



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.coaching-index.de
Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de
Ausschreibungen für Coaches und Trainer

www.coach-kalender.de
Der Veranstaltungskalender

Der Coaching-Newsletter hat die
ISSN 1618-7725 (E-Mail-Ausgabe)
ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

Inhalt

1. Die Zukunft des Coachings
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2015 gratis downloadbar
3. Coaching für die „Frauenquote“
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat
8. Impressum

Dieser Newsletter geht an 32.434 Empfänger.

1. Die Zukunft des Coachings

Warum es auch in Zukunft professionelles Coaching und Coaching-Weiterbildungen geben wird – Eine Reflexion aus der Sicht des psychodynamischen Coachings

Von Prof. Dr. Eva-Maria Lewkowicz und Dr. Beate West-Leuer

Strukturelle Veränderungen und ihre Auswirkungen auf Führungskräfte

Das Ranking der wertvollsten Marken der Welt wird 2014 von Google, Apple, IBM und Microsoft angeführt (Statistika, 2014). Unter den 20 führenden Unternehmen sind mit McDonalds, Coca-Cola und Marlboro nur drei Unternehmen vertreten, deren Geschäftsmodell nicht primär auf IT- und internetbasierten Technologien aufbaut. Der technische Fortschritt geht immer weiter, die virtuelle Welt erfasst alle Märkte. In dieser Welt, die auf immer neuem Wissen aufbaut, wird altes Wissen scheinbar weniger gebraucht, oder sogar als hinderlich empfunden. Klare Strukturen und planvolles Vorgehen sind nicht länger gefragt.

Interviewaussagen von Managern aus diesen Märkten belegen dies eindrucksvoll: „We do everything on the fly ... I'm not comfortable with the lack of structure, but I hesitate to mess with what is working“, beschreibt ein Manager sein Arbeitsumfeld (Eisenhardt & Martin, 2000, 1114). Noch deutlicher drückt es eine andere Führungskraft aus: „We have the best research process in the industry, but we don't know why.“ (ebd.).

Auch die Strukturen der Organisationen im Profit-Bereich sind den aus der Organisationslehre bekannten Idealtypen häufig nicht länger zuzuordnen. Die Grenzen der Firmen verschieben sich und manchmal kann man gar nicht mehr sagen, wo das eine Unternehmen anfängt und das andere aufhört. In den meisten Branchen haben wir es mit informellen Zusammenschlüssen von Unternehmen zu tun, die gemeinsam an dem Wertschöpfungsprozess beteiligt sind. Die Fähigkeit, Partnerschaften zu anderen Unternehmen einzugehen, aufrechtzuerhalten und für das eigene Unternehmen vorteilhaft zu nutzen, wird zu einer der wichtigsten Kompetenzen von Unternehmen. Dieses „Next Generation Business“ betrifft auch und gerade den Mittelstand.

In Folge wachsen Komplexität und Vernetzungsbedarfe im Arbeitsalltag. Und es entstehen erhöhte Anforderungen an Mobilität und Flexibilität, Anforderungen, die einen ebenfalls erhöhten Beratungsbedarf nach sich ziehen. Hierzu ein kritischer Kommentar aus dem Jahr 2000 (Geissler, 2000):

Beratung wird in solchen Situationen, in denen „Sinn und Unsinn innig geknetet beieinander“ liegen (Heinrich von Kleist), zum schnell verfügbaren Medium des verlorenen Sinns. Beratung ist ein Konzept das immer wieder neuen Sinn zugänglich macht, insbesondere in der heutigen, von Mobilität und Schnelligkeit geprägten Welt. So wird Beratenwerden das beliebteste Medium, um „Erlösung“ wahrscheinlicher zu machen.

Die Komplexität der Aufgaben und die Anforderungen an Mobilität und Flexibilität sind heute, im Jahr 2015, noch weiter gewachsen, und „Sinn und Unsinn des eigenen Tuns“ sind tatsächlich so innig miteinander verknotet, dass es schwer fällt, sie voneinander zu trennen.

Bei all dieser Undurchsichtigkeit sind Führungskräfte als eigenverantwortliche, selbstgesteuerte Individuen permanent gefordert. Sie müssen allzeit bereit und fähig zu selbständigen Entscheidungen sein, mit der dazugehörigen emotionalen Kompetenz und Risikofreudigkeit. Dabei wird es immer schwerer, sich zu recht zu finden, weil das Wegbrechen der äußeren Strukturen, und die Veränderungen der Unternehmenskulturen häufig nicht zu den inneren Strukturen der beteiligten Menschen passen will. Stärken und Schwächen der Person wirken sich stärker aus als früher, als ein exaktes Erfüllen von Erwartungen gefordert war.

Die „Psychodynamik“, d.h. die innerseelische Bewegung, spielt sich bei uns allen zwischen zwei gleichzeitig

wirksamen, aber widersprüchlichen Strebungen ab. Da sind einmal die „älteren“ Kräfte in uns, die der „Anpassung“ an Traditionen und Regeln und Normen gehorchen wollen, und dies auch von anderen erwarten. Diese älteren Kräfte sind über Generationen anerzogen, weitergegeben, bestärkt und belohnt worden. Was wir manchmal vielleicht nicht wahrhaben wollen: Sie achten tief in jeder Person darauf, dass diese sich nicht zu weit von übernommenen und überkommenen Traditionen entfernen. Sollte es doch passieren, erfasst sie ein Unbehagen, welches sich als Zurückschrecken vor Neuem äußern kann.

Auf der anderen Seite stehen die „jüngeren“ Kräfte, die sich emanzipieren, und nach Werten wie Selbststeuerung und Selbstverantwortung leben wollen (West-Leuer & Sies, 2003).

Konsequenzen für den Coaching-Markt

Diese inneren Konflikte, gepaart mit äußeren Umbrüchen, führen zu einem wachsenden Beratungsbedarf, wenn Führungskräfte „Sinn und Unsinn des eigenen Tuns“ nicht länger voneinander zu trennen wissen. Dies merken die Entscheidungsträger. Und sie merken, dass traditionelle Schulungen und Trainings an ihren Grenzen stoßen. Deshalb werden sie immer mehr – statt weniger – Coachings nachfragen. Gleichzeitig werden die Anfragen kleinteiliger, firmenspezifischer und personenorientierter.

In dieser Situation wird sich der heute unübersichtlich erscheinende Coaching-Markt klären müssen. Coaching ist kein Feld, in dem Berater mit einigen Tools und standardisierten Methoden nachhaltig erfolgreich sein können. Denn sie müssen Führungskräfte in einem Umfeld beraten, in dem es zwar noch eine Aufbaustruktur gibt, die tatsächlichen Entscheidungen aber letztlich

nicht nach vorhersehbaren Mustern getroffen werden. In der Organisationslehre sprechen wir von einem „anarchischen“ Entscheidungsverhalten innerhalb einer festgelegten Struktur. Gerade in wissensintensiven Arbeitsbereichen können Entscheidungswege gar nicht mehr vorgegeben werden. Bei aller Kompetenz und Intelligenz der Führungskräfte werden sie sich in solchen Situationen durch professionelle Beratung von Extern entlastet fühlen.

Als Konsequenz wird es im Coaching zunehmend darum gehen, in authentischen Einlassungen und Auseinandersetzungen mit dem Klienten Orientierung zu geben, um eine Integration emanzipativer Werte voranzutreiben, auch und besonders in technikbasierten Feldern, die „Big Data“ und „Social Networking“ einsetzen.

Anders als im oben zitierten Kommentar suggeriert, geht es im Coaching eben nicht um die Suche nach „Erlösung“, d.h. um eine pseudo-religiöse Entastung von Eigenverantwortung. Coaching ist ein durch und durch säkulares Beratungsverfahren, der Emanzipation der Person verpflichtet (DBVC, 2012). Damit Emanzipation gelingen kann, müssen sich Führungskräfte des Spannungsfeldes zwischen „Anpassungsstrebungen und Autonomiewünschen“ bewusst werden, dass sich im eigenen Selbst, in ihren Teams, sowie in der gesamten Organisation entfaltet. Erst dann können sie die kreative und innovative Seite ihrer Mitarbeiter fördern, bedienen und zur Entfaltung zu bringen.

Das Stichwort heißt Anregen von Innovation (West-Leuer & Sies, 2003). In diesem Sinne sind Führungskräfte heute „Koordinator“, „Moderator“ und „Coach“ ihrer Mitarbeiter. Gleichzeitig stehen sie, gleich auf welcher Hierarchieebene, immer häufiger auch von „oben“ unter Druck – und sei es, weil der Shareholder eines

mittelständischen deutschen Unternehmens eine amerikanische Risikokapital-Gesellschaft ist, deren Vertreter sich dominant in das Tagesgeschäft einmischen.

Die Führungskräfte von heute und morgen brauchen andere, menschliche Kompetenzen als von oben zu führen. Von allen Seiten treffen Ideen und Impulse bei ihnen ein. Ihre Aufgabe ist es, Vorschläge zu sortieren, zu bewerten und abzuwägen, wie die Hierarchie der Ideen sein soll. Sie vergleichen diese dann mit größeren Einheiten in Betrieb und Markt und lassen die von ihnen so geordneten Impulse in Zielvorstellungen für ihr Unternehmen einmünden. Sicherheit gibt es dabei nicht. Die wichtigsten Eigenschaften, die Führungskräfte dabei brauchen, sind Ambiguitätstoleranz und Konfliktfähigkeit, auch „soziale Kompetenz“ genannt.

Es gilt sich zu erinnern: Die gegenwärtigen wirtschaftlichen Veränderungen sind keinesfalls Ereignisse, die über uns hinwegfegen wie ein Orkan. Sie sind von Menschen gemacht. Und Menschen wollen die Richtung mitbestimmen. Dazu müssen sie erkennen, dass es Vorteile bringt, die tradierten Strukturen und die tradierten Werte ein Stück weit aufzugeben und sich der „eigenen“ Initiative und Kreativität anzuvertrauen (West-Leuer & Sies, 2003). Damit aber Initiative und Kreativität sowie Intuition und Flexibilität zu Werten werden können, bedarf es auch der Wertschätzung des traditionell Erreichten.

Mit der Aussage „Our industry does not respect tradition, it only respects innovation“ (Jaeger, 2014), legt Satya Nadella, CEO von Microsoft, den Finger in die Wunde. Der Markt versagt den Unternehmen immer öfter die Anerkennung des bisher Erreichten. Nadella will provozieren, vielleicht auch aufrütteln und erreicht bei vielen Mitarbeitern äußere Zustimmung – und inneren Widerstand.

Nur wenn ein Unternehmen seinen Weg in einer – zugegeben schwierigen – Balance von Tradition und Innovation findet, wird sich nachhaltiger Erfolg einstellen.

Einfluss unbewusster Wirkmechanismen auf Führungskräfte und Coaches

Professionelle Coaches werden mit der Entwicklung mitgehen und sich den Unsicherheiten, der Diffusität von „Sinn und Unsinn“ stellen. Sie werden Angebot und Setting an die jeweilige Anfrage anpassen und dabei eigene Vorstellungen ins Spiel bringen. Vielleicht müssen sie flexibler werden, was ihre eigenen Einsätze angeht. Und doch ist es gerade für den Coach wichtig, sich selbst treu zu bleiben, um bei aller Flexibilität auch Stabilität zu verkörpern.

Das gelingt vor dem Hintergrund vielfältiger Konzepte. Ein solches Konzept ist das „psychodynamische Coaching“.

Der Begriff der Psychodynamik kommt aus der Theorie der Psychoanalyse. Diese hat von Beginn an auch einen kulturreflektierenden, emanzipativen Ansatz entwickelt, der das Verhalten in Gruppen, Institutionen und Gesellschaften beleuchtet. Im ursprünglichen Sinne bezeichnet „Psychodynamik“ die Beziehung zwischen den verschiedenen inneren Instanzen und Strebungen einer Person. Der Begriff weist auch darauf hin, dass ein Teil dieser Abläufe für die Person selbst unbewusst bleibt – was die Wirksamkeit dieser Abläufe erhöht, da sie sich der Kontrolle des bewussten Erlebens entziehen.

Dies gilt nicht nur für einzelne Personen, sondern genauso für Gruppen und Organisationen. Selbst im Einzel-Coaching werden sich nicht nur die unbewussten Instanzen und Strebungen einer Person reinszenieren, sondern auch die unbewussten Dynamiken des Teams, in dem der

Einzelne arbeitet, und die der Organisation, von der das Team ein Teil ist. Jede Reinszenierung ist dabei sowohl vom Klienten als auch vom Coach geprägt. Und jeder Coaching-Prozess ist daher nicht nur Entwicklung einer einzelnen Führungskraft, sondern immer auch Team- und Organisationsentwicklung. Einfache Lösungen, oder gar „Erlösung“ ist nicht in Sicht.

Welche Konsequenzen hat das für die Weiterbildung zum Coach?

Die Erfahrung zeigt, dass in Lern- und Lehrprozessen zwei Vermittlungsarten gleichzeitig nebeneinander existieren: die „instruierende“ und die „emanzipative“. Dabei entspricht die instruierende Vermittlungsart unseren traditionellen Strebungen nach Anpassung, die emanzipative nach Selbststeuerung und Selbstverantwortung.

Obwohl Weiterbildner wie Teilnehmer genau wissen, dass emanzipative Methoden notwendige Voraussetzung sind, um Führungskräfte in ihrem Ringen um „Sinn und Unsinn“ in ihren komplexen Beratungsanliegen zu unterstützen: Wünsche an die instruierende Vermittlungsart liegen direkt unter der Oberfläche bereit. Schon bei leichtem Stress werden sie wirksam. Dann soll der Weiterbildner sagen, wo es lang geht. Dieser Wunsch beinhaltet als Grundannahme und Hoffnung:

- Es gibt eine einzige Lösung für ein bestimmtes Beratungsanliegen.
- Die Weiterbildung vermittelt die Tools, die die Lösung bringen.

Damit emanzipatives Lernen klappen kann, gilt es, einen Raum zu schaffen, in dem die Teilnehmer Vielfalt akzeptieren und ihren eigenen Lösungen trauen lernen, auch wenn sich diese Lösungen zunächst als nicht perfekt, holprig, und schwierig erweisen.

Erst wenn der zukünftige Coach die Erfahrung macht: „Fehler sind nicht „das Ende der Welt“, sie sind zwar unangenehm, aber nicht vernichtend“, wird er aus seinen Fehlern lernen können. Dies führt – in vielen Lern- und Übungsschleifen – ganz allmählich zur Herausbildung einer eigenen, ganz persönlichen

Coaching-Kompetenz. Auch er wird nicht versuchen, Führungskräfte zu instruieren, sondern sie als authentisches Gegenüber dabei begleiten, „Sinn und Unsinn“ ihres professionellen Tuns zu untersuchen und unterscheiden zu lernen. Wenn es uns gelingt, der Versuchung der Instruktion in Balance zu widerstehen, wird

sich professionelles Coaching als „das“ maßgebliche Beratungsformat der Zukunft etablieren.

Literatur

(DBVC) Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (Hrsg.) (2012). Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession. 4. erw. Ausg. Osnabürrck: DBVC.

Eisenhardt, Kathleen M. & Martin, Jeffrey A. (2000). Dynamic Capabilities: what are they? In Strategic Management Journal, 21/2000, 1105–1121.

Geissler, K (2000). Von der Zeit Gottes zu den Zeiten der Individuen. In Handelsblatt, 39/2000, 21.09.2000.

Jaeger, Peter (2014). Technologische Entwicklungen in der Arbeitswelt. DBVC Symposium 2014.

Statistika (2014). Abgerufen am 09.01.2015: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/6003/umfrage/die-wertvollsten-marken-weltweit/>.

West-Leuer, Beate & Sies, Claudia Sies (2003): Coaching – Ein Kursbuch für die Psychodynamische Beratung. Stuttgart: Pfeiffer.

Die Autorinnen

Prof. Dr. Eva-Maria Lewkowicz, Professorin für Allg. BWL, insbesondere Marketing, Strategie und Organisation an der Westfälischen Hochschule, Business Coach und Organisationsberaterin, Mitglied des Teams POP proHealth, Dozentin am POP e.V.

info@telemachos.de

Dr. Beate West-Leuer, Senior Coach (DBVC), Institutsleitung des Instituts Psychodynamische Organisationsentwicklung + Personalmanagement Düsseldorf e.V. (POP). Stellvertr. Vorsitzende der Akademie für Psychoanalyse und Psychosomatik e.V. in Zusammenarbeit mit der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

West-Leuer@pop-psa.de

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2015 gratis downloadbar

Die aktuelle Ausgabe 1/2015 des Coaching-Magazins ist ab sofort gratis downloadbar.



www.coaching-magazin.de

Im Interview wird diesmal Dr. Roswita Königswieser vorgestellt. Die Online-Ausgabe des Coaching-Magazins 1/2015 finden Sie [hier](#).

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Coaching-Interview mit Dr. Roswita Königswieser
- Konzeption: Situatives Coaching. Alte und neue Wege im Coaching
- Praxis: Company-Coaching. Von einer Behörde zum modernen Dienstleister
- Praxis: Beratung und Coaching von Familienunternehmen. Eine große Herausforderung
- FAQ: Fragen an Angelika Leder
- Spotlight: Perfektionismus als Thema im Coaching. Ideen für ein wertschätzendes Navigieren zwischen Leistungsmotivation und Optimierungszwang
- Coaching-Tool: Coaching mit inneren Bildern
- Bad Practice: Spiritualität im Coaching – ein wissenschaftliches Neuland. Eine Ergänzung zum Beitrag Prof. Dr. Kannings im Coaching-Magazin 2/2014
- Wissenschaft: „Ich brauche meine Zeit, um wieder offen zu sein“. Negative Effekte von Coaching für Coaches
- Philosophie/Ethik: Ethische Grundsätze im Coaching
- Humor: Klienten-Coaching

Sie möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 1/2015 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>

3. Coaching für die „Frauenquote“ – Führungsstudie sucht männliche und weibliche Führungskräfte

In Zusammenarbeit mit der University of the West of England, Bristol, sucht Doktorandin Mona Haug aktuell Führungskräfte für ihre Studie „Gender quotas for leadership positions: a myth or a mandate?“.

Vor dem Hintergrund der kontroversen Debatten zum Thema „Frauenquote“ beschäftigt sich Mona Haug im Rahmen ihrer Dissertation an der University of the West of England, Bristol, aktuell mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen“. Dafür sucht sie männliche und weibliche Führungskräfte aus der Automobilindustrie, die mit ihren persönlichen und anonymen Standpunkten zu Karriereentwicklung und Aufstiegschancen für Frauen dazu beitragen, ein dezidiertes Bild zu Kernkompetenzen, Optionen und Barrieren zum Thema zu ermitteln.

Mithilfe der Aussagen der Führungskräfte aus der Automobilindustrie soll eine aussagekräftige Grundlage zu folgenden Aspekten geschaffen werden:

- Kompetenzprofil von weiblichen Führungskräften

- Mentoring-Programm und übergreifendes Netzwerk für weibliche Führungskräfte
- Wissens- und Talentmanagement für Unternehmen

Interessierte Teilnehmer führen zu einem noch festzulegenden Zeitpunkt in 2015 ein 1–1,5-stündiges Interview durch. Im Gegenzug und als besonderen Anreiz können folgende Leistungen in Anspruch genommen werden:

- Zusendung der Analysen und Evaluationen
- Zusendung von 2 Teilberichten mit aktuellem Stand der Studie
- Zusendung der Dissertation und Publikation
- Teilnahme von 10-12 Teilnehmern an einem Mentoring-Programm zu einer Sonderkondition

Interessierte Führungskräfte senden ihre Kontaktdaten an die u.s. Kontaktmöglichkeit.

Frauenquote und Begleitprogramme
In einer Vorstudie, in der Haug bisherige Führungsmacht- und Genderliteratur auswertete, fand die Doktorandin bereits heraus, dass mit Einführung der Frauenquote unter-

stützende Begleitprogramme wie Coaching und Mentoring für Frauen in Führungspositionen angeboten werden sollten. „Letztendlich geht es um die Quadratur des Kreises, indem Frauen verstehen, dass ein Platz in einem Führungsgremium gleichzeitig einen Kampf mit einer unsichtbaren Eismasse (...) bedeutet“, heißt es in ihrem zur Vorstudie verfassten Abstract „Das Coaching der weiblichen Herausforderer im 21. Jahrhundert“. Und für diesen „Kampf“ sollte, so Haug, eine weibliche Führungskraft gut vorbereitet sein. (aw)

Kontakt

Mona Haug, MA

University of the West of England, info@monahaug.de, <http://www.monahaug.de>, Tel. +49 (170) 473 4760

Markus Weber

Dr. Maier + Partner, weber@maier-executive.de, <http://www.maier-executive.de>, Tel. + 49 (160) 152 60 47

Studien-Sponsoren: Dr. Maier + Partner und Tiba Management GmbH

Zur Online-Befragung

Haug, Mona (2015). Das Coaching der weiblichen Herausforderer im 21. Jahrhundert. In: Robert Wegener, Silvia Deplazes, Hansjörg Künzli, Beat Uebelhart & Annemarie Ryter (Hrsg.). Coaching und Gesellschaft. Kongressband (in Vorbereitung). Wiesbaden: Springer.

4. Coaching-News

Klicken Sie auf 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 Ausblick in Coaching-Zukunft: Business Psychology Lounge mit Christopher Rauen

Zur 9. Business Psychology Lounge der HAM war Coaching-Experte Christopher Rauen zu Gast und richtete den Blick auf die Zukunft der Profession Business-Coaching – auch vor dem Hintergrund aktueller und künftiger technischer Entwicklungen.

Die 9. Business Psychology Lounge der Hochschule für angewandtes Management (HAM) fand am 26.02.2015 in Erding (Hotel Kastanienhof) statt. Als Experte und Gesprächspartner war Christopher Rauen, Geschäftsführer der Christopher Rauen GmbH und 1. Vorsitzender des Deutschen Bundesver-

bandes Coaching e.V. (DBVC), geladen. In einem Impulsvortrag zur Zukunft des Business-Coachings und einer Analyse des deutschen Coaching-Marktes attestierte Rauen der Branche eine insgesamt positive Entwicklung.

Zudem thematisierte Rauen Innovationen in der Informationstechnik – diese führten zu einem immer realer erscheinenden virtuellen Erleben – und warf die Frage auf, welche Konsequenzen damit für die Zukunft des Business-Coachings verbunden sind. „Es hat mich gefreut, Zusammenhänge aufzeigen zu können, die unser Leben zukünftig nachhaltig

beeinflussen werden“, resümierte Rauen am Ende der ausgebuchten Veranstaltung.

Die Business Psychology Lounge findet regelmäßig mit wechselnden Gästen in Erding statt. Als Gastgeber und Organisator zeichnet sich Prof. Dr. Bernhard Hauser, Professor an der die Veranstaltung ausrichtenden Fakultät Wirtschaftspsychologie der HAM, Fachbuchautor und Geschäftsführer von Bernhard Hauser Consulting, verantwortlich. (de)

Weitere Informationen

[http://www.fham.de/aktuelles/news-detailansicht/archive/2015/march/article/christopher-rauen-in-der-9-business-psychology-lounge.html?tx_ttnews\[day\]=09&cHash=e5e30cb340752c4c99a8e6cf7e04e9af](http://www.fham.de/aktuelles/news-detailansicht/archive/2015/march/article/christopher-rauen-in-der-9-business-psychology-lounge.html?tx_ttnews[day]=09&cHash=e5e30cb340752c4c99a8e6cf7e04e9af)
<http://www.rauen.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2015.html>

News Austausch zur Zukunft des Coachings: DBVC und DCV vereinbaren Zusammenarbeit

Vertreter des DBVC und des DCV diskutierten die Auswirkungen moderner Bedingungen der Arbeitswelt auf Führungskräfte und Unternehmen und daraus resultierende Anforderungen an die Entwicklung der Profession Coaching. Diese habe das Potenzial, positiv zum Umgang mit den neuen Herausforderungen beizutragen, resümierten die Verbände und verabredeten die weitere fachliche Zusammenarbeit.

Führungskräfte und Unternehmen müssen verstärkt unter den Bedingungen erhöhter Komplexität und zunehmender Geschwindigkeit sowie Veränderung arbeiten. Bereits in seinem Symposium im vergangenen Oktober (**Coaching-Report berichtete**) befasste sich der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) mit der Frage, wohin sich die Profession Business-Coaching angesichts dieses beobachteten **Wandels der Führungs- und Arbeitswelt** entwickeln sollte. Im Februar trafen sich die Vorstände des

DBVC und des Deutschen Coaching Verbandes e.V. (DCV), um sich in einem fachlichen Austausch ebenfalls diesem Thema zu widmen. Verabredet wurde die weitere fachliche Zusammenarbeit zur Entwicklung von Handlungsmaßnahmen für die Professionalisierung des Coachings, in dem DBVC und DCV gemäß einer gemeinsamen Meldung das Potenzial sehen, positiv zur Bewältigung der neuen Herausforderungen beizutragen.

Coaching kein „Reparaturbetrieb“

Coaching könne den Umgang mit der verstärkten Komplexität und Veränderungsgeschwindigkeit erleichtern, schreiben die Verbände in ihrer Meldung, in der jedoch auch betont wird: Coaching diene hierbei nicht als „Reparaturbetrieb“ bestehender Strukturen. Stattdessen stehe die Profession in der Verantwortung, die Selbstmanagementfähigkeit der Führungskräfte zu fördern, um die Handlungsfähigkeit der Unternehmen – auch in sich schnell

verändernden Systemen – nachhaltig zu entwickeln. So könne Coaching „nicht nur einen wichtigen Beitrag für eine lebensgerechte Arbeitswelt, den Leistungserhalt und für die Gesundheit der Stakeholder, sondern gleichwohl einen relevanten Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung“ leisten, schlussfolgern die Verbände.

Der DBVC setzt sich seit seiner Gründung im Jahr 2004 für Seriosität, Qualitätsstandards und Professionalität im Bereich Business-Coaching ein. Der 2005 gegründete DCV zählt u.a. die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Profession Coaching und deren Etablierung als Format zur Förderung von Kreativität und der Wahrnehmung von (Selbst-)Verantwortung in Wirtschaft und Gesellschaft zu seinen Zielen. (de)

Weitere Informationen

http://www.dbvc.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Presse/Pressemitteilungen_2015/DCV_und_DBVC_Pressemitteilung_Fachlicher_Austausch.pdf

News „Führungskräfte von morgen müssen vor allem gute Netzwerker sein“

Führungskräfte müssen sich zunehmend zu Netzwerkern mit hoher sozialer und kommunikativer Kompetenz entwickeln, um aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden. So lautet das Ergebnis einer Führungskulturstudie, die vor dem Hintergrund voranschreitender Digitalisierung durchgeführt wurde.

Wie verändert zunehmende Digitalisierung den Führungsalltag und welche Anforderungen an Führungskräfte entstehen daraus? Welche Fähigkeiten und Kompetenzen ge-

winnen in der Führungsarbeit an Bedeutung? Mit diesen Fragen beschäftigte sich das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) mit Sitz in Frankfurt am Main in seiner Studie „Alpha Intelligence – Was Führungskräfte von morgen brauchen“. Die Ergebnisse: Zunehmende Digitalisierung – diese geht mit einer fortschreitenden Vernetzung der Arbeitswelt einher – führe zu verstärktem Druck im Managementalltag. 46 Prozent der befragten Führungskräfte gaben an, dieser Aussage „voll und ganz“ zuzustimmen. Weitere 31 Prozent stimmten

„teilweise“ zu. Folglich werde vernetztes Denken und Handeln zunehmend zu einer zentralen Voraussetzung erfolgreicher Führung. Fast zwei Drittel der befragten Führungskräfte stimmten diesbezüglich „voll und ganz“ zu (31 Prozent „teilweise“).

Um in einem von Vernetzung geprägten Umfeld erfolgreich führen zu können, seien ausgeprägte soziale und kommunikative Kompetenzen von immer stärkerer Bedeutung, so ein weiteres Ergebnis der Studie. Insbesondere in Großunternehmen

tätige Führungskräfte drückten diese Erwartungshaltung aus (73 Prozent). So resümieren die Studienautoren: „Die Führungskräfte von morgen müssen vor allem gute Netzwerker sein, die mit anderen Menschen und Organisationen sowie zwischen ihnen tragfähige Beziehungen knüpfen können.“

In direktem Zusammenhang mit der zunehmenden arbeitsweltlichen Vernetzung ist ein weiteres Ergebnis der Umfrage zu betrachten: Festgestellt wurde ein Trend zu einer weni-

ger hierarchischen Führung. Immerhin 50 Prozent der Befragten stimmten „voll und ganz“ oder „teilweise“ der These zu, Hierarchiedenken habe als Führungswerkzeug ausgedient. Eine gegenteilige Meinung vertraten insbesondere in Großunternehmen tätige Führungskräfte, so die Autoren.

Die Ergebnisse der IFIDZ-Erhebung gehen in zentralen Punkten mit den Erkenntnissen anderer aktueller Führungskulturstudien konform. So stellte etwa das Projekt „Forum Gute

Führung“ die wachsende Bedeutung von Netzwerkstrukturen in der Arbeitswelt und die Tendenz zu einer weniger linienhierarchisch geprägten Führung Ende 2014 heraus.

Für die Studie wurden gemäß IFIDZ 100 Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene anhand eines Fragebogens befragt. 70 Prozent der Teilnehmer stammten aus mittleren, 30 Prozent aus großen Unternehmen. (de)

Weitere Informationen

<http://www.ifidz.de/fuehren-im-digitalen-zeitalter>

News Coaching-Training-Kombinationen gefragt

Coaches des dvct beurteilen die Marktentwicklung im Rahmen einer Mitgliederbefragung überwiegend positiv. Zugleich sehen die Verbandsmitglieder eine verstärkte Nachfrage nach Mischangeboten aus Coaching und Training.

Gemäß einer Mitgliederbefragung des Deutschen Verbandes für Coaching und Training e.V. (dvct) fragen Unternehmen zunehmend Kombinationsangebote aus den Beratungsformaten Coaching und Trai-

ning nach. Dieser Trend wird der Umfrage zufolge von einer Mehrheit der befragten Coaches (55 Prozent) gesehen. Zum Vergleich: Mit 48 Prozent trifft diese Aussage unter den befragten Trainern auf etwas geringere Zustimmung.

Insbesondere Coaches sehen der Umfrage nach Aufklärungsbedarf hinsichtlich der verschiedenen Beratungsformate: Nur 28 Prozent der befragten Coaches stimmen der Aussage zu, dass ihr Auftraggeber

zwischen Training, Coaching und Beratung zu unterscheiden weiß (Trainer: 50 Prozent).

Optimistischer geben sich die Coaches hingegen hinsichtlich der allgemeinen Marktentwicklung. 67 Prozent gehen gemäß der Erhebung von einem wachsenden Markt für ihr Angebot aus. Die befragten Trainer blicken offenbar weniger positiv in die Zukunft. Nur 36 Prozent teilen die Zuversicht der Coaches. (de)

Weitere Informationen

<http://www.dvct.de/pressemitteilungen/artikel/coachs-und-trainer-investieren-viel-zeit-und-geld-in-weiterbildung-593/>

News 13. Coaching-Umfrage Deutschland: Honorare im Allzeithoch

Im Rahmen der Ende 2014 gestarteten Erhebung zur 13. Coaching-Umfrage Deutschland wurde ein Höchststand der Coaching-Honorare ermittelt. Zudem liefert die Langzeitstudie Ergebnisse zu thematischen Trends im Coaching und der Bewertung des Faktors Vertraulichkeit durch Coaches.

Bereits zum 13. Mal führte das von **Jörg Middendorf** geleitete, in Köln ansässige Büro für Coaching und Organisationsberatung (BCO) seine Coaching-Umfrage durch (**Coaching-Report berichtet**). Erste Ergebnisse der im November vergangenen Jahres gestarteten Erhebung wurden nun bekannt gegeben.

Demnach befinden sich die Coaching-Honorare auf dem höchsten Stand seit Beginn der Langzeitstudie im Jahr 2002. So wurde für 2014 ein durchschnittlicher Stundensatz (private und unternehmensbezahlte Coachings zusammengekommen) von 165 Euro (Vorjahr: 161 Euro) ermittelt – ein Wert, der in

den bisherigen Erhebungen nur 2012 in etwa erreicht wurde.

Eine Steigerung der Honorarsätze konnte insbesondere im Bereich privat in Auftrag gegebener und bezahlter Coachings festgestellt werden. Ermittelt wurde hier ein durchschnittlicher Stundensatz von 130 Euro. Dies entspricht einer Steigerung von 4,4 Prozent gegenüber dem Wert der Vorjahreserhebung. Zwar werden für unternehmensbezahlte Coachings nach wie vor deutlich höhere Stundensätze veranschlagt, jedoch entspricht der ermittelte durchschnittliche Stundensatz von 187 Euro einer vergleichsweise geringen Steigerung von ca. 1,8 Prozent.

Coaching-Themen: Burn-out-Prävention im Trend

Steigende Anforderungen sowie Belastungen und **zunehmende Komplexität des Führungsalltages** sind derzeit vielfach Gegenstand medialer Diskussionen. Hier passt ein Er-

gebnis der aktuellen Umfrage ins Bild: Das Thema Burn-out-Prävention bzw. Stressmanagement hat 2014 gemäß der Erhebung als Coaching-Schwerpunkt an Bedeutung gewonnen. An Bedeutung verloren hat demnach hingegen das Thema Konflikt- und Beziehungsmanagement. Als „Top-Themen“ im Coaching wurden folgende Anlässe ermittelt:

- Übernahme neuer Aufgaben und Funktionen
- Selbstreflexion
- Führungskompetenzentwicklung

Vertraulichkeit als wichtig erachtet

Über die Langzeiterhebung hinaus widmete sich die 13. Coaching-Umfrage im Rahmen einer Kooperation mit der Hochschule für angewandtes Management (HAM) in Erding dem Schwerpunktthema „Coaching heute: Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen“, welches zugleich das Motto des vom

26.–27.03.2015 stattfindenden 2. Coaching-Kongresses der HAM (**Coaching-Report berichtete**) ist. Die Erhebung ergab, dass Vertraulichkeit in einem Coaching-Prozess durchweg als wichtig bewertet wird. Die Regel „keine Gespräche mit Dritten“ sei unter Coaches voll anerkannt, heißt es in einer Meldung der Studienautoren.

Mit der Coaching-Umfrage Deutschland werden seit 2002 regelmäßig Daten zur **Entwicklung des Coaching-Marktes** in Deutschland unter Coaches erhoben. Hiermit soll zu mehr Transparenz im Markt und zur Entwicklung der Profession Coaching beigetragen werden. (de)

Weitere Informationen

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

News DBVC-Dialogforum 2015: Organisations-Entwicklung und gesellschaftliche Verantwortung

Ende Januar 2015 führte der DBVC in München sein zehntes Dialogforum durch und griff das Motto „Gesellschaftliche Verantwortung und Coaching“ auf. Im Rahmen der zweitägigen Veranstaltung stellten Unternehmensvertreter Beispiele organisationaler Entwicklungsmaßnahmen vor, die in Verknüpfung mit gemeinwohlorientiertem Engagement durchgeführt wurden.

Wie lassen sich Organisationsentwicklungsmaßnahmen mit gemeinwohlorientiertem gesellschaftlichem Engagement verbinden? Auf dem zehnten Dialogforum des Deutschen Bundesverbandes Coaching

e.V. (DBVC), das vom 30.–31.01.2015 im Münchener Haus des Stiftens stattfand, sollte diese Frage anhand konkreter Beispiele beantwortet werden. Unter dem Motto „Gesellschaftliche Verantwortung und Coaching“ stellten Organisationsvertreter Projekte aus dem Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) vor. Die Gemeinwohlorientierung habe im Business Einzug gehalten. Nachhaltige Strukturen entstünden, resümieren die Veranstalter rückblickend auf der Verbands-Homepage und stellen hierbei einen Bedarf an niederschweligen Initiativen heraus: „Überall gibt es Bereitschaft zum Engagement. Die Entwicklungs-Herausforderungen liegen

mehr im Bereich integrierender, leicht nutzbarer Konzepte.“

Gesellschaftliches Engagement stärkt Teamkultur

Albrecht Wild, früherer kaufmännischer Leiter des organisationsinternen Beratungsunternehmens Siemens-Management-Consulting (SMC), präsentierte den Teilnehmern ein handwerklich ausgerichtetes Corporate Volunteering-Projekt der SMC, das regelmäßig zugunsten sozialer Einrichtungen umgesetzt wurde. Den Nutzen sieht Wild nicht ausschließlich aufseiten der durch die Bau- oder Renovierungsarbeiten begünstigten Einrichtungen. So sei-

en auch positive Teambuilding-Effekte unter den beteiligten Mitarbeitern entstanden.

CSR begünstigt Unternehmensidentität

Christine Pehl, ehemalige CSR-Beauftragte bei betapharm, erklärte, wie das Pharmaunternehmen im Zeitraum 2000 bis 2010 etwa Mitarbeiterfindung und -bindung anhand eines CSR-Projektes begünstigt und

zugleich seinen Marktwert erheblich gesteigert habe: Gemeinwohlorientiertes, mit den eigenen Kernkompetenzen verknüpftes Engagement habe dem Unternehmen seinerzeit trotz völliger Austauschbarkeit seiner Produkte (Generika) eine „unverwechselbare Identität“ verliehen, heißt es in der DBVC-Nachschau zusammenfassend.

Vorgestellt wurde darüber hinaus die Arbeit der 2011 von **Dr. Bernd**

Schmid, Ehrenvorsitzender des DBVC-Präsidiums, gegründeten Schmid-Stiftung, die es als ihre Aufgabe versteht, Coaching-Know-how zu gemeinnützigen Zwecken bereitzustellen.

Video-Mitschnitte von den Vorträgen sowie den folgenden Diskussionen können Interessierte über die **Homepage des DBVC** kostenlos abrufen. (de)

Weitere Informationen

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

Weitere coaching-relevante Veranstaltungen

Kongresse, Tagungen, Messen: Weitere interessante Veranstaltungen für Coaches und Coaching-Interessierte finden Sie in unserer fortlaufend aktualisierten Rubrik **Coach-Jahr**.

News Gesundheitssektor: Coaching zur Vorbereitung junger Top-Führungskräfte eingesetzt

Junge Top-Führungskräfte der Gesundheitsbranche werden gemäß einer interviewbasierten Studie nicht selten durch Coaching gezielt auf die Vorstandposition vorbereitet. Den Schritt in die oberste Führungsebene planen sie nur in wenigen Fällen gezielt. Hingegen legen sie erhöhten Wert auf ihre Work-Life-Balance.

Die Beratungsgesellschaft Kienbaum führte eine Reihe persönlicher Interviews mit ausgewählten jungen Managern aus dem Gesundheitssektor durch, welche vor ihrem 45. Lebensjahr die erste Führungsebene erreicht haben, und veröffentlichte nun die Ergebnisse. Demnach wird ein Drittel der jungen Top-Führungskräfte durch Coaching auf die neuen Herausforderungen in der Vorstandposition vorbereitet. Für Unternehmen sei es Chance und Ri-

siko zugleich, einen jungen Manager in die erste Führungsriege zu berufen, erklärt Studienautor Alexander Mischner, Senior Consultant im Kienbaum-Health-Care-Bereich, den Nutzen des Coachings: „Chance, weil er oder sie innovative Impulse setzen kann und andere Werte transportiert, die besonders bei der Mitarbeiterführung Verbesserungen bewirken. Risiko, weil junge Manager in vielen Situationen noch unerfahren sind – hier ist ein Coaching, das auf kritische Situationen und Entscheidungen gegenüber Kunden und Mitarbeitern vorbereitet, sehr hilfreich.“

Junge Vorstände legen Wert auf Work-Life-Balance

Nur wenige der Interviewten gaben an, den Aufstieg in die Top-Position schon früh bewusst vorangetrieben

zu haben. Stattdessen habe die Mehrheit diese Ambitionen erst im Verlauf der Karriere entwickelt. Ein Umstand, der möglicherweise auch durch ein weiteres Ergebnis der Befragung zu erklären ist: Junge Top-Führungskräfte legen demnach deutlich mehr Wert auf Familie und Work-Life-Balance als ihre Vorgängergeneration. „Trotzdem gelingt der Sprung an die Unternehmensspitze nach wie vor nur durch außergewöhnliches Engagement und Zielstrebigkeit – das birgt Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben“, betont Mischner. (de)

Weitere Informationen zum Kongress

http://www.kienbaum.de/desktopdefault.aspx/tabid-68/149_read-1495/148_read-194/

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen **1.801 Einträge und 329 Rezensionen von Coaching-Büchern**. Folgend finden sich die **neuesten Rezensionen**.



Rauen, Christopher (2014).
Coaching. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage.
Göttingen: Hogrefe.
ISBN 978-3-8017-2591-4
135 Seiten, 24,95 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/380172591X/cr>

Rezension von Anne Haker

Bereits in der dritten Auflage ist Christopher Rauens kompakte Übersicht zu Coaching in der Reihe „Praxis der Personalpsychologie“ des Hogrefe Verlags erschienen. Der führende deutsche Coaching-Experte und Vorsitzende des Vorstands des Deutschen Bundesverbandes für Coaching e.V. (DBVC) bietet darin aktuelles und leicht verständliches Basiswissen rund um das Thema Business-Coaching.

Eine saubere Abgrenzung von ähnlichen Begriffen wie z.B. Training, Be-

ratung oder auch Psychotherapie bildet Einstieg und Grundlage. Hierbei werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten klar herausgearbeitet – relevante Merkmale von Coaching und dem jeweils davon abzugrenzenden Begriff sind tabellarisch gegenübergestellt.

Im zweiten Kapitel folgt ein Überblick verschiedener Coaching-Modelle. Für Personaler ist hier insbesondere die Darstellung der Varianten „organisationsexterner Coach“, „organisationsterner Coach“ und „Coaching durch den Vorgesetzten“ mit den jeweiligen Vor- und Nachteilen ein echter Gewinn.

Das dritte Kapitel umreißt wesentliche Grundvoraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Coaching-Maßnahmen. Auch der übliche Coaching-Ablauf wird dargestellt und die einzelnen Schritte von der Klärung der Ausgangssituation bis hin zur Evaluation genau beschrieben.

Hervorzuheben ist hier insbesondere die Diskussion zu Qualitätskriterien im Coaching – ein Thema, das in vielen Coaching-Büchern leider vernachlässigt wird.

Welche Methoden im Coaching eingesetzt werden können und auf welchem theoretischen Hintergrund sie beruhen, erklärt Kapitel vier. Hier finden sich auch Hinweise darauf, wie die einzelnen Methoden im Coaching wirken.

Vier thematisch sehr unterschiedliche Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis runden das Buch ab und erleichtern die Anwendung der Inhalte in der Praxis. Die Literaturempfehlungen fallen mit drei Verweisen sehr sparsam aus – hier wäre ein umfassender Überblick mit Kommentaren zu Zielgruppe und Nutzen wünschenswert gewesen.

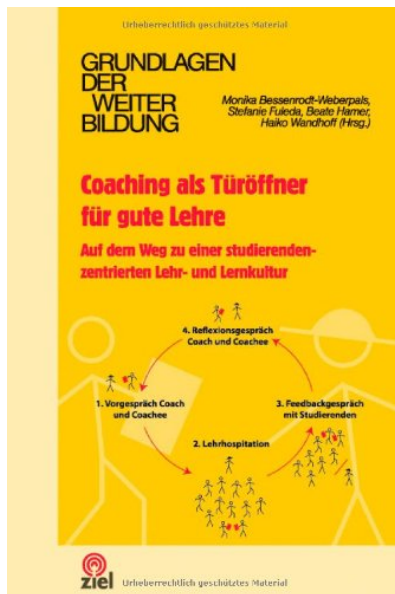
Zusätzlich liegen dem Büchlein noch zwei Merkblätter bei und bieten einen Überblick zu Coaching-Ausbildungen, möglichen Fragen für das Erstgespräch im Coaching, interessanten Internetseiten und eine Checkliste zur Coach-Auswahl. Die hier zusammengetragenen Informationen sind eindeutig auch Werbung in eigener Sache – alle Internetseiten verweisen auf verschiedene Coaching-Angebote und Informationsportale von Christopher Rauen zum Thema Coaching.

Zahlreiche Tabellen und Abbildungen erleichtern das Verständnis und machen den Text trotz seiner Dichte und Sachlichkeit leicht lesbar. Stichworte am Textrand bieten eine grobe Orientierung und erleichtern das Auffinden von Textstellen, so dass das Buch auch sehr gut als Nachschlagewerk im Alltag nutzbar ist.

Dass auf kompakten 135 Seiten keine Details zu einzelnen Methoden oder Prozessschritten zu finden sind, ist klar – Leser, die nach der Lektüre tiefer ins Themengebiet einsteigen wollen oder genaue Beschreibungen einzelner Tools suchen, finden z.B. in den drei Bänden Coaching-Tools I-III von Christopher Rauen unzählige Anregungen.

Fazit: Eine knappe und praxisorientierte Übersicht zum Thema Business-Coaching – ein Muss für jeden Personaler und eine hervorragende Grundlage für alle, die im Unternehmen mit Coaching zu tun haben.

Anne Haker
Berlin
anne.haker@googlemail.com
<http://www.anne-haker-life-coaching.de>



Bessenrodt-Weberpals, Monika;
Fuleda, Stefanie; Hamer, Beate &
Wandhoff, Heiko (Hrsg.) (2013).

**Coaching als Türöffner für gute
Lehre: Auf dem Weg zu einer stu-
dierendenzentrierten Lehr- und
Lernkultur.**

Augsburg: ZIEL.

ISBN 978-3-940562-98-2

192 Seiten, 19,90 Euro

Bei Amazon bestellen:

[http://www.amazon.de/exec/obido
s/ASIN/394056298X/cr](http://www.amazon.de/exec/obido/s/ASIN/394056298X/cr)

Rezension von Dr. Majana Beck-
mann

Coaching als Personal- und Organi-
sationsentwicklungsmaßnahme er-
hält weiter Einzug in die Hochschul-
landschaft. An der HAW Hamburg
wurde durch das Projekt „Lehren
lernen – Coaching zur Verbesserung
der Lehre“ (2010–2013) ein Angebot
für Professoren geschaffen. Mit dem
Ziel, die akademische Lehre zu ver-
bessern, fügt es sich in den aktuel-
len Kontext des Bund-Länder-
Programms „Qualitätspakt Lehre“
ein. Dass in diesem Professionalisie-
rungsprozess Anliegen von Hoch-
schullehrenden im Coaching bear-

beitet werden können, bezeugt das
vorliegende Buch.

Das zu rezensierende Werk be-
leuchtet das Projekt aus verschiede-
nen Perspektiven. Es gliedert sich in
vier Teile und wird durch Materialien
veranschaulicht. Teil I (Die Grundla-
gen des Coaching-Projekts, S. 11–
82) beschreibt das Angebot. Dieses
enthält ein verpflichtendes Einzel-
Coaching für Neuberufene sowie ein
Team-Coaching für Lehrerfahrene.
Für ersteres wird über eine Ermäñi-
gung des Lehrdeputats ein Anreiz
geschaffen. Insgesamt werden damit
über 30 Prozent der Lehrenden er-
reicht – eine wichtige Vorausset-
zung, um die Hochschulkultur durch
einen gemeinsamen Dialog zu ver-
ändern. Ein Vergleich der akademi-
schen PE-Angebote an norddeut-
schen Hochschulen belegt, dass
Coaching stetig bekannter wird. Die-
ser positive Trend ist jedoch man-
gels Verstetigungen ungewiss. Die
Qualität der Lehre macht das Projekt
am Kriterium der Studierendenzen-
trierung fest. Die Hochschuldidaktik
agiert als enge Kooperationspartne-
rin; inwiefern die „19 Prüfsteine guter
Lehre“ in die Coachings einfließen,
bleibt jedoch offen. Deutlich wird:
Die externen Coaches verfügen über
eine hohe Expertise und Feldkompe-
tenz. Es ist zu hinterfragen, welche
Rolle diese für den Prozess und das
Vertrauen spielen. Kritisch ist anzu-
merken, dass Coaching mitunter als
Instrument der Wissensvermittlung
aufgefasst wird (vgl. S. 47). Hier wä-
re Coaching als ergebnisoffene Pro-
zessbegleitung von einer inhaltsori-
entierten Beratung zu differenzieren.

Teil II (Die Bausteine in der Praxis,
S. 83–159) beschreibt zunächst das
Einzel-Coaching inkl. Lehrhospitati-
on und Studentengespräch. Hin-
sichtlich des Team-Coachings ist
positiv zu erwähnen, dass Erfahrene

und Neueinsteiger hier voneinander
profitieren. Ein Gespräch mit der
Projektleiterin zeigt, wie eine Beteili-
gung fördernde Haltung den Pro-
jekterfolg begünstigt.

In Teil III (Die Stimmen der Beteili-
gten, S. 151–183) macht der Bericht
einer Studierenden deutlich, dass
nicht nur die Lehr-, sondern auch die
Lernkultur sich ändern muss, damit
studierendenzentrierte Lehre wirk-
sam wird. Die Sicht der Hochschul-
lehrenden – in Form von Intervie-
werggebnissen – zeigt, dass sie be-
sonders die Außenperspektive und
den didaktischen Input schätzen.
Sehr erhellend ist das Interview mit
den Coaches: Durchweg bezeugen
sie ihre Freude an der Arbeit. Unter-
schiedlich wahrgenommen wurde
eine thematische Festlegung auf die
Lehre im Kontrast zu einem offenen
Vorgehen. Diese Diskrepanz mag
sich durch die Berührungspunkte der
Hochschullehre mit verschiedensten
Lebensbereichen erklären.

Teil IV (Ausblick, S. 185–187) be-
leuchtet die Zukunft an der HAW.
Geplant ist eine interne Verankerung
des Angebotes, für das künftig
Hochschulangehörige zu sog. Team-
Coaches ausgebildet werden. Die
geschätzte Außenperspektive könn-
te dabei abhandeln kommen.

Fazit: Das Buch liefert einen leben-
digen Bericht über das Coaching-
Projekt an der HAW Hamburg und
zeigt Chancen und Herausforderun-
gen für das Format Coaching an
Hochschulen auf.

Dr. Majana Beckmann
NEO Coaching & Beratung
<http://www.neocoaching.de>
maja-
na.beckmann@neocoaching.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 Februar 2015 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Heiko Franken, D - 20354 Hamburg

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1919>

Dr. Constantin Sander, D - 93049 Regensburg

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1918>

Dr. Barbara Müller, D - 55491 Wahlenau

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1917>

Christian Jeuck, D - 55234 Ober-Flörsheim

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1915>

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 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 in den nächsten drei Monaten starten:

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

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 01.04.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach

D-22305 Hamburg

Kosten: 5.672,- 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

Coachingzentrum Olten GmbH

Ausbildungsbeginn: 09.04.2015

Ausbildungstitel: Betrieblicher Mentor / Betriebliche Mentorin mit eidg. FA / CAS Coaching

CH- Basel, Bern, Luzern, Olten und Zürich

Kosten: 4 Raten zu CHF 3.850,00 innerhalb eines Jahres oder gesamthaft bei Lehrgangsbeginn CHF 14.900,00, inkl. eines persönlichen Entwicklungsprozesses und Lehrmittel (exkl. Prüfungsgebühren für die eidg. Berufsprüfung).

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1453

artop GmbH - Institut an der Humboldt-Universität Berlin (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 13.04.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach - Systemisches Coaching

D-10405 Berlin

Kosten: 7.900 Euro für Privatpersonen (zahlbar in monatlichen Raten) und Non-Profit Organisationen, 9.800 Euro für Unternehmen pro Teilnehmer. Die Kosten für die 5 Termine Lehrcoaching sind von den Teilnehmern selbst zu tragen. Die Ausbildung ist von der Umsatzsteuer befreit.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1321

intercoaching GmbH

Ausbildungsbeginn: 13.04.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Coach: Schwerpunkt Management

D-

Kosten: 4.480,00 Euro, zzgl. USt. Zuzüglich Übernachtungs- und Verpflegungskosten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1579

DIE COACHES

Nina Meier

Ausbildungsbeginn: 14.04.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung zum systemischen Management Coach (Hamburger Coach)

D-40210 Düsseldorf

Kosten: 4.950,00 EUR netto inklusive MotivStrukturAnalyse (MSA), Arbeitsordner und -buch, Coachkoffer - Ratenzahlung ist bei Privatzählern möglich.

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

DIE COACHES

Nina Meier

Ausbildungsbeginn: 14.04.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung Hamburger Coach - systemischer Management Coach in Düsseldorf

D-40210 Düsseldorf

Kosten: 4.950,00 EUR netto inklusive 1. MotivStrukturAnalyse (MSA) 2. Arbeitsordner und -buch 3. individualisierter Coachingkoffer - Ratenzahlung ist bei Privatzählern möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1566

Grundig-Akademie

Akademie für Wirtschaft und Technik Gemeinnützige Stiftung e.V

Ausbildungsbeginn: 15.04.2015

Ausbildungstitel: Business-Coach

D-90411 Nürnberg

Kosten: 7.590 Euro umsatzsteuerbefreit.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1246

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 16.04.2015

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG)- Coaching-Ausbildung 2015

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 3.800,- | Frühbucher: 3.500,- zzgl. MwSt.

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 17.04.2015

Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach (SHB) / Systemischer Coach

D-04103 Leipzig

Kosten: 4.450 Euro für Systemischer Coach. 5.150 Euro für Systemischer Business Coach (SHB) zuzügl. MwSt und Tagespauschale. Teilzahlung möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1777

passion for coaching GbR - Academy for the Art of Coaching

Anja Kiefer-Orendi (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 17.04.2015

Ausbildungstitel: Coach-Ausbildung zum Ganzheitlich Systemischen Coach / Business Coach ab 17. April 2015 in Köln

D-50968 Köln

Kosten: 6.950 Euro – es fällt keine Umsatzsteuer an. Ermäßigungen: Rabatt ab der 2. Person aus einem Unternehmen 500 Euro. Prüfung: Wollen Sie die Ausbildung mit einer Prüfung abschließen? Die Prüfungsgebühren liegen bei 300 Euro. Diese sind nicht in den Ausbildungskosten enthalten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1761

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 17.04.2015

Ausbildungstitel: Systemische Trainer - Ausbildung

D-22767 Hamburg

Kosten: 6.200 Euro zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1427

QuBE im Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

und die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Universität Hannover

Ausbildungsbeginn: 22.04.2015

Ausbildungstitel: Reiss Profile Master

D-30159 Hannover

Kosten: 3.000,- € zzgl. MwSt. (Rabatt € für ver.di-Mitglieder) Ratenzahlung möglich.

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

dehner academy

Ulrich Dehner (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 22.04.2015

Ausbildungstitel: Führungskraft als Coach

D-78467 Konstanz

Kosten: 4 Bausteine, jeder Baustein einzeln zahlbar, 850,- Euro zzgl. MwSt. pro Baustein.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1214

Grundig-Akademie

Akademie für Wirtschaft und Technik Gemeinnützige Stiftung e.V

Ausbildungsbeginn: 22.04.2015

Ausbildungstitel: Business-Coach

D-20251 Hamburg

Kosten: 7.590 Euro umsatzsteuerbefreit.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1246

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung

Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle

Ausbildungsbeginn: 23.04.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Berater und Coach (zertifiziert)

D-86672 Augsburg

Kosten: 5.900,- Ermäßigung und Ratenzahlung für Selbstzahler möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1485

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 23.04.2015

Ausbildungstitel: Team Coach (SHB)

D-81737 München

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

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1776

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 23.04.2015

Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching & Mit Aufbaustudium Dipl. Coach!

CH-8302 Kloten (nahe Flughafen Zürich)

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

change concepts - Organisationsentwicklung & Coaching

Oliver Müller (DCV-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 24.04.2015

Ausbildungstitel: 21. Ausbildung Systemisches Coaching, zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V. (DCV)

D-53179 Bonn

Kosten: 5.880,- € inkl. MwSt. Ratenzahlung ist möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1442

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

Ausbildungsbeginn: 24.04.2015

Ausbildungstitel: Professional Coach - Integrative systemisch-lösungsorientierte Coaching-Ausbildung
D-21029 Hamburg

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

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

HM-i privates Holistic Management Institut UG (haftungsbeschränkt)

Training | Coaching | Consulting | Coachinausbildung (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 24.04.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung Business Coach (ISCC)® - Change Coaching
D-42285 Wuppertal

Kosten: Die Seminargebühr für alle Module, das Aufnahmegespräch, Gruppensupervision und Zertifizierung beträgt 7.200,00 Euro netto, inkl. Verpflegung, ohne Unterkunft. Bei nachweislichen Privatzahlern berechnen wir eine reduzierte Seminargebühr in Höhe von 6.200,00 Euro. Das Institut HM-i UG ist für diese Qualifizierung von der Umsatzsteuer nach § 4 Nr. 21 UStG abb. befreit.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1501

Christopher Rauen GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 24.04.2015

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 37
D-49080 Osnabrück

Kosten: Die Kosten für die Coaching-Ausbildung betragen 8.400,00 Euro zzgl. 19% USt., inklusive Verpflegung (Abendessen nicht inbegriffen). Die Kosten für Unterkunft sind darin nicht enthalten. Der erste Ausbildungsblock wird einzeln zum Preis von 880,00 Euro zzgl. USt. gebucht. Danach können sich die Teilnehmer innerhalb von sieben Tagen entscheiden, die Ausbildung fortzusetzen. Wird die Ausbildung nicht fortgesetzt, fallen nur die Kosten für den ersten Ausbildungsblock an. Wird die Ausbildung fortgesetzt, sind die restlichen 7.520,00 Euro zzgl. 19% USt. vor Beginn des zweiten Ausbildungsblocks zu entrichten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1234

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 24.04.2015

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung in Düsseldorf

D-40489 Düsseldorf (Kaiserswerth)

Kosten: 6.900 Euro zzgl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1427

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

Ausbildungsbeginn: 27.04.2015

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

Coaching Center Berlin (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 30.04.2015

Ausbildungstitel: Integraler Coach / Integraler Business Coach ICF zertifiziert

D-13507 Berlin

Kosten: 7.950 € zzgl. 19 % MwSt. Ermäßigungen: nach Anfrage bei mehreren Teilnehmern.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1395

Meta GmbH - Integrative Kompetenzentwicklung

Bernd Isert

Ausbildungsbeginn: 30.04.2015

Ausbildungstitel: Integrativ-Systemisches Coaching Berlin 2015

D-13156 Berlin

Kosten: 2.960 Euro, MwSt.-befreit, inkl. Tagungspauschale.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1425

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 2015 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 – soweit rechtlich möglich – 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 Funktionen 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