



Liebe Leserinnen und Leser,

was macht einen qualifizierten Business-Coach aus? Er soll fachkompetent, methodisch versiert, erfahren, reflektiert, professionell und menschlich sympathisch sein? Doch was heißt das konkret?

Wie zuvor bereits andere Kollegen aus Wissenschaft und Praxis haben Ingo Steinke und ich uns Gedanken gemacht, wie ein seriöses, nicht-triviales Kompetenzprofil von Business-Coaches aussehen könnte. Dazu haben wir den aktuellen Forschungsstand zusammengetragen und auf der Basis einer umfassenden Recherche ein Modell entwickelt, das bei aller Komplexität, die eine fundierte wissenschaftliche Herangehensweise erfordert, auch praktisch eingesetzt werden kann.

Wir verstehen unser Modell nicht als dogmatisches Pflichtenheft, aber als Orientierungshilfe und Grundlage für die weitere Professionalisierung – und freuen uns auf Ihr Feedback!

Ihr Christopher Rauen

	Ein Anforderungsprofil für Business-Coaching-Kompetenzen
	In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2018 erschienen
	Coaching-Ratgeber
	Coaching-News
	Rezensionen von Coaching-Büchern
	Neue Coaches in der Coach-Datenbank
	Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat
	Adressen & Impressum

Ein Anforderungsprofil für Business-Coaching-Kompetenzen

Von Dr. Christopher Rauen & Ingo Steinke

In den vergangenen Jahren wurden zunehmend Coaching-Kompetenzmodelle entwickelt, die nicht nur rein praktisch orientiert sind, sondern auch nach wissenschaftlichen Standards erarbeitet wurden. Dennoch weisen fast alle Modelle spezifische Schwächen auf. Um Business-Coaching stärker als bisher Profil zu verleihen und evidenzbasiert zu evaluieren, wurde von den Autoren basierend auf dem aktuellen Wissensstand ein umfassendes Modell mit 117 Kompetenzen entwickelt. Dieses soll im Folgenden vorgestellt werden.

Im Coaching-Markt existieren national wie international zahlreiche Kompetenzmodelle. Häufig handelt es sich um Modelle, die aus der Praxis heraus entstanden und wissenschaftlich kaum belegbar sind. Zunehmend beschäftigt sich allerdings auch die Forschung mit dem Thema. So hat Blumberg (2016) in seiner Dissertation mit Bezug auf 26 andere Kompetenzmodelle ein Modell von verhaltensorientierten Kompetenzkategorien entwickelt. Es basiert allerdings auf nur 16 Interviews von Executive-Coaches und fasst handlungsbezogene Best-Practice-Verhaltensweisen zusammen. Notwendige bzw. sinnvolle Voraussetzungen für diese Verhaltensweisen und mögliche zugrundeliegende Fähigkeiten bleiben aber ungenannt.

Um den bisherigen Wissensstand in ein Modell für Business-Coaching zu überführen, welches praktisch relevant und mit Bezug auf wissenschaftlich erforschte Konstrukte begründbar ist, haben die Autoren das folgend beschriebene Modell entwickelt.



Ein Anforderungsprofil für Business-Coaching-Kompetenzen

Methodik der Entwicklung des Kompetenzmodells

Für eine erste Anforderungsanalyse wurden unter dem Titel „Was macht ein Coach?“ in dem DBVC-Fachausschuss „Profession“ sowie der „Qualitätskonferenz der Coaching-Weiterbildungsanbieter“ Coaching-Tätigkeiten gesammelt und zu Tätigkeitsclustern zusammengefasst.

Im Rahmen einer aufwändigen Kompetenzanalyse wurden in vorhandenen empirischen Ausarbeitungen Coach-Kompetenzen recherchiert. Dazu wurden die Arbeiten von Kuchen und Pedrun (2006), Merz und Frey (2011), Steinke (2015) und Blumberg (2016) ausgewertet. Die dort behandelten Kompetenzen befinden sich auf sehr unterschiedlichem Abstraktionsniveau. Diese wurden mit Bezug auf die Definition vorhandener Konstrukte mehrerer diagnostischer Instrumente für Persönlichkeit (MBTI, BIP), Soziale Kompetenz (ISK) und berufliche Handlungskompetenz (KODE-Kompetenz-Atlas) vereinheitlicht. Außerdem wurden drei Vorarbeiten zu Coaching-Kompetenzen einbezogen: ein internationales Modell (ICF Core Competencies), ein europäisches Modell (ECVision – Europäisches Kompetenzprofil für Supervision und Coaching) sowie ein nationales deutsches Modell (PAS 1029:2008 Kompetenzfeld Einzel-Coaching des DIN – Deutschen Instituts für Normung).

Mittels heuristischer Theoriegewinnung (Dörner, 1994) wurde so ein Anforderungsprofil aus Coaching-Kompetenzanforderungen entwickelt, das zwischen Kompetenzfeldern (Kompetenzklassen), übergreifenden Schlüsselkompetenzen (Kompetenzclustern), zugehörigen Coaching-Kompetenzen (Kompetenzanforderungen) und Verhaltensankern (Handlungskompetenzen) unterscheidet.

Kompetenzen werden in dem Modell nicht (wie oftmals üblich) mit Verhalten gleichgesetzt. Kompetenzen sind gerade die in und hinter dem Verhalten existierenden, personennahen Dispositionen und Konstrukte, die eine enorme Verhaltensvielfalt zur Lösung von Aufgaben oder Problemen bzw. zur Bewältigung von (beruflichen) Anforderungen hervorbringen. Es scheint auch nicht mehr haltbar, den Begriff „Fähigkeit“ in der Psychologie nur für grundlegende kognitive und emotionale Fähigkeiten zu reservieren. Das Verhältnis von Kompetenzen zu der Kategorienbildung innerhalb der Psychologie (z.B. zu Fähigkeit, Fertigkeit, Motivation, Eigenschaft) ist und bleibt unklar. Es macht daher vorerst keinen Sinn, Kompetenzen ohne Verhaltensanker zu beschreiben. Ansonsten würde aufgrund der enormen Vielfalt an Konstrukten unklar bleiben, was konkret mit einer Kompetenz gemeint ist.

Aktuell kann allerdings lediglich von **Anforderungen an Kompetenzen** im Coaching gesprochen werden, denn wissenschaftliche Nachweise für Coaching-Kompetenzen sind schwach. Derzeit steht noch nicht fest, ob die aufgestellten Kompetenzkonstrukte existieren und wie relevant sie für professionelles Business-Coaching sind. Daher ist geplant, die hinter dem Anforderungsprofil liegenden Konstrukte im Rahmen einer Dissertation wissenschaftlich zu überprüfen und eine Konstruktvalidierung durchzuführen.

Zur Funktion des Coaching-Kompetenzmodells

- Ein Kompetenzmodell hat eine **Definitions- und Repräsentationsfunktion**: Durch ein Coaching-Kompetenzmodell wird implizit transportiert, was unter Coaching verstanden wird und auf welche Weise es sich von anderen Coaching-Ansätzen abgrenzt.

- Ein Kompetenzmodell ist für die **Ausbildung von Coaches** bedeutsam: Es definiert, auf welche Fähigkeiten hin ausgebildet werden soll und welche Ausbildungsinhalte in das Curriculum gehören.
- Die Formulierung von Coaching-Kompetenzen kann der **Evaluation** dieser Kompetenzen dienen, z.B. am Ende von Ausbildungen, durchaus aber auch in der Auswahl von Coaches (Assessments) in Coaching-Companies, Coach-Agenturen oder für organisationsinterne Coach-Pools.
- In Kompetenzmodelle lassen sich **strategisch relevante Anforderungen** integrieren, die sich auf den **zukünftig gewünschten Zustand** beziehen können und Personen wie Organisationen auf diese Weise für die Zukunft vorbereiten (Sarges, 2001). Ein Kompetenzmodell eignet sich auch dazu, Entwicklungspfade für den (weiteren) Aufbau von Kompetenzen zu kreieren.

Coaching-Kompetenzmodell

Eingeordnet werden die Coaching-Kompetenzanforderungen nach sogenannten Kompetenzklassen bzw. Kompetenzfeldern in Persönlichkeit oder Selbst-Kompetenz, Sozial-kommunikative Kompetenz und Fachkompetenz. Die Fachkompetenz kann im Coaching in Sachkompetenz und Methodenkompetenz aufgegliedert werden, basierend auf Erklärungswissen und Verfügungswissen (Buer, 2015; Steinke, 2015). Hinzu kommt eine Kompetenz, die insbesondere durch die Supervision Eingang ins Coaching gefunden hat: Feld- und Funktionskompetenz (Berker, 1992; Merz & Frey, 2011; Steinke, 2015). Dabei wird davon ausgegangen, dass Kompetenzen nur gezeigt werden können, wenn Rolle und die Bedingungen, innerhalb derer gehandelt wird, dies ermöglichen (Reischmann, 2004);



Ein Anforderungsprofil für Business-Coaching-Kompetenzen

Coaching-Kompetenzen sind stets kontextabhängig.

Business-Coaching-Kompetenz wird daher als Reflexions- und Handlungsvermögen im Kontext der personorientierten dialogischen Begleitung von Menschen in der Arbeitswelt definiert. Damit wird einerseits eine Aktivitäts- bzw. Handlungsorientierung akzentuiert, d.h. die Fähigkeit, etwas zu praktizieren bzw. umzusetzen (Erpenbeck & v. Rosenstiel, 2007, S. XXIV). Akzentuiert wird andererseits die (Selbst-)Reflexivität in Sozialbeziehungen (Greif, 2008; Weth, 2014) und das „Bewusste-Verhalten-Zu“ Bedingungen, Bedeutungen, Handlungsmöglichkeiten.

Die Coaching-Kompetenz umfasst folgende fünf Kompetenzklassen:

Die **Selbst-Kompetenz (Persönlichkeit)** wird verstanden als „Charakteristika der Persönlichkeit eines Menschen, die ihn zum Coaching befähigen“ (Steinke, 2015). Eine weitere, für den Coaching-Kontext anwendbare Definition lautet: „Fähigkeit, sich selbst (Person, Rolle, Organisation) wahrzunehmen und zu reflektieren, für sich selbst verantwortlich handeln können, eine realistische Selbsteinschätzung vornehmen und eigene Handlungen daran orientieren können, eigenes Autonomieerleben, Kompetenzerleben und Anstrengungen verantwortlich regulieren können, Motivation und Aufmerksamkeit in das Coaching einbringen können“ (DIN Deutsches Institut für Normung, 2006, S. 18). Hier zeigen sich folgende KOMPETENZCLUSTER und Kompetenzen:

- **MOTIVATION:** Leistungsorientierung, Führungsorientierung, Gestaltungswille
- **WAHRNEHMUNGSFÄHIGKEIT:** Auffassungsgabe, sinnliches Begreifen, Intuition
- **URTEILSFÄHIGKEIT:** Zuverlässiges Einschätzen, analytisches Denken, gefühlsmäßiges Beurteilen

- **LERN- UND ENTWICKLUNGSFÄHIGKEIT:** Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft, flexibles Agieren, Offenheit für Veränderungen
- **SELBSTREGULATION:** Selbstmanagement, Selbstkontrolle, emotionale Stabilität, Handlungsflexibilität, Kontrollüberzeugung, Ambiguitätstoleranz

Die **Sozial-kommunikative Kompetenz** ist die Fähigkeit, sich selbst und andere in intersubjektiven Beziehungen wahrzunehmen, die Beziehung und Interaktion mit anderen Menschen bewusst zu gestalten und sich in der Beziehung mit anderen Menschen diskursiv und instrumentell (d.h. zweckorientiert) zu verständigen (Habermas, 1981). Sozial-kommunikative Kompetenz ist Kontakt- und Kooperationsfähigkeit, auch in kontroversen zwischenmenschlichen Situationen. Dazu gehört auch, andere Menschen und soziale Situationen einschätzen zu können, sowie die Anschluss- bzw. Ankopplungsfähigkeit, d.h. die Art der Interaktion auf unterschiedliche Rollen und Kontexte einzustellen.

- **BEZIEHUNGSFÄHIGKEIT:** Beziehungsgestaltung, Vertrauen bilden, soziale Orientierung, Kooperativität
- **KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT:** Sich kommunikativ ankoppeln, Körpersprache deuten, Verständlichkeit
- **SELBSTSICHERHEIT:** Durchsetzungskraft, Konfrontationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Extraversion / Kontaktfähigkeit, Entscheidungsfreudigkeit
- **REFLEXIBILITÄT:** Selbstdarstellungskompetenz, Personwahrnehmung, Reflexionsfähigkeit

Die **Sachkompetenz** ist die Fähigkeit, für Fachgebiete oder Sachbereiche reflexions- und urteilsfähig zu sein. Coaching braucht Wissensstrukturen, im Wesentlichen aus den Sozialwissenschaften. Die Sachkompetenz liefert auch den Reflexions- und Deutungshintergrund eines Coachs: Ein Coach muss das, was ihm an Erfahrungen aus

(beruflichen) Rollen, sozialen Systemen und Organisationen berichtet wird, verstehen und einordnen können. Sachkompetenzen kann man in der Regel in Form von Qualifikationen oder Zertifikaten nachweisen.

- **ALLGEMEINBILDUNG:** Studienabschluss, Coaching-Weiterbildung
- **PHILOSOPHISCHE, SOZIOLOGISCHE, PÄDAGOGISCHE, PSYCHOLOGISCHE und WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE RESSOURCEN und RESSOURCEN DER COACHING-FORSCHUNG:** Benennen, Verstehen, Analysieren, Synthetisieren, Beurteilen
- **JURISTISCHE RESSOURCEN:** Benennen, Verstehen, Anwenden
- **INTEGRATION VON THEORIE UND PRAXIS:** Reflektierter Theorieeinsatz, wissenschaftliche Fundierung

Die **Methodenkompetenz** ist die Fähigkeit, selbständig Strategien und Vorgehensweisen einzusetzen, um in wechselnden Situationen flexibel Aufgaben zu bewältigen, Probleme zu lösen und Absichten umzusetzen, sowie dies selbst (weiter) zu entwickeln. Die Methodenkompetenz beschreibt die systematische Strukturierung von Tätigkeiten bezogen auf ein Ziel.

- **DIALOGKOMPETENZ:** Dialog führen, aktiv zuhören, fragen, Feedback geben
- **PLANUNGSKOMPETENZ:** Auftrag klären, Ziele klären, Erwartungen klären, Vertrag schließen, Arbeitsplan aufstellen, Evaluation etablieren
- **ANALYTISCHE KOMPETENZ:** Zusammenhänge vermitteln, rekonstruieren/diagnostizieren, Lösungen entdecken
- **DIDAKTISCHE KOMPETENZ:** Passung sicherstellen, zielorientiert arbeiten, lösungsorientiert denken und handeln, Lernen begleiten, Transfer sichern
- **KOGNITIV-EMOTIVE ENTWICKLUNGS-KOMPETENZ:** Methodenplural agieren, Reflexion stimulieren, Bewusstsein schaffen, assoziieren, dissoziieren, Gegen-/Übertragung



Ein Anforderungsprofil für Business-Coaching-Kompetenzen

nutzen, Mustererkennung nutzen, Metaphern und Analogien nutzen, Ressourcenankopplung, sich positionieren, Widersprüche handhaben, Veränderungsprozesse gestalten

Die **Feld- und Funktionskompetenz** umfasst implizites Erfahrungswissen und Fähigkeiten im Umgang mit der spezifischen Kultur eines Berufsfeldes, einer Branche, einer Organisation oder Unternehmung. Dieses Erfahrungswissen ist nicht immer vollständig reflektiert und zugänglich. Es ermöglicht dem Coach aber, sich an ein soziales System und die dort geltenden Normen und Werte anzukoppeln, Akzeptanz für seine Person und Intervention zu erlangen und die für den Klienten relevanten Vorgänge und Kulturphänomene adäquat zu deuten und ins Coaching einzubeziehen.

- **PROFESSIONALITÄT:** Professionsethik wahren, Konzeptionelle Auskunftsfähigkeit, Realistische Selbsteinschätzung, Rollenklarheit, Vermarktungsfähigkeit
- **FELD- UND FUNKTIONSERFAHRUNG:** Inter-/kulturelle Kompetenz, Branchenkompetenz, Geschäftskompetenz, Organisationale Kompetenz, Divisionale Kompetenz, Funktionskompetenz, soziale Rollenkompetenz, persönliche Reife

- **BERUFLICHE FORTBILDUNG UND ENTWICKLUNG:** Lernen, Selbsterfahrung, Psychohygiene
- **ORGANISATIONALE KOMPETENZ:** Organisationsphänomene handhaben, Systemkomplexität handhaben, Gruppenprozesse gestalten
- **ROLLENBEWUSSTSEIN:** Rollenverhalten optimieren, Führung fokussieren, Karriere entwickeln
- **MIKROPOLITISCHES GESCHICK:** Machtgebrauch entwickeln, institutionelle Interaktion gestalten, Krisen bewältigen

Für die 117 Kompetenzen wurden zudem 323 Verhaltensanker entwickelt, die konkret beschreiben, welches Verhalten von einem Business-Coach auf welchem Kompetenzlevel (hoch, mittel, niedrig) erwartet werden kann. Auf der Basis dieses (Zwischen-)Standes erhoffen sich die Autoren eine fruchtbare Erforschung und Weiterentwicklung des Modells und der Profession des Business-Coachings.

Dieser Artikel stellt das Kompetenzanforderungsmodell und seine Hintergründe verkürzt dar. Im Coaching-Magazin (www.coaching-magazin.de) 2/2018 werden das Modell und das dahinterliegende Vorgehen der Theoriegewinnung ausführlicher behandelt.

Die Autoren

Dr. rer. nat. Christopher Rauen, Dipl.-Psych., Senior Coach (DBVC), Geschäftsführer der Christopher Rauen GmbH, 1. Vorsitzender des Vorstands des DBVC und Lehrbeauftragter an mehreren Universitäten. Arbeitsschwerpunkte: Coaching von Geschäftsführern, Vorständen und Unternehmern, Leitung der RAUEN Coaching-Ausbildung.

<https://www.rauen.de>

Ingo Steinke, Dipl.-Psych., Senior Coach (DBVC), Lehr-Coach, Trainer, Fachautor. Geschäftsführender Gesellschafter der COATRAIN coaching & personal training GmbH mit den Arbeitsschwerpunkten Executive-Coaching, Strategie-Coaching, Konflikt-Coaching, Team-Coaching. Lehrbeauftragter für Coaching an der Europa-Universität Flensburg.

<https://www.coatrains.de>

Literatur

- Berker, Peter (1992). Felddynamik. *Supervision*, 21, S. 3–9.
- Blumberg, Kent Mayo (2016). *Competencies of Outstanding Executive Coaches: A Grounded Theory Approach*. Dissertation. Baton Rouge, LA: Louisiana State University & Agricultural and Mechanical College. https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_dissertations/1148/
- Buer, Ferdinand (2015). Erfahrung – Wissenschaft – Philosophie: Drei Wissenssorten zur Konzipierung von Beratung. In Astrid Schreyögg & Christoph Schmidt-Lellek (Hrsg.), *Die Professionalisierung von Coaching* (S. 185–202), Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Die Wiener Volkshochschulen (Hrsg.). (2015). *ECVision. Ein Europäisches Kompetenzprofil für Supervision und Coaching*. https://www.oevs.or.at/wp-content/uploads/2015/10/ECVision_Kompetenzprofil.pdf
- DIN Deutsches Institut für Normung (2008). *Kompetenzfeld Einzel-Coaching*. PAS 1029:2008. Berlin: Beuth.
- Dörner, Dietrich (1994). Heuristik der Theoriebildung. In Enzyklopädie der Psychologie, *Forschungsmethoden der Psychologie, Band 1, Methodologische Grundlagen der Psychologie* (S. 345). Göttingen: Hogrefe.
- Erpenbeck, John & v. Rosenstiel, Lutz (Hrsg.). (2007). *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Greif, Siegfried (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- Habermas, Jürgen (1981). *Theorie des kommunikativen Handelns. Band 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kuchen, Claudia & Pedrun, Prisca (2006). *Welche Kompetenzen braucht ein Coach? Das ideale Kompetenzprofil aus Sicht von Coaches*. 2. Studienarbeit. Zürich: HAP – Hochschule für Angewandte Psychologie.
- Merz, Carolin & Frey, Andreas (2011). *Empirisch fundiertes Kompetenzmodell für den Bereich des Führungskräftecoachings*. Aachen: Shaker.
- Reichmann, Jost (2004). *Kompetenz lehren? Kompetenz- und Performanz-Orientierung in der Andragogik zwischen Didaktik und Organisationsentwicklung*. Bamberg: Universität Bamberg.
- Sarges, Werner (2001). *Competencies statt Anforderungen – nur alter Wein in neuen Schläuchen?* In Hans-Christian Riekhof (Hrsg.), *Strategien der Personalentwicklung* (S. 285–300). Wiesbaden: Gabler.
- Steinke, Ingo (2015). *Kompetenzanforderungen an Coaches*. In Astrid Schreyögg & Christoph Schmidt-Lellek (Hrsg.), *Die Professionalisierung von Coaching* (S. 257–283.). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Weth, Urs (2014). *Selbst-Reflexion als soziale Kernkompetenz*. Basel: Werkstatt.



Coaching-Magazin 1/2018 erschienen

Die aktuelle Ausgabe 1/2018 des Coaching-Magazins ist erschienen.



Im Interview wird diesmal Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer vorgestellt. Das Interview (sowie zahlreiche weitere Artikel) können Sie bereits jetzt online lesen:

<https://www.coaching-magazin.de/portrait/interview-elke-berninger-schaefer>

Besonders empfehlen möchten wir Ihnen zudem den Beitrag „Coaching und Wirtschaftsskandale. Teil 1: Coaching als reine Dienstleistung?“. Business-Coaches bewegen sich in Kreisen der Wirtschaft. Viel zu oft, so ein von Autor Günther Mohr vorgebrachter Standpunkt, stehe der möglichen positiven Einflussnahme im Sinne des Ethikverständnisses der eigenen Profession jedoch eine Haltung im Wege, mit der Coaches sich selbst zum

reinen Dienstleister reduzieren. Lesen Sie den Artikel online kostenfrei:

<https://www.coaching-magazin.de/bad-practice/coaching-und-wirtschaftsskandale>

Coaches sollten über eine fundierte Ausbildung verfügen. Sie sollten sich einem bestimmten Menschenbild und ethischen Maximen verpflichtet fühlen. Soweit einige Aspekte, an die bei Versuchen der Definition eines Berufsbildes „Coach“ häufig angeknüpft wird. Die in der Rubrik Wissenschaft von Prof. Dr. Jens Nachtwei und Prof. Dr. Jutta Heller Studie greift mit der Persönlichkeitsstruktur von Coaches eine bisher hierbei eher vernachlässigte Dimension auf. Kostenfrei lesen:

<https://www.coaching-magazin.de/wissenschaft/business-coach-persoendlichkeit>

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Wissen kompakt: Coaching-Honorare. Entwicklung, Einflussfaktoren und Empfehlungen
- Interview mit Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer
- Konzeption: Business-Development-Coaching. Den Blick nach draußen richten
- Praxis: Coaching für ein besseres Selbst- und Zeitmanagement. Innere Hemmnisse und falsche Antreiber aufdecken
- Praxis: Finanz-Coaching. Ein Prozess der bewussten Selbstwahrnehmung
- FAQ: Fragen an Vera Ihlefeldt-Schlipkötter

- Spotlight: Hypnose im Coaching. Der tiefere Zugang zum Unbewussten
- Coaching-Tool: Visual Profiling
- Bad Practice: Coaching und Wirtschaftsskandale. Teil 1: Coaching als reine Dienstleistung?
- Wissenschaft: Business-Coach: eine Frage der Persönlichkeit?
- Philosophie/Ethik: Methoden in Coaching und Beratung. Die Veränderung des Methodeneinsatzes während der beruflichen Laufbahn
- Rezensionen Coaching-Literatur
- Humor: Vorbildlich

Möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 1/2018 des Coaching-Magazins lesen?

Eine Auswahl der Beiträge können Sie bereits jetzt unter

<https://www.coaching-magazin.de/ausgaben/2018/ausgabe-1> finden und kostenfrei lesen. Möchten Sie alle Texte lesen, so können Sie das Coaching-Magazin als Einzelheft beziehen oder abonnieren (z.B. im Rahmen eines "Digital Abos": lesen Sie alle Texte bequem auf unserer Homepage und laden Sie sich die Ausgabe als PDF-Dokument herunter):

Alle Abonnement-Varianten:

<https://www.coaching-magazin.de/abo>

Einzelheftbestellung:

<https://www.coaching-magazin.de/abo/einzelheft>

Weitere Informationen

<https://www.coaching-magazin.de/portrait/interview-elke-berninger-schaefer>

<https://www.coaching-magazin.de/ausgaben/2018/ausgabe-1>

<https://www.coaching-magazin.de/abo>



Coaching-Ratgeber

Der Ratgeber der Coach-Datenbank ist ein Wegweiser rund ums Thema Coaching, der sich an Coaching-Interessenten und -Suchende richtet. Ziel des Ratgebers ist es, über die Beratungsform Coaching aufzuklären und grundlegende Informationen zu vermitteln.

Hier finden Sie eine Auswahl von Artikeln, die in den letzten Monaten neu in den Ratgeber aufgenommen wurden.

Alle Ratgeber-Artikel finden Sie online unter:
<https://www.coach-datenbank.de/ratgeber.html>

Gudrun Happich: Coaching-Anlässe – worum geht es wirklich?

Executive Coach Gudrun Happich geht den Coaching-Anlässen auf den Grund und stellt fest: Häufig sind nicht die Prozesse das Problem, sondern das Mindset der Schlüsselfiguren im Unternehmen. Nur wenn Führungskräfte bereit sind, an der eigenen Überzeugung zu arbeiten, kann ein nachhaltiger Veränderungsprozess entstehen.

Weiterlesen:

<https://www.coach-datenbank.de/ratgeber/artikel/coaching-anlaesse-mindset.html>

Katrin Seifarth: Die fünf häufigsten Erfolgsbremsen

Jeder Mensch wird von unbewussten Verhaltensmustern und Überzeugungen geprägt – und häufig auch gebremst. Katrin Seifarth beschreibt in ihrem Artikel, wie hinderliche Grundüberzeugungen unseren Erfolg ausbremsen und legt dar, welchen Lösungsansatz gezieltes Coaching bieten kann.

Weiterlesen:

<https://www.coach-datenbank.de/ratgeber/artikel/erfolgsbremsen.html>

Dr. Beate West-Leuer & Prof. Dr. Eva-Maria Lewkowicz: Umgang mit Gefühlen im Coaching

Emotionen sind ein wesentlicher Bestandteil des Lebens und beeinflussen unser Handeln. Daher kommen sie zwangsläufig auch in einem Coaching-Prozess zum Tragen. Lesen Sie einen Beitrag von Dr. Beate West-Leuer und Prof. Dr. Eva-Maria Lewkowicz über die vielfältigen Gefühlswelten im Coaching.

Weiterlesen:

<https://www.coach-datenbank.de/ratgeber/artikel/gefuehle-im-coaching.html>

Horst Rückle: Coaching oder Training? Oder beides?

Was unterscheidet Training von Coaching? Mit welchen Themen und Anliegen sollte man sich besser an einen Coach wenden, wann dagegen ist ein Training die bessere Wahl? Oder lässt sich beides verbinden? Horst Rückle, der selbst vom Training zum Coaching kam und sowohl als Trainer als auch Coach arbeitet, erläutert Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

Weiterlesen:

<https://www.coach-datenbank.de/ratgeber/artikel/abgrenzung-coaching-training.html>



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:

David Ebermann (de)

Alexandra Plath (ap)

E-Mail: redaktion@rauen.de

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

<https://www.coaching-magazin.de/>

Outplacement-Beratung: persönliche Komponente wichtigster Erfolgsfaktor

In Bezug auf Einzel-Outplacement-Beratungen erachten Klienten vor allem die Rolle des Beraters als Motivator und Vertrauensperson als bereichernd. Aktive Platzierungsbemühungen durch den Berater werden im Zuge der beruflichen Neuorientierung hingegen als weniger wichtig bewertet. Dies sind die Ergebnisse einer aktuellen Klienten-Befragung.

An einer aktuellen Befragung des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater e.V. (BDU) nahmen von Juli bis September 2017 insgesamt 117 Personen teil, die in den zurückliegenden zwei Jahren eine Einzel-Outplacement-Beratung durchlaufen haben. In Erfahrung gebracht werden sollte, welche Aspekte der Beratung von den Teilnehmern als besonders bereichernd bzw. wichtig empfunden wurden. Die 2018 veröffentlichten Ergebnisse: An einer Outplacement-Beratung, die im Rahmen beruflicher Trennungsprozesse stattfindet, schätzen die Klienten vor allem die Motivationskraft, die von den externen Beratern ausgehe. „Gleichzeitig fühlen sie sich optimal unterstützt, wenn es gelingt, im Laufe der oftmals als Belastung empfundenen beruflichen Neuorientierung ein starkes Vertrauensverhältnis aufzubauen“, resümiert der BDU. So stellten 85 Prozent der Befragten die Rolle des Beraters als Vertrauensperson heraus. Insbesondere von Klienten aus dem Top-Management werde dieser Faktor als wirkungsvolle Unterstützung empfunden, berichtet der BDU. Folgerichtig hoben 82 Prozent der Teilnehmer das „direkte und persönliche Coaching“ als wichtig hervor.

Als deutlich weniger wichtig, fasst der BDU zusammen, empfinden die Befragten hingegen aktive Vermittlungsanstrengungen durch den Outplacement-Berater sowie den Einsatz von Online-Tools und Webinaren. Caterine Schwierz, Vorsitzende des BDU-Fachverbands Outplacementberatung kommt daher zu dem Schluss: „Trotz aller Möglichkeiten durch die Digitalisierung bleibt die persönliche Komponente der Erfolgsfaktor Nr. 1 in einem fairen Trennungsprozess.“

Dies mag angesichts früherer Umfrageergebnisse, die sich auf die Erfahrungen der Berater stützen, überraschen. Im Rahmen der Anfang 2017 veröffentlichten BDU-Marktstudie „Outplacementberatung in Deutschland“ berichteten 95 Prozent der befragten Berater, ihnen sei in ihrer Berufspraxis der Wunsch der Klienten nach einer aktiven Platzierungsunterstützung als Teil ihrer beruflichen Neuorientierung begegnet. Einer entsprechenden Trendthese stimmten damals 89 Prozent der Studienteilnehmer zu. Ein Coaching allein, resümierte der BDU seinerzeit, reiche als Angebot nicht aus. (de)

Weitere Informationen

<https://www.presseportal.de/pm/9562/3848490>



Coaching-News

BDVT-Preis für 2018 ausgeschrieben

Interessierte können sich noch bis zum 23.04.2018 um die Teilnahme am Europäischen Preis für Training, Beratung und Coaching bewerben.

Der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches e.V. (BDVT) schrieb seinen Europäischen Preis für Training, Beratung und Coaching für 2018 aus. Mit dem jährlich vergebenen Preis sollen erfolgreiche Aus- und Weiterbildungs- sowie individuelle und organisationale Entwicklungs- und Bildungsprozesse ausgezeichnet werden. Die Preisvergabe erfolgt in den vier Kategorien (1) kleine und mittelständische Unternehmen, (2) große Unternehmen, (3) Non-Profit und offene Seminare sowie (4) reine Coaching- und Beratungskonzepte. Konzeptensendungen nimmt der Verband bis zum 23.04.2018 entgegen. Die Finalrunde, der eine Vorauswahl vorausgeht, findet in Köln statt. Wie in den vergan-

genen Jahren wird die Entscheidung im Rahmen der Messe „Zukunft Personal“ (11.–13.9.2018) fallen. Die Preisverleihung ist für den 12.9.2018 vorgesehen.

Konzepteinreichung sowie Finalteilnahme sind kostenpflichtig. Mit dem Preis, der 2015 erstmals verliehen wurde, entschied sich der BDVT für eine Neuauflage des von dem Verband seit 1992 regelmäßig vergebenen Internationalen Deutschen Trainings-Preises. (de)

Weitere Informationen

<https://www.bdvt.de/verband/europaeischer-preis/ausschreibung-20182019/>

DCG-Tagung 2018

Im November findet die diesjährige Tagung der DCG statt. In Heidelberg will sich der Verband mit dem Themenbereich „Coaching für den Mittelstand“ befassen.

Die Deutsche Coaching Gesellschaft e.V. (DCG) nimmt im Rahmen einer Tagung, die am 24.11.2018 in Heidelberg stattfindet, das Thema „Coaching für den Mittelstand“ in den Blick. Coach und Psychologin Dr. Annelen Collatz wird sich in ihrem Keynote-Beitrag der Frage widmen: Wie kann der Mittelstand von Coaching und psychologischem Wissen profitieren?

Mit der Tagung will der Verband zur Professionalisierung des Coachings beitragen und die Interdisziplinarität der Profession aufzeigen. Die Veranstaltung richtet sich an Coaches, Führungskräfte, Unternehmensvertreter aus dem HR-Bereich, Studierende und Coaching-Forscher. Die Teilnahme ist kostenpflichtig. (de)

Weitere Informationen

<http://decg.de/tagung-2018/>

RTC-online im März: Compliance-Richtlinie des Roundtable Coaching

Der Roundtable der Coachingverbände (RTC) stellt regelmäßig ein online-basiertes und offenes Forum bereit, das fachliche Diskussionen im Bereich Coaching ermöglichen soll. Das Thema im März: „Compliance-Richtlinie des RTC“.

Mit RTC-online greift der Roundtable der Coachingverbände (RTC), eine Interessengemeinschaft deutschsprachiger Coaching-Verbände, monatlich ein coaching-relevantes Thema auf, das im Rahmen einer Video-Konferenz vorgestellt und diskutiert wird. Im März werden die Coaches Dr. Alexander Brungs, Prof. Dr. Evelyn Albrecht und Jürgen Bache als Referenten zu Gast sein und sich dem Thema „Compliance-Richtlinie des RTC“ widmen. Der genaue Veranstaltungstermin wird auf der Homepage des RTC bekanntgegeben. Coaches, Führungskräfte, Personalentwick-

ler und Coaching-Interessierte sind eingeladen, an der Veranstaltung teilzunehmen. Hierfür ist eine Anmeldung erforderlich.

Mit dem im September 2017 gestarteten Online-Format, an dem unter Nutzung des Videokonferenzsystems ZOOM kostenlos teilgenommen werden kann, will der RTC die fachliche Auseinandersetzung sowie den Austausch von Experten-Know-how zu allen wesentlichen Aspekten des Coachings ermöglichen. (de)

Weitere Informationen

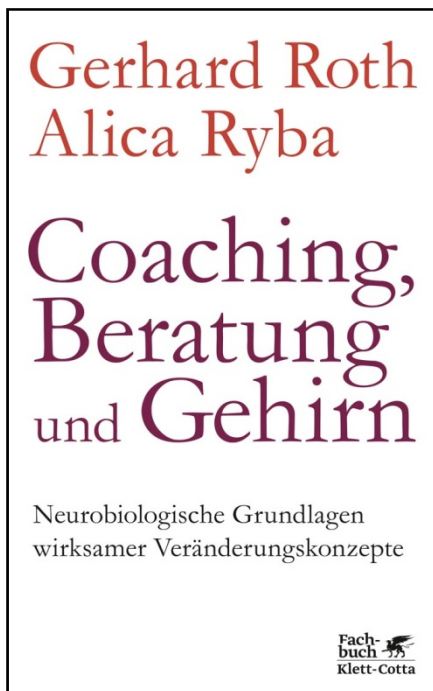
<http://www.roundtable-coaching.eu/rtc-online/>



Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 2.380 Einträge und 396 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.

<https://www.coaching-report.de/literatur/gesamtliteraturliste.html>



Roth, Gerhard & Ryba, Alica (2016)
Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte.

Stuttgart: Klett-Cotta.

382 S.; 29,95 Euro.

ISBN: 978-3-608-94944-5

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3608949445/cr>

Coaching, Beratung und Gehirn.

Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte.

Rezension von Björn Holtze

„Wie sollte Coaching aussehen, um psychologisch-neurobiologischen Erkenntnissen einerseits und den Ergebnissen der Wirksamkeitsforschung andererseits genügen zu können?“. In der Beantwortung dieser Frage sehen Gerhard Roth und Alica Ryba eine vielversprechende Entwicklung, da sie dem Bezug zur Wissenschaft eine wichtige Rolle für mehr Professionalität im Coaching zuschreiben.

Für ihre Ausführungen ziehen sie Erkenntnisse der Neurowissenschaften und der Wirksamkeitsforschung unterschiedlicher Beratungsformen heran. Den größten Anteil der behandelten Wirksamkeitsforschung nimmt die Psychotherapie ein, aus der Rückschlüsse zur Wirksamkeit von Coaching gezogen werden.

Anhand der Ansätze erfahrener Coaches, wie Looss und Schreyögg, wird der Begriff Coaching definiert und dessen Zuständigkeitsbereich abgesteckt. Auf diese Weise schaffen die Autoren eine Grundlage für den anschließenden Vergleich zwischen Coaching und Psychotherapie. Hier werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet.

Roth und Ryba verwenden einen neurowissenschaftlichen Ansatz und belegen die Wirksamkeit von Coaching mit Erkenntnissen, die auf der erforschten Funktionsweise des menschlichen Gehirns fundieren. Für diesen Ansatz werden dem Leser die grundlegenden Strukturen und Funktionen des gesamten Gehirns in einer sehr kompakten Darstellung vermittelt. Aufgrund der Komplexität des Themas fällt diese dennoch relativ umfangreich aus, wobei die Tabellen und Graphiken für das Verständnis äußerst hilfreich sind. Anhand dieser neurowissenschaftlichen Grundlagen werden im weiteren Verlauf des Buches verschiedene coaching-relevante Aspekte hinterfragt: Inwiefern sind die Persönlichkeit eines Menschen und der Mensch im Allgemeinen veränderbar? Unter welchen Bedingungen lernen Menschen etwas dazu? Kann man sich das Unbewusste bewusst machen?

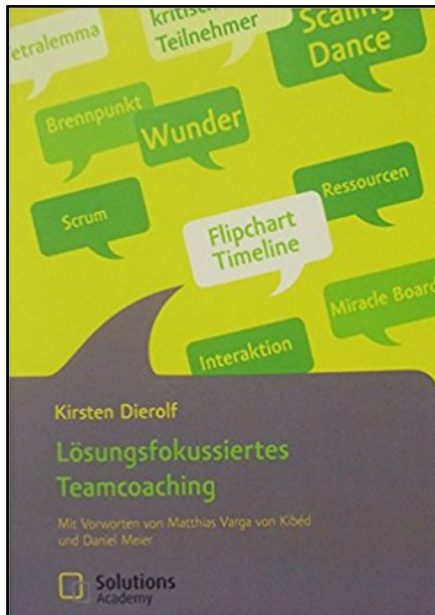
Mit der Beantwortung dieser Fragen und den Erkenntnissen der Wirksamkeitsforschung stellen Roth und Ryba zum Ende des Buches ihren Coaching-Ansatz vor, der beides miteinander vereint.

Björn Holtze
 bholtze95@gmail.com

Fazit: Das Buch unternimmt einen Brückenschlag zwischen Coaching und den Neurowissenschaften – ein richtungsweisender Ansatz, der mit dem Fortschritt in den Neurowissenschaften zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.



Rezensionen von Coaching-Büchern



Dierolf, Kirsten (2013)

Lösungsfokussiertes Teamcoaching.

Bad Homburg: SolutionsAcademy Verlag

208 S.; 24,95 Euro

ISBN: 978-3-944293-00-4

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3944293002/cr>

Lösungsfokussiertes Teamcoaching.

Rezension von Björn Rohde-Liebenau

Vorangestellt sind dem Praxiswerk „Lösungsfokussiertes Teamcoaching“ von Kirsten Dierolf zwei Vorworte von Daniel Meier und Matthias Varga von Kibéd. Das Buch endet mit einer Bibliografie, die mit „Referenzen“ überschrieben ist, und vier Stimmen zum Buch. In die beschriebenen Übungen, Interventionen und Praxisbeispiele bezieht die Autorin viele Vertreter der lösungsfokussierten Schule zur Erläuterung kurzer Coaching- bzw. Therapie-Interventionen kollegial mit ein.

Zunächst führt Dierolf anregend und einladend in die Grundlagen lösungsfokussierten (Team-) Coachings ein. Dass sich dahinter eine enorme, eklektisch herangezogene wissenschaftliche Fundierung verbunden mit erfahrungsbasierter Intuition verbirgt, wird während der Lektüre deutlich erkennbar. Im Sinne des lösungsfokussierten Ansatzes wird dies jedoch weder analysiert noch problematisiert. Unterschiede zu anderen Methoden erwähnt die Autorin beiläufig und veranschaulicht dabei auf zweierlei Weise Lösungsfokussierung: als etwas, das (andernorts) durchaus seinen Platz hat und als Beispiel dafür, was gelegentlich vielleicht erfolgversprechend, aber sicher nicht lösungsfokussiert wäre – wie etwa, zunächst alle Probleme auf den Tisch bringen zu wollen.

In einem längeren Abschnitt lernen die Leser mehr über die erweiterten bzw. gelegentlich andersartigen Anforderungen des Team-Coachings. Die Autorin erklärt hier, wie auch in den nachfolgenden Darstellungen zehn ausgewählter Werkzeuge, wie sich Konzepte, Prozesse und Tools auf die (Team-) Situation hin weiterentwickeln lassen. Dierolf zeigt zudem, wie sich bekannte Interventionen auf mehr Lösungsfokussierung ausrichten lassen, und wo die Grenzen für die Adaption klassischer Tools liegen, wenn diese beim besten Willen nicht lösungsfokussiert funktionieren. Den möglichen Ablauf eines lösungsfokussierten Team-Coachings stellt sie zunächst in seiner einfachsten Form dar, um sodann in unzähligen Beispielen mögliche Abläufe in unterschiedlichen Situationen weiter zu veranschaulichen.

Augenzwinkernd erläutert Dierolf den lösungsfokussierten Umgang mit „schwierigen“ Teammitgliedern und Situationen, die Coaches herausfordern können. In dem, was andere als „schwierig“ wahrnehmen könnten, zeigt sie die Kooperationsangebote. Die Lösung liegt (wie so oft im Coaching) regelmäßig schon in der Auftragsklärung. Im Team-Coaching erteilt formal meist nicht das Team selbst den Auftrag. Eine Gelegenheit, weitere Stakeholder in die Lösungsfokussierung einzubeziehen.

Björn Rohde-Liebenau
RCC@risk-communication.de

Fazit:

Kirsten Dierolfs Weiterentwicklung des in der Familientherapie entdeckten lösungsfokussierten Ansatzes ins Team-Coaching wirkt organisch und selbstverständlich. Im Businesskontext ist er für Einzel-Coachings längst akzeptiert.



Neue Coaches in der Coach-Datenbank

Im Januar 2018 wurden folgende Coaches in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen:

Alexandra Retzlaff
D - 41352 Korschenbroich

<https://www.coach-datenbank.de/coach/alexandra-retzlaff.html>



COACH
Datenbank

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

<http://www.coach-datenbank.de/mitgliedschaft/aufnahmekriterien.html>

Die RAUEN Coach-Datenbank gibt eine Übersicht von qualifizierten und erfahrenen Coaches in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Internet: www.coach-datenbank.de

Anzeige



Die nächste Coaching-Ausbildung startet am 04.05.2018

RAUEN
Coaching

- DBVC-anerkannt
- Seit über 15 Jahren
- Methodenübergreifend
- Fairness-Garantie

Christopher Rauen GmbH
Parkstraße 40
49080 Osnabrück

Jetzt Infomaterial anfordern!
Telefon 0541 98256-773

www.coach-ausbildungen.de

Coaching-Ausbildung in einem Jahr
Ihr Weg zum professionellen Business-Coach

© shutterstock: baranq



Coaching-Ausbildungen

Im nächsten Monat starten folgende Coaching-Ausbildungen

Trigon Entwicklungsberatung (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Zertifikatslehrgang Coaching (Köln)

Ausbildungsbeginn: 01.03.2018

50667 Köln (Potenzialworkshop, Workshops 1-5, Lern-coaching), A 5161 Salzburg (Werkstattwoche)

Kosten: Attraktive Frühbucher-Preise auf

<http://www.trigon.at/academy/coaching.php?oid=1361&sub1=&sub2=&sub3=> | Ratenzahlung möglich

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/trigon-entwicklungsberatung-salzburg.html>

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut - Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG) 2018

Ausbildungsbeginn: 01.03.2018

Heidelberg

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

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/echt-coachingR-interdisziplinaeres-ausbildungs-institut.html>

dr.alexander et kreutzer - Institut für systemisches Coaching (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: DCV-zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessbegleiter (H42 Hamburg)

Ausbildungsbeginn: 02.03.2018

Hamburg

Kosten: 5.980 EUR (Endbetrag; es fällt keine Mehrwertsteuer an*) für die gesamte Ausbildung (20 ganze Seminartage). Die Gebühr versteht sich inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Studierende erhalten 35 Prozent Nachlass im gesonderten Auslosungsverfahren; nur wenige Plätze in manchen Gruppen verfügbar. Die Kosten der Ausbildung werden vor jedem Modul anteilig fällig. *umsatzsteuerbefreit nach §4 Nr.21 a) bb) UStG (als Träger einer privaten Bildungseinrichtung). Unsere Ausbildung ist anerkannt nach dem Hamburgischen und Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz und förderfähig über Programme des Europäischen Sozialfonds wie der bundesweiten Bildungsprämie, dem Bildungsscheck NRW, dem Weiterbildungsbonus für Hamburg und Schleswig-Holstein u.a.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/dr-alexander-et-kreutzer.html>

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung in Düsseldorf

Ausbildungsbeginn: 02.03.2018

Düsseldorf, MutterHaus Kaiserswerth

Kosten: 8.211 Euro inkl. MwSt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/die-coachingakademie-hamburg.html>

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung - Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle

Ausbildungstitel: AUSBILDUNG ZUM SYSTEMISCHEN TEAMCOACH (QRC-ZERTIFIZIERT)

Ausbildungsbeginn: 07.03.2018

Augsburg

Kosten: Teilnahmegebühr 2.480,- Euro zzgl. MwSt. inkl. Tagungspauschale

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/ico-institut-fuer-coaching-organisationsberatung.html>

hauserconsulting GmbH & Co. KG - hauserconsulting (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach

Ausbildungsbeginn: 07.03.2018

Augsburg

Kosten: 8.400 Euro zzgl. USt. Für Selbstzahler gibt es 20 Prozent Rabatt. Hotel- und Verpflegungskosten bezahlen die Teilnehmer direkt vor Ort in den Tagungshotels.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/hauserconsulting-gmbh-co-kg.html>

Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach im Business

Ausbildungsbeginn: 07.03.2018

Bad Brückenau, Dorint Hotel

Kosten: Die Ausbildung kostet 6.450 Euro zzgl. Mehrwertsteuer (7.675,50 Euro)

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/akademie-fuer-fuehrungskraefte-der-wirtschaft-gmbh.html>



Coaching-Ausbildungen

noesis - Dipl.-Psych. Anna Dollinger (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: CuBe - Das Weiterbildungscurriculum zum systemischen Coach und Team-Berater

Ausbildungsbeginn: 15.03.2018

71229 Leonberg

Kosten: 8.245,- Euro, zzgl. gesetzl. MwSt. einschließlich Verpflegung (Getränke, Pausensnacks, Mittagessen). Twin Special: Ab dem 2. Seminarteilnehmer eines Unternehmens reduziert sich die Seminargebühr um 10 Prozent.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/noesis.html>

GWG - Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.

Ausbildungstitel: Weiterbildung zum/zur Personzentrierten Coach

Ausbildungsbeginn: 15.03.2018

55116 Mainz

Kosten: Auf Anfrage. Ratenzahlung ist möglich. Hinzu kommen Kosten für Lehrsupervision und -coaching, Übernachtung und Verpflegung

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/gwg-gesellschaft-fuer-personzentrierte-psychotherapie-und-beratung-e-v.html>

CA Coaching Akademie - Dr. Walter Spreckelmeyer (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coach der Wirtschaft (IHK)

Ausbildungsbeginn: 16.03.2018

Hannover

Kosten: Firmen: 6.950,00 Euro zzgl. MwSt. plus Prüfungsgebühr 450,00 Euro zzgl. MwSt., zzgl. Tagungspauschale 760,00€ pauschal. Selbstzahler: 5.950,00 Euro zzgl. MwSt. plus Prüfungsgebühr 450,00 Euro zzgl. MwSt., zzgl. Tagungspauschale 760,00 Euro pauschal

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/ca-coaching-akademie.html>

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

Ausbildungstitel: Psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung

Ausbildungsbeginn: 16.03.2018

Düsseldorf

Kosten: DBVC anerkanntes Zertifikat ca. EUR 7.660,- USt. befreit. Zertifikat A EUR 3.830,- USt. befreit. Bemerkungen zu den Kosten: Ratenzahlung möglich

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/institut-psychodynamische-organisationsentwicklung-personalmanagement-duesseldorf-e-v-pop.html>

Günther & Schweigler GbR - Systemisch-lösungsorientierte Ausbildungen

Ausbildungstitel: Lösungsorientiert beraten. Die Freiburger Weiterbildung zum zertifizierten Coach

Ausbildungsbeginn: 19.03.2018

79104 Freiburg, Caritas-Tagungszentrum

Kosten: 5.700 Euro, umsatzsteuerbefreit, zzgl. Tagungspauschale in Höhe von 1.200 Euro, zzgl. Zertifizierungsgebühr (optional) in Höhe von 550 Euro

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/guenther-schweigler-gbr.html>

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

Ausbildungstitel: Gestalttherapeutische Ansätze in Coaching und Organisationsberatung

Ausbildungsbeginn: 19.03.2018

10405 Berlin

Kosten: 2.900,00 Euro (für Privatpersonen), 3.500,00 Euro (für Unternehmen)

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/artop-institut-an-der-humboldt-universitaet-zu-berlin.html>

Münchner Akademie für Business Coaching GmbH - Inhaber: Dr. Gerhard Helm

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach (SBC)®

Ausbildungsbeginn: 21.03.2018

München

Kosten: Grundlagenseminar (3 Tage) 1.190,- Euro zzgl. MwSt. Kernausbildung (11 Tage) 4.570,- Euro zzgl. MwSt. Zertifizierungskurs (11 Tage) 4.570,- Euro zzgl. MwSt. Inclusive Tagungspauschale in einem 4-Sterne Hotel. Kernausbildung und Zertifizierungskurs inclusive jeweils 5 Stunden Mentorcoaching. Alle Teile sind getrennt buchbar. Zertifizierung zum Systemischen Business Coach (SBC)®: 350,- Euro zzgl. MwSt.



Coaching-Ausbildungen

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/muenchner-akademie-fuer-business-coaching-gmbh.html>

Trigon Entwicklungsberatung (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Zertifikatslehrgang Coaching (Wien)

Ausbildungsbeginn: 22.03.2018

A 1090 Wien, A 5161 Salzburg (Werkstattwoche)

Kosten: Attraktive Frühbucherpreise auf

<http://www.trigon.at/academy/coaching.php?oid=1362&sub1=&sub2=&sub3=> | Ratenzahlung möglich

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/trigon-entwicklungsberatung-salzburg.html>

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

Ausbildungstitel: Coachingausbildung - systemisches Coaching

Ausbildungsbeginn: 22.03.2018

10405 Berlin. Modul 6 findet im Berliner Umland statt (inkl. Übernachtung, Verpflegung und Bustransfer)

Kosten: Für Privatpersonen: 8.400,00 EUR (zahlbar in 14 Raten). Für Unternehmen: 10.500,00 EUR. Bei Zahlungseingang des Gesamtbetrages bis vier Wochen vor Ausbildungsbeginn gewähren wir 3 Prozent Skonto. Wir fördern gemeinnützige Organisationen. Bitte nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Dieses Angebot ist im Sinne des § 4 Nr. 21 UStG von der Mehrwertsteuer befreit.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/artop-institut-an-der-humboldt-universitaet-zu-berlin.html>

Weitere Ausbildungen, die auf Anfrage bzw. jederzeit/individuell starten, finden Sie hier.

<http://www.coaching-index.de/ausbildungen/beginn-zu-jeder-zeit.html>

management forum wiesbaden - Wolfgang Schmidt (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coachingausbildung Gruppe 38 (DBVC anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 27.03.2018

Wiesbaden und Hotels im Umkreis von Wiesbaden bzw. Süddeutschland

Kosten: 7.050 Euro, zzgl. USt inkl. Unterkunft und Vollpension. Die Kosten für den 1. Teil der Coachingausbildung betragen 3.420 Euro und für den 2. Teil der Coachingausbildung 3.630 Euro jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Für Privatzahler bieten wir auch Ratenzahlung an. Im Preis enthalten sind Übernachtung und Vollpension in ausgesuchten Hotels. Privatzahler erhalten einen Nachlass.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/management-forum-wiesbaden.html>



COACHING
Ausbildungen

Details zur Aufnahme in die Ausbildungsdatenbank:

<http://www.coaching-index.de/mitgliedschaft.html>

Die RAUEN Coaching-Ausbildungsdatenbank gibt eine Übersicht von Aus- und Weiterbildungen zum Coach in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Internet: www.coaching-index.de



Adressen & Impressum

Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen Gesellschaft
mit beschränkter Haftung
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland

Tel.: +49 541 98256-778
Fax: +49 541 98256-779
E-Mail: redaktion@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter
Geschäftsführer:
Dr. Christopher Rauen

Registergericht:
Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

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

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: David Ebermann (de) (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 Ausbildungen

www.coach-kalender.de
Der Veranstaltungskalender

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

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum **Ändern** Ihrer E-Mail-Adresse klicken Sie bitte hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/daten-aendern.html>

Zum **Abbestellen** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/abbestellen.html>

Zum **Abonnieren** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/abonnieren.html>

Das **Archiv** (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:
<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.html>

Feedback und Anregungen bitte an: info@rauen.de

Informationen zur **Werbung** im Coaching-Newsletter:
<http://www.rauen.de/dienstleistungen/werbung.html>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als PDF- und Text-Dokument downloaden:
<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.html>

www.coaching-newsletter.de

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2018 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.