

Die Verbands-Flut

Coaching boomt und weil sich auf dem Markt zahlreiche schwarze Schafe tummeln, werden derzeit viele neue Coaching-Verbände gegründet, die sich die Qualitätssicherung auf die Fahnen geschrieben haben.

Der Anspruch ist hoch: „Wir wollen der bessere Verband sein“, erklärt Uwe Böning, 1. Vorsitzende des im Januar 2004 gegründeten Deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC).

Der DBVC verfolge den Zweck der Förderung und Entwicklung des Coachings in Praxis, Forschung und Lehre, Aus-, Fort- und Weiterbildung. Grundsatz dabei sei das Zusammenwirken von Praktikern, Ausbildern, Wissenschaftlern und Kunden („Vier-Säulen-Konzept“), heißt es in der Presseerklärung. Zu den Gründungsmitgliedern gehören Ulrich Dehner, Eberhard Hauser, Eckard König, Martina Offermanns, Hartmut Rau, Christopher Rauen, Ralph Schlieper-Damrich, Bernd Schmid und Ulrike Wolff. Die Aufnahmekriterien für Mitglieder lagen Anfang April 2004 noch nicht fest. Dabei soll es ein zweistufiges Verfahren für „normale Coaches“ und „Senior Coaches“ geben. Der DBVC solle kein „Verband der Kartelleichen“ sein, die Mitglieder müssten sich auch persönlich engagieren, erklärt Uwe Böning. Dazu gehöre auch die konkrete Unterstützung von wissenschaftlichen Forschungsprojekten. Ziel sei die Entwicklung beruflicher Standards. „Die unmittelbare Marktverwertbarkeit steht bei uns nicht im Vordergrund“, betont Böning.

Die Idee für den Bundesverband stamme von ihm und Christopher Rauen.

Die neuen Verbände

www.DBVC.de
www.proc-association.de
www.dvct.de

BDP distanziert sich

Rauen ist Herausgeber des Coaching-Newsletters, des Coaching-Reports und des Handbuches Coaching, Betreiber einer Coaching-Datenbank, Ausbildungsleiter einer Coaching-Ausbildung, Gründer der Interessengemeinschaft Coaching (IGC) und nun 2. Vorsitzender des DBVC. Er ist seit 1996 als Coach tätig, hat 2001 eine Coaching-Ausbildung abgeschlossen und unterrichtet an der Uni. Über seine Erfahrungen in der Wirtschaft ist nichts bekannt. Rauen versteht sich als Vorkämpfer für Qualität im Coaching, ist jedoch nicht unumstritten. So war es im Vorfeld des Coachingkongress im November 2003, den die Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO) im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) gemeinsam mit Rauen Interessengemeinschaft Coaching veranstaltete, zum Konflikt gekommen: Ein von Rauen empfohlener Referent hatte seine nachweislich engen Kontakte zu einem umstrittenen und bei Sektenberatungen einschlägig bekannten Psychotrainer verschwiegen. Der BDP lud diesen Referenten daher wieder aus. Rauen führte den Coach dagegen weiter in seiner Datenbank und als IGC-Mitglied.

Im Februar distanzierte sich der BDP in einer Pressemeldung von Rauen. „Wir legen großen Wert auf die Qualität eines Coaches“, sagte die ABO-Vorsitzende Sabine Siegl. „Da können wir nicht mit jemandem zusammenarbeiten, der in seiner Datenbank Coaches empfiehlt, die mit fragwürdigen Methoden und Geschäftspraktiken arbeiten.“ Auf Nachfrage erklärte

DBVC-Vorsitzender Böning, dass ihm die Pressemitteilung des BDP nicht bekannt sei.

Schnell und pragmatisch

Während der DBVC mehr als ein Vierteljahr an seinen Mitgliedskriterien arbeitete, hatte die ebenfalls im Januar 2004 gegründete Professional Coaching Association (ProC) bereits ihre ersten Coaches zertifiziert. „Ich wollte einen pragmatischen Verband mit schlanken Strukturen gründen“, sagt Martina Schmidt-Tanger, Direktorin der ProC, zu deren Gründungsmitgliedern der NLP-Experte Thies Stahl, die Diplom-Soziologin Marita Bestvater und der Jurist Jens Tomas gehören.

Die Idee sei aus einem Firmenauftrag entstanden, bei dem sie für eine Outplacementberatung Coaches zertifiziert habe. ProC richtet sich an Coaches, die nur maximal 50 Prozent ihrer Tätigkeit mit Coaching verbringen. „Das wichtigste ist für mich die materielle Unabhängigkeit“, sagt Schmidt-Tanger. Wer nur vom Coaching lebe, der werde auch bei jedem Problem ein Coaching für notwendig halten. Ein guter Coach müsse daher auch andere Methoden wie Training und Teaching anbieten können. „Man muss sich auch selbst riskieren und Aufträge ablehnen können“, sagt die Psychologin. Der „höfliche Liebkind-Coach“ bewirke nichts.

Wer in das ProC-Netzwerk aufgenommen werden will, muss mindestens 30 Jahre alt sein, ein Studium oder eine Berufsausbildung mit mindestens zehnjähriger Tätigkeit sowie eine Coaching- oder Beratungs- beziehungsweise Therapieausbil-

derung mit 80 oder 120 Tagen (je nach Vorbildung) mitbringen. „Eine gute Gestalt- ausbildung ist mir lieber als eine Coaching- ausbildung an der Uni, wo man nur Literatur liest“, sagt Schmidt-Tanger, die selbst mehrere psychotherapeutische und methodische Ausbildungen absolviert hat. Zudem braucht man Erfahrung mit der Arbeit in firmeninternen Kontexten (Führungserfahrung, Trainingserfahrung, Personalentwicklung), muss selbst ein Coaching absolviert haben und 200 eigene Beratungsstunden nachweisen. Anfang April 2004 gehörten bereits 24 Coaches zum Netzwerk. „Wenn unser Konzept angenommen wird, bin ich zufrieden“, sagt Schmidt-Tanger. „Wir wollen uns nicht so aufblähen.“

Bewegung im Markt

Zufrieden ist man auch beim Deutschen Verband für Training&Coaching e.V. dvct in Hamburg. Der bereits im August 2003 gegründete Verband sei offen für „alle, die an Coaching interessiert sind“, erklärt Vorstand Axel Janßen. Derzeit habe man rund 60 Mitglieder. Auch der dvct zertifiziert Coaches. Zu den Zulassungsvoraussetzungen gehört ein Mindestalter von 30 Jahren, eine abgeschlossene Coaching- (150 Stunden) oder eine Methoden- Ausbildung (200 Stunden), ein akademischer Abschluss oder fünf Jahre Erfahrung als Coach oder Führungskraft. Für die Zertifizierung muss ein Fall schriftlich ausgearbeitet werden und ein Live-Coaching absolviert werden. „Das ist ein bisschen wie ein Assessment Center“, sagt Janßen. Der Vorteil sei die institutsunabhängige und personenbezogene Zertifizierung. So ließen inzwischen auch Ausbildungsinstitute ihre Absolventen durch den dvct zertifizieren. „Als Verband begrüßen wir es, wenn Bewegung in den Markt kommt“, kommentiert Janßen den derzeitigen Verbands-Boom. „Wir sind gut positioniert und weiter frohen Mutes.“

Ob eine Coach-Zertifizierung überhaupt sinnvoll ist, bleibt indes fraglich. Sie würde bei der Suche nach einem Coach immer nach Empfehlungen und nie nach einer Liste gehen, gesteht selbst ProC-Gründerin Martina Schmidt-Tanger. „Das ist ein Namensmarkt und den Namen muss sich ein Coach in der Praxis erarbeiten.“

Bärbel Schwertfeger, freie Journalistin

Kommentar

Christopher Rauen eilt ein guter Ruf voraus. Seit Jahren bemüht er sich um "Transparenz und Seriosität im Coaching. Jetzt ist die Seriosität seines eigenen Handelns ins Wanken geraten und die Interessen hinter seinem Engagement sind nicht mehr transparent. Sein fragwürdiges Mitgestalten beim Coaching-Kongress im Herbst des vergangenen Jahres und seine anschließenden Scharmützel mit dem Berufsverband der Psychologen stellen seine vordergründig lobenswerten Absichten in ein anderes Licht. Und wer sich nur öffentlich zitieren lässt, wenn er vor Abdruck in management & training den gesamten Artikel abgenickt hat, muss mit dem Anschein leben, dass er etwas zu verbergen hat. Dieser Eindruck wird noch verstärkt, indem Rauen Journalisten tendenziöse Berichterstattung vorwirft und sich dabei auf den Theologen Gerhard Besier beruft – einem Unterstützer von Scientology, dessen Glaubwürdigkeit zweifelhaft und ramponiert ist.

js

DIN-Zertifikat für Coaches

Über 200 Coachingsausbildungen soll es bereits in Deutschland geben. Und die Anbieter fragen sich, wie sie sich von der Konkurrenz abheben können. Clever scheint die von 3K-Consulting in Stuttgart und der Akademie Deutscher Genossenschaften ADG in Montabaur gefundene Lösung. Mit dem Vorschlag einer „Zertifizierung für Business Coaches“ wandten sie sich an die DIN Certco Gesellschaft für Konformitätsbewertung GmbH in Berlin. Und weil die Zertifizierungsorganisation des DIN-Institutes Geld braucht und hier eine große Marktnachfrage sieht, war man sich schnell einig. Gemeinsam wurde die so genannte PAS (Publicly Available Specification) 1029 erarbeitet, in der die „wesentlichen Systemelemente für das Einzelcoaching und geeignete Prüfverfahren zur Qualitätssicherung“ festgelegt sind. Als Hüterin des Verfahrens bietet DIN Certco ab Juni eine Personenzertifizierung an. Das Prüfungskonsortium besteht aus zwei Prüfern und einem Vertreter von DIN Certco. Die Prüfungen werden von ADG und 3k-Consulting durchgeführt. Es können sich aber auch andere Prüfer bewerben.

Nach Aussage von Jörg Krauter, Geschäftsführer von 3K-Consulting, soll die Zertifizierung 1690 Euro kosten und drei Jahre gültig sein. Das Geld bekommt DIN Certco und gibt einen Teil davon an die Prüfer weiter. Zu den Voraussetzungen gehört laut Krauter der Nachweis einer nicht näher definierten „Berufserfahrung im Coaching“ sowie die Teilnahme an regelmäßigen Supervisionen. Der Coach muss zudem einen anonymisierten Fall vorlegen, eine zweistündige

Klausurschreiben und ein Live-Coaching absolvieren. Eine Coaching- oder Methoden- ausbildung wird nicht vorausgesetzt. „Die Kriterien sind realistisch, aber nicht niedrig“, betont Krauter.

Für den 3K-Consulting-Chef ist das DIN-Zertifikat natürlich auch ein gutes Verkaufsargument für seine eigene Coachingsausbildung. „Der Ausbildung zum Certified Personal Coach liegt die PAS 1029 zugrunde“, heißt es in der Broschüre. Die Teilnehmer könnten daher direkt nach der Präsenzphase und ersten Projektphase an der Personenzertifizierung teilnehmen. Inhalt der 18-monatigen Ausbildung mit 18 Präsenztagen ist ein Sammelcurriculum von verschiedensten Themen, darunter NLP, Farb- und Stilberatung sowie der Einsatz eines umstrittenen Tests. Zulassungsvoraussetzung gibt es keine, auch Berufsanfänger sind angesprochen.

Bei der ADG beschränken sich die Voraussetzungen für die Coachingsausbildung auf einen Internetanschluss. Sie umfasst dreiwöchige Präsenzphasen und ein einjähriges On-the-Job-Training. Schwerpunkte sind Organisationsaufstellungen, Entwicklung von Visionspotenzialen, Methoden der positiven Beeinflussung und Bioenergetik. „Wir bilden seit mehreren Jahren Coaches aus und führen diese über eine eigene Zertifizierung zur fachlichen und persönlichen Reife“, begründet die zuständige Mitarbeiterin Sonja Thiemann das ADG-Engagement. Daher wolle man seine „Prozesserfahrung im Bereich Zertifizierung zum Nutzen der Branche einfließen lassen und Qualität generieren“.

Bärbel Schwertfeger