



## 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](mailto:info@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://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: [anne.waldow@rauen.de](mailto:anne.waldow@rauen.de)

[www.coaching-report.de](http://www.coaching-report.de)

Fakten, News und Hintergrundinformationen

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)

Das Coaching-Magazin

[www.coaching-literatur.de](http://www.coaching-literatur.de)

Bücher und Literatur zum Coaching

[www.coaching-tools.de](http://www.coaching-tools.de)

Methoden und Modelle für den Coach

[www.coaching-lexikon.de](http://www.coaching-lexikon.de)

Freies Fachbegriffe-Lexikon

[www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)

Die Datenbank mit professionellen Coaches

[www.businesstrainer-datenbank.de](http://www.businesstrainer-datenbank.de)

Die Datenbank mit erfahrenen Trainern

[www.coaching-index.de](http://www.coaching-index.de)

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

[www.coaching-anfragen.de](http://www.coaching-anfragen.de)

Ausschreibungen für Coaches und Trainer

[www.coach-kalender.de](http://www.coach-kalender.de)

Der Veranstaltungskalender

[www.coaching-board.de](http://www.coaching-board.de)

Das Diskussionsforum

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

## Inhalt

1. Loyalität im Business-Coaching in Organisationen
2. Forschungsprojekt der Universität Heidelberg sucht Unterstützung
3. Coaching-relevante Termine 2014
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 31.502 Empfänger.

## 1. Loyalität im Business-Coaching in Organisationen

Von Dr. Hüseyin Özdemir

Anhand konkreter Praxisfälle soll im Folgenden auf die Frage eingegangen werden, wem gegenüber der Coach beim Coaching von Organisationsmitgliedern zur Loyalität verpflichtet ist bzw. sein sollte

### Praxisfall 1

Das Business-Coaching beginnt im Auftrag des Geschäftsführers (GF) mit einem Coaching für einen Abteilungsdirektor. Mit Executive-Coachings des GF, Team-Coaching des GF-Ressortführungsteams, der Strategie- und Organisationsentwicklung unter Beteiligung des Eigentümers des Unternehmens wird der Prozess fortgesetzt. Die Dauer des Gesamtprozesses beträgt neun Monate. Der Vertrag des GF wird während dieser Zeit nicht verlängert und führt zu einer großen Enttäuschung sowie Frustration beim GF. Die Nichtverlängerung basiert auf Geschehnissen der letzten zwei Jahre vor dem Coaching. Es steht für den Coach die Frage im Raum, ob er nach seinem Ausstieg für die Organisation weiterhin als Coach und Berater tätig sein kann.

### Praxisfall 2

Im Rahmen einer größeren Reorganisation mit großem Kostensenkungsprogramm wird der GF gecoacht. Coach und Klient arbeiten einzeln und mit seinem Führungsteam. Eines der Teammitglieder (Manager) beteiligt sich an einem Lieferanten und hilft diesem, aus seiner bestehenden Position heraus gute, langfristige Verträge mit seiner aktuellen Firma abzuschließen. Der GF ist sehr „gutmütig“ und lässt dies zu. Er übersieht, dass ihm diese Situation im Kontext des Konzerns schaden kann.

In einer Teamklausur kommt es zur Auseinandersetzung zwischen dem Manager und dem Coach. Am Morgen der Klausur hat der Coach erst erfahren, dass der Manager die Firma verlässt und zum Lieferanten wechseln wird. Er greift den Coach massiv an und will die Agenda entsprechend seiner künftigen Ausrichtung verändern. Dabei ist ihm die aktuelle Teamsituation nicht wichtig. Der Coach hält dagegen und konfrontiert ihn auch in Bezug auf seinen Einstieg beim Lieferanten. Es finden Solidarisierungen in beide Richtungen statt. Die Agenda wird

eingehalten. Der Manager beteiligt sich nicht mehr und ist frustriert. Der GF versucht „gute Miene zum bösen Spiel zu machen“. Trotz schlechter Stimmung werden gute Ergebnisse erarbeitet.

### Praxisfall 3

In einem anderen Praxisfall wird deutlich, dass der Vorstand eines Konzerns einen ihm nicht loyalen Coach als Moderator seiner Vorstandsressortklausur beauftragt hat. Dieser Coach hatte einen viel direkteren, langjährigen Kontakt zum Vorstandsvorsitzenden. Wenn dieser ihn nun fragt, wie denn der neue Vorstand so mit seinen Direktoren in der Ressortklausur umgeht und wie diese auf ihn reagieren, kann davon ausgegangen werden, dass dieser Coach gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden sich nicht schützend vor dem Vorstand stellen wird, sondern entsprechend seiner Loyalität zum Vorstandsvorsitzenden die „Knackpunkte“ nennt. Der Vorstandsvorsitzende hat also den Fehler gemacht, einen ihm nicht loyalen Coach für sehr kritische Situationen an Bord zu holen, womit er die Verlängerung seines Vorstandsvertrags riskiert.

### Lösungssuche: Wertefragen

Die Loyalitätsfrage als ein moralisches und wertebasiertes Konstrukt setzt den Coach unter Druck. Kann und sollte der Coach, der durch den Klienten – in diesem Fall z.B. dem GF der Organisation – in das Unternehmen geholt wurde und dessen Vertrag nach zwei Jahren nicht mehr verlängert wird, weiterarbeiten? Oder muss auch der Coach seinen Einsatz für die Organisation beenden, da er loyal sein will? Umgekehrt dürfte es für den Klienten, der den Coach ins Unternehmen geholt hat, nicht einfach sein, zu akzeptieren, dass der Coach nach ihm weiter für die Organisation tätig ist.

### Offen Dilemmata ansprechen

Der Coach kann mit dem gekündigten Klienten gemeinsam das

Coaching beenden und aussteigen. Oder er kann sein Dilemma offen ansprechen. Der Klient wird ihm, wenn er trotz der Enttäuschung und Frustration aufgrund der Nichtvertragsverlängerung eine professionelle Haltung einnehmen kann, mitteilen, dass es ihm nichts ausmacht, wenn der Coach für die Organisation weiter arbeitet. Ferner kann er ihm mitteilen, dass der Coach den Prozess nicht einfach abrechnen sollte. Ihm kann es wichtig sein, dass die angefangenen, sonstigen Beratungsaktivitäten und Coachings fortgeführt werden sollten.

Dennoch kann es sein, dass dieser ehemalige Klient dem Coach sein Vertrauen entzieht, da er weiß, dass dieser nun für die Chefs der Organisation tätig ist, die ihn entlassen haben. Mit diesem Ende der Beziehung und der damit verbundenen eigenen Trauer sowie den negativen Projektionen des Klienten muss der Coach umgehen und es aushalten können.

### Aus der aktiven Nachfolgesuche heraushalten

Wenn aber der Aufsichtsrat den Coach fragt, ob dieser bei der Suche eines GF-Nachfolgers helfen kann, eskalieren die Loyalitätsfrage und damit der Konflikt. Eine gute Lösung ist, wenn sich der Coach aus der aktiven Suche heraushält, auch sollte er keinen Headhunter empfehlen. Wenn aber der Aufsichtsrat ihn bittet, doch den potentiellen Nachfolger später einmal anzuschauen und bei der Entscheidungsfindung zu helfen, so spricht dem nichts gegen. Er sollte sich nur aus dem aktiven Prozess des Suchens raushalten. Dies wäre ein Loyalitätsbruch gegenüber dem GF, da seine Interessen gefährdet wären, z.B. wenn er die Firma vor Ablauf seines Vertrags verlassen muss, da der Nachfolger bereits gefunden ist. In dem Praxisfall hat der Aufsichtsratsvorsitzende akzeptiert, dass der Coach nicht mitsucht, aber den potenziellen GF ggf. mir anschaut.

### Lösungssuche: Kontrakt

Im Business-Coaching von Organisationsmitgliedern werden i.d.R. Kontrakte mit einem Auftraggebersystem abgeschlossen. In diesem Fall geht der Coach eine Verpflichtung gegenüber der Organisation und dem Organisationsmitglied, das er coacht, ein. Hierbei schließt der Coach in einem formalen Prozess den Kontrakt mit verschiedenen Systemmitgliedern ab. Neben diesem formalen Prozess gibt es auch die informale Erwartungshaltung der beteiligten Personen, die davon ausgehen, dass der Coach auch ihre Interessen sieht. Darüber hinaus werden sie unbewusste Wünsche haben, dem Coach nahe zu sein und seine Unterstützung zu erhalten.

Die Kontraktierung der potenziellen Konflikte im Vorfeld scheint vermeintlich der einfachere Weg zu sein, um mit der Loyalitätsherausforderung umzugehen, da diese Formalität eine konstruktive und für die Organisation hilfreiche Handlungsmöglichkeit bietet. Oft ist es leider so, dass viele Aspekte und Eventualitäten vor Beginn des Coachings (in der Kontraktphase) nicht vorhergesehen und benannt werden können. Es ist z.B. nicht abzusehen, ob ein Dreijahresvertrag des Klienten verlängert wird oder nicht. Das anzusprechen würde den Klienten unnötig belasten und damit den Prozess stören. Der Coach kann zu Beginn gar nicht wissen, ob der Geschäftsführer überhaupt einen befristeten Vertrag hat. Das Coaching soll ja positiv, stärkend und mit Zuversicht beginnen. Es sei denn, der Klient will die Risiken im Vorfeld explizit bearbeiten.

### Lösungssuche: Coaching im Organisationskontext

Wenn der Coach einen Auftrag im Organisationskontext annimmt, so ist er allen Mitgliedern des Klientensystems gegenüber verpflichtet. Seine Loyalität besteht insbesondere gegenüber dem Gesamterfolg der Organisation. Diese beiden Aus-

gen können übrigens in den Kontrakt aufgenommen werden, wodurch aber der Klient u.U. vor Beginn des Coachings unnötig misstrauisch wird.

Im Team-Coaching, wo zur Rolle als Coach des GF auch die Begleitung seiner Organisation hinzukommt, steht er dem GF loyal zur Seite. Der Coach zieht für diese Loyalität die entsprechenden Projektionen derjenigen Teammitglieder auf sich, die dem GF gegenüber kritisch eingestellt sind. Dies muss der Coach ertragen, wenn er die Loyalität gegenüber dem GF nicht aufgeben will. Diese Loyalität darf jedoch nicht bedeuten, dass der Coach dem GF blind folgt. Er steht ihm durchaus auch kritisch gegenüber und zeigt ihm dies in Einzel-Coachings oder im offenen Team-Coaching. Diese Haltung des Coachs hilft dem GF, da die Teammitglieder sehen, dass der Coach auch in der Lage ist, den GF herauszufordern und der GF das aushalten kann. Die Kritik muss jedoch gut dosiert sein und darf den GF nicht sein Gesicht verlieren lassen.

Der Coach kann in Bezug auf die Loyalitätsfrage schnell an seine Grenzen kommen, da er es nicht jedem Recht machen kann. Hier treffen Interessen der Organisation und des Klienten zusammen, die sich nicht immer zusammenbringen lassen. Der Coach muss sich also entscheiden, ob er mit dem GF, den er gecoacht hat und der ihn in die Organisation geholt hat, mit aussteigt und dabei erklärt, dass er mit der Kündigung nicht einverstanden ist, oder ob er weiter für die Organisation und für ihre Mitglieder tätig wird.

### **Verpflichtung gegenüber der Organisation**

Ein Lösungsansatz kann die innere Haltung des Coachs sein, dass er sich der Organisation als oberste Instanz verpflichtet sieht. Dies würde bedeuten, dass der Coach immer auch die Interessen und das Wohl

der Organisation bei seiner Arbeit im Blick behalten muss: Er darf den Klienten nicht so coachen, dass es der Organisation schadet, z.B. indem er mit dem Klienten daran arbeitet, wie er bei einer Trennung das Meiste aus der Organisation für sich herausholt. Falls er dem Klienten in einem oder mehreren Sessions mitteilt, dass er vielleicht die Organisation verlassen sollte, wenn er doch immer so unzufrieden ist, so schadet er der Organisation nicht. Ganz im Gegenteil: Ein permanent unzufriedener Mitarbeiter, der eigentlich etwas anderes machen will, schadet der Organisation, wenn er bleibt.

### **Kritische Teamsituation**

Gegen das Interesse der Teammitglieder und vor allem gegen das Gesamtinteresse der Organisation können die Interessen des Klienten nicht gewahrt werden. Gegenüber der Organisation, die letztlich das Business-Coaching finanziert, besteht per se eine Loyalität. Wenn der Klient im Extremfall gegen die Interessen der Organisation arbeitet und diesem schadet, müsste der Coach seinen Auftrag zurückgeben.

Die Interessen der einzelnen Teammitglieder müssen vom Coach auch gesehen werden. Er kann sich nicht völlig auf die Interessen des Klienten fokussieren. Offen ist nur, was passiert, wenn es „hart auf hart kommt“. Muss der Coach in diesem Fall seinen Klienten schützen? Wenn dies geschieht, wird sich übrigens niemand in der Teamrunde wundern. Jedem wird klar sein, dass der Coach vom GF beauftragt ist und sie werden sich denken können, dass der Coach vom GF in Bezug auf die einzelnen Personen gebrieft und damit beeinflusst wurde. Der Coach baut im Interesse seines Klienten Brücken zu anderen (kritischen) Teammitgliedern.

### **Den Klienten in der Auseinandersetzung unterstützen**

In die Auseinandersetzung gehen, sie jedoch im Vorfeld intensiv mit

dem Klienten reflektieren. Die Loyalität des Coachs zum Klienten und zur Organisation kann in der Praxis so weit gehen, dass der Coach für seinen Klienten in die Auseinandersetzung mit unangenehmen, ihm schadenden Teammitgliedern geht. Der Coach wird diese Personen offen in der Runde konfrontieren, wenn diese sich z.B. so verhalten, dass sie damit dem GF bzw. der Organisation schaden. Der Coach wird mit den Konsequenzen seiner Konfrontation leben müssen.

### **Hilfe bei Konflikten im Vorstandsressort**

Wenn der Coach in der Moderation einer Vorstandsteamklausur einen Konflikt erkennt, so kann er den Teamkollegen mit dem Vorstand zusammenbringen und versuchen, den Konfliktpunkt zu bearbeiten. Wenn der Vorstand das Gefühl hat, dass der Coach ihm gegenüber loyal ist, wird er diesen Mediationsprozess eher zulassen, als wenn er in Bezug auf die Loyalität des Coachs im Unklaren ist. Bei erfolgreicher Mediation hat die Organisation einen enormen Vorteil und Gewinn. Und das im Konflikt mit dem Vorstand stehende Mitglied freut sich über die entspannte Lage und darüber, dass er „aus dem Schussfeld kommt“. Damit zahlt sich Loyalität des Coachs gegenüber dem Klienten in der Organisation aus – eine vermeintliche Allparteilichkeit bringt hier keinen Nutzen. Ganz im Gegenteil kann die Allparteilichkeit, wie es hier und da in der Theorie gefordert wird, kontraproduktiv sein.

### **Vieles hängt von der Stärke des Klienten ab**

Wenn der GF aus einer Führungsschwäche heraus mit den Teammitgliedern und ihrem destruktiven Verhalten nicht zurechtkommt, wird er die Zusammenarbeit mit dem Coach, der eigentlich die „Schlacht für ihn geschlagen“ hat, ggf. beenden. Starke Führungskräfte bzw. Klienten werden dieses Phänomen erkennen und die Auseinandersetzung



zung sowie die Verwicklung des Coachs in einem Konflikt, der eigentlich ihr Konflikt ist, in den richtigen Kontext setzen.

## Fazit

Als Coach sind wir für den GF, der uns in die Organisation hineingeholt hat, voll da. Stützen und helfen ihm in der Ausübung seiner GF-Rolle. Stehen ihm zur Seite, wenn er schwierige Auseinandersetzungen in seinem Team aushalten bzw. meistern muss. Das Besondere beim Business-Coaching im Organisations-

kontext ist, dass der Coach, bei guter Arbeit, schnell weitergereicht wird bzw. weitergehende Aufträge, z.B. Team-Coaching, erhält.

Je höher man mit dem Klienten in der Organisationshierarchie steigt, umso dünner wird die Luft, es wird kälter, einsamer, politischer und komplexer. Die Verträge dieser Führungskräfte sind i.d.R. befristet und die Frage der Loyalität und Unterstützung des Coachs wird Teil der Existenzfrage. Dies bedeutet, dass der Klient die Frage der Loyalität

seines Coachs nicht nur intuitiv, sondern auch strategisch beantworten muss.

Am Ende sollte jeder Coach, der sich mit Kollegen und seinem Supervisor beraten hat, auch seiner Intuition folgen. Denn die Loyalitätsfrage kann nicht pauschal beantwortet werden, vielmehr ist sie von vielen Variablen wie z.B. Kontext, Beziehung zum Coach, Auftragsumfang, Vertragssituation und den Werten und der Professionalität des Coachs abhängig.

## Der Autor

Dr. Hüseyin Özdemir, Geschäftsführer oezpa GmbH. Gastprofessor & Lehrbeauftragter an verschiedenen Hochschulen (u.a. Indian Institute of Management Ahmedabad/Indien; Fresenius Hochschule; ESMT/Schloss Gracht; Tavistock of Human Relations London). Senior Coach DBVC, Senior Coach und Kooperationspartner im ICF. Direktor der „International Leadership Academy“.

[www.oezpa.de](http://www.oezpa.de)

## 2. Forschungsprojekt der Universität Heidelberg sucht Unterstützung

Tiergestützte Therapie – ob mit Delfin, Hund oder Pferd – ist den meisten Menschen bekannt. Auch Forschungen belegen hier verschiedenste positive Effekte. Der Einsatz von Tieren ist nicht mehr nur der Therapie vorbehalten, sondern findet vermehrt Einzug in das Feld des Coachings. Tiergestütztes Coaching oder im Speziellen pferdegestütztes Coaching für Führungskräfte ist bislang kaum erforscht, wird aber zunehmend angeboten. Dabei ist aus wissenschaftlicher Perspektive weitgehend unklar, welchen Beitrag Pferde zur Wirkungsweise im Coaching bieten können. Am häufigsten wird ihnen eine sog. „Türöffner-Funktion“ zugeschrieben, nach der sie die emotionale Selbstöffnung und das Einlassen auf den Therapeuten bzw. Coach erleichtern. Aus der dyadischen Beziehung wird so eine triadische. Daher sind Effekte auf die Beziehung zwischen Coach und Klient anzunehmen.

Aus diesem Grund untersucht eine aktuelle Studie des Instituts für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg die Wirkungsweise von Pferden im Coaching. Fokussiert wird dabei zunächst grundlegend die Kopplung zwischen Coach und Klient. Im zweiten Schritt wird analysiert, welchen Einfluss die Tiere auf diese Verbindung haben.

### Zielsetzung

Das Ziel dieser wissenschaftlichen Untersuchung ist es, folgende Forschungsfragen zu beleuchten:

- Auf welche Weise wird eine Synchronisation zwischen Coach und Klient realisiert?
- Welche bewussten und unbewussten Prozesse spielen hier eine Rolle?
- Welche Unterstützung leistet dabei die Ergänzung mit einem Pferd im Coaching?

Durch die Untersuchung dieser Fragen soll ein vertieftes Verständnis spezifischer Wirkprozesse im Coaching, aber auch eine Einschätzung über die Zukunftsfähigkeit pferdegestützten Coachings erreicht werden.

### Teilnahme und Nutzen

Für das Forschungsprojekt werden Coaches (m/w) gesucht, die bereit sind auch ihre Klienten (vorzugsweise Führungskräfte oder Projektleiter) in die Studie einzubinden, sodass jeweils die Paarungen Coach-Klient untersucht werden können.

In Bezug auf die praktische Ausrichtung der Coaches ist es wichtig, dass sie über eine professionelle Weiterbildung sowohl im tiergestützten Bereich als auch im Coaching generell verfügen (unabhängig der Beratungsschule). Sie sollten Coaching als Prozessbegleitung verstehen, wobei der Klient eine „Hilfe zur Selbsthilfe“ erhält. Einige Sitzungen des Coaching-Prozesses werden dabei mit Pferd(en) (als eine mögliche Intervention) unterstützt.

Teilnehmende Coaches und Klienten werden gebeten, ihren laufenden

Coaching-Prozess mit Hilfe von Kurzfragebögen nach den Sitzungen zu reflektieren (Dauer je zehn Minuten) und nach Abschluss des gesamten Coaching-Prozesses an einem Interview teilzunehmen (Dauer je zwei Stunden). Dabei werden u.a. zuvor auf Video aufgenommene Sitzungsausschnitte reflektiert. So wird die Reflexion über den Coaching-Prozess nochmals für Coach und Klient vertieft. Außerdem wird die Grundlagenforschung im Coaching unterstützt und die teilnehmenden Coaches können die Studienteilnahme zu persönlichen Marketingzwecken bewerben.

Die Datenanalyse erfolgt selbstverständlich anonymisiert, sodass aus keinen Daten Rückschlüsse auf eine Person gezogen werden können. Die Auswertung erfolgt anonymisiert und ausschließlich an der Universität Heidelberg.

### Anmeldung

Eine Anmeldung zur Studienteilnahme kann von Januar 2014 bis Juli 2014 erfolgen. In diesem Zeitraum sollte der Coaching-Prozess beginnen und wenn möglich auch abschließen. (Johanna Friesenhahn)

Bei Interesse wenden Sie sich per E-Mail an [friesenhahn@ibw.uni-heidelberg.de](mailto:friesenhahn@ibw.uni-heidelberg.de).

**Weitere Informationen und Anmeldung:**  
[friesenhahn@ibw.uni-heidelberg.de](mailto:friesenhahn@ibw.uni-heidelberg.de)

## 3. Coaching-relevante Termine 2014

### 2014: Coaching-relevante Termine

Kongresse, Tagungen, Jubiläen: Das Jahr 2014 hält für Coaches und Coaching-Interessierte viele Termine bereit. Hier finden Sie wichtige, coaching-relevante Events für Ihren Terminkalender 2014.

### Folgende Coaching-Verbände haben 2014 Jubiläum:

Der *Qualitätsring Coaching und Beratung e.V. (QRC)* wurde 2004 gegründet (10 Jahre).

[www.qrc-verband.de](http://www.qrc-verband.de)

Der *Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC)* wurde 2004 gegründet und würdigt das 10jährige Bestehen u.a. mit einem Symposium im Oktober 2014 in Bremen.

[www.dbvc.de](http://www.dbvc.de)

Der *Berufsverband für Trainer, Berater, Coaches e.V. (BDVT)* wurde 1964 gegründet und würdigt das 50jährige Bestehen u.a. mit einem Galaabend im Mai 2014 in Köln.

[www.bdvt.de](http://www.bdvt.de)

Der *European Association for Supervision and Coaching in Europe (EASC)* wurde 1995 gegründet und würdigt das 20jährige Bestehen auf dem EASC Kongress 2014 in Hannover.

[www.easc-online.eu](http://www.easc-online.eu)

**Folgende coaching-relevante Termine sind für Coaching-Interessierte 2014 interessant (Datum: Titel, Art, Ort, Veranstalter):**

#### Januar

- 24.01.–25.01.: 9. DBVC Dialogforum, Symposium, Künzelsau-Gaisbach, DBVC  
[www.dbvc.de/dialogforum-2014/vorankuendigung.html](http://www.dbvc.de/dialogforum-2014/vorankuendigung.html)

#### Februar

- 07.02.–09.02.: 5. Kongress für psychodynamisches Coaching, Kongress, Berlin, DGSV  
[www.dgsv.de/veranstaltungen](http://www.dgsv.de/veranstaltungen)
- 13.02.–14.02.: Getting involved! A Common Terminology for Supervision and Coaching in Europe“, Konferenz, Brüssel, bso  
[http://www.bso.ch/aktuell/news/detailansicht/archive/2013/november/article/ecvision-conference-13-14-february-2014.html?tx\\_ttnews](http://www.bso.ch/aktuell/news/detailansicht/archive/2013/november/article/ecvision-conference-13-14-february-2014.html?tx_ttnews)
- 20.02.–21.02.: Coaching-Kongress „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“, Kongress, Erding, Hochschule für angewandtes Management, Erding  
[www.coaching-kongress.com/](http://www.coaching-kongress.com/)

#### März

- 06.03.–08.03.: Europäische Forschungstagung „Systemische Forschung in Therapie, Pädagogik und Organisationsentwicklung“, Tagung, Heidelberg, DGFSF  
[www.dgsf.org](http://www.dgsf.org)
- 15.03.–16.03.: 3. Coaching-Convent, Kongress, Vlotho-Bonneberg, DFC  
[www.dfc-verband.de/](http://www.dfc-verband.de/)
- 25.03.–29.03.: didacta, Messe, Stuttgart, Kölnmesse GmbH  
[www.messe-stuttgart.de/didacta/](http://www.messe-stuttgart.de/didacta/)

#### April

- 04.04.–5.04.: Petersberger Trainertage, Tagung, Königswinter, managerSeminare  
[www.managerseminare.de/Petersberger\\_Trainertage](http://www.managerseminare.de/Petersberger_Trainertage)
- 08.04.–09.04.: Personal Swiss, Messe, Zürich, spring Messe Management GmbH  
[www.personal-swiss.ch/content/index\\_ger.htm](http://www.personal-swiss.ch/content/index_ger.htm)

#### Mai

- 02.05.–04.05.: Potentiale der Person – Ressourcenorientierung in Psychotherapie, Beratung, Coaching und Pädagogik, Kongress, Berlin, GLE  
[www4.existential-analysis.org/Kongresse.699.0.html](http://www4.existential-analysis.org/Kongresse.699.0.html)
- 06.05.–07.05.: 4. Personal Nord, Messe, Hamburg, spring Messe Management GmbH  
[www.personal-nord.com](http://www.personal-nord.com)
- 08.05.: 6. Berliner Coaching-Tag, Tagung, Berlin, artop GmbH  
[www.artop.de](http://www.artop.de)
- 20.05.–21.05.: 15. Personal Süd, Messe, Stuttgart, spring Messe Management GmbH  
[www.personal-sued.de](http://www.personal-sued.de)
- 27.05.: Galaabend zum 50. Jubiläum, Köln, BDVT  
[www.bdvt.de](http://www.bdvt.de)
- 29.05.–30.05.: 20. BDVT-Camp, Tagung, Köln, BDVT  
[www.bdvt.de/bdvt-camp/bdvt-camp-2014](http://www.bdvt.de/bdvt-camp/bdvt-camp-2014)

#### Juni

- 17.06.–18.06.: 3. Internationale Coaching-Fachkongress „Coaching meets research ...“, Kongress, Olten/Schweiz, FHNW  
[www.coaching-meets-research.ch/](http://www.coaching-meets-research.ch/)
- 26.06.–27.06.: 4. European mentoring ans Coaching Research Conference, Konferenz, Cerby Pontoise University, France, EMCC  
<http://research2014.emcccconference.org/>
- 26.06.–27.06.: Personalmanagementkongress, Kongress, Berlin, BPM  
[www.personalmanagementkongress.de](http://www.personalmanagementkongress.de)

#### September

- 14.09.: 2. Hamburger Coaching-Tag, Tagung, Alumni

## Ausgabe 2014-01, Jg. 14

Verein der Psychologie der Uni  
Hamburg

[www.alumni-psychologie.de](http://www.alumni-psychologie.de)

- 20.–21.09.: EASC-Kongress (anlässlich 20jährigem Jubiläum 2015), Kongress, Hannover, EASC  
[www.easc-online.eu/home/news/detailansicht/article/easc-kongress-2014-in-hannover-1/](http://www.easc-online.eu/home/news/detailansicht/article/easc-kongress-2014-in-hannover-1/)

### Oktober

- 06.10–08.10.: 14. Jahrestagung der DGSF mit MV am 06.10., Tagung, Friedrichshafen/Bodensee, DGSF  
[www.dgsf.org/events/dgsf-jahrestagung-2014](http://www.dgsf.org/events/dgsf-jahrestagung-2014)
- 14.–16.10.: Zukunft Personal – 15. Fachmesse für Personalwesen, Messe, Köln, spring Messe Management GmbH

[www.zukunft-personal.de](http://www.zukunft-personal.de)

- 17.10.–18.10.: DBVC Jubiläum mit Verleihung „Deutscher Coaching-Preis 2014“, Symposium, Bremen, DBVC  
[www.dbvc.de](http://www.dbvc.de)
- 30.10.–31.10.: AC International Conference, Konferenz, Budapest, AC  
[www.associationforcoaching.com/pages/events/conferences](http://www.associationforcoaching.com/pages/events/conferences)

### November

- 10.11.: 2. dvct-kongress, Kongress, Hamburg, dvct  
[www.dvct.de/verband/dvct-kongress/](http://www.dvct.de/verband/dvct-kongress/)
- 20.11.–22.11.: 21. European Mentoring ans Coaching Conference, Konferenz, Venedig, Italien, EMCC  
<http://italy2014.emccconference.org/>

### Dezember

- 5th ESMT/KDVI Coaching Colloquium, Tagung, Berlin, ESMT/KDVI  
[www.esmt.org](http://www.esmt.org)

**Sie kennen weitere coaching-relevante Termine? Dann schreiben Sie uns oder veröffentlichen Sie Events im Coach-Kalender!**

<http://www.coaching-report.de/coaching-news/news/article/2014-coaching-relevante-termine.html>



## 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](mailto:anne.waldow@rauen.de)

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

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

### News US-Studie: Coaching-Wunsch und -Realität

**Nach einer US-amerikanischen Studie wäre das Top-Management bereit für Veränderungen im Führungsstil durch Formen der Beratung. Nicht einmal die Hälfte erhält tatsächlich Coachings.**

Die Stanford Graduate School of Business, eine Einrichtung der Stanford University, initiierte und führte eine Studie unter 200 Führungskräften und Top-Managern in den USA durch. Dabei ging es darum, herauszufinden, welche Formen der Beratung für welche Ansprüche wahrgenommen werden bzw. nicht wahrgenommen werden. Auch die Haltung zum Thema Beratung von Führungskräften spielte bei der Studie eine Rolle.

Heraus kam, dass beinahe zwei Drittel der geschäftsführenden Befrag-

ten keinerlei Beratung der Art Coaching oder Consulting erhalten. Dem steht die Aussage von beinahe allen Befragten gegenüber, dass sie durchaus Handlungs- und Handlungsänderungen bereit wären zu realisieren, wenn sie Formen der Beratung erhalten. Dieses gegenläufige Ergebnis aus Beratungswunsch und -realität bezeichnet die „2013 Executive Coaching Survey“ als „lonely at the top“.

Von denen, die Coaching in Anspruch nehmen, tun dies auf eigenen Wunsch (78 Prozent). Die wenigsten bekommen ein Coaching von anderer Stelle aufgetragen (22 Prozent).

Auch wurde nach den Themen gefragt, die Top-Manager am wichtigsten für Beratungsanlässe halten.

Dabei war die häufigste Antwort, besser mit Konflikten umgehen zu können (44 Prozent). Danach folgen: Austausch zu persönlichem Führungsstil (36 Prozent), Kommunikations- und Zuhörfähigkeiten stärken (32 Prozent), Planungsfähigkeiten ausbauen (25 Prozent), Talentförderung (21 Prozent), Entscheidungsfähigkeit verbessern (18 Prozent), Förderung von Teambuilding (18 Prozent), Empathie entwickeln (18 Prozent), Interpersonale Fähigkeiten ausbauen (14 Prozent), Überzeugungsfähigkeiten optimieren (14 Prozent) und Motivationseinstellung (14 Prozent).

Zusammenfassende Ergebnisse der „2013 Executive Coaching Survey“ können unter dem u.s. Link heruntergeladen werden. (aw)

#### Weitere Informationen

<http://www.gsb.stanford.edu/sites/default/files/2013-ExecutiveCoachingSurvey.pdf>



## News Neuer Verband: European Federation for Coaching & Supervision

**Im August gründete sich die „European Federation for Coaching & Supervision“ mit Sitz in Wien, Österreich.**

Seit August dieses Jahres existiert einer neuer, europaweit agierender Verband für Coaching und Supervision mit Namen „European Federation for Coaching & Supervision“ (EFCS). Der Verbandssitz ist Wien (Österreich). Zum Vorstand des Verbandes gehören Hans-Georg Hauser (Zuständigkeiten: Verbandsleitung, Kontakte zu anderen Verbänden, Netzwerkaufbau), Dr. Werner Vogelauer (Qualitätssicherung), Mag. Ursula Della Schiava-Winkler (Geschäftsstelle, Finanzen) und Sigrid Stilp (Regionalgruppen, Marketing).

Die EFCS hat es sich zum Ziel gemacht die Fachbereiche Coaching und Supervision unter einem Dach zu vereinen und einen international europäischen Rahmen für die Professionalität in beiden Bereichen zu schaffen. Dafür komme auch eine Zusammenarbeit mit der europäi-

schen Kommission in Frage, ist in den „Ausbildungs- und Qualitätsrichtlinien der EFCS“ zu lesen. Auch möchte man mit weiteren Verbänden kooperieren und eine Plattform sowohl für Coaches als auch für Klienten darstellen.

Die Mitgliedschaftsformen unterscheiden sich zwischen persönlicher und institutioneller Mitgliedschaft. Persönliche Mitgliedschaften können in Form von Coach, Master Coach EFCS, Supervisor, Lehrsupervisor, Lehrtrainer EFCS sowie förderndes Mitglied (für Klienten) beantragt werden. Zudem gibt es zwei außerordentliche Mitgliedschaftsformen: Kandidat Coach, Kandidat Supervisor (Personen in Ausbildung). Je nach Mitgliedschaftsform sind mindestens 250 Ausbildungsstunden (Coach)/ 600 Ausbildungsstunden (Supervisor) bzw. mindestens 200 Praxisstunden (Master Coach) vorzuweisen. Eine persönliche Mitgliedschaft kann über drei Wege erworben werden: Wenn eine Ausbildung bei einem zertifizierten EFCS-Institut inkl. Prüfung vorliegt; wenn eine mit

einer der EFCS Ausbildung vergleichbaren Ausbildung nachgewiesen werden kann; oder wenn eine Mitgliedschaft bei einem anderen, von der EFCS anerkannten Berufsverband nachgewiesen werden kann.

Als institutionelles Mitglied der EFCS muss gewährleistet sein, dass das Institut das zertifizierte Curricula nach den Qualitätsrichtlinien der EFCS anbietet. Die Zertifizierung zum Institut erfolgt nach entsprechender Prüfung durch den „Weiterbildungsausschuss“ (WBA) des Verbandes. (aw)

### Weitere Informationen

<http://www.efcs-eu.eu>

## News Chris Argyris verstorben

**Im November dieses Jahres verstarb der emeritierte Harvard-Professor für Erziehungswissenschaften und Organisationsverhalten, Chris Argyris. Er gilt als Mitbegründer der Organisationsentwicklung.**

Am 16. November 2013 verstarb der Psychologe und Wirtschaftswissenschaftler Chris Argyris im Alter von 90 Jahren. Argyris lehrte und forschte 20 Jahre als Professor für Verwal-

tungswissenschaften an der Yale University (1951–1957), bevor er einen Ruf der Harvard University annahm. Dort hatte er bis zu seiner Emeritierung eine Professur für Erziehungswissenschaften und Organisationsverhalten inne. Argyris gilt neben Edgar Schein (\*1928), Warren Bennis (\*1925) und Dick Beckhard (1928–1999) als Mitbegründer der Organisationsentwicklung. Zusammen mit dem Philosophen Donald Schön (1930–1997) entwickelte

er Grundsätze der „Lernenden Organisation“. Deren gemeinsame Arbeit stellt eine Pionierleistung für den in den Sozialwissenschaften angesiedelten Bereich des „Organisationalen Lernens“ dar.

Als studierter Psychologe und Wirtschaftswissenschaftler beschäftigte sich Argyris früh mit der Frage, welchen gegenseitigen Einfluss Mitarbeiter- und Organisationsentwicklung aufeinander ausüben. Seine

ersten Forschungen dazu mündeten in dem 1957 veröffentlichten Buch „Personality and Organization“, in dem er Wertemuster traditionell-hierarchischer Organisationen mit denen eher flach-hierarchisierten Unternehmen gegenüberstellt. Sein Fokus galt von Anfang an den Menschen und sozial-kommunikativen Beziehungen in Unternehmen und deren Auswirkungen auf Strukturen, Prozesse, Kommunikationswege und Unternehmenserfolge. Den Er-

folg eines Unternehmens stellte er in direkter Verbindung mit dessen Individuen und deren Fähigkeit zu lernen. Prägend für sein Lebenswerk sollte die gemeinsame Arbeit mit dem Harvard-Philosophen Donald Schön sein, mit dem zusammen er Lernprozesse erforschte. Ihren Betrachtungen folgend entsteht der Begriff der „Lernenden Organisation“. Sie entwickeln eine Lerntheorie für Individuen und Organisationen und gelten damit als Vordenker des

heute weit verbreiteten Wissensgebiets „Organisationales Lernen“.

Argyris veröffentlichte über 30 Bücher und 150 Artikel und erhielt zahlreiche Auszeichnungen sowie mehrere Ehrendokortitel. (aw)

#### Zum Weiterlesen:

2005 veröffentlichte managerSeminare einen Artikel über Chris Argyris in der Serie „Management-Vordenker“ (Heft 93, S. 24-26). Dieser kann unter [http://www.managerseminare.de/ms\\_Artikel/Chris-Argyris-in-der-Serie-Management-Vordenker-Der-Vater-der-148673](http://www.managerseminare.de/ms_Artikel/Chris-Argyris-in-der-Serie-Management-Vordenker-Der-Vater-der-148673) kostenfrei heruntergeladen werden.

## News DBVC schreibt Deutschen Coaching-Preis 2014 aus

**2014 verleiht der DBVC den vierten Deutschen Coaching-Preis. Arbeiten können bis 01.03.2014 eingereicht werden.**

Im kommenden Jahr verleiht der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) zum vierten Mal den Deutschen Coaching-Preis an Wissenschaftler und Unternehmensvertreter. Aktuell läuft die Ausschreibung für den Preis. Interessenten können bis zum 01.03.2014 wissenschaftliche Arbeiten und Unternehmens-Konzepte für die beiden Kategorien „Wissenschaft“ und „Organisationen“ einreichen. Mit dem Preis ehrt der Verband besondere Leistungen im Bereich Coaching und will damit die Professionalisierung des Business Coaching im wissenschaftlichen und organisatorischen Umfeld fördern.

Mit dem Preis in der Kategorie „Wissenschaft“ richtet sich der DBVC an Personen, die einer Hochschule oder einer hochschulnahen Forschungseinrichtung angehören. Eingereicht werden können Arbeiten,

die sich mit Fragen zur Profession Coaching auseinandersetzen sowie Beiträge, die sich der Schärfung des Professionsbildes widmen. Der Preis ist mit 5.000 € dotiert.

Mit dem Preis in der Kategorie „Organisationen“ sollen sich Personalverantwortliche und Unternehmensvertreter angesprochen fühlen, die Konzepte zur Begleitung bzw. Weiterentwicklung von Unternehmensprozessen entwickelt und (in ersten Schritten) implementiert haben. Der Schwerpunkt kann hier z.B. auf Führungskräfteentwicklung, Fusionen, Restrukturierungsprozesse o.ä. liegen. Erste Erfahrungsberichte bzw. Erfolgsmessungen sollten vorhanden sein.

Die Jury zum Deutschen Coaching-Preis 2014 besteht aus Experten aus Wissenschaft und Praxis:

- Dr. Elke Berninger-Schäfer, Inhaberin Karlsruher Institut für Coaching-, Personal- und Organisationsentwicklung, Leiterin Fachausschuss Forschung DBVC, Senior Coach (DBVC),

Coaching-Weiterbildungsanbieter (DBVC), Karlsruhe

- Stefanie Heizmann, Heizmann Consulting, Senior Coach (DBVC), Berlin
- Bernd Huse, Metro Cash + Carry Deutschland GmbH, Fachexperte für Coaching in Organisationen (DBVC), Düsseldorf
- Prof. Dr. Eric Lippmann, Leiter Zentrum Leadership, Coaching & Change Management, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Zürich
- Sandra Nettlebusch, Wacker Chemie AG, Fachexpertin für Coaching in Organisationen (DBVC), München
- Wolfgang Schmidt, Inhaber management forum wiesbaden, Senior Coach (DBVC), Coaching-Weiterbildungsanbieter (DBVC), Wiesbaden
- Dr. Astrid Schreyögg, Herausgeberin Zeitschrift OSC, Leiterin Fachausschuss Profession, Senior Coach (DBVC), Berlin

Ausgabe 2014-01, Jg. 14

- Rita Strackbein, Diskurs Strackbein GmbH, 2. Vorstandsvorsitzende DBVC, Wuppertal
  - Dr. Werner Vogelauer, Trigon Entwicklungsberatung, Senior Coach (DBVC), Graz
  - Dr. Julia Eversmann, DBVC GmbH, Coach DBVC, Osnabrück
- Verliehen wird der vierte Deutsche Coaching-Preis 2014 voraussichtlich im Rahmen des 10-jährigen DBVC Jubiläums, welches der Verband im neuen Jahr feiert und im Oktober 2014 mit einer Veranstaltung würdigen will. (aw)

#### Weitere Informationen und Details zur Ausschreibung

<http://www.dbvc.de/deutscher-coaching-preis-2014/ausschreibung.html>

### News Zwei Preisträger für den Berliner Coachingpreis des ICF Chapters Berlin

**Am 27.11.2013 verlieh das Berliner Chapter der ICF im Rahmen eines Symposiums zum zweiten Mal den Berliner Coachingpreis. Die Preisträger sind die BMW Motorradwerke und die Personalberatung I-Potentials.**

Das Berliner Chapter der International Coach Federation (ICF) veranstaltete am 27.11.2013 ein Coaching-Symposium, welches auch als Rahmen für die Verleihung des „Berliner Coachingpreises“ genutzt wurde. Zum insgesamt zweiten Mal wurde dieser an Unternehmen verliehen, die mit Hilfe von Coaching neue Wege für die Personalentwicklung eingeschlagen haben.

Der Preis wurde in zwei Kategorien verliehen. In der Kategorie „Konzern“ ging der Preis an die BMW Motorradwerke AG (Berlin), in der Kategorie „Mittelstand“ war der Preisträger die Personalberatung I-Potentials (Berlin).

Die BMW Motorradwerke AG erhielten den Berliner Coachingpreis für ihre „Führungs- und Lernwerkstatt“,

die auf 400m2 mit mehreren Räumen als Stationen eines Coaching-Prozesses angelegt ist. Das Ziel der Führungs- und Lernwerkstatt ist, die etwa „einhundert Führungskräfte innerhalb von 1,5 Jahren in einen Dialog über Führungsverständnis und Strategieumsetzung zusammenzubringen“, sagte Susann Kempe, Change Management Verantwortliche im BMW Werk Berlin, bei der Verleihung.

In der Kategorie Konzerne wurden neben BMW der Aufzughersteller Otis sowie die DB Mobility Logistic AG für besonders innovative Wege in der Personalentwicklung ausgezeichnet.

Die Personalberatung I-Potentials erhielt den Preis für das Online-Arbeitnehmerportal „kununu“, auf dem Arbeitnehmer ihre Arbeitgeber bewerten können. Angetrieben wurde Constanze Buchheim, Geschäftsführerin und Gründerin von I-Potentials, von dem Gedanken, den Arbeitsplatz zu einem Ort zu machen, an dem sich die Mitarbeiter wohlfühlen. „Dazu müssen die Po-

tentiale der Mitarbeiter und die Anforderungen des Unternehmens so gut wie möglich übereinstimmen.“, so Buchheim bei der Preisverleihung.

Im Rahmen des Coaching-Symposiums hielt Dr. Petra Bock, Dozentin an der Freien Universität Berlin, eine Keynote zum Thema „Mentale Selbstsabotage und ihre Bedeutung im Coaching“. Dr. Karolien Notebaert, Research Center for Marketing and Consumer Science, Faculty of Business and Economics an der Universität Leuven (Belgien), redete zum Thema „Selbstkontrolle und Entscheidungsfindung aus neuro-wissenschaftlicher Sicht“. (aw)

#### Weitere Informationen

<http://www.coachfederation.de>



## News Life-Achievement-Award 2014 für Dr. Bernd Schmid

**Im April 2014 wird der „Life-Achievement-Award“ – eine Auszeichnung für das Lebenswerk von Weiterbildungsanbietern verliehen. Der Preis für das Jahr 2014 geht an Dr. Bernd Schmid.**

Der Preis „Life-Achievement-Award“ (LAA), geht im kommenden Jahr 2014 an den Berater, Ausbilder und Konzeptentwickler Dr. Bernd Schmid. Schmid ist u.a. Gründer und Leiter des „Instituts für systemische Beratung“ (isb), Gründungsmitglied des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC), langjähriger Vorsitzender und Ehrenmitglied der Gesellschaft für Weiterbildung und Supervision (GWS) und Ehrenmitglied der Systemischen Gesellschaft. Das Gremium des LAA gab den Preisträger im Dezember 2013 in einer Pressemitteilung bekannt. Die Verleihung der Auszeichnung findet am 04.04.2014 auf den Petersberger Trainertagen in Königswinter bei Bonn statt.

In der Begründung des Gremiums heißt es: „Durch die Entwicklung seiner Modelle und mit seinem ehrenamtlichen Engagement hat Bernd Schmid einen wesentlichen Beitrag zur Lernkulturentwicklung, zur Professionalisierung des Coachings und der Organisationsentwicklung geleistet.“

Pionierleistungen vollbrachte der heute 65-Jährige vor allem im Bereich der Systemischen Beratung und Organisationsentwicklung. Für sein aus der Transaktionsanalyse heraus entwickeltes „Drei Welten-Modell“ wurde ihm 2007 der Eric Berne Memorial Award in San Francisco verliehen. Schmid selbst sieht sich als Querdenker und „Anti-Dogmatiker“. Sozial engagiert sich der Preisträger seit vielen Jahren: 2007 gründete er das Aktionsbündnis „Forum Humanum“ und 2011 wurde die „Schmid-Stiftung“ ins Leben gerufen, die Beratungs- und Coaching-Wissen für soziale Zwecke zugänglich macht.

Neben der Verleihung des LAA am 04.04.2014 ist der Preisträger auch einen Tag später auf den Petersberger Trainertagen zu erleben: In einer Keynote gewährt er einen Einblick in sein bisheriges Schaffen und Wirken.

Über den Life-Achievement-Award  
Der Life-Achievement-Award wird jährlich von einem Gremium, bestehend aus Vertretern der Weiterbildungsbranche, verliehen. Dazu gehören:

- Renate Richter, Vizepräsidentin des DVVO Dachverband

der Weiterbildungsorganisationen

- Nicole Bußmann, Chefredakteurin im Verlag managerSeminare
- Gerd Kulhavy, Geschäftsführer der Referentenagentur Speakers Excellence
- André Jünger, Inhaber des Gabal Verlages und Vizepräsident des didacta Verbandes
- Lothar Seiwert, Empfänger des Life Achievement Awards 2007

Verliehen wird der Preis auf den Petersberger Trainertagen, ein Veranstaltung der managerSeminare Verlags GmbH, Bonn. (aw)

### Weitere Informationen

<http://www.life-achievement-award.de>

**Zum Profil von Dr. Bern Schmid in der Coach-Datenbank**

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=207>

## News DBVC feiert 10-Jähriges

**Vor zehn Jahren wurde der DBVC gegründet. Der Verband initiiert aus gegebenem Anlass verschiedene Höhepunkte im Jahr 2014.**

Vor zehn Jahren, am 10.01.2004, wurde der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) gegründet. Der Verband nimmt das diesjährige Ereignis zum Anlass, verschiedene

Höhepunkte für die Branche zu initiieren. Dabei wagt man vor allem einen Blick in die Zukunft, schaut aber auch zurück in die Coaching- und eigene Verbands-Geschichte.



## Ausgabe 2014-01, Jg. 14

Der monatlich erscheinende „DBVC Jubiläumsblog“ beleuchtet die einzelnen Verbandsjahre vor dem Hintergrund der Entwicklung von Coaching, Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland. Mit der Betrachtung des aktuellen, „letzten“ Verbandjahres im zehnten Kalendermonat 2014 widmet sich der DBVC dann den Zukunftsaussichten der Branche: Vom 17.–18.10.2014 findet anlässlich des 10-Jährigen ein

Symposium zum Thema „Zukunft der Profession Business Coaching“ statt. Im Rahmen dieser Veranstaltung wird zum vierten Mal der Deutsche Coaching-Preis 2014 verliehen. Eine Anmeldung zum Symposium ist ab sofort möglich.

Zudem initiierte der Verband in Kooperation mit dem Institut für Zukunfts- und Trendforschung nextpractice GmbH das Projekt

„Coaching 2024“, welches aktuell durchgeführt wird und eine Beteiligung daran noch möglich ist. Mit dem Zukunftsprojekt soll die Wertewelt und Kultur der Coaching-Branche sichtbar gemacht werden. (aw)

### Weitere Informationen und Anmeldung zum Symposium

<http://www.dbvc.de/10-Jahre-dbvc>

## News **Netzwerktreffen „Coaching Update“ an der FHNW**

**Die FHNW veranstaltet am 14.02.2014 ein Netzwerktreffen zum Thema Tendenzen im Coaching.**

Die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) setzt auf Vernetzung und veranstaltet am 14.02.2014 von 15.30–18.30 Uhr ein Netzwerktreffen mit dem Titel „Coaching Update“ in Olten/Schweiz (Riggenbachstr. 16, Glassaal). Da-

bei diskutieren Prof. Dr. Wolfgang Eberling (Professor für Changemanagement und Organizational Development an der Business School der FHNW, Berater und Coach für komplexe Change-Prozesse) und Dr. Michael Loebbert (Programmleiter Coaching Studies der Hochschule für Soziale Arbeit der FHNW) über neue Tendenzen im Coaching. Darüber hinaus berichtet Prof. Charlotte Friedli (Dozentin an der Hochschule

für Soziale Arbeit der FHNW) über „Humor im Coaching“.

Die Teilnahme ist kostenlos. Um Anmeldung per E-Mail unter [marianne.haenseler@fhnw.ch](mailto:marianne.haenseler@fhnw.ch) wird bis zum 31.02.2014 gebeten. (aw)

### Weitere Informationen und Anmeldung

[marianne.haenseler@fhnw.ch](mailto:marianne.haenseler@fhnw.ch)

## 5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 1.685 Einträge und 301 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.**



Kalendruschat, Petra (2012).

**Business-Coaching als unterstützendes Instrument im Strategischen Management.**

Frankfurt: Peter Lang.

ISBN: 978-3-6316-2379-4

299 S.; 47,80 €

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3631623798/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul  
Trotz der immensen Menge an Coaching-Literatur unterzieht sich Kalendruschat im Rahmen ihrer Dissertation noch einmal der Mühe, diese Dienstleistung umfassend darzustellen und das Konzept empirisch auf Umsetzungsrealität zu prüfen. Für das infrage stehende Segment prägt sie den Begriff „Business-Coaching“. Zwangsläufig ist vieles nicht neu und schon erschöpfend von anderen beschrieben. Dies gilt insbesondere für den ersten – theoretischen – Teil ihrer Arbeit. Abgrenzung zu anderen Interventionsmaßnahmen, Anlässe, Ablauf-

Komponenten von Coaching-Prozessen und letztlich Präzisierung der Anbieterseite (also der Coaches), all dies ist in der Ausführlichkeit dargestellt, die der Anlass des Buches (Dissertation) erfordert; von Coaches aber auch betrieblichen Praktikern kann dieser Teil eher überfliegen, wenn nicht überschlagen werden. Im Weiteren fokussiert die Autorin den organisationalen Bezugsrahmen von Coaching unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher, soziologischer und psychologischer Aspekte.

Der zweite und umfänglichere Teil des Buchs widmet sich der empirischen Überprüfung der Umsetzungspraxis. Es wurden hierzu ausführliche Interviews mit 22 Unternehmensvertretern geführt und deskriptiv statistisch ausgewertet. Methodische Grundlagen und Vorgehen werden erfreulich prägnant und verständlich dargeboten, so dass auch sozialwissenschaftliche Laien, die dann folgenden Darstellungen und Interpretationen nachvollziehen können. Und tatsächlich ist dies für den Auswertungsteil ausgesprochen wünschenswert: Hier erhält der Personalentwickler im Betrieb und der Praktiker im Unternehmen, Orientierung über den derzeitigen Ist-Stand von Business Coaching, wie Coaching organisiert wird, Prozesse unternehmensintern begleitet und evaluiert (bzw. nicht evaluiert!) werden. Für Coaches wiederum ergibt sich ein Einblick in die Möglichkeiten, Hindernisse und Anforderungen für Coaching in Unternehmen und es wird deutlich, welchen Nutzen für welche Zielgruppe betriebliche Einkäufer von Coaching erwarten. Dem interessierten Leser bietet sich hier eine umfassende Zusammenschau, die nichts zu wünschen übrig lässt.

Im dritten, zusammenfassenden Teil der Veröffentlichung unterstreicht Kalendruschat die Bedeutung von Business Coaching nicht nur für die

individuelle Entwicklung; sie macht auch deutlich, dass Business Coaching eine wirksame Maßnahme im Rahmen des strategischen Managements sein kann. Dies ist allerdings von verschiedenen Rahmenbedingungen abhängig: etwa der Passung von Coaching mit der Unternehmenskultur und –strategie, vom Stellenwert organisationalen Lernens und wie sich dies in Aufbau- und Ablauforganisation widerspiegelt.

Fazit: Das Buch ist lesenswert und nützlich für Lesende, die aktuell informiert sein möchten über den Stellenwert von Coaching; sie finden hier umfassende Informationen – zwar nur eine Momentaufnahme angesichts der schnellen Entwicklung des Themas, aber hilfreich zum Beispiel auch für die Argumentation pro Coaching im Gespräch mit Entscheidern im Unternehmen.

Dr. Christine Kaul

Hannover

[willkommen@kaul-coaching.de](mailto:willkommen@kaul-coaching.de)



Radatz, Sonja (Hrg.) (2013).  
**Die unerträgliche Leichtigkeit des Coachings im Gespräch.**

LO Lernende Organisation. Zeitschrift für Relationales Management und Organisation.

Nr. 73/2013.

Wien: Verlag Relationales Management.

ISSN: 1609-1248

66 S.; 22,50 €

Bestellen unter:  
<http://lo.irbw.net/>

Rezension von Anne Haker  
Die Zeitschrift LO Lernende Organisation wurde 2001 von Dr. Sonja Radatz, Inhaberin des Instituts für Relationale Beratung und Weiterbildung (Wien) gegründet. Frau Radatz gilt als Begründerin des im Systemischen beheimateten Relationalen Ansatz' (vgl. Radatz, S. (2001). Beratung ohne Ratschlag).

Die 73. Ausgabe von Lernende Organisation beschäftigt sich mit dem Praxis-Schwerpunktthema „Die unerträgliche Leichtigkeit des

Coachings im Gespräch“. In elf Artikeln beleuchten die allesamt praxiserfahrenen Autoren das Titelthema von verschiedenen Seiten.

Die Herausgeberin Sonja Radatz beginnt mit der Beschreibung eines von ihr vielfach erprobten Coachings-Tools. Dabei wird ein immer wiederkehrendes Problem des Klienten als ein Berater mit wichtiger Botschaft gesehen. Eine kurze Beschreibung des Tools wird ergänzt durch einen detaillierten Fragenkatalog für die Anwendung in der eigenen Coaching-Praxis.

Die neun Autoren des folgenden Artikels haben im Rahmen eines Master-Coaching-Lehrgangs drei eigene Instrumente gestaltet, bei denen jeweils mehrere Coaches in einer Sitzung anwesend sind und mit verteilten Rollen unterschiedliche Blickwinkel auf das Anliegen des Klienten vertreten.

Susann Prosser stellt in ihrem Beitrag „Die Kraft der Geschichten“ die zwölf Schritte der klassischen Heldenreise vor und regt die Leser dazu an, ihre eigene Erfolgsgeschichte – beruflich oder auch privat – anhand dieser Stationen zu erzählen. Wie auch bei den meisten der folgenden Artikel finden Leser, bei denen die stark verdichteten Informationen Interesse geweckt haben, am Ende die Homepage-Adresse der Autorin. Eine gute Möglichkeit der schreibenden Praktiker in eigener Sache Werbung zu machen.

Ein Thema, das die wenigsten von uns mit Leichtigkeit in Verbindung bringen würden, geht Monika Heilmann mit zuversichtlichem Lächeln an: Gehaltsverhandlungen. Mit prak-

tischen Anregungen (z.B. Anlegen eines „Erfolgsordners“) und zehn Tipps für das nächste Gehaltsgespräch gibt Heilmann den Lesern eine Essenz ihrer Erfahrung als Kommunikationstrainerin weiter.

Für die Serie „Draußen in der Praxis“ beschreibt Nina Hofer ihre Erfahrung als interner Coach und Hubert Hölzl dringt auf einen Mentalitätswechsel hin zu wahrhaft kooperativer Führung. Eine Kolumne von Gunter König zum Thema „Zuversicht“ bildet einen thematisch passenden Ausklang.

Die Zeitschrift eignet sich mit den knappen und leicht verständlichen Beiträgen vornehmlich für Praktiker in Management und Beratung, die mit wenig Vorwissen konkrete Impulse für ihre Arbeit suchen. Die Kürze der Artikel hat den entscheidenden Vorteil, dass auch bei mehr als gut gefülltem Terminkalender der ein oder andere Beitrag während der Fahrt ins Büro, zwischen zwei Terminen oder am Abend gelesen werden kann. Die Beiträge bleiben so jedoch vielfach an der Oberfläche und an einigen Stellen wäre etwas mehr Hintergrundwissen wünschenswert.

Fazit: Leicht lesbare Artikel mit sehr hohem Praxisbezug, die gerade auch für Nicht-Coaches spannende Anregungen bereithalten.

Anne Haker  
Berlin  
[anne.haker@gmail.com](mailto:anne.haker@gmail.com)

## 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 November 2013 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

**Christian Funk, D – 41468 Neuss**

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1842>

**Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:**

[http://www.coach-datenbank.de/aufnahme\\_in\\_die\\_coach-datenbank.htm](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](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 im nächsten Monat starten:

[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp](http://www.coaching-index.de/time_search.asp)

### **ibo Beratung und Training GmbH**

Ausbildungsbeginn: 04.02.2014

Ausbildungstitel: Informationsveranstaltung zur ibo Coaching-Ausbildung

D-35435 Wettenberg

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1410](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1410)

### **die coachingakademie (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 14.02.2014

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung D-22765 Hamburg

Kosten: 6.900 Euro zzgl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1427](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1427)

### **Executive Coachingsausbildung**

Dr. Rolf Meier

Ausbildungsbeginn: 05.02.2014

Ausbildungstitel: 27. Ausbildung zum Systemischen Management Coach - DIE HAMBURGER SCHULE - D-22761 Hamburg - Schüthzenstr.9

Kosten: Die Ausbildung kostet € 5.900,00 zzgl der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1215](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1215)

### **Trigon Entwicklungsberatung**

Dr. Werner Vogelauer (DBVC-anerkannt) (ACC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 14.02.2014

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Wien 2014 - Werkstatt & Kompakt

A- Wien

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1247](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1247)

### **sieger consulting**

Elke Sieger

Ausbildungsbeginn: 06.02.2014

Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching II

D-63303 Mörfelden Walldorf

Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 3.600. Privatpersonen und Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern erhalten einen Rabatt von 20% auf die Ausbildungskosten. Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1414](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1414)

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

Ausbildungsbeginn: 14.02.2014

Ausbildungstitel: Psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung

D-40479 Düsseldorf

Kosten: DBVC anerkanntest Zertifikat ca. € 6900,- USt. befreit. Zertifikat A € 3000,- USt. befreit. Ratenzahlung möglich

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1325](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1325)

### **Trigon Entwicklungsberatung**

Dr. Werner Vogelauer (DBVC-anerkannt) (ACC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 07.02.2014

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Köln 2014 - Werkstatt & Kompakt

D- Raum Köln

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1247](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1247)

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

Ausbildungsbeginn: 17.02.2014

Ausbildungstitel: Kompakt-Ausbildung zum Zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

Kosten: 6.800 (MwSt.-befreit)

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1329](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1329)

## Grundig-Akademie

Akademie für Wirtschaft und Technik Gemeinnützige  
Stiftung e.V.

Ausbildungsbeginn: 19.02.2014

Ausbildungstitel: Business-Coach

D-90411 Nürnberg

Kosten: 7.590 Euro umsatzsteuerbefreit

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1246](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1246)

## CorporateWork

Institut für nachhaltige Kompetenzentwicklung

Ausbildungsbeginn: 19.02.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Management Coach

D-22767 Hamburg

Kosten: 7650 Euro zzgl. USt. Früh- und Mehrbucherrabatt möglich

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1826](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1826)

## ibo Beratung und Training GmbH

Ausbildungsbeginn: 20.02.2014

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching mit ibo-Zertifikat

D-35037 Marburg a.d.L. (Hessen)

Kosten: Euro 6.400,- (zzgl. ges. MwSt.) inklusive einer kostenfreien jährlichen Gruppen-Supervision nach Ende der Ausbildung, umfangreichen Lernmaterialien, Nutzung der kurseigenen Internet-Plattform, Mittagessen und Getränke; Ratenzahlung je Baustein möglich; Rabatt für Selbstzahler

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1410](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1410)

## Führungsakademie Baden-Württemberg

Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 20.02.2014

Ausbildungstitel: Gesundheitscoaching

D-76133 Karlsruhe

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

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1439](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1439)

## Führungsakademie Baden-Württemberg

Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 20.02.2014

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg

D-76133 Karlsruhe

Kosten: Gebühr für den Gesamtlehrgang ohne Lehrcoaching 6.560€ (Selbstzahler 4.960€) für 8 Seminare à 2 Tage. Einzelne Seminare können für 820 € (Selbstzahler 620 €) gebucht werden. Teil des Lehrgangs ist das Lehrcoaching (10 Doppelstunden à 130 € = 2.600 €; für Selbstzahler 110€ = 2.200 €) und die Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Konferenz (insgesamt 50 Stunden, kostenfrei).

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1439](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1439)

## 2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 21.02.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach

D-22305 Hamburg

Kosten: 4.958,- Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein. Bei Unterbrechung fallen keine weiteren Kosten an.

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1365](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1365)

## dr.alexander et kreutzer

Institut für systemisches Coaching (DCV-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 21.02.2014

Ausbildungstitel: DCV-zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessbegleiter (Hamburg)

D-20099 Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Kosten: 3.910 EUR + MwSt. = 4.652,90 EUR für die gesamte Ausbildung (17 ganze Seminartage) (Studierende erhalten 35% Nachlass im gesonderten Auslosungsverfahren; nur wenige Plätze in manchen Gruppen verfügbar). Die Gebühr versteht sich inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten der Ausbildung werden vor jedem Modul anteilig fällig. Die Ausbildung ist förderfähig unter bestimmten Voraussetzungen des Antragstellers: über IWiN [www.iwin-niedersachsen.de](http://www.iwin-niedersachsen.de), für Hamburger (Betriebe) über den Weiterbildungsbonus [www.weiterbildungsbonus.net](http://www.weiterbildungsbonus.net) oder über die Bildungsprämie: [www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info) (Bei Nutzung von Weiterbildungsbonus oder Bildungsprämie bieten wir keine Ratenzahlung an). Die Zertifikate sind anerkannt vom Deutschen Coaching-Verband (DCV) und von der Christopher Rauen GmbH ([www.coaching-datenbank.de/coaching-ausbildungen.htm](http://www.coaching-datenbank.de/coaching-ausbildungen.htm)).

[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1509](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1509)

## Schouten Germany GmbH (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 21.02.2014  
Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert  
D-90768 Nürnberg/Fürth  
Kosten: Fundamentals: 965,00 Euro Intermediate (4 Module): 5.240,00 Euro Paketpreis (5 Module): 5.510,00 Euro Mehrwertsteuerbefreit! Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1547](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1547)

## sieger consulting

Elke Sieger  
Ausbildungsbeginn: 22.02.2014  
Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching I  
D-65779 Kelkheim bei Frankfurt  
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](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1414)

## DIE COACHES

Nina Meier und Partner  
Ausbildungsbeginn: 25.02.2014  
Ausbildungstitel: Ausbildung systemischer Management Coach - Hamburger Coach  
D-22297 Hamburg  
Kosten: 4.800,00 EUR netto inklusive MotivStrukturAnalyse (MSA), Arbeitsordner und 1 Buch - Ratenzahlung ist bei Privatzählern möglich  
[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1566](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1566)

## Neulands Skills & Methods

Ein Geschäftsbereich von Neuland & Partner  
Ausbildungsbeginn: 26.02.2014  
Ausbildungstitel: Die Neuland-Coachingausbildung kompakt  
D-36037 Raum Fulda  
Kosten: € 8.255,00 (+ gesetzl. MwSt.) Hinzu kommen Kosten für Übernachtung und Verpflegung im jeweiligen Seminarhotel.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1236](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1236)

## sieger consulting

Elke Sieger  
Ausbildungsbeginn: 27.02.2014  
Ausbildungstitel: Kompaktausbildung Systemisches Coaching I  
D-64546 Mörfelden Walldorf  
Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 3.600. Privatpersonen und Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern erhalten einen Rabatt von 20% auf die Ausbildungskosten. Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_profil.asp?userid=1414](http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1414)

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](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](mailto: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](http://www.coaching-newsletter.de)