführung in die Thematik und kann einen Überblick zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement geben. Es wird so seinem selbstgegebenen Anspruch in der Einleitung gerecht. Und wer weiterführende Literatur sucht, findet im Quellverzeichnis reichlich Material.

Ina Hedden
Gesundheitsconsulting, Köln
info@gesundheits-consulting-koeln.de



Abdul-Hussain, Surur (2011).

Genderkompetenz in Supervision und Coaching.

Wiesbaden: VS.

ISBN: 978-3-531-16754-1

342 S.; 24,90 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3531167545/cr>

Rezension von Susanne Ahlers

Das Buch sind eigentlich zwei Bücher. Aber beginnen wir vorne: Die Autorin Surur Abdul-Hussain will eine Lücke schließen und mit ihrem Beitrag darauf aufmerksam machen, dass Gender bisher kein Thema in Supervision und Coaching ist und deshalb selten in den Ausbildungscurricula thematisiert wird. Im ersten Kapitel rekonstruiert sie die Geschichte des Begriffs Gender. Sie benutzt den Unterstrich als Ausdruck dafür, dass sie viele verschiedene Genderidentitäten anerkennt. Hier fordert die Autorin ihre Leserinnen und Leser dazu auf, sich selbst aktiv mit ihren eigenen Geschlechterzuschreibungen auseinanderzusetzen. Außerdem befasst sie sich mit der Beteiligung von „Supervisor_innen und Coaches“ an der Konstruktion von Geschlechterstereotypen und von Zweigeschlechtlichkeit.

Die Wiederherstellung der hierarchischen Geschlechterverhältnisse durch Supervision und Coaching sieht sie als Gefahr an, wenn keine fundierte Auseinandersetzung mit Gender und Macht stattfindet. Im zweiten Kapitel wird der „Integrative Ansatz“ nach Hilarion G. Petzold mit dem Konzept Gender verbunden. Das dritte Kapitel befasst sich mit Genderkompetenz und -performanz. Die Autorin unterscheidet hier zwischen Wissen und Fähigkeiten und „die Fertigkeiten und die Umsetzung dieses Wissens“ als Genderperformanz. Die gendertheoretischen Ansätze Gleichheit, Differenz, Diversität (Diversity), Doing Gender und der (sozial) konstruktivistische Ansatz, das Modell der hegemonialen Männlichkeit, der poststrukturalistische Ansatz und Queer Theory werden im

vierten Kapitel vorgestellt und teilweise in Bezug zu Coaching und Supervision gesetzt. Beispiele illustrieren ein mögliches Umsetzen in die Praxis. Übungen, Reflexionen und praktische Beispiele werden eingestreut. Ebenso finden sich in den jeweiligen Kapiteln grau unterlegte Kästen, die einzelne Begriffe und Konzepte zusammenfassen oder erklären sollen.

Im letzten Kapitel geht es anhand eines konkreten Beispiels um die genderkompetente Praxis. Hier wird nun sehr anschaulich und nachvollziehbar mit Bezug auf die vorgestellten theoretischen Ansätze mit praxisnahen Tools gearbeitet. Die vorgeschlagene Herangehensweise hält die Rezensentin für sehr gut umsetzbar, wenn es ausdrücklich um das Thema Gender gehen soll. Aus ihrer Perspektive handelt es sich hier jedoch eher um Trainings oder Seminare als um Coaching. In diesem Kapitel stellt die Autorin außerdem Fragen, die auch zur Selbstreflexion der Coaches dienen und übertragbar auf eigene Fälle sein können.

An dieses letzte Kapitel schließt sich das „nächste Buch“ an, der im Untertitel angekündigte Beitrag zu „Genderintegrität“, der sich als ko-reflexiver Beitrag zum ersten versteht. Hier wird deutlich, dass es sich beim ersten Beitrag, um die Masterarbeit von Abdul-Hussain handelt, die von Ilse Orth und Hilariion G. Petzold begleitet wurde.

Der Rezensentin gefällt der Anspruch der Autorin, sich fundiert mit dem Thema Gender in Supervision und Coaching auseinander zu setzen und auf die Defizite in diesem Feld hinzuweisen. Auch ihr Vorgehen, die diskutierten theoretischen Ansätze zu erläutern und nicht im Oberflächlichen zu verharren, imponiert. Man fragt sich allerdings, für wen dieses Buch geschrieben wurde. Coaches, Supervisorinnen und Supervisoren sowie Beraterinnen

und Berater, die sich noch nicht mit dem Thema befassen haben, werden – so vermutlich – eher abgeschreckt werden, da ohne Vorwissen der Text doch sehr anspruchsvoll ist. Der praktische Nutzen für (Einzel-) Coaching für Führungskräfte wird nicht sehr hoch sein, da sich die Beispiele und Bezüge kaum darauf beziehen. Für andere, die bereits über ein tiefergehendes Vorwissen verfügen, könnte es möglicherweise eine wunderbare Zusammenfassung oder Erweiterung des Wissens sein und Grundlagen schaffen, um beispielsweise Gender auch in Ausbildungscurricula zu integrieren.

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

Meier, Daniel (2009).
Kurzzeitcoaching Live. Zurück zur Leichtigkeit – Ein Live Coaching-Gespräch mit Daniel Meier (DVD).
Basel: SolutionSurfers.
27,00 €
<http://www.coachingwebshop.com/dvd-article-details/product/Leichtigkeit.html>

Rezension von Günther Mohr
Die DVD präsentiert ein praktisches Coaching-Beispiel von Daniel Meier mit einer Mischung aus lösungsorientierter Kurzzeitberatung nach de Shazer und dem Appreciative Inquiry nach Cooperrider und Svarista, ohne dies, da es ein Fallbeispiel ist, explizit zu benennen.

Der Coach benennt im Vorspann für den Zuschauer Annahmen, die hinter seiner Arbeit stehen: Der Kunde habe alle Ressourcen. Der Kunde sei Experte. Außerdem gelte: Die Lösung habe nichts mit dem Problem zu tun. Der Coach schaffe nur einen Rahmen, in dem der Kunde laut denken kann, es sei immer nur ein Anfang eines Fortschritts. Der

Coach freue sich als Zeuge darüber, wie der Kunde Fortschritte mache.

Das im praktischen Fall gezeigte Vorgehen besteht aus insgesamt acht Elementen, davon finden sich zunächst fünf im ersten Gespräch: Die Coaching-Vereinbarung, die Zielklärung mit Spezifikation, die „Future Perfekt“ genannte Wunderfrage, die Coping-Frage, dann die möglichen kleinen Schritte und die Abschlussphase.

Im Folgegespräch steigt der Coach mit der „Was ist besser?“-Frage von Steve de Shazer ein, geht über „Fortschritte skalieren“ hin zu „Zuversicht stärken“. Das inhaltliche Ziel des Fallbeispiels ist, in einer Situation, in der für eine Führungskraft eine von außerhalb ihres Bereiches verursachte Einschränkung des bisherigen Tätigkeitsfeldes und entsprechender Frustration geschehen ist, die „Leichtigkeit wieder zu bekommen“. Dies wird anschaulich bearbeitet und läuft relativ glatt.

Auch das Zuschauen wird einem leicht gemacht. Der Coach ist entspannt, die Klientin macht einen netten Eindruck, ist sprachlich und bildlich denkend gut unterwegs, das Coaching funktioniert gut. Am besten gefiel dem Rezensenten die schöne Frage des Coaches kurz vor Schluss, als er, begeistert von dem, was die Klientin erreicht hat, fragt: „Gibt es etwas, dass ich Dich noch fragen sollte?“ Sie antwortet mit dem Interesse, was in einem Jahr sein wird. Er greift die Frage gerne auf und sie antwortet. So würde man sich manche Coaching-Klienten wünschen. Insgesamt ist die DVD für Einsteiger ins Coaching-Thema, die sich die Kurzzeitberatung mal anschauen wollen, geeignet.

Günther Mohr
Hofheim
info@mohr-coaching.de



Berndt, Daniel (2011).

Professionalisierungsbestrebungen im Coaching. (Re-) Konstruktion von Forschungsansätzen.

München: Hampp.

ISBN: 978-3-86618-649-1

295 S.; 32,80 €

<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/3866186495/cr>

Rezension von Thomas Webers

„Die spätmoderne Gesellschaft ist längst zu einer beratenden Gesellschaft geworden“, konstatiert Professor Dr. Dr. Rolf Haubl von der Goethe-Universität in Frankfurt am Main, der Doktorvater dieser Dissertation im Geleitwort und schließt an: „Aus professionstheoretischer Sicht hat man es mit dem ‚Scharlatanerieproblem‘ zu tun.“ Daniel Berndt untersucht daher die Professionalisierungsbedürftigkeit und die Professionalisierungsfähigkeit von Coaching. Verwissenschaftlichung ist dafür eine wichtige Voraussetzung. Doch wer hat Interesse daran?

Professionalisierungsbedürftigkeit ist eine logische und daher notwendige – aber keine hinreichende – Bedingung für Ansatzpunkte zur Professionalisierung. Erst durch die Klärung der Professionalisierungsfähigkeit von Coaching wird dessen Professionalisierung erklär- und umsetzbar (S. 3), so der Autor, der seine zentrale Forschungsfrage folgendermaßen

definiert: „Wie müsste Coaching beforscht werden – sprich: die Anreicherung akademischen Wissens aussehen –, um einen nachhaltigen Beitrag für Wissenschaft, Praxis und damit die Professionalisierung von Coaching zu leisten?“

Hier geht es um ein Forschungsprogramm. Die Leserschaft sei an dieser Stelle allerdings gewarnt. Der Autor versteht es, in langen, sprachlich kompliziert konstruierten Sätzen die Leser so zu beschäftigen und schläfrig zu schreiben, dass man die Mühen einer Promotion nur allzu leicht nachvollziehen kann: Das ist eine anstrengende und anspruchsvolle Sache, ohne Sitzfleisch wird das nicht gelingen. Erst nach 90 Theorieseiten zeigt der Autor filigran, wie er mit der Orientierung an der Grounded Theory in problemorientierten Experteninterviews (n=7) eine Stakeholderanalyse produzieren kann. Die Ergebnisse werden über viele Seiten mit zahlreichen Zitaten und – den Rezensenten immer wieder teilweise irritierenden – wertenden Kommentaren dargelegt. Leider werden die Quellen im Anhang nicht anonymisiert abgedruckt, man hätte sich dann ein eigenes Bild machen können.

Anschließend werden die Interviewten mit vier exemplarischen Studien zu ausgewählten Trends im Coaching konfrontiert. Die Themenbereiche: „Kurzzeit-Coaching“, „Messbarkeit“, „Wirksamkeit“ und „Matching“. Bei allen Themen, so zeigen die Interviews, besteht Forschungsbedarf. Bislang existiert zu viel „Beraterlatein“ und zu wenig Evidenzbasierung.

Weshalb gibt es überhaupt Professionalisierungsbestrebungen im Coaching, fragt der Autor? Auch hier schließt sich wieder eine Stakeholderanalyse an: Wer hat Interesse an einer Professionalisierung im Coaching? Coaches, nationale Verbände und Organisationen haben zusammen genommen ein relativ

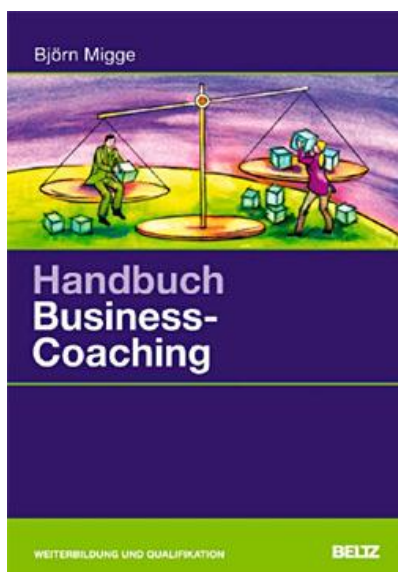
geringes Interesse an Professionalisierung, hält der Autor fest (S. 198). Sie behaupten und „verwalten“ Qualität. Warum sollten sie das Qualitätsversprechen durch Forschung, die ja immer kritisch ist, anzweifeln lassen? Coaching-Ausbilder und die Gesellschaft haben das größte Erkenntnisinteresse an Wissenschaft, Praxis und Professionalisierung gleichermaßen. Sie müssen sich befragen lassen beziehungsweise haben ein eigenes Interesse am Verbraucherschutz. „Personenzentrierte Berufe wie Coaching stecken in einem Professionalisierungsdilemma zwischen Ausdifferenzierung und Klientenzentrierung“, konstatiert der Autor lakonisch. Wie wird sich das also zukünftig darstellen?

Es werde dem Leser drei Szenarien präsentiert: (1) Professionalisierung auf der Basis des Status quo – da wird es beim Flickenteppich bleiben, lediglich Klienten und Auftraggeber haben ein Interesse an Qualität und Evaluation. (2) Beschleunigte Professionalisierung – da müsste marktseitig oder durch Initiative des Staates Druck erzeugt werden, aber dieser ist derzeit nicht in Sicht. (3) Ohne Professionalisierung – ein denkbares, wenn auch von vielen nicht gewünschtes Szenario, der Markt reguliert sich selbst, das heißt, niemand reguliert; es werden lediglich Leistungsversprechen abgegeben, doch die Erfüllung kann nicht wirksam kontrolliert werden. Unter Abwägungen der Effekte kommt der Autor zum Schluss, dass Szenario 1 das wahrscheinlichere ist. „Indes brennt durch eine langsame Professionalisierung oder Aussetzung des Professionalisierungsprozesses erstmal nichts an: Coaching wird es weiterhin geben, jedoch ohne sein Potenzial umfänglich entfalten zu können“ (S. 248).

Der Leser hält mit dieser Dissertation keine leichte Lektüre in der Hand. Der Autor selber kritisiert seine eigene schmale empirische Basis. Es werden sich daher eher Leser aus

dem akademischen Umfeld – und eventuell einige Verbandsfunktionäre – einfinden.

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



Migge, Björn (2011)
Handbuch Business-Coaching
Weinheim: Beltz.
ISBN: 978-3-407-36463-0
311 S.; 39,90 €
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3407364636/cr>

Rezension von Mona Haug
Der Leser wird eingeladen, sich mit den vier Kapiteln Orientierung, Prozessgestaltung, Interventionsverfahren und Methoden sowie Selbst- und Mitarbeiterführung zu beschäftigen, damit er anschließend auf einem soliden und kompetenten Fundament als Coach agieren kann.

Im ersten Kapitel, benötigt der Leser und Coaching-Aspirant den gesunden Menschenverstand, der dazu befähigt, sich durch das Wirrwarr von aktuellen Coaching-Angeboten auf dem immer größer werdenden Markt und den verlockenden Versprechungen zum beruflichen Erfolg in dieser Branche und der schnellen

Zielerreichung für den Klienten abgrenzen und unterscheiden zu können. Hier geht der Autor auf den ersten 50 Seiten auf die Geschichte, Hintergründe und die Sprache ebenso wie auf die Nachfrage, die Ausbildung und Ethik im Coaching ein, um das Ganze mit dem Thema Organisationswirklichkeit abzurunden.

Im zweiten Kapitel wird Coaching als Prozessgestaltung definiert. Darüber hinaus bietet der Autor dem Leser wertvolle, praktische Tipps und Downloads zur freien Verfügung an, um von Anfang an durch eine gelungene, zugleich notwendige Rahmgestaltung unterstützen zu können. Nicht zu vergessen, die detaillierten, hilfreichen Konzepte, Strategien, Zielbildungen, Interventionsplanungen, der Praxistransfer und die Qualitätssicherung, die dem Coach den Rücken stärken und ein klares Bild der Vorgehensweise im Coaching-Prozess herstellen.

Im dritten Kapitel wird ein umfangreiches Repertoire an kritischen Reflexionen von Verfahren und Methoden, lösungsorientierten, kognitiv-emotionalen, imaginativen und intuitiven, sowie handlungsorientierten und systemischen Interventionen eingehend beschrieben. Dem Leser werden existierende und bekannte, angewandte Interventionen vorgestellt, die den eigenen Horizont erweitern und einen kleinen Einblick in unterschiedlichste Aufstellungsarbeiten geben. Zum besseren Nachvollziehen verwendet der Autor konkrete Beispiele, anhand derer das Ein- und Ausüben der verschiedenen Interventionen verdeutlicht werden soll.

Im vierten und letzten Kapitel, erhält der Leser ein Know-how der wichtigsten Selbst- und Mitarbeiterführungskompetenzen. An dieser Stelle gibt es auf etwa 60 Seiten einen kurzen Abstecher in Themen wie zum Beispiel Selbstführung, positives Leben, Werte, Glück, Persönlichkeit, Resilienz, Salutogenese und

Burnout und eine dementsprechend passende Intervention. Auch hier werden wieder einzelne Beispiele eingesetzt, um das Ganze zu veranschaulichen und zu vereinfachen.

Durchgängig und zum jeweiligen Thema begleitend, findet der Leser entsprechende Literaturtipps, auf die im kommentierten Anhang noch einmal kurz eingegangen wird. Sicherlich hätte sich so mancher angehende Coach über Tipps und Links zur Selbstvermarktung und dem Erschließen des Coaching-Marktes gefreut, nachdem er im Anschluss an das durchgearbeitete Buch sich bestens ausgerüstet fühlt und losstarten möchte. Schade, dass dieser bedeutende Aspekt übergangen wird.

Jeder Coach benötigt ein fundiertes Business-Coaching-Handbuch, welches hiermit vorgelegt wurde und dem Leser mit gutem Gewissen empfohlen werden kann. Es ist allerdings noch kein Meister vom Himmel gefallen. Ob man sich an bestimmte Interventionen der modernen Hypnotherapie, wie zum Beispiel Trancearbeit, ohne fundiertes Wissen heranwagen möchte beziehungsweise sollte, bleibt dahingestellt. Der Autor verkauft Coaching auf eine sehr anschauliche, attraktiv gestaltete Art und Weise – und dennoch: Es fühlt sich an, als wenn er einem eine Karotte vor die Nase hält und zum Weiterlaufen ermutigen möchte. Da bleibt der sich noch unsicher fühlenden Leserschaft wohl nur, ganz schnell ein Seminar beim Autor zu buchen ...

Mona Haug, MA
Business Coach
www.monahaug.de



Lauterbach, Matthias & Hilbig, Susanne (2008).

So bleibe ich gesund. Was Sie für Ihre Gesundheit, Lebensenergie und Lebensbalance tun können. Ein Programm in 10 Etappen (2. Aufl.).

Heidelberg: Carl-Auer.

ISBN: 978-389670-562-4

233 S.; 16,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3896705628/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul

Der Titel lässt eine „How-to...“-Selbsthilfeanleitung erwarten, aber obgleich der Begriff „Selbst-Coaching“ nirgends verwendet wird, legen die Autoren doch statt dessen ein erfreulich gestaltetes und tiefgründig durchdachtes Buch vor, das die Bezeichnung Selbst-Coaching zum Gesundheitsverhalten verdient hat.

Wie im diskursiven Coaching geben die Autoren Unterstützung dabei, Hinter- und Beweggründe des eigenen Verhaltens und des Wunsches nach Veränderung zu verstehen. Mit Akribie wird die Selbstexploration vorangetrieben und kein Aspekt des aktuellen Verständnisses von Gesundheit bleibt unbeachtet.

In zehn Etappen begleiten Lauterbach und Hilbig ihre Leser durch ein

Jahr intensiver Selbsterforschung, Ausformung neuen Verhaltens, dessen Stabilisierung. Die ersten vier Etappen dauern jeweils eine Woche. Zunächst klärt der Lesende seine Ausgangssituation, er entwirft eine erste „Landkarte“ zur Planung und Orientierung über sein Woher und Wohin der Gesunderhaltung. Checklisten erleichtern diese Aufgabe. Gleichzeitig führen Lauterbach und Hilbig grundlegende Begriffe von Gesundheit ein, legen eine theoretische Basis, aber tun dies sehr leserfreundlich: erste Überblicke zur Salutogenese, der aktuellen Glücksforschung, zu gesundem Schlaf, Entspannung, Ausdauerbewegung ... Insgesamt erlebt der Leser einen angenehmen und anregenden Mix von Grundlagen, Reflexionsangeboten, Umsetzungsvorschlägen und Ermunterungen, wobei die Autoren oft die Rezipienten direkt ansprechen und deren Bedenken aufgreifen.

Die Etappen 5 bis 9 dauern jeweils einen Monat, es folgt eine letzte halbjährige Phase. Viele Aspekte werden nun vertiefend behandelt – theoretisch – oder aber in Form von Anregungen zur Selbstreflexion, immer mit Bezug zu konkreten Lebenssituationen am Arbeitsplatz, in der Familie. Unterstützend bieten die Autoren unterschiedlichste Methoden der Verankerung des neuen Denkens, der neuen Selbstdefinition und des resultierenden gesunden, neuen Verhaltens. So beziehen sie die aus dem Business-Kontext bekannte Balanced-Score-Card als Strukturierungshilfe in die Überlegungen ein, leiten ausführlich hin zu Fotoexploration und Fotoinszenierungen, Fragestellungen werden immer wieder im Raum oder auf Papier erlebbar gemacht.

Den Autoren ist bewusst, dass eine Aufgabe, wie die erarbeitete Veränderung der Lebens- und Arbeitsgestaltung scheitern kann, wenn das Umfeld uneingeweiht oder gar vor vollendete Tatsachen gestellt wird.

Nicht nur deshalb ist es sinnvoll, Unterstützer und wohlwollende Begleiter im sozialen Umfeld zu suchen. Immer wieder mahnen Lauterbach und Hilbig an, dass der Leser sich in seinem sozialen Netz Gesprächspartner sucht, denn manche Frage, manches Problem lässt sich doch am besten im Diskurs beleuchten.

Das Buch ist empfehlenswert für jeden, der „jetzt endlich!“ zu einem gesünderen Lebensstil finden will. Sollte die intrinsische Motivation gelegentlich schwächeln – Lauterbach und Hilbig sind energische Motivatoren.

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



Lasko, Wolf W. (2010).

Dream Teams. 110 Stories für erfolgreiches Team-Coaching (2., überarb. Aufl.).

Wiesbaden: Gabler.

ISBN: 978-3-8349-2484-1

273 S.; 44,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3834924849/cr>

Rezension von Günther Mohr

In „Dream Teams“ präsentiert der Autor Wolf Lasko 110 allgemeine

Lehrgeschichten, die er aus unterschiedlichen Kulturkreisen entlehnt hat. So gibt es Geschichten aus dem islamischen Kulturkreis, etwa Lehrgeschichten des Mullahs Nasruddin, genauso aber auch Tierparabeln oder Geschichten, die in der Jetztzeit spielen können. Die Geschichten sind in zehn Kapitel aufgeteilt, die vom Bereich Quantensprung, Idee, Vision, Kreativität über Delegieren und Konflikte bis hin zu Teams, Netzwerk, Gruppen reichen. Jede Geschichte ist mit mehreren Kommentierungen versehen, die sich auf ihre Übertragung auf Kommunikations-, Führungs- und Teamthemen beziehen.

So kommen vielfache Aspekte zusammen. Der Titel „Dream Teams“ spricht an. Genauso sind die Geschichten interessant. Beides zueinander passend zu sehen, erfordert

beim Leser schon einiges an Fantasie, da die Geschichten sehr viel weiter zu interpretieren sind. Die Arbeit mit Geschichten ist ein pädagogisch interessantes Genre, das eine lange, „lehrreiche“ Tradition hat. Sie knüpft auch an das Unbewusste der Zuhörer an. Die aufgeführten Kommentierungen wirken zum Teil etwas naheliegend. Der Autor schreibt am Anfang, dass das Buch Ergebnis eines Seminars ist. Das macht es verständlich. Warum die 330 Kommentierungen durchnummeriert sind, bleibt auch ein Rätsel.

Es wäre interessant gewesen zu erfahren, wo die Geschichten herkommen. Einige bekanntere wie die „Sandwüste“ oder „Wesir und Stier“ finden sich auch in den Büchern von Idris Shah („Das Geheimnis der Derwische“, „Das Zauberkloster“). Dort erfährt man auch, dass es vor-

dergründige und tiefere Interpretationen gibt. Jede Sufi-Geschichte der mystischen Richtung des Islam entstammend, hat mindestens sieben Wahrheiten ...

Insgesamt ist die Art des Lehrens und Lernens über allgemeine Lehrgeschichten eine stimulierende Vorgehensweise. In der Darstellung hätte man noch einiges verbessern können.

**Günther Mohr
Hofheim**
info@mohr-coaching.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 März 2012 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Peter Wulle, D - 60594 Frankfurt

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=315>

Benjamin Koch, D – 07743 Jena

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1738>

Jürgen Tiekötter, D – 65185 Wiesbaden

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1741>

Martin Wachter, D – 87541 Bad Hindelang

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1742>

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 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

Professio GmbH

Akademie für den Bereich Humanressourcen (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 02.05.2012

Ausbildungstitel: Coaching I - Erfolgreicher Wandel durch Business-Coaching (15 Tage)

D-82541 Ambach

Kosten: Coaching I: 4.950,- Euro zzgl. MwSt. und Hotelkosten

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1311

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs- Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 03.05.2012

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

D-69124 Heidelberg

Kosten: Die Ausbildungskosten betragen EUR 3500.- zzgl. MwSt. Als Weiterbildung sind die Kosten der Ausbildung steuerlich voll absetzbar. In den Kosten enthalten sind Schulungsunterlagen und Tagungsgetränke.

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

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 03.05.2012

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

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

Ausbildungsbeginn: 03.05.2012

Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching

A-1150 Wien

Kosten: 3.900 Euro, zzgl. USt. exklusive Einzelcoachings

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1309

alwart + team

Ausbildungsbeginn: 03.05.2012

Ausbildungstitel: Weiterbildung zum/zur Systemischen OrganisationsentwicklungsberaterIn

D-20459 Hamburg

Kosten: 4.750 € (zzgl. 19% MwSt.=5.652,50 €) Ratenzahlung: 4 Raten bei Einzugsermächtigung (Abbuchung immer vor dem jeweiligen Block)

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1221

Schouten Germany GmbH (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 04.05.2012

Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert

D-90765 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

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 07.05.2012

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 08.05.2012

Ausbildungstitel: Systemischer Coach/Business Coach in Stuttgart - wochentags

D-70173 Stuttgart

Kosten: 4.150 zzgl. MwSt + TP Systemischer Coach 5.150 zzgl. MwSt + TP Systemischer Business Coach - weitere Infos siehe Syst. Business Coach

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

ifs-Essen

Ausbildungsbeginn: 10.05.2012
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching
D-45276 Essen
Kosten: 6.200,00 Euro, zahlbar in einer ersten Rate von 1.450,00 Euro und 19 monatl. Raten zu je 250,00 Euro.
Aufnahme- und Abschluss-gebühr je 120,00 Euro.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1212

Deutsche Psychologen Akademie GmbH des BDP

Ausbildungsbeginn: 11.05.2012
Ausbildungstitel: Coach the Coach - Ein Fortbildungsprogramm für die Managementberatung
D-10179 Berlin
Kosten: Gebühren (inkl. Verpflegungspauschale): 6300 €
Gebühren BDP-Mitglieder (inkl. Verpflegungspauschale): 5850 €
Frühbucherrabatt: 90 € bis zum 15.03.2012
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1206

Schwertl & Partner Beratergruppe Frankfurt (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 11.05.2012
Ausbildungstitel: Systemische Coachinausbildung
D-63067 Offenbach
Kosten: Euro 5450,- zzgl. MwSt. (monatl. Teilzahlung möglich)
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1446

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

Ausbildungsbeginn: 11.05.2012
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Zertifizierten Business Coach
D-21029 Hamburg
Kosten: 6.900 EUR, die Ausbildung ist MwSt.-befreit, umfangreiches Material zu jedem Baustein und Fotodokumentationen zu jeder Veranstaltung sind inklusive
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1329

Christopher Rauen GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 11.05.2012
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 31
D-49401 Damme
Kosten: Die Kosten für die Coaching-Ausbildung betragen 8.320,00 Euro zzgl. 19% USt., inklusive Verpflegung (Abendessen nicht inbegriffen). Die Kosten für Unterkunft sind darin nicht enthalten. Der erste Ausbildungsblock wird einzeln zum Preis von 880,00 Euro zzgl. USt. gebucht. Danach können sich die Teilnehmer innerhalb von sieben Tagen entscheiden, die Ausbildung fortzusetzen. Wird die Ausbildung nicht fortgesetzt, fallen nur die Kosten für den ersten Ausbildungsblock an.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1234

IFW Institut für Fort- und Weiterbildung

Ausbildungsbeginn: 13.05.2012
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching – Der erfolgreiche Weg zum Management
D-81241 München
Kosten: 1.250,00 Euro für das erste Seminar. Gesamtkosten der Ausbildung 11.600,00 Euro (es fällt keine Mehrwertsteuer an). Für Selbstzahler gibt es spezielle Regelungen. Bitte kontaktieren Sie uns für weitere Informationen.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1241

coachhouse® - Coaching-Institut für Fach- und Führungskräfte

Gudrun Kaltwasser

Ausbildungsbeginn: 18.05.2012
Ausbildungstitel: Coach in der Arbeitswelt CAW®
D-10557 Berlin
Kosten: 6.000,- zzgl. 19 % MwSt., Zahlungsmodalitäten nach Absprache und individueller Vereinbarung
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1406

Job Coach

Brigitte Backmann & Marita Bestvater GbR

Ausbildungsbeginn: 18.05.2012

Ausbildungstitel: Systemischer Coach und Systemischer Job Coach

D-48151 Münster, Von-Kluck-Str. 14-16

Kosten: 3950,- € bei 24 Tagen Ausbildungen inkl. Testing Sie können gern jedes Modul einzeln buchen und müssen nicht direkt die komplette Ausbildung buchen. Kostenfrei können Sie einzelne Module wiederholen. Auf Wunsch Siegel der Pro Coaching Association, 75,- €. Anerkannte Ausbildung, vom Regierungspräsidenten Münster umsatzsteuerbefreit. Teilzahlungen sind möglich - denken Sie an den Bildungsscheck und die Bildungsprämie. Es fallen keine zusätzlichen Tagungspauschalen an. BIO Kaffee, Tee, Wasser, Plätzchen, Obst sind im Preis enthalten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1521

ibo Beratung und Training GmbH

Ausbildungsbeginn: 24.05.2012

Ausbildungstitel: Coach mit ibo-Zertifikat - systemische Coaching-Ausbildung

D-35037 Marburg a.d. Lahn (Hessen)

Kosten: EUR 6.400,- inkl. Seminarunterlagen, Zugang zur Internet-Lernplattform, Mittagessen und Pausen-Getränke zzgl. ges. MwSt. (19%), sowie einmal jährlich eine kostenfreie Gruppen-Supervision. Ratenzahlung möglich; Rabatt für Selbstzahler

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1410

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP e.V.)

Regionalstelle Düsseldorf

Ausbildungsbeginn: 31.05.2012

Ausbildungstitel: DGFP Ausbildung zum Business Coach

D-40547 Düsseldorf

Kosten: EURO 6.280,00 (für Mitglieder) EURO 7.500,00 (für Nichtmitglieder der DGFP) (incl. Mittagessen, Pausengetränke und Arbeitsunterlagen)

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1320

Fischer-Epe Team

Ausbildungsbeginn: 31.05.2012

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business-Coach

D-21385 Rehlingen/Hamburg

Kosten: 6100,- Euro zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1421

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 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

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