



Liebe Leserinnen und Leser,

im Hauptbeitrag des vorliegenden Newsletters knüpft Prof. Dr. Ulrich Lenz an seinen Beitrag zur Januar-Ausgabe an. Widmete sich der Autor im letzten Newsletter der Frage, wo Coaching in etablierten Unternehmen, die von disruptiven Marktentwicklungen betroffen sind, ansetzen kann, so geht es diesmal um die Seite der schnell wachsenden Start-ups. Hier herrscht oft ein „anderer Geist“, unternehmerisches Handeln folgt einer anderen Logik. Wie kann sich ein Coach in diesem Kontext anschlussfähig machen?

Als Hinweis in eigener Sache möchte ich auf ein zeitlich begrenztes Angebot aufmerksam machen: Ab sofort ist das Coaching-Magazin 1/2019 erhältlich. Alle Neuabonnenten, deren Bestellungen bis 04.03.2019 eingehen, erhalten die Ausgaben 3/2018 und 4/2018 kostenlos dazu. Weitere Informationen finden Sie in diesem Newsletter sowie unter: <https://www.coaching-magazin.de/abo>

Ihr Dr. Christopher Rauen

	Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen
	Coaching-Magazin 1/2019 erschienen
	Forschungsaufwurf: Emotionale Kompetenz als Coach
	Coaching-News
	Rezensionen von Coaching-Büchern
	Neue Coaches in der Coach-Datenbank
	Coaching-Ausbildungen in den nächsten zwei Monaten
	Adressen & Impressum

Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen – Teil 2

Von Prof. Dr. Ulrich Lenz

Im ersten Teil des Beitrags – siehe RAUEN Coaching-Newsletter Januar 2019 – wurden Herausforderungen für das Coaching etablierter Organisationen, deren Geschäftsmodell von Innovatoren bedroht wird, diskutiert. In dieser Ausgabe wechseln wir die Perspektive zu den Innovatoren, die bestehende Geschäfte angreifen. Hier treffen wir auf eine ganz andere Haltung und Handlungsweise, als man es von etablierten Unternehmen gewohnt ist. Konsequenterweise müssen Coaches ihre Konzepte auf den Prüfstand stellen, wenn sie schnell wachsende Start-ups wirkungsvoll begleiten wollen.

Disruption kurz betrachtet

Häufig wird jede Form von Innovation als Disruption bestehender Geschäftsmodelle bezeichnet. Es gibt aber zwei unterschiedliche Arten von Innovation, eine kontinuierliche und eine disruptive Form (Christensen & Overdorf, 2000). Letztere schafft einen neuen Markt, indem eine latente Nachfrage entdeckt wird, die von etablierten Marktteilnehmern nicht abgedeckt wird. Mit kontinuierlicher Innovation werden Margen realisiert, indem man sich auf Prozess- oder Produktperformance konzentriert. Disruptive Innovatoren fokussieren sich dagegen auf Realisierung von Kundenwünschen. Wenn die Innovation erfolgreich ist, wachsen die Umsätze schnell und dem disruptiven Innovator gelingt es, zunehmend auch die Nachfrage in etablierten Marktsegmenten auf seine Seite zu ziehen.

Der disruptive Innovator entwickelt nicht nur ein neues Produkt oder einen neuen Prozess, sondern schafft eine eigene Organisation und Kultur. Häufig verbindet man dies mit Software-Innovationen; disruptive Entwicklungen sind aber in allen Branchen möglich. So entstehen momentan z.B. auf dem Markt für Elektromobilität potenziell disruptive Innovationen, die von renommierten Managern der Automobil-



Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen. Teil 2

Branche vorangetrieben werden, die aus ihren bisherigen Unternehmen ausgestiegen sind.

Von der Garage auf die Straße: Typologie eines Start-ups

Aus vielen Gesprächen des Autors mit unterschiedlichen Start-ups kann eine spezifische Organisationsentwicklung nachgezeichnet werden.

Das Gründerteam wird getragen von einer hohen intrinsischen Motivation, es experimentiert; man hilft sich gegenseitig. Mit hoher Motivation werden in Tag- und Nacharbeit Businessplan und Produkt-Prototypen entwickelt. Führungsfragen stellen sich in dieser Phase kaum, denn das Team arbeitet auf Augenhöhe; Konflikte werden in manchmal intensiven Diskussionen bearbeitet. Neben fachlichen Fähigkeiten auf Top-Niveau zeichnet viele Gründerteams auch eine sehr ausgeprägte gemeinsame Kultur aus.

Wie gelingt es, den Spirit der Disruption aufrecht zu erhalten und gleichzeitig die Innovation zu skalieren, damit sie sich im Markt durchsetzt?

Bedarf und Verständnis für Coaching sind – je nach Branche und Erfahrungshintergrund der Gründer – in dieser frühen Phase eher gering ausgeprägt. Unter „Coaching“ wird häufig Finanzierungs-Coaching verstanden. Es geht darum, erste Finanzierungsrunden hinzubekommen und ein entsprechendes Netzwerk aufzubauen. Teilweise bestehen Anliegen auf einer kognitiven, sprachlichen Ebene, z.B. zur Verbesserung der Präsentationsfähigkeiten. Solche Formen von „Coaching“ – ganz bewusst in Anführungszeichen – werden in der frühen Gründungsphase häufig von Business Angels und speziellen Gründungs-Beratern im Paket mit anderen Unterstützungsleistungen, z.B. Finanzierung, angeboten.

Aber bei dem schnellen Wachstum erfolgreicher Start-ups kommt der Zeitpunkt, wo Strukturen eingeführt werden müssen: Abteilungen, Geschäftsprozesse, Separation von Aufgaben, die von Spezialisten erledigt werden. Auch die Start-up-Organisation muss nun lernen, effiziente Abläufe zu etablieren. Das Start-up ist an einem Scheideweg.

Ambiguität – oder: Die Wachstumsschmerzen

Disruptive Innovatoren sehen sich auf ihrem Wachstumspfad mit Ambiguität – dem „A“ von VUKA – konfrontiert: Wie gelingt es, den Spirit der Disruption aufrecht zu erhalten und gleichzeitig die Innovation zu skalieren, damit sie sich im Markt durchsetzt? Für das Start-up stellt sich die Herausforderung, Beidhändigkeit, auch als Ambidextrie bezeichnet, zu managen. Mitunter bezeichnen Mitglieder des Gründungsteams es als Verrat an den Werten, die bei der Gründung wichtig waren. Nicht selten steigen Mitgründer in dieser Phase der Organisationsentwicklung aus. Coaches können dabei unterstützen, die Balance zwischen dem Bewahren der Gründer-Werte und der Notwendigkeit von Strukturen zu entwickeln. Dazu sollten passende Führungs- und Kooperationsmodelle gestaltet, das inspirierende Zukunftsbild weiterentwickelt und eine eventuell bereits eingebrannte Pfadabhängigkeit hinterfragt werden (Schumacher & Wimmer, 2018).

Einige Start-ups sehen das Organisationsdesign als einen kreativen Prozess und entwickeln innovative Formen von Führung und Zusammenarbeit. Wolff (2016) berichtet z.B. darüber, dass man sich für das Organisationsdesign seines Start-ups an Führungsprinzipien von Klöstern orientiert hat. Es lohnt, sich in die Denkwelt von Innovationstreibern zu versetzen, um zu verstehen, wie Unternehmer Disruption bewirken. Effectuation kann für dieses Einfühlen

in die Unternehmer-DNA als geeignetes Modell dienen.

Effectuation als Modell für das unternehmerische Handeln

Hier sind wir an einem wichtigen Unterschied im Coaching für „bedrohte“ Organisationen einerseits und „Disruptoren“ andererseits angekommen. Die unternehmerische Denkweise unterscheidet sich deutlich. Diese Unterschiede spielen im Coaching eine Rolle, z.B. dann, wenn man an den Wirkfaktoren der Problemaktualisierung bzw. -bewältigung arbeitet. Führungskräfte in etablierten Organisationen nehmen implizit an, dass Zukunft relativ gut vorhersehbar ist. Dies wird durch die Verfügbarkeit hoher Datenmengen unterstützt, mit deren Hilfe quantitative Prognosen relativ gut möglich sind. Andererseits wird die Beeinflussbarkeit der Zukunft als relativ gering angesehen. Diese Kombination – hohe Vorhersehbarkeit bei geringer Beeinflussbarkeit – wird als Causation bezeichnet.

Demgegenüber geht der Effectuation Ansatz davon aus, dass die Zukunft durch unternehmerische Entscheidungen zu einem großen Teil beeinflussbar ist. Den Teil der Zukunft, den man beeinflussen kann, braucht man nicht mehr vorherzusagen. Daraus folgen weitere Prinzipien, auf die kurz eingegangen werden soll (Grichnik et al., 2010), damit die Unterschiede in der Denkweise deutlich werden und anschließend Implikationen für Coaching abgeleitet werden können.

In der Causation-Theorie bilden Ziele die unternehmerische Handlungsgrundlage. Entscheidungen orientieren sich daran, ob die Wahrscheinlichkeit erhöht wird, festgelegte quantitative Ziele zu erreichen. Der erwartete Gewinn dient u.a. zur Kompensation von unternehmerischen Risiken. Pfadabhängigkeit ist in Causation-Entscheidungsprozessen wichtig. Deshalb sollen unerwartete



Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen. Teil 2

Situationen möglichst vermieden werden.

In der Effectuation-Theorie sind die in einer Person und Organisation vorhandenen Ressourcen die Handlungsgrundlage. Die Einschätzung von Risiken orientiert sich nicht am erwarteten Gewinn, sondern hier gilt das Konstrukt des „tragbaren Verlusts“. Eine unternehmerische Handlung wird dann durchgeführt, wenn der Verlust aus dem Scheitern der Handlung nicht den Fortbestand des Unternehmens gefährdet. Unerwartete Situationen sollen nicht, wie beim Causation-Ansatz, vermieden werden, sondern werden als Chancen gesehen, die unternehmerisch genutzt werden.

Die vielleicht naheliegende Schlussfolgerung, dass Start-ups nur nach der Effectuation-Theorie arbeiten, trifft nicht den Kern. Causation und Effectuation beziehen sich aufeinander. In der notwendigen Organisationsentwicklung beim Wachstum des Start-ups wird ein anforderungsgerechtes Balancieren zwischen Causation und Effectuation notwendig sein (Lemos & Andreassi, 2015). Beide Pole – Effizienz und Innovation – sind gegensätzlich und haben ihre Berechtigung. Das ist vielleicht die Gemeinsamkeit bei innovativen Markteroberern und etablierten Unternehmen: Die Zeit eindeutiger Lösungswege ist vorbei.

Was bedeutet das für die Begleitung von Menschen in schnell wachsenden Start-ups? Zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung einer wirkungsvollen Beziehung zwischen Coach und Klient sollte sich der Coach in die Denk- und Arbeitsweise von disruptiven Innovatoren einfühlen können. Effectuation bietet, wie dargestellt, eine geeignete Basis für dieses Einfühlen. Das Coaching-Konzept sollte sich an den spezifischen Rahmenbedingungen eines Start-ups orientieren: Ausprobieren mit dem Risiko eines tragbaren Verlusts, Geschwindigkeit von Entschei-

dungsprozessen, Weiterentwicklung des eigenen Werteverständnisses, wenn Strukturen und Standards eingeführt werden müssen, Selbstwirksamkeitsüberzeugung bei der Gestaltung von individuellen Lösungen für Führung und Organisationsdesign.

Lösungsfokussiertes Coaching

Das lösungsfokussierte Konzept – zu unterscheiden vom lösungsorientierten Arbeiten – könnte besonders anschlussfähig an das Mindset der Menschen in disruptiven Unternehmen sein. Lösungsfokussierte Kurzzeittherapie, von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg bereits vor 40 Jahren entwickelt, ist für das Zeitalter von VUKA und Agilität sehr relevant. Das lässt sich nachvollziehen, wenn man sich wesentliche Lehrsätze der Lösungsfokussierung anschaut (de Shazer & Dolan, 2008). So definiert sich die Qualität einer Lösung ganz pragmatisch daran, ob sie funktioniert. Tut sie das, wird sie wiederholt. Funktioniert sie nicht, wird etwas anderes ausprobiert, ohne dieses Nicht-Funktionieren lange zu analysieren. Dieses minimalistische Vorgehen wird auch dadurch deutlich, dass man üblicherweise mit kleinen, machbaren Verbesserungsschritten arbeitet, ebenso wie dies in den Grundsätzen der agilen Projektmanagementmethode Scrum angewendet wird.

Die Zukunft wird gemäß dem lösungsfokussierten Konzept als etwas Geschaffenes gesehen; Zukunft ist gestalt- und verhandelbar. Die Nähe zum Effectuation-Ansatz wird deutlich. Um aus dem Gedankenkarussell im Hier und Jetzt herauszukommen und Zukunft durch Lösungen zu erschaffen, wird nach Ausnahmen vom Problem gesucht. Der lösungsfokussierte Coach hilft dem Klienten, danach zu forschen, welche Ausnahmen von einem auf den ersten Blick „immer“ bestehenden Problem auftreten. Vergangenheit hat eine Bedeutung im lösungsfokussierten Ansatz: Die Suche danach, was in der

Literatur

Christensen, Clayton & Overdorf, Michael (2000). Meeting the Challenge of Disruptive Change. *Harvard Business Review*, 2, S. 66–77.

de Shazer, Steve & Dolan, Yvonne (2008). *Mehr als ein Wunder*. Heidelberg: Carl Auer.

Grichnik, Dietmar; Brettel, Malte; Koropp, Christian & Mauer, René (2010). *Entrepreneurship: Unternehmerisches Denken und Handeln in innovativen technologieorientierten Unternehmen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Lenz, Ulrich & Schneck, Christof (2018). Management-Coaching als Anstoß für Unternehmensentwicklung. *Coaching-Magazin*, 4, S. 32–36. Abrufbar unter: <https://www.coaching-magazin.de/prozesse-settings/management-coaching-als-anstoss-fuer-unternehmensentwicklung>

Lemos, Anderson & Andreassi, Tales (2015). Effectuation and causation: Propositions about decision making processes in business network environments. *Revista de Negócios*, 1, S. 29–43.

Macdonald, Alasdair (2017). *SFBT-Evaluationsliste*. Abgerufen am 14.02.2019: <https://www.sflk.se/wp-content/uploads/2018/01/Evaluation-list-2017-11-03.pdf>

Ronzani, Marco (2019). Lösungsfokussiertes Coaching. In Alica Ryba & Gerhard Roth (Hrsg.), *Coaching in Beratung und in der Praxis* (S. 449–447), Stuttgart: Klett-Cotta.

Schumacher, Thomas & Wimmer, Rudolf (2018). Gleichzeitig optimieren und neu erfinden? *Zeitschrift für Organisationsentwicklung*, 3, S. 10–17.

Wolff, Sascha (2016). Posthierarchisches Management – Digital Leadership bei Dark Horse und was traditionelle Unternehmen daraus lernen können. In Thorsten Petry (Hrsg.), *Digital Leadership* (S. 431–445), Freiburg: Haufe.



Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen. Teil 2

Vergangenheit bereits gut funktionierte, kann eine Ressource für zukünftige Lösungen sein. Diese Leitidee ist hilfreich für ein stark gewachsenes Start-up, das in einer Sinnkrise ist. Das Erinnern dessen, was ganz am Anfang „in der Garage“ gut funktioniert hatte, liefert Perspektiven für neue Lösungen in der aktuellen Situation.

Besonders anschlussfähig an das Mindset von Gründern dürfte der weitgehende Verzicht auf eine Problemanalyse sein. Hier soll nicht der Standpunkt vertreten werden, dass in einem disruptiven Business keine Analyse von Problemen notwendig sei. Es ist aber dieses Denken in Chancen und eben nicht das Steckenbleiben in der Problemanalyse, was das Start-up ebenso wie das lösungsfokussierte Coaching kennzeichnet. Der Coach würdigt mit wertschätzender Haltung, dass der Klient erfolgreich mit einem Problem umgegangen ist. Die meist negative Färbung des Sprechens über Probleme weicht positiven Sprachmustern, die charakteristisch für die Lösungsfokussierung sind.

Zur lösungsfokussierten Therapie, die sich im Gegensatz zu anderen Thera-

pieformen methodisch kaum vom lösungsfokussierten Coaching unterscheidet (Ronzani, 2019), liegen sehr umfangreiche Studienergebnisse vor. Die Mcdonald SFBT-Evaluationsliste von 2017 weist 2.800 Veröffentlichungen, mehr als 300 Outcome-Studien, zehn Metaanalysen und ca. 9.000 Einzelfallstudien mit einer Erfolgsrate von mehr als 60 Prozent nach. Wegen der Nähe von Therapie und Coaching, ist davon auszugehen, dass sich diese Studienergebnisse übertragen lassen; lösungsfokussiertes Coaching ist demnach von hoher Wirksamkeit.

Was heißt das nun für Coaches?

Für das Coaching disruptiver, stark wachsender Start-ups kommt es auf das Verstehen des Denkens und der Haltung von Innovationstreibern an. Gleichzeitig besteht die Herausforderung für Coaches darin, die Polarität von Strukturfindung und Start-up-Kultur zu begleiten. Coaches sollten in der Lage sein, Gründer und ihre Teams wirkungsvoll entlang der Veränderungskurve, auch mit dem Tal der Tränen, begleiten zu können. Um an die Geschwindigkeit der Unternehmens-

entwicklung und Entscheidungsprozesse anschlussfähig zu sein, können Coaches mit dem lösungsfokussierten Ansatz arbeiten.

Das grundsätzliche, fast radikale In-Frage-Stellen herkömmlicher Rollen, Strukturen und Vorgehensweisen ist in Start-ups wesentlicher Teil der Unternehmenskultur. Das gelte, so Dr. Claas Triebel (<https://www.coaching-magazin.de/autoren/claas-triebel>) im persönlichen Gespräch, auch für den Coach. Triebel, selbst Gründer und Coach für schnell wachsende Start-ups, fordert Coaches auf, sich selbst zu „disrupten“, um ein Begleiter auf Augenhöhe sein zu können. Dazu gehöre, die eigene Rolle zu hinterfragen, ob man in der jeweiligen Wachstumsphase noch der richtige Ansprechpartner sei. Ambiguität kann in diesem Zusammenhang bedeuten, dadurch nachhaltig zu werden, dass man sich aus dem Coaching zurückzieht.

Hinweis

Vom 17. bis 18. Mai 2019 findet der **6. Coaching-Kongress** der Hochschule für angewandtes Management statt. Er wird sich dem Leitmotto „Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen“ widmen. Mehrere Beiträge beleuchten das Coaching für Menschen in bedrohten Unternehmen. Auch die Perspektive des Innovationstreibers wird in mehreren Beiträgen diskutiert. Ziel des Kongresses ist es, auf dem Stand der aktuellen Forschung direkt anwendbare Erkenntnisse zum Coaching in disruptiven Zeiten zu liefern. Kongressort ist Ismaning bei München.

Der Autor

Prof. Dr. Ulrich Lenz, Business-Coach, Berater, Autor. An der Hochschule für angewandtes Management lehrt er im Master-Studiengang Wirtschaftspsychologie u.a. Business-Coaching und Change Management. Er verfügt über mehr als 20 Jahre internationale Führungserfahrung als ergebnisverantwortlicher Change Manager, im Sanierungsmanagement und in der Führungskräfteentwicklung. In Coaching- und Beratungsprojekten hilft er Menschen und Organisationen, ihr Potenzial in der VUKA-Welt zu entfalten.

<https://lenz-advisoryservices.com/>



In eigener Sache

Coaching-Magazin 1/2019 erschienen & Sonderaktion

Die aktuelle **Ausgabe 1/2019** des Coaching-Magazins ist erschienen.



Im Interview der Ausgabe 1/2019 wird Dr. Geertje Tutschka vorgestellt. Das Interview (sowie zahlreiche weitere Artikel) können Sie ebenfalls [hier kostenfrei online lesen](#).

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe:

- Wissen kompakt: Gründer-Coaching. Was kann es leisten, wo kann es ansetzen?
- Interview mit Dr. Geertje Tutschka
- Konzeption: Personzentrierte Systemtheorie und ihre praktische Bedeutung im Coaching
- Konzeption: Synchronisation im Coaching-Prozess. Wirkungsvolles Coaching durch Kommunikation auf einer Wellenlänge
- Praxis: Coaching zur beruflichen Wiedereingliederung. Perspektivberatung nach Schicksalsschlägen
- FAQ: Fragen an Dr. Marc Lindart
- Spotlight: Unternehmenskultur im Kontext der Flüchtlingsdebatte
- Coaching-Tool: Der Gefühls-Kompass
- Bad Practice: Warum Coaching oft auf mangelnde Akzeptanz stößt
- Wissenschaft: Wie wählen Unternehmen Coaches aus?
- Philosophie/Ethik: Wie Coaches sich vor Instrumentalisierung schützen
- Rezensionen Coaching-Literatur
- Humor: Wertschätzende Kommunikation

Möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 1/2019 des Coaching-Magazins lesen?

Eine Auswahl der Beiträge können Sie bereits jetzt unter <https://www.coaching-magazin.de/ausgaben/2019/ausgabe-1> finden und kostenfrei lesen. Möchten Sie alle Texte lesen, so können Sie das Coaching-Magazin als Einzelheft beziehen oder abonnieren:

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

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

Ausgaben 3 & 4/2018 gratis
Abonnieren bis 4. März



&



Jetzt abonnieren!



Forschungsaufruf

Forschungsaufruf: Emotionale Kompetenz als Coach

Im Rahmen einer Forschungsarbeit an der Universität Paderborn sollen die verschiedenen Dimensionen der emotionalen Kompetenz von Coaches erforscht werden. Gesucht werden derzeit Business-Coaches mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung, die bereit sind, einen Fragebogen auszufüllen.

[Sarah Niedermeier](#) untersucht in ihrer Promotionsarbeit die verschiedenen Dimensionen der emotionalen Kompetenz von Coaches. Die Arbeit wird von [Prof. Dr. Niclas Schaper](#) betreut und erfolgt damit am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Uni-

versität Paderborn (Institut für Humanwissenschaften).

Ziel sei es, so Niedermeier, die Ausprägungen von Facetten der emotionalen Kompetenz mithilfe eines Fragebogenverfahrens an einer umfangreichen Stichprobe von Coaches zu erfassen, um ein bereits entwickeltes Kompetenzmodell zur Beschreibung emotionaler Kompetenzen eines Coachs empirisch weiter zu fundieren und zu überprüfen. [Das Kompetenzmodell](#) wurde u.a. im Coaching-Magazin, Ausgabe 3/2018, vorgestellt.

Bis zum 30.04.2019 sind Business-Coaches, die über mindestens drei Jahre Coaching-Erfahrung verfügen und Business-Coachings regelmäßig durchführen, aufgerufen, sich an der Studie zu beteiligen und einen Online-Fragebogen auszufüllen. Für den Fragebogen seien etwa 20 Minuten zu veranschlagen. Die Daten werden nach Auskunft der Promovendin vertraulich behandelt und anonymisiert verwendet. (ap)

Weitere Informationen und Fragebogen

https://www.unipark.de/uc/pb_uni_paderborn_kaiser_test/bb33/



Coaching-News

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

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

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

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/news>

RTC-online im März: Gewaltfreie Kommunikation

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: „Gewaltfreie Kommunikation – weichgespülte Methode ... oder vielleicht doch handfestes Coaching-Tool?“

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. Am 19. März (19:00–20:30 Uhr) wird Matthias Flakowski, Systemischer Coach mit Schwerpunkt auf Business-Coaching, als Referent zu Gast sein und das Thema „Gewaltfreie Kommunikation – weichgespülte Methode ... oder vielleicht doch handfestes Coaching-Tool?“ diskutieren. Coaches, Führungskräfte,

Personalentwickler 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>

Zehnter Coach & Trainer Award: Bewerbungsphase gestartet

Der dvct hat zum zehnten Mal seinen Coach & Trainer Award ausgeschrieben. Interessierte Coaches und Trainer können bis Ende Juni 2019 Konzepte aus den Bereichen Coaching und Training einreichen.

Mit dem Coach & Trainer Award, der seit 2010 vom Deutschen Verband für Coaching und Training e.V. (dvct) vergeben wird, sollen jährlich innovative Konzepte und Methoden aus den Bereichen Coaching und Training ausgezeichnet werden. Aktuell läuft die Bewerbungsphase für den zehnten Durchgang: Bis zum 30.06.2019 sind Praktiker beider Professionen aufgerufen, sich zu bewerben.

Aus den eingegangenen Bewerbungen werden sechs Teilnehmer ausgewählt und eingeladen, ihr Konzept am 03.09.2019 in Hamburg einer Jury zu präsentieren. Aus diesem Vorentscheid gehen drei Bewerber hervor, die am Finale teilnehmen. Dieses findet am 08.11.2019 statt – ebenfalls in Hamburg. Dort stellen die Finalisten ihre Konzepte

erneut einer Jury und zudem einem Publikum vor, das sich aus Coaches, Trainern und HR-Experten zusammensetzt.

Der Gewinner des Wettbewerbs erhält neben Pokal und Urkunde eine einjährige Mitgliedschaft im dvct (sofern die hierfür erforderlichen Kriterien erfüllt sind) und die Möglichkeit, sich im Rahmen von Messepräsenzen des Verbandes zu präsentieren. Die Teilnahme ist unabhängig von einer dvct-Mitgliedschaft möglich. Konzepteinreichung sowie Teilnahmen an Vor- und Finalrunde sind kostenpflichtig. (de)

Weitere Informationen

<http://www.dvct.de/verband/coach-trainer-award>



Coaching-News

ICF-D: Erweiterung des Vorstandes

Die Mitgliederversammlung der ICF-D wählte im November 2018 einen erweiterten Vorstand. Der Vorsitz des deutschen ICF-Verbandsablers wurde von einer neuen Dreierspitze übernommen.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung der International Coach Federation Deutschland e.V. (ICF-D) am 15.11.2018 in München wurde der Vorstand des deutschen Chapters der International Coach Federation (ICF) von fünf auf neun Mitglieder erweitert. „Durch die aktuellen Entwicklungen und die umfangreiche Arbeit mit neuen ICF-Mitgliedern war diese Entscheidung nicht mehr aufzuhalten“, erklärte Dr. Geertje Tutschka in der Pressemitteilung des Verbandes. Tutschka hat nach zwei Jahren als ICF-Präsidentin die Rolle des „President Past“ übernommen. Die neue Dreierspitze des ICF-D besteht neben Tutschka aus Dr. Monika Picker und Christine Kranz. Während Picker jetzt als neue Präsidentin den Verband führt, wird Kranz als „President Elect“ das Präsidentenamt ab November 2019 von ihr übernehmen.

Im Einzelnen wird der Vorstand von ICF-D vertreten von:

- Dr. Monika Picker: President, Vorsitzende
- Christine Kranz: President Elect
- Dr. Geertje Tutschka: President Past
- Uwe Achterholt
- Dr. Richard Grillenbeck
- Andrew Bunting
- Barbara Klink
- Peter Tschötschel
- Doris van de Sand

Die Mitgliederversammlung wurde im November 2018 in München im Vorfeld des jährlichen „Coachingtags“ der ICF-D durchgeführt, in dessen Rahmen auch der **1. Deutsche Prism Award** verliehen wurde. (ap)

Weitere Informationen und Anmeldung

<http://www.coachfederation.de/>

Anzeige

Coaching-Ausbildung in einem Jahr
Ihr Weg zum professionellen Coach

© shutterstock: ESB Professional

- DBVC-anerkannt
- Seit über 16 Jahren
- Methodenübergreifend
- Fairness-Garantie

Christopher Rauen GmbH
Parkstraße 40
49080 Osnabrück

Jetzt Infomaterial anfordern!
Telefon 0541 98256-773

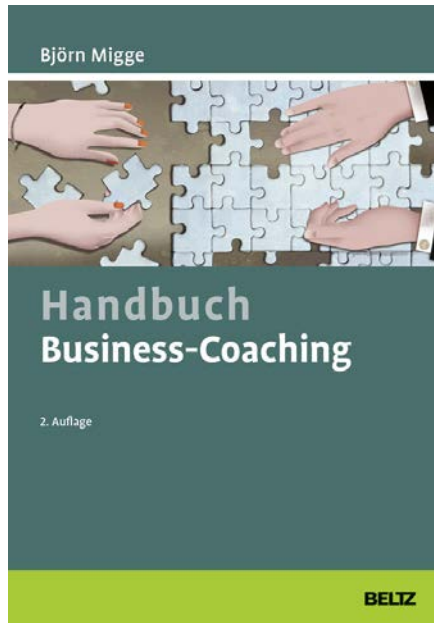
www.coach-ausbildungen.de



Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 2.549 Einträge und 435 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.

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



Migge, Björn (2., akt. und erw. Aufl. 2017).

Handbuch Business-Coaching.

Weinheim: Beltz.

349 Seiten, 39,95 Euro.

ISBN 978-3-407-36650-4

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3407366507/cr>

Handbuch Business-Coaching

Rezension von Hans-Jürgen Ramisch

Der Schwerpunkt des Buches liegt auf den allgemeinen Methoden des Einzel-Coachings, speziell auf Interventionen für die lösungsorientierte Beratung sowie handlungsorientierten Methoden. Kapitel 1 „Orientierung“ befasst sich zunächst mit Definitionen und Abgrenzungen sowie der geschichtlichen Entwicklung. Es gibt Antworten auf die wichtigen Fragen „Wie werde ich ein erfolgreicher Coach?“ sowie „Nachfrage und Nutzen von Coaching“. Mit der Schnittstelle von Mensch und Organisation wird die „Organisationswirklichkeit“ betrachtet. Die Darstellung der einzelnen Schritte des Coaching-Prozesses folgt in Kapitel 2. Das Selbstbild des Coachs als Sparringspartner, Clown oder Bergführer prägt das Verhältnis zwischen Klient und Coach. Beim Business-Coaching kommt möglicherweise der Auftraggeber (Unternehmen) als weitere Einflussgröße hinzu.

Am umfangreichsten werden „Interventionsverfahren und Methoden“ im Kapitel 3 behandelt. Zum Einstieg werden die Verfahren/Methoden zunächst einer genaueren, kritischen Betrachtung unterzogen und die verschiedenen Interventionsebenen vorgestellt. Lösungsorientierte Interventionen, kognitiv-emotionale Interventionen, imaginative und intuitive Interventionen sowie handlungsorientierte und systemische Intervention werden ausführlich dargestellt. Dabei erweist sich die Vielzahl der vorgestellten Möglichkeiten als besonders hilfreich für die Arbeit des Coachs. Kapitel 4 befasst sich mit der „Selbst- und Mitarbeiterführung“. Mit einer Auswahl von Begriffen zur Darstellung der Tiefendimension des Coachings will Migge den Blickwinkel des Lesers erneut erweitern. Hierzu gehören Themenkomplexe wie Werte, Glück, Resilienz und Burnout. Kapitel 5 „Sinn im Business-Coaching“ ist die kritische Beurteilung von Vorhaben durch den Einbezug der Gesichtspunkte Würde, Natürlichkeit und Erfolg spielt dabei ebenso eine Rolle wie die Wertefragen an eine Führungsperson.

Durch das ganze Buch zieht sich die umfangreiche, praxisorientierte Erfahrung des Autors. Dies zeigt sich in den zahlreichen Beispielen, hilfreichen Fragen, vorgeschlagenen Übungen u.a.m. Für ein weiterführendes Arbeiten folgen bei den einzelnen Themenkomplexen zahlreiche Literaturtipps. Ein aktualisiertes Literaturverzeichnis sowie ein Stichwort- und Personenverzeichnis runden das Werk ab. Zusätzlich verbirgt sich in den Umschlagseiten noch die Übersicht zu „Coaching als dynamischer Lösungsprozess“ mit entsprechenden Seitenverweisen.

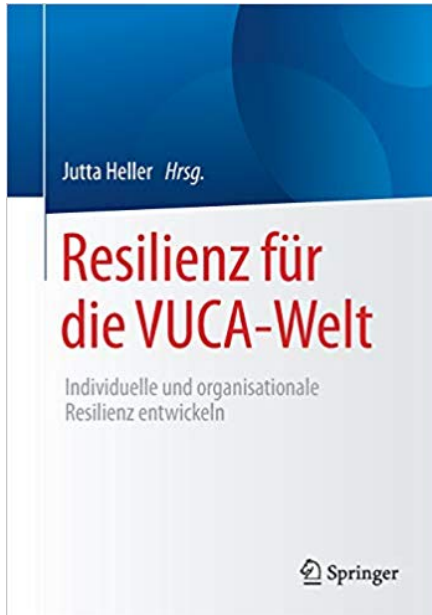
Hans-Jürgen Ramisch, Dillenburg

info@ramisch.com / www.ramisch.com

Fazit: Björn Migge gelingt es, das komplexe Thema „Business-Coaching“ mit überschaubarem Umfang darzubieten. Nicht nur Nachwuchs-Coaches und Personalverantwortliche können davon profitieren.



Rezensionen von Coaching-Büchern



Heller, Jutta (Hrsg.) (2019).
Resilienz für die VUCA-Welt. Individuelle und organisationale Resilienz entwickeln.

Wiesbaden: Springer.
282 Seiten, 44,99 Euro.
ISBN: 978-3-658-21043-4

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3658210435/cr>

Resilienz für die VUCA-Welt

Rezension von Günther Mohr

Der von Jutta Heller herausgegebene Band zur Resilienz fasst im Wesentlichen Beiträge vom Erdinger Coaching-Kongress 2017 „Coaching heute: Resilienz für die VUCA-Welt“ zusammen. Im ersten Artikel zeichnet Heller Grundthemen der Resilienz auf, inklusive einzelne „Säulen“ der Resilienz. Das folgende so genannte FIRE-Modell von Karsten Draht stellt verschiedene Sphären der Resilienz wie Persönlichkeit, Biografie und Beziehungen vor. Interessanterweise enthält der Beitrag nicht einen Literaturbezug, obwohl auf „aktuelle Forschungsergebnisse“ (S. 23) hingewiesen wird.

Sylvia Kéré Wellensiek stellt einen Resilienz-Trainingsparcours vor. Zum bevorstehenden Umbruch in die VUCA-Welt („Der Durchbruch steht bevor“, S. 49) stellt der Beitrag von Ulrich Lenz den Ursprung des VUCA-Konzeptes aus der amerikanischen Militärerfahrung mit den asymmetrischen Kriegen in Nahost vor. Das vom U.S. Army War College entwickelte Konzept ist in das Denken über Wirtschaft eingezogen. Als Lösungsansatz wird der Ansatz von Bushe und Marshak vorgeschlagen, die eine Sammlung verschiedenster Tools (World Cafe, Open Space etc.) mit dem Label Dialogische Organisationsentwicklung versehen haben. Zur Messung organisationaler Resilienz stellt Heller mit anderen die ISO-Norm 22136:2017 vor, die in neun Dimensionen organisationale Resilienz zu erfassen versucht. Petra Golenhofen beschreibt die Polyvagaltheorie zum Nervensystem von Stephen Porges. Teresa Keller beschreibt einen Unterschied von Fähigkeiten und Stärken und sieht bei den Stärken eine wesentliche Talent- und genetische Komponente. Ein interessanter Ansatz ist in diesem Zusammenhang das Jobcrafting. Es bedeutet, dass Mitarbeiter eigenständig ihre Arbeitsplätze in Richtung ihrer Stärken verändern.

Insgesamt stellt das Buch eine ganze Reihe von interessanten Coaching-Aspekten zur Resilienz vor. Der Schwerpunkt liegt stark auf der individuellen Resilienz, der des Individuums in Organisationen. Die Grundthese, dass durch die VUCA-Welt eine fundamentale gute Beschreibung für den heutigen Wandel gelingt, leuchtet mir, nachdem ich diese Vorstellung anfangs auch interessant fand, mittlerweile nicht mehr ein. Zwar dienten militärische Organisationsprinzipien schon immer als Vorbild für die Wirtschaft. Ob der Transfer amerikanischer Militärlektionen mit den afghanischen und irakischen Guerillakämpfern auf wirtschaftliche Prozesse in Hochtechnologiemärkten taugt, kann man auch hinterfragen. Viele Unsicherheiten sind auch durch neoliberale Interventionen in Altersversorgung, Wohnungs- und Gesundheitsmarkt entstanden.

Günther Mohr, Hofheim
www.mohr-coaching.de

Fazit: Fest steht allerdings, dass die Welt heute Resilienznotwendigkeiten birgt. Deshalb gibt das Buch hier interessante Anregungen und Diskussionsstoff. Der Einzelne hat zunehmend mehr Resilienzerfordernisse. Unternehmen sind davon bisher sogar etwas ausgenommen, weil die Konjunktur die Insolvenzquote in den letzten Jahren sehr hat sinken lassen. Dies wird sich allerdings in den nächsten Jahren ändern. Also insgesamt für Interessierte am Thema ein stimulierendes Buch.



Neue Coaches in der Coach-Datenbank

Im Januar 2019 wurden folgende Coaches in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen



Stephan Emanuel Hild
D – 80802 München

<https://www.coach-datenbank.de/coach/stephan-emanuel-hild.html>



Dr. Philipp Laux
D – 69123 Heidelberg

<https://www.coach-datenbank.de/coach/philipp-laux.html>



Anita Zuleger
D – 65193 Wiesbaden

<https://www.coach-datenbank.de/coach/anita-zuleger.html>



COACH
Datenbank

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

<https://www.coach-datenbank.de/fuer-coaches/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/rauen.de/>



Coaching-Ausbildungen

In den nächsten zwei Monaten starten folgende Coaching-Ausbildungen

Professional School of Business and Technology – Hochschule Kempten

Ausbildungstitel: Master Wirtschaftspsychologie (berufsbegleitend)

Ausbildungsbeginn: 01.03.2019

Hochschulzentrum Vöhlenschloss, Schlossallee 25, 89257 Illertissen

Kosten: 13.500,- Euro

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/professional-school-of-business-and-technology.html>

E•S•B•A – European Systemic Business Academy (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching

Ausbildungsbeginn: 07.03.2019

Linz, München, Hamburg, Seminarzentrum Mandra auf der Insel Lemnos (Griechenland) - Alle weiteren Informationen zu unseren Standorten unter www.esba.eu

Kosten: Firmentarif pro Teilnehmer/In: EUR 4.450 für Personen, die über ihren Dienstgeber verrechnen, exkl. 20 % USt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/esba-european-systemic-business-academy-wien.html>

E•S•B•A – European Systemic Business Academy (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung für Führungskräfte

Ausbildungsbeginn: 07.03.2019

Wien, Linz, München, Hamburg, Lemnos

Kosten: Kosten pro Teilnehmer/In: EUR 7.750,- exkl. 20 Prozent USt. Privattarif pro Teilnehmer/In: EUR 7.000,- für Privatpersonen sowie EinzelunternehmerInnen, exkl. 20 Prozent USt. Die Kosten setzen sich zusammen aus: 1. Abschnitt Coaching Intensivlehrgang (EUR 4.450/4.100), 2. Abschnitt Coaching Ausbildung für Führungskräfte (EUR 3.300/2.900). Zuzüglich Einzelcoaching pro Einheit: EUR 140,- (exkl. 20 Prozent USt.). Insgesamt sind 8 Einzelcoachings für den Abschluss erforderlich. Zuzüglich EUR 640,- (exkl. 20 Prozent USt.). Prüfungsgebühr für die ISO-Zertifizierung (optional)

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/esba-european-systemic-business-academy-wien.html>

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

Ausbildungstitel: Ausbildung Systemische Organisationsberatung

Ausbildungsbeginn: 11.03.2019

artop GmbH, Christburger Str. 4, 10405 Berlin

Kosten: Für Privatpersonen: 9.000 EUR (pro Teilnehmer/in, zahlbar in 14 Raten). Für Unternehmen: 10.450 EUR (pro Teilnehmer/in). Wir fördern gemeinnützige Organisationen, z.B. aus dem sozialen Bereich. Bitte nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Die Ausbildung ist von der Umsatzsteuer befreit.

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

ISCO AG (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Berufsbegleitende Weiterbildung zum Systemischen Coach in Berlin

Ausbildungsbeginn: 12.03.2019

ISCO AG, Agricolastraße 25, 10555 Berlin

Kosten: Privatpersonen 8.085,00 Euro netto, Firmen 10.120,00 Euro netto (Ratenzahlung möglich). Die Nettopreise verstehen sich zzgl. der jeweils gültigen Umsatzsteuer.

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

k.brio coaching GbR

Ausbildungstitel: Die k.brio Coaching-Ausbildung für Führungskräfte – Business Competence Coaching

Ausbildungsbeginn: 13.03.2019

PLZ-Bereich 27* / 28*

Kosten: 8.925 Euro, inkl. USt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/k-brio-coaching-gbr.html>

Trigon Entwicklungsberatung (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Trigon Zertifikatslehrgang Coaching (Wien)

Ausbildungsbeginn: 14.03.2019

A – Wien, Salzburg (Werkstattwoche)

Kosten: Ratenzahlung möglich.

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

E•S•B•A – European Systemic Business Academy (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coaching Intensivlehrgang

Ausbildungsbeginn: 14.03.2019

A – Linz

Kosten: Firmentarif pro Teilnehmer/In: EUR 4.450,- für Personen, die über Ihren Dienstgeber verrechnen, exkl. 20 Prozent USt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/esba-european-systemic-business-academy-linz.html>



Coaching-Ausbildungen

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

Ausbildungstitel: Coach + Klient - Psychodynamik der Arbeitswelt

Ausbildungsbeginn: 15.03.2019

Freiligrathstr., 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>

Coaching Akademie Stuttgart

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Coach

Ausbildungsbeginn: 16.03.2019

70174 Stuttgart / 88045 Friedrichshafen

Kosten: komplett 4.580,00 Euro in Stuttgart - 4.680,00 Euro am Bodensee Das erste Ausbildungswochenende als "Schnupperkurs" gleich zahlbar (458 Euro bzw. 468 Euro), dann bindende Anmeldung, Restbetrag zahlbar in zwei Halbjahresraten.

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

Akademie Susanne Weber

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Privat- und Business-Coach

Ausbildungsbeginn: 18.03.2019

Die Ausbildung findet in unserem Seminarhaus (78464 Konstanz, Luziengang 4) in unmittelbarer Nähe zur Bodensee-Uferpromenade statt.

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

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

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Organisationsentwickler-Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 21.03.2019

die coachingakademie, Große Elbstraße 86, 22767 Hamburg

Kosten: 7.021 Euro inkl. MwSt.

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

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Trainer - Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 22.03.2019

Elbblick86, Große Elbstraße 86, 22767 Hamburg

Kosten: 7.378 Euro inkl. MwSt.

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

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach

Ausbildungsbeginn: 22.03.2019

Hamburg

Kosten: 5.672,- Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein. Bei Unterbrechung fallen keine weiteren Kosten an.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/2coach-personal-und-unternehmensberatung.html>

Akademie Susanne Weber

Ausbildungstitel: Coaching Kompaktausbildung in Konstanz

Ausbildungsbeginn: 25.03.2019

Die Veranstaltung findet in der Regel in unserem Seminarhaus (78464 Konstanz, Luziengang 4) in unmittelbarer Nähe zur Bodensee-Uferpromenade statt.

Kosten: Die Teilnahmegebühr für die kompakte Ausbildung beträgt netto EUR 1.500 zzgl. MwSt.

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach / Syst. Coach

Ausbildungsbeginn: 29.03.2019

Stuttgart und München

Kosten: 5.150 Euro für Systemischer Coach, 5.950 Euro für Systemischer Business Coach, jeweils zuzüglich Tagespauschale und MwSt. Teilzahlung möglich.

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

BTS Mannheim (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Business Coaching - systemisch-lösungsorientiert (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 02.04.2019

68219 Mannheim

Kosten: 7.500 Euro zzgl. MwSt.

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



Coaching-Ausbildungen

Hephaistos – Coaching-Zentrum München (DBVC- anerkannt)

Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Coach (Coaching I)
 Ausbildungsbeginn: 02.04.2019
 82152 Krailling bei München
 Kosten: 9.500.- EUR zzgl. MWSt (Privatzahler), 11.500.-
 EUR zzgl. MWSt (Firmen).
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/hephaistos.html>

Münchner Akademie für Business Coaching GmbH – In- haber: Dr. Gerhard Helm

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business
 Coach (SBC)®
 Ausbildungsbeginn: 04.04.2019
 80335 München
 Kosten: Grundlagenseminar (3Tage) 1.190,- Euro zzgl.
 MwSt. Kernausbildung (11 Tage) 4.570,- Euro zzgl. MwSt.
 Zertifizierungskurs (11 Tage) 4.570,- Euro zzgl. MwSt. Inclu-
 sive Tagungspauschale in einem 4-Sterne Hotel. Kernaus-
 bildung und Zertifizierungskurs inklusive jeweils 5 Stunden
 Mentorcoaching. Alle Teile sind getrennt buchbar. Zertifizie-
 rung zum Systemischen Business Coach (SBC)®: 350,- Eu-
 ro zzgl. MwSt.

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

Coachingzentrum Olten GmbH

Ausbildungstitel: CAS Supervision und Teamcoaching
 Ausbildungsbeginn: 04.04.2019
 CH - 4600 Olten, Konradstrasse 30, Coachingzentrum Olten,
 Seminarinsel
 Kosten: 9.250.- Euro (inkl. Lehrmittel).

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

Günther & Schweigler GbR – Systemisch- lösungsorientierte Ausbildungen

Ausbildungstitel: Lösungsorientiert beraten. Die Freiburger
 Weiterbildung zum zertifizierten Coach
 Ausbildungsbeginn: 10.04.2019
 79104 Freiburg, Winterer-Str. 17-19, Caritas-
 Tagungszentrum
 Kosten: 5.700 Euro, umsatzsteuerbefreit zzgl. Tagungspau-
 schale 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>

siegerconsulting – Elke Sieger (DCV- anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung Curricu-
 lum II
 Ausbildungsbeginn: 10.04.2019
 64293 Darmstadt, Landwehrstr. 7a
 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.

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungstitel: Entwicklungs- und Karrierecoach
 Ausbildungsbeginn: 11.04.2019
 70376 Stuttgart
 Kosten: 1.790,- Euro.

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

SolutionSurfers Deutschland

Ausbildungstitel: Coaching PUR - Ausbildung im Lösungsori-
 entierten Kurzzeitcoaching (ICF zertifiziert)
 Ausbildungsbeginn: 11.04.2019
 80469 München
 Kosten: 4.900 Euro zzgl. USt. 20% Rabatt für Mitglieder der
 ICF Deutschland.

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

passion for coaching GbR – Academy for the Art of Coaching – Anja Kiefer-Orendi

Ausbildungstitel: Coach-Ausbildung zum Ganzheitlich Sys-
 temischen Coach / Business Coach ab 12. April 2019 in Ber-
 lin
 Berlin-Kreuzberg
 Ausbildungsbeginn: 12.04.2019
 Kosten: Die Gesamtkosten der Ausbildung betragen: 7.580
 Euro. Die Ausbildung ist nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG um-
 satzsteuerbefreit, da sie auf einen Beruf vorbereitet bzw. eine
 berufliche Tätigkeit fördert. Eine Ratenzahlung der Aus-
 bildungskosten ist möglich. Sprechen Sie uns gerne dazu an.
 Die Prüfung ist optional. Die Prüfungsgebühr beträgt: 390
 Euro. Diese sind nicht in den Ausbildungskosten enthalten.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/passion-for-coaching-gbr-academy-for-the-art-of-coaching-koeln.html>



Coaching-Ausbildungen

change concepts – Professionalität im Coaching – Oliver Müller (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: 28. Ausbildung Systemisches Coaching, zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V. (DCV)

Ausbildungsbeginn: 26.04.2019

Bonn

Kosten: 7.480,- Euro inkl. MwSt. Ratenzahlung ist möglich.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/change-concepts-professionalitaet-im-coaching.html>

Hephaistos – Coaching-Zentrum München (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Coach

Ausbildungsbeginn: 30.04.2019

München

Kosten: siehe Webseite.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/hephaistos.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/e-mail-adresse-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 2019 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.