



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-literatur.de

Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de

Methoden und Modelle für den Coach

www.coaching-videos.de

Das Coaching-Videoportal

www.coaching-lexikon.de

Freies Fachbegriffe-Lexikon

www.coach-datenbank.de

Die Datenbank mit professionellen Coaches

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. Introvision – Neue Coaching-Methode mit Tiefgang
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2013 erschienen
3. Coaching-News
4. Rezensionen von Coaching-Büchern
5. Neue Coaches und Trainer in der RAUEN-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 31.162 Empfänger.

1. Introvision – Neue Coaching-Methode mit Tiefgang

Von Ulrich Dehner

Der Coaching-Fall

Der Abteilungsleiter eines großen mittelständischen Unternehmens brachte im Coaching zur Sprache, dass er Schwierigkeiten damit hatte, Mitarbeiter zu konfrontieren. Ganz konkret ging es ihm darum, dass er genau wusste, dass er nicht länger darum herumkommen würde, einen Mitarbeiter wegen seines tadelnswerten Verhaltens zu konfrontieren. Obwohl sich der Klient völlig im Klaren darüber war, dass die Kritik berechtigt war, lag ihm das bevorstehende Gespräch sehr schwer im Magen. Gefühlsmäßig wehrte sich in ihm alles dagegen, zu unternehmen, was der Verstand als richtiges Führungsverhalten erkannte. Bei einer vertiefenden Befragung stellte sich heraus, dass der Klient bei dem Gedanken, den Mitarbeiter zu konfrontieren, Angstgefühle entwickelt, insbesondere die Angst, abgelehnt zu werden.

Im Coaching wurde schnell klar, dass die emotionalen Reaktionen des Klienten etwas mit seiner Lebensgeschichte zu tun haben: Er war in einer Familie groß geworden, in der Kritisches niemals offen angesprochen wurde. Wenn überhaupt kritisiert wurde, dann sehr verdeckt, mit zarten Andeutungen, immer nur durch die Blume. Als Kind entwickelte der Klient dadurch die Angst, aus der Familie herauszufallen, wenn er etwas, das ihm missfiel, direkt und konfrontativ zur Sprache brachte. Diese Angst wurde bei dem Gedanken, den Mitarbeiter zu konfrontieren, wieder aktiviert, wie ein altes Alarmprogramm, das früher einmal installiert wurde.

Als der Klient ins Coaching kam, verstand er selbst überhaupt nicht, was eigentlich mit ihm los war – warum ihm etwas, das er als „normale“ Führungsaufgabe ansieht, solche Probleme macht, zumal er selbst durchaus erlebt hatte, dass er von Vorgesetzten kritisiert wurde und das überhaupt nicht dramatisch fand. Der Klient fügte seinen Schilderungen noch hinzu, dass die Vorstellung, eines Tages womöglich jemandem kündigen zu müssen, so ziemlich zum Schlimmsten gehörte, was er sich ausmalen könne, war sich aber sehr wohl bewusst, dass auch das zum Leben und zu den Aufgaben einer Führungskraft gehört.

Bei der Arbeit im Coaching bezüglich des konkreten Gespräches mit seinem Mitarbeiter hatte der Klient schnell klare Vorstellungen darüber, wie er ein solches Gespräch anpacken wollte und im Rollenspiel machte er seine Sache auch sehr gut. Trotzdem äußerte er hinterher: „Bei dem Gedanken daran, das jetzt wirklich zu tun, fühle ich mich total unwohl.“

Manchmal kommt man mit den üblichen Mitteln nicht weiter

In einer solchen Situation scheint das Coaching vor einer Hürde zu stehen. Es ist ein lebensgeschichtlicher Zusammenhang da, es ist irgendwann ein Alarmsystem aufgebaut worden, das genau das tut, was Alarmsysteme tun müssen, nämlich automatisch anspringen, und rein verstandesmäßig kommt man nicht dagegen an. In der Transaktionsanalyse würde man sagen, der Mann steht unter der Fuchtel des Antreibers „Mach es andern Recht“, verbunden mit der Einschärfung „Zeig keinen Ärger“.

Die Hürde besteht darin, dass es mit einer solchen Konstellation schwierig ist, ein wirklich nachhaltiges Coaching zu erreichen. Man kann mit dem Klienten natürlich das anstehende Gespräch optimal vorbereiten und dann wird er es wahrscheinlich auch durchführen – aber noch wahrscheinlicher wird sich das alte Problem bei nächster Gelegenheit wieder melden. In der Transaktionsanalyse würde man sagen, dieser innere Konflikt spielt sich ab zwischen Erwachsenen-Ich und Kind-Ich. Das Kind-Ich will ein Verhalten auf jeden Fall vermeiden, mit dem es ganz unangenehme Gefühle verbindet, und das Erwachsenen-Ich sagt „Aber genau das ist mein Job, dafür werde ich bezahlt und es ist auch in Ordnung das zu tun“.

Die übliche Vorgehensweise im Coaching, auf den verschiedenen Ebenen zu arbeiten, also seine Rolle zu reflektieren, und anderes Verhal-

ten zu erarbeiten, bringt in einem solchen Fall keinen nachhaltigen Erfolg. Dem Klienten ist völlig klar, dass Mitarbeiter zu konfrontieren zu seiner Rolle gehört. Das ändert nichts an seinem starken Unwohlsein. Und mit Rollenspieltraining kann das Unwohlsein zwar von Fall zu Fall überwunden werden, doch es schafft keine dauerhafte Lösung. Auch wenn sich der Klient für einen konkreten Fall zwingt, den inneren Konflikt durchzufechten, wird er bei der nächsten Situation wieder das gleiche erleben.

Nimmt er dann immer wieder ein Coaching in Anspruch? Oder kommt irgendwann der Punkt, wo er sich sagt „Das Coaching bringt es auch nicht“? Denn das eigentliche Problem, der innere Konflikt, wurde nicht bewältigt.

Introvision

Nun gibt es eine Methode – die man als „revolutionär“ bezeichnen kann –, die genau für diese Situation entwickelt wurde. Am Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie der Universität Hamburg hat Prof. Dr. Angelika Wagner viele Jahre lang über innere Konflikte geforscht und als Ergebnis dieser Forschungen die Methode „Introvision“ entwickelt.

Bei ihren Forschungen hat Prof. Dr. Wagner herausgefunden, dass bei inneren Konflikten immer ein sogenannter „Imperativ“ vorhanden ist, der bedroht wird von Gedanken, die diesem Imperativ genau entgegengesetzt sind. Ein Imperativ ist in diesem Zusammenhang eine innere Maßgabe oder Zwang, dass etwas unbedingt geschehen muss oder aber auf keinen Fall geschehen darf. Also z.B.: „Ich darf auf gar keinen Fall diesen Auftrag verlieren“.

Wenn es aber durchaus passieren könnte, dass man den Auftrag verliert, kommt es zu einem inneren Erregungszustand, zum Gedankenkreiseln, zu Angst, also zu einem inneren Konflikt. Da sämtliche inneren

Alarmglocken laut schrillen: „Höchste Gefahr, denn was du unbedingt haben oder unbedingt vermeiden musst, droht schief zu gehen!“, ist das vorherrschende Gefühl eines von höchster Dringlichkeit und Anspannung bis hin zu Panik.

Vier Arten von inneren Konflikten

1. Der Realitätskonflikt

Die Wirklichkeit ist anders als sie den eigenen Anforderungen nach sein sollte. Jemand hat einen wichtigen Auftrag verloren, kann sich innerlich damit aber nicht abfinden und hadert mit dieser Wirklichkeit, weil sein Imperativ „Ich darf diesen Auftrag auf keinen Fall verlieren!“ verletzt wurde. Die Folge ist, dass seine Gedanken dauernd um Fragen kreisen wie: „Warum habe ich nur diesen Auftrag verloren? Was habe ich falsch gemacht?“ und so weiter. Das sind keine konstruktiven Gedanken, sondern selbstquälerische Selbstbeschuldigungen, die einhergehen mit innerer Erregung, Anspannung und Angst.

2. Der Imperativ-Konflikt

Dieser Konflikt entsteht, wenn zwei entgegengesetzte Imperative aktiv werden. Jemand, der vor einer Prüfung davon überzeugt ist: „Ich lerne nur unter Druck, anders bringe ich mich nicht dazu“, sich aber gleichzeitig sicher ist: „Um diese schwierigen Inhalte aufnehmen zu können, muss ich ganz entspannt sein“, hat sich in eine Sackgasse gebracht. Einerseits muss der Druck da sein, damit er überhaupt lernt, andererseits kann er sich unter Druck nichts merken. Auch dieser innere Konflikt kann sich bis zu einer panikartigen Erregung hochschaukeln.

3. Der Undurchführbarkeits-Konflikt

Dieser Konflikt tritt ein, wenn der Imperativ lautet, etwas ganz Bestimmtes erreichen zu müssen, man aber keinerlei Idee hat, wie man das anstellen soll. Ein Sales-Manager z.B., der aufgrund dramatischer Umsatzeinbrüche seine Zahlen mit aller Gewalt wieder nach oben bringen

will, aber bereits alles Menschenmögliche dafür getan zu haben glaubt, könnte einen solchen Konflikt erleben. Das Einzige, was er weiß, ist: „Das darf einfach nicht passieren, dass meine Zahlen noch weiter abrutschen!“. Er hat aber keinen blassen Schimmer, was er noch unternehmen soll, und wälzt sich nachts schlaflos im Bett angesichts seiner Verkaufszahlen. Die Panik-Attacken sind nicht mehr fern.

4. Der Konflikt-Konflikt

Dieser Konflikt ist der klassische Fall der Angst vor der Angst. Bei starken Angst-Phänomenen wie Prüfungsangst oder Auftrittsangst lässt sich häufig beobachten, dass das eigentliche Problem gar nicht die ursprüngliche Angst ist, die ja oft sogar ganz hilfreich sein kann, weil das freigesetzte Adrenalin hilft, klar und voller Energie in die Situation zu gehen. Viel schlimmer und behindernder ist, dass man glaubt, diese Angst nicht haben zu dürfen. Erst damit gerät man in einen Konflikt: Die Angst ist da und genau deswegen gerät man in Panik.

Kern-Imperative

Unter solchen Imperativen wie „Ich muss den Umsatz steigern“ oder anderen, liegen für gewöhnlich „Kern-Imperative“, die man daran erkennen kann, dass sie besonders starke Erregung oder Angst auslösen und begleitet werden von Aussagen wie „Das geht gar nicht“.

Solche Kern-Imperative kennt man auch in der kognitiven Verhaltenstherapie unter der Bezeichnung „loveless“, „helpless“ oder „worthless“. Etwas darf auf keinen Fall passieren oder ich bin hilflos, wertlos, werde nicht geliebt oder könnte sogar sterben. All diese Imperative haben ihren Ursprung in der persönlichen Lebensgeschichte.

Konflikt-Vermeidungs-Strategien

Das menschliche Gehirn ist nicht dafür gemacht, sich mit inneren Kon-

flikten abzufinden, deshalb sucht es sich Möglichkeiten, wie es sich beruhigen kann. Was dabei herauskommt, sind Konflikt-Vermeidungs-Strategien. Dazu zählen:

- Schneller Themenwechsel, also unangenehme Gedanken konsequent beiseite schieben
- Ablenken, z.B. durch „dringende“ andere Arbeiten
- „Positiv denken“, also zur inneren Beruhigung Sprüche vorbeuten wie „Wird schon gutgehen“ etc.
- Theoretisieren, sehr beliebt ist dabei die „Selbst-Analyse“: „Ich bin so und so, weil ...“
- Selbst-Mitleid und Selbst-Bejammern: „Immer trifft es mich!“
- Eine andere Realität herbeiwünschen: „Hätte ich mich doch nie darauf eingelassen!“
- Sich der Situation durch Flucht entziehen, sich also z.B. vor einem unangenehmen Ereignis krank melden

All diese Vermeidungsstrategien sind Versuche des Verstandes, in den Konflikt einzugreifen, um ihn aus der Welt zu schaffen. Doch genau dieses wiederholte Eingreifen sorgt dafür, dass der Konflikt sich manifestiert, bzw. sich immer weiter hochschaukelt, bis hin zu Panikattacken. Bemerkenswert ist, dass auch das meiste von dem, was therapeutisch unternommen wird, eigentlich ein solches Eingreifen darstellt. Die Alarmsysteme werden dadurch zwar für den behandelten Fall heruntergeregelt und alles fühlt sich erst einmal gut an. Wenn die Imperative jedoch nicht völlig gelöscht werden, bedeutet das, dass auch der alte Konflikt in unverminderter Schärfe wieder ausbricht, wenn der Reiz, der das Alarmsystem auslöst, in stärkerer Form wieder auftritt.

Auch im Coaching kommt man nicht zur endgültigen Lösung, wenn solche Imperativ-Verletzungs-Konflikte vorhanden sind. Denn rein auf der Verhaltensebene lassen sie sich

nicht auflösen. Kurzfristig kommt es zwar zu einer Verbesserung, aber wenn der alte Reiz wieder auf den Plan tritt, kehrt auch das alte Problem wieder.

Umgang mit den Imperativen – Die weite Wahrnehmung

Es gibt jedoch eine Möglichkeit, Imperative endgültig zu löschen. Neurobiologen haben nachgewiesen, dass sich das sogar bildlich nachverfolgen lässt: Das Alarmsystem, das in der Amygdala sitzt und bei inneren Konflikten heftige Reaktionen zeigte, verhielt sich gänzlich unaufgeregt, nachdem ein Imperativ mit Hilfe von Introvision angegangen wurde.

Introvision bedient sich dabei der Achtsamkeitstechnik aus dem „Mindfulness Based Stress Reduction“-Programm, kurz MBSR genannt. Diese weitgehend meditative Technik besteht darin, eine innere Haltung einzunehmen, bei der man, ohne zu bewerten, rein beobachtend wahrnimmt, welche Gedanken kommen und gehen, welche Gefühle sich einstellen und welche körperlichen Reaktionen auftreten.

Diese weite Wahrnehmung muss zunächst ein wenig trainiert werden, denn es fällt den wenigsten Menschen auf Anhieb leicht, rein konstatierend zu beobachten, was mit ihnen geschieht, wenn sie sich einem Gedanken aussetzen, der sie vorher in höchste Alarmbereitschaft versetzt hat. Was mit weiter Wahrnehmung gemeint ist, lässt sich durch den Blick auf eine Verkehrskreuzung illustrieren:

„Wenn Sie sich jetzt einen einzelnen Radfahrer aussuchen und dessen Weg verfolgen, sind Sie in der fokussierten Wahrnehmung. Wenn Sie Ihr Augenmerk jedoch auf die gesamte Kreuzung legen, werden Menschen und Fahrzeuge in Ihren Wahrnehmungsbereich eintreten und ihn auch wieder verlassen und dies können Sie wahrnehmen, ohne sich speziell auf etwas zu fokussie-

ren. Wenn Sie einfach nur schauen, ohne innerlich zu bewerten, was das für ein seltsames Auto ist usw., ist genau das die weite Wahrnehmung. Beim Hören ist es ebenso: Der Versuch, ein einzelnes Motorrad herauszuhören, ist fokussierte Wahrnehmung, hören Sie jedoch einfach den gesamten Klangteppich, sind Sie in der weiten Wahrnehmung.“

Man muss den Klienten immer wieder unterstützen, in der Haltung der weiten Wahrnehmung zu bleiben, d.h. ohne jegliche Wertung zu konstatieren: „Aha, jetzt kommt diese Erinnerung. Jetzt folgt jener Gedanke. Jetzt spüre ich Herzklopfen. Jetzt wird meine Anspannung geringer ...“ usw. Das ist zwar nicht völlig passiv, denn man hält die Aufmerksamkeit bei dem Grundgedanken, den man vorher mit dem Klienten herausgearbeitet hat, unterscheidet sich aber doch stark vom aktiven Nachdenken, denn außer der Fokussierung wird nichts unternommen.

Der Abschluss des Coaching-Falls

Bezogen auf den Fall des Abteilungsleiters ging es also zunächst darum, den für den inneren Konflikt verantwortlichen Imperativ herauszuarbeiten, der sich entpuppte als der Satz: „Ich darf auf keinen Fall die Erwartungen meines Umfelds ent-

täuschen!“. Im Modus der weiten Wahrnehmung sollte er beobachten, was der Satz „Es kann sein, dass ich die Erwartungen der anderen enttäusche“, der im Konflikt zu seinem Imperativ steht, in ihm bewirkte. Diesen Satz sollte er in seiner inneren Aufmerksamkeit halten und sich, ohne zu bewerten, einfach nur anschauen und wahrnehmen, welche körperlichen, gefühlsmäßigen oder gedanklichen Reaktionen kamen. Wenn er diese weite Wahrnehmung mit der Aufmerksamkeit auf den Satz nicht mehr aufrechterhalten konnte, sollte er stoppen.

Der Satz „Es kann sein, dass ich die Erwartungen der anderen enttäusche“ löste beim Klienten sofort eine Reaktion auf der Körperebene aus, ihm wurde heiß, er bekam Herzklopfen und starke Anspannung im Bauch und Hals. Diesen inneren Sturm konnte der Klient etwa fünf Minuten beobachten, bevor er die Augen wieder öffnete. Das Erlebnis wurde besprochen und die Übung wiederholt.

Bereits nach etwa einer halben Stunde war der Klient an einem Punkt angelangt, an dem er überrascht feststellte: „Es ist komisch, aber jetzt löst dieser Gedanke gar keine Aufregung mehr aus. Die Körperreaktionen sind weg und die un-

angenehmen Gefühle auch. Es kommen inzwischen andere Gedanken, z.B., was ich dem Mitarbeiter sagen kann und wie ich ihm das sagen will. Und das fühlt sich auch gut an“. Der Klient sollte diese Übung mit der weiten Wahrnehmung zu Hause täglich wiederholen, fünf bis zehn Minuten genügen völlig.

In der nächsten Sitzung berichtete der Klient von seinen Erfahrungen, die ihn verblüfften. Er hatte zum ersten Mal erlebt, dass er sehr selbstsicher und gelassen den Mitarbeiter konfrontieren konnte. Zudem musste er plötzlich und unvorhergesehen die noch viel schwierigere Situation bewältigen, einen Mitarbeiter zu entlassen. Er konnte das unangenehme Gespräch ruhig führen, verstand zwar, dass die Kündigung für den Mann Probleme bringt, doch da diese Maßnahme mehr als berechtigt war, ließ er sich in seiner Entscheidung nicht beirren. Und war mit dieser Entscheidung auch im Nachhinein im Reinen.

Mit Introvision war es also offensichtlich gelungen, das alte innere Alarmsystem des Klienten auszuschalten, sodass auch die üblichen Reaktionen ausblieben, die rein kognitiv für ihn ja nicht zu bewältigen gewesen waren – und das in erstaunlich kurzer Zeit.

Weiterführende Literatur

Wagner, Angelika C. (2011). Gelassenheit durch Auflösung innerer Konflikte. Kohlhammer Verlag.
Blog des Autors: www.introvision-coaching.de

Der Autor

Ulrich Dehner, Dipl.-Psych., gründete 1986 die Konstanzer Seminare, die Trainings und Coachings für Führungskräfte sowie Ausbildungen für Coaches, Führungskräfte und Personalreferenten anbieten. Gründungs- und Vorstandsmitglied des DBVC, Entwickler eines Konzepts für nachhaltiges Coaching. Er ist in den Coaching-Pools vieler namhafter Konzerne vertreten. Gemeinsam mit Renate Dehner hat er mehrere Bücher zu den Themen Psychologie und Management veröffentlicht.

www.konstanzer-seminare.de

Ulrich Dehner in der Coach-Datenbank:

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=7>

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2013 erschienen

Die aktuelle Ausgabe 2/2013 des Coaching-Magazins ist erschienen.



Im Interview wird diesmal Hans-Georg Huber vorgestellt. Ein Auszug des Interviews kann bereits online gelesen werden:

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2013/2013_02_interview_huber.htm

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Coaching-Interview mit Hans-Georg Huber
- Konzeption: Vom homo oeconomicus zum homo communicans
- Praxis: Ein Gruppen-Coaching-Programm auf Vorstandsebene
- Praxis: Intensiv-Coaching
- FAQ: Fragen an Ulrich Dehner
- Spotlight: Coaching studieren?
- Coaching-Tool: Niemand ist eine Insel
- Havarie: Coachings zwischen Profession und Konfession
- Wissenschaft: Berufliche Kompetenzentwicklung von Coaches in Ausbildung
- Philosophie/Ethik: Potenziale des Vertrauens im unternehmerischen Handeln
- Humor: Stillstands-Management

Der Artikel "Coachings zwischen Profession und Konfession" kann ebenfalls online gelesen werden:

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2013/2013_02_havarie_coaching_zwischen_profession_und_konfession.htm

Sie möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 2/2013 des Coaching-Magazins lesen? Sie können das Magazin im Abonnement oder als Einzelheft bestellen:

Abonnement:

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

Einzelheftbestellung:

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

SONDERAKTION:

Abonnieren Sie jetzt das Coaching-Magazin und Sie erhalten ein Exemplar der „Coaching-Tools III“ für nur **29,90 Euro** (statt regulär 49,90 Euro = 20,00 Euro Ersparnis).

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

Weitere Informationen:

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

3. 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

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

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

News Alumni-Verein initiiert Coaching Tag in Hamburg

Der Alumni-Verein der Psychologie der Universität Hamburg veranstaltet im August den "1. Hamburger Coaching Tag".

Am 23. August findet von 9.30–18.00 Uhr der "1. Hamburger Coaching Tag" statt, der auf Initiative des Alumni-Vereins der Psychologie der Uni Hamburg entstanden ist und vom Verein organisiert wird.

Die Teilnehmer erwarten Workshops, eine Panel-Diskussion (Moderation: Alex Redlich) und ein Live-Coaching mit Daniel Meier. Die Referenten und Themen sind:

- Rollen klären, Führungsentscheidungen treffen, Gespräche vorbereiten: Coaching mit dem ‚Inneren Führungsteam‘ (Maren Fischer-Epe und Martin Reissmann, Fischer-Epe Team, Hamburg)

- Ich Stimme – Die Wirkung von Stimmpsychologie und Stimmpersönlichkeit im Coaching (Jochen Waibel, Stimmhaus, Hamburg)
- Wie sich die soziale Architektur von Teams im Coaching nutzen lässt: Ein Anwendungsworkshop (Jens Elling, Elling-Consulting, Hamburg)
- Coaching – einfach, kurz und gut. Eine praxisorientierte Einführung ins lösungsorientierte Kurzzeit-Coaching (Daniel Meier, Solutionsurfers, Luzern)

Die Tagung richtet sich an Coaches, Personaler und Führungskräfte aus dem Hamburger Raum. Der Veranstaltungsort ist der Westflügel der Universität Hamburg in der Nähe des Bahnhofs Dammtor. Frühbucher zahlen bis zum 31. Juni 70,00 € als Vereins-Mitglied bzw. 95,00 € als Nicht-Mitglied (ab 01. Juli: 90,00 € bzw. 115,00 €). Studenten erhalten gesonderte Rabatte. Im Tagespreis enthalten sind zwei Workshops, Programmpunkte im Plenum sowie Getränke, Snacks und ein Lunch-Buffer. Das Event ist auf 100 Teilnehmer beschränkt. (aw)

Weitere Informationen und Anmeldung:

<http://www.alumni-psychologie.de>

News Nachlese: Trigon-Konferenz "Coaching – Fit for future"

Vom 12.–13.04.2013 feierte die Trigon Entwicklungsberatung 20jähriges Jubiläum.

Gleich drei Anlässe gab es für die Jubiläums-Fach-Konferenz der Trigon Entwicklungsberatung vom 12.–13.04.2013 in St. Pölten (Österreich) (Coaching-Report berichtete): Die Trigon Coaching-Ausbildung gibt es nun seit 20 Jahren, Dr. Werner Vogelauer startete im Frühjahr den 50. Coaching-Lehrgang und zudem wurde das Buch "Coaching-Praxis" von Dr. Vogelauer in neuer Version publiziert.

So gab es dann schließlich 14 Workshops auf der Konferenz für die

Teilnehmer. Eine große Bandbreite an allgemeinen und speziellen Coaching-Themen wurde dabei abgedeckt: Achtsamkeit im Coaching, "der leere Stuhl", Mimosonanz, Coaching in der Mediation, Kulturelle Aspekte im Coaching, etc.

Highlight und Keynote der Veranstaltung war der Vortrag von Dr. Wolfgang Looss, der zum Thema Diagnose referierte.

Für Unterhaltung sorgte Pantomime und Körpersprache-Trainer Walter Samuel Bartussek, der vor Publikum Coaching-Beziehungen und – Prozesse parodierte. Darüber hinaus wurde das neue Buch "Coaching

Praxis" vorgestellt, von dem alle Konferenzteilnehmer ein von Dr. Werner Vogelauer signiertes Exemplar erhielten.

Ziel der Veranstaltung mit dem Thema "Coaching – Fit for future" war es, durch die Vielfalt und die Art der Auseinandersetzung mit Coaching die Branche fit für die Zukunft zu machen – hin zu einer ernstgenommenen Profession. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.coaching.at/cms/5174/8600/>

News Call-for-Papers zum dritten Kongress "Coaching meets Research"

Die Fachhochschule Nordwestschweiz (CH) startet den Call-for-Papers für den nächsten Fachkongress im Jahr 2014.

Der alle zwei Jahre stattfindende Fachkongress "Coaching meets Research" der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) findet zum dritten Mal im Jahr 2014 (17.–18.

Juni 2014) in Olten (CH) statt. Das Thema des Kongresses wird sein: "Coaching in der Gesellschaft von morgen" und stellt die Hypothese auf, dass die gesellschaftliche Relevanz von Coaching steigt und weiter steigen wird.

Aktuell läuft für den Kongress der Call-for-Papers, der sich an Wissen-

schaftler, praktizierende Coaches und Coaching-Experten richtet. Themenbezogene Beiträge können in verschiedenen, vorgeschriebenen Formaten bis zum 15. September 2013 bzw. 15. Februar 2014 eingereicht werden. (aw)

Weitere Informationen und Anmeldung:

http://eventoweb.fhnw.ch/_WebDokumente/3-S/T_B16_Call_for_Papers_CMR2014.pdf

News Verbände: dvct schreibt Coach & Trainer Award aus

Bis zum 3. Juni können Coaches und Trainer ihre Konzepte einreichen.

Der Deutsche Verband für Coaching und Training e.V. (dvct) schreibt zum

vierten Mal in Folge den Coach & Trainer Award für innovative Konzepte für das Jahr 2013 aus. Trainer und Coaches können bis zum 3. Juni ihre Konzepte beim dvct einreichen. Aus allen eingegangenen Be-

werbungen werden sechs Konzepte ausgewählt, die sich dem neuen Verfahren zum Vorentscheid unterziehen können: Beim "Rütteltest" erhalten die sechs ausgewählten Bewerber die Chance, ihre Konzepte li-

ve vor der Jury, bestehend aus dvct-Vertretern und Branchenexperten, vorzustellen. Die besten drei Konzepte werden dann für das Finale ausgewählt.

Das Finale selbst findet im Rahmen der Abendveranstaltung der Messe Zukunft Personal am 18. September 2013 in Köln statt. Die drei Finalisten stellen dort ihre innovativen Konzepte vor Publikum vor. Direkt im Anschluss entscheidet die Jury über den Sieger.

Bereits einen Tag später, am 19. September, kann der Gewinner sein Konzept im dvct-Messe-Forum auf der Zukunft Personal präsentieren. Außerdem erhält er neben einer Urkunde mit dem Titel "Qualifiziertes Produkt 2013" eine einjährige kostenlose dvct-Mitgliedschaft und einen Vortragsplatz im Rahmenprogramm des dvct auf den Messen Personal Süd 2014 in Stuttgart und Personal Nord 2014 in Hamburg.

Ziel der jährlichen Ehrung ist es, die "Innovationskraft und Qualität in der Weiterbildungsbranche weiter voranzubringen", sagt Gianni Liscia, stellvertretender Vorsitzender des dvct.

Interessierte Coaches und Trainer können ihre Konzepte bis einschließlich 3. Juni 2013 einreichen. Dafür wird eine Teilnahmegebühr von 89 € netto erhoben. (aw)

Weitere Informationen und Ausschreibungsteilnahme:

<http://www.dvct.de/verband/coach-traineraward/>

News ICF-"SummerUniversity" im August

Hirnforschung, Neuro-Coaching und Neuro-Leadership stehen auf dem Programm der ersten ICF-"SummerUniversity 2013" in Kooperation mit der GBS.

Das deutsche Chapter der International Coach Federation (ICF-D) veranstaltet gemeinsam mit der Goethe Business School (GBS) vom 23.–24. August 2013 die erste ICF-"SummerUniversity" im Dorint Hotel in Wiesbaden. Damit macht die ICF-D ihre Ankündigung wahr, das bisherige Format der Jahreskonferenzen um einen praktischen, für alle Interessierten offenen Teil zu erweitern (Coaching-Report berichtete).

Vor diesem Hintergrund werden an den zwei Tagen im August in Kooperation mit der GBS geladene Referenten und Experten zu den Themen Hirnforschung, Neuro-Coaching und Neuro-Leadership referieren: "Wir glauben, dass die neuesten Erkenntnisse aus der Neuro-

Wissenschaft einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung verschiedener Coaching-Ansätze leisten und auch die Glaubwürdigkeit von Coaching als Methode der Persönlichkeitsentwicklung deutlich verstärken können", erklärt der Vorsitzende der ICF-D, Bernhard A. Zimmerman, in einer Pressemitteilung.

Die Referenten sind führende Experten auf dem Gebiet der Neuro-Wissenschaften zwischen Coaching und Leadership:

- Prof. Dr. Christian E. Elger – Neuro-Leadership
- Franz Hütter – Führen mit Hirn / Neuro-Leadership + Neuro-Coaching
- Prof. Dr. Theo Peters – Neuro-Leadership
- Dr. med. Sven Sebastian – Integratives Neuro-Coaching
- Dr. Peter Szabó, MCC – Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching

- Dr. Zrinka Susic-Vasic – TransferZentrum für Neurowissenschaften und Lernen
- Friederike Wiedemann – Neuro-Leadership

Insgesamt acht Impulsvorträge und 16 Workshops werden an zwei Veranstaltungstagen im August geboten. Am Freitag, 23. August 2013 wird eine Abendveranstaltung mit Buffet angeboten. Die Teilnahme an der Abendveranstaltung kostet 49,00 €. Zur SummerUniversity eingeladen sind Coaches, Führungskräfte und Personalentscheider. Eine Anmeldung zur ICF-SummerUniversity ist erforderlich. Die Teilnahmegebühren für einen Veranstaltungstag beginnen bei 245,00 € (Frühbucher bis 14.06.2013, danach ab 295,00 €), für beide Tage bei 395,00 € (Frühbucher bis 14.06.2013, danach ab 495,00 €). (aw)

Weitere Informationen:

www.coachfederation.de

News Online-Therapie zukünftig als Kassenleistung?

SPIEGEL Online berichtet über eine neue Form kassengestützter Therapie, die in den Gesundheitssystemen unserer Nachbarländer bereits anerkannt ist: Internet-Therapie.

In einem Artikel des SPIEGEL Online vom 17. April geht es um das Thema Internet-Therapie, für welches sich Deutschlands Krankenkassen seit etwa einem Jahr verstärkt interessieren. Aufgrund der steigenden Zahlen von Fehltagen durch Erwerbstätige in Verbindung mit psychischen Störungen und Erkrankungen, sehen sich die Kassen vor der Flut steigender Kosten und Aufwendungen gezwungen, Alternativen zu finden. Daher sollen Therapiesitzungen online durchgeführt werden. Für den Patienten würde dies in erster Linie eine intensivere

psychologische Betreuung in Verbindung mit verkürzten Wartezeiten bedeuten.

Wissenschaftlich belegt sei die Wirkung von Online-Therapien und damit die wirkungsvolle Hilfe für Patienten allemal, berichtet SPIEGEL Online. Beeinträchtigungen gegenüber der Face-to-Face-Therapie zeigen Studien kaum bis gar nicht. In der Praxis ist die Internet-Therapie in Großbritannien, den Niederlanden und Schweden auch bereits fester Bestandteil der nationalen Gesundheitssysteme.

Mit den vielen Vorteilen einer virtuellen Therapiepraxis sind jedoch auch ernstzunehmende Gefahren verbunden, denn aktuell ist der Online-Therapie-Markt voll von Angeboten und damit leider auch von "schwar-

zen Schafen". Bevor hierzulande Online-Therapie-Sitzungen Einzug in das deutsche Gesundheitssystem erhalten, müssen diese den wissenschaftlichen Tests und Qualitätsstandards der Krankenkassen erst genügen. Einige Krankenkassen wie Barmer GEK oder AOK haben damit bereits begonnen. Die ersten Schritte sind also getan. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.spiegel.de/gesundheit/psychologie/online-psychotherapie-psychologische-behandlungen-ueber-das-internet-a-891558.html>

News Neuer Masterstudiengang in Salzburg

Die Universität Salzburg (A) startet ab September den Studiengang "Supervision, Mediation und Coaching".

Die Naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Salzburg bietet ab September 2013 einen neuen Universitätslehrgang für Supervision, Mediation und Coaching an. Inhaltlich ist der Studiengang auf Beratungskonzepte der Verhaltenstherapie, Tiefenpsychologie und systemtheoretischen Ansätze ausgerichtet und wird in einer Regelstudienzeit

von sieben Semestern absolviert. Als berufsbegleitendes Studium richtet sich dieser vor allem an Studienabsolventen (auch Bachelor) mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung. Erfolgreiche Absolventen des Universitätslehrganges erhalten den akademischen Titel "Master of Science für Supervision, Mediation und Coaching" (M.Sc.).

Wissenschaftlich geleitet wird der Studiengang von Prof. Dr. Eva Traut-Mattausch und Prof. Dr. Eva Jonas. Der Beginn des Studiengan-

ges ist September 2013. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. (aw)

Weitere Informationen:

www.uni-salzburg.at/supervision-mediation-coaching

News Innovationspreis für Feedbackplattform für Coaches

"Initiative Mittelstand" prämiiert Feedback- und Evaluationsplattform für Coaches mit dem INNOVATIONSPREIS-IT 2013.

Bereits seit 2004 verleiht die Initiative Mittelstand den INNOVATIONSPREIS-IT auf der CeBIT in Hannover. In diesem Jahr ging der Preis in der Kategorie "Consulting" an das Online-Evaluationsportal für Coaches www.coaching-evaluationen.de. Die Plattform konnte sich als innovativste IT-Lösung gegenüber 4.900 Mitbewerbern durchsetzen.

Die Feedback- und Evaluationsplattform wurde im Oktober 2011 vom Beratungsunternehmen rheinSinn ins Leben gerufen und bietet eine vollautomatische, standardisierte und qualitative Evaluation von stattgefundenen Coaching-Prozessen. Für Coaches und Unternehmen, die Coaching einsetzen, lassen sich

dadurch Coaching-Prozesse transparent gestalten und kontinuierlich verbessern. Coaches profitieren zudem von einer Referenzangabe für ihre evaluative Coaching-Arbeit.

André Bischof, Geschäftsführer von rheinSinn, zeigt sich stolz: "Wir freuen uns über die Bestätigung des Innovationscharakters und der Qualität von so renommierter Stelle."

Über rheinSinn
rheinSinn ist ein Beratungsunternehmen mit Schwerpunkt auf Dienstleistungen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung. Neben der Begleitung von organisationalen Veränderungsprozessen liegt ein Schwerpunkt der Tätigkeit im Bereich Business-Coaching.

Über Initiative Mittelstand
Die Initiative Mittelstand des Huber Verlag für Neue Medien GmbH legt insbesondere ein Augenmerk auf die

Förderung und Stärkung des Innovationspotenzials deutschsprachiger Firmen: Seit 2004 verleiht die Initiative jährlich auf der Computermesse CeBIT den INNOVATIONSPREIS-IT für die innovativsten und mittelstandsgeeignetsten IT-Lösungen und -Produkte. (aw)

Weitere Informationen:

www.rheinsinn.de
www.coaching-evaluationen.de
www.imittelstand.de

News Verbände: BDVT mit Regional-Club in der Schweiz

Im März gründete der BDVT den Regional-Club Basel/Aargau.

Vor einem Jahr entstand beim Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches e.V. (BDVT) die Idee, einen Regional-Club für und in der Schweiz zu gründen. Im März-Newsletter gab der BDVT nun die Gründung des Regional-Clubs Basel/Aargau bekannt, deren Federführung Claudia Grötzebach übernom-

men hat. Sie wird von Beate Allendorf unterstützt.

Ziel des schweizerischen Regional-Clubs ist es Mitglieder, Interessierte, Pendler und deutsch-schweizerische "Grenzgänger" virtuell und face-to-face anzusprechen und zusammenzubringen.

Der Verband hat in Deutschland insgesamt 15 Regional-Clubs, die ein

typisches Element der BDVT-Verbandsarbeit darstellen. Mitglieder und Gäste treffen sich zum Erfahrungsaustausch und zu Weiterbildungsveranstaltungen in ihrer Region. (aw)

Weitere Informationen:

www.bdvt.de

News Neuer Masterstudiengang im Allgäu

Die Hochschule Kempten startet ab Oktober den Masterstudiengang "Supervision, Organisationsberatung und Coaching".

Mit dem neuen berufsbegleitenden Studiengang "Supervision, Organisationsberatung und Coaching" richtet sich die Hochschule Kempten (Allgäu) insbesondere an Fach- und Führungskräfte aus dem Sozial- und Gesundheitssektor, aus Bildung, Kultur und Verwaltung.

In sechs Semestern ist es ab dem Wintersemester 2013/2014 möglich,

einen Master of Arts (M.A.) zu erlangen, der Kompetenzen in allen drei Bereichen der Supervision, Organisationsberatung und des Coachings vermittelt. Darüber hinaus entspricht die Ausbildung den Qualitätsstandards der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv), sodass nach erfolgreichem Abschluss die Tätigkeit als Supervisor ausgeübt werden kann.

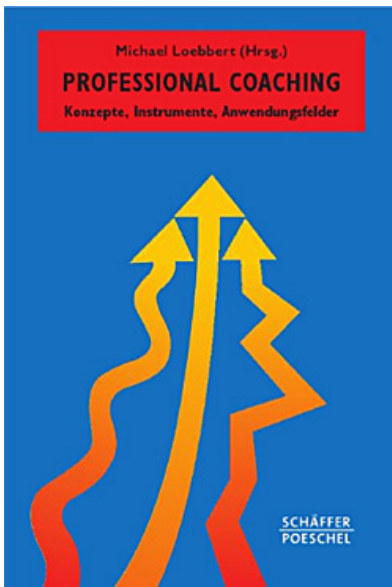
Ziel des Studienganges ist es, Studierende zu befähigen, Fach- und Führungskräfte reflexiv beraten zu können. Sie sollen lernen, Veränderungs- und Gestaltungsprozesse zu

initiieren, zu leiten oder beratend zu begleiten. Inhaltlich gestaltet wird der Studiengang laut Pressemitteilung von einem Stamm von Referenten mit internationaler Beratungs- und langjähriger Berufserfahrung. Die Seminare finden im Vöhlenschloss in Illertissen statt. (aw)

Weitere Informationen:
www.hs-kempten.de

4. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 1.631 Einträge und 287 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.



Loebbert, Michael (Hrsg.) (2013).

Professional Coaching – Konzepte, Instrumente, Anwendungsfelder.

Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

ISBN: 9 783791 032177

427 S.; 49,90€

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3791032178/cr>

Rezension von Dr. Hüseyin Özdemir
Das neue Buch von Dr. Michael Loebbert, Programmleiter der Coaching Studies an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und Coach, ist nicht nur für externe sowie interne Coaches sondern auch für Führungskräfte, Personalentwickler, Projektleiter etc., die in ihren Rollen in Organisationen auch coachend tätig sind, geeignet. Das Buch ist sinnvoll aufgeteilt. Das erste Kapitel befasst sich mit "konzeptionellen und methodischen Grundlagen", das zweite mit "Coaching in

Organisationen" und das dritte mit "Coaching Advanced". Für den erfahrenen Coach gibt es in dem "advanced" Kapitel komplexere Thementdarstellungen. Damit deckt das Buch ein breites Interessensgebiet sowie wesentliche Rollen, die mit Coaching zu tun haben, ab.

Konkret handelt es sich bei den 21 Beiträgen um Material aus dem Coaching-Studiengang der FHNW. Die FHNW bildet seit über 15 Jahren Coaches aus und hat damit eine hohe Lernkurve erreicht, die sich in den Beiträgen zeigt. Der einleitende Beitrag vom Herausgeber geht auf die Weiterbildung ein. Das ganze Buch gibt für Interessenten einen sehr guten Einblick in die Weiterbildung. Es ist auch mutig, die Werke der Teilnehmer in solch einem Buch zu veröffentlichen. Der Leser wird jedoch schnell erkennen, dass die Beiträge fundiert sind und die Coaches professionell mit dem Thema Coaching umgehen.

Oftmals wird ja gefragt, "ob denn das nicht Beratung ist", was da im Coaching passiert. Der Beitrag von Wilmes und Loebbert geht auf den nicht so einfachen Zusammenhang von Coaching und Beratung ein. Der Herausgeber Loebbert ist in dem Buch sehr aktiv. Insgesamt ist er Autor bzw. Mitautor von gleich acht Beiträgen. Das sonst von Teamentwicklung schwer differenzierbare Thema Team-Coaching hat er auch gleich selbst in Angriff genommen. "Exotische" Beiträge wie "Coaching mit Humor" sind ebenso zu finden wie systemische, psychologische oder etwa gruppensdynamische. Das altbekannte Problem der Trennung zwischen Coaching und Therapie lässt sich gut im gewagten Artikel von Schlüter über "Coaching bei seelischen Störungen" analysieren. Der Leser kann hier untersuchen, ob und wie die Grenze zu Therapie gehalten worden ist. Das Thema

"Burnout" ist im Beitrag ebenso enthalten.

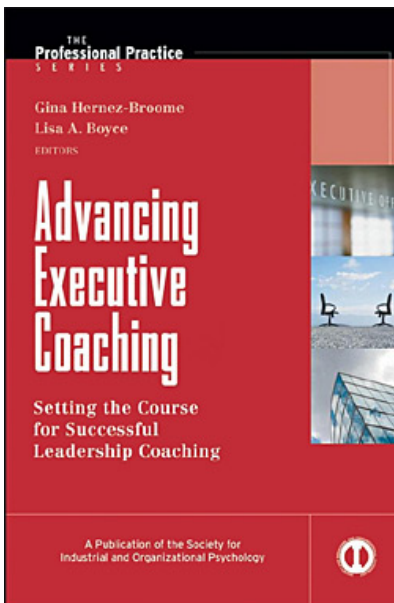
Führungskräfte können u.a. im Beitrag "Coaching und authentische Führung" von Schlüter ebenso für ihre Rolle lernen. Die Schwierigkeit für Coaches, in Zeiten der Globalisierung und großer Entfernungen ihrer Arbeit nachzugehen, wird im Beitrag "Remote Coaching" von Becker-Hill pragmatisch bearbeitet. Auch die Forscher im Feld des Coachings kommen nicht zu kurz. Der Beitrag "Coachingforschung" von Wegener bespricht dieses Feld in komprimierter Form und gibt einen guten Überblick über den Stand der Coaching-Forschung. Literaturhinweise finden sich zur Genüge.

Mit über 400 Seiten und 21 Fachbeiträgen ist das Buch ein umfassendes und lesenswertes Werk geworden. Es bietet damit sowohl für aktive Coaches einen guten Einblick in die hier verschriftete professionelle Coaching-Praxis als auch für Interessenten der Coaching-Weiterbildung. Alles in allem ein sehr gutes Werk, das nicht nur einen Einblick in die Coaching-Weiterbildung eines renommierten Institutes ermöglicht, sondern auch eine gute und aktuelle Themenwahl der Coaching-Szene getroffen hat.

Fazit: Ein großes Spektrum des Coachings von "Verhaltenscoaching" bis "Remote Coaching" wird abgedeckt. Die Beiträge sind fundiert und interessant für aktive Coaches und Weiterbildungsinteressenten.

Dr. Hüseyin Özdemir
oezpa GmbH - Akademie & Consulting
Bornheim

h.oezdemir@oezpa.de



Hernez-Broome, Gina & Boyce, Lisa A. (Hrsg.) (2010).

Advancing Executive Coaching. Setting the Course for Successful Leadership Coaching.

San Francisco: Wiley.
544 S.; 68,99 €

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/0470553324/cr>

Rezension von Dr. Michael Loebbert
Gina Hernez-Broome kommt aus einer der innovativsten Schmieden weltweit für die Ausbildung von Führungskräften (Center for Creative Leadership, CCL) und leitet heute das Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte an der University of the Rockies (Colorado/USA). Oberst Lisa A. Boyce arbeitet als Wissenschaftlerin und Beraterin bei den amerikanischen Streitkräften mit einem umfangreichen Portfolio an Arbeiten über Organisationspsychologie und Management. Die bewusste Spannung der personenbezogenen und der organisationalen Perspektive von Einzel-Coaching durchzieht das Buch als roter Faden. Darin gliedern sie das Buch der Metapher einer Reise folgend in 3 Teile: (1) die Beteiligten Coach, Klient und Orga-

nisation, (2) der Prozess und die Praxis von Leadership Coaching, und (3) Ergebnisse und Wirkungen.

Die Autorinnen und Autoren des ersten Teils kommen aus der Praxis. Es geht um die Zutaten, Kompetenzen, Voraussetzungen für Coaches und die besonderen Themen der Klienten. Herausheben möchte ich den Artikel von Erica Desrosiers und David H. Oliver über die "Partnerschaft von Coaches und Organisationen" als Herausforderung und Voraussetzung für die Gestaltung erfolgreicher Coaching-Prozesse, sowohl für den Coach als auch für den Auftraggeber. Coaching-Prozesse, die nicht im strategischen und kulturellen Sinne zugleich die Entwicklung der Organisation unterstützen, sind weniger wirksam und nachhaltig. Im Verständnis der Autoren in Bezug auf Einzel-Coachings ist und sollte die Organisation immer als dritter Partner gegenwärtig sein. Angefangen bei der Auswahl, der Beauftragung, der Führung bis hin zur Evaluation von Coaches und Coaching-Prozessen sollte auf den spezifischen "Match", die "Passung" von Coach und Organisation geachtet werden.

Im zweiten Teil, der "Reise", kommen wissenschaftlich tätige Praktikerinnen und Verantwortliche für Coaching-Programme und Coaching-Weiterbildungen zu Wort. Noch einmal wird das Beziehungsgeschehen im Coaching beschrieben. Dann findet sich aber auch einer der wenigen Darstellungen in der Coaching-Literatur zum Thema "Coaching Programme" von Lorraine Stomski und Kolleginnen. Aufsätze zur Ethik im Coaching, Entwicklung der Toolbox und der wachsenden Bedeutung von E-Coaching sollen Perspektiven der Praxis erschließen. Einige der Autoren sind aus vielen anderen Veröffentlichungen bekannt und die Auswahl wirkt hier etwas

willkürlich. Der Artikel zu "Tools und Techniken" lässt im Text eine Fokussierung auf die Besonderheiten von Führungskräfte-Coaching vermissen. Erst im Anhang profitieren die lesenden Coaches dank einer Liste von Modellen, Werkzeugen und Diagnoseinstrumenten vom Vergleich mit ihrem eigenen Werkzeugkasten. Das ist ein wirklicher Mehrwert.

Evaluation und Entwicklungsperspektiven des Führungs-Coachings sind Gegenstand des dritten Teils. Katherine Ely und Stephen J. Zaccaro, beide als Forscher und Wissenschaftler tätig, machen im ersten Artikel klar, dass es sich bei Fragen der Evaluation um ein organisationales Thema handelt: Wer nur auf Veränderung, Entwicklung und Handlungserfolg von einzelnen Personen schaut, greift bei der Evaluation zu kurz. Daten müssen auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation gesammelt und ausgewertet werden. Merrill C. Anderson stellt ihre bekannten Vorgehensweisen zum ROI (Return On Investment) von Coaching dar. Am Ende ihres Aufsatzes macht sie eine wirklich neue Wendung ihres Gedankens: Was wäre, wenn die trockenen Zahlen als Geschichte erzählt würden? Die Zahl ist ein Bestandteil einer Geschichte, die zuallererst Wert und Bedeutung gibt.

Fazit: Mit seiner Auswahl von Autoren, Themen und Artikeln setzt das Buch einen Maßstab für weiteres Nachdenken und Forschen über Executive Coaching.

Dr. Michael Loebbert
Programtleiter Coaching Studies
FHNW – Fachhochschule Nordwestschweiz
www.coaching-studies.ch
michael.loebbert@fhnw.ch

5. Neue Coaches und Trainer 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 April 2013 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Tamara Krüger-Melzel, D - 40667 Meerbusch

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1812>

Dr. Julia Hapkemeyer, D - 10117 Berlin

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1811>

Nicole Scheibner, D - 10117 Berlin

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1810>

Olivier Fantl, D - 81379 München

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1809>

Gerda Bornschier, D - 81925 München

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1807>

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

6. 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

IFW Institut für Fort- und Weiterbildung

Ausbildungsbeginn: 02.06.2013

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching – Der erfolgreiche Weg zum Management

D-81241 München

Kosten: 1.250,00 Euro für das erste Seminar. Gesamtkosten der Ausbildung 11.600,00 Euro (es fällt keine Mehrwertsteuer an). Für Selbstzahler gibt es spezielle Regelungen. Bitte kontaktieren Sie uns für weitere Informationen.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1241

Institut Psychodynamische Organisationsentwicklung + Personalmanagement Düsseldorf e.V. (DBVC- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 07.06.2013

Ausbildungstitel: Psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung

D-40479 Düsseldorf

Kosten: DBVC anerkanntes Zertifikat ca. € 6900,- USt. befreit. Zertifikat A € 3000,- USt. befreit. Bemerkungen zu den Kosten: Ratenzahlung möglich

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1325

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 03.06.2013

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

CH-8103 Kloten (nahe Flughafen Zürich)

Kosten: Fr. 3080.-

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1349

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

Ausbildungsbeginn: 07.06.2013

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

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

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

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs- Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 04.06.2013

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

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 4165.- inkl. MwSt.

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

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 09.06.2013

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

coachhouse® - Coaching-Institut für Fach- und Führungskräfte

Gudrun Kaltwasser

Ausbildungsbeginn: 07.06.2013

Ausbildungstitel: Coach in der Arbeitswelt CAW®

D-10557 Berlin

Kosten: 6.000,- zzgl. 19 % MwSt., Zahlungsmodalitäten nach Absprache und individueller Vereinbarung

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1406

Spectrum KommunikationsTraining

Dipl. Soz. Evelyne Maaß & Dipl. Psych. Karsten Ritschl (DCV- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 10.06.2013

Ausbildungstitel: Coach, DVNLP

D-12159 Berlin

Kosten: Die Ausbildung zum Coach, DVNLP kostet insgesamt € 3.272,50,- (inkl. MwSt.). Inklusive zwei wählbaren, dreitägigen Spezialseminaren.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1226

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 13.06.2013

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

Kosten: Die Ausbildungskosten betragen bei einem Teilnehmer EUR 9600,- und bei zwei Teilnehmern EUR 4800,- 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

die coachingakademie

c/o sinnIHRraum GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 14.06.2013

Ausbildungstitel: Systemische Coaching - Ausbildung
D-80802 München

Kosten: 6.900,- Euro zzgl. MwSt.; Ratenzahlung nach Absprache, 10% Frühbucherrabatt für Privatzahler für Anmeldungen bis zum 26.04.2013 für Jg. 12 in München.

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

Coachingbüro Huber & Partner

Führung . Werte . Unternehmenskultur

Ausbildungsbeginn: 14.06.2013

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach und Prozessbegleiter
D-79117 Freiburg

Kosten: Der 1. Workshop kostet 750 Euro zzgl. MwSt, danach können Sie sich für die weitere Ausbildung entscheiden. Ausbildungsbeginn Juni 2013. Die gesamte Fortbildung (alle 12 Workshops) kostet 9.000 Euro zzgl. MwSt. Unterkunft und Verpflegung sind darin nicht enthalten. Die Teilnehmergebühr ist in halbjährlichen Raten zu zahlen.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1242

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

Ausbildungsbeginn: 17.06.2013

Ausbildungstitel: Kompakt-Ausbildung zum Zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

Kosten: 6.800 (MwSt.-befreit)

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

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. und die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Universität Hannover

Ausbildungsbeginn: 21.06.2013

Ausbildungstitel: Gesundheitscoaching – Aufbaumodul für Coaches und BeraterInnen (Berufsbegleitende Weiterbildung)

D-30159 Hannover

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1416

management forum wiesbaden (DBVC-anerkannt)

Wolfgang Schmidt

Ausbildungsbeginn: 24.06.2013

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. Privatzahler erhalten einen Nachlass

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

BTS Mannheim (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 25.06.2013

Ausbildungstitel: Lösungsorientiert-systemisches Coaching (DBVC-anerkannt)

D-67806 Schlosshotel Rockenhausen

Kosten: 6.000 Euro zzgl. MwSt., zzgl. ca. 1.200 Euro für Lehrberatungen

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1312

Dr. Kamphaus & Partner Unternehmens- und Personalentwicklung

Dr. Gerd Vito Kamphaus

Ausbildungsbeginn: 27.06.2013

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

D-82347 Bernried am Starnberger See

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

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1492

Ausgabe 2013-03, Jg. 13

**Trigon Entwicklungsberatung (DBVC-anerkannt)
(ACC-anerkannt)**

Dr. Werner Vogelauer

Ausbildungsbeginn: 27.06.2013

Ausbildungstitel: Coaching Master Curriculum
2013/2014

CH- Raum Zürich

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

Coaching up!

Dipl.-Psych. Angelika Gulder

Ausbildungsbeginn: 28.06.2013

Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching-Ausbildung

D-60000 Frankfurt

Kosten: 3.495 Euro (MwSt.frei)

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

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 2013 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