



Liebe Leserinnen und Leser,

im letzten Coaching-Newsletter berichtete Prof. Dr. Ulrich Lenz von Coaching in schnell wachsenden Start-ups. Dabei stellte er fest, dass Lösungsfokussiertes Coaching (LFC) an die Denkweisen, die in diesem Kontext häufig zum Tragen kommen, besonders anschlussfähig sein könnte. Diesen Aspekt möchten wir im Hauptbeitrag der vorliegenden Ausgabe aufgreifen. Wie ist das LFC entstanden? Wie wirksam ist es? Und: Welche Vorgehensweisen unterscheiden es von anderen Coaching-Ansätzen? Jörg Middendorf gibt Antworten dazu.

Antworten möchte auch Annika Squarra im Rahmen einer Forschungsarbeit liefern. Und zwar auf Fragen, die die Auftragsklärung im Coaching betreffen. Zu diesem Zweck sucht die Masterstudentin sowohl Coaching-Auftraggeber als auch -Klienten, die für Interviews zur Verfügung stehen. Nähere Informationen finden Sie im dritten Beitrag dieses Newsletters.

Ihr Dr. Christopher Rauen

	Lösungsfokussiertes Coaching
	Coaching-Magazin 1/2019 – Texte online
	Forschungsaufruf: Auftragsklärung im Coaching
	Coaching-News
	Rezensionen von Coaching-Büchern
	Neue Coaches in der Coach-Datenbank
	Coaching-Ausbildungen in den nächsten zwei Monaten
	Adressen & Impressum

Lösungsfokussiertes Coaching

Von Jörg Middendorf

Die Lösungsfokussierte Gesprächsführung nach Steve de Shazer, Insoo Kim Berg et al. wird heute in Beratungseinrichtungen rund um die Welt praktiziert und kontinuierlich weiterentwickelt. In Deutschland ist der LF-Ansatz übrigens im Vergleich zu anderen Ländern (z.B. Finnland, Japan, Korea, Südafrika, Ungarn, UK oder USA) relativ wenig verbreitet. Daher soll dieser Beitrag die wesentlichen Hintergründe der Entstehung des Ansatzes darstellen und in diesem Zuge dazu beitragen, mit grundlegenden Missverständnissen zum Thema des Lösungsfokussierten Coachings (LFC) aufzuräumen.

Die Entstehung des LF-Ansatzes

Erst 1982 wurde dieser Ansatz von Steve de Shazer (1940–2005) und Insoo Kim Berg (1934–2007) vorgestellt. Steve de Shazer hatte sich schon Ende der 60er Jahre intensiv mit neuen Interventionsformen und deren Wirksamkeit in der Psychotherapie beschäftigt. Dabei wurde er auch durch die Arbeit von Milton Erickson und seinem hypnotherapeutischen Ansatz beeinflusst. Dessen Verständnis für die Ressourcen des Klienten als Ansatzpunkt für die Lösung von Problemen und ein zufriedeneres Leben waren ein wichtiger Ausgangspunkt für die Grundprinzipien der LF-Therapie.

De Shazer wurde außerdem stark durch die Arbeiten der Palo-Alto-Gruppe (MRI, Mental Research Institute) und die Schule der Mailänder Familientherapeuten (Centro per lo Studio della Famiglia) beeinflusst. Beide Gruppen entwickelten im Rahmen ihrer familientherapeutischen Ansätze auch kurzzeittherapeutische Vorgehensweisen. Die Auseinandersetzung mit diesen systemischen kurzzeittherapeutischen Ansätzen bildeten zusammen mit der ressourcenorientierten Sichtweise von Milton Erickson den fruchtbaren Boden für eine weitere Entwicklung, die dann in das Brief Family Therapy Center (BFTC) mündete, welches 1978 von



Lösungsfokussiertes Coaching

Steve de Shazer, Insoo Kim Berg und anderen gegründet wurde.

Ziel des BFTC war es, möglichst effektive und effiziente Wege zu finden, um Klienten zu helfen. Dabei stellte sich sehr bald eine Erkenntnis ein, die den BFTC-Ansatz von allen etablierten Therapieansätzen unterschied: Interventionen, die zur Lösung führen, müssen nichts mit den Ursachen der Klientenprobleme zu tun haben. Probleme können kompliziert und vielschichtig sein, sie können eine lange Historie haben und sehr schwerwiegend sein. All das bedeutet aber nach LF-Auffassung nicht, dass die Interventionen, die zur Lösung führen, ebenfalls kompliziert oder vielschichtig sein müssen.

Steve de Shazer nutzte zur Erläuterung dieses Sachverhaltes das Bild eines Dietrichs. Das Problem ist in diesem Bild ein kompliziertes Schloss, welches die Klienten mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln nicht öffnen können. Die Lösung liege aber nicht im Schloss (Problem) verborgen, sondern in der Verwendung des passenden Schlüssels. Doch um das komplizierte Schloss zu öffnen, brauche es nicht einen ebenso komplizierten Schlüssel, sondern es reiche ein Dietrich, der dieses Schloss öffnen kann (de Shazer, 1989). Genau dieser Verzicht auf eine Problemanalyse unterscheidet den LF-Ansatz – in kontroverser Weise – von fast allen anderen Therapie- und Coaching-Ansätzen, die davon ausgehen, dass die Problemanalyse ein wichtiger und unverzichtbarer Teil der Veränderungsarbeit ist.

Missverständnis: Der lösungsfokussierte Ansatz fokussiert auf Lösungen

Genau das macht der LF-Ansatz nicht, da es sich bei einer Lösung ja immer um die Lösung eines Problems handelt. Allerdings interessiert sich das LFC nicht für Probleme. Der Klient wird zu Beginn des Coachings nicht einmal ge-

fragt „Was führt Sie zu mir?“ oder „Was ist Ihr Anliegen?“, weil dies automatisch dazu ermuntert, dass der Klient sein Problem schildert – so wie er dies wahrscheinlich schon häufig gegenüber Freunden oder Kollegen getan hat. Im LF-Ansatz hält man dies für nicht zielführend und nicht hilfreich – vor allem aber für überflüssig.

Daher lautet die erste Frage im LFC häufig: „Was ist Ihre kühnste Hoffnung in Bezug auf das Ergebnis unserer Zusammenarbeit?“ (Meier & Szabó, 2008). Es wird also direkt nach der erwünschten Zukunft des Klienten gefragt. Der LF-Ansatz nimmt die erwünschte Zukunft als Ausgangspunkt für das weitere Coaching. Wenn diese erwünschte Zukunft erreicht wird, dann hat sich die Auseinandersetzung mit dem Problem nach LF-Auffassung fast wie von allein erledigt.

Lösungsfokussiert heißt also nicht, dass der Klient darin unterstützt wird, Lösungen für seine Probleme in ressourcenorientierter Art und Weise zu finden, sondern ihm zu helfen, ein möglichst konkretes Bild von seiner erwünschten Zukunft zu entwickeln. Durch die detaillierte Beschreibung – das „Ausmalen des Bildes“ – vergrößert der Klient die Wahrscheinlichkeit, diese auch zu erreichen, d.h.:

Der Coach unterstützt den Klienten bei Bedarf durchaus dabei, sich seiner Möglichkeiten bewusst zu werden, denn häufig sind Klienten durch ihre Sicht auf das Problem von den eigenen Ressourcen abgeschnitten und nicht dazu in der Lage, zu erkennen, welche Kompetenzen sie zur Verfügung haben. Im LFC wird die Aufmerksamkeit des Klienten auf jene Verhaltensweisen gelenkt, die bereits funktionieren (nicht auf das Problem), um eine Verstärkung dieser zu erzielen. Je klarer das Bild des Klienten von seinen Ressourcen vor dem Hintergrund der Situation ist, desto eher findet er darin Entwicklungsimpulse (Middendorf, 2018).

Die Vergangenheit gibt nach LF-Auffassung aber nicht vor, wie die Zukunft des Klienten auszusehen hat. Hilfreiche Impulse zur eigenen Entwicklung findet der Klient nach dieser Auffassung auch in der möglichst klaren Beschreibung der eigenen Zukunft, die als etwas Geschaffenes und Verhandelbares verstanden wird (ebd.). Diese radikale Art der Zukunftsorientierung ist ebenfalls etwas, was den LF-Ansatz von vielen anderen Coaching-Ansätzen unterscheidet. Andere Ansätze legen oft ein stärkeres Gewicht auf den gegenwärtigen Kontext der Klienten, z.B. der Gegebenheiten in der Organisation, in die der Klient eingebunden ist, da ihre Vertreter die im Coaching erarbeiteten Inhalte als zwingend kontextspezifisch betrachten. Im LF Ansatz kommt der Kontextbezug dagegen ggf. durch den Klienten in das Coaching, aber nicht zwingend durch den Coach.

Forschungsstand

Das LFC setzt also auf Impulse zur Veränderung, die sich der Klient durch die Beschreibung seiner erwünschten Zukunft selbst gibt. Dass dies nicht nur Wunschenken der LF-Praktiker ist, zeigen erstaunlich viele Studien zum LF-Ansatz. Dr. Alasdair Macdonald (2017) hat eine Übersicht zur Studienlage zusammengetragen. Er berichtet u.a. von zehn Meta-Studien und 325 Ergebnisevaluationsstudien inklusive 143 Studien mit randomisierten Kontrollgruppen. Diese Studien zeigen die Wirksamkeit des LF-Ansatzes auf (siehe auch Lenz, 2019). Grundsätzlich kann man viele Studienergebnisse zusammenfassen, indem man sagt, dass der LF-Ansatz ebenso zum Erfolg führt wie andere Ansätze, aber dafür deutlich weniger Zeit bzw. Sitzungen braucht.

Zur Einordnung der Studien ist es wichtig, zu verstehen, dass diese meist in therapeutischen Settings durchgeführt wurden. Die LF-Vorgehensweise, also die Methode und die Fragetechniken



Lösungsfokussiertes Coaching

unterscheiden sich im LF-Ansatz allerdings nicht zwischen Therapie, Sozialberatung oder Coaching. Der wesentliche Unterschied liegt auf der Seite der Klienten und deren vorhandenen Selbststeuerungsmöglichkeiten. Diese sind per Definition bei Coaching-Klienten natürlich wesentlich ausgeprägter als bei den anderen beiden Settings, was Anlass zur Vermutung gibt, die Wirksamkeit könnte im Coaching-Kontext eher noch erhöht sein, denn: Nach Asay und Lambert (1999) sind 40 Prozent des Beratungserfolges (im therapeutischen Kontext) den Fähigkeiten des Klienten und der Unterstützung durch sein Umfeld geschuldet.

Missverständnis: Im LFC wird nie über Probleme gesprochen

Die Fokussierung auf die Zukunft bedeutet natürlich nicht, dass im LFC nicht über Probleme gesprochen werden darf. Dazu ist der Leidensdruck vieler Klienten häufig zu groß. Oft ist es sogar sehr wichtig, dass der Leidensdruck und die aktuellen Coping-Strategien explizit vom Coach anerkannt werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass der Coach versucht, das Problem zu verstehen, oder in das Problem hineinfragt.

Der Coach braucht nach LF-Auffassung weder mono-kausale noch multi-kausale (systemische) Hypothesen über die Ursachen des Problems, um den Klienten zu unterstützen. Das Erkunden des Problems und der Ursachen ist zwingend notwendig in technischen Systemen. Wenn ein Motor defekt ist, muss ich herausfinden, wo die Ursache des Problems liegt, damit der Motor wieder läuft. Menschen funktionieren aber anders als Maschinen – seien sie trivial oder komplex. Dennoch wird oft dieses, aus einem mechanistischen oder auch kybernetischen Verständnis stammende Weltbild auf die Arbeit mit Menschen übertragen.

Häufig zeigt sich im LFC sogar, dass die erwünschte Zukunft nur wenig mit dem Problem zu tun hat, welches der Anlass für den Besuch beim Coach war. Je klarer man sich über die erwünschte Zukunft ist, desto stärker ist die Veränderung der Sichtweise der Gegenwart. So tritt das eigentliche Problem („störender Mitarbeiter“) oft in den Hintergrund und der Fokus richtet sich auf das Ziel des Klienten („erfolgreiche Führungskraft sein“).

Probleme spielen im LF-Ansatz also eine Rolle mit Blick auf den Anlass des Coachings oder die Wertschätzung des Leidens und das Umgehen des Klienten mit der Situation. Für das Ergebnis des Coachings spielen sie nach LF-Auffassung eine untergeordnete Rolle. Zusätzlich, so ein (nicht nur) im LF-Ansatz gängiger Standpunkt, sollten Coaches das Unternehmen Coaching nicht als Reparaturdienstleistung für Probleme von Führungskräften und Mitarbeitern oder sogar als Reparaturbetrieb für Mitarbeiter ansehen. Vielmehr sollte Coaching für eine Form der Personalentwicklung stehen, die zukünftige und gewünschte Entwicklungen unterstützt – und dafür braucht es kein Problem.

Missverständnis: Lösungsfokussierung = Wunderfrage! Oder?

Dieser absolute Zukunftsfokus hat sich auch im LF-Ansatz erst mit den Jahren weiterentwickelt. So kennen die meisten Coaches die „Wunderfrage“, neben den Skalenfragen der zweite Exportschlager des LF-Ansatzes. Die Wunderfrage hat so gute Dienste geleistet, dass sie eine Zeitlang als fester Standard in jedem LF-Gespräch eingesetzt wurde. Allerdings braucht die Wunderfrage ein Problem, um zu funktionieren. Damit begrenzt sich die Wirksamkeit dieser Frage schnell auf den Bereich des Problems. Dies hat im Laufe der Zeit dazu geführt, dass sie heute seltener von LF-Coaches eingesetzt wird. Sie wurde überholt von der sogenann-

Literatur

Asay, Ted P. & Lambert, Michael J. (1999). The empirical case for the common factors in therapy: Quantitative findings. In Mark A. Hubble, Barry L. Duncan & Scott D. Miller (Hrsg.), *Heart and Soul of Change: What Works in Therapy* (S. 23–55). Washington D.C.: American Psychological Association.

de Shazer, Steve (1989). *Wege der erfolgreichen Kurztherapie*. Stuttgart: Klett-Cotta.

de Shazer, Steve; Berg, Insoo K.; Lipchik, Eve; Nunnally, Elam; Molnar, Alex; Gingerich, Wallace & Weiner-Davis Michele (1986). Brief Therapy: Focused Solution Development. *Family Process*, 2, S. 207–221.

Lenz, Ulrich (2019). Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen. Teil 2. *RAUEN Coaching-Newsletter*, 2, S. 1–4. Abrufbar unter: <https://www.coaching-newsletter.de/archiv/2019/coaching-newsletter-februar-2019.html>

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

Meier, Daniel & Szabó, Peter (2008). *Coaching – erfrischend einfach*. Nordstedt: Books on Demand.

Middendorf, Jörg (2018). *Lösungsorientiertes Coaching*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Weakland, John H.; Fisch, Richard; Watzlawick, Paul & Bodin, Arthur M. (1974). Brief Therapy: Focused Problem Resolution. *Family Process*, 2, S. 141–168.

ten „Best Hope“-Frage oder eben von der Frage nach der erwünschten Zukunft. LF-Coaching von 1987 ist eben nicht das LF-Coaching von 2019, auch wenn die Grundannahmen gleich geblieben sind.



Lösungsfokussiertes Coaching

Wieso dann der Name „Lösungsfokussiert“?

Wieso heißt der Ansatz dann aber „Lösungsfokussiert“? Das hat historische Gründe: Die Forschergruppe in Palo Alto rund um John Weakland, Richard Fisch, Paul Watzlawick etc. hatte 1974 einen Artikel mit dem Titel „Brief Therapy: Focused Problem Resolution“ veröffentlicht. 1986 schrieben Steve de Shazer, Insoo Kim Berg, Eve Lipchick et al. einen weiteren Artikel, der sich

auf den Artikel von Weakland et al. bezog. Mit dem Titel des Artikels von de Shazer et al. sollte deutlich gemacht werden, dass es einige Gemeinsamkeiten in den Ansätzen gab, aber auch deutliche Unterschiede: „Brief Therapy: Focused Solution Development“.

So wurde der Name Solution Focused Approach geboren. Auch wenn der Ansatz aus heutiger Sicht passender als „Preferred Future Approach“ bezeichnet worden wäre. In Deutschland hat

sich dann noch die Variante „Lösungsorientiertes Arbeiten“ verbreitet und wurde zum Synonym für den „Lösungsfokussierten Ansatz“.

Der Autor

Jörg Middendorf ist Diplom-Psychologe (Universität Münster), Master of Science in Psychology (University of Kent, GB), ausgebildeter systemischer Supervisor und Organisationsentwickler sowie Senior Coach (DBVC), Professional Certified Coach (ICF) sowie anerkannter Mediator (BM). Für vier Jahre war er als Psychologe im Personalwesen bei der Bayer AG in Leverkusen tätig, bevor er als interner Coach zur Unternehmensberatung McKinsey & Company ging. Er ist Initiator der ältesten Langzeitstudie zum Coaching-Markt (www.coaching-umfrage.de) und leitet heute das Büro für Coaching und Organisationsberatung in Köln.

www.bco-koeln.de

Jörg Middendorf ist Mitglied in der RAUEN Coach-Datenbank.

www.coach-datenbank.de/coach/joerg-middendorf.html



Coaching-Magazin 1/2019 – Texte online

Auf der [Homepage des Coaching-Magazins](#) finden Sie jetzt zahlreiche neue Inhalte der aktuellen Ausgabe 1/2019 sowie viele News aus der Coaching-Branche.



Im Interview wird diesmal 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: Personenzentrierte 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>

Neu: Persönlicher Kundenbereich

Digital-Abonnenten des Coaching-Magazins steht ab sofort ein neuer Kundenbereich auf der Website zur Verfügung. Nach dem Login finden Sie neben Ihrem personalisierten Dashboard, in dem Sie individuelle Themeninteressen festlegen können, auch die Möglichkeit, Ihre Kundendaten zu bearbeiten.

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



Forschungsaufruf

Forschungsaufruf: Auftragsklärung im Coaching

Im Rahmen einer Forschungsarbeit an der Hochschule Fresenius soll die Auftragsklärung im Coaching aus Multi-Stakeholder-Perspektive untersucht werden. Derzeit werden Coaching-Auftraggeber sowie -Klienten im Unternehmenskontext als Interviewpartner gesucht.

Annika Squarra widmet sich in ihrer Masterarbeit im Bereich Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius in Köln dem Thema „Auftragsklärung im Coaching – eine Multi-Stakeholder-Perspektive“. Dafür sucht sie derzeit Teilnehmer für Interviews,

die folgenden Expertengruppen entstammen:

1. Auftraggeber (z.B. Führungskräfte, Personaler) im Unternehmenskontext, die für ihre Mitarbeiter schon einmal ein Coaching veranlasst haben.
2. Coaching-Klienten (Mitarbeiter) im Unternehmenskontext, die im Auftrag des Unternehmens (Führungskräfte, Personaler) bereits ein Coaching durchlaufen haben.

Ein Interview wird ca. 30 bis 45 Minuten in Anspruch nehmen und sollte mög-

lichst im Zeitraum 08.04.-12.05.2019 stattfinden. Die im Interview erhobenen Daten werden nach den Regeln des Datenschutzes vertraulich behandelt und vollständig anonymisiert ausgewertet, versichert Squarra. Die Tonbandaufnahmen würden unmittelbar nach der Transkription gelöscht. Teilnehmer haben die Möglichkeit, die Ergebnisse der Befragungen einzusehen. (ap)

Weitere Informationen und Kontakt:

Annika Squarra
E-Mail: ASquarra@gmx.de
Telefon: 0176 568 920 64



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>

Coaching in Zeiten disruptiver Veränderungen

Die Keynotes des sechsten Coaching-Kongresses der HAM stehen fest. Der Kongress wird im Mai in Ismaning stattfinden und zahlreiche Aspekte des Leitthemas „Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen“ aufgreifen.

Angesichts disruptiver Veränderungsprozesse in den Unternehmen werde sich auch Coaching verändern müssen. Bisher gültige Grundannahmen im Business-Coaching müssen hinterfragt werden, so die Annahme, die im Rahmen des sechsten Coaching-Kongresses der Hochschule für angewandtes Management (HAM) umfassend beleuchtet werden soll. Der Kongress findet am 17. und 18.05.2019 in Ismaning bei München statt. Besucher dürfen folgende Keynotes erwarten:

- Prof. Dr. Ulrich Lenz: „Coaching in disruptiven Veränderungen. Auslaufmodell oder neue Chancen für Coaches?“
- Dr. Anke Handrock: „Schemacoaching: Warum disruptiver Wandel schwierig ist und wie er trotzdem gelingen kann“
- Dr. Thomas Bachmann: „Über innere und äußere Grenzen oder: Wenn die Qualität der Begegnung den Unterschied macht“

- Markus Schwemmler: „Disrupt yourself: Wie können Coaches Lust gewinnen an der eigenen disruptiven Veränderung?“

Die Keynotes werden von weiteren Fachbeiträgen (z.B. Dr. Claas Triebel: „Hilfe wir wachsen! Was können Coaches aus der Welt der Startups lernen?“), Falldarstellungen aus der Unternehmenspraxis und Workshops (z.B. Dr. Teresa Keller: „Integrität für Führungskräfte und wie Coaching die Integritätsbildung begleiten kann“) ergänzt. Das Kongressprogramm umfasst darüber hinaus ein World Café sowie eine Poster-Session, in deren Rahmen wissenschaftliche Arbeiten vorgestellt werden.

Der Kongress richtet sich insbesondere an Coaches, Führungskräfte, Unternehmensvertreter aus dem HR-Bereich, Studierende und Coaching-Forscher. Kostenpflichtige Anmeldungen werden derzeit über die Kongress-Homepage entgegengenommen. (de)

Weitere Informationen

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

Neues Konzept: BDVT-Preis für 2019 ausgeschrieben

Derzeit läuft die Bewerbungsphase des diesjährigen „Europäischen Trainingspreises“. Der Preis wird anhand eines erneuerten Kategorienkonzepts sowie unter geänderten Bewerbungsmodalitäten vergeben. Interessierte können noch bis Ende Mai teilnehmen.

Der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches e.V. (BDVT) schrieb seinen „Europäischen Trainingspreis“ für 2019 aus. Mit dem Preis, der ab 1992 als „Internationaler Deutscher Trainings-Preis“ und in den vergangenen vier Jahren unter dem Namen „Europäischer Preis für Training,

Beratung und Coaching“ ausgeschrieben wurde, sollen erfolgreich durchgeführte, abgeschlossene und evaluierte Weiterbildungs- und Entwicklungsprojekte ausgezeichnet werden. Die Preisvergabe, für die laut Homepage des Verbands weiterhin auch Coaches infrage kommen, erfolgt in diesem Jahr anhand eines neuen Konzepts: Der Preis wird in den Kategorien New Work, New Technology, New Learning, New World, Starter und Tools vergeben.

Konzepteingsendungen, die u.a. einen selbstproduzierten und maximal dreiminütigen Videoclip beinhalten müssen,



nimmt der Verband bis zum 31.05.2019 (bis 31.03.2019 vergünstigt) entgegen. Die Finalrunde, der eine Vorauswahl vorausgeht, findet am 22.11.2019 im Rahmen des vom Verlag managerSeminare veranstalteten „TrainCamps“, einem Barcamp-Format, in Köln statt. Das Finale besteht u.a. aus fünfzehnminütigen Präsentationen. Konzepteinreichung sowie Finalteilnahme sind kostenpflichtig. (de)

Weitere Informationen

<https://www.trainingspreis.eu/>

6. Internationaler Coachingkongress: Call for Speakers läuft

Der sechste Internationale Coachingkongress „Coaching meets Research“ wird sich im Juni 2020 dem Themenmotto „Coaching Essentials 1980–2050“ widmen. Der Call for Speakers zur Veranstaltung, die in Olten (Schweiz) stattfinden wird, läuft zunächst bis Mitte September 2019.

„Im Sinne einer Gesamtschau möchten wir den Blick auf nachhaltig bewährte, top aktuelle und zukünftige Strömungen, Standards und Entwicklungen von Coaching-Theorie und -Praxis richten“, erläutern die Veranstalter des sechsten Internationalen Coachingkongresses „Coaching meets Research“ das Themenmotto der Veranstaltung im nächsten Jahr: „Coaching Essentials 1980–2050“. Ihr Motto unterteilen die Veranstalter demzufolge in drei Themenstränge, anhand derer u.a. die Fragen, welche Meilensteine, Theorien und Konzepte die Coaching-Praxis in der Vergangenheit geprägt haben, wie gutes Coaching gegenwärtig aussieht und wohin sich die Profession zukünftig entwickeln wird, berücksichtigt werden sollen:

- 1980 bis 2020: Coaching als Innovation – Leistungsbezug und psychologische Schulen
- Heute: Integration und praktische Wissenschaft
- 2020 bis 2050: Selbstverständlich Coaching?

Beiträge, die sich an diesen Themensträngen orientieren, werden am 09. und 10.06.2020 im Zentrum des Kongresses stehen, der im schweizerischen Olten unter gemeinsamem Dach der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und des Departements für An-

gewandte Psychologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) durchgeführt wird.

Derzeit läuft der Call for Speakers. Interessierte können ihre Konzepte bis zum 15.09.2019 einreichen. Die Anzahl der Beiträge ist beschränkt. Eine Zweitausschreibung, für die nach derzeitigem Stand der 16.02.2020 als Einreichungsfrist vorgesehen ist, steht daher unter Vorbehalt. Bewerbungen werden für zwei Beitragsformate entgegengenommen: Im Forschungskolloquium, das am ersten Kongresstag durchgeführt wird, werden wissenschaftliche Qualifikationsarbeiten mittels Posterpräsentation vorgestellt und diskutiert. In den Themen-Labs, die auf beide Kongresstage verteilt sind, tauschen sich Wissenschaftler, Praktiker und Weiterbildner zu den Themensträngen des Kongresses aus. Auf Basis der Perspektiven der Experten folgen vertiefende Diskussionen. Umfangreiche Informationen zu Auswahlkriterien und Bewerbungsformalitäten erhalten Interessierte auf der Homepage des Kongresses.

Mit dem 2010 erstmals von der FHNW durchgeführten Kongress soll eine Brücke zwischen Coaching-Forschung und -Praxis geschlagen werden. Coaches, Weiterbildungsanbieter und Wissenschaftler sollen einen gemeinsamen Dialograum erhalten, um ihre Wissensperspektiven miteinander in Beziehung setzen zu können. (de)

Weitere Informationen

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



Anzeige



RAUEN
Coaching

- 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

Coaching-Ausbildung in einem Jahr
Ihr Weg zum professionellen Coach

© shutterstock: ESB Professional



Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 2.577 Einträge und 441 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.

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



Iveson, Chris; George, Evan; Ratner, Harvey (2018).

Brief Coaching. Ein lösungsfokussierter Ansatz.

Budapest – Luzern: SolutionSurfers.

241 Seiten, 26,00 Euro.

ISBN: 978-615-80268-3-3

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/6158026832/cr>

Brief Coaching. Ein lösungsfokussierter Ansatz

Rezension von RA Björn Rohde-Liebenau

Die drei Autoren betreiben in London das Unternehmen BRIEF als Gemeinschaft von Coaches. Ihr Claim ist es, das Vermächtnis von Steve de Shazer gradlinig und konsequent weiterentwickelt zu haben. Das stellten sie 2012 mit „Brief Coaching. A Solution Focused Approach“ vor. Dieser Titel liegt hiermit in einer hervorragenden deutschen Übersetzung vor. Das Buch richtet sich also vor allem an diejenigen, die sich für einen lösungsorientierten – oder wie hier durchgehend verwendet – lösungsfokussierten Ansatz interessieren, aber noch nicht das Original gelesen haben. Wer das Original kennt, erhält zusätzlich eine engagierte Einführung im Vorwort der Verlegerin Katalin Hankovszky und als Bonus ein neues letztes Kapitel: das „raus geschobene.“ Entsprechend der Arbeitsweise von BRIEF kommt es ganz ohne Pointe aus – abgesehen von seiner Entstehungsgeschichte.

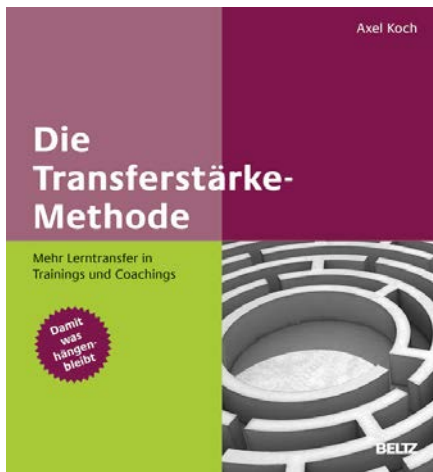
Das Buch ist in einem so flüssigen Gesprächsstil gehalten und enthält zudem so viele ausschnittsweise Sitzungsmitschriften, dass Leser geneigt sein könnten, immer wieder an beliebiger Stelle einzusteigen. Dann entginge ihnen jedoch möglicherweise die Struktur, die das Buch auch als Trainingsunterlage geeignet erscheinen lässt. Tatsächlich führt der Band von der Vorklärung des Hintergrunds und der Geschichte des Ansatzes, des Anwendungsraums, dem Erstkontakt mit Kunden und der Auftragsklärung (Vereinbarung aushandeln), über spezifische Interventionen in einer Sitzung zu deren Ende und denkbaren Folgesitzungen. In einem Sonderkapitel erläutern die Autoren, wie Brief Coaching – der lösungsfokussierte Ansatz sich für ein Coaching durch den Vorgesetzten aufdrängen kann, wenn denn Coach und Kunde die gleichen Ziele verfolgen und sich dem Mitarbeiter gegenüber nicht als Experten verstehen müssen. Als Konflikt-Coaching, für Teams und für den „anspruchsvollen“ Fall, dass das Unternehmen (und der Vorgesetzte) vom Mitarbeiter Verhaltensänderungen fordert, machen die Autoren Vorschläge für eine behutsame und ethisch vertretbare Anpassung der Methode. Zusammenfassungen, anschauliche Übungen und viele Seiten mit Gesprächsausschnitten sowie ein Sitzungstranskript bringen Lesern den lösungsfokussierten Ansatz praktisch nahe: nicht nur der Coach, auch der Kunde wechselt in die Sprache der Neugier.

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

Fazit: Ja, das Buch kann eine Trainingsunterlage für lösungsfokussiertes Coaching sein. Nämlich für Trainer oder Coaches mit Lernenden, die bereit sind, dem Verfahren der evidenzbasierten Selbstbeobachtung der Autoren zu folgen: was funktioniert eigentlich und was kann weg? Die Antworten hat der Kunde, und der Coach sollte möglichst keine Spuren hinterlassen. Nichts für heimliche Helden!



Rezensionen von Coaching-Büchern



Koch, Axel (2018).
Die Transferstärke-Methode. Mehr Lerntransfer in Trainings und Coachings.
Weinheim: Beltz.
136 Seiten, 29,95 Euro.
ISBN: 978-3-407-36658-0

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3407366582/cr>

Die Transferstärke-Methode

Rezension von Andrea Schlösser

Wer wünscht sich nicht, dass durchgeführte Trainings und Coachings nachhaltig sind und die investierte Zeit gut angelegt ist? In der Praxis ist das Sicherstellen des Lerntransfers jedoch immer wieder eine große Herausforderung. Wie dieser gelingen kann, beschreibt der Diplom-Psychologe Prof. Dr. Axel Koch ganz pragmatisch auf rund 130 Seiten in seinem Buch „Die Transferstärke-Methode“.

Zu Beginn zeigt er mit Hilfe einer Studie aus 2016 auf, dass der Lerntransfer in deutschen Unternehmen gering ist. 63 Prozent der rund 10.000 befragten Mitarbeiter gaben an, dass das Lernen für sie ein elementarer Bestandteil ihrer Arbeit sei und sie gerne dafür Verantwortung übernehmen. Lediglich 27 Prozent waren der Ansicht, dass sie eine hohe Fähigkeit für den Transfer im Lernprozess besitzen. Damit wird deutlich, dass Bedarf zur Verbesserung besteht.

Im weiteren Verlauf des Buches stellt der Autor das Transferstärke-Modell detailliert vor. Dabei geht er auf die drei Handlungsschritte Transfer-Analyse, Auswertungsgespräch und Transferbegleitung ein und stellt einen dazugehörigen Fragebogen und Gesprächsleitfaden vor. Koch macht deutlich, dass die vier Faktoren Offenheit für Fortbildungsimpulse, Selbstverantwortung für den Umsetzungserfolg, Rückfallmanagement im Arbeitsalltag und positives Selbstgespräch bei Rückschlägen maßgeblich über den Erfolg oder Misserfolg bestimmen. Erfüllt ein Seminarteilnehmer alle vier Faktoren und trifft auf ein unterstützendes Umfeld, hat der Lerntransfer optimale Voraussetzungen. Zahlreiche Tipps für die praktische Umsetzung des Ansatzes befinden sich an verschiedenen Stellen des Buches. Eine Vielzahl an Grafiken unterstützt das Gelesene und macht den Prozess der Transferstärke-Methode gut nachvollziehbar. Einige Anwendungsbeispiele und fünf Gründe für die Transferstärke-Methode runden das Buch ab.

Diverse Vorlagen stehen online als Downloadmaterial zur Verfügung. Der abgebildete QR-Code erleichtert das Auffinden und macht eine schnelle Nutzung der Unterlagen möglich.

Nicht nur Trainer, Coaches und Personal, sondern auch Seminarteilnehmer erhalten in diesem Buch hilfreichen Input, wie sie selbst für einen erhöhten Lerntransfer sorgen können.

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

Fazit: Ein hilfreiches Praxisbuch, welches ein rundum in sich geschlossenes Konzept gut nachvollziehbar vorstellt. Es ist für all diejenigen geeignet, die einen nachhaltigen Lernerfolg unterstützen wollen.



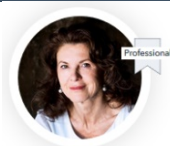
Neue Coaches in der Coach-Datenbank

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



Denise Berger
D – 63500 Seligenstadt

<https://www.coach-datenbank.de/coach/denise-berger.html>



Andrea Clauer
D – 69115 Heidelberg

<https://www.coach-datenbank.de/coach/andrea-clauer.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

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>

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 – Inhaber: 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. Inclusive Tagungspauschale in einem 4-Sterne Hotel. Kernausbildung und Zertifizierungskurs inklusive jeweils 5 Stunden Mentorcoaching. Alle Teile sind getrennt buchbar. Zertifizierung zum Systemischen Business Coach (SBC)®: 350,- Euro 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: CHF 9.250.- (inkl. Lehrmittel).

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

Coachingzentrum Olten GmbH

Ausbildungstitel: Betrieblicher Mentor mit eidg. Fachausweis FA - CAS Coaching

Ausbildungsbeginn: 09.04.2019

CH - 4600 Olten, Konradstrasse 30, Coachingzentrum Olten, SeminarInsel

Kosten: Stufen 1-3, inkl. Kursunterlagen, zahlbar in 4 Raten zu CHF 3.850.- innerhalb eines Jahres oder gesamthaft bei Kursbeginn CHF 14'900.-. Prüfungsgebühr eidgenössische Prüfung (Änderungen vorbehalten) CHF 2.250.-. Dieser Lehrgang ist subjektfinanziert. Nach dem Abschluss der Berufsprüfung erhalten Sie unabhängig vom Resultat bis zu 50 Prozent der von Ihnen finanzierten Lehrgangskosten vom Bund zurückerstattet.

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

Coachingzentrum Olten GmbH

Ausbildungstitel: CAS Resilienztraining

Ausbildungsbeginn: 10.04.2019

CH - 8005 Zürich, Technoparkstrasse 1, Technopark

Kosten: Modul 1: CHF 5.850.- (inkl. Lehrmittel). Modul 2: CHF 5.850.- (inkl. Lehrmittel). Modul 3: CHF 2.950.- (inkl. Lehrmittel). Die Module sind aufbauend, können aber einzeln absolviert werden. Das Modul 1 kann als Resilienz Premium gebucht werden.

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

<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. Tagungspauschale in Höhe von 1.200 Euro zzgl. Zertifizierungsgebühr (optional) in Höhe von 550 Euro.

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

siegerconsulting – Elke Sieger (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung Curriculum 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



Coaching-Ausbildungen

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 Lösungsorientierten 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 Systemischen Coach / Business Coach ab 12. April 2019 in Berlin

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 umsatzsteuerbefreit, da sie auf einen Beruf vorbereitet bzw. eine berufliche Tätigkeit fördert. Eine Ratenzahlung der Ausbildungskosten 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>

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>

Prof. Dr. Brigitte Witzer

Ausbildungstitel: Business Coaching für Führungskräfte

Ausbildungsbeginn: 30.04.2019

10629 Berlin, Mommsenstr. 26

Kosten: 12.000 Euro zzgl. USt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/prof-dr-brigitte-witzer.html>

teamsysplusAKADEMIE

Ausbildungstitel: Ausbildung zur/m neuro-systemischen CoachIn

Ausbildungsbeginn: 03.05.2019

80802 München, Leopoldstr. 65, teamsysplusAKADEMIE im sinnIHRraum

Kosten: 7.500,00 Euro , zzgl. USt. Ratenzahlung möglich.

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

Coachingplus GmbH

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

Ausbildungsbeginn: 06.05.2019

CH – 8302 Kloten

Kosten: Fr. 3.095.-

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

ifs-Essen

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching

Ausbildungsbeginn: 09.05.2019

45276 Essen

Kosten: 4.800,00 Euro, zahlbar in Raten. zzgl. Aufnahme- und Abschlussgebühr je 100,00 Euro.

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

Coaching Center Berlin (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Integraler Business Coach - Digitale Wirtschaft und Digitale Gesellschaft / ICF zertifiziert, DBVC anerkannt

Ausbildungsbeginn: 09.05.2019

Berlin-Tegel

Kosten: 7.200 Euro für Privatpersonen. 8.700 Euro für Unternehmen, Unternehmer und Selbständige. Alle Preise für Teilnehmer aus Deutschland zzgl. Lehrcoaching und 19% Mehrwertsteuer. 3% Skonto bei Einmalzahlung. Ermäßigungen bei mehreren Teilnehmern auf Anfrage. Ratenzahlung in 12 Raten möglich.

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



Coaching-Ausbildungen

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

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Berater und Coach (zertifiziert)

Ausbildungsbeginn: 09.05.2019

Hotel Klosterghasthof Thierhaupten bei Augsburg

Kosten: 7.600,- inklusive Tagungspauschale. Ermäßigung und Ratenzahlung für Selbstzahler möglich, 5 % Frühbucher-Rabatt.

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

Coachingzentrum Olten GmbH

Ausbildungstitel: CAS Vom Erwachsenenbildner zum Coach

Ausbildungsbeginn: 09.05.2019

CH – 8152 Glattbrugg, Flughafenstrasse 50, SGO Business School, Zürich Flughafen (Glattbrugg)

Kosten: CHF 11.550.-

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

isb GmbH - Systemische Professionalität (DBVC- anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen I

Ausbildungsbeginn: 09.05.2019

69168 Wiesloch, Schlosshof 1, isb GmbH - Systemische Professionalität

Kosten: 8.700 Euro zzgl. MwSt. (6x3 Tage).

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

passion for coaching GbR - Academy for the Art of Coaching - Anja Kiefer-Orendi & Martin Jessen

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Ganzheitlich Systemischen Coach / Business Coach ab 10.05.2019 in Köln (ICF anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 10.05.2019

Köln-Bayenthal und Berlin

Kosten: Die Gesamtkosten der Ausbildung betragen: 7.580 Euro. Die Ausbildung ist nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG umsatzsteuerbefreit, da sie auf einen Beruf vorbereitet bzw. eine berufliche Tätigkeit fördert. Eine Ratenzahlung der Ausbildungskosten ist möglich. Sprechen Sie uns gerne dazu an. Prüfung: 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-berlin.html>

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

Ausbildungstitel: AUSBILDUNG ZUM SYSTEMISCHEN TEAMCOACH (QRC-ZERTIFIZIERT)

Ausbildungsbeginn: 15.05.2019

Augsburg

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

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungstitel: Team Coach (SHB)

Ausbildungsbeginn: 16.05.2019

Stuttgart

Kosten: 1.950 Euro zuzügl. MwSt und Tagespauschale, Teilzahlung möglich.

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

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach / Systemischer Coach

München

Ausbildungsbeginn: 17.05.2019

Kosten: 5.150 Euro für Syst. Coach, 5.950 Euro für Syst. Business-Coach, jeweils zuzügl. Tagspauschale und MwSt. Teilzahlung möglich.

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

siegerconsulting - Elke Sieger (DCV- anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung Curriculum I

Ausbildungsbeginn: 17.05.2019

Darmstadt

Kosten: Das Curriculum I 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>

ABIS GmbH (Leipzig) - ABIS Business

Ausbildungstitel: Systemischer Berater Prozessbegleitung & Moderation - Mensch, Team, Organisation

Ausbildungsbeginn: 20.05.2019

Leipzig



Coaching-Ausbildungen

Kosten: 6.890 Euro, umsatzsteuerbefreit. Rabattzahlung möglich.

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

isb GmbH - Systemische Professionalität (DBVC- anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement I

Ausbildungsbeginn: 23.05.2019

85774 Unterföhring, Kanalstraße 7, system worx GmbH

Kosten: 9.900 Euro zzgl. MwSt. (6x3 Tage + 4 Tage Selbsterfahrung). 8.700 Euro zzgl MwSt. (6x3 Tage, ohne Selbsterfahrung).

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

Coachingbüro Huber & Partner - Führung . Werte . Unternehmenskultur

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach und Prozessbegleiter (12x3 Tage)

Ausbildungsbeginn: 24.05.2019

Freiburg im Breisgau

Kosten: Der 1. Workshop kostet 750 Euro zzgl. MwSt, danach können Sie sich für die weitere Ausbildung entscheiden. Die gesamte Fortbildung (alle 12 Workshops) kostet 9.000 Euro zzgl. MwSt. Unterkunft und Verpflegung sind darin nicht enthalten. Die Teilnehmergebühr ist in halbjährlichen Raten zu zahlen.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/coachingbuero-huber-partner.html>

RAUEN Coaching – Niederlassung Osnabrück (DBVC- anerkannt)

Ausbildungstitel: Weiterbildung Teamentwicklung

Ausbildungsbeginn: 27.05.2019

49080 Osnabrück, Parkstr. 40, RAUEN Seminar Center

Kosten: Die Kosten für die Weiterbildung Teamentwicklung betragen pro Modul 945,00 Euro, insgesamt 1.890,00 Euro zzgl. 19% Umsatzsteuer, inklusive Verpflegung (Abendessen nicht inbegriffen). Kosten für Unterkunft sind darin nicht enthalten.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/rauen-coaching.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.