



Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 4441 7818
Fax: +49 4441 7830
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Christopher Rauen
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2 RStV: Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

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

www.coaching-report.de

Fakten, News und Hintergrundinformationen

www.coaching-magazin.de

Das Coaching-Magazin

www.coaching-literatur.de

Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de

Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de

Die Datenbank mit professionellen Coaches

www.businesstrainer-datenbank.de

Die Datenbank mit erfahrenen Trainern

www.coaching-index.de

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de

Ausschreibungen für Coaches und Trainer

www.coach-kalender.de

Der Veranstaltungskalender

www.coaching-board.de

Das Diskussionsforum

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

Inhalt

1. Coaching und trotzdem erfolglos?
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2014 gratis downloadbar
3. DBVC Zukunfts-Projekt „Coaching 2024“
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 31.753 Empfänger.

1. Coaching und trotzdem erfolglos?

Von Horst Rückle

Erfolg wird oft definiert als „das Ergebnis zweckvollen Handelns“ oder „Ergebnis einer Bemühung“. Oft wird Coaching gesucht, bevor andere Fragen geklärt sind. Dann ist Coaching im Sinne von Betreuung zwar möglich, aber meist noch nicht zweckvoll.

Ein Beispiel aus dem Sport mag erklären was gemeint ist. Jemand der nach einiger Zeit merkt, dass der Erfolg in der von ihm gewählten Sportart ausbleibt, könnte einen Coach aufsuchen. Dabei kann er schon auf den ersten Misserfolgsgrund treffen: Hat er einen Coach gefunden oder jemanden, der sich nur so nennt? Fand er jemanden, der ihm rät, falls nicht bereits geschehen, zunächst sein Wissen um die Sportart und sein Können mit einem Fachmann beziehungsweise Trainer zu besprechen? Erst wenn die Sachfragen geklärt sind und er trotzdem nicht weiter kommt, mag Coaching angesagt sein. Sinnvollerweise wird der Sportler dann einen Coach auswählen, der Erfahrung im Sport und der Arbeit mit Sportlern hat, also zweckvoll arbeiten kann. Beachtet er dies nicht, könnte er am zweiten Misserfolgsgrund angekommen sein.

Die beste Zeit, ein Problem zu lösen, ist vor dessen Entstehung. Würde dieser Grundsatz immer befolgt, entstünden wesentlich weniger Probleme. Folgen wir der Definition „Probleme sind Soll-Ist-Differenzen bei unbekannter Lösung oder unbekanntem Lösungsweg“, dann können wir annehmen, dass potentielle Klienten deshalb Hilfe bei einem Coach suchen. Würden sie die Situation als Aufgabe (Soll-Ist-Differenz bei bekannter Lösung oder bekanntem Lösungsweg) erleben, könnten sie sich selbst helfen.

Viele potentielle Klienten beginnen das Gespräch mit dem potentiellen Coach deshalb auch mit den Worten „ich habe ein Problem“ und manche Coaches antworten darauf mit „das wird schon kein Problem sein“ oder „das können wir lösen“. Manche belehren sogar „es gibt keine Probleme“.

Wer ohne Kenntnis dessen, was der Partner als Problem erlebt, schon bagatellisiert, Lösungen verspricht oder belehrt, stellt damit oft schon

zu Beginn die Weiche in Richtung Misserfolg. Unterliegt der Coach dem „Erfahrungsfehler“, weil ihm das, was er Erfahrung nennt, schon oft bei Problemlösungen geholfen hat, oder haftet er an einer zu modellorientierten Ausbildung, kann es leicht dazu kommen, dass er, wie Maslow es einmal formulierte, „den Hammer hat“ und „das Problem zum Nagel macht“.

Gerade „Erfahrung“ wird oft bemüht, um den Eindruck von besonderem Wissen und Können zu erreichen. Doch Erfahren ist ein Prozess, der nur dann hilfreich ist, wenn er zu Wissen und Können führt. Und Wissen und Können lassen sich messen! Ein Klient berichtete mir im Erstgespräch, dass sein seitheriger Coach auf die Frage, was er mit Erfahrung meine, ins Schwimmen geraten sei. Auch konkretere Fragen nach Definitionen, zum Beispiel die Abgrenzung von Problem und Konflikt und Motivation habe er nicht beantworten können.

Nun sind Klienten nicht dazu da, den Coach zu examinieren. Ein Recht zu erfahren, ob der Coach weiß, wovon er spricht, haben sie allemal. Einem Arzt, der Fragen nach der Wirkungsweise von Medikamenten mit „die Erfahrung zeigt, dass es hilft“ beantwortet, würde wohl kaum jemand zutrauen, dass er genau weiß, was er wann zu tun hat.

Sicher sind solche Situationen Ausnahmen, aber es sind die Ausnahmen, die der Coaching-Branche insgesamt genauso schaden wie der Umstand, dass inzwischen fast jede Aktivität, die für oder mit jemandem realisiert wird, Coaching heißt. Selbst Frisuren- oder Ernährungs-Coaching soll es geben. Je verwackelter der Coaching-Begriff wird, desto misstrauischer werden die potentiellen Klienten. Kann der Coach sich dann nicht entsprechend präsentieren, ist das einer der Gründe, aus denen heraus der Coaching-Prozess schwierig wird.

Dass manche Coachings und damit die Klienten aber trotz qualitativ gutem und quantitativ umfassendem Coaching erfolglos bleiben, hat, wenn der Coach qualifiziert ist und wirklich helfen will, auch andere Gründe.

Nehmen wir an, sie liegen beim Klienten, dann

- war diesem vielleicht nicht klar, ob er sich auf ein persönlichkeitsbezogenes oder ein aus Problemen in seiner beruflichen Rolle resultierendes Coaching einlässt.
- hatte der Klient eventuell nicht den Mut, seine Unzufriedenheit mit dem Coaching-Prozess, mit der „Chemie“, dem Weltbild des Coachs zu äußern oder den Prozess abzubrechen, weil er Sanktionen seines Unternehmens fürchtete.
- war der negative Einfluss von Verwandten oder „Freunden“ zu groß – vielleicht wurde sein Wunsch nach Coaching sogar ins Lächerliche gezogen.

„Kann der Coach sich dann nicht entsprechend präsentieren, ist das einer der Gründe, aus denen heraus der Coaching-Prozess schwierig wird.“

- hat er einen Coach akzeptiert, ohne ihn beziehungsweise seine Hintergründe zu kennen und konnte sich diesem Coach nicht in der notwendigen Weise öffnen.

Die genannten Gründe treffen mehr oder weniger auch bei dem Klienten zu, der das Coaching selbst bezahlt. Gründe können auch in fehlender Information, rein werbemäßig aufgemachten Homepages und mangelhafter Aufklärung beziehungsweise Information durch den Coach vor Beginn des Prozesses begründet oder verstärkt worden sein.

Nehmen wir an, die Gründe lagen beim Coach, dann könnte

- er in seiner Werbung Versprechungen gemacht haben, die der Klient in der Zusammenarbeit so nicht erlebte.
- er einen Auftrag akzeptiert haben, ohne den Klienten zu kennen. Es reicht nicht, wenn ein Unternehmen eine Führungskraft oder einen Mitarbeiter zu einem Coaching „anmeldet“. Der Coach muss möglichst genau die Situation und die Gründe kennen, die aus Unternehmenssicht dazu führten, dass das Unternehmen Coaching – sein Coaching – für hilfreich hält.
- es daran gelegen haben, dass der Coach den Klienten nicht über den Inhalt des vom Unternehmen erteilten Auftrags, seine Arbeitsweise und Modelle informierte und ihm die Chance nahm, ein solches Coaching abzulehnen.
- der Coach bewusst oder ohne es zu merken Aussagen gemacht haben, die beim Klienten Misstrauen auslösten und dieser befürchten musste, dass das, was er sagte, seinem Unternehmen mitgeteilt wurde.
- der Coach es versäumt haben, eine klare Vereinbarung zu schließen, in der sowohl die Aktivitäten als auch die Informationsflüsse etc. genannt sind.
- er dem Überstrahlungseffekt erlegen sein: Er wusste um die Position des Klienten und traute sich nicht, intensiv und kritisch mit ihm zu arbeiten.
- er den Klienten manipuliert haben indem er ihn zum Beispiel zu viel lobte, um eine positive Stimmung zu erreichen (Lob ist eine unbegründete Aussage, Anerkennung ist begründet).

- sich der Erfahrungseffekt ausgewirkt haben. Dabei können die Ausbildung und frühere Tätigkeiten des Coachs das Erkennen des tatsächlichen Problems verhindern.
- er versäumt haben, eine umfassende Analyse und Definition (Diagnose) zu erarbeiten und das Coaching auf seinen Vorurteilen aufgebaut, Ratschläge statt Rat oder Vorschläge statt Lösungen gegeben haben.
- er einem Interessenskonflikt, den Auftrag auszuführen und dem Klienten zu helfen, unterlegen sein.
- er – ohne vorhergehende Abstimmung mit dem Klienten – dem Unternehmen Informationen über das Coaching gegeben haben, die dem Klienten schaden.
- er, um einen vom Unternehmen erteilten Auftrag nicht zu verlieren, seinen Klienten manipuliert haben, statt ihn zu coachen.
- es ihm nicht gelungen sein, Einsicht, Betroffenheit oder Unzufriedenheit als Voraussetzung für eine Veränderung beim Klienten auszulösen.
- der Grund gewesen sein, dass seine Arbeit mit Schablonen und Modellen, die lediglich als Theorien sinnvoll sind, vom Klienten nicht als Hilfe erlebt wurde.
- er die Ursache für nicht erkennbare oder zu langsame Veränderung nicht erkannt haben. Sätze wie „man muss nur wollen“ und „denken Sie positiv“ lassen die Ursache der Situation zu eindeutig beim Klienten, nach dem Motto: „Wenn Sie wollen oder positiv denken würden, hätten Sie kein Problem“.
- er Symptome bearbeitet haben, ohne die dahinter liegenden Ursachen zu erkennen.

- er zwar das Umfeld und die auf den Klienten wirkenden Einflüsse, zum Beispiel aus den Konflikten im Unternehmen, erfahren, sich aber nicht getraut haben, diese dort anzusprechen, wo sie hätten gelöst werden müssen.
- es sein, dass er die Ursache für das Problem im Umfeld des Klienten suchte und diesen in die (bequeme) Opferrolle schob.

„Ein verantwortungsbewusster Coach wird Störungen in der Arbeit mit dem Klienten offen ansprechen und, treten diese vor Beginn der Zusammenarbeit auf, einen Auftrag ablehnen oder, falls sie im Prozess auftreten und unlösbar sind, den Prozess abbrechen.“

Auch im auftraggebenden Unternehmen, falls es dieses gab, können Fehler gemacht worden sein:

- Der Verantwortliche hat möglicherweise einen Coach ausgewählt, mit dem der zu Coachende nicht zurechtkam. Vielleicht wurde die Ausgangssituation nicht oder ungenau definiert oder Ziele wurden genannt, die es beim Coaching, im Unterschied zum Training und zur Dressur, nicht geben darf.
- Vielleicht hat die Führungskraft zu wenig darüber informiert, aus welchem Grund gerade dieser Coach ausgewählt wurde. Der Klient konnte sich demzufolge nicht auf den Coaching-Prozess einstellen.
- Der Coach wurde vom Unternehmen ausgewählt und dem Mitarbeiter empfohlen, ohne dass geklärt und dem Mitarbeiter bekannt war, welche Informationen der Coach dem Unternehmen gibt beziehungsweise geben darf.

- Das Unternehmen bat den Coach den Klienten nicht über die wirklichen Gründe für das Coaching zu informieren.
- Das Unternehmen gab dem Coach einen mit einem Ziel versehenen Auftrag, zum Beispiel den Mitarbeiter zur Kündigung zu bewegen oder zu erreichen, dass der Mitarbeiter Aufgaben im Unternehmen übernimmt, die er seither ablehnte usw.
- Es gab keine klaren Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Coach, beziehungsweise diese waren dem Mitarbeiter nicht bekannt.
- Dem Unternehmen waren die Werte nach denen der Coach arbeitet, die Modelle, die der Coach benutzt („Rote, Blaue und Grüne Typen“ oder „Eltern-Ichs, Erwachsenen-Ichs beziehungsweise Kindheits-Ichs“, NLP-Techniken usw.) und deren Wirkung auf den Mitarbeiter nicht bewusst.
- Das Unternehmen gab dem Coach keine (bezahlte) Möglichkeit, die Werte beziehungsweise Kultur des Unternehmens und die besondere Situation des zu Coachenden selbst zu erfahren.

Es ist kein Zufall, dass die beim Coach liegenden Gründe in der Mehrzahl sind. Schließlich ist er dafür verantwortlich, dass er seinen Auftrag erfolgreich ausführt. Das kann, je nach Auftraggeber, im Sinne eines Unternehmens, eines Verwandten oder Bekannten oder im Sinne des Klienten sein. Ein verantwortungsbewusster Coach wird Störungen in der Arbeit mit dem Klienten offen ansprechen und, treten diese vor Beginn der Zusammenarbeit auf, einen Auftrag ablehnen oder, falls sie im Prozess auftreten und unlösbar sind, den Prozess abbrechen.

Versteht er dann seine Rolle, in der er zur Selbsthilfe helfen sollte, richtig, analysiert er die Gründe für den Misserfolg evtl. zusammen mit seinem Klienten und empfiehlt ihm weitere Schritte. Um das am Anfang

genannte Beispiel aufzugreifen: erst das Wissen zu erarbeiten, sich dann zu entscheiden aufzuhören oder weiter zu machen, bei positiver Entscheidung zu trainieren und erst dann einen Coach zu konsultieren,

wenn er dabei trotz Wissen, Können und Wollen, nicht zum Erfolg kommt.

Der Autor

Horst Rückle ist Gründer des hr TEAM und der Horst Rückle Team GmbH. Autor von mehr als 10 Büchern, darunter Bestsellern wie „Körpersprache“ und „Coaching“. Lehraufträge in Bamberg und Stuttgart. Mehr als 7.500 Seminar-, Coaching-, Beratungs-, und Vortragstage. Aufsichtsrat bzw. Beirat in Unternehmen. Er ist nach wie vor als gefragter Trainer, Coach, Berater, Redner und in Unternehmen, Universitäten, Hochschulen und Verbänden, seit Jahren weltweit, aktiv.

<http://www.hrteam.de>

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2014 gratis downloadbar

Die aktuelle Ausgabe 2/2014 des Coaching-Magazins ist ab sofort gratis downloadbar.



www.coaching-magazin.de

Im Interview wird diesmal Peter Bauer vorgestellt. Die Online-Ausgabe des Coaching-Magazin 2/2014 finden Sie [hier](#).

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Coaching-Interview mit Peter Bauer
- Konzeption: Kunst in Veränderungsprozessen
- Praxis: Coaching im kirchlichen Kontext
- Praxis: Frau sein und kraftvoll führen
- FAQ: Fragen an Dr. Hüseyin Özdemir
- Spotlight: Wo hört PR auf und wo beginnt Coaching?
- Coaching-Tool: Raus aus dem Dilemma
- Bad Practice: Esoterik-Coaching. Hogwarts in deutschen Unternehmen
- Wissenschaft: Transferevaluation von Coaching
- Philosophie/Ethik: Der kriminelle Klient. Teil 1: Wann ist ein Coaching-Anliegen strafbar?
- Humor: Achtsamkeit im Coaching

Diese Inhalte finden Sie nun in der gratis [Online-Ausgabe des Coaching-Magazins 2/2014](#).

Daneben können Sie wie gewohnt die aktuelle Ausgabe 2/2014 des Coaching-Magazins als hochwertiges Print-Exemplar beziehen. 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. DBVC Zukunfts-Projekt „Coaching 2024“

Anlässlich seines diesjährigen, 10-jährigen Jubiläums initiierte der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) in Kooperation mit dem Institut für Trend- und Zukunftsforschung nextpractice GmbH Anfang dieses Jahres das Projekt „Coaching 2024“.

Gemäß erster Ergebnisse des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) angestoßenen und von nextpractice GmbH durchgeführten Verbundprojektes „Forum Gute Führung“ wird ein Paradigmenwechsel in der Führungspraxis über Branchen und Unternehmensgrößen hinweg prognostiziert. Dies hat auch Auswirkungen auf das Coaching.

Die aktuellen Erkenntnisse dieses Projektes deuten auf einen grundlegenden Wandel in der Führungskultur hin, was mit verändernden Anforderungen an Führungsverantwortliche einhergeht. Bereits jetzt sind in den Unternehmen erste Anzeichen einer „Erschütterung der Führungsmacht“ spürbar, berichtete der DBVC in seiner letzten Pressemitteilung. Ein weiteres Ergebnis der Studie „Forum Gute Führung“: Aus dem Angebot aller Personalentwicklungsmaßnahmen wird Business-

Coaching von den Führungskräften bevorzugt.

Zukunft des Business-Coachings mit Zukunft der Führung verbunden

Daher sei es erforderlich die aktuellen Unterstützungsbedürfnisse von Führungskräften grundlegender zu analysieren, denn „versteht sich Business Coaching als prozessbegleitendes Unterstützungsangebot für Entscheidungsträger und Personen in Führungspositionen, so sind die Zukunft des Business Coaching sowie seine Professionalisierung untrennbar verwoben mit der Zukunft von Führung“, so der DBVC.

Mit dem neu ausgerichteten Zukunfts-Projekt „Coaching 2024“ verfolgt der DBVC sein Ziel, die Professionalisierung von Coaching zu fördern, indem die zukünftigen Coaching-Angebote passgenauer auf die tatsächlichen Bedürfnisse von Führungskräften in den Umbruchzeiten ausgerichtet werden.

Erste Ergebnisse auf dem DBVC Symposium 2014 in Bremen

Erste Erkenntnisse aus dem DBVC Zukunfts-Projekt „Coaching 2024“ sowie aktuelle Ergebnisse zum

Thema „Zukunft von Führung“ wird Prof. Dr. Peter Kruse (nextpractice GmbH) in einem Keynote-Vortrag auf dem DBVC Symposium 2014 am 18.10.2014 in Bremen vorstellen. Im Anschluss an seinen Vortrag führt der DBVC eine moderierte Zukunfts-Konferenz zum Thema „Coaching 2024“ durch. Dabei kommt das Konferenz- und Vernetzungstool „next-moderator“ zum Einsatz. Mit den Erkenntnissen aus der Keynote und weiteren Impulsreferaten auf dem Symposium sollen Handlungsimpulse und Strategien für die zukünftige Coaching-Branche abgeleitet werden.

Das DBVC Symposium „Zukunft der Profession Business Coaching“ findet vom 17.–18.10.2014 im Swissôtel Bremen statt. Eine Anmeldung ist erforderlich. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. (aw)

Informationen und Anmeldung zum Symposium

Zukunfts-Projekt „Coaching 2024“: www.dbvc.de/coaching2024

DBVC Symposium 2014 „Zukunft der Profession Business Coaching“: www.dbvc.de/symposium

4. Coaching-News

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

Twitter

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

Facebook

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

Google Plus

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

Xing

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

LinkedIn

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

Redaktion:

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

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

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

News App soll Stellen „richtiger Fragen“ erleichtern

Die „Systemische-Fragen-App“ soll Coaches als Lerntool und Nachschlagewerk beim Einüben und Anwenden von Fragetechniken unterstützen.

Die kürzlich erschienene „Systemische-Fragen-App“ soll es Coaches, Führungskräften und Beratern „einfach machen, die richtigen Fragen zu stellen“, heißt es in einer Mitteilung der Herausgeber. So könne die App Anwender als Lerntool und Nachschlagewerk dabei unterstützen, unterschiedliche Fragetechniken einzuüben und im Coaching bedarfs- und situationsgerecht einzusetzen. Dies gelte sowohl hinsichtlich beruflicher als auch privater Anliegen.

Neben Einführungsvideos, exemplarisch dargestellten Anwendungsszenarien und idealtypischen Gesprächsverläufen enthalte die App über 250 Beispielfragen, Folgefragen und Variationen sowie Übungen und Tipps zur individuellen Anwendung der Fragen. Darüber hinaus stehen ein Fragenspeicher sowie ein Quiz, das das spielerische Erlernen von Coaching-Fragen ermöglichen soll, zur Verfügung.

Als Entwickler und Herausgeber der App zeichnen sich Prof. Dr. Egon Stephan, Leiter der systemischen Coaching-Ausbildung am Institut für die Entwicklung personaler und interpersonaler Kompetenzen (INeKO) an der Universität zu Köln, und Stef-

fen Stammel, systemischer Coach und Lehrbeauftragter der Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS), verantwortlich. Die App kann zum Preis von 29,90 Euro bei iTunes (iOS-Version) und im Google Play Store (Android-Version) erworben werden. (de)

Weitere Informationen

<http://www.systemischefragen.de>

Ausgabe 2014-06, Jg. 14

News Deutschlandfunk zum Thema „Couch oder Coach“

Am 15.05.2014 beschäftigte sich der Deutschlandfunk mit dem Thema Coaching.

In seinem Ressort „Aus Kultur- und Sozialwissenschaften“ setzte sich der Deutschlandfunk kürzlich mit dem Thema Coaching auseinander. Dabei gingen die Redakteure Justin und Andrea Westhoff ihrer Beobachtung nach, dass sich Coaching als

Beratungsleistung in unserer Gesellschaft stark verbreitet und sich ein „immenser Beratungsbedarf über die Arbeitswelt hinaus“ entwickelt hätte. In dem Hörbeitrag beleuchten sie die Ursprünge des Coachings, definieren den Begriff, zeigen die Unterschiede zu Therapie und Training auf und gehen der Frage nach, woran man einen guten und seriösen Coach erkennt. Wie vor diesem Hin-

tergrund der „Boom von Coaching-TV“ mit Ratgebersendungen und Reality-Shows im Fernsehen einzuschätzen ist, ist ebenfalls Inhalt des Beitrages.

Der Hörbeitrag geht ca. 20 Minuten und kann kostenfrei in der Mediathek des Deutschlandfunks nachgehört werden. (aw)

Informationen und Hörbeitrag

http://www.deutschlandfunk.de/schwerpunktthema-couch-oder-coach.1148.de.html?dram:article_id=285417

News Hamburger Coaching Tag 2014

Der Alumni-Verein des Fachbereichs Psychologie der Universität Hamburg führt im August dieses Jahres den zweiten HCT durch.

Der zweite Hamburger Coaching Tag (HCT) des Alumni-Vereins des Fachbereichs Psychologie der Universität Hamburg findet am 22.08.2014 im Westflügel der Universität Hamburg statt. Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, zwei 90-minütige Workshops zu besuchen und ein Live-Coaching sowie folgende Referentenbeiträge zu verfolgen:

- **Maren Fischer-Epe, Gabriel Geis:** Coaching im Unternehmen: Vorgehen, Erfahrungen, Trends. Ein moderierter Dialog

mit internen Kollegen aus HR/PE.

- **Romy Kranich-Stein, Andrea Bandt:** Führen aus der Zukunft: Theory U nach Otto Scharmer in Coaching- und Veränderungsprozessen. Ein Theorie- und Anwendungsworkshop.
- **Harry Siegmund:** Magic Words und wingwave: Vom Stresstrigger zur Ressourcenquelle. Kurzzeitcoaching oder die „psychologische Hausapotheke“.
- **Martin Reissmann, Robert Siegers:** Coaching-Prozesse befeuern – mit Profile Dynamics®, ein Analysetool zur Fokussierung und Intensivierung von Coaching-, Feedback und Teamentwicklungsprozessen.

- **Carsten Stagge, Alex Redlich:** Coaching – Beratung mit Ratschlag?! Rehabilitierung eines Beratungsklassikers.
- **Prof. Wilfried Schley, Johannes Schley:** Coaching mit Systemblick.

Die Veranstaltung richtet sich an Coaching-Akteure und -Interessierte im Hamburger Raum. Die Teilnahmekosten belaufen sich auf 100 Euro (80 Euro bei Frühbucherrabatt bis einschließlich 31.05.2014) für Mitglieder des Alumni-Vereins, 65 Euro (50 Euro) für studentische Alumni-Vereinsmitglieder bzw. 130 Euro (110 Euro) für Nichtmitglieder. Anmeldungen werden ausschließlich über ein Online-Verfahren entgegengenommen. (de)

Weitere Informationen und Anmeldung

<http://www.edoobox.com/iframe/MT/HCT/Kongress.ed...39644>

<http://www.alumni-psychologie.de>

News UCN-Coaching Day 2014

Im Juni findet der UCN-Coaching Day 2014 statt. Im Fokus steht der Blick auf Coaching aus der orga-

nisationsinternen Sicht von Unternehmen und Hochschulen.

Zum dritten Mal veranstaltet das Unternehmer Coaching Netzwerk (UCN) seinen Coaching Day. Der

UCN-Coaching Day 2014 findet am 30.06. in Speyer (Lindner Hotel Binshof) statt und richtet sich an Unternehmen und Organisationen, die Coaching implementieren möchten oder bereits in ihre Personalentwicklung integriert haben. Teilnehmer sollen die Möglichkeit erhalten, im Austausch untereinander Impulse für Coaching zu erhalten und zu geben.

Coaching soll im Rahmen der Veranstaltung insbesondere aus der organisationsinternen Sicht von Unternehmen und Hochschulen in den Blick genommen, das Zukunftspotenzial von Coaching erlebbar gemacht werden.

Die Ganztagesveranstaltung beginnt um 9.30 Uhr und kann gegen eine

Tagungspauschale von 64 Euro wahrgenommen werden. Für den Vortag ist ab 18.00 Uhr ein unverbindliches Treffen der Teilnehmer geplant. (de)

Weitere Informationen und Kontakt

Matthias.Fuebbeker@sap.com

News **Beratungsförderung für Existenzgründer**

Im Rahmen des KfW-Förderprogramms „Gründercoaching Deutschland“ erhalten Existenzgründer, Unternehmensnachfolger und junge Unternehmer finanzielle Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten. Es besteht eine „Beraterbörse“.

Mit dem Förderprogramm Gründercoaching Deutschland (GCD) unterstützt die KfW-Bankengruppe Existenzgründer (auch Freiberufler), Unternehmensnachfolger und junge Unternehmer bei der Finanzierung von Beratungsleistungen durch einen „Gründercoach“ hinsichtlich wirtschaftlicher, finanzieller und organisatorischer Fragen mit bis zu 4.500 Euro. Mittels der „KfW-Beraterbörse“ können Interessenten online einen geeigneten Berater suchen und bereits vor Inanspruchnahme der eigentlichen Beratungs-

leistung kontaktieren, um den konkreten Beratungsbedarf zu ermitteln und einen Förderantrag vorzubereiten.

Beraterbörse: Aufnahme setzt Erfahrung in der KMU-Beratung voraus

Berater haben insbesondere folgende Kriterien zu erfüllen, um zu der Beraterbörse zugelassen zu werden. Es ist ein Nachweis über eine mindestens dreijährige, betriebswirtschaftliche und entgeltlich durchgeführte Beratungserfahrung im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) zu erbringen. Mindestens zwei Referenzen über konkrete, entgeltlich erbrachte und abgeschlossene Leistungen im Bereich der KMU-Beratung müssen zudem vorliegen.

Das Programm sieht die Förderung innerhalb der ersten fünf Jahre nach

der Gründung vor. Die prozentuale Zuschusshöhe (50 bzw. 75 Prozent) ist vom Unternehmensstandort abhängig. Bezuschusst wird maximal ein Beraterhonorar von 6.000 Euro. Bei der Gründung aus der Arbeitslosigkeit heraus gelten gesonderte Regelungen. Von der Förderung ausgenommen sind Unternehmen im Ausland, Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern oder 50 Millionen Euro Jahresumsatz, Unternehmen bestimmter Branchen und insolvente Unternehmen. Finanziert wird das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). (de)

Weitere Informationen

<https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Gr>

Kontakt für Berater

beraterboerse@kfw.de

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 1.713 Einträge und 310 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.**



Meier, Nina (2012).
Kompendium Coaching & Teamcoaching.
Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis.
ISBN 978-3-89673-624-6
487 S.; 98,00 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3896736248/cr>

Rezension von Alexander Fülbier
Nina Meier hat mit Ihrem ersten Buch ein umfassendes Lehrbuch zum systemischen Management Team-/Coaching nach der Hamburger Schule geschaffen. Alleinstellungsmerkmal ist sicherlich ihre Kombination aus Erfahrungen zum Coaching vor dem Hintergrund ihrer rechtlichen Expertise. Das Buch ist sowohl als Lektüre wie auch als Nachschlagewerk geeignet, da es sehr übersichtlich, verständlich und abwechslungsreich ist.

Die Autorin hat eine gute Balance von Theorie und Praxis, Einzel- und Teamcoaching, Methodik und Haltung, Tipps und Wissen, Text und Bildern usw. gefunden. Sie kombiniert dabei einen systemisch-konstruktivistischen und systematischen Ansatz.

Das Erstlingswerk ist unterteilt in

- Einleitung
- Entwicklung des Team-Coachings
- Coach-Kompetenzen
- Coaching-Ablauf des Team-Coachings
- Literaturverzeichnis
- Hintergrundinformationen
- Abkürzungs- und Stichwortverzeichnis

und durch etwa 60 gut gestaltete Grafiken abgerundet.

Als Leser wird man vom Ursprung des Coachings bis hin zu einer Reise in die Kompetenzen des Coachs begleitet. So weiß man welche Ressourcen als Coach im konkreten Coaching-Prozess wann, warum und mit welcher Wirksamkeitserwartung notwendig sind. Aufgrund der ausführlichen Beschreibung wird man in die Lage versetzt zu erkennen, welche Fakten und Ressourcen essenziell sind und mit welchen man als Coach kreativer und offener umgehen kann.

Wertschöpfung wird durch den klaren rechtswissenschaftlichen Schreibstil erzielt, da Fakten und Hintergrundwissen verständlich geschrieben und dargestellt werden. Es gibt Wissen, Herleitungen, Anwendungsbeispiele, Hinweise zu Chancen und Risiken bestimmter Aspekte der fünf Kompetenzbereiche sowie ein aussagekräftiges Fazit pro Textabschnitt.

Charmant sind zudem die Hinweise und Aufforderungen, sich selbst zu hinterfragen, zu reflektieren und Mut

zur weiteren Entwicklung zu haben (z.B. die Aufgabe auf Seite 280).

Als Student und Lerner ist die fachlich-methodische Kompetenz mit all seinen Definitionen und Axiomatik von Coaching, einem Wörterbuch sowie den Führungsthemen elementar um Hypothesen bilden zu können. Im Text der persönlichen Kompetenz erkennt man die Bedeutung, die Zusammenhänge der eigenen Motiv- und Wertestruktur mit den Werten von Freiheit, Freiwilligkeit und Verschwiegenheit, um mit Ressourcen und Selbststeuerung die Wahrnehmung zu erweitern, die Entscheidungsfähigkeit zu fördern und Optionen von Handlungen generieren zu können, da man so authentisch und nachhaltig coacht. Denn die Bühne im Coaching obliegt dem Kunden und als Coach dirigiert man den Kunden über eine bestimmte abstrakte Struktur und unterschiedliche Interventionen zur nachhaltigen Selbstlernkonzeption.

Die immer wieder eingeflochtenen Hintergrundinformationen und Gastbeiträge, Experten zu Mediation und Wirtschaftspsychologie sowie Einstreuungen aus den Methodiken des Lernens aus der Sicht einer systemischen Pädagogik, dem Team-Management-Profiles, der Motivstrukturanalyse und allgemeinen Themen wie Kommunikation, Rhetorik, Kausalität im Strafrecht, Gleichberechtigung von Mann und Frau, Kulturwissenschaft und Schauspielerei frischen die ohnehin schon lebendigen Themen noch weiter auf.

Für ein Folgewerk wünsche ich mir die Themen Führen mit Zielen sowie Kreativität, Erfahrungen daraus und damit verbundene Techniken und Methodiken.

Als Anwältin und Personalentwicklerin versteht Nina Meier es mit ihrer ganz individuellen Themenaufbereitung die unterschiedlichen Lerntypen

(visuell, auditiv, kinästhetisch) samt Lerntaxonomien (kognitiv, affektiv und psychomotorisch) anzusprechen.

Fazit: Ein Buch für verschiedene Generationen, Charaktere und Interessierte, die sich mit Coaching befassen oder befassen wollen. Das Buch ist eine Bereicherung und tolle Begleitung für die Ausbildung zum Coach und Teamcoach sowie zum Selbststudium.

Alexander Fülbier



Prohaska, Sabina (2013).

Coaching in der Praxis: Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe.

Paderborn: Junfermann.

ISBN: 978-3-8738-7971-3

123 S.; 15,90 €

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3873879719/cr>

Rezension von Björn Rohde-Liebenau

Sabine Prohaska leitet als Arbeits- und Organisationspsychologin ein Ausbildungsinstitut für Trainer und

Coaches in Wien. Sie und einige ihrer Kolleginnen und Kollegen geben mit ihrem kürzlich erschienenen Werk „Coaching in der Praxis“ genau das weiter, was der Titel verspricht: Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe. Mit dem Titel ist auch das angesprochene Publikum umrissen: Geht es für Sie um einen Coaching-Anlass und können Sie noch Tipps, Übungen und Methoden gebrauchen, so ist das Buch das richtige für Sie. Zudem bringt es seine Inhalte angenehm schlank auf den Punkt – 123 übersichtliche Seiten in acht Kapiteln ohne jede Belletristik – wohl aber mit Praxisbeispielen.

Die Buchkapitel:

- Karrierecoaching
- Entscheidungsfindung
- Konfliktcoaching
- Stressbewältigung und Burnout
- Reflexion der eigenen Situation
- „Ganz schön verwirrend“
- Starke Betroffenheit
- Keine Lösung in Sicht? Wäre doch gelacht! – Humorvolle Techniken im Coaching

Schreiten von klar umrissenen Coaching-Aufträgen über unklarere Situationen bis hin zu den zunächst eventuell unlösbar erscheinenden Themen und decken damit wohl annähernd den Kernbereich des klassischen Coachings ab. Die Grundlage für die (Leser-)ressourcenschonende Arbeit legt Prohaska selbst in ihrer Einführung, in der sie sieben unterschiedliche Fragestile in ihrem jeweils günstigen Anwendungszusammenhang mit Beispielen beschreibt. „Gut gefragt ist schnell gelöst“ weist gleichzeitig auf den methodischen Hintergrund: Lösungsorientierung und zeitlich beschränkte Interventionen.

Ebenfalls zur Eleganz und Überzeugungskraft des Buches trägt der symmetrische Aufbau bei. Jedes der Kapitel beginnt mit einer Einführung in den Zusammenhang, gefolgt von

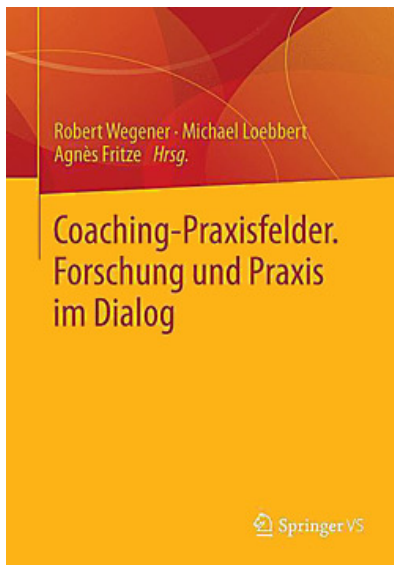
verfügbaren Methoden und typischerweise drei Praxisbeispielen. Viele der Methoden sind, wie kaum anders zu erwarten, andernorts erprobt und hier passend abgewandelt. Das wird bis hin zu weiteren Literatur- und Urheberangaben transparent gemacht.

Dieses Buch füllt eine erkennbare Lücke jenseits der Lern- oder Lehrbücher. Es ist ein gelungener Wegweiser für alle Coaches, vielleicht kürzlich ausgebildete, jedenfalls praktizierende, die die hier angebotenen Methoden schnell verstehen und umsetzen bzw. an die Verhältnisse ihrer jeweils neuen Coaching-Situation anpassen können. Wer selbst zwei, drei Dutzend Interventionen ständig im Kopf und einsatzbereit hat, wird hier immer noch Anregungen finden, weil die angebotenen, gut zwei Dutzend Beispiele die eigenen ergänzen. Und wer weitaus mehr Erfahrung hat, findet hier Anregungen, wie er in seiner eigenen Praxis bzw. bei seinen Klienten Entwicklungen noch effektiver verankern kann.

Schließlich noch ein Punkt, der Herausgeberin Prohaska und Verlag wohl gemeinsam zugutezuhalten ist: Käufer erhalten hier bei einem Kaufpreis von rund 15 € einen Werkzeugsatz, elektronisch oder in Buchform, mit herausragendem Preis-Leistungs-Verhältnis.

Fazit: Sieben Frage-Typen sowie 25 Übungen bzw. Methoden – ein Werkzeugsatz für frische Coaches und solche, die frisch bleiben wollen.

RA Björn Rohde-Liebenau
Ombudsmann, Mediator und Coach
RCC@risk-communication.de



Wegener, Robert, Loebbert, Michael & Fritze, Agnès (Hrsg.) (2014).

Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog.

Wiesbaden: Springer VS.
ISBN: 978-3-658-01818-4
140 S.; 34,99 €

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3658018186/cr>

Rezension von Dr. Melanie Hasenbein

Auf der Basis des zweiten Internationalen Coaching-Fachkongresses mit dem Titel „Coaching meets Research ... Praxisfelder im Fokus“ (2012) an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) ist diese Publikation entstanden. Die Herausgeber, Robert Wegener, Michael Loebbert und Agnès Fritze, haben damit die Praxisvielfalt von Coaching und weitere praxisfeldübergreifende Themen dokumentiert. Die gesamte Publikation umfasst einen Print-Teil sowie einen Online-Teil.

Der Print-Teil besteht aus zehn Beiträgen. Er fokussiert auf eine vertief-

te Auseinandersetzung mit Coaching in unterschiedlichen Praxisfeldern und praxisfeldübergreifenden Themen. Die Publikation leitet nach einer Einführung der Herausgeber mit einem Beitrag zum Business Coaching mit Führungskräften (Uwe Böning) ein. Weitere Coaching-Experten beschäftigen sich zum Beispiel mit den Praxisfeldern Gesundheit (Margaret Moore & Barrett W. McBride), Politik (Hanne Weisensee) und Wissenschaft (Monika Klinkhammer). Praxisfeldübergreifende Themen diskutieren die Anwendung traditioneller und moderner Medien im Coaching (Harald Geißler), die Evaluation von Coaching (Siegfried Greif) und die Bedeutung von Coaching-Programmen (Frank Bresser). Den Abschluss des Print-Teils bildet ein Beitrag von Michael Loebbert zum Ansatz einer Coaching-Theorie. Dabei folgt er der Annahme, dass es für die Einordnung der Unterschiede von Praxisfeldern einer allgemeinen theoretischen Vorstellung von Coaching bedarf. Im Hinblick auf die Entwicklung einer Coaching-Theorie plädiert er für eine handlungstheoretische Wissensstruktur im Coaching.

Der (kostenfreie) Online-Teil beinhaltet weitere 40 Beiträge zu Praxisfeldern und praxisfeldübergreifenden Themen im Coaching. Dieser wird durch den Beitrag „Coaching verbreitet sich“ von Robert Wegener eingeleitet. In diesem diskutiert er zum einen die Skepsis und Kritik, die der rasanten Entwicklung sowie dem inflationären Gebrauch des Coaching-Begriffs entgegen gebracht wird. Zum anderen stellt er die Frage, was sich hinter dieser Entwicklung verbirgt und welches Potential hinter qualitativ hochwertigen Coaching-Angeboten steckt. Die weiteren Coaching-Praxisfelder sind

u.a. Karriere-Coaching, Coaching von Kindern und Jugendlichen sowie Coaching in der beruflichen Integration. Praxisfeldübergreifende Themen umfassen beispielsweise kollegiales Coaching und Selbstcoaching sowie Coaching-Marktforschung. Ergänzt werden diese um Beiträge zu Coaching in Organisationen.

Der Mehrwert der Publikation liegt in ihrer Bandbreite der Praxisfelder sowie praxisfeldübergreifenden Themen im Coaching. Print- und Online-Teil sind sowohl Vertretern aus der Coaching-Praxis als auch Forschenden, Lehrenden und Studierenden uneingeschränkt zu empfehlen. Lediglich im Online-Teil wäre ein Schlusskapitel der Herausgeber wünschenswert gewesen. Die Publikation regt zur weiteren Diskussion zwischen Forschung und Praxis an, vor allem was die (auch kritisch zu betrachtende) rasante Entwicklung von Coaching betrifft. Dies lässt mit Spannung dem dritten Coaching-Fachkongress „Coaching meets Research ... Coaching in der Gesellschaft von morgen“ entgegenblicken, der 2014 in Olten (CH) stattfindet.

Fazit: Die Publikation gibt einen umfassenden und differenzierten Einblick in die verschiedenen Praxisfelder sowie praxisfeldübergreifenden Facetten von Coaching.

Dr. Melanie Hasenbein
melanie.hasenbein@changeformat.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 Mai 2014 konnte folgender Coach neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Walter Schoger, D - 96154 Burgwindheim

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1872>

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 beiden Monaten starten:

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

Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC- anerkannt)

Anstalt des öffentlichen Rechts

Ausbildungsbeginn: 03.07.2014

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg

D-76133 Karlsruhe

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

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

Führungsakademie Baden-Württemberg (DBVC- anerkannt)

Anstalt des öffentlichen Rechts

Ausbildungsbeginn: 03.07.2014

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Schwerpunkt Gesundheit

D-76133 Karlsruhe

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

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

CoachingAkademie Heidi Reimer

Heidi Reimer

Ausbildungsbeginn: 04.07.2014

Ausbildungstitel: Einführungsseminar zur Systemischen Business Coach Ausbildung

D-84453 Mühldorf am Inn

Kosten: 600,00 Euro zzgl. MwSt.+ Tagungspauschale 50,00 Euro/Tag

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1570

EMRICH Consulting ... improving people!

Dr. Martin Emrich

Ausbildungsbeginn: 04.07.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach (ICA)

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

Kosten: 7.300 Euro, zzgl. USt. Bemerkungen zu den Kosten: zzgl. 650 Euro (+ USt.) für die Zertifizierung durch die International Coaching Association (falls gewünscht). Ihre Kosten können sich verringern, wenn Sie schon während Ihrer Ausbildung bezahlte Coachings durchführen, die wir Ihnen vermitteln.

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

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

Ausbildungsbeginn: 04.07.2014

Ausbildungstitel: Zertifizierter Business 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

CoachingAkademie Heidi Reimer

Heidi Reimer

Ausbildungsbeginn: 04.07.2014

Ausbildungstitel: Einführungsseminar zur Systemischen Business Coach Ausbildung

D-84453 Mühldorf am Inn

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1570

BTS Mannheim (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 07.07.2014

Ausbildungstitel: Lösungsorientiert-systemisches Coaching (DBVC-anerkannt)

D- Schlosshotel Rockenhausen und Alleehotel Bensheim

Kosten: 6.000 Euro zzgl. MwSt., zzgl. Ca. 1.200 Euro für Lehrberatungen

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1312

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung

Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle
Ausbildungsbeginn: 09.07.2014
Ausbildungstitel: Ausbildung Change Management & Organisationsberatung
D-86695 Augsburg
Kosten: 5.900,- Ratenzahlung und Ermäßigung für Selbstzahler möglich, 5% Frühbucher-Rabatt bei Anmeldung bis 31. März 2014
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1485

Meta GmbH - Integrative Kompetenzentwicklung

Bernd Isert
Ausbildungsbeginn: 21.07.2014
Ausbildungstitel: Business Coaching Kompaktausbildung im Sommercamp in Italien
IT-35031 Abano Terme, nahe Venedig
Kosten: 2.950 Euro, Privatpersonen sind MwSt.-befreit, zzgl. Tagungspauschale von 12 Euro
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1425

Meta GmbH - Integrative Kompetenzentwicklung

Bernd Isert
Ausbildungsbeginn: 21.07.2014
Ausbildungstitel: Integratives Coaching Kompaktausbildung im Sommercamp in Italien
IT-35031 Abano Terme, nahe Venedig
Kosten: 2.950 Euro, Privatpersonen sind MwSt.-befreit, zzgl. Tagungspauschale von 12 Euro
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1425

Gumze Leadership Akademie

Ausbildungsbeginn: 23.07.2014
Ausbildungstitel: Systemische Coach Ausbildung - für moderne Veränderer
D-83661 Lenggries
Kosten: € 6.300,- zzgl. MwSt. = € 7.497,-. Im Rahmen der Ausbildung sind 5 Stunden Mentorcoaching mit einem Ausbilder obligatorisch. Diese werden separat zum Sonderpreis von € 120,-/Std. berechnet. Für die interne Prüfung werden € 350,- zzgl. MwSt. berechnet (nur bei Teilnahme). Die Zahlung der gesamten Ausbildung in einem Betrag vor Beginn belohnen wir mit 3% Skonto. Bei Zahlung je Modul wird eine Rechnung gestellt und der Betrag ist 14 Tage vorher fällig. Andere Zahlungsweisen können im Einzelfall vereinbart werden. Wir möchten diesen Prozess vielen Menschen ermöglichen und bieten daher bei bestimmten Voraussetzungen auch Stipendien an – sprechen Sie uns an. Unterbringungs- und Verpflegungskosten sind nicht enthalten und werden direkt mit dem Hotel abgerechnet.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1799

WOMAN's Business Akademie GmbH

Ausbildungsbeginn: 24.07.2014
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 2014
D-81669 München
Kosten: 2.475,- Euro zuzüglich USt. und Tagungspauschale
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1348

Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage oder zu jeder Zeit anbieten, finden sich unter folgender Adresse aufgelistet:

http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2014 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen der Christopher Rauen GmbH sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Christopher Rauen GmbH. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Bitte setzen Sie sich vor der Übernahme von

Texten mit der Christopher Rauen GmbH in Verbindung.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese Datei wurde auf Viren und schädliche Funktionen geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit und/oder unschädliche Funk-

tionen wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen ausgeschlossen.

Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen auf den Seiten der Internetdienste der Christopher Rauen GmbH berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum Ändern Ihrer E-Mail-Adresse klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/change.htm>

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/exit.htm>

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/abo.htm>

Das Archiv (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>

Feedback und Anregungen bitte an:

info@rauen.de

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

<http://www.rauen.de/services/werbung.htm>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.htm>

www.coaching-newsletter.de