

Inhalt

1. Coaching und Mentoring Teil 2 – Praxis
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 4/2014 erschienen
3. Was ist Organisations-Coaching? – Eine Replik
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen in den nächsten zwei Monaten
8. Impressum

Dieser Newsletter geht an 32.080 Empfänger.

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 Verantwortliche für die Nachrichtenredaktion: Anne Waldow (aw) (Anschrift wie oben)
E-Mail: redaktion@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.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)

1. Coaching und Mentoring Teil 2 – Praxis

Von Friederike Höher

Coaching und Mentoring sind zwar ähnliche Beratungsformate, aber sie unterscheiden sich hinsichtlich ihres Professionalisierungsgrades und ihrer grundlegenden Motivation: Coaching ist im Gegensatz zu Mentoring eine bezahlte Dienstleistung (siehe Teil 1 dieses Beitrags in der **Oktober-Ausgabe des Coaching-Newsletters**). In der Praxis gibt es jedoch viele Kombinationsmöglichkeiten, so dass sich die Frage stellt: Wie wirken Coaching und Mentoring eigentlich konkret zusammen? Diese Frage lässt sich aus verschiedenen Perspektiven beantworten:

- a) aus der Perspektive der Coaching-Klienten bzw. Mentees,
- b) aus der Perspektive der Organisation bzw. Personalentwicklung und
- c) aus der Perspektive der Coaches.

a) aus der Perspektive der Coaching-Klienten bzw. Mentees

Zunächst einmal: Wie beziehen sich Mentoring- und Coaching-Sequenzen aus Sicht der Mentees/Coaching-Klienten aufeinander?

In diesem Beitrag wird davon ausgegangen, dass es sich bei Mentoring und Coaching um Lernsettings handelt, in denen berufliche und im Bedarfsfall private Anliegen von beruflicher Relevanz bearbeitet werden. Erwachsenenlernen setzt Erfahrungen voraus, knüpft an diesen an und verbindet sich in vertikalen und horizontalen Transfers miteinander: Erkenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen werden (vertikal) mit früheren verknüpft, in darauf folgenden Lernsituationen überprüft und angewandt und (horizontal) in andere Bereiche übertragen.

Die Verknüpfung des Lernens von Mentoring und Coaching miteinander findet also in den Köpfen der Coaching-Klienten/Mentees statt. Dies ist umso wahrscheinlicher, als die Themen, die im Mentoring wie im Coaching bearbeitet werden, dieselben sein können. So formulierten junge Führungs- bzw. Führungsnachwuchskräfte als Mentees z.B. folgende Themen und Anlässe für die Teilnahme an einem Mentoring-Projekt: Führungsverhalten, Konfliktmanagement, Begleitung von Veränderungsprozessen (Change-Management), Strukturierung, Zielsetzung und Klärung der beruflichen Perspektive, Work-Life-Balance und

Zukunftsplanung. Man wird unschwer erkennen, dass diese auch typische Coaching-Themen sein können.

Eine aktuelle Untersuchung ergab, dass Mentorinnen das, was sie in anderen Lernsituationen, z.B. im Coaching oder in Führungskräftetrainings gelernt hatten, für die Mentoring-Gespräche nutzten (Höher, 2014): Sie brachten entsprechende Methoden ein und stellten ihr fachliches und methodisches Knowhow den Mentees zur Verfügung. Für einige war die Tandembeziehung ein Erprobungsraum für Coaching- und Führungskompetenzen.

Beispiel: „Es war im Grunde so ein gestuftes Verfahren. Was ich in den Führungstrainings gelernt habe, konnte ich unheimlich gut für meine Mentees einsetzen. Und ich konnte meine Führungskompetenz im Gespräch überprüfen und Feedback erhalten“, so die Aussage einer Mentorin.

Top-Führungskräfte stellen allerdings eine besondere Zielgruppe dar. Sie haben in der Regel informelles und situatives Mentoring (als sponsorship) genossen, sie haben Förderer und ein informelles Unterstützungsnetzwerk. Es ist nachgewiesen, dass ein Netzwerk verschiedener Mentoren als soziales Kapital für die Karriereförderung von Managern ausschlaggebend ist. Auf dieser Ebene greifen also formelle Mentoring-Programme längst nicht mehr. Hier kommt nur ein männlicher Coach (seltener ein weiblicher Coach) exklusiv als Executive-Coach zum Einsatz. Doch auch hier gilt: Er sollte alle möglichen Lern- und Unterstützungsbeziehungen formeller und informeller Art für den Coaching-Prozess nutzen, soziales Kapital für den Coach explizit machen und als Ressource herausarbeiten.

Hinsichtlich einer psychosozialen Unterstützung, die Mentoring erwie-

senermaßen immer auch bereitstellt, mögen diese Netzwerke allerdings begrenzt sein. Wo ist es den Top-Managern überhaupt möglich, konkurrenzfrei über Ängste und Nöte, Unsicherheit und Scheitern zu sprechen und emotionale Unterstützung zu erfahren? Zitat eines Geschäftsführers: „Ich habe keinen Manager auf meiner Ebene, um einmal unerschrocken und ehrlich Dinge zu durchdenken. Ich bin mir nicht sicher, ob meine Führungskräfte nicht manches schön reden, um Schwierigkeiten auszuweichen. Ich wünsche mir als Coach jemanden, der mich auf Basis seiner Erfahrungen vertrauensvoll begleitet und mir auch mal unangenehme Wahrheiten zumutet.“

Coaching bietet idealer Weise, neben vielen anderen Funktionen, auf dieser Ebene einen geschützten, dialogischen Raum, in dem es erlaubt ist, Schwächen einzugestehen und nicht weiter zu wissen, in dem Unsicherheit gehalten werden kann, ohne in Aktionismus zu kippen. Hier kompensiert Coaching teilweise die fehlende soziale Unterstützung im Management, wenn ein Coach den Manager empathisch durch Krisen begleiten kann.

b) aus der Perspektive der Organisation bzw. Personalentwicklung

In Deutschland wird Mentoring überwiegend als (flankierende) Personalentwicklungsmaßnahme, beispielsweise zur Förderung von Führungsnachwuchs oder zur Integration besonderer Beschäftigungsgruppen eingesetzt, es wird dann häufig als Projekt oder Programm realisiert. Für die Begleitung und zur Unterstützung solcher Projekte werden oftmals Coaches und Berater hinzugezogen. Ihr Einsatz bezieht sich unter anderem auf folgende Maßnahmen:

- Beratung bei der Implementation von Mentoring-Projekten

- Auswahl der teilnehmenden Mentoren und Mentees, Unterstützen des Matching-Prozesses
- Training der Mentoren zum Entwickeln ihrer Coaching-Kompetenzen
- Vorbereiten der Mentees auf ihre aktive Rolle, Zielklärung (Gruppen-Coaching)
- Begleitende Supervision der Mentoren und Coaching

Ihr Einsatzbereich ist natürlich abhängig von ihren jeweils eigenen Kompetenzen: Implementationsberatung und die Beratung einer Steuerungsgruppe fällt in den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext von Change- und Diversity-Management. Für die Auswahl von Teilnehmern und das Matching sind mindestens psychologische und psychodiagnostische Grundkenntnisse erforderlich und ein Wissen über Chancen bzw. Grenzen von Diversity in Lernbeziehungen und zum Entstehen von Vertrauen. Zur Durchführung von Trainings ist, außer einer soliden Ausbildung als Coach, ein pädagogisches Grundlagenwissen über Erwachsenenlernen und Methoden der Erwachsenenbildung angezeigt. Hier möge jeder Coach prüfen, wo die eigenen Kompetenzen und Stärken liegen.

c) aus der Perspektive der Coaches

Was bedeutet die Co-Existenz der beiden Formate Mentoring und Coaching – oftmals in derselben Organisation – für die Coaches und den Coaching-Prozess? Ein Coach sollte den Prozess für alle möglichen Lernsituationen und Lernanlässe außerhalb des Coachings offen halten. Er sollte Mentoren ermutigen, das Mentoring als Lernchance auch für Mentoren, z.B. für das Entwickeln von Gesprächsführungskompetenzen und Selbstreflexionsfähigkeit, zu nutzen und die Vorgehensweisen jeweils reflektieren.

Das gilt insbesondere für das Coaching von Mentoren, aber auch anlassbezogen für das Coaching von Führungskräften generell, wenn es um entsprechende Coaching-Themen geht, z.B. Führung/Gesprächsführung, kommunikative, soziale und emotionale Kompetenzen – wenn diese zugleich als Mentoren aktiv sind oder waren, auch situativ oder informell.

So war es z.B. möglich, in einem Coaching-Prozess mit einer Füh-

rungskraft ein für diese typisches und schwieriges Mitarbeitergespräch mit dem Mentoring-Gespräch zu vergleichen und aus letzterem Impulse für die Gesprächsführung zu generieren. Oder es wurde an anderer Stelle angeregt, bestimmte Themen aus dem Coaching auch im Mentoring-Gespräch vorzustellen, um sich über ein Feedback eine weitere Perspektive, nämlich die einer jungen Nachwuchskraft, zu erschließen. Dieses wurde dann im Coaching wiederum aufgearbeitet.

Fazit

Wenn sich, wie oben beschrieben, Einzel-Coaching für Mentoring und andere Lernanlässe öffnet, leistet es einen Beitrag zum vernetzen Lernen in Organisationen und zum Organisationslernen.

Literatur

Höher, Friederike (2014). Vernetztes Lernen im Mentoring. Wiesbaden: Springer.

Der Artikel nimmt zum Teil wörtlich Bezug auf folgenden Beitrag:

Höher, Friederike (in press). Was kann Coaching von Mentoring lernen? Anregungen aus der aktuellen Mentoring-Forschung. In Coaching | Theorie & Praxis, 1/2015.

Die Autorin

Dr. Friederike Höher arbeitet selbstständig als Business-Coach (DBVC Senior Coach) und engagiert sich als Mentorin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind neben Mentoring: Diversity-Management, Konstruktive Konfliktkultur, Führung und Gesundheit. Seit fast zehn Jahren bildet sie Berater_innen im Rahmen verschiedener systemischer Weiterbildungen aus, aktuell mit Schwerpunkt Achtsamkeit und Resilienz in Organisationen: <http://www.mindful-change.de>. Ihre aktuelle wissenschaftliche Arbeit zum Thema: „Vernetztes Lernen im Mentoring. Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation von Mentoring“ findet sich unter <http://www.springer.com/springer+vs/soziologie/book/978-3-658-05149-5>.

<http://www.friederike-hoeher.de>

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 4/2014 erschienen

Die aktuelle Ausgabe 4/2014 des Coaching-Magazins ist erschienen.



www.coaching-magazin.de

Im Interview wird diesmal Anja Mumm vorgestellt. Ein Auszug des Interviews kann bereits [hier](#) online gelesen werden.

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Coaching-Interview mit Anja Mumm
- Konzeption: Fototelling: Sich ein Bild machen
- Praxis: Team-Coaching in der agilen Softwareentwicklung
- Praxis: Coaching vor Kunst
- FAQ: Fragen an Dr. Ralph Schlieper-Damrich
- Spotlight: Wirkungsvolles Executive-Coaching – Worauf kommt es an? Relative Wirkfaktoren effektiven Executive-Coachings: Ergebnisse der „Greatest Ever Executive Coaching Outcome Study“
- Coaching-Tool: Das Rollen-Feedbackprofil
- Bad Practice: Horse Sense. Kreative Managerbespaßung der besonderen Art
- Wissenschaft: Das Image der Coaching-Branche – Selbst- und Fremdbild
- Philosophie/Ethik: Mit Weisheit führen. Buddhistische Philosophie als Basis für Coaching und Organisationsentwicklung
- Humor: Klienten-Coaching

Ein Auszug des Praxis-Artikels „Coaching vor Kunst“ findet sich [hier](#).

Sie möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 4/2014 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 des Buches „Train the Coach: Methoden“ für nur 29,90 Euro** (statt regulär 49,90 Euro = 20,00 Euro Ersparnis).

Weitere Informationen und ein Bestellformular finden Sie direkt in der Sonderaktionsanzeige unter <http://www.coaching-magazin.de>

Weitere Informationen:

Auszug des Interviews mit Anja Mumm:

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2014/2014_04_interview_mumm.htm

Auszug des Praxis-Artikels „Coaching vor Kunst“:

http://www.coaching-magazin.de/archiv/2014/2014_03_coaching_vor_kunst.htm

3. Was ist Organisations-Coaching? Eine Replik

Von Dr. Rolf Meier

Dieser Beitrag greift auf den interessanten Artikel von Dr. Bernd Schmid zum Thema „**Was ist Organisations-Coaching**“, erschienen in der September-Ausgabe des Coaching-Newsletters, zurück. Es handelt sich hierbei um ein Gedankenangebot im Sinne der Wahrnehmungserweiterung und der konstruktivistischen Deutung des Themas als Ergänzung, aber auch als „Alternative des Erkennens“. Es wird die Gliederung Schmidts übernommen.

Coaching-Ansätze

Coaching-Verständnisse gibt es viele. Die Frage ist nur, ob es wirklich viele sind oder ob wir uns das nur einreden.

Die Unterscheidung liegt in der Frage: Kommt es im Coaching auf den Coach oder den Klienten an? Alle Verständnisse, die von der Person des Coachs abhängen, sind beratende und fremd-einflussnehmende Interventionen. Tatsächlich sind es autoritäre Interventionen (Deutungs-, Macht- oder Einflussanmaßung), die den Klienten bzw. die Organisation vom Coach (graduell) abhängig halten. Dies widerspricht den fundamentalen Interessen einer (Unternehmens-)Organisation, die auf Freiheit und Selbstständigkeit des Einzelnen basiert.

Zudem kann man erfahrungsgemäß eine „Organisation“ nicht coachen. Coachen kann man nur Menschen. Die Folge kann eine gewollte Veränderung in den Strukturen der Unternehmung sein. St. Gallen hat hier sehr gut drei Strukturarten (Synonym: Organisation) unterschieden: Geschäfts-, Unterstützungs- und Managementprozesse. Formen von Organisationen (Strukturen) einer Unternehmung sind immer Ausdruck des Willens von Menschen. So ist

der Begriff Organisation zunächst ein inhaltsleerer Ordnungsbegriff.

Komplexität

Wenn hier folglich der Begriff „Organisations-Coaching“ verwendet wird, so muss man berücksichtigen, dass es nur Beziehungen zwischen Menschen gibt, nicht zwischen Mensch und Organisation. Menschen erleben kein Abstraktum wie den zunächst sinnleeren Begriff „Organisation“. Menschen erleben immer etwas Konkretes, was durch Reflexion zu einer generalisierenden Erkenntnis führen kann. Veränderungen von Strukturen (Organisationen) werden auch nicht in abstrakten Bereichen realisiert. Unternehmen (Organisationen) sind Praxisorte. Strukturen und Organisationen können sich nicht verändern, weil sie keine Lebewesen sind – sie sind eher (Hirn-)Gespinnste.

Es ist außerordentlich beliebt geworden, von Rollen zu sprechen. Man sollte sich im Klaren sein, dass Rollenverhalten eine Entfernung von der persönlichen Identität bedeutet. Müssen Menschen Rollenerwartungen entsprechen, dann schreiben wir in Unternehmen quasi individualitäts- bzw. identitätsfeindliches Verhalten vor. Die Gefahr, dass menschliche Roboter entstehen, ist sehr groß.

Wie viel Mensch – wie viel Organisation

Organisations-Coaching hat immer und ausschließlich mit der Ganzheitlichkeit des Menschen und seiner von ihm erkannten Wirklichkeit (Konstruktivismus) zu tun. Nur den beruflichen Teil des Menschen zu betrachten, wird seinem generalistischen Identitätsverständnis nicht gerecht.

Feldspezifische Kompetenzen & Begegnung von Programmatiken im Organisations-Coaching

Es ist gerade für ein Organisations-Coaching wichtig, kein Spezialist zu sein. Wenn ein spezialisierter Coach auf sogenannte Veränderungsthemen der Organisationsmitglieder trifft, bedarf es einer die Fakten des Kontextes zusammentragenden Analyse. Diese systemische Sicht ist die beste Gewähr, möglichst unbeeinflusst Realität im Sinne des individuellen und kollektiven Konstruktivismus wahrzunehmen. Der Organisations-Coach muss ein Generalist sein. Dennoch können Spezialisten im Verfahren herangezogen werden.

Coaching als Container

Coaching ist tatsächlich ein Container. Zu viele Interessen beanspruchen die Deutungshoheit. Marketingstrategien sind offensichtlich wichtiger, als dem Coaching eine eigenständige würdevolle Identität zuzugestehen.

Schluss

Woran kann man nun einen Organisations-Coach erkennen?

- Er begleitet Menschen – nicht Organisationen oder Strukturen – in ihrer gewollten Veränderung. Er hilft ihnen, den Kontext nicht aus dem Auge zu verlieren und bietet Methoden der Veränderung an, deren Wirksamkeit er den Menschen erklärt und mit ihnen bewusst vereinbart hat.
- Er ist loyal zu den verschiedensten Gruppen, die auf das Unternehmensgeschehen berechtigten Einfluss nehmen.
- Die Veränderungen in der Unternehmenswirklichkeit (Organisation) müssen

- Menschen wollen und initiieren, sozusagen: selbst auf die Idee kommen.
- Veränderung bedeutet immer den Wunsch nach dem Besseren – manchmal auch nach dem (geschäftlichen) Überleben.
 - Er initiiert keine Wunschwelt, die nur seinem Hirn entsprungen ist.

- Er arbeitet nicht mit Rollenerwartungen, sondern lässt die Menschen Funktionen, Aufgaben und Prozesse in Organisationen (Unternehmen) selbst definieren und deuten, damit sie durch eine eigene Potenzialeinschätzung herausfinden, zu was sie befähigt sind. Klienten und damit auch die neu entstandene Unter-

nehmenswirklichkeit (Organisation) haben, überspitzt formuliert, das Recht auf die zweitbeste Lösung, die dann aber auch von den Menschen vertreten und kompetent umgesetzt wird.

Der Autor

Dr. Rolf Meier, Executive Coach (<http://www.drmeier-coaching.de>), Coach-Ausbilder (<http://www.management-coachausbildung.de>), Führungskräftetrainer (<http://www.menschenfuehrung.net>), Berater von Personal- und Strukturkonzeptionen sowie Konzeption und Durchführung von Einzel- und Gruppen-Ac's, speziell im Vertrieb und Verkauf. Mehrfacher Buchautor.

Die vollständige Replik finden Sie im Coaching-Board unter:

<http://coaching-board.de/viewtopic.php?f=1&t=1216&sid=4fe7baaad2a4cbccaa45dc4acb69e781>

4. Coaching-News

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

Twitter

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

Facebook

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

Google Plus

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

Xing

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

LinkedIn

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

Redaktion:

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

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

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

News Reflexion steigert Leistung und Produktivität

Gemäß einer aktuellen Studie wirkt sich regelmäßige Reflexion im beruflichen Kontext positiv auf Leistung und Produktivität aus.

Nehmen Berufstätige sich regelmäßig die Zeit zur Reflexion über das von ihnen Geleistete, steigert dies ihre Produktivität. So lautet das Ergebnis einer aktuellen Studie von Giada di Stefano (Assistant Professor of Strategy and Business Policy, Business School HEC Paris). Reflexion erhöhe bei Berufstätigen das Gefühl von Kompetenz, bedinge mehr Selbstbewusstsein in Bezug auf ihr Aufgabenfeld und wirke sich somit positiv auf die in der Folgezeit

von ihnen erbrachte Leistung aus, erläutert di Stefano den Wirkungszusammenhang. So zeige das Ergebnis einen alternativen Weg der Effizienzsteigerung in Unternehmen auf.

Die Studie basiert auf einem Feldversuch, der über 30 Tage hinweg während einer Trainingsphase in einem Unternehmen in Indien durchgeführt wurde. Angestellte, die jeweils die letzten 15 Minuten ihres Arbeitstages innehielten und sich das zuvor Gelernte und Geleistete vergegenwärtigten, erzielten am Ende der Trainingsphase um durchschnittlich 23 Prozent bessere Er-

gebnisse als eine Kontrollgruppe, in der keine regelmäßige Reflexion vorgenommen wurde.

Die Studienergebnisse veröffentlichte di Stefano gemeinsam mit Francesca Gino und Gary Pisano (Harvard Business School) sowie Bradley Staats (University of North Carolina) in dem Arbeitspapier „Learning by Thinking: How Reflection Aids Performance“. (de)

Weitere Informationen

<http://www.hec.edu/News-Room/News/The-power-of-reflection-at-work-by-Giada-Di-Stefano>

News Studie aus Klienten-Sicht: Coaching ist effektiv / Probleme zwischen Coach und Klient häufigster Störfaktor

Eine aktuelle internationale Studie der James Cook University und des Institute for Employment Studies nimmt den Erfolg von Business-Coaching sowie dessen potenzielle Hindernisse aus Klienten-Sicht in den Blick. Coaching ist den Ergebnissen zufolge effektiv. Probleme zwischen Coach und Klient werden als häufigster Störfaktor genannt.

Business-Coaching führt zum Erfolg. Dies bestätigen 89 Prozent der im

Rahmen einer aktuellen Studie der James Cook University (Australien) und dem britischen Institute for Employment Studies (IES) befragten 644 Coaching-Klienten, die aus insgesamt 34 Ländern stammen. Belegten die Ergebnisse einerseits die Wirksamkeit von Coaching, so zeigten sie ebenfalls, dass ein Coaching nicht immer reibungslos verlief, resümiert Alison Carter vom IES. So geben zugleich 84 Prozent der Befragten an, während ihres Coaching-Prozesses auf Hindernisse gestoßen

zu sein, die den Coaching-Erfolg gefährdeten. Am häufigsten genannt: Probleme mit dem Coach. Erfahrung im Handlungsfeld des Klienten sowie ein ehrliches und klares Kommunikationsverhalten seien aus Klienten-Sicht die wichtigsten Eigenschaften eines Coaches, so Anna Blackman (James Cook University). Eine hinderliche Organisationskultur wird gemäß den Ergebnissen insbesondere von Frauen häufig als Hindernis angeführt. (de)

Weitere Informationen

<http://www.trainingjournal.com/articles/news/new-coachee-study-reveals-barriers-effective-coaching>

News 13. Coaching-Umfrage Deutschland gestartet

Im November startete die Erhebung zur 13. Coaching-Umfrage Deutschland von Jörg Middendorf (BCO). Neben der Erhebung von Daten zum deutschen Coaching-Markt ist das Spannungsfeld von Vertraulichkeit und Firmeninteressen in Coaching-Prozessen Gegenstand der Umfrage.

Die jährliche Coaching Umfrage des von Jörg Middendorf geleiteten Büros für Coaching und Organisationsberatung (BCO) geht in die 13. Runde. Die aktuelle Erhebung startete

am 01.11.2014. Bis Ende Januar 2015 sollen Daten zur Fortführung der Langzeitstudie zum deutschen Coaching-Markt erhoben werden, um zu einer Erhöhung der Markttransparenz beizutragen.

Darüber hinaus widmet sich die 13. Umfrage dem Schwerpunktthema „Coaching heute: Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen“. Das Thema ist zugleich das Motto des vom 26.–27.03.2015 stattfindenden 2. Coaching-Kongresses der Hochschule für angewandtes Manage-

ment (HAM) in Erding. Jörg Middendorf wird seine Umfrageergebnisse im Rahmen des Kongresses vorstellen und hierbei die Coaching-Markt-Entwicklung der letzten zehn Jahre in den Blick nehmen, so eine Ankündigung der HAM.

Die Ergebnisse aller bisherigen Coaching-Umfragen sind auf der Homepage des BCO kostenlos abrufbar. (de)

Weitere Informationen

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

News DBVC Dialogforum 2015

Das 10. DBVC Dialogforum findet im Januar in München statt. Das Thema der Veranstaltung: „Gesellschaftliche Verantwortung und Coaching“. Eingeladen sind Un-

ternehmensvertreter und Mitglieder des Verbandes.

Vom 30.–31.01.2015 widmet sich der Deutsche Bundesverband

Coaching e.V. (DBVC) im Münchner Haus des Stiftens im Rahmen seines 10. Dialogforums dem Thema „Gesellschaftliche Verantwortung und Coaching“. An beiden Tagen

werden drei Beispiele aus der Unternehmenspraxis vorgestellt:

- Albrecht Wild und Rudolf Rieder: Teambuilding und gesellschaftliches Engagement bei der Siemens-Management-Consulting
- Christine Pehl: Mitarbeiterbindung und neue Identität bei betapharm
- Hans-Peter Lauffs (Haus des Stiftens gGmbH): Innovative Formen gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen und Selbstständigen

Neben DBVC-Mitgliedern sind Unternehmensvertreter mit Coaching-Verantwortung zur Teilnahme eingeladen. (de)

Weitere Informationen

<http://www.dbvc.de/dialogforum-2015/einladung.html>

News **Nachlese zum DBVC Symposium „Zukunft der Profession Business Coaching“**

Vom 17.–18.10.2014 veranstaltete der DBVC e.V. anlässlich seines 10-jährigen Verbandsbestehens in diesem Jahr ein Symposium zum Thema „Zukunft der Profession Business Coaching“. Der Fokus der Veranstaltung lag darauf, durch Impulse und Trendausblicke verschiedener Referenten aus unterschiedlichen Branchen konkrete Empfehlungen und Handlungsperspektiven für die Zukunft der Tätigkeit Business-Coaching zu entwickeln. Dafür kam als Höhepunkt des Events ein innovatives Moderationstool zur digitalen Verknüpfung aller Teilnehmer zum Einsatz, der einen intensiven Ideenprozess erlaubte.

Mit 150 Teilnehmern war die Veranstaltung im Swissôtel Bremen bereits vor der Eröffnung am Freitag, 17.10.2014, ausverkauft. Zur Veranstaltung kamen neben Coaches Unternehmensvertreter, Personalverantwortliche, Führungskräfte und Wissenschaftler. Für eine unterhaltende Begleitung durch das andertalbtägige Programm sorgte Dominik Bachmair, der für seine professionelle und humorvolle Moderation großen Beifall bekam. Sehr bedauerlich war, dass Dr. Wolfgang Looss als Eröffnungredner für den ersten Tag des Symposiums und Prof. Dr. Peter Kruse als Keynote-Speaker am zweiten Veranstaltungstag wegen Krankheit absagen mussten.

Impulse und Trendausblicke in die Arbeitswelt von morgen

Mit einer Retrospektive zur Entwicklung des Coachings wurde das Symposium am 17.10.2014 eröffnet: Dr. Astrid Schreyögg (Coaching-Pionierin und Leiterin des Fachausschusses Profession DBVC) setzte sich mit Veränderungen und Konstanten im Coaching auseinander und hob dabei insbesondere die zunehmende Polarisierung von Coaching hervor: Während die Debatten um Inhalte und Grenzen des Coachings innerhalb der Branche immer differenzierter werden, wird das Verständnis von Coaching auf der anderen Seite wegen seiner steigenden Attraktivität stark verallgemeinert. Als einen weiteren zukünftig mit Coaching verbundenen inhaltlichen Schwerpunkt sieht Schreyögg die Persönlichkeitsentwicklung von Führungskräften, die immer stärker an Bedeutung gewinnen wird.

Nach diesem Einstieg referierten und diskutierten am Nachmittag des ersten Tages drei Impulsvortragende zu Trends in der Arbeitswelt – aus verschiedenen Perspektiven. So erhielten die Teilnehmer zunächst Ausblicke in technologische Veränderungen von Peter Jaeger (Microsoft Deutschland GmbH), der aus vier aktuell zu verzeichnenden IT-

Megatrends auf massive Veränderungen in der Arbeitswelt schließt. Zu den Megatrends zählen die zunehmende Nutzung von mobilen Endgeräten, das Wissensmanagement durch Nutzerinformationen (Big Data), das Cloud-Computing und die digitale Vernetzung.

In seinem anschließenden Vortrag zu Grenzen der Ethik und Moral in der Arbeitswelt plädierte Monsignore Peter Kossen (Bischöflich Münstersches Offizialat Vechta) für eine Arbeitswelt, in der Menschen „gute Arbeit“ ermöglicht werden kann. Er fokussierte seine Ausführungen darauf, „Wertschätzung vor Wertschöpfung“ zu priorisieren und damit einen solidarischen, sozialen und maßhaltenden Gedanken zu verbinden. Kossen sieht die Coaching-Tätigkeit mit in der Verantwortung, Führungskräfte hinsichtlich eines sich gegenseitig unterstützenden und wertschätzenden Umgangs in der Arbeitswelt zu beraten.

Lencke Steiner (geb. Wischhusen, Bundesvorsitzende der Jungen Unternehmer, Geschäftsführerin W-Pack Kunststoffe GmbH & Co. KG) skizzierte aus Sicht ihrer Generation (Generation Y) die Veränderungen in der Arbeitswelt durch den demographischen Wandel. Insbesondere das Zusammenbringen der Führungsvorstellungen der Generation Babyboomer, die eher autoritär und

hierarchisch denkt, und die Vorstellungen der Generationen X und Y, die flexibel seien und trotz (oder mit) der Arbeit ein gutes Leben führen wollen, sieht Steiner als elementar. Frau Steiners lockere Art lud schnell viele Teilnehmer im Publikum zu Fragen ein, was schließlich zu anregenden Diskussionen führte.

Digitales Teamwork mit dem nextmoderator

Mit den zahlreichen Impulsen des ersten Tages startete der zweite Tag des Symposiums mit einer ganz persönlichen Reflexion des bisher Gehörten von Dr. Bernd Schmid, geschäftsführender Gesellschafter des isb Wiesloch und Ehrenvorsitzender des Präsidiums (DBVC). Schmid rief dazu auf, gesellschaftsrelevante Wirkung auf Organisationskulturen in konkreten Einzelfällen zu entfalten, auch wenn das hieße, gewohnte Wege zu verlassen und stets neue Formate zu entwickeln. Dadurch bestünde die Möglichkeit, mit Coaching an die Organisationsentwicklung anzuschließen, im Rahmen der Profession dialogfähig zu bleiben und so gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Im Anschluss wurde die geplante Keynote „Führung und Coaching – zwischen Wunsch und Wirklichkeit“ von Prof. Dr. Peter Kruse, geschäftsführender Gesellschafter der nextpractice GmbH und Honorarprofessor für Allgemeine und Organisationspsychologie an der Universität

Bremen, wegen Krankheit von seinem Sohn Tobias Kruse übernommen. Der Vortrag kombinierte die Ergebnisse der Studie „gute Führung“ mit ersten Ergebnissen einer Studie, die der DBVC gemeinsam mit der nextpractice GmbH initiierte. Als eklatantes erstes Ergebnis offenbarten sich deutliche Divergenzen zwischen den Erwartungen von Führungskräften an Coaching und dem Selbstverständnis der Coaches: so haben z.B. Führungskräfte mit Blick auf bevorstehende Herausforderungen eher den Wunsch nach einem Coach als Ratgeber, während Coaches auf das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe bauen.

Im Anschluss an die Keynote waren schließlich alle Teilnehmer zur aktiven Teilnahme aufgerufen, konkrete Ideen und Handlungsempfehlungen für die Zukunft von Coaching zu entwickeln. Im Rahmen der „Zukunftskonferenz 2024“ wurden mithilfe des computergestützten Konferenztools nextmoderator alle Teilnehmer mit Laptops vernetzt und von nextpractice durch eine mehrstündige Team- und Netzwerkarbeit geführt, in der Ideen zur Weiterentwicklung des Business-Coachings direkt allen Teilnehmern zugänglich gemacht wurden. So entstand ein transparenter und hochdynamischer Brainstorming-Prozess, an dessen Ende eine Vielzahl an Empfehlungen und Ideen zur Zukunft des Coachings zusammengetragen wurden, die der Verband aktuell auswertet.

Verleihung des Deutschen Coaching-Preises 2014

Ein weiterer Höhepunkt der Veranstaltung war die Verleihung des Deutschen Coaching-Preises 2014 in den Kategorien „Organisationen“ und „Wissenschaft“ am ersten Abend des Events. Prof. Dr. Carsten C. Schermuly (SRH Hochschule Berlin) ist mit seiner Forschungsarbeit „Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie ... - Negative Effekte im Coaching“ Preisträger in der Kategorie „Wissenschaft“. In der Kategorie „Organisationen“ wurde das Konzept „Übergang coaching für Führungskräfte in erster Führungsverantwortung – ein Instrument der Unterstützung und Wertschätzung“ mit dem 1. Platz geehrt, vertreten durch Andrea Otto und Stephan Tocholski (VOLKSWOHL BUND Versicherungen). Im Anschluss an die Verleihung wurde das festliche Buffet eröffnet und der Abend mit entspannter Live-Musik des Pianisten Emil Savery eingeleitet.

Trotz der krankheitsbedingten Ausfälle zweier Hauptreferenten ist das Symposium insgesamt sehr gut angekommen bei den Teilnehmern. Insbesondere die Außenperspektiven durch Impulsreferenten, die Professionalität der Moderation sowie die Möglichkeit der vernetzten Zusammenarbeit im Rahmen des nextmoderators erhielten zahlreiches positives Feedback. (aw)

Weitere Informationen

<http://www.dbvc.de/dbvc-symposium-2014/nachlese.html>

News ICF-D: Vorstand in neuer Zusammensetzung

Die Mitgliederversammlung der ICF-D wählte im Oktober in Bad Dürkheim einen neuen, teils personell veränderten Vorstand.

Am 11.10.2014 fand im Anschluss an den „ICF Coachingtag 2014“ (Coaching-Report berichtete) die diesjährige Mitgliederversammlung

der International Coach Federation Deutschland e.V. (ICF-D) statt. Im Rahmen der Versammlung wählten die Mitglieder einen neuen Vorstand.

Ausgabe 2014-11/12, Jg. 14

Fortan setzt sich dieser aus den neu gewählten Vorständen Dorette Segschneider und Markus Kämmerer sowie den drei Wiedergewählten Jürgen Bache (1. Vorsitzender), Jürgen Andrae (2. Vorsitzender) und Roeland C. Schaart zusammen. Die bisherigen Vorstandsmitglieder Bernhard A. Zimmermann, Miriam

Hohenfeldt und Silke Thompson traten nicht zur Wiederwahl an. Der Vorstand der ICF-D wird in einem Turnus von zwei Jahren gewählt.

Als deutsche Sektion des in den USA ansässigen Dachverbandes International Coach Federation (ICF) zählt die ICF-D u.a. den Einsatz für

ethische und berufliche Standards in der Ausübung der Profession Coaching (Business- und Life-Coaching) zu ihren Aufgaben. Die ICF-D wurde 2001 gegründet und hat derzeit nach eigenen Angaben rund 350 Mitglieder. (de)

Weitere Informationen

<http://www.coachfederation.de/icf-d/ihre-ansprechpartner.html>

News Schweiz: Coaching im Führungsalltag erwünscht, aber kaum eingesetzt

Nach einer Umfrage erachten es Führungskräfte in der deutschsprachigen Schweiz als sinnvoll, Coaching stärker in den Führungsalltag zu integrieren. Hingegen setzt nur ein geringer Teil der Befragten Coaching tatsächlich als Führungsinstrument ein.

In einer aktuellen qualitativen Befragung von Führungskräften und HR-Spezialisten kommt das auf Outplacement spezialisierte Beratungsunternehmen Lee Hecht Harrison (LHH) Schweiz zu dem Ergebnis, dass der stärkere Einsatz von Coaching als Führungsinstrument in Unternehmen in der Deutschschweiz zwar erwünscht ist, jedoch kaum Umsetzung findet. So äußerten alle Befragten den Wunsch nach mehr

coachenden Führungskräften. Zugleich gaben 80 Prozent an, Coaching wenig bis nie in den eigenen Führungsalltag zu integrieren.

Coaching-Erfahrung erforderlich

Wo liegen die Gründe für diese Diskrepanz? Die Verantwortlichen der Befragung verorten diese insbesondere in zwei Aspekten: Zum einen habe die Befragung gezeigt, dass eine Unerfahrenheit bezüglich des Einsatzes von Coaching bestehe, welche die Führungskräfte hemme. So gab fast die Hälfte der Befragten an, die Geübtheit sowie Sicherheit des Coachs als den wichtigsten Erfolgsfaktor im Coaching zu erachten. Führungskräfte, so das LHH-Resümee, bräuchten daher eine so-

lide Coaching-Ausbildung, um das Instrument kompetent und sicher einbinden zu können. Zum anderen gaben 42 Prozent an, dass die Umsetzung von Coaching im Führungsalltag einer hierfür begünstigenden Unternehmenskultur bedürfe. Fehlende Zeit oder bestehende Führungssituationen werden hingegen nicht als Hindernisse angesehen.

Die Befragung wurde unter Führungskräften, HR- und anderen Spezialisten aus kleinen- und mittelständischen Unternehmen sowie Großunternehmen verschiedener Branchen in der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt. (de)

Weitere Informationen und Anmeldung

http://www.persorama.ch/media/185161/medien_release_de_ch_coaching_conversations_2014.pdf

News DBVC-Vorstand im Amt bestätigt

Die Mitgliederversammlung des DBVC wählte im Oktober in Bremen alle bisherigen Vorstandsmitglieder des Verbandes erneut in ihre Ämter. Neben einem Rückblick auf das Verbandsjahr 2013/2014 präsentierte der Vor-

stand zudem seinen Arbeitsplan für die kommende zweijährige Amtszeit.

Bei der diesjährigen Wahl des Vorstandes des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC) auf

der 17. Mitgliederversammlung am 19.10.2014 wurden alle bisherigen Vorstandsmitglieder mit großer Mehrheit in ihrem Amt bestätigt. So wurde Christopher Rauen zum 1. Vorsitzenden des Vorstandes, Rita Strackbein zur 2. Vorsitzenden des

Vorstandes und Margit Wolf sowie Ulrich Dehner als Vorstandsmitglieder wiedergewählt. Alle vier Vorstandsmitglieder nahmen die Wahl an. „Es freut mich sehr, den Verband auch in den nächsten beiden Jahren zusammen mit den Kollegen auf Erfolgskurs halten zu können“, kommentierte Christopher Rauen seine Wiederwahl. Die Mitgliederversammlung fand im Anschluss an das anderthalbtägige DBVC Symposium zum Thema „Zukunft der Profession Business Coaching“ (Coaching-Report berichtete) in Bremen statt.

Rückblick auf das Verbandsjahr 2013/2014

Das Verbandsjahr 2013/2014 war ein ganz besonderes für den DBVC: Vor zehn Jahren – am 10.04.2014 – wurde der DBVC von zehn Coaching-Pionieren gegründet. Seitdem können auf den Mitgliederversammlungen alljährlich zahlrei-

che neue Mitglieder begrüßt werden, sodass der Verband auf mittlerweile 322 Mitglieder angewachsen ist (Stand: Oktober 2014).

Rückblickend auf das Arbeitsjahr seit der letzten Mitgliederversammlung stand die Organisation und Durchführung des DBVC Symposiums 2014 und die Auslobung und Verleihung des Deutschen Coaching-Preises 2014 im Vordergrund. Das Symposium wurde in diesem Jahr als Höhepunkt des zehnjährigen Verbandsjubiläums initiiert und vom 17.–18.10.2014 in Bremen durchgeführt. In Rahmen des Symposiums wurden darüber hinaus die Preisträger des Deutschen Coaching-Preises 2014 in den Kategorien „Organisationen“ und „Wissenschaft“ ausgezeichnet.

Auf der Mitgliederversammlung wurde außerdem die Erweiterung des

Sachverständigenrates (SVR) durch sieben weitere Fachexperten bekannt gegeben. Die personelle Verstärkung ergab sich unter anderem aus dem gestiegenen Bedarf an Expertise dieses Gremiums im Coaching-Markt.

Arbeitsplan für die neue Amtszeit 2014–2016

Für die aktuelle Amtszeit 2014–2016 kündigte der DBVC neben für die Coaching-Branche zukunftsweisenden Kooperationen mit dem Dialogforum 2015 und dem DBVC Coaching-Kongress 2016 wieder qualitativ hochwertige Veranstaltungen an. (aw)

Weitere Informationen

http://www.dbvc.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Press/Pressemitteilungen_2014/DBVC_Pressemitteilung_Mitgliederversammlung_2014_10_30.pdf

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 1.734 Einträge und 318 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.**



Rolf Arnold (2012).
Spirituelle Führung: Anleitung zum Selbstcoaching Mit Einem Methoden-ABC.

Wiesbaden: Springer Gabler.
ISBN 978-3-8349-3977-7
152 S.; 37,99 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obido/s/ASIN/3834939773/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul
Spiritualität nennt der Autor in seinem Vorwort ein „glitschiges“ Thema, weil der Begriff zu häufig und zu beliebig verwendet wird, um einem behandelten Gegenstand Tiefe und Bedeutungsschwere zu verleihen. In seiner Veröffentlichung unternimmt der Autor deshalb den Versuch, den Begriff seine esoterische Anmutung zu nehmen; ihn dagegen als Ausdruck einer grundsätzlichen, alle Lebensbereiche durchdringenden Einstellung zum Leben verständlich zu machen. Dieses Vorhaben gelingt nicht immer: Das liegt auch daran,

dass Arnold Autoritäten zitiert, die in diesem Zusammenhang (aus unterschiedlichen Gründen) nicht unumstritten sind, wie beispielsweise den Schriftsteller Paulo Coelho oder den Pädagogen Hartmut von Hentig. So beschreibt Arnold die Basis spirituellen Führens als eine fortdauernd reflektierende Selbsterforschung und Selbstführung. Der spirituell Führende erscheint in seinem Handeln oft einem Mentor ähnlich: besonnen, nachdenklich, verständnisvoll.

Das Thema wird im ersten Buchteil in Form eines fiktiven Briefwechsels bearbeitet, in denen theoretische und (führungs-)praktische Aspekte von Spiritualität erwogen werden. In die teilweise anspruchsvollen (und auch: ermüdenden) Brieftexte von „Karl“ und „Bernhard“ sind Mini-Lektionen eingestreut, die wesentliche Aspekte spirituellen Führens noch einmal prägnant zusammenfassen, sie in Abbildungen übersichtlich darstellen und Übungen beziehungsweise Reflexionsaufforderungen zum Erläuterten geben.

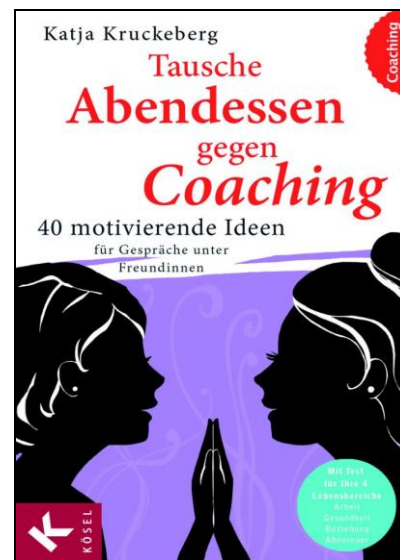
Im zweiten Teil stellt Arnold in einem 40 Seiten starken „Methoden-ABC“ unterschiedliche Tools vor. Es finden sich hier Impulse zur Selbstreflexion, was das eigene konkrete Führungshandeln anbelangt, Übungen zum achtsamen Sprechen, zur Eleganz, sich überzeugen zu lassen und zum vielsagenden Schweigen. Unterstützung wird ebenso gegeben bei der Analyse der eigenen destruktiven Seite, wie auch zur Einschätzung der sogenannten Dementoren unter den Mitarbeitern, also Personen, die sozial negativ agieren. Und nicht zu vergessen: Meditationsfragen zum Abschiednehmen aus der Führungsrolle! Das Methoden-ABC erweist sich als eine Fundgrube von Coaching-Impulsen und Interventionsmöglichkeiten.

Wer dieses Selbst-Coaching-Buch nutzen will, muss sich auf eine Lek-

türe einstellen, die Arbeit erfordert und nicht nebenher erledigt werden kann. Die philosophierenden Gedankengänge der Briefschreiber verlangen Durchhaltevermögen, Zeit und Raum zum konzentrierten Lesen und einiges mehr als bloßes Interesse. Dagegen sind die Tools problemlos verständlich und anwendbar, sie erweisen sich als nützlich – nicht nur in der Selbstreflexion sondern auch im Coaching anderer als Inventar einer Coach-Werkzeugkiste.

Fazit: Unter den eben genannten Bedingungen ist das Buch also sowohl im Selbst- wie im Fremd-Coaching zu empfehlen.

Dr. Christine Kaul
wilkommen@kaul-coaching.de



Katja Kruckeberg (2013).
Tausche Abendessen gegen Coaching: 40 motivierende Ideen für Gespräche unter Freundinnen.
München: Kösel.
ISBN: 978-3-466-30978-8
272 S., 17,99 €

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3466309786/cr>

Rezension von Michael Tomoff

In „Tausche Abendessen gegen Coaching“ sollen Gespräche unter Freundinnen auf eine neue Stufe geführt werden. Die These der Autorin: Wenn man die Kommunikation zwischen Freundinnen um die Methoden des Coachings ergänzt, entstehen neue Möglichkeiten abseits des professionellen Coachings, das eigene Leben und das der Freundinnen positiv zu beeinflussen.

Dr. Katja Kruckeberg ist internationale Beraterin und Experte für die Themen nachhaltige (Mitarbeiter-)Motivation und stärkenorientierte Führungskräfteentwicklung. Mit ihrem humorvollen und persönlichen Arbeitsbuch und Ratgeber überträgt sie ihre Erfahrungen im Bereich Coaching auf den freundschaftlichen Kontext.

Kann man Coaching unter Freundinnen oder Kolleginnen nutzen, um beruflichen Erfolg und Lebenszufriedenheit zu steigern? Ja, schreibt die Autorin, mit dem Prinzip der kreativen Kooperation. Fokus sind hier nach die gegenseitige Unterstützung und Inspiration in einem gut ausgebauten Netzwerk, die sich im besten Fall wie eine Art „Wir-Virus“ verbreiten

und bei allen Beteiligten positive Veränderungen bewirken.

Den Lesern werden durch Modelle und Praxisbeispiele Möglichkeiten des Coachings veranschaulicht und für die Anwendung aufbereitet. Das regt zum Reflektieren über die eigene Lebenszufriedenheit und -situation an. Als zentrales Coaching-Tool dienen dabei die „Circles of Life“, die die Universalfaktoren Familie und Beziehungen, Gesundheit und körperliche Fitness, Arbeit und Finanzen sowie Abenteuer, Träume und Lebensmotive abdecken.

Der rote Faden im Buch erlaubt eine rasche Orientierung, Kurzzusammenfassungen am Ende der Kapitel erleichtern den Überblick. Dennoch können einzelne Kapitel unabhängig gelesen werden. In den drei Teilen des Buches geht Kruckeberg auf die Entstehung des Freundinnen-Coachings und seine wesentlichen Elemente ein, wie auch auf die Vermittlung von Basis-Coaching-Kompetenzen. Sie führt die „Circles of Life“ ein und schildert Strategien zur positiven Gestaltung der einzelnen Kreise. Das letzte Kapitel schließt mit 40 Übungen für das Coaching zu verschiedenen Themenstellungen.

Die Anregungen sind stets verständlich und entweder wissenschaftlich

oder aus der Praxiserfahrung heraus begründet. Dabei fällt die interdisziplinäre Betrachtung der Themen positiv auf. Ansätze der Positiven Psychologie finden ebenso Berücksichtigung wie z.B. Forschungsergebnisse der Sportmedizin. Das Buch liefert Ideen und Beispiele, wie ein gesundes, hilfreiches soziales Netzwerk neu belebt werden kann. Auch die integrierten Tests motivieren, die eigene Zufriedenheit in den verschiedenen Lebensbereichen direkt beim Lesen zu überprüfen.

Der Fokus auf die „Freundinnen“ könnte den männlichen Leser abschrecken. „Das heißt aber nicht, dass es sich um ein Anti-Männer-Buch handelt – mitnichten“ (Seite 16) steht somit im Raum und der individuellen Überprüfung jedes Lesers zur Verfügung.

Fazit: Das Buch ist empfehlenswert für Frauen und Männer, die beruflich oder privat etwas in ihrem Leben bewegen wollen und Interesse am Thema Coaching haben. Der Mehrwert des Buches liegt meiner Ansicht nach jedoch in seiner neuen Sichtweise auf freundschaftliche Beziehungen und Netzwerke.

Michael Tomoff
Bonn

michael@tomoff.de
<http://www.tomoff.de>

6. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank



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

Im Oktober 2014 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Thomas Necke, D - Leipzig

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1893>

Dr. Elisabeth Muchowski, D - Heidelberg

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1890>

Dr. Ellena Huse, D - Freiburg

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1889>

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm

Aufnahme in die RAUEN Businesstrainer-Datenbank:

http://www.businesstrainer-datenbank.de/aufnahme_in_die_rauen-businesstrainer-datenbank.htm

7. Coaching-Ausbildungen in den nächsten zwei Monaten

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die in den nächsten beiden Monaten starten.

Diese Liste kann auch online mit den Ausbildungen abgerufen werden, die in den nächsten drei Monaten starten:

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

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 04.12.2014

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG)- Coaching-Ausbildung 2014

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

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 09.12.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach

D-22305 Hamburg

Kosten: 5672.- 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

Brainjoin Akademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 10.12.2014

Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Neuroiminations-Coach®: 10.12.14 – GKT-Coach®: 3.7.15

D-20099 Hamburg

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1549

GWG - Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.

Ausbildungsbeginn: 04.12.2014

Ausbildungstitel: Weiterbildung zum/zur Personzentrierten Coach

D-55116 Mainz

Kosten: 3.900 Euro, zzgl. USt. Ratenzahlung ist möglich - Hinzu kommen Kosten für Lehrsupervision und -coaching, Übernachtung und Verpflegung.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1876

Power Research Seminare

Dyckhoff/Westerhausen

Ausbildungsbeginn: 12.12.2014

Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung

D-53 Bonn (Umfeld)

Kosten: Frühbuchepreis bis zum 12.09.2014: *€ 3.390,- *.Danach: *€ 3.790,-*.Der Betrag enthält keine Umsatzsteuer, da dieser Umsatz gem. § 4 Nr. 21a) bb) UstG steuerbefreit ist.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1357

Executive Coachinausbildung

Dr. Rolf Meier

Ausbildungsbeginn: 05.12.2014

Ausbildungstitel: 29. Ausbildung zum Systemisch-konstruktivistischen Einzel-und Teamcoach im Management

D-22761 Hamburg - Schützenstr. 9

Kosten: Die Ausbildung kostet € 5.900,00 zzgl der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Teilzahlungsraten bei Privatbuchern möglich.

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

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

Ausbildungsbeginn: 15.12.2014

Ausbildungstitel: Kompakt-Ausbildung Zertifizierter Business Coach - Integrative syst.-lösungsorientierte Ausbildung

D-21029 Hamburg

Kosten: 4.900,00 Euro (MwSt.-befreit)

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

Coachingzentrum Olten GmbH

Ausbildungsbeginn: 01.01.2015
Ausbildungstitel: Betrieblicher Mentor / Betriebliche Mentorin mit eidg. FA / CAS Coaching
CH- Basel, Bern, Luzern, Olten und Zürich
Kosten: 4 Raten zu CHF 3850.00 innerhalb eines Jahres oder gesamthaft bei Lehrgangsbeginn CHF 14900.00, inkl. eines persönlichen Entwicklungsprozesses und Lehrmittel (exkl. Prüfungsgebühren für die eidg. Berufsprüfung).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1453

Berres - Strategie & Kinesiologie

Ausbildungsbeginn: 09.01.2015
Ausbildungstitel: Wirtschaftskinesiologin/Wirtschaftskinesiologe
D-76337 Waldbronn
Kosten: 10.800,00 Euro zzgl. USt. Frühbucherpreis bis 30.11.2014, Ratenzahlungsmöglichkeiten
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1892

passion for coaching GbR - Academy for the Art of Coaching

Anja Kiefer-Orendi & Martin Jessen (ICF-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 09.01.2015
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Ganzheitlich Systemischen Coach / Business-Coach ab 09.01.15 in Berlin, ICF anerkannt
D- Berlin
Kosten: 6.950 Euro - es fällt keine Umsatzsteuer an. Darin enthalten sind: - die Ausbildungskosten von 6.325 Euro und - 5 Stunden Lehrcoaching à 125 Euro. Die Ausbildung ist nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG umsatzsteuerbefreit, da sie auf einen Beruf vorbereitet bzw. eine berufliche Tätigkeit fördert. Ermäßigungen: Early Bird-Rabatt bis zum 19. August 2013: 590 Euro. Frühbucher-rabatt bis zum 14. Oktober 2013: 350 Euro. Rabatt ab der 2. Person aus einem Unternehmen: 500 Euro. Die Rabatte sind nicht kombinierbar. Die Prüfungsgebühren liegen bei 300 Euro. Diese sind nicht in den Ausbildungskosten enthalten.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1606

Susanne Weber Kommunikationsmanagement

Ausbildungsbeginn: 12.01.2015
Ausbildungstitel: Trainer-Ausbildung
D-78464 Konstanz
Kosten: 5.450,00 € zzgl. 19% MwSt. Eine Zahlungserleichterung in Form einer Ratenzahlung ist gegen eine Gebühr von 150 Euro möglich.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1405

Hephaistos

Coaching-Zentrum München (DBVC-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 18.01.2015
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Coach (Coaching I)
D- Nähe München
Kosten: 6.000.- EUR zzgl. MWSt (Privatzahler). 7.200.- EUR zzgl. MWSt (Firmen)
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1232

IHK-Akademie München und Oberbayern

Ausbildungsbeginn: 20.01.2015
Ausbildungstitel: Westerhamer Business Coach IHK
D-83620 Feldkirchen-Westerham
Kosten: 9.200 Euro, umsatzsteuerbefreit, inkl. 15 Übernachtungen mit Vollpension (Übernachtung wird vorausgesetzt)
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1518

Führungsakademie Baden-Württemberg

Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 22.01.2015
Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Schwerpunkt Gesundheit
D-76133 Karlsruhe
Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang 7.380 Euro (Selbstzahler 5.580 Euro) für 9 Seminare à 2 Tage. Einzelne Seminare können für 820 Euro (Selbstzahler 620 Euro) gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden à 130 Euro = 2.600 Euro; für Selbstzahler 10 Doppelstunden à 110 Euro = 2.200 Euro) 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: 22.01.2015
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG)- Coaching-Ausbildung 2015
D-69124 Heidelberg
Kosten: EUR 452.- | Frühbucher: EUR 4165.- inkl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1424

Führungsakademie Baden-Württemberg

Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 22.01.2015
Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg
D-76133 Karlsruhe
Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang ohne Lehrcoaching 6.560 Euro (Selbstzahler 4.960 Euro) für 8 Seminare à 2 Tage. Einzelne Seminare können für 820 Euro (Selbstzahler 620 Euro) gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden à 130 Euro = 2.600 Euro; für Selbstzahler 110 Euro = 2.200 Euro) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Konferenz (insgesamt 50 Stunden, kostenfrei).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1439

coachhouse - Coaching-Institut für Fach- und Führungskräfte

Gudrun Kaltwasser
Ausbildungsbeginn: 23.01.2015
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

sieger consulting

Elke Sieger
Ausbildungsbeginn: 23.01.2015
Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching I
D-6456 Mörfelden Walldorf
Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 3.600. Privatpersonen und Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern erhalten einen Rabatt von 20%. Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1414

CorporateWork

Institut für nachhaltige Kompetenzentwicklung
Ausbildungsbeginn: 28.01.2015
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Management Coach
D-22767 Hamburg
Kosten: 7.650 Euro zzgl. USt. Früh- und Mehrbucherrabat möglich
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1826

hauserconsulting GmbH & Co. KG

hauserconsulting (DBVC-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 28.01.2015
Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach
D- Augsburg
Kosten: 8400 Euro zzgl. USt. Für Selbstzahler gibt es 20 % Rabatt. Hotel- und Verpflegungskosten bezahlen die Teilnehmer direkt vor Ort in den Tagungshotels.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1448

Elverfeldt Coaching

Felicitas Freiin von Elverfeldt
Ausbildungsbeginn: 29.01.2015
Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Business Coaching mit Zertifikat
D-60322 Frankfurt
Kosten: 5 Bausteine à 2 Tage, in Summe 10 Tage (Präsenztage) sowie in Summe ca. 12 Stunden Übungszeiten zwischen den Bausteinen. Gesamtkosten: € 6.480 zzgl. MwSt., (pro Baustein € 1.296 zzgl. MwSt. incl. Teilnehmerunterlage sowie Pausengetränke und Snacks sowie kostenlosem Vorgespräch zum gegenseitigen Kennenlernen).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1332

Deutsche Psychologen Akademie GmbH des BDP

Ausbildungsbeginn: 30.01.2015
Ausbildungstitel: Konfliktcoaching - eine Weiterbildung für die Managementberatung
D-10179 Berlin
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1206

EMRICH Consulting ... improving people!

Dr. Martin Emrich

Ausbildungsbeginn: 30.01.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach (ICA)

D-70372 Hotel**** ibis Styles Stuttgart, Teinacher Str. 20

Kosten: 7.300 Euro, zzgl. USt. Bemerkungen zu den

Kosten: zzgl. 650 Euro (+ USt.) für die Zertifizierung

durch die International Coaching Association (falls ge-

wünscht). Ihre Kosten können sich verringern, wenn Sie

schon während Ihrer Ausbildung bezahlte Coachings

durchführen, die wir Ihnen vermitteln. Ebenso reduzieren

sich die Gesamtkosten für die Ausbildung um 10%,

wenn Sie zu Beginn der Ausbildung gleich den gesamten

Betrag bezahlen möchten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1542

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 2014 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