



Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

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

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

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

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

www.coaching-report.de
Fakten, News und Hintergrundinformationen

www.coaching-magazin.de
Das Coaching-Magazin

www.coaching-literatur.de
Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de
Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de
Die Datenbank mit professionellen Coaches

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

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

www.coach-kalender.de
Der Veranstaltungskalender

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

Inhalt

1. Selbstreflexion als Anforderung an Coaches
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2015 erschienen
3. Coaching-News
4. Rezensionen von Coaching-Büchern
5. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat
7. Impressum

Dieser Newsletter geht an 32.612 Empfänger.

1. Selbstreflexion als Anforderung an Coaches

Von Diana Kostede und Verena Dietrich

Selbstreflexion wird im Rahmen der Aus- und Weiterbildungen zum Coach in vielerlei Hinsicht gefordert und vorausgesetzt. Hat die Selbstreflexion von Coaches Auswirkungen auf die Arbeit mit Klienten? Die Bedeutung von Selbstreflexionsprozessen bei Coaches ist nicht hinreichend erforscht. Erste Hinweise liefert die hier vorliegende qualitative Untersuchung.

Selbstreflexion als Kompetenz der Coaches

Eidenschink (2010) erläutert in seinen Ausführungen, dass eine Auseinandersetzung mit sich selbst für Coaches elementar sein sollte und eine wichtige Kompetenz darstellt. Er ist der Auffassung, dass diese Kompetenz nicht mithilfe von Büchern, einzelnen Workshops oder allein durch Erfahrung erlernbar sei. Wenn man seiner Meinung nach Coach werden möchte, sei es erforderlich, sich auf einen längeren persönlichen Entwicklungsprozess einzulassen. Er geht mit seinen Ausführungen sogar noch weiter und schreibt, dass Menschen, die bislang wenig Unterstützung bei ihrer „seelische[n] Selbsterfahrung“ erfahren hätten, bei einer kurzen Qualifizierungsmaßnahme zum Coach Gefahr liefen, zu einem „Beratungstechniker und einem unaufgeklärten Manipulator“ (ebd.; 3) zu werden.

Eine Begründung für seine Ausführungen liefert er durch die Argumente, dass die eigenen Ängste auf den Klienten übertragen würden und die unbewussten Ängste des Klienten nicht wahrgenommen werden könnten. Seiner Meinung nach sorgt eine selbstreflexive Auseinandersetzung dafür, dass Coachings nicht an der Oberfläche bleiben und ein Coaching dadurch mehr darstellt als die „schablonenhafte Anwendung“ (ebd.) von Beratungstechniken.

Unbestritten sind der Wunsch und die Forderung nach Selbstreflexionserfahrungen für Coaches. Durch die vielen Vorgaben der Berufsverbände, wie ein Coach qualifiziert sein muss, werden Qualitätsmerkmale transparent und auch vermehrt kommuniziert. Die Bemühungen der Berufsverbände tragen erheblich dazu bei, dass eine Professionalisierung der Coaching-Branche näher rückt, es fehlen jedoch eindeutige wissenschaftliche Belege und Zusammenhänge.

Methode und Fragestellung der Studie

Zentraler Aspekt der vorliegenden qualitativen Untersuchung ist die Frage, welche Bedeutung Selbstreflexionsprozesse für Coaches haben. Selbstreflexionsprozesse sind schwer zu erheben und auch die Auslöser für diese sind nach Greif (2008) nicht hinreichend erforscht. Mehrere Autoren weisen auf den erheblichen Komplexitätsgrad von Selbstreflexionsprozessen hin (u.a. Dörner, 1994; Tisdale, 1998; Offermanns, 2004).

Die Literaturrecherche hat ergeben, dass Entstehung, Bedeutung und Weiterentwicklung von Selbstreflexionsprozessen bei Coaches tatsächlich wenig erforscht und analysiert worden sind. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund interessant, dass eigene Selbstreflexionserfahrungen ein selbstverständlicher Bestandteil der Coaching-Ausbildungen sind.

Für die vorliegende Masterthesis wurden sechs Coaches (drei weibliche und drei männliche) aus Deutschland ausgewählt, die aufgrund einer Mitgliedschaft in einem Berufsverband in verschiedenen Datenbanken registriert sind oder eine eigene Internetpräsenz besitzen. Die Teilnehmer unterscheiden sich u.a. bezüglich ihres Ausbildungshintergrundes und der Arbeitsschwerpunkte. Für das vorliegende Forschungsvorhaben wurde die Methode der biografischen Fallrekonstruktion nach Rosenthal (2011) modifiziert und bildet die Auswertungsgrundlage für das gewonnene Datenmaterial.

Ergebnisse der Studie

Die befragten Coaches haben ihren eigenen Selbstreflexionsprozessen unterschiedliche Bedeutungen beigemessen. Zentrales Ergebnis der Interviews ist, dass Selbstreflexion die Handlungsspielräume erweitern kann und dieser Umstand sowohl

beruflich als auch privat Konsequenzen bewirkt. Die Konstruktion von Selbstreflexion hat Einfluss auf die Arbeit mit Klienten und legitimiert die eigene Arbeits- und Herangehensweise im Umgang mit diesen. Das bedeutet, je nachdem wie der Coach Selbstreflexion konstruiert und welche Bedeutung er dieser beimisst, wirkt sich dies auf den Klienten im Coaching-Prozess aus.

Eine auffallende Gemeinsamkeit in allen Interviews ist die Betonung darauf, dass Selbstreflexion ein selbstverständlicher Bestandteil der Ausbildung zum Coach sei und Selbstreflexionserfahrungen an Ausbildungskontexte gekoppelt werden müssten. Das Erlernen der Methoden und Tools in der Ausbildung ist eng mit selbstreflektorischen Prozessen verbunden. Das geforderte Ausprobieren der Methoden führt zur Auseinandersetzung mit persönlichen Fragestellungen und einem intensiven Erleben.

Coaching-Tools anwenden zu können setzt voraus, sie selbst an eigenen Fragestellungen ausprobiert zu haben. Da die verschiedenen Techniken und Herangehensweisen im Coaching in der Regel Selbstreflexionsprozesse hervorrufen und fördern sollen, ist die Erprobung dieser ohne Selbstreflexion nicht möglich. Hier findet sich ein wichtiger Hinweis für die Ausbildungskontexte. Es bestätigt sich, dass Selbstreflexion als wertvolles Element in der Ausbildung wahrgenommen und genutzt wird.

Tragers (2008) Ausführungen bieten an dieser Stelle nützliche Hinweise: Für die Aktivierung von Selbstreflexionsprozessen ist es hilfreich, einen geeigneten äußerer Rahmen zu schaffen, der Schutz bietet. Dabei ist eine Unterstützung durch professionelle Coaches, Berater oder Supervisoren zu gewährleisten.

Alle Interviewteilnehmer betonen, dass Selbstreflexion umfassende

positive Auswirkungen auf alle Bereiche des Lebens habe und eingreifende berufliche und private Veränderungen hervorrufe. Selbstreflexion bereichere das Leben und erweitere die Handlungsspielräume. Laut Dörner (1994) wird freies Handeln erst durch die Fähigkeit zur Selbstreflexion möglich.

Gegenstand der Selbstreflexion ist laut Greif (2008) das individuelle Selbstkonzept eines Menschen und setzt das Verstehen der beiden Aspekte „ideales“ und „reales“ Selbstkonzept voraus. In diesem Verständnis ist es schlüssig, dass Veränderungen im Zuge von Selbstreflexion sich nicht auf den beruflichen Bereich beschränken, sondern die ganze Person umfassen. Für alle Interviewteilnehmer findet Selbstreflexion im Austausch, im Kontakt mit anderen statt. Feedback wird als hilfreich und als wichtiger Auslöser für Selbstreflexionsprozesse wahrgenommen. Greif (2008) weist darauf hin, dass es durch Rückmeldungen zur Ergänzung der eigenen Wahrnehmungen kommt und diese in das Selbstbild integriert werden können.

Auch bei der Integration von Selbstreflexionserfahrungen in das Coaching finden sich Gemeinsamkeiten. Alle sind der Meinung, dass ein Coach, der nicht reflektiert, nicht in das Arbeitsfeld gehört. Hier schließen die dargestellten Ausführungen von Eidenschink (2010) an. Er führt u.a. aus, dass eine selbstreflexive Auseinandersetzung dafür sorgt, dass Coachings über eine exakte Anwendung von Techniken hinausgehen und nicht an der Oberfläche bleiben.

Auch Tragers (2012) Einschätzung unterstreicht die Meinung der Interviewten. Um Veränderungen herbeizuführen, muss durch Selbstreflexion das „Selbst-Gewahr-Werden“ der eigenen Muster gefördert werden. Wenn die Erkenntnis eingetreten ist, können alternative Denk- und Handlungsmuster ausprobiert werden.

Dadurch erweitert sich das persönliche Repertoire und Lösungen können herbeigeführt werden.

Die in den Niederlanden für Professionalisierung selbstverständlich vorausgesetzte Reflexionsfähigkeit kann ebenfalls zur Untermauerung der Aussage der Interviewteilnehmer dienen. Dilger (2007) formuliert, dass ein nicht reflektierter Coach in starren Handlungsmustern agiert, die nicht situativ angepasst werden können; für die Coaching-Praxis kein wünschenswerter Zustand.

Abschließend eine Quintessenz der Interviews, die die Bedeutung von Selbstreflexionsprozesse für Coaches zum Ausdruck bringt: Ein Coach, der durch Selbstreflexion hervorgerufene Erfahrungen gemacht hat, traut sich, Menschen durch schwierige Prozesse zu begleiten: eine hilfreiche Voraussetzung für erfolgreiches Coaching.

Ausblick

Die Ergebnisse der Arbeit bieten einen Anreiz für die wissenschaftliche Diskussion innerhalb der Coaching-Branche und tragen zu einer Professionalisierung der Berufssparte bei. Auf der Grundlage der Ergebnisse können weitere Forschungen generiert werden, welche z.B. die Wirkung von Selbstreflexion bei Coaches auf den Coaching-Prozess untersucht. Daraus können Konsequenzen für die Arbeit im Einzel-Coaching oder auch mit Gruppen abgeleitet werden. Dies könnte dazu führen, dass bisherige Ausbildungsprogramme angepasst werden oder neue Erkenntnisse vermehrt in Ausbildungskonzepten integriert werden.

Die eigene Konstruktion von Selbstreflexion ist bedeutsam für die Arbeit mit Klienten und legitimiert demnach die eigene Arbeits- und Herangehensweise. Eine Konsequenz aus diesem Ergebnis könnte lauten: Je nachdem, wie ein Coach

Selbstreflexion konstruiert und welche Bedeutung er dieser beimisst, erlebt der Klient das Coaching. Diese Wechselwirkung müsste in weiteren Studien nachgewiesen werden, indem z.B. Experimente mit oder Videoanalysen bei Coaches und Klienten durchgeführt werden, um einen Zusammenhang aufzuzeigen.

In der theoretischen Auseinandersetzung zum Thema Selbstreflexion werden von einigen Autoren (z.B. Greif, 2008; Trager, 2012) auch Vermeidungstendenzen und -strategien angeführt. Diese Aspekte spielen zwar in der vorliegenden Arbeit keine primäre Rolle, bezogen auf die Ergebnisse können dennoch Konsequenzen für Ausbildungsstrukturen hergeleitet werden. Das Risiko bei unangenehmen Selbstreflexionserfahrungen besteht darin, dass Coaches die Förderung von Selbstreflexionsprozessen bei den Klienten aus Angst vor den Konsequenzen vernachlässigen oder gar vermeiden.

Des Weiteren können bei eigenen unangenehmen Erfahrungen mit Selbstreflexion auch Zweifel an der Wirksamkeit entstehen. Diese Umstände sprechen für einen sehr sorgfältigen, behutsamen und geschützten Umgang damit in den Ausbildungen. Es muss ein gewisser Schutz gewährleistet sein, um Selbstreflexionsprozesse in Gang zu bringen.

Aus diesem Grund sind weitere qualitative Forschungen nötig, um die Plausibilität von Selbstreflexion in Coaching-Ausbildungen zu legitimieren und es müssen vor allem die Ziele von Selbstreflexion deutlicher werden, besonders in den Ausbildungskontexten. Diese Umstände könnten erheblich dazu beitragen, den Begriff Coaching zu schützen und eine Professionalisierung voranzutreiben. Wenn Selbstreflexion notwendige Voraussetzung für die Ausbildung zum Coach ist, kann

auch der Umstand, dass Coaching-Ausbildungen z.B. an Hochschulen angeboten werden, in Frage gestellt werden. Ist der Hochschulkontext ein geeigneter, geschützter Kontext für die Qualifizierung von Coaches im Hinblick auf die Förderung von Selbstreflexionsprozessen? Die Struktur der Ausbildung muss dementsprechend zu den geforderten Anforderungen passen oder der Anspruch und die Anforderungen werden den Möglichkeiten angepasst.

Ein wichtiger Gegenstand zukünftiger Forschungen ist die Frage nach der Wirkung von Selbstreflexion bei Coaches auf den Klienten. Das vorliegende Forschungsergebnis belegt eindeutig den selbst empfundenen Nutzen von Selbstreflexion für den Coach und das Coaching, deshalb ist eine Verbindung zu den Nutzern, also den Klienten, sinnvoll. Die Fragestellung der Forschungsarbeit zielt auf sehr individuelle Erfahrungen, die ein Mensch im Laufe seines Lebens macht. Diese werden zu einer Realität, die einzigartig ist und von anderen Personen nie vollständig verstanden werden kann.

Dieser Aspekt belegt weiter die Schwierigkeit des Forschungsvorhabens. Im Sinne der Professionalisierung von Coaching sind weitere valide und zuverlässige Ergebnisse aus Forschungen wünschenswert, die sich unterschiedlicher Verfahren bedienen und verschiedene Methoden miteinander verbinden.

Der Artikel beruht auf den Ergebnissen der Master-Thesis im Rahmen des Masterstudienganges „Beratung in der Arbeitswelt – Coaching, Supervision und Organisationsberatung“ (Master of Arts) an der Fachhochschule Frankfurt am Main.

Literatur

Dilger, Bernadette (2007). Der selbstreflektierende Lerner. Paderborn: Eusl.

Dörner, Dietrich (1994). Selbstreflexion und Handlungsregulation. In Weyma Lübbe (Hrsg.). Kausalität und Zurechnung. Berlin: De Gruyter. 199–222.

Eidenschink, Klaus (2010). Entscheiden Sie sich! – Kriterien bei der Wahl einer Coaching- Ausbildung. Abgerufen am 05.05.2015: http://www.coaching-magazin.de/artikel/eidenschink_klaus_-_entscheiden_sie_sich.pdf.

Greif, Siegfried (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Göttingen: Hogreve.

Offermanns, Martina (2004). Braucht Coaching einen Coach? Stuttgart: Ibidem Verlag.

Tisdale, Tim (1998). Selbstreflexion, Bewußtsein und Handlungsregulation. Weinheim: Beltz.

Trager, Bernhard (2012). Förderung von Selbstreflexion bei pädagogischen Professionals mit Hilfe von E-Portfolios. Abgerufen am 17.12.2013: <https://opus4.kobv.de/opus4-fau/frontdoor/index/index/docId/2277>.

Trager, Bernhard (2008). Selbstreflexionsprozesse im Coaching. Saarbrücken: Vdn Verlag Dr. Müller.

Die Autorinnen

Diana Kostede arbeitet als Teammanagerin an der Saxion Hogeschool in Enschede (Niederlande) und freiberuflich als Supervisorin und Coach auf beiden Seiten der deutsch/niederländischen Grenze rund um Gronau in Westfalen (Master of Arts „Beratung in der Arbeitswelt – Coaching, Supervision und Organisationsberatung“).

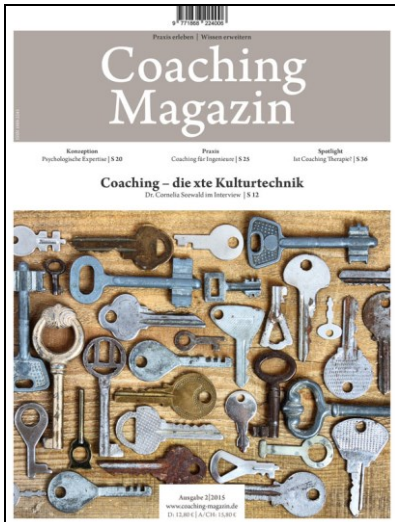
d.b.kostede@saxion.nl

Verena Dietrich arbeitet als Dozentin, Supervisorin und Coach an der Saxion Hogeschool in Enschede (Niederlande) und freiberuflich in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen (Master of Arts „Beratung in der Arbeitswelt – Coaching, Supervision und Organisationsberatung“).

v.dietrich@saxion.nl

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 2/2015 erschienen

Die aktuelle Ausgabe 2/2015 des Coaching-Magazins ist erschienen.



www.coaching-magazin.de

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

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Coaching-Interview mit Dr. Cornelia Seewald
- Konzeption: Psychologische Expertise als offenes, ergänzendes Konzept
- Praxis: Coaching für Ingenieure in Führungspositionen
- Praxis: Coaching on the Job
- FAQ: Fragen an Dr. Anke Nienkerke-Springer
- Spotlight: Ist Coaching Therapie? Eine Abgrenzung zu Heilpraxis und Psychotherapie anhand der gängigen Rechtslage
- Coaching-Tool: META-Charly
- Bad Practice: Coaching mit Pferden – bad practice oder doch good practice mit gesundem Menschenverstand? Eine Ergänzung zu Prof. Dr. Kannings Beitrag im Coaching-Magazin 4/2014
- Wissenschaft: Business-Coaches in Österreich. Scheinwerfer ins Potemkinsche Dorf
- Philosophie/Ethik: Christliche Spiritualität als Ressource im Coaching
- Humor: Generationen-Coaching

Ein Auszug des Spotlight-Artikels „Ist Coaching Therapie?“ findet sich [hier](#).

Möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 2/2015 des Coaching-Magazins lesen? Sie können das Magazin im Abonnement oder als Einzelheft bestellen:

Abonnement:

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

Einzelheftbestellung:

<http://www.coaching-magazin.de/einzelheftbestellung.htm>

SONDERAKTION

Abonnieren Sie jetzt das Coaching-Magazin und Sie erhalten ein Exemplar des Buches „Train the Coach: Methoden“ für nur 29,90 Euro (statt regulär 49,90 Euro = 20,00 Euro Ersparnis).

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

3. Coaching-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 Bericht zum zweiten HAM-Coaching-Kongress in Erding

Im März veranstaltete die HAM ihren zweiten Coaching-Kongress in Erding. Thema des Kongresses war: „Coaching heute: Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen“. Prof. Dr. Melanie Hasenbein, Coach und Trainerin, war für Coaching-Report vor Ort.

Welche Bedeutung haben Vertrauen und Vertraulichkeit im Coaching? Stehen Vertraulichkeit und Firmeninteressen im Widerspruch zueinander? Wer gewährleistet Vertraulichkeit im Coaching? Solche und weitere Fragen diskutierten rund 250 Teilnehmer und 34 Referenten vom 26.–27.03.2015 auf dem zweiten Coaching-Kongress der Hochschule für angewandtes Management (HAM) in Erding – veranstaltet von der Fakultät Wirtschaftspsychologie

mit **Prof. Dr. Jutta Heller** als Organisatorin.

Zu dem sensiblen Thema „Coaching heute: Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen“ gaben Experten aus Forschung, Unternehmen und Coaching-Praxis die Möglichkeit zum Nachdenken, kritischen Betrachten und Diskutieren.

Dr. Walter Schwertl, Coach und Autor, eröffnete den Kongress mit seiner Keynote „Firmeninteressen sind kein Widerspruch zu Vertraulichkeit, sondern ein relevanter Teil von Business-Coaching“. Prof. Dr. Carsten Schermuly (SRH Hochschule Berlin) sprach in seinem forschungsbasierten Vortrag über die „Risiken und Nebenwirkungen“ von Coaching. Horst Kraemer, Coach

und Autor, stellte in seinem Workshop neurowissenschaftliche Erkenntnisse zur Vertrauensbildung vor: Die Grundlage für eine Vertrauensumgebung ist demnach durch Stressklima stark reduziert.

Die Podiumsdiskussion des ersten Kongresstages mit Vertretern aus Praxis und Forschung wurde von Thomas Webers, Coach und Journalist, eröffnet und moderiert. Zentrales Fazit der Diskussion war: Es brauche eine dialogische Vertrauenskultur zwischen Unternehmen, Klient und Coach, die auch Fehler zulässt.

Dr. Alfons Üffing, Coach, Trainer und Berater der Audi-Akademie, betonte in seiner Keynote, dass Coaching immer noch den effektiv-

ten Ansatz zur Personalentwicklung darstelle, der Coach dabei aber zwischen verschiedenen Shareholder- und Stakeholder-Interessen gefangen sei. Freiwilligkeit und Vertraulichkeit seien für Üffing ein absolutes Muss im Coaching, wobei sich Vertraulichkeit regeln lasse und Vertrauen hingegen erst erworben werden müsse. Prof. Dr. Heidi Möller (Universität Kassel) diskutierte in ihrem Vortrag die Kehrseiten und ambivalenten Aspekte von Vertrauen.

Jörg Middendorf, Coach und Buchautor, stellte am Ende des zweiten Tages aktuelle Ergebnisse seiner 13. Coaching-Umfrage vor, bei der auch das Thema Vertraulichkeit eine zentrale Rolle spielte (**Coaching-Report berichtete**): Coaching wird stetig professioneller

und stabilisiert sich weiterhin. Coaches halten Vertraulichkeit für wichtig, in der Praxis zeigt sich dennoch ein heterogenes Verständnis von Vertraulichkeit. Das Thema Vertraulichkeit wird primär den Coaches überlassen, von Unternehmen werden ethische Grundsätze im Coaching weniger zum Thema gemacht.

Der Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis wurde erfolgreich fortgesetzt. Es konnten wertvolle Impulse zum Thema Vertraulichkeit im Coaching gegeben werden, wengleich das Kongressthema in einzelnen Workshops und Vorträgen noch stärker hätte Berücksichtigung finden können. Der Kongress war durch eine entspannte Atmosphäre mit viel Diskussionsraum und aus-

giebigem Netzwerken gekennzeichnet.

Mit Spannung darf der Kongress im nächsten Jahr erwartet werden, der sich vom 25.–26.02.2016 dem Themenschwerpunkt „Digitale Medien im Coaching“ widmen wird. (**Prof. Dr. Melanie Hasenbein**)

Weitere Informationen

<http://www.coaching-kongress.com/>

News **Machtwille weiterhin Voraussetzung für Top-Führungsposition**

Trotz eines aktuell vielfach formulierten Bedarfs an neuen Führungsstrukturen weisen Top-Führungskräfte in Unternehmen der DACH-Region gemäß einer Studie weiterhin ein starkes Machtstreben auf. Zugleich gilt jedoch: Je höher die erreichte Managementebene, desto stärker fällt die Bereitschaft einer Führungskraft aus, Mitarbeiter aktiv zu unterstützen.

Ein ausgeprägter Machtwille ist weiterhin Voraussetzung für das Erreichen einer Top-Führungsposition in Unternehmen der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz). So lautet das Ergebnis einer Studie, die das auf Personalagnostik spezialisierte Beratungsunternehmen Metaberatung unter 3.895 Führungskräften durchführte. Insbesondere Top-Führungskräfte wiesen demnach ein starkes Machtstreben auf. „Die Top-Manager in der DACH-

Region werden auf der Karriereleiter immer noch sehr traditionell nach ihrer Machtmotivation ausgewählt“, schlussfolgert Dr. Rainer Neubauer, Geschäftsführer von Metaberatung. Kürzlich veröffentlichte Ergebnisse einer Studie des von Coach Gudrun Happich geführten „Galileo . Instituts für Human Excellence“ können hiermit in Verbindung gebracht werden. So brachte Happich in Erfahrung, dass deutsche Unternehmen für neue Führungsmodelle mehrheitlich nicht offen seien (**Coaching-Report berichtete**).

Von Metaberatung festgestellt wurde zudem ein Zusammenhang zwischen der von einer Führungskraft erreichten Führungsebene und ihrer Bereitschaft, Mitarbeiter selbstlos in deren Entwicklung zu fördern. Diese Haltung ist gemäß der Studie in den mittleren und oberen Ebenen besonders stark ausgeprägt. Selbstloses Handeln werde beim Karrie-

restart häufig als hinderlich wahrgenommen, beim späteren Aufstieg jedoch vom Unternehmen eingefordert, erläutern die Studienverantwortlichen.

Wie sind die Ergebnisse einzuordnen? Ein Wandel der Arbeits- und Führungswelt ist Gegenstand zahlreicher aktueller **Studien**. Zunehmende Komplexität und Schnelligkeit des Managementalltages bedingen einen Bedarf an neuen, weniger linienhierarchisch geprägten Führungsstrukturen, lautet der Tenor. „Trotz der propagierten Verbreitung von Teamwork, Kooperations- und Netzwerk-Strukturen hat sich daran in der Praxis nur wenig geändert“, erklärt Neubauer mit Blick auf die Auswahl von machtbewussten Führungskräften für das Top-Management, und mahnt an: „In Zukunft wird sich der moderne Führungsstil jedoch noch stärker neuen Trends in der Unternehmenskultur

anpassen müssen.“ Führungskräfte müssten zukünftig etwa stärker moderierend tätig werden, um Teams zum Erfolg zu bringen. Die insbesondere bei Führungskräften der höheren und obersten Ebenen festgestellte Bereitschaft, sich selbst zurückzunehmen und Mitarbeiter zu

unterstützen, sei hierbei ein wesentliches Persönlichkeitsmerkmal, so die Studienautoren.

Die Studie basiert auf Persönlichkeitsprofilen. 15,4 Prozent der Teilnehmer sind in unteren Führungsebenen, 45,3 Prozent im mittleren

Management und 39,3 Prozent im Top-Management tätig. Der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt bei 16,2 Prozent. (de)

Weitere Informationen

<http://www.presseportal.de/pm/116445/2975962/karriere-chancen-deutsche-unternehmen-foerdern-machtstreber>

News Fehlender „Cultural Fit“ häufige Ursache von Managerscheitern

Relevante Gründe für das Scheitern von Top-Führungskräften sind fehlende Netzwerk- und Teambildung sowie ein Nichtankommen in der Unternehmenskultur, so das Ergebnis einer Umfrage unter Aufsichtsräten.

Woran scheitern Manager? Die Unternehmensberatung Rochus Mummert widmete sich dieser Frage anhand einer Umfrage unter Aufsichts-

ratsmitgliedern deutscher Unternehmen. Das Ergebnis: Unzureichende Netzwerk- und Teambildung sowie insbesondere ein fehlender „Cultural Fit“ – die mangelhafte Anpassung an die Unternehmenskultur – sind häufige Ursachen, die Top-Führungskräfte nach Meinung der Befragten scheitern lassen. Dr. Carlo Mackrodt, Personalberater und Partner bei Rochus Mummert, mahnt daher ein Umdenken im On-

boarding-Prozess bei Vorstandsbesetzungen an und sieht hierbei die Aufsichtsräte in der Verantwortung: „Statt reibungsloser Einarbeitung und zügiger Integration in die Unternehmenskultur stehen bei vielen Aufsehern vor allem Ergebnisse und Kennzahlen ganz oben auf der Wunschliste.“ (de)

Weitere Informationen

http://www.rochusmummert.com/downloads/news/150324_PI_Rochus_Mummert_Onboarding_FINAL.pdf

News „Die Führungskraft der Zukunft muss eher ein Coach sein“

Im Interview mit dem Pressedienst der Bundesregierung unterstreicht Margret Klein-Magar (SAP SE), dass Coaching-Elemente in der modernen Arbeitswelt immer stärker als Führungsinstrument genutzt werden müssten.

Wie verändern fortschreitende Digitalisierung und Internationalisierung der Wirtschaft die Führungsarbeit? Im Interview mit dem Presse- und Informationsamt der Bundesregierung erläutert Margret Klein-Magar, Spre-

cherin der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat des Softwareunternehmens SAP SE, welche Anforderungen Führungskräfte aus ihrer Sicht zukünftig in immer stärkerem Maße erfüllen müssen. Führung müsse in der modernen Arbeitswelt einen Rahmen schaffen, innerhalb dessen die immer besser qualifizierten und häufig in global angelegten Projektteams agierenden Mitarbeiter erfolgreich sein können, erklärt Klein-Magar und stellt hierbei einen Bedarf an einer neuen Führungskultur heraus: „Die Führungskraft der Zukunft

muss eher ein Coach sein. Jemand, der nicht über Kommando und Kontrolle führt, sondern die Mitarbeiter befähigt, ihr Potenzial auszuschöpfen, kreativ zu sein und Entscheidungen gegebenenfalls auch selbst zu treffen.“

Das Interview kann auf der [Homepage der Bundesregierung](#) sowohl im Audio-Format als auch in schriftlicher Form kostenlos abgerufen werden. (de)

Weitere Informationen

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2015/04/2015-04-07-chef-als-coach.html>

News Studienaufwurf: „Evaluation von Coachingprozessen“

Im Rahmen einer Forschungsarbeit an der Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft in Köln soll ein Abbild des Einsatzes von Evaluation im Coaching gezeichnet werden. Coaches sind derzeit aufgerufen, sich an einer Online-Erhebung zu beteiligen.

Welche Rolle spielt die Evaluation durchgeführter Coaching-Prozesse in der Coaching-Praxis bzw. -Branche? Leon Sembach, Student

der Medien- und Wirtschaftspsychologie an der Kölner Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft, hat sich das Ziel gesetzt, diese Frage im Kontext seiner Bachelorthesis zu beantworten. Die Evaluation von Coachings werde mehr und mehr gefordert, jedoch seien die Umsetzungen in der Praxis uneinheitlich, begründet der Student seine Themenwahl.

Bis zum 17.05.2015 sind – ausschließlich – Coaches aufgerufen,

sich an einer Online-Erhebung zu beteiligen. Das Ausfüllen des Fragebogens nehme etwa zehn Minuten in Anspruch, so Sembach, der den Abschluss seiner Forschungsarbeit zu Ende Juni 2015 anstrebt. (de)

Zum Fragebogen

<https://www.soscsurvey.de/EvaluationeinesCoachings/>

Kontakt:

Leon Sembach

E-Mail: l.sembach@gmx.de

News Call-for-Speakers zum 3. Kongress des dvct

Im November führt der dvct in Frankfurt seinen dritten Kongress durch. Das diesjährige Thema lautet „Zeit für Kunden“. Interessierte können sich derzeit als Workshop-Referenten bewerben.

Der dritte Kongress des Deutschen Verbandes für Coaching und Training e.V. (dvct) findet am 23.11.2015 – erstmals in Frankfurt am Main (Lindner Congress Hotel) – statt und wird das Thema „Zeit für

Kunden“ behandeln. Mit Workshops zum Thema will der Verband u.a. Aspekte der Akquise, des Marketings und der Kundenorientierung von Coaches und Trainern in den Blick nehmen. Interessierte, die einen der 60-minütigen Workshops gestalten möchten, können sich bis zum 12.05.2015 mit einem Themenvorschlag beim dvct bewerben.

Mit der Veranstaltung richtet sich der Verband an Coaches, Trainer, Per-

sonalentwickler und Weiterbildner. Im Rahmen des Kongresses findet die Finalrunde des vom dvct vergebenen „Coach & Trainer Awards“ statt. (de)

Weitere Informationen

<http://www.dvct.de/verband/dvct-kongress/>

News Erdinger Coaching-Preis 2015 verliehen

Die HAM verlieh im Rahmen ihres diesjährigen Coaching-Kongresses im März den Erdinger Coaching-Preis für Forschungsarbeiten.

Der Erdinger Coaching-Preis, mit dem die Hochschule für angewandtes Management (HAM) Forschungsarbeiten aus dem Themenfeld Coaching auszeichnet, wurde im März ehrenhalber in zwei Kategorien

vergeben. Am ersten Tag des diesjährigen HAM-Coaching-Kongresses in Erding (26.–27.03., [Coaching-Report berichtete](#)) wurde Dr. Katharina Ebner in der Kategorie „beste veröffentlichte Forschungsarbeit“

für ihre 2014 veröffentlichte Dissertation zum Thema „Ohne Klient kein Coaching: Der Einfluss von Klienteneigenschaften auf die Wirkung von Coaching“ ausgezeichnet. Dr.

Kirsten Hilsenbeck erhielt die Auszeichnung in der Kategorie „beste Abschlussarbeit“ für ihre 2012 abgeschlossene Masterarbeit zum Thema „Was soll so bleiben, wie es ist?“

Das Bewahren als Katalysator für Veränderung im Coaching“. (de)

Weitere Informationen zum Kongress

<http://www.coaching-kongress.com/programm/coaching-preis/>

News Ausschreibung: Coach & Trainer Award 2015

Der dvct hat seinen Coach & Trainer Award für 2015 ausgeschrieben. Interessierte Coaches und Trainer können sich aktuell durch Einreichung eines innovativen Konzeptes bewerben.

Der seit 2010 jährlich durch den Deutschen Verband für Coaching und Training e.V. (dvct) vergebene Coach & Trainer Award wurde nun für das Jahr 2015 erneut ausgeschrieben. Prämiiert werden möglichst innovative Konzepte aus den Bereichen Coaching und Training.

Bis zum 08.06.2015 sind Praktiker beider Professionen aufgerufen, sich zu bewerben.

Aus den Einreichungen wählt der Verband sechs Bewerber aus, die die Gelegenheit erhalten, ihr Konzept am 16.09.2015 in Köln in einer Vorrunde vor einer Jury zu präsentieren. Drei Teilnehmer ziehen in das Finale ein, das am 23.11.2015 im Rahmen des dritten Kongresses des dvct in Frankfurt am Main (Thema: „Zeit für Kunden“, **Coaching-Report berichtete**) stattfinden wird. Das

Gewinner-Konzept wird hier auf Basis 60-minütiger Präsentationen vor dem Kongress-Publikum ermittelt.

Der Gewinner des Wettbewerbs erhält – sofern die weiteren Voraussetzungen hierfür erfüllt sind – eine einjährige Mitgliedschaft im dvct und die Möglichkeit, sich im Rahmen von Messepräsenzen des Verbandes im Jahr 2016 zu präsentieren. Die Konzepteinreichung sowie Teilnahmen an Vor- und Finalrunde sind kostenpflichtig. (de)

Weitere Informationen zum Kongress

<http://www.dvct.de/pressemitteilungen/artikel/coach-trainer-award-2015-des-dvct-624/>

News Jubiläums-Kongress: zehn Jahre DCV

Anlässlich seines zehnjährigen Bestehens richtet der DCV im September in Duisburg einen Jubiläums-Kongress aus. Unter dem Motto „Den Wandel feiern“ sollen Aspekte eines Wandels der Arbeits- und Lebenswelt und der Umgang mit diesem in kreativer Weise behandelt werden.

Der Deutsche Coaching Verband e.V. (DCV) feiert sein zehnjähriges Jubiläum vom 11.–12.09.2015 in Duisburg (Villa Rheinperle) mit einem

Kongress. Gemäß einer Ankündigung des Verbandes erwarte die Teilnehmer „eine kreativitäts- und körperorientierte Veranstaltung“, die von Anfang bis Ende mitgestaltet werden könne und ohne lange Vorträge auskomme.

Unter dem Motto „Den Wandel feiern“ sollen herausfordernde Aspekte der modernen Gesellschaft wie etwa eine steigende Komplexität und Veränderungsgeschwindigkeit thematisiert und Handlungs- sowie Hand-

lungsmöglichkeiten für den Umgang mit ihnen entwickelt werden. Auch soll in diesem Kontext die Frage bearbeitet werden, welche Möglichkeiten Coaching für ein „konstruktives Fühlen und Handeln in Transformationsprozessen“ bietet.

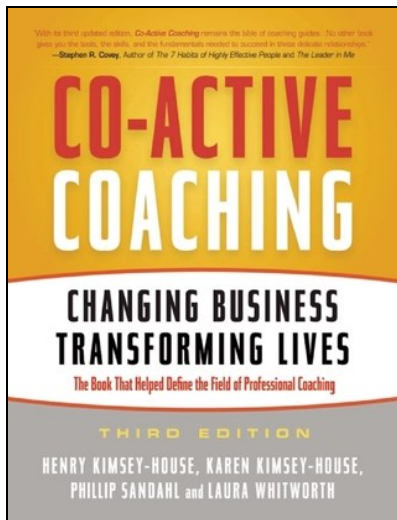
Für die Teilnahme ist eine Anmeldung erforderlich. Bis zum 28.05.2015 wird ein Frühbucherrabatt gewährt. (de)

Weitere Informationen zum Kongress

<http://www.coachingverband.org/jubilaueums-kongress>

4. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 1.829 Einträge und 333 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.**



Kimsey-House, Henry; Kimsey-House, Karen; Sandahl, Phillip & Whitworth, Laura (2011)

Co-Active Coaching: Changing Business, Transforming Lives

Boston, London: Nicholas Brealey America.

ISBN: 978-1-85788-567-5

208 Seiten, 36,74 Euro

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/1857885678/cr>

Rezension von Michael Tomoff

Laura Whitworth sowie Karen und Henry Kimsey-House sind Gründer des Coaches Training Institute (CTI®), San Rafael, Kalifornien (USA). Phillip Sandahl ist Pionier zum Thema Team-Coaching. Die Autoren beschreiben in ihrem mittlerweile zu den amerikanischen Coaching-Klassikern zählenden Fachbuch, welches 1998 erstmalig veröffentlicht wurde, ihre Disziplin als besondere Partnerschaft zwischen Coach und Klient.

Hat sich die Bedeutung dieses Aspekts seither in der Coaching-Szene verändert? Die Antwort ist kurz und klar: Co-Active Coaching als Coaching-Philosophie und Fundus verschiedenster Übungen und Vorlagen für Coaches und deren Klienten ist auch in der dritten Auflage noch hochaktuell!

Die Leser werden in drei Teilen mit samt zahlreichen Beispielen durch geballtes Coaching-Wissen geführt. Teil eins beschreibt die Grundlagen: ein Modell mit vier fundamentalen Konzepten – die Basis des co-aktiven Coaching-Modells und damit auch für die co-aktive Coaching-Beziehung:

1. Der Klient ist von Natur aus kreativ, voller Ressourcen und ganz und kann seine Ängste und Beschränkungen mit eigenen Lösungen überwinden.

2. Die Agenda kommt vom Klienten, der Ziele festlegt und durch den Coach bei deren Erreichung durch Erfahrung, teils kritische Fragen und Prozessleitung unterstützt wird.

3. Der Coach tanzt im Moment und muss flexibel und allzeit bereit sein, der Führung des Klienten zu folgen. Was für den Klienten heute wichtig ist, kann bereits morgen schon irrelevant sein.

4. Co-aktives Coaching adressiert das gesamte Leben des Klienten. Entscheidungen für den Job beeinflussen auch alle anderen Lebensbereiche.

Teil zwei enthält verschiedene Coaching-Kontexte und thematisiert das „richtige“ Zuhören, die Balance zwischen Respekt für die Agenda und mutiges Fragen des Coachs, die Wichtigkeit der Intuition sowie die Aufgabe der Neugier und des Selbstmanagements.

Teil drei geht auf wichtige Coaching-Prinzipien ein wie die immer klientspezifische Definition von Erfolg und Erfüllung, die laut Autoren einen schwierigen Pfad für den Klienten darstellt: „Choosing to live our lives based on our values is not what society has taught us to do. [...] This is why we emphasize that choosing a fulfilling life is a radical act“ (S. 128).

Teil drei enthält weiterhin den Blick auf den Coaching-Prozess und fasst alle behandelten Aspekte stringent und konkret zusammen.

Fazit: Das Buch ist als Grundlagenlektüre empfehlenswert für Anfänger im Coaching-Bereich, aber auch eine leicht verdauliche und anschauliche Basis für Führungskräfte und HR-Professionals, die ihre Soft Skills aufpolieren wollen. Erfahrene Coaches werden wenige Überraschungen erleben, möglicherweise aber das eine oder andere Coaching-Tool als hilfreich empfinden.

Michael Tomoff

Bonn

michael@tomoff.de

<http://www.tomoff.de>



Gut, Jimmy & Kühne-Eisendle, Margit (2014)

Bildbar: 100 Methoden zum Arbeiten mit Bildern und Fotos im Coaching, Training, in der Aus- und Weiterbildung, Therapie und Supervision

Bonn: managerSeminare.

ISBN: 978-3-941965-82-9

264 Seiten, 49,90 Euro

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obido/s/ASIN/3941965824/cr>

Rezension von Sabine Vogel

„Beraterinnen und Berater bzw. Coaches können oft mit ihren Klientinnen und Klienten keine Lösung finden, wenn sie sich nur der Sprache bedienen. Durch Bilder bzw. Symbole können wir Menschen eine Sprache geben, wenn ihnen dazu die Worte fehlen.“ (Seite 10).

Mit ihrem Buch „Bildbar – 100 Methoden zum Arbeiten mit Bildern und Fotos im Coaching, Training, in der Aus- und Weiterbildung, Therapie

und Supervision“ geben Jimmy Gut und Margit Kühne-Eisendle Beratern und Coaches ein Buch an die Hand, mit dessen Hilfe es deren Klienten möglich wird, sich auszudrücken, wenn ihnen die geeigneten Worte fehlen.

Das Buch überzeugt durch eine freundliche und moderne Gestaltung. Dabei lässt es bei der Methodenauswahl und deren Darstellung keine Wünsche offen. Es ist klar ersichtlich: da waren Profis am Werk, die wissen, wovon sie reden.

Bereits am Anfang des Buches ermöglicht der Schnellfinder, auf Basis einer alphabetischen Darstellung, rasch die thematisch richtige Methode zu finden. Wer auf der Suche nach Schlagworten ist, wird ebenfalls bereits zu Beginn des Buches fündig, denn nach der alphabetischen Darstellung der 100 Methoden folgt eine Aufgliederung nach Schlagworten. „Feedback“, „Ressourcen“, „Team“ oder „Selbst-Coaching“ sind dabei nur vier der insgesamt 22 Schlagwörter.

Die Übersichtlichkeit behalten die Autoren auch bei der Beschreibung der einzelnen Methoden bei. Begonnen wird immer mit dem Ziel, gefolgt von Ablauf/Beschreibung, dem Setting (Einzelsitzung, Gruppe oder Team), Variationen, einem Kom-

mentar, der Einsatzmöglichkeit, einem technischen Hinweis (z.B. Material oder Dauer) und den jeweiligen Schlagwörtern. Immer erfährt man auch, welche Bilder für diese Methode geeignet sind und wie man an die jeweiligen Fotos herankommt. Jede Methode wird übrigens noch mit einem passenden Bild, welches die Durchführung zeigt, bereichert. Damit stellt sich die Bildbar als ein nützlicher Begleiter für die Coaching-Praxis heraus.

Fazit: Von der „jungen“ Gestaltung bis hin zum prägnant gelungenen Aufbau der einzelnen Methoden ist die Bildbar ein gelungenes Buch. Könnte ich 100 Punkte vergeben, würde dieses Buch die volle Punktzahl erhalten.

Sabine Vogel

FastForward Coaching, Mainz

s.vogel@fast-forward-coaching.de

5. 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 April 2015 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Werner Kneer, CH – 3600 Thun

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1927>

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

6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die im nächsten Monat starten.

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

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

IFW Institut für Fort- und Weiterbildung

Ausbildungsbeginn: 07.06.2015

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching

D-81241 München

Kosten: 1.250,00 Euro für das erste Seminar. Gesamtkosten der Ausbildung 11.600,00 Euro (es fällt keine Mehrwertsteuer an). Für Selbstzahler gibt es spezielle Regelungen. Bitte kontaktieren Sie uns für weitere Informationen

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1241

CoachAkademieSchweiz

Ausbildungsbeginn: 08.06.2015

Ausbildungstitel: Diplom systemischer Coach & BeraterIn (CAS/ECA)

D-89257 Bayern, Illertissen bei Ulm

Kosten: 2.990,- Euro, umsatzsteuerbefreit; Kombi-Angebot und FrühBucherRabatte: bis zu 15% sparen

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1843

CoachAkademieSchweiz

Ausbildungsbeginn: 08.06.2015

Ausbildungstitel: Kombi-Angebot: Basis-Lehrgang Coach & BeraterIn + Fach-Lehrgang Business & Management-Coach (CAS/ECA)

D-89257 Illertissen, Bayern

Kosten: 4.202,- Euro (Ersparnis: 268,- Euro), mehrwertsteuerbefreit; FrühBucherRabatt: 3 Monate = 3%

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1843

Dietz Training und Partner

Ingeborg und Thomas Dietz (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 09.06.2015

Ausbildungstitel: Psychologie der Veränderung - emotional intelligent coachen

D-83370 Seeon

Kosten: Euro 6.800,- gesamt in 3 Raten zzgl. MwSt. und Hotelkosten

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1334

Führungsakademie Baden-Württemberg

Anstalt des öffentlichen Rechts (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 11.06.2015

Ausbildungstitel: Coaching Lehrgang Schwerpunkt Gesundheit

D-76133 Karlsruhe

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

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

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

Ausbildungsbeginn: 12.06.2015

Ausbildungstitel: Psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung

D-40479 Düsseldorf

Kosten: DBVC anerkanntes Zertifikat ca. 6900,- Euro USt. befreit. Zertifikat A 3000,- Euro USt. befreit. Ratenzahlung möglich

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1325

Schouten Germany GmbH (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 12.06.2015

Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert

D- Hamburg

Kosten: Fundamentals: 980,00 Euro. Intermediate (4 Module): 5.310,00 Euro. Paketpreis (5 Module): 5.590,00. Mehrwertsteuerbefreit! Ratenzahlung für Privatnehmer ohne Mehrkosten möglich

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1547

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 12.06.2015
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
D-22305 Hamburg
Kosten: 5.672,- Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein. Bei Unterbrechung fallen keine weiteren Kosten an
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1365

CoachingAkademie Heidi Reimer

Heidi Reimer
Ausbildungsbeginn: 12.06.2015
Ausbildungstitel: Einführungsseminar zur Ausbildung zum Systemischen Business Coach
D-84453 Mühldorf a. Inn
Kosten: 600,00 Euro zzgl. MwSt.+ Übernachtungs- und Verpflegungspauschale 75,00 Euro/Tag
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1570

management forum wiesbaden

Wolfgang Schmidt (DBVC-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 18.06.2015
Ausbildungstitel: Coachingausbildung (DBVC anerkannt)
D-65207 Wiesbaden
Kosten: 6.610 Euro, zzgl. USt inkl. Unterkunft und Vollpension. Die Kosten für den 1. Teil der Coachingausbildung betragen 3.190 Euro und für den 2. Teil der Coachingausbildung 3.420 Euro jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Im Preis enthalten sind Übernachtung und Vollpension in ausgesuchten Hotels. Privat zahler erhalten einen Nachlass
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1562

Coachingbüro Huber & Partner

Führung . Werte . Unternehmenskultur
Ausbildungsbeginn: 19.06.2015
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach und Prozessbegleiter
D-79117 Freiburg
Kosten: Der 1. Workshop kostet 750 Euro zzgl. MwSt, danach können Sie sich für die weitere Ausbildung entscheiden. Die gesamte Fortbildung (alle 12 Workshops) kostet 9.000 Euro zzgl. MwSt. Unterkunft und Verpflegung sind darin nicht enthalten. Die Teilnehmergebühr ist in halbjährlichen Raten zu zahlen
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1242

CoachAkademieSchweiz

Ausbildungsbeginn: 22.06.2015
Ausbildungstitel: Diplom systemischer Business & ManagementCoach (CAS/ECA)
D-89257 Bayern, Illertissen bei Ulm
Kosten: 1.480,- Euro, umsatzsteuerbefreit; Kombi-Angebot und FrühBucherRabatte: bis zu 15% sparen
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1843

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 24.06.2015
Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching & Mit Aufbaustudium Dipl. Coach!
CH-8302 Kloten (nahe Flughafen Zürich)
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1349

Coaching up! Ganzheitliche Coaching Akademie

Dipl.-Psych. Angelika Gulder
Ausbildungsbeginn: 26.06.2015
Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching Ausbildung
D-60000 Frankfurt
Kosten: 3.495 Euro (MwSt.frei)
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1465

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

Ausbildungsbeginn: 26.06.2015
Ausbildungstitel: Professional Coach - Integrative systemisch-lösungsorientierte Coaching-Ausbildung
D-21029 Hamburg
Kosten: 6.900 EUR, die Ausbildung ist MwSt.-befreit, umfangreiches Material zu jedem Baustein und Fotodokumentationen zu jeder Veranstaltung sind inklusive
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1329

ISCO AG (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 29.06.2015

Ausbildungstitel: Berufsbegleitende Weiterbildung zum Systemischen Coach

D-10115 Berlin

Kosten: Privatpersonen 6.535,00 Euro netto, Firmen 8.570,00 Euro netto (Ratenzahlung möglich). Die Nettopreise verstehen sich zzgl. der jeweils gültigen Umsatzsteuer

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1233

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

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

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2015 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

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

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

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

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

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

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

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

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

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

Feedback und Anregungen bitte an:

info@rauen.de

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

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

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

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

www.coaching-newsletter.de