



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. Kinästheten im Coaching
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2013 gratis downloadbar
3. Coaching-News
4. Rezensionen von Coaching-Büchern
5. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Dieser Newsletter geht an 31.171 Empfänger.

1. Kinästheten im Coaching

Von Gerald Massini

Sie werden Kinästheten genannt: Menschen, die bevorzugt über den Wahrnehmungssinn des Fühlens, den kinästhetischen Sinn, sich und ihre Welt erleben. Ein Kinästhet trägt einen ausgesprochen prägenden systemischen Baustein in sich. Als Klient bringt er diesen mit ins Coaching und fordert den Coach, mittel- oder unmittelbar. Was ist so besonders an diesen Menschen? Wie können sie mit ihrer Ausprägung umgehen? Und welchen Wert macht das für sie selbst, ihre Umgebung sowie für Unternehmen und Organisationen aus? Und wie arbeitet der Coach damit?

Wahrnehmungsebenen

Zunächst hat jeder Mensch unterschiedliche Wahrnehmungsebenen. Klassischerweise die 5 Sinne: Sehen (visuell), Hören (auditiv), Fühlen (kinästhetisch), Riechen (olfaktorisch), Schmecken (gustatorisch). Durch die Individualität des Menschen sind diese jeweils unterschiedlich stark ausgeprägt. Ein Mensch, bei dem das Fühlen als Wahrnehmungssinn besonders ausgeprägt ist, wird als Kinästhet bezeichnet. Dabei ist der Begriff des Fühlens hier bewusst statt dem des Tastens gewählt, da er mehrere Ebenen erschließt. Der Kinästhet reduziert sich nicht auf das Tasten. Sein Erleben ist entscheidend durch sein Fühlen und seine Gefühlswelt geprägt. Alle Sinne können Emotionen auslösen. Beim Fühlen jedoch korrespondieren das körperliche Fühlen und das emotionale Fühlen gleichzeitig und wechselweise.

Begegnen Kinästheten Neuem, dann wollen sie es fühlen, ja berühren. Sei es die Oberfläche ertasten, den Gegenstand in die Hand nehmen, den Schalter schalten, oder was auch immer. Aber auch ganz simpel bei der Begrüßung eines Gegenübers: Sie spüren Körpersignale, nehmen in den Arm, fühlen sich ein. Dabei ist für den Kinästheten das Be-Greifen in der Regel keine für sich allein stehende Aktion, sondern eine mit innerem Erleben verbundene Emotion.

Kinästheten fühlen so in vielfältiger Weise. Äußere Tast- und Körperempfindungen lösen innere Empfindungen und Gefühle aus. Und umgekehrt. Bei Menschen mit hoher Ausprägung des kinästhetischen Sinnes korrespondieren ihre Außen- und Innenwelt. Ein naheliegendes Zusammenspiel, denn: Wie soll ein Mensch etwas ausgeprägt und nachhaltig ertasten oder körperlich fühlen, wenn keine innere Resonanz

vorhanden wäre? So bildet beides, das innere und äußere Fühlen, einen persönlichkeitspezifischen Zusammenhang. Fühlen im körperlichen und emotionalen Sinne ist also häufig koexistent. Der Kinästhet erlebt so einerseits seine Welt zum Beispiel über Berührungen und korrespondierende Empfindungen. Und dies eben nicht nur bei Greifbarem. Denn andererseits fühlt er oft auch, wenn sprichwörtlich „etwas in der Luft liegt“.

Zwei Hauptebenen sind somit besonders angesprochen: Einerseits das körperliche Fühlen über Berührung (haptische Wahrnehmung) und andererseits das innere emotionale Fühlen über innere Körperreaktionen, Empfindungen und Stimmungen (emotionale Wahrnehmung). Und es macht Sinn, beide Ebenen zu beachten.

Ein Mensch mit der Ausprägung eines Kinästheten erlebt, was er fühlt, und er fühlt, was er erlebt.

Wahrnehmungsrelevanz

Körperliches Fühlen hat für den Kinästheten eine hohe Relevanz bezüglich seiner Beziehungsebene zu einem Gegenüber. Er drückt damit nicht nur die Wertigkeit einer Beziehung aus, sondern unterstreicht auch Gesprächsinhalte oder Handlungen durch Berührungen. Allerdings wird er sich das im öffentlichen Leben nur selten erlauben, denn hier stehen persönliche Schwellen und gesellschaftliche Tabus hemmend im Wege. Seine Wahrnehmungs- und Kommunikationsebene bleiben sozusagen „stecken“.

Hier ist das Thema des inneren emotionalen Fühlens scheinbar einfacher, denn das macht derjenige zunächst nur mit sich selbst aus. Jedoch nur scheinbar. Denn beim Kinästheten wird durch die hohe Ausprägung des kinästhetischen Wahrnehmungssinnes das innere emotionale Fühlen über deutlich heftigere innere Körperreaktionen und Stim-

mungen ausgetragen, als bei normalen Ausprägungen. Die Folge ist, dass nicht nur „große“ Themen wie Freude, Trauer, Sehnsucht, Glück usw. intensive innere Körperreaktionen und Stimmungen hervorrufen. Auch scheinbar Banales, wie z.B. eine negativ empfundene Äußerung des Gegenübers, kann diese bereits auslösen. Ganz zu schweigen von scharfen Wortangriffen.

Beim Kinästheten schlägt sprichwörtlich so mancher Kommentar oder manche Situation auf den Magen. Was ihn dann tagelang begleiten und umtreiben kann. Denn auch hier gibt es eine persönliche Schwelle: es anzusprechen und es richtig einzuordnen.

Herausforderung im Coaching

Wie häufig bei individuellen Eigenschaften, ist auch dieses Kennzeichen der bevorzugt kinästhetischen Wahrnehmung eine Mischung aus Veranlagung und Prägung. Und es ist jedem eigen, in welchem Umfeld die persönlichen Anlagen und Lebensgeschichten welchen Raum hatten. So lässt sich neben der Veranlagung sehr viel aus der individuell-systemischen Etablierung an Einflüssen und Zusammenhängen herleiten.

In der Coaching-Praxis, wo man mit den spezifisch Anlagen des Menschen arbeitet, stehen deshalb zunächst folgende reflektorische Fragen für den Klienten im Vordergrund: „Welchen Stellenwert hat diese Begabung für mich?“, „Was verbinde ich damit und wie (re)agiere ich?“, „Stört oder fördert sie mich?“, „Wie kann ich mit dieser Begabung für mich erfüllend umgehen?“, „Wo sind Grenzen?“, „Wie bewerte ich Situationen und Wahrnehmungen?“, „Wo brauche ich für mich Schutzräume, wo sind Freiräume?“.

Der zweite Schritt ist dann – je nach Erfordernis – der Musterbestätigung oder der -veränderung gewidmet. Zielführend ist dabei, wie Wahrneh-

mungen für den Klienten auf gesunde Art und Weise eingeordnet werden und wie ggf. die genannten Schwellen überwunden werden können. Konfrontations- und Rollenspielsituationen können hier ein gutes Übungsinstrument sein, das Situationen aus dem Alltag aufgreift und dorthin zurückspiegelt.

Es hilft im Coaching, das Alltagserleben des Klienten kontexthaft über Chancen und Risiken auszuloten. Weiter ist der Klient eingeladen, körperliches und emotionales Fühlen zu artikulieren oder darzustellen, sowie mögliche Verhaltensweisen situationsbezogen und systemisch abzuwägen. Verhaltensweisen können ergänzend erprobt und erlebt werden.

Der Coach sollte nicht nur aus Respekt oder Wertschätzung dem Klienten gegenüber solange dessen persönliches Erleben erfragen, bis er es umfassend und in der Tiefe verstanden hat: Dieses Verstehen ist für die weitere Arbeit mit dem Klienten für den Coach unabdingbar. Nur so kann er den Klienten sicher durch den Coaching-Prozess leiten. Dies wird dem Coach umso leichter fallen, je mehr er selbst einen persönlichen Zugang zur kinästhetischen Wahrnehmung hat. Jedoch ist dann auch Vorsicht geboten, um sich als Coach das Erleben des Klienten nicht zu Eigen zu machen. Sowohl wertschätzendes Verstehen und Nachvollziehbarkeit, als auch professionelle Distanz müssen für den Coach selbstverständlich und geübt sein.

In der Welt der Industrie, des Shareholder-Values, der Ellbogenmentalität, der Hire & Fire-Mentalität tun sich Kinästheten in der Regel schwer. In sozialen Berufen scheint es einfacher und selbstverständlicher: Beziehung sowie persönliche Nähe und Wärme werden doch dort gelebt, oder? Doch auch in den sozialen Berufen und Unternehmen hat das Hauen und Stechen längst be-

gonnen. Und wer sich offenbart wird verletzbar. Glücklicherweise, wer im privaten Umfeld Möglichkeiten hat, die ihn auffangen. Gibt es diese Möglichkeiten nicht, ist das ein wichtiger Punkt im Coaching-Prozess. Denn sie sind ein wichtiges Grundelement für die Gesundheit des Klienten. Eine der zentralen Fragen ist somit, wie sich der kinästhetisch begabte Klient diese Möglichkeiten in seinem Umfeld schafft. Und wenn es keine Aufnahmefähigkeiten im persönlichen Umfeld gibt, können auch institutionelle Formen helfen.

Kein Wunder also, wenn sich Menschen nach außen hart zeigen und emotional zurückziehen. Jedoch sind es gerade die Kinästheten, die bestens dafür sorgen könnten, dass die Belegschaft sich wohlfühlt. Sie haben ein Gespür, die äußere und innere Empfänglichkeit, Antennen und Schwingungsfähigkeit für das, was Menschen oder einer Gruppe gut tut.

Kinästhetisch begabte Führungskräfte können ihre Fähigkeit also gezielt einsetzen. Wie? Genau das kann im Coaching – zeitlich gesehen nach den oben beschriebenen ersten Klärungsschritten – herausgearbeitet und trainiert werden. Dabei gilt jedoch zunächst, die Verletzlichkeit des Klienten zu beachten. Sein Selbstschutz ist vorne anzustellen – dies ist ein wichtiges Augenmerk für den Coach. Zum Beispiel über die Wertigkeit der eigenen Person des Klienten. Oder in dem die Sachlichkeit einer Angelegenheit beleuchtet, ihr Stellenwert erarbeitet und wertgeschätzt sowie die kinästhetische Seite abgegrenzt wird. Doch zuallererst gilt, dem Klienten im Setting seine Eigenschaft als Stärke bewusst zu machen, so bewusst, dass er sie aktiv nutzen kann.

Wie nun die Fähigkeiten gezielt einsetzen? Nach inhaltlichen Erarbeitungen kann über systemische Figurenaufstellungen oder die bereits genannten Rollenspiele der Füh-

rungsalltag und auftretende Situationen in Rollen und Interaktionen bewusst erlebt werden. Team-Erleben oder Mitarbeitergespräche können nachempfunden, aufgearbeitet oder vorbereitet werden. Genauso wie anstehende Entscheidungen oder Veränderungen.

Um als Führungskraft (und auch als Mensch) mit nahegehenden persönlichen Angriffen gut umzugehen, kann im Coaching das Instrument des „Inner Teams“ hilfreich sein. Damit wird hinterfragt, welche der unterschiedlich vorhandenen inneren Stimmen (Team-Mitglieder) des Betroffenen auf solche Angriffe wie reagiert. Die Team-Mitglieder können über Figuren visualisiert werden und miteinander interagieren. Sind die möglichen Reaktionen als Schutz geeignet? Wenn nicht, welche weiteren Stimmen gibt es im Inneren? Welche könnten gestärkt und in den Vordergrund geholt werden? Verschiedene Aspekte und Sichtweisen werden so individuell berücksichtigt. Immer hilfreich ist, den Klienten auf die Fähigkeit zur Trennung zwischen Person, Beziehung und Sache hinzuweisen. Sollten bestimmte Reaktionsmuster beim Klienten tiefer liegen, ist auch an eine Introversion zu denken.

Und kinästhetisch unbegabte Führungskräfte? Die ganz harten ...? Hier hat das Coaching eine Chance, mit kinästhetischen Ansätzen zu arbeiten. Immerhin hat diese Führungskraft ein Defizit im Hinblick auf menschliche Bedürfnisse seines Umfeldes. Vermutlich wird sie diese oder selbst ihr eigenes Defizit zunächst gar nicht erkennen. Der Coach wird in diesem Fall also zuerst helfen, dieses „Erkennen“ beim Klienten zu etablieren.

Dazu sind einzelne Situationen aufzuarbeiten, das Eigenerleben des Klienten in Korrelation zum Umfeld zu stellen, die Form des Eigenerlebens zu hinterfragen, Möglichkeitsszenarien zu entwickeln, über

zirkuläre und hypothetische Fragen verschiedene Blickrichtungen einzuholen, kinästhetisches Empfinden und Reaktionen zu provozieren usw. Ist der Wunsch des Klienten da, im Alltag die Seite des Fühlens auszuprobieren, gibt es zumindest eine Möglichkeit: Sollte er nicht in der Lage oder willens sein, selber diese Fähigkeit zu erlangen, kann er über entsprechend begabte Mitarbeiter diese im Team einbringen lassen, fördern und wertschätzen.

Ein Glück für Unternehmen oder Organisationen

Ja, Kinästheten sind ein Glück für Unternehmen oder Organisationen. Zugegeben, vielleicht nicht auf den ersten Blick. Dort wo ein Anderer seine Arbeit scheinbar sachlich abgeklärt aufnimmt, wird ein Kinästhet mit seinen speziell ausgeprägten Rezeptoren weiteres um die Aufgabenstellung herum wahrnehmen. Und das ist gut so. Menschen sind keine Maschinen – auch wenn sie sich manchmal so verhalten. Motivation, zum Beispiel, spricht immer den ganzen Menschen an und ist umso wirkungsvoller und nachhaltiger, je mehr Verstand und Emotion in die gleiche Richtung ziehen.

Doch wo sind die harten Fakten? Wo Effizienz und Profit? Diese gern und auch richtig gestellten Fragen bergen eine Gefahr: Nämlich dass sie so dominant auftreten, dass sie den Blick für Missstände verstellen. Und Missstände tragen stets Veränderungs- und Weiterentwicklungspotentiale in sich, die es lohnt, zu entdecken und in ihrer Tiefe zu erfassen. Genau hier ist es gut, sowohl Sachfokussierte als auch Kinästheten im Team zu haben. Beiden Raum zu geben und beide zu hören ist die bereichernde Chance für ein menschlich und wirtschaftlich starkes Miteinander.

Coaching kann dies aufnehmen, die unterschiedlichen Aspekte beleuchten und wertschätzen. In Team- und Einzel-Coachings für Mitarbeiter und

Führungskräfte kann so schlummerndes Potential im Unternehmen, dessen Strukturen und Alltag gehoben werden.

Motivation ist eine Voraussetzung für Leistung. Wirkliche Leistung stellt sich genau dann ein, wenn qualifizierte Mitarbeiter mit Freude und motiviert ihre Arbeit angehen. Und genau hier haben Kinästheten ihre Stärke. Sie „fühlen“, wenn Kommunikation und Prozesse nicht rundlaufen. Doch wie bringt das ein Unternehmen oder eine Organisationen weiter? Für Kinästheten selbst ist dieses Erleben zunächst eine Last, wenn sie damit allein gelassen wer-

den, wenn sie niemanden als Sparingspartner zum Austausch haben.

Für ein Unternehmen werden sie dann zum Gewinn, wenn sie ihre Gabe mit Lust einbringen können, wenn Sie sich in Balance zum Sachorientierten fühlen, wenn ihre Expertise gefragt ist. Denn sie suchen und fühlen die emotionale Stimmigkeit und – so man sie lässt – können für ein gutes Team-Klima sorgen. Wenn dazu alle Beteiligten bereit sind, ihre persönliche Hemmschwelle in einer guten Art und Weise zu überspringen, dann geben Kinästheten die persönliche Nähe, die für den Zusammenhalt eines

Teams und für kommende Wow-Erfolge so wichtig ist. Und genau das sind Schlüssel für erfolgreiche Unternehmen.

Coaching kann hier großartiges leisten: mit einem Kinästheten dessen eigenen Umgang mit seiner Begabung entwickeln; Handlungs- und Schutzkriterien mit und für den Klienten erproben; gezielt herausarbeiten, wie er seine Begabung im Unternehmen für alle Seiten förderlich sowie im Zusammenwirken mit Anderen und anderen Begabungen einsetzen kann.

Der Autor

Gerald Massini, Dipl.-Ing., zertifizierter Performance Coach and Consultant sowie Fachexperte für Coaching in Organisationen im DBVC, ist Personalentwickler und Coach in einem Konzernunternehmen sowie selbständig als Coach. Seine Schwerpunkte sind Persönlichkeitsentwicklung, Führung & Strategie, Multiprojektmanagement und Change Management. Aus seiner Arbeit als Coach entstand dieser Bericht über Menschen mit hoher Ausprägung des kinästhetischen Sinnes: des Fühlens.

www.gmcoaching-mwu.de

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2013 gratis downloadbar

Die aktuelle Ausgabe 2/2013 des Coaching-Magazins ist ab sofort gratis als PDF downloadbar.



Im Interview wird diesmal Hans-Georg Huber vorgestellt. Die Online-Ausgabe des Coaching-Magazins 2/2013 erhalten Sie unter:
<http://www.coaching-magazin.de/download>

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

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 Uni Heidelberg verlängert Teilnahmezeitraum für Change-Management-Studie

Eine Teilnahme ist bis September 2013 möglich. Das Forschungsprojekt wird u.a. von den Fachverbänden DGP, DBVC, DGsV, QRC, ICF und SCA unterstützt.

Im April rief die Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie (A&O) der Universität Heidelberg über den Coaching-Report und Coaching-Newsletter (siehe unten) Coaches (m/w), Führungskräfte (m/w) sowie Projektleiter (m/w) zur Teilnahme an der Studie zu Coaching in Change-Management-Prozessen auf. Aufgrund der erfreulichen Resonanz gaben die Verantwortlichen der Studie nun bekannt, dass der Teilnahmezeitraum für das Forschungsprojekt bis September 2013 verlängert wird. Ursprünglich sollte dieser im Juni 2013 enden.

Das Ziel dieser wissenschaftlichen Online-Untersuchung unter Leitung von Dr. Alexandra Michel ist es, diejenigen Faktoren zu identifizieren, die für ein erfolgreiches und wirkungsvolles Coaching im Change-Management entscheidend sind. Daher werden aktuell Coaches (m/w) und Führungskräfte (m/w) bzw. Projektleiter (m/w) während organisationaler Veränderungsprozesse gesucht.

Unterstützt wird die Studie bisher u.a. von den Berufsverbänden Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs), Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC), Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsV), Qualitätsring Coaching und Beratung e.V. (QRC), International Coach Federation (ICF) und der Swiss Coaching Association (SCA)

sowie dem schweizerischen "Coachingzentrum Olten".

Teilnahme

Teilnehmende Coaches werden gebeten, einen laufenden Coaching-Prozess zu reflektieren und nach den Sitzungen innerhalb von drei Monaten einen Kurzfragebogen (Dauer je zehn Minuten) zu beantworten. Eine Motivierung der Klienten zur Studienteilnahme wäre darüber hinaus wünschenswert, die über diesen Weg dann auch anonym bleiben können.

Teilnehmende Führungskräfte bzw. Projektleiter werden gebeten, persönlich relevante Aspekte während des Change-Prozesses zu reflektieren. Zudem erhalten sie neue Impulse für die Situation durch die Beantwortung von drei Fragebögen im

Ausgabe 2013-06, Jg. 13

Zeitraum von sechs Monaten (Dauer je 20 Minuten).

Alle Teilnehmer erhalten eine Einladung zum Ergebnis-Workshop, welcher als Netzwerktreffen organisiert wird und Austauschmöglichkeiten für

Praktiker und Forscherteam bereithält. Für die Klienten wird eine individuelle Auswertung mit Erstellung ihres persönlichen Profils angeboten. Darüber hinaus werden unter allen Teilnehmern fünf Büchergutscheine im Wert von je 50,- Euro

und ein Wellness-Wochenende für zwei Personen verlost. (aw, A&O Uni Heidelberg)

Weitere Informationen und Anmeldung:

Change.Coaching@psychologie.uni-heidelberg.de
<http://www.coaching-forschung.uni-hd.de>

News Premiere: Erstes DBVC-Sommerncamp im September in Heidelberg

Vier Verbandsvertreter geben zum ersten DBVC Sommerncamp Einblicke in ihre Arbeitskonzepte.

In den Räumen des Instituts für medizinische Psychologie Heidelberg findet vom 27.–28. September 2013 das erste DBVC Sommerncamp des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC) statt, bei dem vier Verbandsvertreter ihre Arbeitskonzepte darstellen und zur aktiven Auseinandersetzung damit einladen.

Die Verbandsvertreter sind:

- Dr. Wolfgang Looss, Ehrenmitglied DBVC
- Dr. Astrid Schreyögg, Vorsitzende Fachausschuss Profession DBVC

- Horst Kraemer, Vorsitzender Sachverständigenrat DBVC
- Dr. Bernd Schmid, Ehrenvorsitzender Präsidium DBVC

Das Event versteht sich primär als Austausch- und Netzwerkveranstaltung. Für Nicht-DBVC-Mitglieder soll es ein Angebot sein, den Verband aktiv kennenlernen und mit Vertretern und Mitgliedern direkt in Kontakt treten zu können.

Für DBVC-Mitglieder ist die Veranstaltung kostenlos und bietet eine gute Gelegenheit, Verbandsvertretern und weiteren -mitgliedern zu begegnen.

Eingeladen sind DBVC-Mitglieder (kostenlos) und Nicht-Mitglieder (300

Euro + USt. für Teilnahme, Seminarverpflegung und Abendessen am 27. September). Die Teilnehmerzahl ist auf 100 Personen beschränkt. Um Anmeldung wird gebeten und kann per E-Mail an Katharina Schulz unter schulz@isb-w.de oder per Fax an 06222 – 51452 vorgenommen werden.

Veranstaltet wird das DBVC Sommerncamp von der ISB-GmbH (Wiesloch) unter der Leitung von Dr. Bernd Schmid. (aw)

Weitere Informationen und Anmeldung:

<http://www.dbvc.de/sommerncamp-2013/ankuendigung.html>

News Globale Coaching- und Mentoring-Allianz einigt sich auf Arbeitsrichtlinie

Die Verbände der GCMA vereinbaren im Februar eine Richtlinie für die zukünftige Zusammenarbeit.

Im November 2012 gründeten die drei weltweit agierenden Coaching-Verbände International Coach Federation (ICF), Association for Coaching (AC) und European Men-

toring & Coaching Council (EMCC) die "Globale Coaching- und Mentoring-Allianz" (GCMA) (Coaching-Report berichtete). Ziel der Allianz ist die Förderung der Professionalisierung und Transparenz des Coaching- und Mentoring-Marktes.

Das erste inhaltliche Treffen der alliierten Verbände im Februar 2013 in

Dublin steckte die Kernziele, gemeinsamen Werte und Arbeitsleitlinien fest. So einigte man sich auf die Zielvorgaben, die "kollektive Stimme" der drei Verbände zu werden, den Austausch zwischen allen beteiligten Akteuren der Coaching- und Mentoring-Industrie zu fördern und fokussiert auf die gesellschaftliche

Bedeutung von Coaching und Mentoring aufmerksam machen zu wollen.

Als Werte für die gemeinsame Zusammenarbeit wurden u.a. Integrität, Respekt und Vertrauen verankert.

Zudem einigte man sich auf folgende Leitsätze für die Kollaboration (Übersetzung der Redaktion aus dem Englischen):

- "Wir nutzen einen Coaching-Ansatz zur Interaktion.

- Wir respektieren und begrüßen alle Perspektiven.
- Wir bedenken zuerst die Berufsinteressen.
- Wir denken mitglieder- und marktorientiert und handeln progressiv.
- Wir engagieren uns in Dialogen bevor Entscheidungen getroffen werden.
- Wir bauen auf, klären auf und kommunizieren.
- Die GCMA ist ein Zusammenschluss professioneller Organisa-

tionen, keine Organisation an sich."

Zudem wurde festgelegt, dass sich die GCMA vierteljährlich treffen will. Dabei soll es dann auch um Eintrittskriterien in die Allianz für ggf. weitere interessierte Verbände und Organisationen gehen. (aw)

Weitere Informationen und Anmeldung:

<http://coachfederation.org/newsdetail.cfm?ItemNumber=2660>

News Nachlese: 5. Berliner Coachingtag

Der Berliner Coachingtag der artop GmbH stand in diesem Jahr unter dem Motto "Coaching führt!".

Am 12. April war es wieder so weit: Zum mittlerweile fünften Mal lud artop zum Berliner Coachingtag ein. Die diesjährige Veranstaltung unter dem Motto "Coaching führt!" zeigte sich dabei in neuem Format mit weniger Teilnehmern und neuer Location im Soho-Haus in Berlin Mitte.

Mit seinen einleitenden Worten legte Dr. Thomas Bachmann, Geschäftsführer von artop, das Motto selbstbewusst in seiner ganzen Bandbreite aus: Coaching als führender Einfluss auf die Unternehmenskultur, Coaching als immer stärker nachgefragtes Entwicklungssetting und nicht zuletzt Coaching gar als "Must-have" für Führungskräfte.

Der erste Keynote-Vortrag von Dr. Ruth Seliger (trainconsulting, Wien) drehte sich um die Frage, wie die für Organisationen überlebensnotwendige Energie durch Coaching zum Fließen gebracht werden kann. Anhand eines aktuell laufenden Beratungsfalles erklärte sie hierzu das von

ihr entwickelte Energie-Dreieck mit den energiestiftenden Größen Sinn, Zuversicht und Einfluss.

Klaus Eidenschink (Hephaistos, München) eröffnete den zweiten Keynote-Vortrag mit einem amüsanten Rollenspiel, um dann seine provokante These – "Menschen und Organisationen haben grundsätzlich unterschiedliche Interessen und sind nicht dafür gemacht, einander wohlzutun" – zu vertreten. Mit treffenden Beispielen zeichnete er ein klares wie erschreckendes Bild der auf Wohlgefühl ausgerichteten Mitarbeiter, welche in einem auf Zahlen und Profit gebauten Unternehmen allorts nur auf Enttäuschungen treffen.

Die diskussionsfreudigen Zuhörer wurden in eine leichte Mittagspause entlassen, in der sich viele Tischgespräche weiter um die beiden inspirierenden und sehr persönlich gehaltenen Vorträge drehten.

Anschließend wurden alle Teilnehmer aufgefordert, sich zu bisher nicht bekannten Paaren zusammenzufinden und gemeinsam ein mögliches eigenes Coaching-Thema zu besprechen. Nach dieser kontaktstif-

tenden Übung ging es in zwei Gruppen weiter: Die eine Hälfte der Teilnehmer diskutierte mit Klaus Eidenschink, Thomas Bachmann und Thomas Greiner (Executive Coach und ehemals Vorsitzender der Dussmann-Gruppe). Dabei wurde das im Keynote-Vortrag offenbarte Dilemma zwischen den Mitarbeiter- und Organisationsinteressen nochmals aufgegriffen und von Klaus Eidenschink weiter zugespitzt ("Wer hofft, dass Arbeit ihm Sinn stiftet, hat schon verloren"). Greiner ergänzte die ungebrochen provokante Haltung Eidenschinks mit pragmatischen Impulsen ("Ganz einfach: Menschen in Organisationen wollen anständig behandelt werden.") und Einblicken in seine persönliche Erfahrung. Sein Fazit – "jede Führungskraft braucht einen Coach" – stand ganz im Zeichen des Veranstaltungstitels.

Die andere Hälfte widmete sich mit Dr. Ruth Seliger, Hartmut Pick (Leiter Trainingszentrum PSA Peugeot Citroën) und Ragna Runkel (Leiterin artop-Akademie) der Rolle der Führungskraft als Klammer zwischen den bedürfnisorientierten Mitarbeitern und einer profitgetriebenen Or-

ganisation. Hartmut Pick berichtete dabei von seiner Erfahrung mit der Auswahl passender Coaches.

In der abschließenden Fishbowl kamen nochmals alle Referenten zusammen und wurden von Martin Pichler, Chefredakteur von wirtschaft + weiterbildung, noch ergänzt. Die Expertenrunde kam dabei der philo-

sophisch-grundlegenden Frage nach, in was für einer Welt wir leben wollen und welche Rolle Coaching dabei spielen könnte.

Zu Recht zeigte sich Dr. Thomas Bachmann am Ende der Veranstaltung sehr zufrieden. Der gelungene Rahmen, ein überschaubarer Teilnehmerkreis im angenehmen Ambi-

ente des Soho-Hauses und nicht zuletzt die hervorragende Auswahl der Referenten machten den 5. Berliner Coachingtag zu einem vollen Erfolg.

Fazit: Eine inspirierende Veranstaltung – provokant, klar und mutig im Inhalt; kollegial und offen im Umgang. (Anne Haker)

Weitere Informationen:

<http://www.berlinercoachingtag.de>

News Online-Reportage über das Coaching-Projekt "Rock Your Life"

SPIEGEL Online berichtet über eine erfolgreiche Coaching-Beziehung der Initiative "Rock Your Life".

In einer Reportage vom 14.05.2013 berichtet SPIEGEL Online (SPON) über den Studenten und "Coach" Jan Philipp und seinen "Coaching-Klienten" und Hauptschüler Sefkan, die sich über die bundesweite Coaching-Initiative "Rock Your Life" kennengelernt haben. Mit der Darstellung dieser besonderen Coaching-Beziehung zwischen Jan Philipp und Sefkan wird auf das bundesweite Projekt "Rock Your Life" aufmerksam gemacht (Coaching-Report berichtete). Dabei geht es darum, Coaching-

Beziehungen zwischen Schülern und Schulabgängern aus sozial, wirtschaftlich und familiär benachteiligten Verhältnissen und geschulten Studierenden herzustellen, die die Schüler dann über einen längeren Zeitraum hinweg ins Berufsleben begleiten. Die SPON-Reportage zeigt, welche Potentiale in solch einem Projekt stecken können. So entstand zwischen Jan Philip und Sefkan nicht nur eine vertrauensvolle Coaching-Beziehung sondern mittlerweile auch eine innige Freundschaft.

Über "Rock Your Life" 2009 wurde die Initiative "Rock Your Life" von zwölf Studenten ins Leben gerufen und wird seit 2010 vom

Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Laut SPON engagieren sich mittlerweile mehr als 2.000 Studenten an fast 30 Standorten dafür. Auch hat die Initiative bereits mehrere Auszeichnungen erhalten, u.a. als "Ort im Land der Ideen 2012" der bundesweiten Aktion "Deutschland – Land der Ideen" und als "Hochschulperle des Jahres 2011" des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. (aw)

Weitere Informationen und Ausschreibungsteilnahme:

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

Zum SPON-Artikel:

<http://www.spiegel.de/unispiegel/wunderbar/rock-your-life-studenten-coachen-hauptschueler-a-895728.html>

News Verbände: 51. Mitgliederversammlung des BDVT

Mitgliederversammlung wählt neuen Vizepräsidenten und Beirat.

Anfang Mai führte der Berufsverband für Trainer, Berater und Coa-

ches (BDVT) die 51. Mitgliederversammlung in Ludwigsburg durch, zu der insgesamt 83 Mitglieder kamen – nach eigener Angabe die höchste Teilnehmerquote seit Jahren. Hinzu kamen 26 Stimmenübertragungen.

Die stimmberechtigten Versammlungsteilnehmer wählten sodann Stephan Gingter (Tatkraft GmbH, Jüchen) zum Vizepräsidenten. Damit erweitert sich das BDVT-Präsidium

auf fünf Mitglieder (Präsident: Claus von Kutzschenbach, Vizepräsidenten: Hinnerick Bröskamp, Stephan Gingter, Peter Krötenheerdt und Vizepräsidentin Jutta Timmermanns).

Des Weiteren wurden die Mitglieder des BDVT-Beirats neu bzw. wiedergewählt. Dem Beirat erhalten bleiben: Bernd Höcker, Claudia Horner, Holger Petersen und Dr. Walter Rosenberger. Neu in den Beirat gewählt wurde Jenny Schubert. Langjähriges Beiratsmitglied Dr. Liane Steiert trat nicht mehr zur Wahl an.

Darüber hinaus wurden in der Mitgliederversammlung langjährige und

herausragend ehrenamtlich engagierte Mitglieder geehrt.

Die Mitgliederversammlung wurde in diesem Jahr als interaktives Netzwerk-Event organisiert, bei dem die Verbandsakteure und -gremien die Möglichkeit hatten, sich aktiv zu präsentieren. Die internen Aktivitäten und Fortschritte des vergangenen Verbandsjahres wurden vor der Versammlung erstmalig als "BDVT Jahresbericht" an die Mitglieder versandt.

Im Anschluss an die Mitgliederversammlung fand das BDVT-Camp "Entdecken. Erleben. Experimentie-

ren" statt, das jedes Jahr von der BDVT-internen Berufsgruppe der Selbstständigen als zentrale Weiterbildungsveranstaltung des Verbandes organisiert wird. (aw)

Weitere Informationen:

http://www.bdvt.de/images/2013-05-13_MVCamp.pdf

News 6. Business Psychology Lounge zum Thema Komplementärberatung

Zur Business Psychology Lounge im Juli 2013 in Erding ist Dr. Roswita Königswieser eingeladen.

Die Fakultät Wirtschaftspsychologie der Erdinger Fachhochschule für angewandtes Management (FHAM) lädt regelmäßig bekannte Gäste ein, um über wirtschafts-psychologische Theorie- und Praxisthemen zu diskutieren (Coaching-Report berichtete). Am 24. Juli 2013 um 18.30 Uhr findet die mittlerweile sechste Veranstaltung dieser Reihe statt, zu der Dr. Roswita Königswieser zu Gast sein wird. Sie gibt Einblicke in das Thema "Kulturveränderungen anders - der Ansatz der Komplementärberatung an einem aktuellen Beispiel" wird mit Gastgeber und Moderator Prof. Dr. Bernhard Hauser da-

zu Rede und Antwort stehen. Dr. Königswieser ist Supervisorin, systemische Organisationsberaterin, Fachbuchautorin und geschäftsführende Gesellschafterin von Königswieser & Netzwerk in Österreich.

Über die "Business Psychology Lounge"

Leiter der Business Psychology Lounge ist Prof. Dr. Bernhard Hauser, Professor der FHAM, Fachbuchautor und Geschäftsführer von Bernhard Hauser Consulting. Der Professor der Fakultät Wirtschaftspsychologie der FHAM organisiert und moderiert in regelmäßigen Abständen die Veranstaltung Business Psychology Lounge. Bisherige Gäste waren:

- Klaus Doppler (Berater, Trainer, Coach, Autor)

- Dr. Wolfgang Looss (Coaching-Pionier, Profil in der RAUEN Coach-Datenbank)
- Prof. Dr. Werner Widuckel (u.a. ehemaliger Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Audi AG)
- Dorothee Echter (Top-Management-Coach, Profil in der RAUEN Coach-Datenbank)
- Prof. Dr. Rudolf Wimmer (Universität Witten/Herdecke, osb Wien Consulting GmbH).

Die Veranstaltung findet in der Erdinger Stadthalle statt. Der Eintritt ist frei. Um Voranmeldung wird gebeten. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.bhcg.de/blog/category/events/business-psychology-lounge-bernhard-hauser/>

News TU München erforscht "Auswahl und Beurteilung von Führungskräften"

Vor zwei Jahren startete das Forschungsprojekt "Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft" an der TU München. Jetzt wurden erste Ergebnisse veröffentlicht.

Anfang Juni berichteten mehrere Medien (u.a. Der Tagesspiegel, SPIEGEL Online) über die ersten Ergebnisse des Forschungsprojektes "Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft" (AuBeFühr) der Technischen Universität München (TUM). Das Projekt startete im Jahre 2011 und hat zum Ziel, wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen für eine systematische Auswahl und Beurteilung von Füh-

rungskräften zu ermitteln und darauf aufbauend die Empfehlungen in die Praxis umzusetzen.

Die ersten Ergebnisse zeigen, dass sowohl von Männern als auch von Frauen insbesondere die Eigenschaften durchsetzungsstark, dominant und hart als besonders geeignet für Führungsrollen angesehen werden. Bei diesen Charakteristika handelt es sich um typisch männlich gesehene Eigenschaften. Frauen wird – ebenfalls sowohl von Männern als auch von Frauen – grundsätzlich weniger Führungsstärke zugesprochen. Allerdings wird Frauen, die zeigen, dass sie stolz auf ihre eigenen Leistungen sind, am ehesten Führungswille zugetraut. Besonders

fröhlich wirkenden Frauen hingegen wenig.

Nun folgt der zweite Teil der Forschungsstudie: Aufbauend auf den Ergebnissen werden Konzepte in Form von Schulungen geplant, die in Unternehmen zur Auswahl von Führungskräften Anwendung finden sollen.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert und endet 2014. (aw)

Weitere Informationen:

<http://www.abf.wi.tum.de/>

SPIEGEL Online:

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/studie-ueber-fuehrungskraefte-stolze-frauen-machen-eher-karriere-a-904206.html>

Der Tagesspiegel:

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/studie-zu-auswahlkriterien-fuer-fuehrungskraefte-froehlichen-frauen-traut-man-im-job-weniger-zu/8294284.html>

News dvct verlängert Anmeldefrist für den Coach & Trainer Award 2013

Die Anmeldefrist für den Coach & Trainer Award 2013 (Coaching-Report berichtete) des Deutschen

Verbandes für Coaching und Training e.V. (dvct) wurde bis zum 24. Juni 2013 verlängert. Das teilte der

Verband am 03. Juni mit. An diesem Tag lief die ursprüngliche Anmeldefrist ab. (aw)

Weitere Informationen:

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

4. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen **1.632 Einträge und 288 Rezensionen von Coaching-Büchern**. Folgend finden sich die **neuesten Rezensionen**.



Samhoud, Salem; van der Loo, Hans & Geelhoed, Jeroen (2010). **Lust und Leistung – Mitarbeiter motivieren in schwierigen Zeiten**.

Weinheim: Wiley.
ISBN 978-3-527-50520-3
206 S.; 15,00 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3527505202/cr>

Rezension von Dr. Hartmut Hinke
Seit den neunziger Jahren messen Unternehmen der Freude ihrer Mitarbeiter an der Arbeit eine Bedeutung bei. Dies entwickelte sich teils so weit, dass Freude als Bedingung zur Erbringung guter Leistungen angesehen wurde, woraufhin Unternehmen ihren Mitarbeitern zahlreiche Annehmlichkeiten boten. In der aktuellen Wirtschaftsflaute werden Mitarbeiter jedoch zunehmend mit Rationalisierung und Leistungsdruck konfrontiert („Die Party ist zu Ende“).

Dieser Entwicklung trägt das Buch Rechnung. Mit dem Konzept des Lustmanagements richtet es sich an Manager und will sie inspirieren, erfolgreiche und humane Organisationen zu schaffen, Arbeitsfrust in Arbeitslust umzuwandeln und Mitarbeiter einzubinden. Das Konzept des Lustmanagements beruht auf dem Leitgedanken der „Value Profit Chain“ der Harvard Business School, wonach „hoch motivierte, loyale und produktive Mitarbeiter den Kunden Werte [liefern], die diese dann in treues Käufer- und Botschafterverhalten umsetzen“ (S. 44). Dies verbessert wiederum die finanziellen Ergebnisse der Organisation, so dass sie den Mitarbeiter noch stärker an sich binden kann.

In dem Buch werden verschiedene Dimensionen der Arbeitsfreude aufgezeigt und konkretisiert, indem hieraus sogenannte Freudepeiler abgeleitet werden (u.a. Offenheit, Chancen, inspirierende Arbeitsumgebung, Lohn und Beurteilung). Anschließend werden Parteien benannt, die diesen Freudepeilern Inhalt und Form geben können.

Das Buch beschreibt, wie sich der Leitgedanke der Value Profit Chain managen lässt. Arbeitsfreude allein führt nicht automatisch zu mehr Leistung, sondern alle Parteien müssen durch das, was sie geben und nehmen, etwas gewinnen („Love your people, ask for results“). Lustmanagement ist das Management der Freudepeiler. Das Buch schildert, wie dies von Managern konkret umgesetzt werden kann; es bietet Veranschaulichung anhand von zahlreichen Beispielen und beschreibt das Instrumentarium zum Lustmanagement, wobei ein hoher Praxistransfer gelingt. Leider muss kritisch angemerkt werden, dass die Terminologie (z.B. „Lustmanagement“, „Freudepeiler“) unglücklich gewählt wurde. Für Coaches ist das Buch wegen seiner Grundideen inte-

ressant, aber auch, da Coaching den Prozess des Lustmanagements effektiv unterstützen kann.

Das Buch besitzt eine klare Gliederung und einen sehr gut lesbaren, unterhaltsamen Schreibstil. Es ist fundiert geschrieben und durch Studien und Beispiele belegt. Es inspiriert den Leser dazu, sich aktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen und hierzu eine eigene Haltung zu entwickeln.

Die drei Autoren sind Gründer oder (Ex-)Partner der niederländischen Beratungsfirma &samhoud, deren Unternehmensphilosophie auf dem Ansatz der Value Profit Chain basiert. Der Gewinn des „European Employer of the Year“-Award 2010 unterstreicht ihre Authentizität beim Thema Lust und Leistung.

Fazit: Ein erstaunlicher Titel und ein ebensolcher Ansatz – nicht nur für Manager, sondern auch für Coaches absolut lesenswert.

Dr. Hartmut Hinke
Aachen
hartmut.hinke@gmx.de



Hänsel, Markus (Hrsg.) (2012).
Die spirituelle Dimension in Coaching und Beratung.
Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
ISBN: 978-3-5254-0342-6
392 S.; 39,99 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3525403429/cr>

Rezension von Anne Haker
In einer immer schnelleren, vielfach entgrenzten und hoch komplexen Arbeitswelt stellt sich für immer mehr Menschen die Frage nach der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns. Auch im Coaching sind Sinnfragen keine Seltenheit mehr. Markus Hänsel, selbst erfahrener Führungskräfte-Coach, hat ein Buch herausgegeben, das der Frage nachgeht, wie Spiritualität im Coaching hierbei als Ressource genutzt werden kann. In 18 Artikeln und acht Interviews kann der Leser von der Erfahrung der 30 Autoren lernen - allesamt erfahrene

Coaches oder bekannte spirituelle Lehrer.

Das Buch gliedert sich in fünf Teile. Zunächst wird anhand der Grundfrage, wie Spiritualität Platz im Coaching finden kann, ein professionelles Verständnis von Spiritualität für die Coaching-Praxis geschaffen. So sieht z.B. Wolfgang Looss Spiritualität als den "Versuch alles zu sehen", als eine Erweiterung des Blickfeldes und damit der im Coaching möglichen Themen und Entwicklungen. Spiritualität findet sich also einerseits in den im Coaching behandelten Fragestellungen und andererseits in der Haltung des Coachs seinem Klienten gegenüber. Im Gegensatz zur Kirche, zu Beratungsstellen oder buddhistischen Zentren, bei denen man Spiritualität eher verorten würde, berücksichtigt Coaching den wirtschaftlichen Rahmen und schlägt immer wieder die Brücke zu arbeitsrelevanten Fragestellungen.

Im zweiten Teil werden spezifische Ansätze wie Schematherapie, Transaktionsanalyse, systemisches oder hypnosystemisches Coaching in Bezug auf Spiritualität betrachtet. Die Arbeit mit Teams und Organisationen steht im dritten Teil im Vordergrund. Coaching wird hier als Möglichkeit gesehen, Raum für Geistes- und Sinnfragen zu öffnen, der im extrem beschleunigten Alltag oft nicht gegeben ist. Anschließend stellen Anna Gamma (Lassalle-Institut, Schweiz) und Barbara von Meibom (Communio - Institut für Führungskunst, Berlin) ihre spirituell gestützten Coaching-Ausbildungen vor.

Den Abschluss bilden drei Interviews mit spirituellen Lehrern – u.a. An-

selm Grün, der herausstellt, wie wichtig die aufmerksame Präsenz des Coachs und der Versuch auf Bewertungen zu verzichten sind.

Die Texte sind durchweg gut verständlich geschrieben und verzichten weitgehend auf fachspezifisches Vokabular. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis und vielfach sehr persönliche Berichte über den eigenen spirituellen Weg machen die Lektüre lebendig und anschaulich. Deutlich wird dabei, dass die Grundvoraussetzung für Spiritualität im Coaching immer das eigene Erleben, die individuelle spirituelle Praxis ist. Spiritualität im Coaching ist daher mehr als Lebenseinstellung denn als Methode, Theorie oder gar Tool zu verstehen.

Fazit: Ein Buch voll sinnvoller Texte, das wertvolle Anregungen zur Erweiterung des eigenen Coaching-Ansatzes liefert.

Anne Haker
Berlin
anne.haker@gmail.com

5. 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 Mai 2013 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Maria Lugge, D - Hamburg 22049

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1800>

Simone Schmucker, D - 60439 Frankfurt

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1813>

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

Integral Coach Akademie

c/o Gumze Leadership UG

Ausbildungsbeginn: 03.07.2013

Ausbildungstitel: Coach sein ... die außergewöhnliche CoachAusbildung

D-83661 Lenggries

Kosten: € 7.350,- zzgl. MwSt. = € 8.746,50,-. Im Rahmen der Ausbildung sind 5 Stunden Mentorcoaching mit einem Ausbilder obligatorisch. Diese werden separat zum Sonderpreis von € 140,-/Std. berechnet. Für die interne Prüfung werden € 350,- zzgl. MwSt. berechnet (nur bei Teilnahme). Die Zahlung der gesamten Ausbildung in einem Betrag vor Beginn belohnen wir mit 3% Skonto. Bei Zahlung je Modul wird eine Rechnung gestellt und der Betrag ist 14 Tage vorher fällig. Andere Zahlungsweisen können im Einzelfall vereinbart werden. Wir möchten diesen Prozess vielen Menschen ermöglichen und bieten daher bei bestimmten Voraussetzungen auch Stipendien an – sprechen Sie uns an. Für Privatzahler, die nachweislich nicht Vorsteuerabzugsberechtigt sind, übernehmen wir die Mehrwertsteuer. Unterbringungs- und Verpflegungskosten sind nicht enthalten und werden direkt mit dem Hotel abgerechnet.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1799

Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC- anerkannt)

Anstalt des öffentlichen Rechts

Ausbildungsbeginn: 04.07.2013

Ausbildungstitel: Gesundheitscoaching

D-76133 Karlsruhe

Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang 7.380 € (Selbstzahler 5.580€) für 9 Seminare à 2 Tage. Einzelne Seminare können für 820 € (Selbstzahler 620 €) gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden à 130 € = 2.600 €; für Selbstzahler 10 Doppelstunden à 110 € = 2.200 €) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Konferenz (insgesamt 50 Stunden, kostenfrei)

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

echt. coaching® – Interdisziplinäres Ausbildungs- Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 04.07.2013

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

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 3500,- zzgl. MwSt.

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

Schouten Germany GmbH (ICF- anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 05.07.2013

Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung – ICF-akkreditiert

D-69115 Heidelberg

Kosten: Fundamentals: 945,00 Euro. Intermediate (4 Module): 5.120,00 Euro. Paketpreis (5 Module): 5.370,00 Euro Mehrwertsteuerbefreit! Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.

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

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 09.07.2013

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

Professio GmbH (DBVC- anerkannt)

Akademie für den Bereich Humanressourcen

Ausbildungsbeginn: 15.07.2013

Ausbildungstitel: Coaching II – Coaching im Unternehmen verankern und Wirksamkeit vertiefen (15 Tage)

D-92339 Beilngries

Kosten: Coaching II: 5.100,- Euro zzgl. MwSt. und Hotelkosten

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

Metaforum International Ltd.

Ausbildungsbeginn: 22.07.2013
Ausbildungstitel: Business Coaching Kompaktausbildung
im Sommercamp in Italien
IT-35031 Abano Terme, nahe Venedig
Kosten: 2950 Euro, Privatpersonen sind MwSt.-befreit,
zzgl. Tagungspauschale von 12 Euro
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1425

Metaforum International Ltd.

Ausbildungsbeginn: 22.07.2013
Ausbildungstitel: Integratives Coaching Kompaktausbildung
im Sommercamp in Italien
IT-35031 Abano Terme, nahe Venedig
Kosten: 2950 Euro, Privatpersonen sind MwSt.-befreit,
zzgl. Tagungspauschale von 12 Euro
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1425

WOMAN's Business Akademie GmbH

Ausbildungsbeginn: 25.07.2013
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 2013
D-81669 München
Kosten: 2.250,- Euro zuzüglich USt. und Tagungspauschale
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1348

Hephaistos (DBVC-anerkannt)

Coaching-Zentrum München
Ausbildungsbeginn: 30.07.2013
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Coach (Coaching I)
D- Nähe München
Kosten: 6000,- EUR zzgl. MWSt (Privatzahler). 7200,-
EUR zzgl. MWSt (Firmen)
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1232

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