



Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 4441 7818
Fax: +49 4441 7830
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

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

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

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: Anne Waldow (aw) (Anschrift wie oben)
E-Mail: anne.waldow@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. Angstphänomene im Coaching – Teil 2
2. ESMT Coaching Kolloquium
3. Wissenschaft: Coaching als Forschungsfeld
4. Coaching-News
5. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)
6. Rezensionen von Coaching-Büchern
7. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank
8. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat
9. Impressum

Dieser Newsletter geht an 31.152 Empfänger.

1. Angstphänomene im Coaching – Teil 2

Im letzten Coaching-Newsletter 2012-11/12 wurde über Angstphänomene im Coaching und die typischen Ängste im Management berichtet. Im nun folgenden Teil zwei geht es um die „Masken der Angst“.

Von Christopher Rauen

Ängste zeigen sich nicht immer offen, sondern treten häufig in getarnter Form auf. Dies gilt insbesondere in Kulturen, in denen das Thema Angst nicht sozial akzeptiert ist bzw. sogar stigmatisiert wird. In Unternehmen zeigen sich Ängste oft zunächst nur in verdeckter Form, also maskiert. Typische Masken der Angst sind:

Aggression

Aggression wird z.B. in Form von individuellen Verhaltensauffälligkeiten und in Konflikten sichtbar. Oft sind gerade Konflikte ein Ausgangspunkt von Coachings. In der Analyse stellt sich dann nicht selten heraus, dass es neben einer Kränkungs-geschichte auch hintergründige Ängste gibt, die zunächst als Befürchtungen und Sorgen bezeichnet werden. Ein Coach muss hier sensibel nachfassen, um eine Klärung herbeiführen zu können.

Aktionismus

Unternehmen, in denen ein operatives Chaos herrscht und die von Aktionismus bestimmt sind, sind oftmals angstgesteuert. Aus der Angst heraus, etwas zu verpassen oder falsch zu machen, wird dann in hektischer Weise reagiert, was zu Unruhe führt, die die unterschwellige Angst noch weiter anheizt. In der Folge dominiert ein nicht abschaltbarer Aktionismus den Arbeitsalltag und führt zu massivem Stress.

Vermeidungsverhalten

Hinter scheinbaren Widerständen steckt oftmals ein Vermeidungsverhalten. Die Angst sorgt hier dafür, dass z.B. kaum noch Entscheidungen getroffen werden. Nach außen wirkt diese wie Widerstand, nach innen ist es angstinduziertes Vermeiden. Oft wird in solchen Konstellationen versucht, den Widerstand mit Gewalt oder Druck zu durchbrechen. Dies ist besonders kontraproduktiv, weil so die Angst – und damit auch das Vermeidungsverhalten – noch weiter zunimmt.

Demotivation

Dienst nach Vorschrift ist oft einer angstbedingten Demotivation geschuldet. Wer wenig außerhalb der sicheren Zone klarer Vorschriften arbeitet, hat oftmals ängstigende Erfahrungen gesammelt. Die Demotivation sorgt dann dafür, dass man die Angst nicht mehr so sehr spürt. Der Preis dafür ist jedoch hoch, denn Arbeitsfreude kann so nicht entstehen. Die Arbeit wird zur lästigen Mühsal, die man zwangsläufig zum Broterwerb in Kauf nimmt.

Distanz

Ein eisiges Betriebsklima ist häufig das Resultat von innerer wie äußerer Distanz der Protagonisten in einer Organisation. Wer aus Angst keinen Kontakt zu sich selbst hat, ist auch schlecht im Kontakt zu anderen Menschen. In der Folge kann ein distantes, kalt wirkendes Betriebsklima entstehen, das nicht selten auch künstlich und steril wirkt.

Arroganz

Gruppendenken und Standesdünkel sind Folgen einer Arroganz, die wiederum von unterschwelliger Angst gespeist wird. Arrogantes Verhalten ist wie die Distanz oftmals eine Folge reduzierter Achtsamkeit im Umgang mit sich selbst und anderen Menschen. Dieser Mangel an Aufmerksamkeit entsteht oftmals parallel beim Verdrängen von Ängsten.

Überzogene Selbstsicherheit

Überzogene Selbstsicherheit ist ein Kennzeichen von Narzissmus. Narzissten haben die Angst, durchschaut zu werden und tarnen Minderwertigkeitsgefühle mit Größenphantasien. Die demonstrativ zur Schau getragene Selbstsicherheit erweist sich so als Indiz für eine tatsächliche Unsicherheit, die überkompensiert wird.

Ignoranz

Offensichtliche Fehlentscheidungen, die auf Ignoranz beruhen, sind häufig angstbedingt. Die Psychodynamik ist hier folgende: Aus unbearbei-

teten Ängsten heraus entsteht ein verdrängendes Scheuklappendenken, das im Laufe von Jahren in einer generellen Ignoranz mündet. Die Folge dieser Wahrnehmungseinschränkung sind nahezu zwangsläufig Fehlentscheidungen, die die Betroffenen aber nicht erkennen können.

Kompensation

Die Aneignung von Geld und Macht ist ab der Befriedigung einer bestimmten Schwelle häufig ein Akt der Kompensation von Angst. Dabei wird die (Schein-)Sicherheit, die von Macht ausgeht, als Ausgleich für verdrängte, aber starke Ängste genutzt. Weil die Angst vor dem Machtverlust jedoch mit zunehmender Machtfülle ebenfalls ansteigt, funktioniert diese Kompensation immer nur kurzfristig und ufert zunehmend aus. Solche Menschen sind daher eher getriebene Naturen, obwohl sie von außen als „Macher“ erscheinen.

Achtung Verdächtigungspsychologie!

An dieser Stelle sei jedoch davor gewarnt, pauschal hinter jedem Verhalten automatisch Angst zu diagnostizieren. Konflikte, Aktionismus, Ignoranz, Distanz uvm. können, müssen aber nicht immer aus einer unterschweligen Angst heraus resultieren. Erkennen lässt sich dies meist nur, wenn mehrere Symptome zusammen auftreten. Typische Anzeichen von verdeckter Angst sind psychosomatische Beschwerden und eine ansonsten grundlose Aggressivität bzw. ein Getrieben-Sein, bei manchen Menschen auch ein grundloses Rückzugsverhalten.

Führungskräfte sollten bereit sein, sich eigenen und fremden Ängsten zu stellen und diese bearbeitbar zu machen. Natürlich kann man von einem Manager nicht erwarten, zum Ersatztherapeuten zu werden, das wäre weder sinnvoll noch leistbar. Aber Führungskräfte sollten das

Thema Angst auch nicht ausblenden. Entsprechendes gilt für das Coaching: Auch Coaches sollten sich selbst dem Thema gestellt haben und auch ihre Klienten ermutigen, Ängste aktiv zu bearbeiten. Letztlich kann man der Angst nur sinnvoll begegnen, indem man sich ihr stellt. Coaches wie auch Führungskräfte sollten also aufmerksam zuhören und dabei Unterstützung geben, dass Sorgen ungeschönt ausgesprochen werden können. Dabei ist es sehr hilfreich, Ängste nicht als irrational zu bewerten und zuzuhören, statt Ängste wegreden zu wollen. Dies löst zwar nicht das Problem, wirkt aber entlastend und angstlösend.

An dieser Stelle sei ergänzt, dass Angst häufig auch eine Ursache hat, die wiederum eng mit dem Beziehungsaspekt gekoppelt ist: Angst kann als Folge reduzierten Gemeinschaftsgefühls verstanden werden. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die betroffenen Menschen zu wenig in eine Gruppe eingebunden sind bzw. zu wenig Gemeinschaft erleben. Dies kann für eine Führungskraft ein wertvoller Hinweis sein, wo die Probleme in der Organisation tatsächlich liegen.

Anregungen für die Praxis

Zunächst sei betont, dass Ängste zum menschlichen Leben gehören und für sich genommen nicht gefährlich sind. Eher das Gegenteil ist der Fall: Wirklich gefährlich sind eher die Menschen, die keine Angst mehr haben. Natürlich sind z.B. neurotische Ängste subjektiv sehr belastend, sie sind aber auch bearbeitbar, wenn man sich ihnen stellt. Häufig wird genau das unterlassen, weil sich die Betroffenen hilflos fühlen oder befürchten, es könnte weitere Ängste aktivieren, wenn man die Angst bearbeitet. Hier bedarf es der Aufklärung, dass Weglaufen auf Dauer nicht hilfreich ist. Und es bedarf der gezielten und ehrlichen Er-

mutigung, weil Mut ein natürlicher Gegenspieler der Angst ist.

Wie bereits oben dargestellt können Ängste sich maskieren, sie müssen nicht immer direkt bzw. offen zu Tage treten. Um nicht haltlose Verdächtigungspsychologie zu betreiben, sollte man immer berücksichtigen, dass mehrere, ansonsten grundlose Verhaltensweisen ge-

ben sein müssen, um eine maskierte Angst als solche erkennen zu können. Überinterpretationen sind dabei nicht nur haltlos, sondern für normale Konflikte usw. sogar schädlich.

Für das Coaching bedeutet dies, betroffene Klienten dabei zu unterstützen, sich ihren Ängsten zu stellen und – sofern nötig – dazu auch weitere professionelle Hilfe in Anspruch

zu nehmen. Ob dies nötig ist, bleibt stets eine individuell zu treffende Entscheidung. Die eigene Auseinandersetzung mit dem Thema kann dabei Orientierung geben.

Weitere Informationen:

Berner, Winfried (2006). Widerstände: Vom Umgang mit Ängsten, Trotz und Interessenpolitik. Verfügbar unter: <http://www.umsetzungsberatung.de/psychologie/widerstaende.php>

Bröckermann, Reiner (1989). Führung und Angst. Frankfurt am Main: Peter Lang. <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3631423160/cr>

Frankl, Viktor E. (2012). Das Leiden am sinnlosen Leben. Psychotherapie für heute. (22. Aufl.) Freiburg: Herder. <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3451048590/cr>

Freimuth, Joachim (1999). Die Angst der Manager. Göttingen: Hogrefe. <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3801708861/cr>

Harding, Gabi (2012). Wovor Top-Manager sich fürchten. Business-Wissen.de, 22.05.2012. Verfügbar unter: <http://www.business-wissen.de/unternehmensfuehrung/angst-bei-top-managern-und-umgang-damit/>

2. ESMT Coaching Kolloquium

Das Center for Leadership Development Research (CLDR) der European School of Management and Technology (ESMT) und das Kets de Vries Institute (KDVI) luden Ende November 2012 zum vierten „ESMT/KDVI Coaching Kolloquium“ ein.

Bereits zum vierten Mal lud das ESMT zur zweitägigen Veranstaltung „ESMT/KDVI Coaching-Colloquium“ Ende November / Anfang Dezember 2012 nach Berlin ein. Das Thema des Kolloquiums hieß „Different! Coaching Across Dissimilarities“ und wurde unter der Leitung des ESMT-Präsidenten, Professor Jörg Rocholl, des CLDR-Direktors, Professor Konstantin Korofov, und des Programmdirektors der ESMT, Andreas Bernhardt, am 30. November 2012 eröffnet. Den knapp 50 anwesenden Akademikern, Coaches, Personalleitern und Unternehmensberatern wurde ein kurzer Ablauf über die folgenden zwei Tage präsentiert, die geprägt sein würden von aktuellen Forschungsergebnissen und deren praktische Bedeutung für Coaches, der Vorstellung eines anonymisierten Präzedenzfalls durch den Direktor des INSEAD Global Leadership Centre (IGLC) der Business Schule INSEAD, Professor Dr. Manfred Kets de Vries, der Präsentation der besten durch die Teilnehmer eingereichten Fallstudie und natürlich vielen Gelegenheiten zum Aufbau und Vertiefung sozialer Netzwerke.

Professor Dr. Manfred Kets de Vries ist einer der bekanntesten Professionellen für Motivation, Führung und Organisationspsychologie, der unter anderem an der Harvard Business School doziert. Zusammen mit der Programmdirektorin des IGLC, Elisabeth Engellau, reflektierte er das Veranstaltungsthema „Coaching Across Dissimilarities“. Kets de Vries brillierte durch seine gestochen scharfe Wahrnehmung und Intuition,

gepaart mit jahrelanger Erfahrung und fundiertem Wissen. So erhält der Zuhörer den Eindruck, dass er auf eine Entdeckungsreise mitgenommen wird, die voller unerwarteter Wendungen und Erkenntnissen ist. Eine Teilnehmerin des Kolloquiums, Dr. Sabine von Oesterreich, die durch den ESMT-Bericht im Coaching-Magazin 3/2011 auf das Kolloquium aufmerksam wurde und 2012 zum ersten Mal daran teilnahm, fasste ihre Eindrücke zu Kets de Vries so zusammen: „Ein weiser Mann, der im Leben viel gesehen hat. Man merkt seine enorme Erfahrung und seine Gelassenheit, wie er auch ganz schwierige Dinge angeht. Er bleibt sich selbst, lässt sich nicht verbiegen oder einnehmen für etwas. Er bleibt immer ganz bei sich.“

Im Anschluss darauf folgte ein Beitrag der stellvertretenden Direktorin des IGLC, Elizabeth Florent-Treacy, und Massimiliano Saccarelli, Gründer von B-Motion Consulting, deren Erfahrungen eines Business Modells („Vom Atom zum System – für psychodynamische organisatorische Interventionen“) dem Zuhörer neue Perspektiven eröffnen sollten. Es wurde aufgezeigt, wie ein Unternehmen von den gelebten Prozessen der Teilnehmer eines Business Modells profitierten. Vom „Atom zum System“ bedeutete in diesem Falle, wie einzelne Mitarbeiter entscheidend zum Erfolg aller beitragen konnten.

Dr. Sabine Demkowski (The Coaching Centre) beschäftigte sich dann mit der Ökonomie von Executive Coaching. Sie unterhält ein Büro in Köln und London und verglich die unterschiedlichen Herangehensweisen in Deutschland und Großbritannien. So stellte sie fest: Während es in England üblich ist, dass sich Coaches zu kleinen Beratungsgesellschaften zusammenschließen und sich die Ressourcen Zeit und Geld teilen, ist in Deutschland der Coach

noch verstärkt als Einzelkämpfer anzutreffen. Sie stellte zudem eine Studie vor, deren Ergebnis zeigt, dass ein Coach in einer etablierten Praxis eine zeitliche Investition von 2,66 Stunden (Reisezeit nicht eingerechnet) für eine Stunde Coaching-Präsenzzeit mit dem Klienten kalkulieren muss.

Ein weiterer Schwerpunkt des Kolloquiums war die Präsentation von Dr. Tatiana Bachkirova unter dem Titel „Coaching according to developmental differences: a new framework“. In einer ausführlichen Darstellung führte sie die Teilnehmer durch die verschiedenen Stufentheorien, wies auf die Implikationen für Coaches hin und auf unterschiedliche Denkweisen, die einen neuen Ansatz in der Entwicklungstheorie erforderlich machen, auf den sie dann auch näher einging.

Als neues Konzept wurde erstmalig eine Poster Präsentation eingeführt – dargestellt auf Pinnwänden und von den jeweiligen Autoren oder Verantwortlichen erklärt. Hier gab es dann zum Beispiel den günstigen Zeitpunkt den Autor Karsten Drath kennenzulernen, der sein aktuelles Buch „Coaching und seine Wurzeln: Erfolgreiche Interventionen und ihre Ursprünge“ (Haufe Verlag, 2012) erläuterte. Drath beschreibt in seinem Buch das Coaching von gestern, heute und morgen in praktischer und konkreter Weise und verschafft einen guten Überblick über die verschiedenen Theorien, die Coaching nachweislich beeinflusst haben. Eine Besonderheit dieses Buches sind die beschriebenen „Coaching-Paten“ und ihre Werdegänge, wobei man Gandhi genauso begegnet wie Hesse, Rogers und Rosenberg.

Zwischen den Beiträgen luden Networking Pausen immer wieder zum regen Austausch in den Räumen der internationalen, privaten Business Schule ESMT ein, dessen Hauptge-

bäude sich seit 2002 im ehemaligen Staatsratsgebäude der DDR befindet. Es herrschte eine lockere Atmosphäre, die maßgeblich auf die ESMT-Mitarbeiter Korotov und Bernhardt zurückzuführen war. In diesen gezielt gesetzten Pausen gab es sehr viele Möglichkeiten, sich mit hervorragenden Persönlichkeiten aller vertretenen Bereiche zu unterhalten.

Insgesamt waren sehr viele positive Stimmen der Teilnehmer zum Kolloquium zu vernehmen. So bezeichnete Erstbesucherin Carina Muskolus, (HR Business Partner DTAG, Bonn) das Kolloquium als „eine gelungene Mischung aus Inspiration, Vernetzung und professionellem Austausch über die tägliche Coaching-Praxis.“ und fügte hinzu, was ihr besonders gefiel: „Die offene Auseinandersetzung mit kritischen Coaching-

Situationen und die gelebte Feedbackkultur hat mich nachdrücklich beeindruckt. Selten habe ich in ähnlichen Foren eine so hohe Bereitschaft erlebt, sich kritischen Überlegungen zur eigenen Person zu stellen. Ich habe viele Impulse mitgenommen – alles in allem eine gute Investition, die es zu wiederholen lohnt.“

Teilnehmerin Dr. Sabine von Oesterreich fasst treffend zusammen: „Das Kolloquium besticht durch den spannenden Mix der Menschen aus Wirtschaft, Coaching und Wissenschaft. Die internationale Gruppe ist klein genug, um effektiven Austausch zu ermöglichen. Die Fallstudien lesen sich spannend wie ein Krimi.“

Ich selber erlebte die aktuellen Beiträge und intensiven Netzwerkmög-

lichkeiten des Coaching-Kolloquiums bereits zum zweiten Mal als wertvolle Erfahrung. Die Teilnahme an dem Kolloquium wird durch das Akzeptieren einer eingesandten Fallstudie zum jeweiligen Thema reguliert. Nur wenige Beobachter werden ohne eine solche Studie zu der Veranstaltung zugelassen. Der Aufwand lohnt sich allemal, sodass ich einen Kalendervermerk des nächsten ESMT Kolloquium-Termins vom 14.-15.12.2013 empfehlen kann. (Mona Haug, MA)

Weitere Informationen:

<http://www.coaching-report.de/coaching-news/news/article/esmt-coaching-kolloquium-spannend-wie-ein-krimi.html>

3. Wissenschaft: Coaching als Forschungsfeld

Nicht nur die Coaching-Praxis wächst – auch in der Forschung beschäftigen sich immer mehr Wissenschaftler und Studierende mit dem Forschungsfeld „Coaching“. Drei aktuell laufende Forschungsprojekte sollen hier vorgestellt werden, deren Verantwortliche auf die Mithilfe von praktizierenden Coaches angewiesen sind.

Alle drei Forschungsprojekte wurden inhaltlich und methodisch vom Fachausschuss Forschung des DBVC überprüft und werden durch diesen unterstützt. (aw)

Der Coaching Explorer: Eine Methode zur Reflexion und Evaluation des Coachings im Abschlussgespräch

Die Frage, wie Abschlussgespräche im Coaching durchgeführt und verbessert werden können, hat bisher wenig Aufmerksamkeit in der Praxis und Fachliteratur erhalten. Maren Johanning von der Universität Osnabrück befragt im Rahmen ihrer Diplomarbeit dazu Coaches und untersucht ein Konzept von Prof. Dr. Siegfried Greif zur Verbesserung des Abschlussgesprächs, das sich in der Praxis bereits bewährt hat.

Zur gemeinsamen Reflexion der Ergebnisse und Prozesse von Coach und Klient wird dabei die „Coaching Explorer-Methode“ verwendet. In der Untersuchung wird diese Evaluationsmethode praktisch evaluiert. Überprüft wird, ob sie die Reflexion der Klienten über Coaching fördert und ihre Befähigung verbessert, Coaching und Coaching-Ergebnisse zu kommunizieren. Außerdem wird untersucht, ob sich dadurch die Be-

reitschaft erhöht Coaching weiterzuempfehlen.

Maren Johanning sucht Coaches, die an der Studie teilnehmen und die Methode in ihren Abschlussgesprächen ausprobieren möchten.

Kontakt:

Maren Johanning
Studiengang Psychologie, Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Osnabrück
Tel.: 01578 – 220 7434
E-Mail: maren.johanning@gmx.net

oder: Prof. Dr. Siegfried Greif
<http://www.home.uni-osnabrueck.de/sgreif/>
E-Mail: sgreif@uos.de

Internationale Befragung zur Wirksamkeit von Coaching

Prof. Dr. Eric de Haan; Direktor des Ashridge's Center of Coaching und Professor für Organisationsentwicklung an der Freien Universität Amsterdam; ist dabei die weltweit größte Internetbefragung über die Ergebnisse von Coaching durchzuführen. Bisher sind bereits über 1.600 Fragebogenpaare von Coaches und Klienten ausgefüllt worden.

Viele Länder haben sich schon beteiligt, nicht nur englischsprachige (England, Australien, USA), sondern auch Schweden und Holland. Eric de Haan bittet nun dringend um Unterstützung von Coaches und Klienten aus Deutschland, sodass eine Repräsentativität der Studienergebnisse gewährleistet werden kann. Die englische Online-Befragung mit leicht verständlichen Fragen ist zu finden unter:

https://ashridge.qualtrics.com/SE/?SID=SV_6wZBWATJaY909E0

Der Fragebogen ist bis Ende März freigeschaltet.

Telefon-Shadowing: Eine Methode zur Unterstützung der Umsetzung im Coaching

Im Alltagsstress fällt es den Coaching-Klienten oft schwer, konsequent umzusetzen, was sie sich im Coaching vorgenommen hatten. Sebastian Leder von der Universität Bielefeld untersucht im Rahmen seiner Diplomarbeit die von Prof. Dr. Siegfried Greif entwickelte und bereits vielfach praktisch bewährte Methode des „Telefon-Shadowing“, welche genau an diesem Punkt ansetzt. Durch systematische Telefon-Termine kurz nach kritischen Umsetzungssituationen des Klienten während des Coaching-Prozesses konnten in einer Vorstudie sehr gute Ergebnisse erzielt werden.

Sebastian Leder sucht Coaches, die die Methode ausprobieren und mit ihren Klienten an der Studie teilnehmen möchten.

Weitere Informationen:

<http://www.telefon-shadowing-studie.de>

<http://www.telefon-shadowing-studie.de/brochure.pdf>

Kontakt:

Sebastian Leder
Studiengang Psychologie, Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Osnabrück
Tel.: 0176 – 609 868 35
E-Mail: seb.leder@gmail.com

oder: Prof. Dr. Siegfried Greif
<http://www.home.uni-osnabrueck.de/sgreif/>
E-Mail: sgreif@uos.de

Weitere Informationen:

<http://www.inforp.com/aktuelles/symposium-qs-im-coaching>

4. Coaching-News

Klicken Sie auf ein einen der folgenden Links, um sich mit RAUEN Coaching zu vernetzen und um über aktuelle Coaching-News informiert zu werden:

Twitter

<http://www.rauen.de/twitter/>

Facebook

<http://www.rauen.de/facebook/>

Google Plus

<http://www.rauen.de/googleplus/>

Xing

<http://www.rauen.de/xing/>

LinkedIn

<http://www.rauen.de/linkedin/>

Redaktion:

Anne Waldow (aw) anne.waldow@rauen.de

Thomas Webers (tw) info@thomas-webers.de

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-report.de/coaching-news.html>

News **Forschung: Mit Emotionaler Intelligenz richtig Entscheidungen treffen**

Die Yale University forscht auf dem Gebiet der Emotionalen Intelligenz.

Es war die Yale University, die zusammen mit der University of New Hampshire den Begriff „Emotionale Intelligenz“ in den 1990er Jahren einführte. Der Terminus beschreibt die Fähigkeit, seine eigenen und Gefühle anderer (richtig) wahrzunehmen und zu verstehen. Spätestens seit dem Erscheinen des Buches „EQ. Emotionale Intelligenz“ des amerikanischen Psychologen und Wissenschaftsjournalisten Daniel Goleman im Jahre 1995 hat der Begriff bis heute enorm an Popularität gewonnen.

Die wissenschaftliche Beforschung auf dieses Gebiet geht indes weiter und bleibt ein wichtiger Bereich der Yale University. Eine jüngste Studie der Universität dazu beschäftigt sich

mit dem Aspekt der Emotionalen Intelligenz, der einen Einfluss auf riskante Entscheidungen haben könnte. Dabei handelt es sich um Entscheidungen, die wir nicht aus Gewohnheit („Ich nehme heute den Bus, weil ich das immer tue, wenn es regnet.“) oder persönlicher Neigung („Ich weiß, dass ich gerne weiße Schokolade esse, also kaufe ich heute weiße Schokolade.“) fällen. Riskante Entscheidungen sind solche, die neu sind, die ins Ungewisse führen, deren Konsequenzen wir nicht abschätzen können. Dieser Art Entscheidungen begegnen uns im privaten wie auch im beruflichen Leben immer wieder.

Welchen Einfluss hat der „EQ“ auf die Entscheidungsfindung?

Die Forscher der Yale University fanden heraus, dass Emotionale Intelligenz durchaus einen Einfluss auf riskante Entscheidungen hat – und

zwar insofern, dass sich Menschen mit ausgeprägter Emotionaler Intelligenz bei (riskanten) Entscheidung nicht von Gefühlen beeinflussen lassen, die nichts mit der Entscheidung zu tun haben.

Zur Durchführung der Studie entschied man sich für die Emotion Angst. Ein Teil der Studienteilnehmer sollte in sehr kurzer Zeit eine Rede vorbereiten, die dann – aufgezeichnet auf Video – von anderen bewertet wurde. Für viele Menschen löst das öffentliche Präsentieren (plus dem Faktor Zeitdruck) einen hohen Stress- und Angstlevel aus. Der andere Teil der Gruppe sollte in derselben kurzen Zeit lediglich einen Einkaufszettel schreiben. Danach erhielten alle Teilnehmer zwei Fragebögen, die zum einen den Grad der Angstgefühle erfasste und zum anderen Entscheidungsaufgaben beinhaltete.

Im Ergebnis zeigte sich, dass Personen mit starker Angst eine geringe Risikobereitschaft in Bezug auf die Entscheidungsaufgaben aufwiesen. Offensichtlich wurden ihre Entscheidungen, die nichts mit der vorherigen Präsentationsaufgabe und den damit verbundenen Angstgefühlen zu tun hatten, von den „Lampenfieber“-Gefühlen beeinflusst. Menschen mit hoher Emotionaler Intelligenz (Aspekt wurde gesondert erfasst) waren dann besser darin, ihre Angstgefühle von den Entscheidungsaufgaben zu trennen und sich nicht davon beeinflussen zu lassen.

Mehr Achtsamkeit für bessere Entscheidungen

Das Experiment ging sogar noch einen Schritt weiter: In einer weiteren, ähnlich angelegte experimentellen Durchführung wurden einige Studienteilnehmer ausdrücklich darauf hingewiesen, sich bei den Entscheidungsaufgaben nicht von ihren Angstgefühlen leiten zu lassen. In den Ergebnissen schlug sich dieser Aspekt entsprechen nieder, sodass diese Personen sich nicht von ihren Gefühlen beeinflussen ließen.

Es spielt demnach keine Rolle, ob wir uns selber – emotional intelligent – unsere Gefühle bewusst machen

und die Ursache dafür kennen oder ob wir von außen auf unsere Gefühle aufmerksam gemacht werden: Achtsamkeit hilft, wahrhaftigere Entscheidungen zu treffen. (aw)

Publikation der Studie:

Yip, J. a. & Cote, S. (2013). The Emotionally Intelligent Decision Maker: Emotion-Understanding Ability Reduces the Effect of Incidental Anxiety on Risk Taking. *Psychological Science*, 24/1, S. 48-55.

Zum Artikel:

<http://www.psychologie.uzh.ch/fachrichtungen/angpsy/erleben/berichte/emotionale-intelligenz.html>

News Schweiz: Staatliche Anerkennung für Coaches?

Ein Blick über den deutschen Tellerrand: Die Coaching-Branche in der Schweiz.

Die Neue Zürcher Zeitung äußerte sich in einem kürzlich veröffentlichten Artikel mitunter sehr scharfzünftig über die Entwicklung der Coaching-Branche in der Schweiz. Das Urteil lautet zynisch, dass „das Praktische“ am Coach sei, dass sich jeder so nennen könne. Demnach seien Coaches „irgendwo zwischen dem Psychologen, dem Sozialarbeiter und dem Guru“ anzusiedeln und deren Tätigkeitsfeld befände sich in einer „Grauzone“. Darüber hinaus sei auffällig, dass die schweizerische

Coaching-Branche „stark mit sich selbst beschäftigt“ sei.

Wie in Deutschland leidet die seriöse Coaching-Branche in der Schweiz unter dem fehlenden Schutz einer anerkannten Berufsbezeichnung sowie fehlenden Qualitätsstandards. Es gibt eine Fülle an verschiedenen Institutionen auf dem schweizerischen Coaching-Aus- und Weiterbildungsmarkt. Verschiedene auf Coaching fokussierte Berufsverbände versuchen dann, ihre Mitglieder mit verbandsanerkannten Titeln zur Etablierung in der Branche zu verhelfen. Der Markt ist unübersichtlich und verworren.

Nun scheinen die Schweizer einen Schritt weiter gehen zu wollen: Es wird über eine staatliche Anerkennung der Berufsbezeichnung „Begleiter von Veränderungsprozessen“ gesprochen. Schweizerisch würde es sich dann um einen „eidgenössisch anerkannten Fachausweis“ handeln, den Coaches als Berufsbezeichnung bei Firmen und Unternehmen sowie für die selbständige Tätigkeit offiziell verwenden dürfen. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.nzz.ch/wissen/bildung/der-coach--der-begleiter-fuer-alle-faelle-1.17937405>

News Benchmarkprojekt „Top-Consultant“ geht in eine neue Runde

Noch bis zum 27. März 2013 können sich Coaches für das Gütesiegel „Top-Consultant“ bei der compamedia GmbH bewerben.

Bereits zum vierten Mal können sich Personal-, Management-, IT- und CSR-Berater sowie Coaches und – in diesem Jahr erstmalig auch – Or-

ganisationsentwickler für das Siegel „Top-Consultant“ für den Mittelstand prüfen lassen. Auch die Teilnahme von Coaches ist seit letztem Jahr

möglich. Die Anmeldefrist läuft noch bis zum 27. März 2013. Eine Bestenliste wird im Oktober 2013 veröffentlicht und das Siegel gilt dann für 2013 und 2014.

Bei der Ermittlung der besten Consultants für den Mittelstand werden jeweils zehn Kunden der Berater bzw. Coaches befragt. Zudem müssen sich die Teilnehmer(-unternehmen) einem wissenschaftlich fundierten Analyseverfahren stellen. Erst wenn sie beides erfolgreich absolviert haben, erhalten sie das Qualitätssiegel.

Über das Siegel „Top-Consultant“
Hinter der „Top Consultant“-Zertifizierung steht die compamedia

GmbH, die Benchmarkingprojekte für den Mittelstand durchführen. Mit dem Siegel soll Mittelständlern Hilfe bei der Suche nach Top-Beratern gegeben werden. Die Auszeichnung kann von den geprüften Beratungsunternehmen für Marketing- und PR-Zwecke eingesetzt werden.

Mentor des Projekts ist Bundesminister der Finanzen a. D. Hans Eichel. Die wissenschaftliche Leitung von „Top Consultant“ liegt bei Dr. Dietmar Fink, Professor für Unternehmensberatung an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.

Über die compamedia GmbH
Die 1993 gegründete compamedia GmbH organisiert die bundesweiten

Unternehmensvergleiche „Top 100“, „Top Job“ und „Top Consultant“ und hat die Initiative „Ethics in Business“ ins Leben gerufen. Sie begleitet und prämiiert damit mittelständische Unternehmen, die auf den Gebieten Innovation, Personalmanagement, Beratung und unternehmerische Verantwortung tätig sind. (aw)

Weitere Informationen und Anmeldung:

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

<http://www.compamedia.de/>

News 11. Human Resources Manager verleiht HR-Auszeichnung

Im Dezember 2012 wurde erstmalig der HR Excellence Award des Fachmagazins Human Resources Manager in Berlin verliehen.

Das HR-Magazin Human Resources Manager hat die Auszeichnung „HR Excellence Award“ ins Leben gerufen, die jährlich verliehen wird. Die

feierliche Verleihung der Auszeichnung für 2012 fand am 05. Dezember im Hotel „The Ritz Carlton“ in Berlin statt. Ziel ist es, moderne und innovative HR-Projekte eine gesteigerte öffentliche Wahrnehmung zu ermöglichen. Der Award wird in 60 verschiedenen Kategorien verliehen, die aus zwei Bereichen („KMU“ und

„Konzerne“) mit jeweils 30 Kategorien bestehen. Die Kategorien reichen von „Führungskräfteentwicklung“ über „Mentoring-Programm“ bis zu „Change-Management“. Die Jury des HR Excellence Awards besteht aus über 20 HR Experten. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.hr-excellence-awards.de/>

News Spanien: Krise mit psychologischen Folgen

Von Depressionen bis hin zu Suizid – die Wirtschaftskrise beeinträchtigt die psychische Gesundheit der Spanier.

Spiegel Online veröffentlichte einen Artikel zu den psychologischen Folgen der wirtschaftlichen Krisensituation in Spanien. So erschüttern au-

ßergewöhnliche Suizidfälle das Land, die in Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise gebracht werden. Berichtet wird von einem Verbrennungsoffer, der sich aufgrund seiner Arbeitslosigkeit selbst anzündete und Suizidanten, die sich wegen drohender Zwangsräumung erhängten oder vom Balkon stürzten.

Einen direkten Zusammenhang zwischen der spanischen Wirtschaftslage und den aus Verzweiflung getätigten Selbstmordfällen herzustellen, wäre jedoch fatal. Experten sehen die Krisenzeit für einzelne Selbstmörder maximal als Auslöser für Suizid, nicht jedoch als alleinigen Verursacher. Man könne davon ausge-

hen, dass die Betroffenen zuvor bereits unter psychischen Problemen litten, so die Experten.

Dennoch: Die Suizidfälle als extremstes Symptom zeigen, welche Verzweiflung unteren den spani-

schen Bürgern herrscht. „Die Krise ist eine wahre Bedrohung für die geistige Gesundheit unserer Bürger.“, sagt Miguel Gutiérrez, Präsident der spanischen Gesellschaft für Psychiatrie. Auch wenn die Zahl der Suizidfälle insgesamt seit der Krise

nicht zugenommen hat, sei ein Anstieg an Patientenzahlen mit Depressionen, Ängsten und Schlaflosigkeit deutlich zu spüren. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.spiegel.de/gesundheit/psychologie/psychologische-folgen-der-krise-in-spanien-zahl-der-suizide-steigt-nicht-a-876200.html>

News Termin: Ed Schein in Zürich

Auf ein Kaminfeuer-Gespräch mit dem Mitbegründer der Organisationsentwicklung im Juni 2013 in Zürich.

Edgar H. Schein (*1928) ist emeritierter Professor für Organisationspsychologie und Management am Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Cambridge/USA und gilt als einer der Mitbegründer der Organisationsentwicklung und -psychologie. Im Rahmen eines Aufenthaltes in seiner schweizerischen Heimat, aus der er in den 30er Jah-

ren über Odessa in die USA emigrierte, wird Schein am 23. und 24. Juni 2013 einen Seminartag und ein Kaminfeuer-Gespräch in Zürich durchführen.

Organisiert wird der zweitägige Aufenthalt des bekannten Psychologen durch das Weiterbildungsinstitut Trias, in Zusammenarbeit mit dem IBM Research Center in Rüschlikon (CH). Eingeladen sind Alumnis, erfahrene Führungskräfte und Berater, welche Veränderungsprozesse in Organisationen und Unternehmen

oder Teams begleiten. Scheins Themen werden „Helfen als Kernkompetenz von Führung und Beratung“ und Kulturthemen sein. Das Kaminfeuer Gespräch wird mit Führungskräften von Firmen und Organisationen durchgeführt. Weitere Details sind noch nicht bekannt. Da eine große Nachfrage erwartet wird, kann bzw. sollte eine Voranmeldung über das Trias-Institut vorgenommen werden. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.trias.ch/?p=3153>

News Verbände: ICF-Deutschland hat neuen Vorstand

Das sechsköpfige Vorstandsteam der International Coach Federation Deutschland wurde im November 2012 gewählt.

Auf der Mitgliederversammlung des ICF-Deutschland am 17. November 2012 in Offenbach standen die Vorstandswahlen auf dem Programm, die alle zwei Jahre durchgeführt werden. Der neue Vorstand besteht seitdem aus drei neuen und drei be-

reits vertrauten Gesichtern. Erster Vorsitzender bleibt Bernhard A. Zimmermann. Auch Jürgen Bache (2. Vorsitzender) bleibt ebenso wie Miriam Hohenfeldt (Vorstandsmitglied) dem Vorstand erhalten. Neu gewählt wurden Jürgen Andrae, Silke Thompson und Roeland C. Schaart.

Die bis dahin dem Vorstand des ICF-Deutschland zugehörigen Mit-

glieder Clyde Moss, Dr. Michael Fritsch und Marius Hansa hatten nicht mehr kandidiert. (aw)

Weitere Informationen:

www.coachfederation.de

News Termin: Kongress zum zehnjährigen Jubiläum des dvct

Anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Deutschen Verbandes für Coaching und Training e.V. (dvct) veranstaltet der Verband am 19.03.2013 einen Fachkongress in Hamburg.

Mit 16 Workshops und einem Kongressauftakt am Vorabend (Montag, 18.03.2013) des Kongresses organisiert der dvct, der 2013 sein zehnjährigen Bestehen feiert, einen Fachkongress zum Thema „Zeit für

Personalentwicklung“ in Hamburg. Zum geplanten Kongressauftakt gibt es eine Keynote von Dr. Jörn Quitzau (Berenberg Bank), der über die „Auswirkungen der Finanzkrise auf die Personalentwicklung in deutschen Unternehmen am Beispiel der Berenberg Bank“ referieren wird. Am eigentlichen Kongresstag (Dienstag, 19.03.2013) wird es parallel stattfindende Workshops und Vorträge geben. Eine Übersicht zu den Referen-

ten und deren Themen ist hier zu finden.

Die Teilnahme kostet für Mitglieder 119 Euro, für Nicht-Mitglieder 149 Euro (jeweils zzgl. USt.) Bis zum 1. März 2013 können Interessierte sich eine der 200 Karten sichern. Für die Abendveranstaltung am 18. März 2013 kosten die Karten 49 Euro (zzgl. USt.). (aw)

Weitere Informationen: <http://www.dvct.de/verband/dvct-kongress-2013/>

News Neues Web-Portal: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Mit der neugestalteten Website www.psyga.info widmet sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem Thema Gesundheit für Führungskräfte sowie Mitarbeiter mit Informationen, praktischen Tipps, Best-Practice-Beispielen, Arbeitshilfen und Tests zur Selbsteinschätzung.

Psychische Erkrankungen wie Depression, Burnout, Überlastung oder emotionaler Stress sind längst in der Gesellschaft im Allgemeinen und in der Arbeitswelt im Speziellen angekommen. Die damit verbundenen Folgen für Gesellschaft und Unternehmen sind erheblich. 2010 waren bereits zwölf Prozent aller Arbeitsunfähigkeitszeiten psychisch bedingt – ein Anstieg um zwei Prozent gegenüber 1980 (BKK Gesundheitsreport 2011). Mit einem Anteil von 38 Prozent waren psychische Erkrankungen 2010 gar die häufigste Ursache für Frühberentungen – 1995 waren es „nur“ 15 Prozent (Deutsche Rentenversicherung Bund 2011). Insgesamt müssen jährlich ca. 27 Milliarden Euro Krankheitskosten aufgebracht werden, Tendenz stei-

gend (Statistisches Bundesamt 2009).

Grund genug für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit sich mit dem Thema genauer auseinanderzusetzen und lösungsorientierte Hilfe anzubieten. Mit der neugestalteten Website www.psyga.info soll genau das passieren.

Das vom BMAS initiierte Projekt heißt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) und soll umfassende Hilfe für die Förderung der psychischen Gesundheit im Betrieb leisten. Das neue Web-Portal www.psyga.info richtet sich demnach insbesondere an Führungskräfte sowie Mitarbeiter und bietet Unterstützung für ihren Arbeitsalltag. Dazu gehören neben umfangreichen Informationen zur psychischen Gesundheit auch praktische Tipps, Best-Practice-Beispiele, vielfältige Arbeitshilfen sowie Tests zur Selbsteinschätzung. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die sich möglicherweise keine be-

trieblichen Gesundheitsprogramme leisten können, sollen vom Online-Portal profitieren.

So findet man zum Beispiel unter dem Schwerpunktthema „Stress vermeiden“ den Punkt „Mitarbeiterorientierte Führung“ mit kurzformulierten Alltagstipps, Infokästen zum Thema „Innere Kündigung“ oder zur Selbstüberprüfung mitarbeiterorientierten Führungsverhaltens. Auch Audio-Material in Form von Hörbuch-Auszügen und Interviews mit Experten sowie Broschüren zum Download sind zu finden. (aw)

Über das Projekt psyGA
Das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) wird unter Federführung des BKK Bundesverbandes durchgeführt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert. Darüber hinaus wird es fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA).

Weitere Informationen: www.psyga.info

News Aufgeschoben, nicht aufgehoben: Umsatzsteuerbefreiung für Bildungsleistungen

Eine Neuregelung im „Jahressteuergesetz 2013“ alarmierte im Mai 2012 die Bildungs- und Coaching-Branche: Wird es eine Umsatzsteuerbefreiung für Bildungsleistungen geben? Ein Rückblick und der Stand der Dinge.

Mit dem Ziel der Anpassung des nationalen Rechts an das europäische Mehrwertsteuerrecht sorgte das neu formulierte Umsatzsteuergesetz (UStG), das 2013 in Kraft treten sollte, für Aufregung in der Bildungsbranche (Coaching-Report berichtete). Mit einigen Änderungen für das Jahressteuergesetz 2013 plante die Bundesregierung u.a., Bildungsleistungen von der Umsatzsteuer (gem. § 4 Nr. 21 UStG) zu befreien. Ein entsprechender Gesetzesentwurf wurde im Mai 2012 von der Bundesregierung eingereicht.

Die Änderungen hätten beträchtliche Auswirkungen auf die Weiterbildungsbranche, denn trotz fehlender Umsatzsteuer auf der Rechnung würden Bildungsleistungen für den Endkunden teurer werden. Das hängt mit dem Vorsteuerabzug zu-

sammen: Verlieren den die Bildungsanbieter, bedeutet das eine Zunahme von Kosten. „Die Einführung der ausnahmslosen Umsatzsteuerbefreiung führt für gewerbliche Seminaranbieter zwangsläufig zum Verlust des Vorsteuerabzugs für sämtliche Eingangsleistungen“, zitiert die Haufe Online Redaktion („Personalmagazin“, „wirtschaft + weiterbildung“) Dirk Platte, Justiziar beim Verband Deutscher Zeitschriftenverleger (VDZ). Mieten für Seminarräume, Fremdleistungen (Honorare), Reisekosten, Schulungsunterlagen, etc. – all diese Kosten seien dann nicht mehr vorsteuerabzugsfähig. Bildungsanbieter müssten die Kosten an die Klienten bzw. Kunden weiterreichen, um selber zukünftig auf ihre Kosten kommen zu können. Folglich liefen Bildungsanbieter und -verbände Sturm.

Ende Oktober schließlich wurde das Jahressteuergesetz 2013 vom Bundestag beschlossen und in einer Pressemitteilung der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag hieß es dazu, dass „die Neuregelungen zur Umsatzsteuerfreiheit von Bildungsleistungen insgesamt aus

dem Regierungsentwurf herausgenommen“ wurden. Erleichtert atmete die Bildungsbranche auf. Das Jahressteuergesetz 2013 scheiterte dann im November zudem an der Zustimmung durch den Bundesrat, woraufhin der Vermittlungsausschuss eingeschaltet wurde. Dieser präsentierte dann im Dezember 2012 einen umfangreichen Einigungsvorschlag, wonach die Umsatzsteuerbefreiung für Bildungsleistungen vorerst vom Tisch ist. Vorerst.

Bereits in dem Schreiben der CDU/CSU-Bundestagsfraktion (Oktober 2012) ist zu lesen, dass „den europäischen Vorgaben, die eine Überarbeitung der bestehenden Regelungen erfordern, nach erneuter sorgfältiger Prüfung auch der Auswirkungen“ nachgekommen werden soll. Das Thema ist vor dem Hintergrund europäischer Vorgaben also aufgeschoben, aber nicht aufgehoben. (aw/tw)

Weitere Informationen:
www.coachingdachverband.at

News Ergebnisse des HR-Reports 2012/2013

Die Ergebnisse des HR-Reports 2012/2013 im Auftrag des Personaldienstleisters Hays AG zeigen, dass die Themen Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung zu den wichtigsten Themen deutschsprachiger Führungskräfte zählen. Im Bereich Führung haben Feedbackgespräche an Bedeutung gewonnen.

Das Augenmerk aktueller Führungskräfte liegt in Zeiten des demografischen Wandels und mangelnder

qualifizierter Fachkräfte eindeutig auf dem Thema Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung. Das ist ein Ergebnis des neuen HR-Reports 2012/2013 des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE), welches die Studie im Auftrag des Rekrutierungsunternehmens Hays AG durchgeführt hat. Demnach gehören zu den Topthemen betrieblicher Entscheider die Förderung einer nachhaltigen Unternehmenskultur und die Bindung bestehender Mitarbeiter. An der Studie nahmen 714 Entscheider

aus Deutschland (60%), der Schweiz (25%) und Österreich (13%) teil. Die Ergebnisse wurden im November veröffentlicht.

Im Vergleich zum Vorjahr ist das Thema Mitarbeiterbindung deutlich nach vorne gerückt und hat das HR-Topthema 2011 „Führung“ damit zurückgedrängt. Beinahe jeder zweite Entscheider hält eine nachhaltige Unternehmenskultur (48%) und die Mitarbeiterbindung (46%) für die aktuell wichtigsten Handlungsfelder im

HR-Bereich. Dieses Ergebnis geht dann mit den Antworten einher, dass die Themen Work-Life-Balance und Flexibilisierung der Arbeitsstrukturen im Vergleich zum Vorjahr verstärkt in den Fokus gerückt sind. Insbesondere für das Thema Work-Life-Balance sagen 58% der Befragten, dass sie hier einen starken bis sehr starken Einfluss auf die Unternehmenspolitik feststellen (2011: 40%). Als die wichtigsten Instrumente zur Förderung der Mitarbeiterbindung werden ein gutes Betriebsklima (93% der Befragten), eine marktgerechte Belohnung (77%) und die Reputation des Arbeitgebers (76%) genannt.

Erwähnenswert zum Thema „Führung“ ist der deutliche Bedeutungszuwachs von Feedbackgesprächen

im Vergleich zum Vorjahr. 63% der Befragten geben an, dass Führungskräfte in ihrem Unternehmen regelmäßig Feedbackgespräche mit Mitarbeitern durchführen. Die Relevanz des Themas ist binnen einen Jahres um 24 Prozentpunkte gestiegen. Auf Platz 1 des Themenfeldes „Führung“ liegen wie bereits 2011 die Bereiche der Ermöglichung von Freiräumen zur Gestaltung der Arbeitsaufgaben (71%) und der Aspekt, für die Belange der Mitarbeiter ein offenes Ohr zu haben (71%).

Über den HR-Report

Für den HR-Report befragt das IBE im Auftrag des Personaldienstleisters Hays jährlich Entscheider aus Unternehmen der D-A-CH-Region zu den zentralen HR-Handlungsfeldern sowie den Aus-

wirkungen gesellschaftlicher Trends auf ihre Organisation.

Über die Hays AG

Die Hays AG mit Sitz in Mannheim ist ein Unternehmen für die Rekrutierung von Spezialisten in den deutschsprachigen Ländern Deutschland, Österreich und Schweiz. Bei über 800 Unternehmen werden Projekte und Stellen mit qualifizierten Experten besetzt. Die Hays AG gehört zum britischen Konzern Hays plc, eines international agierendes Recruitment-Unternehmen mit über 255 Büros in 31 Ländern. Weitere Informationen unter www.hays.de. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.hays.de/mediastore/pressebereich/Studien/pdf/HAYS-Studie-HR-Report-2012-2013.pdf?nid=8acb8609-e74f-4412-8732-7a8eaab30370>

News ICF, EMCC und AC gründen „Globale Coaching- und Mentoring-Allianz“

Im November gründeten die drei Coaching-Verbände ICF, EMCC und AC eine globale Allianz. Ziel soll sein, den internationalen Coaching- und Mentoring-Markt international zu fördern.

Transparenz und Professionalität – das stellen die großen Ziele der auf der Jahreskonferenz des European Mentoring & Coaching Council (EMCC) in Bilbao (Spanien) gegründeten „Globalen Coaching- und Mentoring-Allianz“ dar. Die Gründerverbände der Allianz sind die drei weltweit agierenden Coaching-Verbände „International Coach Federation“ (ICF – 19.000 Mitglieder weltweit), „Association for Coaching“ (AC – vertreten in mehr als 40 Ländern) und der EMCC (über 5.000 Mitglieder weltweit).

Aufbauend auf dem „Code of Conduct“ – einem von EMCC und

ICF 2011 ins Leben gerufenen Ethik-Kodex zur Selbstregulation der Coaching- und Mentoring-Profession – bekennen sich die Allianzverbände zum Prinzip der Selbstregulation. Als konkreter Schritt soll in Zukunft eine Strategie entwickelt werden, um die wichtigsten Akteure der Coaching- und Mentoring-Praxis anzusprechen, um Kooperationen aufzubauen und Initiativen zu entwickeln. Auch sollen Kriterien festgelegt werden für den Beitritt weiterer Verbände zur Allianz.

Als „bedeutsamen Meilenstein“ bezeichnet Peter van Eyk, Chairman des EMCC Deutschland, die Gründung der Allianz, und setzt große Hoffnungen in das Bündnis für die Entwicklung der deutschen Verbandslandschaft: „Wenn derart einflussreiche internationale Verbände jetzt mit einer Stimme sprechen, besteht die begründete Hoffnung, dass

es nun auch in Deutschland zu einer vertieften Kooperation der zahlreichen Verbände untereinander kommt.“ Auch Bernhard A. Zimmermann, 1. Vorsitzender der ICF Deutschland, sieht in der Gründung der Allianz einen richtigen Schritt vor dem Hintergrund steigender Professionalisierungsbedürfnisse auf dem Markt und der dem gegenüberstehenden unübersichtlichen Verbandslandschaft in Deutschland. Denn der Trend zeigt, dass sich „professionelle Coaches in Zukunft verstärkt der Frage stellen müssen, wie sie die Qualität ihrer Arbeit sicherstellen und ihren Kunden gegenüber ihre Professionalität glaubhaft darlegen können.“, sagt Zimmermann. Die Allianz setze demnach ein deutliches Zeichen für Professionalisierung und Transparenz. (aw)

Weitere Informationen:

www.associationforcoaching.com

www.emccouncil.org

www.coachfederation.de

News Die „Generation Y and their managers around the world“

Eine internationale Studie der Ashridge Business School (England) untersucht den Einfluss von nationalen Kulturen auf das Verhältnis von Managern und dem Führungskräftenachwuchs, der sogenannten „Gernation Y“.

Jung, technikaffin, gebildet und selbstbewusst – so werden die Manager von morgen beschrieben, die gerne in der Öffentlichkeit unter dem Schlagwort „Generation Y“ geführt werden. Eine aktuelle Studie der internationalen Business School Ashridge fand nun heraus, dass diese Charakteristika kulturellen Schwankungen unterworfen ist. Über 3000 Personen verschiedener Nationen wurden im Rahmen der Studie „Generation Y and their managers around the world“ befragt, um herauszufinden, welchen Einfluss die Kultur auf das Verhältnis von Managern und ihrem Nachwuchs hat.

Im Fokus der Studie stehen die Themen „Work-Life-balance“, Umgang mit Hierarchien, Ausbildung sowie familiäre Bindung. So spielen in England, Europa und den Vereinigten Staaten die „Work-Life-Balance“, die persönliche Entfaltungsmöglichkeit und Erfahrung eine große Rolle. Im mittleren Osten, Indien, Malaysia und China konnte festgestellt werden, dass der Respekt vor Hierarchien und älteren Personen stärker ausgeprägt als in den Vereinigten Staaten, England und Europa. Vertreter der Generation Y in China sind zudem eher durch eine theoretische und technische Ausbildung geprägt und teilweise nicht ausreichend auf die Praxis vorbereitet. Im mittleren Osten wiederum haben familiäre Bindungen eine hohe Priorität, was bedeuten kann, dass diese Generation Y seltener ins Ausland geht, um dort zusätzliche Erfahrungen zu sammeln.

Aus der Studie sei zu schließen, so die Mitverfasserin und Wissenschaftlerin der Ashridge Business School Sue Honoré, dass „international agierende Unternehmen die kulturellen Einflüsse des jeweiligen Landes bei der Planung ihrer Unternehmensstrategie berücksichtigen sollten.“

Eine englische Zusammenfassung der Studie gibt es als kostenfreies PDF-Dokument.

Über die Ashridge Business School Ashridge ist eine internationale Business School, die weltweit mit Führungskräften und Organisationen in der Entwicklung von individuellen Management-Kompetenzen sowie der Organisationsentwicklung zusammenarbeitet. Die Business School arbeitet jährlich mit 100 Organisationen und 9.000 Führungskräften zusammen. Der Sitz der Wirtschaftshochschule ist in Berkhamsted bei London. (aw)

Weitere Informationen:

www.ashridge.org.uk/website/content.nsf/wFARCRED/Culture+shock+Gen+Y+and+their+managers+around+the+world

News Netzwerken für Personaler im Februar 2013

Am 4. und 5. Februar 2013 findet der „HR Executive Circle“ in Frankfurt/Main statt. Der Veranstalter Management Circle AG verspricht interessante Referenten, Praxisnähe, Interaktivität und viel Raum zum Netzwerken.

Unter dem Motto „Zukunft HR – War for Talents, Generation Y und Flexibilität im Fokus“ lädt das Weiterbildungsunternehmen Management Circle Personalentscheider und Interessierte zum „HR Executive Circle“ vom 4.-5. Februar im Rocco Forte Hotel Villa Kennedy in Frankfurt am Main ein.

Zum Kongressprogramm gehören Keynote Speaker, Praxisberichte und interaktive Praxisforen. Folgende Themen und Referenten stehen im Fokus der Veranstaltung:

- Wolfgang Goebel, Vorstand Personal bei Mc Donald's Deutschland, über die „Generation Y“

- Prof. Dr. Gunther Olesch, Geschäftsführer der Phoenix Contact GmbH & Co. KG, über „Flexibilität und Ethik als Erfolgsfaktor der Zukunft“
- Joachim Sauer, Präsident des Bundesverbandes der Personalmanager und Geschäftsführer Personal & HR Director, Faurecia Abgastechnik GmbH, über den „Zustand der HR Funktion – Immer noch Verwalter oder endlich Gestalter?“
- Norbert Kireth, Leiter Personal bei Sky Deutschland Fernsehen

GmbH & Co. KG, zum Thema „Changemanagement“

Neben diesen Beiträgen soll das Netzwerken im Vordergrund stehen, sodass entsprechende Plattformen wie Praxis- und Expertenforen, Vier-Augen-Gespräche mit sog. „Lösungspartnern“ sowie interaktive Executive Tables geplant sind. Teilnahmetickets können zu einem regulären Veranstaltungspreis direkt beim Veranstalter erworben werden. Für Personal-Entscheider ist eine

Bewerbung für ein festgelegtes kostenfreies Ticketkontingent möglich. Über die Management Circle AG Die Management Circle AG mit Sitz in Eschborn/Ts. ist ein Anbieter beruflicher Weiterbildung im deutschsprachigen Raum. Mit dem Anspruch auf hohem Niveau Fach- und Führungskräfte aller Branchen fortzubilden, bietet das Unternehmen Seminare, Konferenzen, Kongresse und individuelle gestaltete Konzepte zu vielseitigen Themen an. Management Circle wurde 1989 gegründet. (aw)

Weitere Informationen:
www.hr-executivecircle.de

News Großes Interesse zum 2. Internationalen Coaching-Forschungskongress in Basel

Am 5. und 6. Juni 2012 fand der 2. Internationale Coaching-Forschungskongress „Coaching meets Research“ in Basel/Schweiz statt. Ein Bericht über die vielseitigen Praxis- und Forschungsfelder der internationalen Coaching-Branche.

„Doppelt so viele Teilnehmende wollten alle mehr erfahren über Coaching im Kontext verschiedener Praxisfelder“, ist im Bericht der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) zum 2. Internationalen Coaching-Forschungskongress zu lesen. Die Hochschule für Soziale Arbeit der FHNW organisierte den Kongress für Juni 2012 und bereits im Vorfeld stand fest, dass der Kongress sehr viel mehr Anmeldungen haben sollte (Coaching-Report berichtete) als der 1. Internationale Coaching-Forschungskongress im Jahre 2010 an Teilnehmern. Die Erweiterung des Themas (Business) Coaching auf vielseitige Praxisfelder, die in Basel vertreten waren und beleuchtet wurden, hat vermutlich dazu beigetragen. Über 200 Personen aus der Schweiz, Deutschland, Österreich, Frankreich, England und

den USA waren es dann schließlich, die vom 5.–6. Juni 2012 am Kongress unter dem diesjährigen Thema „Praxisfelder im Fokus“ teilnahmen.

Geboten wurden den Teilnehmenden rund 60 Beiträge, darunter sechs Keynote-Vorträge, 20 Workshops und eine Podiumsdiskussion. Im Fokus der Beiträge standen Praxisstudien und Forschungsprojekte aus verschiedenen Praxisfeldern: Unternehmen, (Hoch-)Schulen, Sport, Gesundheitswesen, Politik, Sozialwesen.

Die sechs Keynote-Speaker kamen aus Deutschland, Österreich, Schweiz, USA und England: Prof. Dr. Harald Geissler (D) befasste sich vor dem Hintergrund der These, dass der Einsatz von Telefon und Internet im Coaching steigen wird mit damit verbundenen kommunikativen und parasprachlichen Anforderungen. Dr. Regina M. Jankowitsch (A) beleuchtete das Feld des Coachings in der Politik und der Frage, wie Politiker trotz Partei- und Mediendruck authentisch bleiben können. In dem Beitrag des dritten Keynote-Speakers Prof. Dr.

Gerhard Fatzer (CH) ging es um die Beziehung von Coaching und Organisationsentwicklung, wobei Coaching als Antwort auf sich ständige verändernde Ansprüche gesehen werden sollte. Am zweiten Kongresstag redete Margarete Moore (USA) über das Gesundheitswesen und Gesundheitscoaching in den Vereinigten Staaten und stellte fest, dass es insbesondere Fachkräfte des Gesundheitssektors (Ärzte, Pfleger, Ernährungsberater) sind, die verstärkt Coaching-Ausbildungen nachfragen. Dr. Chris Cushion (UK) kritisierte in Bezug auf das Praxisfeld Sport und Coaching den mangelnden wissenschaftlichen Kenntnisstand, dem es an Grundlagenforschung fehlt. Im abschließenden Beitrag von Dr. Alison Carter (UK) ging es um die Eigenheit englischer Unternehmen, intern weniger mit externen Coaches als mit eigenen Mitarbeitern und Führungskräften zu coachen. Carter plädierte hier für eine Coaching-Kultur, die alle drei Parteien kombiniere.

Schließlich ging es in den Workshops um weitere Praxisbereiche, bezogen auf die Klientengruppen

(Berufs-)Schüler, Erwerbslose, Wissenschaftler, Lehrpersonen sowie Führungskräfte der Polizei und Sozialen Arbeit.

Die Podiumsdiskussion fokussierte die gegenwärtige Rolle von Coaching in großen Unternehmen. Dabei wurde zusammenfassend festgestellt, dass Coaching in Konzernen bereits einen bedeutenden Stellenwert genießt. Das bestätigten alle anwesenden Unternehmensver-

treter (Daimler, Crédit Suisse, Helsinki, FNHW, Bank Austria). Aufholbedarf gäbe es, so das Fazit, allerdings bei der Coach-Auswahl, die bis auf die Prüfung einer Mitgliedschaft in einem Berufsverband eher stiefmütterlich behandelt wird. Auch die Evaluation von Coaching spiele aktuell keine große Rolle in Unternehmen.

Für den 2. Internationalen Coaching-Forschungskongress wird es im

kommenden Jahr ein Buch mit Artikeln der Kongressreferenten und deren Beiträge geben. Dieses wird, wie das erste Ergebnisbuch zum Kongress 2010 „Coaching entwickeln – Forschung und Praxis im Dialog“ (Rezension auf www.coaching-literatur.de), beim Springer VS Verlag erscheinen. (aw)

Weitere Informationen: <http://www.coaching-meets-research.ch/>

News Online-Umfrage: Was ist Weiterbildung wert?

Der Verlag managerSeminare startet eine Studie zum Thema Honorare und Gehälter in der Weiterbildungsbranche.

Das Thema Honorare wird in der Weiterbildungsbranche immer wieder aufgegriffen. Zuletzt rückte das Thema in den Fokus der Aufmerksamkeit, als der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches (BDVT) Honorarempfehlungen für die Branche veröffentlichte (August

2012, Coaching-Report berichtete). Der Weiterbildungsverlag managerSeminare nahm das kontroverse Thema nun zum Anlass für eine Honorar- und Gehaltsstudie. Bis zum 14. Dezember 2012 können sich Trainer, Berater, Coaches und Redner an der Studie in Form einer Online-Abstimmung beteiligen.

Ziel der Umfrage ist es, den Status Quo der Gehältersituation mit Fakten zu unterlegen: „Uns geht es nicht

darum, Empfehlungen zu geben, sondern die Ist-Situation zu ermitteln“, sagt Jürgen Graf, Studien-Verantwortlicher bei managerSeminare. Die Studie solle helfen, die Gehälter-Diskussionen umzulenken von der Frage nach Honorarhöhen hin zu einer Diskussion über ein adäquates Preis-Leistungsverhältnis in der Weiterbildungsbranche. (aw)

Weitere Informationen: <http://www.managerseminare.de/Umfragen/Honorar-Gehaltsstudie-Trainer-Coachs,223613>

News SFCoach goes international

„International Professional Coaching Meeting“ der Société Française de Coaching in Paris.

Am ersten „International Professional Coaching Meeting“ der Société Française de Coaching (SFCoach) am 16.11.2012 in Paris nahmen circa 80 Personen teil. Die Tagung fand ausschließlich auf Englisch statt – ein Novum für die SFCoach! Für die wenigen französischen (und schweizerischen aus der Suisse Romande) Teilnehmer, die kein Eng-

lisch verstanden wurde Simultanflüsterdolmetschen organisiert. Eingeladene und erschienen waren Vertreter von Coaching-Verbänden aus Großbritannien, Irland, Schweden, der Schweiz, der Tschechischen Republik, Deutschland, China, Ungarn, Südafrika – und natürlich Mitglieder der SFCoach sowie der zwei anderen französischen Coaching-Verbände.

Die Podiumsdiskussion „Managing crisis, coaching in times of crisis“ wurde von Pascale Reinhardt, der

früheren Vorsitzenden, die diese Veranstaltung veranlasste und organisierte, geleitet: Dort nahmen Vertreter von acht Coaching-Verbänden, unter anderem des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC), teil. Das Verständnis von Krise und von den Grenzen und Möglichkeiten des Coachings waren sehr unterschiedlich.

Zwei parallele Workshops „Working with Systemic Representations

Ausgabe 2013-01, Jg. 13

CLEAN-ly“ (Lynne Burney, F & NZ) sowie „Building informal cross-country collaboration“ (Michael Holzhauser, D) folgten am Vormittag. Am Nachmittag fanden drei weitere parallele Workshops statt:

- „Feeding forward and setting goals – strategies for evaluation“ (Almuth McDowall, UK)

- „Developing Leadership and Decision-making through Jung's Psychological Types and the situational leadership model“ (Valéry Dorgueilh, F)
- „Coaching a bi-cultural executive team in times of uncertainty: example of an 8 months mission with a strategic joint-venture in the industrial world France-Germany“

(Kathleen Dameron, USA & F, sowie Pierre-Jacques Barthe, F)

Es gelang den Organisatoren eine Atmosphäre des professionellen Austauschs in einem sehr angenehmen und entspannten Klima zu erzeugen. (Michael Holzhauser)

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

News US-Studie bestätigt: Wer reflektiert, führt besser

An der University of Michigan wurde eine Studie mit Studenten des Studienganges Master of Business Administration (MBA) durchgeführt.

Dabei musste eine Gruppe der Studienteilnehmer regelmäßig während ihres Studienprogrammes reflektierende Denksitzungen absolvieren, die andere Hälfte der 173 Teilnehmer nicht. Während dieser Reflexions-Stunden mit dem Studienleiter wurde auf Aspekte eingegangen, die Sinn und Zweck des Studienpro-

grammes, das eigene Tun, das Verhalten der Kommilitonen und Schlussfolgerungen für die Zukunft betrafen. Einige Monate nach dem Studium wurde das Führungsverhalten beider Gruppen untersucht.

Heraus kam, dass den reflektierenden MBA-Absolventen eine bessere Führungsqualität zugesprochen wurde als denen, die keine nachdenkenden Sitzungen absolviert hatten. Ersteren wurde attestiert, dass sie Aufgaben sehr gut organisieren und freundlich und offen mit Mitar-

beitern umgehen würden. Die Studie zeigt, dass das Reflektieren der eigenen Person und Tätigkeit nicht erst im stressigen Führungsalltag anfangen sollte, sondern idealerweise bereits Bestandteil von Management-Studiengängen sein sollte.

Die Studie erschien im Journal of Applied Psychology. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de/strategie/strategie-20121121-denksitzungen-in-der-managerausbildung.html>

News Neuer Master of Science in Supervision und Coaching

Hochschullehrgänge der FH Vorarlberg in Bregenz (Schloss Hofen).

Einen Master-Lehrgang mit fünf Studienwegen und vier Abschlussmöglichkeiten bietet ab sofort die FH Vorarlberg in Kooperation mit der Hochschule Ravensburg-Weingarten und der Internationalen Bodensee-Hochschule (IBH) an. „Die Konzeption nutzt insbesondere die systemischen Sichtweisen, die Erkenntnisse

der Psychoanalyse und der Gruppendynamik sowie die verschiedenen Ansätze der humanistischen Psychologie, der Arbeitssoziologie und der Kommunikations-, Interaktions-, Organisations- und Managementtheorien“, so die Veranstalterbroschüre. Hierbei werde das methodische Prinzip des „Lebendigen Lernens“ angewandt. Die praktische Ausbildung läuft über selbst zu akquirierende Beratungsprojekte in Lehrsupervision.

Der Masterlehrgang „Supervision und Coaching“ (MSc) hat einen Workload von 120 ECTS und läuft über fünf Semester. Der zweite Studienweg, Hochschullehrgang „Akademische/r Supervisor/in und Coach“ läuft über fünf Semester und ist mit 66 ECTS taxiert. Beide Studienwege vermitteln eine von der Österreichischen Vereinigung für Supervisionsausbildung (ÖVS) anerkannte Supervisionsausbildung, die von den Mitgliedsverbänden des Internationalen

Dachverbandes der Supervisionsverbände (ANSE) anerkannt wird. Zu den Eingangsvoraussetzungen zählen im Wesentlichen die Standards der ÖVS – Mindestalter (27 Jahre), Studienabschluss (mind. Bachelor-Niveau), einschlägige, supervisionsrelevante Berufstätigkeit und so weiter – in begründeten Fällen sind Ausnahmen möglich.

Der dritte Studienweg „Grundlagen von Supervision und Coaching für Führung und Management“ ist ein Zertifikatslehrgang über vier Semester (30 ECTS). Studienweg Nummer

4 ist ein Zertifikatslehrgang „Allgemeine arbeitsweltliche Beratungsqualifikation“ im Sinne des Teil I des Masterprogramms „Organisationsberatung/Organisationsentwicklung“, der über vier Semester läuft (45 ECTS). Zudem wird als fünfter Studienweg ein dreisemestriges Masterprogramm „Supervision und Coaching (MSc)“ für ausgebildete Supervisoren/Coaches angeboten. Das 64 ECTS schwere Programm will ausgebildeten Supervisoren und Coaches eine attraktive inhaltliche Vertiefung für Supervision/Coaching in Public Affairs und in der Wirtschaft

bieten und einschlägige, praxisbezogene Forschungskompetenz vermitteln.

Die wissenschaftliche Leitung hat Dr. Brigitte Hausinger (München) im Zusammenwirken mit weiteren Dozenten. Dr. Hausinger ist Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) und hat die Redaktionsleitung der Fachzeitschrift „Supervision“ inne. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.fhv.at/weiterbildung/gesundheitssoziales/supervision-und-coaching-1>

News Coaching für die Suche nach dem Coach

FAZ-Autorin Petra Kirchhoff über die schwierige Suche nach dem passenden Berater.

Für den Laien gestaltet sich die Suche nach dem richtigen Coach schwierig. Coaching-Weiterbildungen, Verbandsmitgliedschaften und Einträge in Datenbanken können da hilfreiche Indizien sein. Können ...

Die Autorin zitiert Vertreter vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) und des Deutschen Coaching Verbandes (DCV). Auch die International Coach Federation (ICF) wird im Infokasten als Anlaufstelle genannt. Ob aber der abschließende Rat der Autorin hilfreich ist, die ihr anonymisiertes, die Story illustrierendes Testimonial mit

der Buchlektüre eines Selbst-Coachingbuches entlässt, mag man hingegen begründet bezweifeln. (tw)

Weitere Informationen:

<http://www.faz.net/frankfurter-allgemeine-zeitung/beruf-und-chance/beratersuche-hilfe-wer-coacht-mich-11961955.html>

5. Zeitschrift Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC)

Die Zeitschrift „OSC Organisationsberatung – Supervision – Coaching“ hat in der neuesten Ausgabe 4/2012 den Themenschwerpunkt „Wirkfaktoren im Coaching“.

Hauptbeiträge

Warum und wodurch Coaching wirkt. Ein Überblick zum Stand der Theorieentwicklung und Forschung über Wirkfaktoren

Siegfried Greif, Frank Schmidt, André Thamm

Zusammenfassung: Der Beitrag gibt einen Überblick über den Stand der Forschung zu allgemeinen Wirkfaktoren im Coaching-Prozess. Beispielgebend ist die Psychotherapieforschung zu klassischen Basisvariablen der klientenzentrierten Beratung sowie zu allgemeinen therapeutischen Wirkprinzipien. Ergebnisse erster Studien zu diesen und abgewandelten Faktoren zeigen, dass die Coaching-Ergebnisse von der beobachteten Wertschätzung und emotionalen Unterstützung des Coachs, Ressourcenaktivierung als Hilfe zur Selbsthilfe und Umsetzungsbegleitung abhängen. Prozessanalysen der nonverbalen Interaktionen von Coach und Klient/in finden Einflüsse auf den Zielerreichungsgrad. Abschließend werden Grenzen der Untersuchungen, wissenschaftliche und praktische Folgerungen sowie Zukunftsperspektiven thematisiert.

Freiburger Erfolgsfaktoren-Coaching. Vier Erfolgsfaktoren zur Etablierung von Konsistenz bei Coachees

Peter Behrendt

Zusammenfassung: Das Konsistenzmodell von Grawe liefert eine theoretische Grundlage zum tieferen Verständnis von Coaching allgemein und dem notwendigen Veränderungsprozess in erfolgreichen Coachings. Mit dem Freiburger Erfolgsfaktoren-Coaching wird ein Ansatz vorgestellt, der sich wissen-

schaftlicher Fundierung verpflichtet. Aus dem Konsistenzmodell und neuropsychologischer Forschung werden die vier erfolgskritischen Erfolgsfaktoren abgeleitet: Ressourcenaktivierung incl. der Coaching-Beziehung, Klärung, Bewältigung und Problemaktualisierung.

Das coachingtool-spezifische Wirkfaktorenmodell

Theresa Wechsler

Zusammenfassung: Wirkfaktoren sind Merkmale, die erfolgreiche von weniger erfolgreichen Coachings unterscheiden und auf die die Wirkungen eines Coachings zurückzuführen sind. Deren Verwirklichung in Coaching-Tools ist deshalb sowohl aus wissenschaftlicher Perspektive als auch für Praktiker, welche Coaching-Tools möglichst erfolgversprechend anwenden möchten, von Interesse. Das coachingtool-spezifische Wirkfaktorenmodell leitet sich aus den Wirkfaktorenmodellen von Greif und Grawe ab und enthält speziell auf Coaching-Tools bezogene Wirkfaktoren: ergebnisorientierte Selbstreflexion, ergebnisorientierte Problemreflexion, Zielklärung, Umsetzungsunterstützung, Ressourcenaktivierung und Erlebnisaktivierung.

Vertrauen als Merkmal von Beziehungsqualität: Modellentwicklung und explorative Interviews im Kontext sportpsychologischer Betreuung

Jens Kleinert, Sara Wippich

Zusammenfassung: Es wird ein Modell entwickelt, welches interpersonales Vertrauen als Konsequenz der subjektiven Evaluation personaler und aufgabenbezogener Betreuungsbedingungen sieht. Evaluation ist hierbei situativ, kontextuell oder global auf Kompetenz oder Valenz ausgerichtet. In fünf Experteninterviews wird die Struktur und Anwendbarkeit dieses Modells in der Sportpsychologie exploriert. Das situative und kontextuell gebundene

Wohlwollen und die Wertschätzung für den Athleten waren für die Befragten ebenso Bedingungen für Vertrauen wie die globale Zuschreibung vertrauensvoller Personmerkmale. Expertise spielte für die Befragten im Vertrauensprozess eine untergeordnete Rolle. Diskrepanzen zwischen Ausgangsmodell und Expertenmeinung weisen auf zukünftige Forschung und Beratungsoptimierung hin.

Praxisberichte

Evaluation von Supervisionsprozessen an Südtiroler Schulen
Christine Gasser

Zusammenfassung: Seit zwölf Jahren gibt es in Südtirol Supervision und Coaching als festen Bestandteil im Unterstützungs- und Beratungsangebot für Schulen. Fast genauso lange, neun Jahre, werden die Supervisionsprozesse evaluiert. Die Ergebnisse zeigen, wie wichtig das Angebot der Supervision mittlerweile im Schulsystem geworden ist und wie stark alle Beteiligten davon profitieren. Besonders bei der Zusammenarbeit mit Kolleg/innen stellen die teilnehmenden Lehrpersonen positive Veränderungen fest.

Wirkprozesse kollegialer Beratung. Praxiserfahrungen von Kita-Leitungskräften

Susanne Vaudt, Annelie Nolte

Zusammenfassung: Kindertageseinrichtungen (Kitas) befinden sich seit Jahren in einem beständigen Prozess der Weiterentwicklung. Gesellschaftliche Entwicklungen, bundesgesetzliche und landesrechtliche Vorgaben stellen Leitungskräfte in der Kita vor vielfältige Herausforderungen. Dieser Aufsatz untersucht den Beitrag der kollegialen Beratung als interventionsorientiertes Beratungsformat für Kita-Leitungskräfte. Dazu wird der Nutzen der kollegialen Beratung in unterschiedliche Wirkungsbereiche operationalisiert. Die mit Hilfe von narrativen Interviews

gewonnenen Daten zeigen positive Wirkprozesse im Hinblick auf die eigene Leitungskompetenz.

Transfermessung von Coaching Matthias Schmidt, Lothar Bildat

Zusammenfassung: Coaching wirkt – das ist nichts Neues. Dennoch fehlt es noch immer an Studien, die einen Wirknachweis bringen. Diese Studie zeigt in einem quasiexperimentellen Untersuchungsdesign mit Messwiederholung, wie sich Coaching positiv auf die Seelische Gesundheit bei jungen Arbeitslosen auswirkt. Das Programm wurde summativ mit dem Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick evaluiert. Die Teilnehmer, konnten im Vergleich zu den beiden Kontrollgruppen bedeut-

same Verbesserungen der psychischen Gesundheit, vor allem eine Senkung der Depressivität, nachweisen. Die Integrationsquote in Arbeitsverhältnisse oder Ausbildung lag bei 56,2 % – im Vergleich zu herkömmlichen Programmen mit einer Quote von 20 – 30 %.

Diskurs

Paradoxien und Eiertänze um Wertschätzung in Organisationen. Eine Antwort auf die Replik von Ferdinand Buer

Mirko Zwack, Audris Muraitis, Jochen Schweitzer-Rothers

Zusammenfassung: Dieser Beitrag antwortet auf die Replik von Ferdinand Buer des Artikels „Wozu keine

Wertschätzung? Zur Funktion des Wertschätzungsdefizits in Organisationen“. Missverständliche Eindrücke, die durch die Lektüre der Kritik entstanden sein könnten, werden zurechtgerückt. Darüber hinaus wird dafür geworben, in der Auseinandersetzung mit Organisationen mit Paradoxien zu rechnen.

Weitere Informationen zur Zeitschrift OSC finden Sie unter folgender Adresse:

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

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

Herausgeberin: Dr. Astrid Schreyögg

Dr. Astrid Schreyögg in der RAUEN-Datenbank:

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=14>

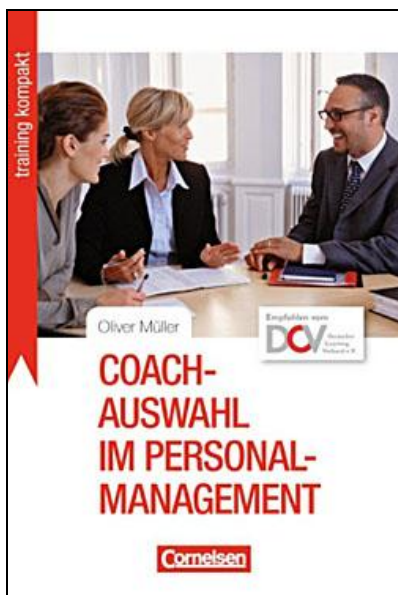
Redaktion: Dr. Christoph J. Schmidt-Lellek

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

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=167>

6. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 1.595 Einträge und 280 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.**



Müller, Oliver (2012).
Coach-Auswahl im Personalmanagement.

Berlin: Cornelsen.
ISBN: 978-3-589-24241-2
126 S.; 9,95 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3589242418/cr>

Während sich Coaching immer größerer Beliebtheit in Unternehmen erfreut, stehen viele Personalmanager vor der Herausforderung aus einem wachsenden Angebot qualitativ und seriös heterogener Coaches auszuwählen. Oliver Müller füllt mit seinem Leitfaden eine erstaunliche Lücke an leicht verständlichen und kompakt zusammengefassten Informationen zur Coach-Auswahl.

Als Mitbegründer des Deutschen Coaching Verbandes e.V. (DCV) verfolgt er dabei das Anliegen der Professionalisierung der Coaching-

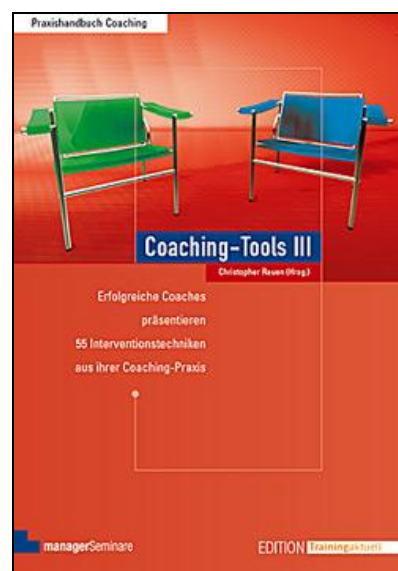
Branche durch klare Standards, denen jeder Coach genügen sollte. Müller selber ist seit Jahren als Coach und Unternehmensberater tätig und verfügt daher über einen reichen Schatz an treffenden Fallbeispielen, anhand derer er wesentliche Punkte erklärt und mit Leben füllt.

Der Aufbau des Buches ist klar und leserfreundlich. Jedes Kapitel beginnt mit einer Reihe von Lernzielen in Form von Fragen, die der Leser am Ende des Kapitels beantworten können sollte. Dabei bauen die einzelnen Kapitel aufeinander auf – beginnend mit einer Definition von Coaching und der Abgrenzung zu anderen Formaten, über Möglichkeiten und Wege einen geeigneten Coach zu finden bis hin zu den entscheidenden Auswahlkriterien. Die vermittelten Inhalte können anhand von Übungen gefestigt werden und Müller verdeutlicht die richtige Umsetzung mittels zahlreicher Positiv- und Negativbeispiele. Checklisten, Grafiken und die Hervorhebung wichtiger Schlagworte strukturieren den Leitfaden und ermöglichen einen schnellen Überblick. Einige wenige Exkurse gehen auf spezielle Fragen ein – wie z.B., ob Personalmanager selbst eine Coach-Ausbildung haben sollten (vgl. S. 37). Ein besonderes Plus ist hier die klare Stellungnahme des Autors zu den jeweiligen Fragen. Jedes Kapitel wird abschließend zusammengefasst, was bei einigen besonders knapp gehaltenen Themen jedoch beinahe überflüssig ist.

Ganz im Sinne der Reihe „Training kompakt“ des Cornelsen Verlages werden alle Themen nur kurz dargestellt und auf detaillierte theoretische Hintergründe verzichtet. Interessierte Leser finden im Anhang einige wenige ausgewählte Hinweise zu weiterführender Literatur und hilfreichen Websites.

Fazit: Oliver Müller ist ein kompakter, leicht lesbarer und für Laien gut zu verstehender Leitfaden gelungen, der Personalmanager in den entscheidenden Fragen zur geeigneten Coach-Auswahl unterstützt.

Anne Haker
Berlin
anne.haker@googlemail.com



Rauen, Christopher (2012).
Coaching-Tools III: Erfolgreiche Coaches präsentieren 55 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis.

Bonn: managerSeminare.
ISBN: 978-3-941965-48-5
352 S.; 49,90 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3941965484/cr>

Wer würde nicht gerne von den Großen der Coaching-Branche lernen und Einblick erhalten in ihre Werkzeugkoffer? Die von Christopher Rauen herausgegebene Coaching-Tools-Triologie ermöglicht genau dies. Nach dem herausragenden Erfolg von Coaching-Tools I, das mittlerweile bereits in der 7. Auf-

lage vorliegt, findet die Trilogie mit dem aktuellen Band ihren Abschluss. Über 60 der bekanntesten deutschen Coaches verraten ihre bevorzugten Interventionstechniken, unter anderem Ulrich Dehner, Maren Fische-Epe, Christopher Rauen, Dr. Astrid Schreyögg und Dr. Bernd Schmidt, um nur einige zu nennen.

Der neue Band beginnt mit der Darstellung eines Wirkfaktorenmodells speziell für Coaching-Tools von Theresa Wechsler. Sie analysiert anhand des neuen Modells die Tools der ersten beiden Bände und gibt den Lesern einen kurzen Überblick ihrer Ergebnisse.

Die 55 Coaching-Techniken sind – analog eines prototypischen Coaching-Prozesses – den fünf COACH-Phasen – Come together, Orientation, Analysis, Change und Harbour – zugeordnet. Eine klare, bereits in den ersten beiden Bänden bewährte Struktur erleichtert dem Leser einen raschen Überblick. So wird jede Intervention zunächst in einer Kurzbeschreibung zusammengefasst und vor der ausführlichen Beschreibung mögliche Anwendungsbereiche und die gewünschten Effekte aufgeführt. Abgerundet wird jedes Tool mit Angaben zu notwendigen Voraussetzungen, technischen Hinweisen und Literaturangaben. Dabei ist die Gesamtdarstellung eines jeden Tools kurz und prägnant, wenige Techniken sind mehr als sechs Seiten lang. Trotz dieser erfrischenden Kürze finden sich zahlreiche Grafiken und Tabellen, die teilweise auch online als Download zur Verfügung gestellt werden (z.B. „Das Kompetenzrad der Jobfitness“ von Katharina Reischenbacher und Dr. Peter Höher). Die meisten Tools sind auf die Dauer einer ganzen Coaching-Sitzung ausgelegt, einige wenige lassen sich in kürzerer Zeit durchführen, so z.B. „Der nächste Schritt“ von Christopher Rauen. Inhaltlich wird dem Leser ein breites Spektrum an Ideen präsentiert: Von leichten Abwandlungen bekannter Ansätze wie der

Arbeit mit dem inneren Team („Das innere Führungsteam“ von Maren Fische-Epe) bis hin zu ungewöhnlichen Ideen wie der „6-Basic-Sense-Methode“ von Prof. Dr. Evelyn Albrecht, die zum Einstieg in die aktuelle Coaching-Sitzung den Klienten alle sechs Sinne bewusst wahrnehmen lässt.

Viele Tools scheinen auf den ersten Blick überraschend einfach und unspektakulär. Der Kniff liegt dabei oft im Detail – einer kleinen Abwandlung gängiger Tools oder der gelungenen Verknüpfung verschiedener Ansätze.

Das Buch ist sehr praxisbezogen, nur vereinzelt finden sich kurze theoretische Ausflüge. Dementsprechend richtet es sich an eine coaching-erfahrene Leserschaft, die eine solide Theoriebasis mitbringt. Schade ist, dass sich nur wenige Fallbeispiele finden und teilweise keine oder nur sehr wenige Literaturhinweise zur theoretischen Vertiefung angegeben werden.

Fazit: Coaching-Tools III ist eine wahre Schatzkiste erprobter Interventionstechniken. Schade, dass dies der letzte Band der Reihe ist.

Anne Haker
Berlin
anne.haker@googlemail.com



Riedelbauch, Kerstin & Laux, Lothar (2011). **Persönlichkeitscoaching: Acht Schritte zur Führungsidentität.** Weinheim: Beltz.

Riedelbauch, Kerstin & Laux, Lothar (2011)
Persönlichkeitscoaching: Acht Schritte zur Führungsidentität.
Weinheim: Beltz.
395 S., 49,95 €
ISBN-13: 978-3-621-27632-0

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3621276327/cr>

Ja, dieses Buch über das Persönlichkeitscoaching füllt eine Lücke. Eine Lücke über Selbstdarstellungsmuster von Führungskräften, die das Buch der Bamberger Persönlichkeitspsychologen füllt mit aktuellen Forschungsergebnissen und einer praktischen Coaching-Anleitung. Und sich abhebt von plakativen und bisweilen einfältigen Typisierungen einer idealisierten Führungspersönlichkeit, die es, wie hinlänglich bekannt, nicht gibt. Nein, neu ist die persönlichkeitsorientierte Betrachtung nicht, Einzelcoaching ist ja per se personenorientiert; neu ist aber ein integrierendes und dynamisch systematisiertes Coaching-Modell.

Das Werk von Professor Laux und seiner Assistentin Riedelbauch (Gewinnerin des Deutschen Coaching-Preises 2012 in der Kategorie Wissenschaften des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V.) basiert auf jahrzehntelangen Untersuchungen zur differenziellen Psychologie und Selbstdarstellung. Das Handlungsmodell verzichtet auf Griffe in tiefenpsychologische Charakterkisten. Vielmehr bleibt es, dem Setting des Business-Coaching angemessen, bei der Frage, wie Menschen in Führungspositionen ihre eigene Identität für sich und ihr berufliches Umfeld stimmig gestalten können. Der Leser erhält auf fast 400 Seiten eine manchmal schon zu detaillierte, immer aber praxisorientierte Anleitung in acht Schritten. Der geduldige Leser wird ausgehend von einer Rahmenkonzeption des Persönlichkeitscoachings, die auf Selbstverantwortung und Intersubjektivität fußt, Schritt für Schritt durch eine Identitätskonstruktion geführt.

Im Zentrum der Betrachtung, die sich an Coaches und ihre Klienten richtet, steht die – fast dem Faszinosum der Kinowelt huldigende – Selbstdarstellung. Es waren auch amerikanische Forscher, die bereits in den 50er Jahren Theorien über die Konstruktion von Persönlichkeitsfacetten entwickelten. Begriffe wie „Self Monitoring“ oder „Impression Management“ beschreiben soziale Interaktionen, in denen Menschen ihren Eindruck, den sie auf andere machen, mehr oder minder erfolgreich steuern. Da werden selbst bekannte Selbstbilder ausgewählt, mit defensiven oder offensiven Taktiken wiedergegeben, deren Außenwirkung ihrerseits die Bewertung künftigen Verhaltens beeinflussen. Ein dynamischer Prozess zwischen Innen- und Außensichten, der als Persönlichkeitsmodell gut zu modernen systemischen Sichtweisen passt. Im Coaching werden Klienten angeleitet, sich dieser Dynamik ihrer Führungsidentität bewusst zu werden und persönliche Ressourcen zu nut-

zen, um ihr Selbstbild den Möglichkeiten, aber auch Grenzen der Umgebung entsprechend, aufzubauen. Ziel ist eine authentische Vielfältigkeit, eine anforderungsgerechte Flexibilität ohne Beliebigkeit. Also eine Einzigartigkeit – ein wohlthuender individuumsorientierter Coaching-Fokus in den Wirren gesellschaftlicher Komplexität und wirtschaftlich-technologischer Entgrenzung.

Der interessierte Leser mag sich fragen, wie ein solcherart ganzheitlicher Prozess in acht Schritte strukturiert werden kann. Die Autoren geben in acht Kapiteln eine nachvollziehbare, bisweilen theoretisch redundante und manchmal fast rechte fertige Antwort. Ganz im konstruktivistischen Sinne erarbeitet sich der Leser dabei sein eigenes bzw. modellhaftes Persönlichkeitsbild – ein nebenbei zu überfliegendes Buch ist es trotz seines klaren Aufbaus sicher nicht. Sehr hilfreich zum Verständnis ist ein sich durchziehendes Praxisbeispiel, das an einigen Stellen etwas „konstruiert“ wirkt, aber ebenso wie andere Transferverweise und Tooldarstellungen das wissenschaftliche Buch für Praktiker lesbar machen.

Der erste Schritt des Persönlichkeitscoachings dient dazu, die Ausgangssituation zu klären. Fragen zur Vorgeschichte einschließlich bisheriger Lösungsversuche bilden eine gute Basis für den zweiten Schritt, in dem reale Selbstbilder aktiviert werden. Die Arbeit mit dem bekannten „Inneren Team“ sowie Fragebögen zu Stärken und Schwächen klären die subjektive Sichtweise der eigenen Person auf. Folgerichtig und gemäß dem interaktiven Modells werden in Schritt drei mögliche und normative Selbstbilder auf den Plan gebracht. Hierbei handelt es sich um Zukunftskonstruktionen gewünschter Profile, um persönliche Werte und Entwicklungsrichtungen aus dem Inneren Team. Beispielsweise kann die Kino-Metapher genutzt werden, um Zielbilder und regelhafte Leitbil-

der zu konkretisieren. Diese münden in das Erfassen der Fremdbilder als objektive Außensicht in Schritt vier, eine wichtige Phase, in der Diskrepanzen zwischen Selbst- und Außensicht geprüft und blinde Flecken aufgedeckt werden. Es folgt der vierte Schritt, der sich auf Selbstdarstellungsmuster konzentriert, d.h. die Präsentation von Teilidentitäten und Interaktionsformen mittels Rollenspiel und Videofeedback. Der soziale Makroaspekt von Rollenerwartungen und Rahmenbedingungen füllen den sechsten Schritt des Persönlichkeitscoachings, wo auch Merkmale der Führungsposition und der Organisation berücksichtigt werden. Ein sukzessiv im siebten Schritt angesiedelter Aspekt liegt dann im Erweitern persönlicher Ressourcen durch Methoden des psychodramatischen Doppelns und Rollenwechsels sowie mithilfe kreativer Tools (z.B. Sechs-Hüte-Methode). Hier darf sich auch die Präferenz des Bamberger Lehrstuhls um Professor Laux für moderne Medien in der differenziellen Psychologie richtig einbringen. Schließlich wird der Selbstdarstellungsprozess im achten und letzten Schritt integriert und eine individuelle Führungsidentität im teilstandardisierten Interview etabliert. Ein „Brief an sich selbst“ weist den Weg in die veränderte persönliche Führungszukunft, die dann idealerweise in eine transformationale Innovationskultur mündet.

Neu sind die einzelnen Methoden des Persönlichkeitscoachings nicht. Ob Wunderfragen, multiperspektivisches Führungs-Feedback oder übende und szenische Tools aus Verhaltenstherapie und Psychodrama – die acht Schritte sammeln und vereinen Bewährtes. Aber nie in einer eklektischen Handwerkskoffer- Art, die so manche Coaching-Literatur auszeichnet. Vom Coach wird Vorwissen, Beratungskompetenz und eine entsprechende Haltung erwartet.

Fazit: In einer dem Coaching-Selbstverständnis als wissen-

schaftsbasierte Profession adäquaten Art schaffen es die Persönlichkeitsforscher Riedelbauch und Laux, uns die Gestaltungschancen einer stimmigen Führungsidentität als Balance zwischen Innen und Außen nahezubringen. Das Schöne daran: es ist lernbar.

Dr. Jörg Pscherer
www.praxis-pscherer.de



Leder, Angelika (2012)
Wie Zahlenmenschen ticken: Stärken – Grenzen – Potenziale.
München: Hanser.
240 S., 18,90 €
ISBN-13: 978-3446424234

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3446424237/cr>

Angelika Leder, Senior Coach DBVC mit über zehn Jahren Erfahrung als Coach im Executive-Bereich, widmet sich in ihrem Debütwerk einem Führungstyp, den sie als überdurchschnittlich analytisch, schnell, sachlich, ziel-, ergebnis-, und erfolgsorientiert beschreibt: dem Zahlenmensch. Dabei richtet sich das Buch in erster Linie an Führungskräfte, die sich selber als Zahlenmensch einstufen und in zweiter Linie an Personen, die berufsbedingt mit Zahlenmenschen umgehen (müssen) und diese (besser) verstehen wollen. Das Buch gliedert sich in drei Teile, die von der Autorin symbolhaft als „Schwarz“, „Weiß“ und „in Farbe“ bezeichnet werden. Während im „schwarzen“ Teil die Beispiel-Zahlenmenschen stets scheitern, im „weißen“ Teil hingehen erfolgreich sind, soll der letzte, „farbige“ Abschnitt vor allem Veränderungswünsche in Richtung eines empathischen, freigiebigen und eleganten Führungsstils der Zahlenmenschen hervorrufen. Dabei mündet das Buch gekonnt darin, die Erkenntnisse auf zahlenorientierte Unternehmen zu übertragen. Zahlreiche stilisierte, und leider nur sechs Beispielgeschichten aus dem sozialen und kommunikativen Führungsalltags von Zahlenmenschen durchziehen das Buch, aus denen die Autorin vor dem Hintergrund ihrer langjährigen Coaching-Erfahrung Kapitel für Kapitel deduktiv ihre Thesen und Erkenntnisse zum Zahlenmensch ableitet. Pointiert werden diese nach jedem Kapitel zusammengefasst, was dem Leser einen roten Faden gibt. Leider bleiben die Erkenntnisse überraschend häufig oberflächlich und floskelhaft („Kommunikation besteht aus mehr als Worten“ (S. 122),

„Missverständnisse beruhen meistens auf der Wechselwirkung zwischen Zahlenorientierten und ihrem Umfeld,...“ (S.58)).

Das Werk plädiert an die verlernte bzw. verdrängte Beziehungsebene zahlenorientierter Führungspersönlichkeiten. Es erscheint paradox, dass ausgerechnet diese Zielgruppe mit Beziehungsgeschichten erreicht werden soll und nur ab und an –, dann aber passend und informativ – Zahlen in Form von wissenschaftlichen Erkenntnissen erhalten (z.B. S. 151, S. 222). Es scheint, als hätte man sich bewusst gegen die Formel „mehr Zahlen für weniger Zahlenorientierung“ entschieden. Eine Lektüre des Buches kann in den Köpfen zahlenorientierter Führungskräfte mit großer Sicherheit Ziele und Veränderungswünsche wecken, was dann mehr oder weniger implizit in dem Wunsch mündet, nach einem passenden Coaching suchen zu wollen.

Fazit: Sehr gut zu lesendes Debüt dank belebender und allegorischer Geschichten, aus denen inhaltlich dann jedoch eher floskelhafte als erkenntnisreiche Resultate hervorgehen.

Anne Waldow
anne.waldow@rauen.de

7. 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 November und Dezember 2012 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Eckhard Klomfass, D - 86447 Aindling

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1774>

Vera Decker, D - 31139 Hildesheim

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1775>

Hannelore Baumann, D - 89407 Dillingen

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1780>

Mark Pilz, D - 46240 Bottrop

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1782>

Martina Eifler, D - 53804 Much

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1783>

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

8. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

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

Diese Liste kann auch online mit den Ausbildungen abgerufen werden, die im nächsten Monat starten:

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

Trigon Entwicklungsberatung

Dr. Werner Vogelauer (DBVC-anerkannt) (ACC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 01.02.2013

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Wien 2013 - Werkstatt & Kompakt.

A- Wien

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

WCTC Akademie

Wild Consulting Training Coaching GmbH

Ausbildungsbeginn: 01.02.2013

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach BDVT in Bonn.

D-53113 Bonn

Kosten: 7.950 Euro zzgl. USt

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1675

Trainergemeinschaft-Berlin

Gesellschaft für Training, Coaching, Weiterbildung und Supervision

Ausbildungsbeginn: 02.02.2013

Ausbildungstitel: Führungs-Coach

D-13187 Berlin-Pankow, Breite Str. 23a

Kosten: 5.480 €, umsatzsteuerbefreit, Ratenzahlung.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1403

CorporateWork / Die COACHES

Dr. Rolf Meier und Axel Janßen

Ausbildungsbeginn: 06.02.2013

Ausbildungstitel: 26. Ausbildung zum Systemischen Management Coach(SMC)@

D-22761 Hamburg

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

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

dr.alexander et kreutzer

Institut für systemisches Coaching (DCV-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 08.02.2013

Ausbildungstitel: Coaching-Professionalisierung (Weiterbildung)

D-21335 Lüneburg, Leuphana Universität

Kosten: 690 EUR zzgl. USt. für 1 Modul der Coaching-Professionalisierung (3 ganze Seminartage). Preis inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Die Professionalisierung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragstellers. Am Standort Lüneburg z.B. über IWiN, einem Förderprogramm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Niedersachsen (ab 2 Modulen) oder über die Bildungsprämie, die aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem ESF gefördert wird.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1509

sieger consulting

Elke Sieger

Ausbildungsbeginn: 09.02.2013

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching

D-64546 Mörfelden Walldorf

Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 3.190. Privatpersonen und Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern erhalten einen Rabatt von 20% auf die Ausbildungskosten. Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

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

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

Ausbildungsbeginn: 15.02.2013

Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching

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

Führungsakademie Baden-Württemberg Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 15.02.2013

Ausbildungstitel: Blended-Learning Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg
D-76133 Karlsruhe

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

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 20.02.2013

Ausbildungstitel: Team Coach (SHB)
D-70173 Stuttgart

Kosten: 1.950 Euro zuzügl. MwSt und Tagespauschale. Teilzahlung möglich.

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

echt. coaching® – Interdisziplinäres Ausbildungs- Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 21.02.2013

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG) - Coaching-Ausbildung 2013
D-69124 Heidelberg

Kosten: Sie werden an 12 Tagen inkl. Zertifizierung zielgerichtet nach eigenen Bedürfnissen ausgebildet. 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

ibo Beratung und Training GmbH

Ausbildungsbeginn: 21.02.2013

Ausbildungstitel: Coach mit ibo-Zertifikat - systemisch-biografieorientierte Coaching-Ausbildung
D-61231 Bad Nauheim (Hessen)

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

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

sieger consulting

Elke Sieger

Ausbildungsbeginn: 21.02.2013

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching
D-64546 Mörfelden Lifestyle-Werkstatt

Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 3.190. Privatpersonen und Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern erhalten einen Rabatt von 20%. Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

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

Job Coach

Brigitte Backmann & Marita Bestvater GbR

Ausbildungsbeginn: 22.02.2013

Ausbildungstitel: Systemischer Coach und Systemischer Job Coach
D-48151 Münster, Von-Kluck-Str. 14-16

Kosten: 4200,- € bei 24 Tagen Ausbildungen inkl. Testing Sie können gern jedes Modul, 3 Tage, einzeln buchen und müssen nicht direkt die komplette Ausbildung durchbuchen. Kostenfrei können Sie einzelne Module wiederholen. Auf Wunsch Siegel der CEE Coaching Experts Europe, 75,- €. 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

Coaching up!

Dipl.-Psych. Angelika Gulder

Ausbildungsbeginn: 22.02.2013

Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching-Ausbildung
D-60000 Frankfurt

Kosten: 2.995 Euro (MwSt.frei)

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1465

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 22.02.2013

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.C.C. European Coaching Company GmbH

Ausbildungsbeginn: 22.02.2013

Ausbildungstitel: DIE Weiterbildung Business-Coaching im Rhein-Main-Gebiet

D-61462 Königstein

Kosten: Ihre Weiterbildungs-Investition: Die komplette Weiterbildung Business-Coaching kostet € 8.000,- zzgl. gesetzl. MwSt. In den Weiterbildungskosten sind enthalten: Umfassende E.C.C.-Lern- und Arbeitsunterlagen in Print- und Online-Version :: Hausaufgaben-Bewertung :: Getränke und Snacks :: für die Weiterbildung notwendige Vorträge, Workshops und Veranstaltungen laut Lernplan :: Prüfung und Zertifikat. Nicht enthalten sind: Einkauf von Büchern und sonstigem zusätzlichem Lernmaterial :: Reisekosten :: Hotel-Übernachtung :: Verpflegung :: Aufwendungen für Aktivitäten außerhalb des Lernplanes. Zahlungsmodalitäten: Sie haben die Möglichkeit, die Kosten als Gesamtbetrag oder in 2 Raten vor dem ersten Modul sowie vor dem dritten Modul zu überweisen. Entscheiden Sie sich den gesamten Betrag anzuweisen, erhalten Sie einen Bonus von 2 % Skonto. Der gesamte Betrag oder die erste Ratenzahlung ist 14 Tage vor Weiterbildungsbeginn fällig.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1385

DIE COACHES

Nina Meier und Partner

Ausbildungsbeginn: 26.02.2013

Ausbildungstitel: Ausbildung zum systemischen Management Coach (Hamburger Coach)

D-40212 Düsseldorf

Kosten: 4.800,00 EUR netto inklusive MotivStrukturAnalyse (MSA), Arbeitsordner und 2 Bücher - Ratenzahlung ist bei Privatzählern möglich.

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

Neulands Skills & Methods

Ein Geschäftsbereich von Neuland & Partner

Ausbildungsbeginn: 27.02.2013

Ausbildungstitel: Coachingausbildung kompakt

D-36037 Raum Fulda

Kosten: 8.995,00 Euro. 5 Module, 2 Gruppensupervisionen, 1 Webinar und ein 1/2-stündiges Transfertelefonat. 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

management forum wiesbaden

Wolfgang Schmidt (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 28.02.2013

Ausbildungstitel: Coachingausbildung (DBVC anerkannt)

D-65207 Wiesbaden und Hotels in der Nähe

Kosten: 6.610 €, zzgl. USt inkl. Unterkunft und Vollpension Die Kosten für den 1. Teil der Coachingausbildung betragen 3.190 € und für den 2. Teil der Coachingausbildung 3.420 € jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Im Preis enthalten sind Übernachtung und Vollpension in ausgesuchten Hotels. Privatzähler erhalten einen Nachlass.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1562

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