










Liebe Leserinnen und Leser,

die wissenschaftliche Erforschung von Coaching und dessen Professionalisierung gehen Hand in Hand. Dennoch wird Coaching oft als reines Praxiswerkzeug eingesetzt. Für eine ernsthafte Entwicklung ist das nicht ausreichend. Daher meine Bitte: Engagieren Sie sich bei der Erforschung und Evaluation von Coaching. Zwei aktuelle Forschungsaufrufe finden Sie in unserer zweiten Rubrik.

Der Hauptbeitrag dieses Newsletters stammt diesmal von Karin Wurth. Sie beschreibt, wie Übergangssituationen, die nicht selten durch Trennungen eingeleitet werden, mit Hilfe von Coaching begleitet werden können. Der digitale Wandel führt zu zahlreichen neuen Trennungssituationen, wodurch sich wiederum bestimmte Coaching-Themen ergeben. Damit zeigt sich, dass Coaching nicht nur direkt, sondern auch indirekt von der Digitalisierung betroffen ist. Warum sollte es Coaches auch anders gehen als anderen Menschen?

Ihr Christopher Rauen

	Coaching zur Begleitung von Übergängen durch den digitalen Wandel
	Forschungsaufrufe
	Coaching-News
	Rezensionen von Coaching-Büchern
	Neue Coaches in der Coach-Datenbank
	Coaching-Ausbildungen in den nächsten zwei Monaten
	Adressen & Impressum

Coaching zur Begleitung von Übergängen durch den digitalen Wandel

Von Karin Wurth

Wenn Coaches Veränderungen begleiten, arbeiten sie immer auch mit Trennungen und Übergangsphasen ihrer Klienten. Der digitale Wandel fordert Unternehmen und ihre Belegschaften hierzu besonders heraus. Gleichzeitig verheißen Trennungen auch Ausblicke auf etwas Neues: Ein reizvolles wie anspruchsvolles Arbeitsfeld für die Coaching-Branche.

Trennungssituationen in Unternehmen bisher

Der Duden liefert zum Begriff „Trennung“ schwere Kost: *„Abschied, Fortgang, Scheiden, Aufteilung, Zerwürfnis, Unterscheidung, Absage, Abwendung“*.

Der Blick auf Trennungen im beruflichen Umfeld sieht meist so aus: Einzelne Mitarbeiter, Führungskräfte oder eine Gruppe von Menschen werden aus dem Unternehmen „herausgespült“. Anlass kann eine Kündigung sein, die Abberufung der Geschäftsführung oder auch kollektive Trennungen bis hin zu Massenentlassungen. *Bisher* kannte die Coaching-Branche deshalb folgende Ausgangspositionen für ihre Arbeit:

- Coaching der/des Getrennten bzw. Gekündigten im Auftrag des Arbeitgebers
- Job- und Karriere-Coaching als Baustein von Out- oder Newplacement-Angeboten
- Unterstützung von HR und trennender Führungskraft im Trennungsprozess
- (in eher seltenen Fällen) Einzelbegleitung des Klienten durch Phasen von Abschied und Trauer



Coaching zur Begleitung von Übergängen

Im Idealfall umfasste die Aufgabe des Coachs auch die Stärkung der zurückbleibenden Teams und Führungskräfte. Danach kehrte allmählich wieder Normalität ein. Alle atmeten auf. Endlich Ruhe.

Neue digitale Welt schafft neue Trennungen

Der personelle Kern vieler Unternehmen schmilzt. Bereits heute arbeiten viele Menschen in unsicheren Formaten mit Zeitverträgen oder via Arbeitnehmerüberlassung. Ergänzt wird diese Stammebelegschaft je nach Bedarf von externen „Add-ons“ wie freiberuflichen Fachexperten, unterbezahlten Clickworkern, Kooperationen mit Startups sowie Mitarbeitern der Kunden- und Lieferantenfirmen. Zugehörigkeit ist hier nicht immer klar definierbar. Wer ist „drinnen“, wer ist „draußen“, wer gehört dazu und unter welchen Konditionen und mit welchen Freiheitsgraden?

Alle diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind darauf angewiesen, in wechselnden Teamkonstellationen gut und erfolgreich miteinander zu arbeiten. Sie haben weder Zeit noch Kraft, ihre Produktivität gegen veraltete hierarchische Strukturen, isoliertes Silodenken oder hilflose (da nicht unterstützende) Führungskräfte zu verteidigen. Es braucht eine Kultur der Zusammenarbeit aller Beteiligten. Eine Kultur, die auch Trennungen und Abschiede wahrnimmt, würdigt und diese in den Arbeitsalltag integriert. Getrennt wird ja auch, wenn Teams neu besetzt oder aufgelöst, räumliche Gemeinschaften beendet, Strukturen aufgebrochen, Aufgaben ausgegliedert oder Projekte gestoppt werden.

Weder die Unternehmen noch die Coaching-Branche selbst haben diese, meist internen, Trennungen bisher auf dem Radar. Gleichzeitig löst die Fokussierung auf Teamwork, getrieben durch Digitalisierung, agile Arbeitsmethoden und VUCA-Welt, weitere Trennungssi-

tuationen aus. Hier einige Beispiele, was die Ausweitung des Trennungsbegriffs für Teams, Führungskräfte und die Unternehmen selbst bedeutet, und welche Coaching-Themen sich daraus ergeben.

Konsequenzen für Teams

Teams trennen sich sozusagen von Trennungen: Von Bereichsilos, die um Einfluss und Ressourcen konkurrieren, von der Angst, Fehler zu machen oder schlechter als die anderen dazustehen. Sie trennen sich von der Zerstückelung der Kundensicht in einzelne Scheiben wie Produktentwicklung, Produktion, Vertrieb, After Sales, Innendienst, Außendienst, die, statt permanent miteinander im Dialog zu sein, getrennt voneinander oder gar gegeneinander arbeiten.

Mögliche Coaching-Themen:

Die Entwicklung kooperativer, funktionsübergreifender Teams. Coaching von Teamkonflikten, die aus veränderten Rollen und stärkerer Verantwortung resultieren. Vermittlung von Coaching-Haltung und -Techniken an die Teamleitung und die Teams selbst.

Teams nehmen Abschied davon, selbst nur wenig entscheiden zu dürfen oder zu können. Je näher sie am Kunden sind (und Digitalisierung bedeutet, alle arbeiten kundenzentriert), desto wichtiger wird es, als Team Entscheidungen schnell zu treffen und umzusetzen.

Mögliche Coaching-Themen:

Umgang mit Unsicherheit, Fehlern und Verantwortung. Coaches könnten Experten werden zum Erarbeiten praktikabler Entscheidungsformen gemeinsam mit Teams und Management.

Einzelne Teammitglieder verabschieden sich vom *Fokus auf Gehorsam*, davon, sich abzusichern, nicht aufzufallen, im Team mit zu schwimmen. Sie sollen stattdessen eigene Ideen ein-

bringen und persönliches Standing zeigen.

Mögliche Coaching-Themen:

Stärkung von Selbstreflexion und -steuerung, Mut-Haltung.

Teams gestalten Übergänge selbst: Wie bekommen sie zukünftig ihre Zusammenarbeit geregelt, wenn die Grenzen in und außerhalb des Teams verschwimmen? Wie stellen sie die Qualität ihrer Kommunikation sicher?

Mögliche Coaching-Themen: Vermittlung sinnvoller Feedbackformate zur systematischen Reflexion im Joballtag. Ändert sich die Teamzusammensetzung öfter, sollten Team-Coaching oder -entwicklung auch Trennungen und Abschiede thematisieren.

Konsequenzen für Führungskräfte

Führung verabschiedet sich von *Zentralisierung*. Beschleunigt durch die digitale Transformation und beeinflusst durch agile Organisationsformen, wird Führung zukünftig stärker auf verschiedene Rollen aufgeteilt werden. Führung muss nicht zwangsläufig eine Position in der Hierarchie sein. Sie erfolgt durch erfolgreiche Beziehungsgestaltung.

Mögliche Coaching-Themen:

Begleitung der Führungskraft durch persönliche Change-Phasen wie Wut, Widerstand, Verwirrung, Trauer und Abschied. Sparringspartner sein für Führungskräfte, die neue Erfahrungen mit Status, basierend auf Teilen und Kooperation, machen. Unterstützung bei der Gestaltung attraktiver Übergangsrollen.

Führungskräfte werden sich teilweise von ihrer *Entscheidungsmacht* trennen müssen. Als Einzelne überblicken sie die Auswirkungen ihrer Entscheidungen immer weniger. Sie haben auch gar nicht mehr die Zeit, ständig Mikromanagement durch Entscheidungen zu betreiben. Meist entscheiden ihre



Coaching zur Begleitung von Übergängen

Teams schneller, vielfältiger und kundenorientierter.

Mögliche Coaching-Themen:

Beratung und Coaching zu Formaten und Ebenen von Entscheidungen im Unternehmen (Appelo, 2018).

Führungskräfte trennen sich auch – manchmal ungen, manchmal erleichtert – von *Glaubenssätzen*. Diese können Aufgaben betreffen (die Führungskraft als oberster fachlicher Experte, Alleswisser oder -entscheider), Status (Einfluss durch hierarchische Position oder Betriebszugehörigkeit) wie auch das eigene Verhalten (keine Schwäche zulassen, Unsicherheit nicht zeigen, Menschen für Fehler abstrafen).

Mögliche Coaching-Themen:

Die Führungskraft ermutigen, selbst neue, eigene Wege zu entdecken. Durch Wertearbeit Reflexion auslösen. Komplementär arbeiten: Das Gute im Schlechten. Das Leichte im Schweren. Das Vertraute im Neuen.

Konsequenzen für Unternehmen

In den nächsten Jahren verabschiedet sich die *Generation Babyboomer* sukzessive in den Ruhestand. Diese „nor-

malen“ Trennungen werden, wie andere Nachfolgethemen auch, von vielen Firmen unterschätzt. Die Babyboomer sind oft lange in „ihrem“ Unternehmen. Gerade als Fachexperten haben sie ein riesiges, oft informelles Wissen über Organisation und Produkte aufgebaut. Nicht immer haben sie gelernt, ihr Wissen frühzeitig zu teilen und zu „vererben“. Als Führungskraft sind sie in den vertikalen, hierarchisch geprägten Strukturen der Achtziger und Neunziger Jahre aufgestiegen. Viele mussten sich buchstäblich hochkämpfen und haben dieses alte Bild von Führung teilweise verinnerlicht.

Jetzt kommen die Jungen, die nächsten Generationen, oft unbeeindruckt von der Lebensleistung der Babyboomer und deren Beharrungsvermögen. Unternehmen, die Leistung und Anpassungsfähigkeit ihrer „Felsen“ im Betrieb rechtzeitig vor deren Abschied wahrnehmen und benennen, tun sich mit dieser Übergangphase vermutlich leichter.

Mögliche Coaching-Themen:

Als Coach den Übergang der Babyboomer begleiten, vielleicht auch den Abschied von Machtpositionen, von Beziehungen und Erfolgen. Unterneh-

men beraten, den allmählichen Ausstieg der Mitarbeiter und die Weitergabe ihres Wissens zu moderieren. Unternehmen dafür sensibilisieren, wie ein guter Abschied gelingt.

Wie bereits erwähnt, treiben Unternehmen auch die *Trennung von Firmengrenzen* voran. Die teilweise Auflösung von „innen“ und „außen“ mit ihren dynamischen, teilweise fragmentierten Formen von Zusammenarbeit in Teams und Projekten ist besonders herausfordernd für die Unternehmenskultur und braucht Unterstützung.

Mögliche Coaching-Themen:

Externe Moderation von Klausurtagen oder Open-Space-Formaten zur Partizipation aller Beteiligten. Coaching zur Teamintegration und -entwicklung (und zur Linderung der Trennungsschmerzen). Das Ungewisse, Unsichere handhabbar(er) machen, Selbstwirksamkeit und Resilienz stärken.

Nicht zuletzt werden Unternehmen sich auch weiterhin von Mitarbeitern und Führungskräften trennen (Karabas, 2018). Unternehmen sollten deshalb ermutigt werden, dazu ein systematisches Trennungsmanagement ins Leben zu rufen. Trennungen, sowohl die stillen innerhalb wie auch die sichtbaren nach außen, dürfen nicht (mehr) als Zerwürfnis, Abwendung oder Scheidung erlebt werden. Trennungskultur ist schließlich nichts anderes als die „Rückseite“ des Recruitings von Mitarbeitern.

Neben den anfangs genannten Anlässen im Trennungsmanagement werden Coaches verstärkt jene Unternehmen begleiten, deren Mitarbeiter sich *von ihnen* trennen: Ob hochspezialisierte Experten, Menschen im mittleren Alter mit viel Organisationswissen, ganze Teams, Auszubildende besonders im ersten halben Jahr oder Mitarbeiter, die auf ihrem Berufsweg stecken geblieben sind: Coaching bedeutet hier zuallererst, Präventionsarbeit *mit* dem Unter-



© Foto: Suzanne Tucker/Shutterstock.com



Coaching zur Begleitung von Übergängen

nehmen selbst zu leisten, z.B. mit HR und dem Management.

Fazit

Trennungen im Unternehmen sind nicht nur nicht zu verhindern. Sie werden als Teil des beruflichen Alltags noch stärker zur Normalität werden. Dadurch müssen wir sie anders wahrnehmen. Trennungen sind dann sowohl die Basis für Veränderungen als auch deren Folge. Trennungen können Möglichkeiten zur persönlichen Reife aufzeigen. Sie sind ein wichtiger Faktor für unternehmerisches Wachstum. Ihre Umsetzung wirkt als gelebte Unternehmenskultur. Gleichzeitig basiert die Maximierung vieler Geschäftsmodelle auf einer systematischen Auslagerung von Menschen und deren Aufgaben. Der Um-

gang mit Trennungen im Zuge des digitalen Wandels wird ein permanenter Kampf um Sicherheit und Zugehörigkeit bleiben.

Genau hier liegt auch die Rolle von Coaches, Moderatoren oder Beratern: Mensch und Organisation dabei zu stärken, einen für *alle* gangbaren Weg zu finden.

Literatur

Appelo, Jurgen (2018). *Management 3.0 Practice*. Abgerufen am 20.06.2018:

<https://management30.com/practice/delegation-board/>

Ebermann, David (2017). Trennungskultur in Unternehmen. Ein vielversprechendes Coaching-Feld? *Coaching-Magazin*, 4, S. 9–11.

Karabas, Ina (2018). Telekom-Tochter T-Systems streicht 10.000 Jobs. *Handelsblatt*, abgerufen am 22.06.2018: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/it-medien/sparprogramm-telekom-tochter-t-systems-streicht-10-000-jobs/22718820.html?ticket=ST-4805742-aM6Uciiu2QpMOLeffT7map2>

Wurth, Karin (2016). *Trennungsmanagement in Unternehmen*. Wiesbaden: Springer.

Die Autorin

Karin Wurth, Business-Coach und Beraterin mit dem Schwerpunkt Organisationen agil entwickeln. Sie verbindet ihre Erfahrung als Professional Coach (DBVC), ihre Ausbildung als Certified ScrumMaster® und ihre berufliche Herkunft aus der kaufmännischen Steuerung von Unternehmen. Karin Wurth ist Vorarlberger Wanderführerin und begleitet Menschen, Teams und Organisationen auf deren Weg in den digitalen Wandel. Als Coach und Moderation liegt ihr der wertschätzende Umgang mit Trennung, Trauer und Abschied im beruflichen Kontext am Herzen. 2017 erschien ihr Buch „Trennungsmanagement in Unternehmen“ als Springer essential.

<http://karinwurth.de/>



Forschungsaufrufe

Förderung des reflexiven Handelns durch Coaching

Inwiefern können das berufliche Handeln und die Handlungskompetenz von Führungskräften durch Coaching gefördert werden? Mit dieser Frage beschäftigt sich eine Forschungsarbeit der Leibniz Universität Hannover, für die derzeit Interviewpartner gesucht werden.

Am Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover untersucht eine Forschungsarbeit im Rahmen des Masterabschlusses, inwieweit sich das berufliche Handeln von Führungskräften durch einen Coaching-Prozess verändert. Es soll in Erfahrung gebracht werden, welche Fähigkeiten dazugewon-

nen werden, die den Klienten das Handeln im Arbeitsalltag erleichtern.

Dies soll anhand qualitativer Leitfadenterviews mit Führungskräften untersucht werden. Dazu werden Führungskräfte des mittleren Managements gesucht, die in den vergangenen zwei Jahren einen Coaching-Prozess durchlaufen haben und bereit zu einem Gespräch sind. In diesem Gespräch geht es nicht um eine Bewertung von Fähigkeiten, sondern um eine persönliche Einschätzung der gemachten Erfahrungen, betont die Studienverantwortliche. Die telefonischen Interviews sind für August und September 2018 angedacht und sollen nicht länger als eine

Stunde dauern. Die aus dem Gespräch gewonnenen Informationen werden anonymisiert und vertraulich behandelt und dienen ausschließlich dem Forschungszweck. (ap)

Informationen und Kontakt

Janina Klein, J.Klein3@gmx.net

Digitalisierung im Coaching

Personalverantwortliche sind derzeit aufgerufen, an einer Online-Befragung teilzunehmen. Das Thema: Nutzung digitaler Tools im Coaching.

In Zusammenarbeit mit artop – Institut an der Humboldt Universität Berlin un-

tersucht Julia Marie Gramlich im Rahmen ihrer Masterarbeit die Nutzung von digitalen Tools im Coaching. Die Untersuchung erfolgt anhand eines Online-Fragebogens. Zum Ausfüllen eingeladen sind alle Personalverantwortlichen, die Coaching innerhalb ihrer Organisation als Personalentwicklungsinstru-

ment einsetzen. Die Bearbeitung des Fragebogens nimmt etwa 10 bis 15 Minuten in Anspruch. (de)

Weitere Informationen

https://ww2.unipark.de/uc/digitales_coaching_HR/



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

Facebook: <https://www.rauen.de/facebook/>

Google Plus: <https://www.rauen.de/googleplus/>

Xing: <https://www.rauen.de/xing/>

LinkedIn: <https://www.rauen.de/linkedin/>

Redaktion:

David Ebermann (de)

Alexandra Plath (ap)

Dawid Barczynski (db)

E-Mail: redaktion@rauen.de

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

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

RTC-online im August und September: Coaching-Trends und agiles Coaching

Der Roundtable der Coachingverbände (RTC) stellt regelmäßig ein online-basiertes und offenes Forum bereit, das fachliche Diskussionen im Bereich Coaching ermöglichen soll. Die Themen im August und September: „Coachingtrends: Aktuelle Ergebnisse der Coachingstudie 2018 BCO/RTC“ sowie „Agil, was nun?“.

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. Nach der Sommerpause wird am 28. August 2018 (18:00 – 19:30 Uhr) **Jörg Middendorf** vom Büro für Coaching und Organisationsberatung (BCO, Köln) als Speaker geladen. Der Coach und Psychologe stellt unter dem Titel „Coachingtrends“ aktuelle Ergebnisse der Coachingstudie 2018 BCO/RTC vor. Im Folgemonat, am 05. September 2018 (ebenfalls 18:00 – 19:30 Uhr), widmet sich Trainer und Coach **Lars Zapf** dem Thema „Agil, was nun? –

Professionalisierung Agiler Coaches, Organisationsentwicklung im agilen Umfeld auf dem Weg zur agilen Organisationen“. Coaches, Führungskräfte, Personalentwickler und Coaching-Interessierte sind eingeladen, an den Veranstaltungen 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. (ap)

Weitere Informationen

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

Coaching meets Research

Die Themen „Organisation, Digitalisierung und Design“ bestimmten den fünften Internationalen Coachingkongress „Coaching meets Research“ der FHNW am 12. und 13. Juni 2018 in Olten (Schweiz). Ein Vor-Ort-Bericht von Thomas Webers.

„Eine Idee wird zur Marke“, so konstatierte die Direktorin der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Prof. Dr. Agnès Fritze, zum Auftakt die Lage. Und sie hatte zweifelsohne recht: **Der Internationale Coachingkongress „Coaching meets Research“** in Olten (Schweiz) hat sich etabliert. Er bietet als Biennale der Coaching-Szene die Möglichkeit zum Austausch, zum Netzwerken und zum Blick über den Tellerrand. Und so

wartete die fünfte Ausgabe des Kongresses vom 12.–13.06.2018 mit einer guten Mischung aus Bewährtem und Neuem auf. Das Raumdesign und die Zeitstruktur wurden beibehalten, die Internationalität gesteigert und die Riege der Veranstalter um die Kollegen von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) erweitert. Die Mischung an Formaten und Themen ließ keine Langweile aufkommen. Organisation und Moderation waren perfekt.

Der Start mit moderierten Forschungskolloquien ermöglichte ein erstes Warm-up für die zirka 180 Teilnehmenden. Erstmals wurde ein deutsch- und ein englischsprachiges Kolloquium angeboten. Der wissenschaftliche Fortschritt, das



Coaching-News

zeigte sich hier, bewegt sich inzwischen in gutem, breitem Fahrwasser. Nach der offiziellen Eröffnung boten sich dann zwei Keynoter einen rasanten Hypothesen-Slam zum Thema „Zukunft der Arbeit – Zukunft des Coachings“: Die Arbeits- und Organisationspsychologie-Professoren [Prof. Dr. Carsten Schermuly](#) und Prof. Dr. Matthias Schmidt. Hier wurden die rhetorischen Langschwerter geschwungen und eine These nach der anderen pariert.

Gleich nach einer Kaffeepause konnte sich das Publikum dann in fünf parallel stattfindende Themen-Labs vertiefen. Die Keynote des Briten Prof. Dr. Jonathan Passmore gegen Abend präsentierte sodann Ergebnisse einer europäischen [Vergleichsstudie](#) des European Mentoring and Coaching Council (EMCC). Diese Studie hatte im Vorfeld unter Wissenschaftlern schon für Kritik gesorgt; insbesondere wegen des Stichprobendesigns: Coaches, Mentoren, aber auch Sicherheitsfachleute sowie Fahrlehrer landeten in einem Topf. Die Ergebnisse, die Prof. Dr. Passmore mit viel Emphase und erhobenem Zeigefinger präsentierte, wurden anschließend auf dem Flur in kleinerem Kreise deutlich ad acta befördert. Man kann Chancen eben auch verspielen.

Der zweite Kongresstag startete wieder mit einer interaktiven Kontroverse. Im Zentrum der Auseinandersetzung zwischen Barbara Josef und Dr. Joël Luc Cachelin standen die Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt: „von rosarot bis rabenschwarz“. Es schloss sich wieder ein fünffach paralleles Themen-Lab zum Vertiefen an.

EASC-Kongress 2018 in Eichstätt

Die Entwicklung von Supervision und Coaching in der VUCA-Welt wird im Zentrum des diesjährigen Kongresses der EASC stehen. Die Veranstaltung findet im September in Eichstätt statt.

Die European Association for Supervision and Coaching e.V. (EASC) richtet vom 14.–15.09.2018 ihren zweijährig stattfindenden Kongress im bayerischen Eichstätt aus. Die internationale Veranstaltung steht in diesem Jahr unter dem Motto „Supervision and Coaching in a VUCA World“. Im Rahmen des Kongresses will sich der in Berlin ansässige Verband insbesondere mit den Möglichkeiten von Beratung angesichts schneller Veränderungen und zunehmender Komplexität und Unsicherheit in Wirtschaft und Gesellschaft beschäftigen. Im Fokus der Veranstaltung steht die Frage, „wie sich VUCA auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsweisen und die Ausbildung von Coaches und Supervisorinnen/Supervisoren auswirkt“, heißt es auf der [Kongress-Webseite](#) des EASC.

Dazu wurden Experten aus Praxis und Wissenschaft – Coaches, Supervisoren und Forscher aus vielen Regionen

Das Finale eröffnete nach der Mittagspause der Brite Prof. Dr. David Clutterbuck mit der provokativen Frage: Wann übernimmt Künstliche Intelligenz das Coaching? Die anschließende Podiumsdiskussion beleuchtete, welche Herausforderungen an Coaching und die Coaches sich damit ergeben. Unter der Moderation von Prof. Dr. Martina Hörmann und Prof. Dr. Eric Lippmann diskutierten Prof. Dr. David Clutterbuck, [Prof. Dr. Carsten Schermuly](#), [Prof. Hansjörg Künzli](#) und [Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer](#). ZHAW-Forscher Prof. Künzli warnte, jeden Tag würden neue Beratungsangebote von Selbsthilfegruppen im Internet aufgemacht, in der Psychotherapie sei „online“ lange schon angekommen, die Wirksamkeit sei mit der „Offline“-Form definitiv vergleichbar, deshalb dürften etablierte Coaches den neuen Herausforderungen nicht vornehm aus dem Weg gehen.

Die zukünftige Entwicklung bleibt spannend. Daher kann man sich heute schon auf den Kongress im Jahr 2020 freuen. ([Thomas Webers](#))

Weitere Informationen

<http://www.coaching-meets-research.ch/>

Europas – eingeladen. Neben Diskussionen und Keynote-Beiträgen finden zahlreiche Workshops statt. Als Keynote Speaker treten u.a. [Prof. Stefan Kühn](#), Universität Bielefeld, [Dr. Christoph Schmidt-Lellek](#), Frankfurt am Main, [Prof. Dr. Carsten C. Schermuly](#), SRH Hochschule Berlin, sowie Prof. Dr. Eric Lippmann, ZHAW IAP Zürich, auf. Um den akademischen Austausch zu fördern, ist zudem eine Poster- und Forschungssession für Nachwuchsforscher geplant.

Der 1994 gegründete EASC ist ein europäischer Berufsverband, der sich die Qualitätssicherung bei Coaching und Supervision in Europa zum Ziel gesetzt hat. Mittlerweile hat der Verband „rund 600 Mitglieder in mehr als 20 Europäischen Ländern“, wie Susanne Rieger, EASC-Vorsitzende, in einem [Interview](#) kürzlich bekannt gab. ([ap](#))

Weitere Informationen

<https://www.easc-online.eu/aktuelles/easc-kongress-2018>



Anzeige



Die nächsten
Coaching-Ausbildungen
starten am
18.09.2018
&
23.11.2018

Coaching-Ausbildung in einem Jahr

Ihr Weg zum professionellen Coach



- 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

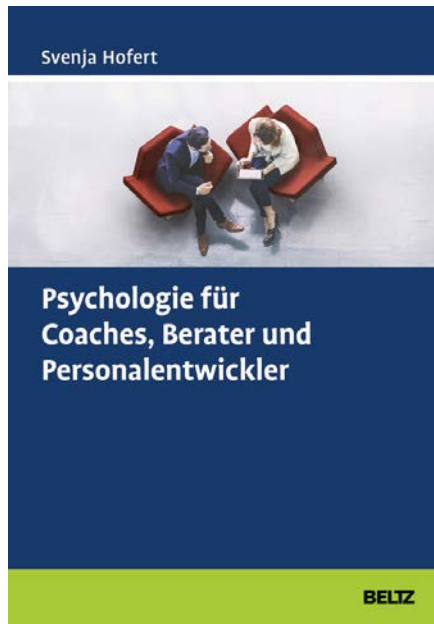
© shutterstock: ESB Professional



Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 2.443 Einträge und 415 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.

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



Hofert, Svenja (2017).
Psychologie für Coaches, Berater und Personalentwickler.
Weinheim: Beltz.
287 Seiten, 39,95 Euro.
ISBN: 978-3-407-36649-8

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3407366493/cr>

Psychologie für Coaches, Berater und Personalentwickler.

Rezension von Andrea Schlösser

Svenja Hoferts Buch setzt sich mit Themen in der Beratung auseinander, die jenseits von Tools und Methoden liegen. Die eigene Haltung und Arbeitsweise als Coach, Berater oder Führungskraft stehen hier im Vordergrund. Bereits im ersten Kapitel wird deutlich, welchen Stellenwert das psychologische Wissen für die Autorin hat und wie selten sie dieses inhaltlich in Coaching- Ausbildungen vorfindet.

Im zweiten Kapitel „Flexi-Coaching“ geht es um die Bedeutung von Flexibilität im Coaching-Prozess sowie um elf Grundannahmen, die Hofert als Haltung in der Rolle des Coachs oder der Führungskraft für unabdingbar hält. Kapitel drei „Bausteine der Persönlichkeit“ stellt sechs neurobiologische Grundsysteme vor und geht auf die Persönlichkeitsaspekte emotionaler Stil, Intelligenz, Big Five, Interessen, Anspruchsniveau und Selbstkonzept näher ein. Das Kapitel „Vermessung der Persönlichkeit“ setzt sich kritisch mit der Anwendung von Persönlichkeitstests auseinander und zeigt konkret deren Vor- und Nachteile auf. Im folgenden Kapitel geht es um die „Psychologie der Veränderung“. Wie funktioniert Veränderung, wieso benötige ich dafür den Kopf und wie kann Veränderung zu einem Begleiter werden? Des Weiteren beschreibt die Autorin die Ich-Entwicklung anhand von Spiral Dynamics. Das letzte Kapitel „Psychotherapeutische Ansätze“ stellt verschiedene Ansätze wie Transaktionsanalyse, Gestalttherapie, Schematherapie oder Psychoanalyse kurz vor und geht auf psychische Störungen sowie deren Umgang damit ein. Abgerundet wird das Buch mit Hilfestellungen für herausfordernde Situationen, wie beispielsweise Selbstbestätigung, Übertragungen oder Projektionen.

Das am Ende jedes Kapitels befindliche Literaturverzeichnis lässt sich für eine intensivere Auseinandersetzung mit der jeweiligen Thematik gut nutzen. Einzelne Inhalte werden mit Downloadmaterialien ergänzt. Die einfache und leicht verständliche Sprache befördert den Lesefluss und macht das Buch zu einer angenehmen Lektüre. Anregend ist die immer wiederkehrende persönliche Sichtweise der Autorin, die wunderbare Impulse setzt und zur eigenen Selbstreflexion anregt.

Andrea Schlösser
www.neurolines.de
info@neurolines.de

Fazit: Das Buch bietet eine wertvolle Zusammenfassung psychologischen Wissens, das für die Beratung und Begleitung von Personen absolut hilfreich ist. Das Buch gewinnt insbesondere durch die persönliche Note der Autorin und eignet sich als Pflichtlektüre für Coaches, Berater und Personalentwickler.



Rezensionen von Coaching-Büchern



Deubner-Böhme, Miriam & Deppe-Schmitz, Uta (2018).

Coaching mit Ressourcenaktivierung. Ein Leitfaden für Coaches, Berater und Trainer.

Göttingen: Hogrefe Verlag.

164 Seiten, inkl. CD-ROM, 34,95 Euro.

ISBN: 978-3-8017-2790-1

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3801727904/cr>

Coaching mit Ressourcenaktivierung. Ein Leitfaden für Coaches, Berater und Trainer.

Rezension von RA Björn Rohde-Liebenau

Mit dem vorliegenden Werk liefern Miriam Deubner-Böhme und Uta Deppe-Schmitz einen völlig eigenständigen Einstieg in Möglichkeiten, wie Coaches und ähnliche Begleiter Klienten darin unterstützen können, ihre Ressourcen zu aktivieren. Sie stellen ihren Ansatz wissenschaftlich, mit Beispielen und Tools vollständig einleuchtend vor. Vielleicht eine kleine Herausforderung für manch einen Nutzer: Die Leser sehen sich aufgefordert, die Übungen für ihren eigenen Ressourcencheck und zur Aktivierung ihrer Ressourcen zunächst selbst zu machen. Nicht nur eine Frage der Glaubwürdigkeit und Übung, sondern auch damit die Klienten dann einem Coach mit aktivierten Ressourcen begegnen. Entsprechend schlüssig ist die Gliederung: eigene Ressourcen erkennen und aktivieren, die der Klienten erkennen und aktivieren, das Ganze schnell und intensiv („Turbo“) sowie in der Gruppe.

Was Ressourcen sind, lässt sich intuitiv erfahren: Was zieht Sie in diesem Bild, in dieser Situation an, macht, dass Sie sich wohl(er) fühlen – und was tun Sie dann in dieser Situation? Die Ressource kann z. B. die Verbindung mit einem Freund sein. Sie wird „aktiviert“, wenn ich ihm tatsächlich begegne, das, was mich stärkt, also präsent und mit meinem Zutun aktiv wird.

Dieser Arbeit nähern sich die Autorinnen von verschiedenen Seiten, zeigen sie in zahlreichen Beispielen und Übungen, zu deren Vertiefung sie zudem auch auf die Bildkarten hinweisen. Wessen Haltung als Coach schon immer war: „Es ist alles schon da, allenfalls muss es entdeckt und aktiviert werden“, findet in diesem Buch perfekte Unterstützung.

Auf der beigelegten CD finden sich sämtliche 26 Arbeitsblätter des Buchs als PDF-Dokumente sowie zusätzlich Vorlagen, um sich Kärtchen zu den 20 auf die Grundbedürfnisse orientierten Fragen selbst herzustellen. Was gegenüber dem **Kartenset** dann noch fehlt, sind vor allem die Bildkarten, während sich die Modifikationen nach Zeit und Lebenssituationen leicht frei finden lassen.

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

Fazit: Ein Klient weiß nicht weiter, nichts klappt. Vor der „Lösung“ und vor bahnbrechenden Entschlüssen könnte zunächst eine Ressourcenaktivierung indiziert sein. Dieses Buch liefert alles, was Sie brauchen – zusätzlich begleitet von einem Bildkartenset.



Neue Coaches in der Coach-Datenbank

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

Michael Schwartz
D – 50935 Köln

<https://www.coach-datenbank.de/coach/michael-schwartz.html>

Gabriele Lindemann
D – 90491 Nürnberg

<https://www.coach-datenbank.de/coach/gabriele-lindemann.html>



COACH
Datenbank

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

<https://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: <https://www.coach-datenbank.de>



Vernetzen Sie sich mit uns auf Facebook!

<https://www.facebook.com/rauencoachdb>

Sie finden die Coach-Datenbank auch auf Facebook. Hier präsentieren wir neue Mitglieder sowie Premium- und Professional-Kunden, verlinken auf interessante Ratgeberartikel und informieren über alle Updates und Neuerungen der Coach-Datenbank.



Coaching-Ausbildungen

In den nächsten zwei Monaten starten folgende Coaching-Ausbildungen

CorporateWork – Institut für nachhaltige Kompetenzentwicklung

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Management Coach (SMC)

Ausbildungsbeginn: 15.08.2018

Hamburg

Kosten: 7.650 Euro zzgl. USt. Früh- und Mehrbucherrabat möglich.

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

Deutsche Akademie für Coaching und Beratung (DACB)

Ausbildungstitel: Personenzentriert-integrativer Coach (DACB/GwG)

Ausbildungsbeginn: 23.08.2018

Essen

Kosten: 4.480,00 Euro, umsatzsteuerbefreit. Frühbucherpreis bis zum 20.06.2018: 4.190,00 Euro.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/deutsche-akademie-fuer-coaching-und-beratung-dacb.html>

Coachingplus GmbH

Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching und Betriebl. Mentor FA staatlich anerkannt

Ausbildungsbeginn: 23.08.2018

CH 8302 Kloten

Kosten: Fr. 3.095.-

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

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

Ausbildungstitel: DCV-zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessbegleiter (H43) an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Ausbildungsbeginn: 31.08.2018

Kosten: 5.980 EUR (Endbetrag; es fällt keine Mehrwertsteuer an, umsatzsteuerbefreit nach §4 Nr.21 a) bb) UStG) 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 25% Nachlass im gesonderten Auslosungsverfahren; nur wenige Plätze in manchen Gruppen verfügbar. Die Kosten der Ausbildung werden vor jedem Modul anteilig fällig. 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. Weitere Informationen finden Sie in unserer Info-Broschüre. Außerdem erhielten verschiedene Teilnehmer eine Finanzierung durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr und die Deutsche Rentenversicherung sowie von ihren Arbeitgebern. Die Zertifikate sind anerkannt vom Deutschen Coaching-Verband (DCV) und von der Christopher Rauen GmbH.

20099 Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften

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

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 31.08.2018

Kosten: 8.211 Euro inkl. MwSt.

22767 Hamburg, Elbblick86, Große Elbstraße 86

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

Systemisches Institut Hamburg

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach

Ausbildungsbeginn: 01.09.2018

Kosten: 6.480,00 Euro, zzgl. MwSt. Ratenzahlung in 10 Raten möglich.

Hamburg

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/systemisches-institut-hamburg.html>

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

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen TeamCoach (STC)

Ausbildungsbeginn: 06.09.2018

Kosten: Seminargebühr: 3.900,- Euro * umfangreiche Seminarunterlagen * Fotodokumentation des Seminarverlaufs Tagungspauschale von je 70,- Euro / Tag (insg. 630,- Euro) * mehrgängiges Mittagsmenü im 4-Sterne-Hotel * Kaffeepausen mit Getränken und Snacks * Kaltgetränke im Seminarraum.

München

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



Coaching-Ausbildungen

V.I.E.L® Coaching + Training – Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach in Hamburg

Ausbildungsbeginn: 07.09.2018

Kosten: Die Einzelbuchung des 5-tägigen Coaching Kompakt-Seminars beträgt 1.190,00 EUR (für Selbstzahler ist die MwSt. inklusiv, für Firmen zzgl. 19% MwSt.). Die Investition für die gesamte Ausbildung zum Business-Coach inkl. des Kompakt-Seminars beträgt 6.090,00 Euro (für Selbstzahler ist die MwSt. inklusiv, für Firmen zzgl. 19% MwSt.). Im Preis enthalten sind Seminarunterlagen, Pausengetränke und Snacks. Auch die begleitenden Praxistrainings, die Nutzung des V.I.E.L Online-Campus sowie des V.I.E.L Coaching-Netzwerks sind kostenfrei.

22767 Hamburg, Lofthaus am Elbberg an der Hamburger Elbmeile, Elbberg 1

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/v-i-e-IR-coaching-training.html>

IHK-Akademie München und Oberbayern

Ausbildungstitel: Westerhamer Business Coach IHK

Ausbildungsbeginn: 10.09.2018

Kosten: 8.900 Euro, umsatzsteuerbefreit, inkl. 14 Übernachtungen mit Vollpension (Übernachtung wird vorausgesetzt).

IHK Akademie Westerham

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/ihk-akademie-muenchen-und-oberbayern.html>

ISCO AG (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Berufsbegleitende Weiterbildung zum Systemischen Coach in Berlin

Ausbildungsbeginn: 11.09.2018

Kosten: Privatpersonen 7.935,00 Euro netto, Firmen 9.970,00 Euro netto (Ratenzahlung möglich). Die Nettopreise verstehen sich zzgl. der jeweils gültigen Umsatzsteuer.

10555 Berlin, Ausbildungsräume der ISCO AG, Agricolastraße 25

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

WissensWert GmbH – Ausbildungen mit WissensWert

Ausbildungstitel: Diplom-Lehrgang Systemisches Coaching mit Strukturaufstellungen®

Ausbildungsbeginn: 14.09.2018

Kosten: Vier Kernmodule, 24 Tage: CHF 6.800 (Frühzahlerpreis bis 2 Monate vor Beginn der ersten Einheit), 8 Tage Supervisionsseminar: CHF 1.750. 8 Tage Zusatzfach: ca.

CHF 2.250 bis CHF 2.520. Begutachtung der Abschlussarbeit und Feedback: CHF 400.

Sternenberg im Zürcher Oberland (4 Kernmodule) sowie Rikon im Tösstal bei Winterthur (Lehrsupervision)

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

siegerconsulting – Elke Sieger (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung Curriculum I

Ausbildungsbeginn: 14.09.2018

Kosten: Das Curriculum Systemische Coaching Ausbildung kostet EUR 2.880 für Privatpersonen und Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern. Für Firmenzahler EUR 3.600. Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

Darmstadt, Landwehrstr. 7a

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

Akademie Susanne Weber

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Privat- und Business-Coach

Ausbildungsbeginn: 17.09.2018

Kosten: 6.750,00 Euro zzgl. 19% MwSt. Eine Zahlungsverleichterung in Form einer Ratenzahlung ist möglich.

78464 Konstanz, Luziengang 4

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

Christopher Rauen GmbH – Niederlassung Osnabrück (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 45

Ausbildungsbeginn: 18.09.2018

Kosten: Die Kosten für die Coaching-Ausbildung betragen 8.400,00 Euro zzgl. 19% USt., inklusive Verpflegung (Abendessen nicht inbegriffen). Die Kosten für Unterkunft sind darin nicht enthalten. Der erste Ausbildungsblock wird einzeln zum Preis von 880,00 Euro zzgl. USt. gebucht. Danach können sich die Teilnehmer innerhalb von sieben Tagen entscheiden, die Ausbildung fortzusetzen. Wird die Ausbildung nicht fortgesetzt, fallen nur die Kosten für den ersten Ausbildungsblock an. Wird die Ausbildung fortgesetzt, sind die restlichen Kosten in zwei Raten von jeweils 3.760,00 Euro zzgl. 19% USt. vor Beginn des zweiten und des sechsten Ausbildungsblocks zu entrichten.

49080 Osnabrück, RAUEN Seminar Center, Parkstraße 40 (Medipark)

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/christopher-rauen-gmbh.html>



Coaching-Ausbildungen

Professio GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Business-Coaching Advanced - Coaching vertiefen und Wirksamkeit verankern (15 Tage)

Ausbildungsbeginn: 19.09.2018

Kosten: 5.700,- Euro zzgl. MwSt. und Hotelkosten.

Ambach (Raum München)

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

Coaching Akademie Stuttgart

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Coach

Ausbildungsbeginn: 22.09.2018

Kosten: komplett 4.580,00 Euro in Stuttgart - 4680,00 Euro am Bodensee Das erste Ausbildungswochenende als „Schnupperkurs“ gleich zahlbar (458 Euro bzw. 468 Euro), dann bindende Anmeldung, Restbetrag zahlbar in zwei Halbjahresraten.

Stuttgart-Kurse: 70174 Stuttgart, Lange Straße 18 / Bodensee-Kurse: 88045 Friedrichshafen, Bahnhofsplatz 1

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

management forum wiesbaden – Wolfgang Schmidt (DBCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coachingausbildung Gruppe 39.1 (DBVC anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 25.09.2018

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.

Wiesbaden und Hotels im Umkreis von Wiesbaden bzw. Süddeutschland

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

Akademie Susanne Weber

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Teamentwickler/Teamcoach

Ausbildungsbeginn: 27.09.2018

Kosten: 6.400,00 Euro zzgl. 19% MwSt. Eine Zahlungsvereinfachung in Form einer Ratenzahlung ist möglich.

78464 Konstanz, Luziengang 4

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

management forum wiesbaden – Wolfgang Schmidt (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coachingausbildung Gruppe 39 (DBVC anerkannt) - ausgebucht

Ausbildungsbeginn: 27.09.2018

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.

Wiesbaden und Hotels im Umkreis von Wiesbaden bzw. Süddeutschland

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

Trigon Entwicklungsberatung für Mensch und Organisation (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Zertifikatslehrgang Coaching - Zürich 2018/2019

Ausbildungsbeginn: 27.09.2018

Kosten: CHF 11.880.

CH Zürich

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

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

Ausbildungstitel: Psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung

Ausbildungsbeginn: 28.09.2018

Kosten: DBVC anerkanntes Zertifikat ca. 7.660,- Euro, USt. befreit. Zertifikat A 3.830,- Euro, USt. befreit. Ratenzahlung möglich

40545 Düsseldorf, Tagungsräume der Jugendherberge, Düsseldorfer Str. 1

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



Coaching-Ausbildungen

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

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Professional Coach (inkl. Business Coach)

Ausbildungsbeginn: 28.09.2018

Kosten: 6.900 EUR, die Ausbildung ist MwSt.-befreit, umfangreiches Material zu jedem Baustein und Fotodokumentationen zu jeder Veranstaltung sind inklusive.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/coatrainR-coaching-personal-training-gmbh.html>

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

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



COACHING
Ausbildungen

Details zur Aufnahme in die Ausbildungsdatenbank:

<https://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: <https://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:
<https://www.coaching-newsletter.de/daten-aendern.html>

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

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

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

Feedback und Anregungen bitte an: info@rauen.de

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

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