



Liebe Leserinnen und Leser,

der Tod von Dr. Werner Vogelauer am 10. Oktober 2019 hat mich sehr betroffen gemacht. Mit ihm ging eine der großen Persönlichkeiten der deutschsprachigen Coaching-Branche von uns. Sein Engagement im Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) und im Austrian Coaching Council (ACC) war prägend. Als Coach war er für mich ein Vorbild. Und auch als Mensch konnte man sich immer auf ihn verlassen und auf seine wertschätzende Haltung vertrauen. Das brachte ihm den anerkennenden Ruf als „Sir Werner“ ein. Mit Dr. Werner Vogelauer verlieren wir nicht nur einen großen Coach, sondern einen sehr feinen Menschen.

Trauer ist für die meisten von uns ein schwieriges Gefühl. Gerne drücken wir sie zur Seite. Wir sollten uns aber von ihr nicht überwältigen lassen und bedenken: Die Trauer ist, ebenso wie die Freude, ein Teil unseres Lebens.

Ihr Dr. Christopher Rauen

	„Milieu“ als Perspektive im Business-Coaching
	Coaching-Magazin 4/2019 erschienen & Sonderaktion
	RAUEN Coaching-Marktstudie & Gewinnspiel
	Coaching-News
	Rezensionen von Coaching-Büchern
	Neue Coaches in der Coach-Datenbank
	Coaching-Ausbildungen in den nächsten zwei Monaten
	Adressen & Impressum

„Milieu“ als Perspektive im Business-Coaching

Von **Dr. Bernd Schmid**

In diesem Text soll Milieu als Perspektive im Business-Coaching beleuchtet werden. Im Coaching-Magazin 1/2020 (erscheint am 26.02.2020) wird anhand eines Coaching-Falles ergänzend zu diesen mehr allgemeinen Ausführungen illustriert, wie eine unternehmerische Partnerschaft zweier Freunde aus sehr unterschiedlichen Milieus trotz aller Bemühungen einen „Ermüdungsbruch“ erlitt.

In Organisationen neigen Menschen dazu, bevorzugt mit Milieu-Verwandten zu verkehren, anstatt sich mit jenen zu befassen, mit denen sie gemeinsam für Leistung verantwortlich sind, auch wenn sie sich mit ihnen weniger vertraut fühlen. „Milieu-Wahrnehmung“ bleibt oft unbewusst, dennoch werden Zuordnungen intuitiv und sekundenschnell getroffen (Gérard & Schmid, 2008). „Milieu-Ähnlichkeiten“ lösen Affinität zueinander aus, auch wenn sich innerhalb dieser „Zugehörigkeiten“ durchaus Differenzen zeigen. Im Unterschied dazu können „Milieu-Unterschiede“ inspirieren, sich aber auch als Befremden und Unverständnis zeigen. So zeichnen sich Milieus durch intensivere Binnenkommunikation und sich entwickelnde Ähnlichkeiten in vielerlei Hinsicht aus. Sie werden zu Selbstverständlichkeiten mit der Gefahr von Echokammern und Parallelgesellschaften.

Milieus bilden sich heute auf vielfältige und beweglichere Weisen als vor 50 Jahren. So wurde u.a. die Milieu-Bildung durch „Klassenzugehörigkeiten“ teilweise abgelöst durch andere Kulturmerkmale wie Weltbilder, Wertorientierungen, Erlebens- und Verhaltensgewohnheiten, durch Life-Style allgemein – z.B. bilden sich heute neben den klassischen neue Mittelschicht-Milieus. Bislang weitgehend garantierte Milieu-Zugehörigkeiten durch stabile Beschäftigungsverhältnisse oder vorzeigbare Bildung werden labil. Die Spielregeln, nach denen man als Aufsteiger profitiert oder als Absteiger abgehängt zu werden droht, ändern sich.



„Milieu“ als Perspektive im Business-Coaching

Die Wahrnehmung von Milieu-Einfluss auf konkrete Beziehungserfahrung und innere Vorgänge der Beteiligten blieb lange unbeachtet (Schmid, 2010), findet aber im Rahmen der neu aufkommenden „Gerechtigkeits-Diskussion“ neue Aufmerksamkeit (SWR2 Forum, 2019).

Erfahrungen von Milieu-Aufsteigern

Zum Beispiel berichtet Prof. Dr. Klaus Hurrelmann – Bildungsforscher an der Hertie School of Governance – in einer Diskussionssendung zum Thema Milieu, dass er sich vom Dorf kommend schon im Gymnasium als Außenseiter fühlte (SWR2 Forum, 2019). Er habe immer besondere Aufmerksamkeit und Kraft gebraucht, um sich bezüglich der Spielregeln in ihm ungewohnten Milieus zu orientieren.

Gefragt, ob er sich im Professorenmilieu immer noch fremd bzw. angestrengt fühle, berichtet Hurrelmann, dass sich die Anspannung dann doch gelegt habe, hauptsächlich dadurch, dass er sich bei wesentlichen Umstrukturierungen einer Hochschule als Umgestaltungsdekan engagiert hatte und, mit Macht ausgestattet, nun selbst die Spielregeln bestimmen konnte. Kultur und Umgangsformen habe er in dieser Funktion über Positionierung von Personen und längere Eingewöhnungsprozesse neu prägen können. Die Wirksamkeit als Kultur-Präger habe ihm nach innen Befriedigung und nach außen Geltung verschafft. Hierbei habe er als Bildungs-Aufsteiger den Vorteil gehabt, dass er statt reflexhaft Milieugewohnheiten fortzuschreiben, solche Milieu-Komponenten in den Vordergrund gehoben habe, die für eine zeitgemäße und wesentliche Funktion einer Hochschul-Community stehen konnten.

Interessant ist auch die Bemerkung des Publizisten und Milieu-Aufsteigers Dr. Rainer Hank, dass er in Managerkreisen weniger Fremdheit empfinde

als im Bildungsbürgertum (SWR2 Forum, 2019). Viele Manager seien – aus der Nähe erlebt – so sehr damit beschäftigt, sicherzustellen, dass ihre behauptete Kompetenz und Geltung nicht durch ihr tatsächliches Verhalten und Erscheinungsbild infrage gestellt wird, dass ihm das als Aufsteiger wohl vertraut sei. Als Aufsteiger müsse man lernen, zu bluffen. In Kreisen, die sich traditionell zum Bildungsbürgertum zählen, habe er viel mehr Entfremdungserfahrung gemacht. Auch habe er bemerkt, dass ihm in sozialen Beziehungen Unbeschwertheit fehle. Dies sei ein Grund, weshalb z.B. Bildungsaufsteigern oft Leichtigkeit und Genuss z.B. beim Small-Talk fehlten, denn für sie seien Begegnungen als Lern- und Bewährungssituationen „immer ernst“.

Solche Berichte über persönliche Erfahrungen und Betroffenheit helfen, Tabus zu durchbrechen und gesellschaftliche Mechanismen besprechbar zu machen. So kann z.B. im Coaching auf die Fragen der Milieu-Anpassung und des seelischen Kräftehaushaltes auch bei gelungener Milieu-Migration eingegangen werden.

Milieu-Passung

Im Coaching beachten wir Milieu weniger als soziologisches Phänomen, sondern mehr als Hintergrund konkreter Beziehungen. Begegnen sich Menschen, so treffen durch sie Milieus aufeinander. Beruflich oder sozial notwendige Milieu-Begegnungen gelingen oft nicht automatisch. Damit sie funktionieren, d.h., um Milieus zueinander zu fügen, sind Interesse und Kompetenz nötig. Hierbei kann persönliche Verträglichkeit der Beteiligten untereinander mit Milieu-Fremdheit einhergehen und umgekehrt. So sind gerade Organisations-Coaches oftmals überrascht, wie anspruchsvoll es ist, mit klassisch agierenden Managern und Beratern, mit Unternehmern und Fachleuten anderer Professions-Milieus Hand in Hand zu arbeiten.

Wie sonstige Begegnungsfaktoren werden Milieu-Faktoren teils bewusst, zum größeren Teil aber intuitiv am Gegenüber bzw. am Umfeld wahrgenommen. Man koppelt sich im Guten wie im Schlechten intuitiv aneinander an. Und man hat über diesen Vorgang genauso viel oder wenig Bewusstheit wie über Grammatik beim Sprechen. Bereitet der Versuch, an das Milieu der anderen anzukoppeln, Schwierigkeiten, dann wird Passung zum Thema. Denn wenn Passung mit der Zeit verloren geht oder von Beginn an nicht stimmt, ist eine Kompensation oft nur begrenzt und mit hohem Aufwand bzw. zu überhöhten Kosten möglich. So ist es verständlich, dass bei Passungsproblemen oft eher auf New- oder Right-Placement statt auf Zusatzqualifikationen gesetzt wird. In der Regel ist es lohnender, ein für sich verträgliches Milieu zu finden, als sich längerfristig an ein Milieu anzupassen, dessen Kultur einem fremd bleibt.

Milieu-Faktoren sind in erster Linie nicht Fähigkeiten, sondern vielmehr die Art und Weise, wie man „ist“, wie man sich verhält, spricht etc. Es handelt sich um übernommene Selbstverständlichkeiten, um komplexe Erlebens-, Verhaltens- und Beziehungsmuster, die man durch Leben im Herkunftsmilieu „einatmet“. Sie werden durch meist unbewusste Auslöser aktiviert und laufen weitgehend automatisch ab. Nur wenn es „hakt“ entsteht Aufmerksamkeit, ohne dass deshalb die Abläufe bewusst identifiziert werden könnten oder gar als Auswirkungen von Milieu-Begegnungen beschrieben würden.

So verstörte es einen kompetenten Unternehmensberater, als er sich nach einer von ihm vorbereiteten Präsentation bei einem „Upperclass“-Vorstand im Gegensatz zu seinem Partner plötzlich am Rande und in einer untergeordneten Rolle wiederfand, weshalb er sich kraftlos fühlte und an sich selbst zweifelte. Bei näherer Betrachtung wurde deutlich, dass sich sein Partner und der



„Milieu“ als Perspektive im Business-Coaching

Vorstand als Milieu-Verwandte erkannten, er als Milieu-Aufsteiger in deren Spiel aber nicht mitspielen konnte. Nun empfand er auch seinen Partner als von sich distanziert und fühlte sich gekränkt. Wären alle Beteiligten oder zumindest die Partner mit dieser Dynamik bewusst und solidarisch umgegangen, hätte der Berater zu sich gefunden. So aber „nagte“ dieses Erlebnis an den Beziehungen und letztlich an der Qualität der Zusammenarbeit. Es bedurfte der Sensibilisierung und Bearbeitung der Situation im Coaching, um für ihn das Thema Milieu und -Faktoren für die Kompetenz- und Beziehungsqualität fassbar zu machen.

Milieu und Passungen sind wichtige Perspektiven für professionelle Kompetenz und Fragestellungen im Coaching. Mit Hilfe der Theatermetapher gesprochen, hat Kompetenz damit zu tun, welches Rollenrepertoire man beherrscht (Rollenkompetenz) und damit, ob man sich in Themen, Inszenierungen und Bühnen auskennt, in denen diese Rollen zu spielen sind (Kontextkompetenz) (Schmid & Messmer, 2005). Zudem kommt es darauf an, dass die eigene Art, sich in seinen Repertoires auszudrücken und zu bewegen, zu den Anforderungen und Stilen der jeweiligen Umgebungen passt (Passung) (ebd.) – also auch zum jeweiligen Milieu. Auf die Unternehmenswelt übertragen heißt das: Passung der Person zum Berufsfeld, zur Organisationskultur, dem vorherrschenden Führungsstil und so weiter.

Wenn es sich bei den Milieu-Faktoren aber eher um Identitäten und weniger um Fertigkeiten handelt: Was bedeutet dies für professionelle Qualifizierung? Was kann wo, wie, von wem und in welcher Umgebung überhaupt gelernt werden? Diese Frage zu klären, bedarf es einer größeren Diskussion.

Milieu-Beheimatung und Milieu-Wechsel

Milieu-Grenzgänger berichten von Schuldgefühlen gegenüber Herkunftsmilieus bzw. der Angst, von einem der Milieus als fremd ausgestoßen zu werden. Auf einem Klassentreffen 40 Jahre nach dem Abitur berichtet eine heute 60-jährige Frau, die aus einem sehr reichen Elternhaus kam, sie habe damals ihren Klassenkameraden nie erzählen wollen, was sie in ihrer Freizeit (z.B. Besuch einer Wagneroper in Bayreuth, Fernreisen, privater Malunterricht) erlebt habe, weil sie sich geschämt habe und Angst davor hatte, ausgeschlossen zu werden.

Um sich professionell aufzustellen, um sich unbewusster Prägungen, Loyalitäten, Wertempfindungen und Empfindlichkeiten bewusst zu werden, muss man sich auch mit den Milieus, in denen man sozialisiert wurde, auseinandersetzen. Selbst wenn Rollenverhalten und Stil für ungewohnte Milieus gelernt werden können, bleibt noch ein „seelischer Migrations-Hintergrund“. Selbst gelingende Milieu-Wechsel können dauerhaft Kraft kosten und unverarbeitete Milieu-Verluste können belasten. Das sich Zurechtfinden in unvertrauten Milieus und die Versöhnung mit Herkunftsmilieus brauchen Zeit und Aufmerksamkeit. Man sollte für den weiteren Werdegang prüfen, in welchen Milieus Karriere-, Zugehörigkeits- und Wirksamkeitswünsche befriedigt werden sollen, und wo man sich beheimatet fühlen kann.

Wer versucht, in ein Milieu aufzusteigen, versucht normalerweise durch besondere Leistung die Berechtigung dafür zu erwerben. D.h., die Zugehörigkeitsberechtigung wird an Leistung gebunden erlebt – während der Verbleib im heimischen Milieu im Vergleich dazu relativ unabhängig von Leistung verstanden wird. Sich einem neuen Milieu zugehörig zu fühlen, hat mit Selbstverständnis zu tun. Dieses Selbstverständnis ist schwer zu lernen, auch wenn man sich das Zugehörigkeitsempfinden zu einem neuen Milieu ei-

gentlich verdient hätte. Problematisch wird es, wenn man sich trotz vordergründiger Zugehörigkeit aufgrund bleibender Milieu-Fremdheit nicht an die Menschen und Organisationen des erstrebten Milieus anknüpfen kann.

Berater-Milieus und Tabus

Es gibt Coaches, die darauf hinweisen, dass Berater als Executive-Coaches nur eingeschränkt geeignet seien, wenn sie aus einem sozial orientierten Mittelschicht-Milieu kommen. Sie könnten aufgrund ihrer Milieu-Herkunft schlechter an Executives andocken, glaubten ihrer Herkunftsmilieu-Logik gemäß, dass es bei ihren Klienten um Einsicht, Beziehungsfähigkeit und Lernen gehe. Sie bauten daher in erster Linie darauf, Executives in Coaching-Kompetenz-Dimensionen zu unterstützen und würden dabei unterschätzen, wie sehr es in diesen Kreisen in erster Linie um Klassen- und Machterhalt gehe. Inwieweit und für wen diese Einschätzung gilt, ist schwer zu beurteilen, aber es wäre wichtig, sich im konkreten Fall davon ein Bild zu machen, um Enttäuschungen vorzubeugen.

Milieus neigen dazu, stabil zu bleiben, über Individuen und Generationen hinweg und zwar mittels Milieu-Reproduktion und -Tradierung. Diese richtet sich dabei nicht primär gegen Angehörige anderer Milieus. Es ist vielmehr naheliegend, ja geradezu selbstverständlich, dass jede gesellschaftliche Gruppe ihren Nachwuchs nach den Regeln ihres Milieus sozialisiert. Im Zweifel bleiben die Spielregeln und Selbstverständnisse des heimischen Milieus dominant.

So bekommt der Nachwuchs, auch wenn er in anders geprägten gesellschaftlichen Kreisen miterzogen wird (z.B. Managersohn im örtlichen dörflichen Fußballverein), eine Milieu-Rückendeckung, die es ihm erlaubt, sich dort zu bewegen, aber zugleich Abstand und ein milieu-gemäßes



„Milieu“ als Perspektive im Business-Coaching

Selbstverständnis aufrecht zu erhalten. Geht es darum, berufliche Lebenswege einzuschlagen, werden selbstverständlich die Beziehungen genutzt, um sich gegenseitig – milieu-intern – den Nachwuchs ans Herz zu legen. Herkunft ist nicht alles, weshalb dieses Vorgehen nicht in jedem Fall funktioniert. Doch die Wahrscheinlichkeit, dass die Karriere – auch bei mittelmäßiger Leistung und Eignung – auf Milieu-Niveau verläuft, ist recht hoch.

So entsteht der Eindruck, bestimmte Menschen bzw. soziale Gruppen seien schicksalhaft an ihr Milieu gebunden und von Milieus mit dem größeren Prestige, den Privilegien und der großen gesellschaftlichen Bühne ausgeschlossen. Würde davon mehr offensichtlich, hätte das mehr Gefühle der Kränkung, des Unbehagens, der Minderwertigkeit und Beziehungsspannungen zur Folge.

Fraglich ist daher nicht nur, ob Betroffene ihre gesellschaftliche Position reflektieren können, sondern auch, ob sie es wollen. Gemeinsames Wegsehen und Stillschweigen schützt vor Unbehagen und nüchterner Auseinandersetzung mit Geben und Nehmen, mit ausdrücklichen oder unterschwelligem Hoffnungen und der Bereitschaft, sie zu erfüllen. Anders als z.B. in vielen Kreisen anderer Länder, reden Privilegierte hierzulande ohnehin ungern über ihre Privilegien und ob ihnen diese zustehen. Wer will schon gerne „Neid-

Debatten“ führen? Befürchtete Beschämung, Verlust von Aufstieghoffnungen auf der einen, Rechtfertigungsprobleme und Privilegien-Verluste auf der anderen Seite machen das Milieu-Thema heikel und eine offene Diskussion über Milieus und Grenzen schwierig.

So wird dieses Thema zu einem Tabu in der gesellschaftlichen Kommunikation. Wird aber doch über Milieu-Faktoren diskutiert, ist sicherlich Differenzierung geboten, denn es besteht die Gefahr, in Stereotypen von „denen da oben“ oder „denen da unten“ bzw. „denen da drüben“ zu verfallen. Diese Bedenken sollten jedoch nicht dazu führen, den Faktor Milieu und Schichten per se auszublenden.

Hier ging es darum, dass das Milieu-Thema in der Selbsterfahrung von Coaches eine gewisse Bedeutung haben sollte – auch in Hinblick auf die Klärung der eigenen Rolle im Rahmen von Coach-Klienten-Beziehungen ist dies von Bedeutung. Bei genügend intimmem und vertrauensvollem Kontakt kann diese Perspektive auch im Coaching mit Klienten einbezogen werden.

Dieser Beitrag basiert in Teilen auf: Schmid, Bernd (2010). Milieu – ein wenig beachteter Faktor im Coaching. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 17(1), S. 25–35.

Literatur

Gérard, Christiane & Schmid, Bernd (2008). *Intuition und Professionalität.* Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Schmid, Bernd (2010). Milieu – ein wenig beachteter Faktor im Coaching. *OSC, 17(1), S. 25–35.*

Schmid, Bernd & Messmer, Arnold (2005). *Systemische Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung Konzepte und Perspektiven.* Bergisch Gladbach: EHP-Verlag.

SWR2 Forum (2019). *Vom Makel des Milieus.* Radio-Diskussion SWR2 Forum, gesendet am 07.01.2019, 44:18 min. Abgerufen am 30.10.2019: <https://www.swr.de/swr2/leben-und-gesellschaft/SWR2-Forum-Vom-Makel-des-Milieus,broadcastcontrib-swr-26034.html>.

Der Autor

Dr. Bernd Schmid ist Leitfigur des isb-Wiesloch, der Schmid-Stiftung und des International Network for Organization Development and Coaching. Essays unter: www.blog.bernd-schmid.com. Er ist u.a. Ehrenvorsitzender des Präsidiums des DBVC, Ehrenmitglied der Systemischen Gesellschaft, Preisträger des Eric Berne Memorial Awards 2007 der Internationalen TA- Gesellschaft ITAA sowie des Life Achievement Awards 2014.

<https://www.isb-w.eu/de/>

Dr. Bernd Schmid ist Mitglied in der RAUEN Coach-Datenbank.

<https://www.coach-datenbank.de/coach/bernd-schmid.html>



Coaching-Magazin 4/2019 erschienen & Sonderaktion

Die aktuelle Ausgabe 4/2019 des Coaching-Magazins ist erschienen.



Im Interview der Ausgabe 4/2019 wird Andreas Steinhübel vorgestellt. Das Interview (sowie zahlreiche weitere Artikel) können Sie ebenfalls [hier kostenfrei online lesen](#).

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe:

- Wissen kompakt: „Menschen dabei helfen, ihr Verhalten positiv zu verändern“. Dr. Marshall Goldsmith im Kurzportrait
- Interview mit Andreas Steinhübel
- Konzeption: Was macht Team-Coaching aus? Eine wissenschaftliche Konzeptualisierung
- Praxis: Führungskräfte auf der Bühne. Die Rolle der individuellen Persönlichkeit im Auftritts-Coaching
- Spotlight: Künstliche Intelligenz in der Coaching-Praxis. Was leisten Chatbots im Coaching?
- Coaching-Tool: Dreidimensionale Innenweltbegehung
- Bad Practice: Wenn Coaching „verrisen“ wird. Ein Blick in die mediale Berichterstattung. Teil 2
- Wissenschaft: Beziehungsqualität im Coaching. Der Schlüssel zum Erfolg?
- Wissenschaft: Gründer-Coaching. Coaching von Gründern im Spannungsfeld zwischen Prozess- und Expertenberatung
- Philosophie/Ethik: Coaching in Zeiten der Agilität. Wie umgehen mit dem Hype?
- Rezensionen Coaching-Literatur
- Humor: Erfolgsversprechen

Möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 4/2019 des Coaching-Magazins lesen?

Eine Auswahl der Beiträge können Sie bereits jetzt unter <https://www.coaching-magazin.de/ausgaben/2019/ausgabe-4> 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>

SONDERAKTION

Schließen Sie jetzt ein Abonnement des Coaching-Magazins ab und erhalten Sie **kostenlos**:

Ein Exemplar des Buches „**Wirksam werden im Kontakt**“ von Mechthild Erpenbeck (Carl-Auer Verlag) im Wert von 17,95 Euro.

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



Studie

RAUEN Coaching-Marktstudie

Die Studie soll Einblick geben in die Ausrichtung und Entwicklung der Coaching-Branche. Coaches werden um Teilnahme gebeten.

Wie sieht der Coaching-Markt tatsächlich aus? Eine Antwort hierauf soll die Coaching-Marktstudie geben, die von RAUEN Coaching durchgeführt wird. Coaches, die im Business- bzw. arbeitsweltlichen Bereich tätig sind, werden gebeten, sich zehn Minuten Zeit zu nehmen und den [Online-Fragebogen](#) auszufüllen. Die Fragen richten sich auf verschiedene Bereiche wie die thematischen Arbeitsgebiete der Coaches, ihre bevorzugten Methoden und Settings, die grundsätzlichen Klientenanliegen, die Marketingmaßnahmen der Coaches, die mit Coaching erzielten Einnahmen, die Evaluation des Coaching-Prozesses etc.

Ziel der [RAUEN Coaching-Marktstudie](#) ist es, eine umfassende Analyse der Coaching-Branche durchzuführen. Außerdem sollen die Ergebnisse dazu beitragen, u.a. genauere Aussagen über die Größe und das Umsatzvolumen des Coaching-Marktes geben zu können und daraus für die Arbeit als Coach Schlussfolgerungen abzuleiten.

Grundsätzlich soll die Studie einen Beitrag zur Ermittlung des aktuellen Qualitätsstands und der Professionalität von Business-Coaching leisten. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse sollen zeigen, in welchen Bereichen die Branche auf einem guten Weg ist – und in welchen es noch Verbesserungsbedarf gibt.

„Über die Ergebnisse werden RAUEN Coaching-Newsletter und [Coaching-](#)

[Magazin](#) umfassend und für jeden unentgeltlich zugänglich berichten – gemäß unserer Philosophie [„Wissen will frei sein“](#)“, so Dr. Christopher Rauen, Herausgeber beider Medien und Geschäftsführer von [RAUEN Coaching](#).

Die Befragung ist ab sofort aktiv. „Wir bitten um Ihre Unterstützung und hoffen, dass Sie aus den so gewonnenen Erkenntnissen Nutzen ziehen werden“, ergänzt Rauen. (db)

Gewinnspiel

Coaches, die sich an der Erhebung beteiligen, nehmen auf Wunsch an einem Gewinnspiel teil. Verlost werden zehn Exemplare von: [Schäfer, Erich \(Hrsg.\) \(2019\). Coaching in Veränderungsprozessen.](#)

Zur Umfrage <https://forms.gle/BTFTs4Majfuq4Q27A>

Coaching-Marktstudie



Jetzt teilnehmen!

© Foto: NicoElNino/Shutterstock.com



Dr. Werner Vogelauer verstorben

Am 10. Oktober 2019 ist Dr. Werner Vogelauer in St. Pölten (Österreich) verstorben. Der Coach und Organisationsentwickler war Co-Gründer der Trigon Entwicklungsberatung und ein Doyen der Coaching-Branche.

Er galt als die prägende Gestalt für Coaching in Österreich und war in der deutschsprachigen Coaching-Branche äußerst geschätzt. Am 10.10.2019 ist Dr. Werner Vogelauer nach langer Krankheit in St. Pölten (Österreich) verstorben. „Seine Freundschaft, sein Lebenswille, seine Fröhlichkeit und seine Bereitschaft, für sich und seine Überzeugungen einzutreten, werden uns immer in Erinnerung bleiben“, gedenkt das Unternehmen [Trigon](#) seines Mitbegründers. „Sein Vermächtnis halten wir ... zusammen mit den vielen Absolventinnen und Absolventen seiner Lehrgänge in Ehren.“

Als promovierter Wirtschaftswissenschaftler war Dr. Vogelauer über 15 Jahre als Führungskraft tätig, bevor er sich 1983 als Managementtrainer selbstständig machte. 1985 gründete er gemeinsam mit sechs weiteren Mitstreitern die Trigon Entwicklungsberatung GmbH in Graz. Die Gründung weiterer fünf Standorte folgte. Gemeinsam mit Hans von Sassen rief er 1993 den ersten Trigon-Zertifikatslehrgang Coaching auf der Grundlage der Transaktionsanalyse ins Leben.

Dr. Vogelauer befasste sich als einer der ersten im deutschsprachigen Raum bereits seit Ende der 1980er Jahre systematisch mit dem Thema Coaching. Dabei konnte er auf sein Wirtschafts- und Organisationsentwicklungswissen als auch auf seine Ausbildung in der Transaktionsanalyse aufbauen, wie er 2010 im Interview mit dem [Coaching-Magazin](#) ausführte. Coaching war für ihn stets in eine breitere Perspektive eingebunden und er verstand sich in Abgrenzung zur Expertenberatung strikt als Prozessberater. Als überzeugter Transaktionsanalytiker „sage ich meinen Klienten nicht, wo es lang geht. Aber ich helfe ihnen, ihren Weg zu gehen“, erläuterte er seinen Ansatz und fügte hinzu: „Die Basis dafür, dass ein gutes Gespräch entstehen kann, ist, dass man den Anderen akzeptiert – und sich selbst auch mag.“

Mit seinen Büchern „Coaching-Praxis“ (1. Auflage 1998) und „Methoden ABC im Coaching“ (1. Auflage 2000) hat der 1948 geborene Österreicher ebenfalls Einfluss auf die Entwicklung der Coaching-Branche genommen. Beide Bände liegen in erweiterten und vollständig überarbeiteten Auflagen vor.

Auch in der Verbandsarbeit und als Speaker war der begeisterte Leichtathlet und Halbmarathonläufer aktiv. Seit 2009 war Dr. Vogelauer als Senior Coach Mitglied im Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC), bis 2015 zusätzlich als zertifizierter Coaching-Weiterbildungsanbieter (DBVC), und engagierte sich im Präsidium des Austrian Coaching Councils (ACC), dessen Ehrenpräsident er zuletzt war. „Er war ein wirklich feiner Mensch. Mit ‚Sir Werner‘ hat einer der Großen der deutschsprachigen Coaching-Branche die Bühne verlassen. Ein großer Verlust“, gedenkt Dr. Christopher Rauen, Geschäftsführer der Christopher Rauen GmbH und 1. Vorsitzender des DBVC, des Verstorbenen. (ap)

Weitere Informationen

<https://www.trigon.at/newsbeitrag/in-memoriam-dr-werner-vogelauer/>

<https://www.coaching-magazin.de/portrait/interview-mit-dr-werner-vogelauer>



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/>

Instagram: https://www.instagram.com/rauen_coaching/

Pinterest: <https://www.pinterest.de/coachingmagazin/>

Youtube: <https://www.youtube.com/user/coachmediathek>

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>

Verleihung des Marshall Goldsmith Coaching & Mentoring Award

Im Rahmen der Verleihung der Thinkers50 Awards am 18.11.2019 in London wurde erstmalig der Marshall Goldsmith Coaching & Mentoring Award vergeben. Den Preis erhielt die US-Amerikanerin Sanyin Siang, Geschäftsführerin des Fuqua/Coach K Center on Leadership and Ethics der Duke University.

Am 18.11.2019 wurden in London die besten Managementvordenker von der Organisation Thinkers50, einem globalen Managementranking, ausgezeichnet. Die Thinkers50 Awards ehren außergewöhnliche Leistungen und wegweisende Innovationen aus dem Bereich Management und Leadership. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde erstmalig auch in der Kategorie Achievement Award der Marshall Goldsmith Coaching & Mentoring Award vergeben. Mit dem Preis wurde Sanyin Siang, Geschäftsführerin des Fuqua/Coach K Center on Leadership and Ethics der Duke University ausgezeichnet. Auf der [Thinkers50-Website](#) wird die Leistung der US-Amerikanerin in der Führungskräfteentwicklung gewürdigt: „Siang teaches leaders how to drive innovation, reinvention, and transformation through breaking down silos and bridging divides.“ Der Fokus ihrer Arbeit liegt auf teamorientierter Führung, Mentoring und strategischen Partnerschaften.

Der Verleihung war zunächst die Nominierung der „Top 50 World Leaders in Coaching“ durch Marshall Goldsmith, über den [im aktuellen Coaching-Magazin](#) ein Kurzporträt zu lesen ist, vorausgegangen. Der US-amerikanische Coach, Berater und Autor hatte insgesamt weltweit 50 Persönlichkeiten ausgewählt, die im Coaching-Feld bedeutende Spuren hinterlassen haben, darunter Coaches, Wissenschaftler, Autoren und führende Vertreter aus den Verbänden. [Dr. Christopher Rauen](#), Geschäftsführer von RAUEN Coaching

und 1. Vorsitzender des Vorstands des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V., konnte sich über die Nominierung als „Leading Global Coach“ freuen. Im Juli 2019 folgte die Bekanntgabe der Shortlist für den Preis, in der Prof. Dr. Jonathan Passmore, Direktor des Henley Centre für Coaching in Großbritannien, als einziger Europäer vertreten war. Nun steht mit Sanyin Siang die finale Gewinnerin fest, die von Goldsmith persönlich auf der Thinkers50-Gala in London mit dem Preis geehrt wurde. (ap)

Weitere Informationen

<https://thinkers50.com/awards/awards-2019/>

<https://www.coaching-magazin.de/news/2019/thinkers50-marshall-goldsmith-coaching-award>

<https://www.coaching-magazin.de/international/marshall-goldsmith-kurzportrait>



Coaching-News

Erhebung zur 18. Coaching-Umfrage Deutschland gestartet

Die 18. Coaching-Umfrage Deutschland ist angelaufen. Die Teilnahme ist bis Ende Januar 2020 möglich.

Die 18. Coaching-Umfrage Deutschland ist gestartet und setzt die jährlich durchgeführte Langzeitstudie zum deutschen Coaching-Markt fort. Daneben wird der Fokus erneut auf jenes Schwerpunktthema gerichtet, das bereits im letzten Jahr Gegenstand der Erhebung war: Welchen Bedarf sehen Coaches hinsichtlich einer stärkeren Regulation ihrer Profession?

An der Umfrage kann bis zum 31.01.2020 teilgenommen werden. Teilnehmern werden die Ergebnisse umgehend nach der Auswertung der Erhebung kostenlos zur Verfügung gestellt, kündigt Jörg Middendorf, Initiator der Umfrage, an. Alle anderen Interessierten können die Ergebnisse mit einer halbjährigen Verzögerung und unter der Voraussetzung, sich hierfür zu registrieren, abrufen.

Über die Coaching-Umfrage

Mit der von Middendorf (Büro für Coaching und Organisationsberatung, BCO Köln) ins Leben gerufenen Coaching-

Umfrage Deutschland werden seit 2002 jährlich Daten zum Stand des deutschen Coaching-Marktes erhoben. Die Ergebnisse der bisherigen Coaching-Umfragen sind auf der Homepage der Umfrage (<https://www.coaching-umfrage.de/>) kostenlos abrufbar. Eine Registrierung ist hierbei erforderlich. Die Coaching-Umfrage wird seit 2016 gemeinsam von Middendorf und dem Roundtable der Coachingverbände (RTC) durchgeführt. (de)

Weitere Informationen

<http://www.q-set.de/q-set.php?sCode=EYWZPPUUUGNX>

EASC-Kongress 2020 in Barcelona

„Who am I in a changing world“, fragt die EASC im Rahmen ihres Kongresses 2020. Die Veranstaltung findet im September in Barcelona statt.

Im Zentrum des im kommenden Jahr anstehenden Kongresses der European Association for Supervision and Coaching e.V. (EASC) wird die Frage nach „Identität in einer Welt voller Veränderungen“ stehen, teilt der Verband mit und bekräftigt: „Als Coaches und Supervisoren haben wir eine gesellschaftspolitische Verantwortung, unsere Kunden und Klienten in diesen Veränderungsprozessen und der ständigen Suche nach unseren Identitäten zu begleiten.“ Der Kongress, der u.a. Open-Space-Sequenzen beinhalten

und dynamisch gestaltet werden soll, findet vom 18. bis 20. September 2020 in Barcelona statt. (de)

Weitere Informationen

<http://www.easc-online.eu/aktuelles/nachrichten/detail/easc-kongress-2020-in-barcelona/>

Das Coaching-Magazin empfiehlt: Die wichtigsten Coaching-Bücher 2019

Die Redaktion des Coaching-Magazins hat eine Auswahl von zehn empfehlenswerten Neuerscheinungen aus 2019 im Bereich Coaching-Literatur zusammengestellt.

Welche interessanten deutschsprachigen Publikationen im Bereich Coaching sind 2019 erschienen? Die Redaktion des

Coaching-Magazins hat eine Auswahl von zehn aktuellen und empfehlenswerten [Coaching-Büchern](#) zusammengestellt. Dabei wurden nur deutschsprachige Erstauflagen berücksichtigt, die 2019 veröffentlicht wurden. Die Liste soll kein Ranking darstellen, sondern vielmehr auf Basis einer redaktionellen Auswahl einen Überblick über interessante Novitäten im Bereich Coaching bieten.



Coaching-News

Während ein Großteil der Veröffentlichungen zum Thema Coaching weiterhin im weitesten Sinne als Praktikerliteratur zu bezeichnen ist, kommen zunehmend auch wissenschaftliche Publikationen auf den Markt, die den Anspruch verfolgen, die Professionalisierung der Coaching-Branche weiter voranzubringen. Hier ist an erster Stelle [Prof. Dr. Carsten C. Schermulys](#) neues Buch „Erfolgreiches Business-Coaching“ zu nennen, das wissenschaftlich fundiert und praxisnah zugleich die Wirkungen von Coaching untersucht. Ein weiteres Highlight ist das Buch „Coaching und Beratung in der Praxis. Ein neurowissenschaftlich fundiertes Integrationsmodell“ von [Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth](#) und [Dr. Alica Ryba](#), das bedeutende Coaching-Ansätze aus einer neurowissenschaftlichen Perspektive beleuchtet und Coaches zur Weiterentwicklung der eigenen Interventionen sensibilisiert. Weitere interessante Neuerscheinungen widmen sich den systemtheoretischen Grundlagen und den Themen Online-Coaching und Coaching im Mittelstand.

Coaching-Magazin:

In der Rubrik „[Rezensionen](#)“ informiert das Coaching-Magazin über deutschsprachige Publikationen zum Thema

„Mehrwert schaffen durch Training und Coaching“: dvct veröffentlicht Ratgeber

Mit dem Buch „Mehrwert schaffen durch Training und Coaching“ gibt der dvct einen Ratgeber heraus, der u.a. Personalentwicklern Unterstützung bei der Steuerung von Coaching- und Trainings-Prozessen bieten soll.

Der Deutsche Verband für Coaching und Training e.V. (dvct) gibt einen Ratgeber heraus, der sich an Personen richtet, die innerhalb ihrer Unternehmen Coachings und Trainings initiieren, managen oder verantworten. „Mehrwert schaffen durch Training und Coaching“, so der Titel des Ratgebers, erleichtert die Planung und Durchführung der gesamten Prozesskette: von der Auswahl eines guten Coachs bzw. Trainers bis zur Auswertung der Ergebnisse, so der Verband. Dazu bietet das 107-seitige Buch Übersichten, Checklisten und Fragen zur Selbstreflexion. Das Werk

Coaching. Hier finden Leser zahlreiche Besprechungen coaching-relevanter Bücher – von interessanten Neuerscheinungen, über Klassiker, Handbücher und Nachschlagewerke bis zu wissenschaftlichen Fachbüchern. (*ap*)

Weitere Informationen

<https://www.coaching-magazin.de/rezensionen/top-coaching-buecher-2019>

kann über die Geschäftsstelle des dvct kostenpflichtig als Hardcover-Ausgabe (19,99 Euro) und als E-Book (9,99 Euro) bezogen werden. (*de*)

Weitere Informationen

<https://www.dvct.de/aktuelles/nachrichten/artikel/mehrwert-schaffen-durch-training-und-coaching/>



-----Anzeige



Die nächste
Coaching-Ausbildung
beginnt am
08.05.2020



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

Christopher Rauen GmbH
Parkstraße 40
49080 Osnabrück

Coaching-Ausbildung in einem Jahr

Ihr Weg zum professionellen Coach

Jetzt Infomaterial anfordern!
Telefon 0541 98256-773

www.coach-ausbildungen.de

© shutterstock: ESB Professional



Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 2.630 Einträge und 466 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.

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



Fräntzel, Evelin & Johannsen, Dieter (2019).

80 Bildkarten für Coaching, Supervision, Training und Psychotherapie. Lern- und Veränderungsprozesse initiieren.

Göttingen: Hogrefe.

80 Seiten, 49,95 Euro.

ISBN: 978-3-801-72940-0

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3801729400/cr>

80 Bildkarten für Coaching, Supervision, Training und Psychotherapie. Lern- und Veränderungsprozesse initiieren

Rezension von Andrea Schlösser

Klienten fällt es nicht immer leicht, ihre Gedanken und Gefühle in Worte zu fassen. Bildkarten gehören zu den Kreativmethoden im Coaching und können dabei unterstützen, mit dem Klienten ins Gespräch zu kommen.

Dieses Kartenset im Format DIN A5 bietet sich für die Arbeit im Kontext Therapie, Training, Beratung und Coaching im Einzel- als auch im Gruppensetting wunderbar an. Es besticht durch seine hohe Qualität, wobei insbesondere die Auflösung der Bilder hervorzuheben ist, die auch bei anderen Bildkarten wünschenswert wäre. Hinzu kommt der stabile Karton, der nicht zuletzt zu der sehr hochwertigen Qualität des Kartensets beiträgt.

Bei der Auswahl der Motive haben die Autoren bewusst darauf geachtet, dass keine Einordnung in Kategorien erfolgen kann, um somit individuelle Assoziationen zuzulassen. Des Weiteren wurden überflüssige Bildelemente vermieden und darauf verzichtet, Bilder zu verwenden, die von vornherein die Stimmung beeinflussen.

Das 38-seitige Booklet bietet eine ausgezeichnete Unterstützung für die praktische Arbeit. Es beschreibt in leicht nachvollziehbarer Weise, wie mit den Karten gearbeitet werden kann, und bietet Impulse für die Phasen Einstieg, Erarbeitung, Vertiefung und Ergebnissicherung. Übungsanleitungen zu Themen wie beispielsweise Perspektivenwechsel, Wertschätzung, Zeitmanagement, Motivation und Teamarbeit werden mit umfangreichen Beispielen ergänzt. Das einzige Manko bei diesem Kartenset ist der Preis. Mit 49,95 EUR ist es recht hochpreisig und es bleibt abzuwarten, inwiefern es sich bei der Konkurrenz durchsetzen kann.

Andrea Schlösser

<https://www.andrea-schloesser.de>

<https://www.neurolines.de>

Fazit: Ein hochwertiges Bildkartenset für den Praxisalltag, das allerdings seinen Preis hat.



Rezensionen von Coaching-Büchern



Schellhammer, Barbara (2019).

An Konflikten wachsen. Konflikt-Coaching und die Sorge um sich selbst.

Weinheim: Beltz.

176 Seiten, 34,95 Euro.

ISBN: 978-3-407-36683-2

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3407366833/cr>

Fazit: Dieses Buch empfiehlt sich Konfliktarbeitern, welche die Grundlagen ihres praktischen Tuns systematisch durchdenken und sich dafür unkonventioneller Denkanregungen bedienen wollen.

An Konflikten wachsen

Rezension von Prof. DDr. Wolfgang Dietrich

Was in Titel und Umschlag wie ein Ratgeber für Konflikt-Coaching daher kommt, lädt zuerst zum Überdenken tradierter Selbstverständlichkeiten der Coaching-Branche ein. Denn die Autorin Barbara Schellhammer, die Konflikttransformation als philosophische Praxis versteht, ist gelernte Philosophin mit Forschungsschwerpunkt in interkultureller Philosophie.

Folgerichtig ist der erste Teil dieses Buches unter dem Titel „Selbstsorge“ eine Tour de Force durch die Philosophie des Selbst von den griechischen Vorsokratikern bis zur Gegenwart. Der historisch-kulturwissenschaftliche Zugang erlaubt es, die in der europäischen Geschichte seit Platon verbindliche Tradition einer unsterblichen Freiseele zu durchschreiten und zu beziehungshafter Vielheit von Seelen, Selbsts und Subjekten (S. 41) zu gelangen, wie sie in der Philosophie Nietzsches und vielen nicht europäischen Traditionen gelehrt wird.

Die entscheidende philosophische Vorbedingung für die Sorge um das Selbst im Coaching ist demnach, ob dieses Selbst transzendent als Individualität wahrgenommen wird oder als beziehungshaft bedingte Individuation aus immanentem Zusammenhang. Was sich kompliziert anhört, vermittelt die Autorin durch griffige Zitate, wenn sie etwa das „niemandig Werden“ im Zen-Buddhismus (S. 14) beschreibt, sich der Dialog-Philosophie Martin Bubers (S. 31) bedient oder tiefgründig zur Meditation über Sören Kierkegaard lädt (S. 41): „Das Selbst ist ein Verhältnis, das sich zu sich selbst verhält.“

Ihr eleganter Schreibstil erlaubt es Schellhammer, komplexe Philosophie so verständlich zu vermitteln als wäre sie einfachste Grundlage für angewandtes Konflikt-Coaching. Worauf sollte auch ein Coaching beruhen, das nicht zu unterscheiden vermag, ob es auf transzendentes oder immanentes Verständnis des Selbst baut? Hinter der Sachlichkeit dieses ersten Kapitels verbergen sich unerlässliches Grundwissen und geradezu revolutionäre Herausforderungen für das zumindest in Europa tradierte Verständnis des Selbst.

Der zweite Teil zu angewandtem Konflikt-Coaching sollte ursprünglich von Erika Deines verfasst werden, aber Schellhammer musste auch diesen Teil übernehmen. Dabei gelingt ihr der Perspektivenwechsel eindrucksvoll. Zwar schreibt sie weiter aus ihrer interkulturellen Erfahrung, löst aber das Versprechen des Praxis-Ratgebers ein, indem sie Deines' P.A.C.E. Modell der vier Phasen „planning“, „approach“, „competence“, „experience“ vorstellt (S. 98ff). Obwohl dieser Praxis-teil erhellend in die Neuro-Psychologie verweist und mit der philosophischen Grundlage im Einklang steht, dürfte er das Fachpublikum weniger überraschen oder provozieren als der erste.

Prof. DDr. Wolfgang Dietrich
UNESCO Chairholder for Peace Studies
University of Innsbruck /Austria



Neue Coaches in der Coach-Datenbank

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

Guido Steinbach
D – 50672 Köln

<https://www.coach-datenbank.de/coach/guido-steinbach.html>

Susanne Jess
D – 20251 Hamburg

<https://www.coach-datenbank.de/coach/susanne-jess.html>



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

V.I.E.L Coaching + Training

Ausbildungstitel: Coaching Kompakt Seminar Dezember 2019

Ausbildungsbeginn: 04.12.2019

22767 Hamburg

Kosten: 1.190 Euro (Für Selbstzahler ist die MwSt. inklusiv, für Firmen zzgl. 19% MwSt.).

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

echt. coaching – Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG) III 2019

Ausbildungsbeginn: 05.12.2019

69124 Heidelberg

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

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

Power Research Seminare

Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 06.12.2019

53842 Troisdorf, Mottmannstr. 1-3

Kosten: 3.790,- Euro. Der Betrag enthält keine Umsatzsteuer, da dieser Umsatz gem. § 4 Nr. 21a) bb) UstG steuerbefreit ist.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/power-research-seminare.html>

Systemisches Institut Hamburg

Ausbildungstitel: Systemische Coaching Ausbildung - an den Wochenenden

Ausbildungsbeginn: 07.12.2019

20148 Hamburg, Rothenbaumchaussee 76a

Kosten: 6.900,00 EUR (Mehrwertsteuer befreit). Ratenzahlung in 10 Raten je 690,00 EUR möglich (Mehrwertsteuer befreit).

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

Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach im Business

Ausbildungsbeginn: 09.12.2019

97769 Stromberg

Kosten: Die Ausbildung kostet 6.650 Euro zzgl. Mehrwertsteuer (8.032,50 Euro).

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

Coachingzentrum Olten GmbH

Ausbildungstitel: CAS Vom Erwachsenenbildner zum Coach

Ausbildungsbeginn: 12.12.2019

CH 3000 Bern

Kosten: 11 550.- CHF.

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

BCO Büro für Coaching und Organisationsberatung

Ausbildungstitel: Int. zertifizierte Reteaming-Coach Fortbildung

Ausbildungsbeginn: 16.12.2019

50226 Frechen, Augustinusstraße 11d

Kosten: 1.180,- zzgl. MwSt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/bco-buero-fuer-coaching-und-organisationsberatung.html>

echt. coaching – Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG) K I 2020

Ausbildungsbeginn: 09.01.2020

69124 Heidelberg

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

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

Coaching up! Ganzheitliche Coaching Akademie

Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 15.01.2020

21710 Engelschoff

Kosten: 2.495 Euro Online-Kurs. 4.495 Euro Kombination Online-Kurs und Präsenzausbildung. 6.595 Euro 10-Tage-Live Kompaktkurs mit begrenzter Teilnehmerzahl. Jeweils inklusive MwSt.

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

Prof. Dr. S. Greif / Arbeit, Bildung und Forschung e.V. (Berlin)

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Ergebnisorientierten Coaching

Ausbildungsbeginn: 25.01.2020



Coaching-Ausbildungen

14195 Berlin

Kosten: 4.300,00 Euro, umsatzsteuerbefreit. Kosten für den ersten Blocktermin: 782,00 Euro ohne USt. (werden auf die Gesamtkosten angerechnet). Privatzahler/innen mit einem monatl. Bruttoeinkommen unter 2.500,00 Euro zahlen 3.500,00 Euro.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/prof-dr-s-greif-arbeit-bildung-und-forschung-e-v-berlin.html>

Future-Excellence. Heike Kuhlmann & Team

Ausbildungstitel: Systemisch-Integraler Coach (DCV zertifizierte, modulare Ausbildung)

Ausbildungsbeginn: 31.01.2020

52353 Düren

Kosten: Frühbucher zahlen bei Buchung bis zum 30.11.19: 6.190 Euro. Monatlich Ratenzahlung ist ohne Aufpreis möglich. Block 1: Die Basisausbildung zum Coach / Internen Projektcoach (12 Tage) kann separat gebucht werden für 2.990 Euro.

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

EMRICH Consulting ... improving people!

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach (ICA)

Ausbildungsbeginn: 31.01.2020

71638 Ludwigsburg

Kosten: Ausbildungsblock "Basic" (2 X 2 Tage) = 1.000 Euro + MWST. Ausbildungsblock "Advanced" (3 X 3 Tage) = 3.150 Euro + MWST. Ausbildungsblock "Master" (3 X 3 Tage) = 3.150 Euro + MWST. ICA-Zertifizierung (1 Tag) = 650 Euro + MWST ... das ergibt für die gesamte Ausbildung + ICA-Zertifizierung = 7.950 Euro + MWST. Bei Buchung der gesamten Ausbildung + ICA-Zertifizierung und Überweisung

vorab geben wir 10 Prozent (= 795 Euro + MWST) auf die gesamte Summe Rabatt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/emrich-consulting-improving-people.html>

BCO Büro für Coaching und Organisationsberatung

Ausbildungstitel: Lösungsfokussiertes Kurzzeit-Coaching für die Praxis nach Steve de Shazer

Ausbildungsbeginn: 31.01.2020

79117 Freiburg, Hirschenhofweg 14

Kosten: 4.200 Euro USt. befreit! Fair geht vor! Möchten Sie nach dem ersten Modul die Ausbildung nicht fortsetzen, bezahlen Sie lediglich das erste Modul (990,- Euro)! Die nächste Ausbildung zum lösungsfokussierten Kurzzeit-Coach beginnt im Januar 2020 und findet im Freiburg bei unseren Partner von Zweisicht statt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/bco-buero-fuer-coaching-und-organisationsberatung.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.