



Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 4441 7818
Fax: +49 4441 7830
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Christopher Rauen
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

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

Inhaltlich Verantwortliche für die Nachrichtenredaktion: Anne Waldow (aw) (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.coaching-lexikon.de

Freies Fachbegriffe-Lexikon

www.coach-datenbank.de

Die Datenbank mit professionellen Coaches

www.businesstrainer-datenbank.de

Die Datenbank mit erfahrenen Trainern

www.coaching-index.de

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de

Ausschreibungen für Coaches und Trainer

www.coach-kalender.de

Der Veranstaltungskalender

www.coaching-board.de

Das Diskussionsforum

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

Inhalt

1. Achtsamkeit im Coaching – Teil 2
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin-Sonderaktion
3. Studie zum Unterschied zwischen Coaching, Supervision & Training
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches und Trainer in der RAUEN-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat
8. Impressum

Dieser Newsletter geht an 31.656 Empfänger.

1. Achtsamkeit im Coaching – Teil 2

Selbstwirksam durch eine komplexe Unternehmenswelt navigieren

Von Charlotte Goldstein & Dr. Karin von Schumann

Der erste Teil dieses Artikels erschien in der März-Ausgabe des Coaching-Newsletters und behandelte eine theoretische Einführung zum Thema „Achtsamkeit“. Im Folgenden richtet sich das Augenmerk nun auf die praktische Anwendung der Achtsamkeit im Coaching.

Achtsamkeits-Coaching – für welche Anlässe und bei welchen Anliegen?

Achtsamkeit ist also eine wesentliche, wenn auch im digitalen Wissenszeitalter wenig kultivierte menschliche Fähigkeit. Durch Konzentration und Fokussierung der Aufmerksamkeit erleben wir innere Ruhe und Gelassenheit, sind präsenter und gegenwärtiger, verbessern unsere Selbstregulationsfähigkeit und werden offener für neue Erfahrungen. Mit Achtsamkeit können wir uns von Vorstellungen und Ideen, wie etwas oder jemand zu sein hat, lösen und die Welt – einschließlich uns selbst – immer genauer und umfassender und vorurteilsfreier wahrnehmen.

Dies macht den großen Wert der Achtsamkeitsschulung im Coaching deutlich, geht es doch im Coaching immer (auch) darum, die Fähigkeit zur Selbstreflexion zu stärken, die Selbstwahrnehmung zu verbessern und die (professionelle) Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Gleichzeitig gibt es Coaching-Anliegen bzw. Coaching-Anlässe, für die das Achtsamkeits-Training besonders hilfreich ist. Dies ist in erster Linie der immer größere werdende Bereich der Work-Life-Balance und des Stressmanagements bis hin zum Burnout.

Auch bei Konflikten ist der Achtsamkeitsansatz hilfreich. Wer darin geübt ist, seine Gedanken und Emotionen aus einer Metaperspektive und mit Gelassenheit zu betrachten, dem gelingt es leichter, seinen Standpunkt zu relativieren und einen Perspektivwechsel vorzunehmen. Wer nicht auf seinem Standpunkt beharrt, sondern die Bedürfnisse und Motive hinter dem eigenen Verhalten und dem des Konfliktpartners erkennt, kann lösungsorientiert agieren.

Und was passiert im Achtsamkeits-Coaching?

Achtsamkeitsinterventionen zielen auf das Erforschen. Erforschen im Sinne eines achtsamen Wahrnehmens von Emotionen, Gefühlen und Erfahrungen ohne vorschnelle Wertung. Besondere Bedeutung hat dabei der bereits zitierte „innere Beobachter“. Achtsamkeit erfordert ein regelmäßiges Training; Einsicht und Erkenntnis genügen nicht. Erst durch regelmäßige Übungen entstehen neue neuronale Verknüpfungen, findet Lernen statt – egal, ob wir ein Instrument, eine Fremdsprache oder eine Methode bzw. neue Einstellung wie die Achtsamkeit erlernen wollen.

Der Einsatz von Mikropausen

Die Klienten lernen, „Mikropausen“ und „Mikrochecks“ einzulegen: Regelmäßige kurze Pausen im Sekundenbereich, in welchen eine ruhige, tiefe Atmung praktiziert und durch einen kurzen Bodyscan die Körperwahrnehmung bewusst trainiert wird. Die Arbeit mit Visualisierung, Meditation und Atemtechniken ist ebenfalls sinnvoll. Bei regelmäßiger Übung wird der Klient nach zwei bis sechs Wochen zuverlässig eine Veränderung im Alltag wahrnehmen, sich selbstwirksamer und ruhiger erleben.

Dies ist häufig Voraussetzung dafür, bei stressbelasteten, burnoutgefährdeten Personen mit spezifischen Coaching-Interventionen überhaupt erst sinnvoll beginnen zu können. Entsprechend erläutert und eingeführt nehmen auch weniger stark belastete Klienten die Übungen als Mittel zur Aktivierung eigener Kraftquellen und Erweiterung ihrer Sichtweise sehr positiv auf.

Eine Mikropausen-Übung: Jede neue Situation kann als Anregung für eine kleine Mikropause genutzt werden. Hierbei halten wir kurz inne, lassen die Schultern fallen und nutzen ein paar Atemzüge, um zur Ru-

he zu kommen. Das dauert nur wenige Sekunden. Innerhalb dieser Zeit bestimmen wir unseren inneren Stresspegel. Wie hoch steht der Pegel jetzt? Können wir damit so weitermachen oder müssen wir erst für eine Senkung der inneren Anstrengung sorgen?

Diese Mikropausen, die still und unauffällig überall durchgeführt werden können, senken den durchschnittlichen Tagesstresspegel deutlich. Die so verminderten Durchschnittswerte summieren sich im Laufe der Woche und noch mehr im Laufe der Monate und Jahre erheblich, was sich spürbar auf uns auswirkt.

Der achtsame Coach

Wendet ein Coach achtsamkeitsbasierte Methoden an, steht er selbst als Modell auf dem Prüfstand: Eine neugierige, offene und umfassend akzeptierende Haltung fordert das Loslassen von vertrauten und anerkannten Paradigmen des berufsbezogenen Coachings.

Man geht hier bewusst noch einen Schritt weiter als der klassische systemische Ansatz, indem man nicht nur „im Kopf“ bleibt und Fragen stellt, sondern den Menschen in seiner psychophysiologischen Ganzheit im Blick behält. Dabei werden unterschiedliche Methoden zwar angewendet, aber auch durchgängig mit gelassener Distanz betrachtet. Nicht der „richtige methodische Ansatz“ oder das „perfekt definierte“ Coaching-Ziel stehen hier im Vordergrund, sondern die Beziehungs- und Prozessqualität zwischen Coach und Klient.

Die Coach-Klient-Beziehung ist erwiesenermaßen ein, wenn nicht „der“ zentrale Wirkfaktor im Coaching. Eine geschulte und aktiv praktizierte Achtsamkeit fördert die Beziehungsqualität und hat gleichzeitig Modellfunktion für den Klienten. Ist ein Coach bereit, Achtsamkeitsmethoden als weit mehr als

Entspannungstools zu betrachten, begibt er sich selbst auf einen herausfordernden Entwicklungsweg. Ein Weg, der beim Coach selbst, zur Stärkung persönlicher und fachlicher Ressourcen führt.

Vor welchen inneren Herausforderungen steht der achtsame Coach?

Paradox: Veränderung unterstützen durch „nicht verändern wollen“:

Hier ist ein großes Vertrauen des Coachs in die Ressourcen des Klienten gefordert. Das konsequente Loslassen eigener Bewertungen und Interessen kostet Sicherheit. Die Gelassenheit und innere Autonomie des Coachs wird sich auf Dauer erhöhen.

Ergebnisoffenheit vs. Zielorientierung:

Die „Machbarkeit“ bestimmter Verhaltensziele rückt in den Hintergrund, zugunsten einer achtsamen, kreativen Lösungssuche.

„Anfängergeist“ vs. Diagnostik:

In der Haltung von Neugier und Interesse gegenüber jedem individuellen Klienten wird die Einordnung und Zuordnung des Klienten und dessen Themenstellung ebenso zweitrangig wie die „Expertenrolle“ des Coachs.

Bescheidene Gelassenheit vs. Eitelkeit:

Das tiefe Annehmen und die wertfreie Akzeptanz wirken auch entlastend für den Coach selbst – liebevolles Schmunzeln über sich selbst ist der Gewinn. Der Preis ist die Reflektion eigener, narzisstisch geprägter Selbsteile. Das fällt da besonders schwer, wo das Charisma, die „Einzigartigkeit, die Genialität des Coachs“ ein erfolgreiches Konzept war.

Fazit

Mehr und mehr Menschen verspüren das tiefe Bedürfnis, ihren Alltag zu entschleunigen und mehr Ruhe und Gelassenheit zu verspüren. Auch und gerade in einer zunehmend komplexen (Unternehmens-)Welt wollen wir das Steuerrad in der

Hand behalten! Die Ergebnisse umfangreicher Forschung bestätigen eine umfassend positive und weitreichende Wirkung des Achtsamkeitsansatzes, u.a. bei Stress, Angst und Burnout. Dies spricht dafür, dass die Integration von Achtsamkeit in Coaching-Prozesse weiter Fuß fassen wird. Eine große Herausforderung

besteht allerdings darin, diesem Konzept in seiner Vielschichtigkeit fundiert gerecht zu werden und es nicht im Businesskontext als „ein weiteres Tool im Werkzeugkasten“ zu trivialisieren. Das wäre bei weitem zu kurz gesprungen!

Literatur

Thich, Nhat Hahn (1998). Schritte der Achtsamkeit. Freiburg: Herder.

Bundschuh-Müller, Karin (2004). Achtsamkeit und Akzeptanz in der Personenzentrierten und Experimentellen Psychotherapie. In Thomas Heidenreich & Johannes Michalak (Hrsg.). Achtsamkeit und Akzeptanz in der Psychotherapie. Tübingen: DGVT-Verlag. 365.

Frank, Gunter & Storch, Maja (2013). Die Mañana-Kompetenz. München: Piper.

Kabat-Zinn, Jon (2006). Zur Besinnung kommen. Freiamt: Arbor.

Die Autorinnen

Charlotte Goldstein, Wirtschaftspsychologin, MA, begleitet Menschen und Unternehmen in Veränderungsprozessen als Beraterin, Trainerin und Coach. Sie ist spezialisiert auf organisationspsychologische Themen im Spannungsfeld Arbeitswelt und psychische Gesundheit. Als Coach und Trainerin verknüpft sie zunehmend erprobte Aspekte ihrer langjährigen Meditations- und Achtsamkeitspraxis mit Inhalten im Training und Coaching.

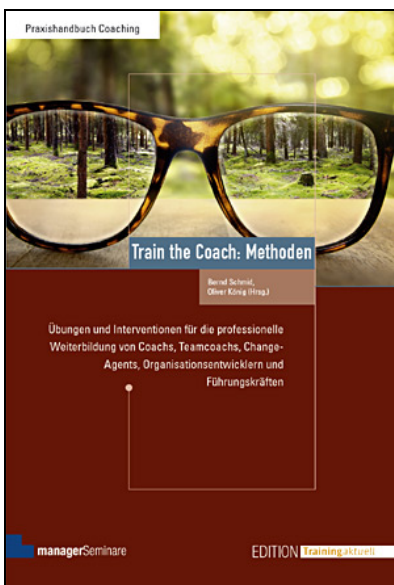
<http://www.goldstein-coaching.de>

Dr. Karin von Schumann, Dipl.-Psych., aus München ist als Managementcoach, Beraterin und Wirtschaftsmediatorin für namhafte deutsche und internationale Unternehmen tätig. Als Coach leitet sie ihr systemischer Hintergrund, den sie mit achtsamkeitsbasierten Coaching-Elementen kombiniert. Sie lehrt Coaching im Masterstudium Wirtschaftspsychologie und entwickelt und veröffentlicht innovative Coaching-Formate.

<http://www.vonschumann-consulting.de>

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin-Sonderaktion

Abonnieren Sie jetzt das Coaching-Magazin und Sie erhalten ein Exemplar des Buches „Train the Coach: Methoden“ für nur 29,90 Euro (statt regulär 49,90 Euro = 20,00 Euro Ersparnis). Weitere Informationen und ein Bestellformular finden Sie direkt in der Sonderaktionsanzeige unter <http://www.coaching-magazin.de>.



Train the Coach: Methoden

Inhalte der aktuellen Ausgabe des Coaching-Magazins sind:

- Coaching-Interview mit Gerhard Neumann
- Konzeption: Business-Coaching für Hochbegabte
- Praxis: Coaching in der Lehrerbildung. Professionsbezogenes Coaching als Bestandteil der 2. Phase der Lehrerbildung in NRW
- Praxis: Gruppen-Coaching versus Team-Coaching. Wo liegen die Unterschiede?
- FAQ: Fragen an Gabriele Müller
- Spotlight: „Unter vier Augen“ oder der Mut zur Selbst-Wirksamkeit. Zum 70. Geburtstag des Coaching-Pioniers Dr. Wolfgang Looss
- Coaching-Tool: Vom Spannungsfeld aufs Spielfeld
- Bad Practice: Realsatire oder Abgründiges. Wie Glücks- und Erfolgsversprechen Klienten blenden
- Wissenschaft: Direkte und indirekte Wirkungen von Coaching in der Organisation
- Philosophie/Ethik: Was ist Wirtschaftsethik? Eine Definition der Wirtschaftsethik aus dem Kontext der Praktischen Philosophie
- Humor: Coaching-Effizienz

Sie möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 1/2014 des Coaching-Magazins lesen? Sie können das Magazin im Abonnement oder als Einzelheft bestellen:

Abonnement:

<http://www.coaching-magazin.de/abo.htm>

Einzelheftbestellung:

<http://www.coaching-magazin.de/einzelheftbestellung.htm>

Weitere Informationen:

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

3. Studie zum Unterschied zwischen Coaching, Supervision und Training

Die Universität Salzburg forscht an der Wirksamkeit und den Prozessen, die zu einem erfolgreichen Coaching führen. Dabei ist es wichtig, ein genaueres Verständnis davon zu bekommen, was im Coaching wirkt und wie es sich im Vergleich zu anderen Personalentwicklungsmaßnahmen auszeichnet.

Derzeit führt die Universität Salzburg eine Studie zu den unterschiedlichen Personalentwicklungsmaßnahmen Coaching, Supervision und Training durch. Sie wurde initiiert, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten dieser Maßnahmen zu identifizieren, die über das reine Beschreiben des Settings und der Rolle des Durchführenden hinausgehen. Ziel ist es, ein tieferes Verständnis davon zu erlangen, was den jeweiligen Prozes-

sen zu Grunde liegt und wie sie sich in ihrer Wirkung auf die Klientin bzw. den Klienten unterscheiden.

Dazu werden Personen gesucht, die im Bereich Coaching / Supervision / Training tätig sind und Aussagen zu diesen drei Maßnahmen machen können. Konkret geht es darum, einen Onlinefragebogen unter dem unten angegebenen Link ausfüllen (Dauer ca. 15–20 Minuten). Als Anreiz für die Teilnahme an der Studie erfolgt pro ausgefüllten Fragebogen eine Spende über einen Euro an die Nothilfe von UNICEF. Zudem kann man bei Interesse die Ergebnisse der Studie erhalten.

Link zum Fragebogen:

<http://befragung.sbg.ac.at/index.php/489551/lang-de>

Die Erhebungsphase dauert bis Ende April 2014

Betreut wird die Studie durch Prof. Dr. Eva Traut-Mattausch, Leiterin des Universitätslehrgangs Supervision, Coaching und Mediation an der Universität Salzburg. Seit 2012 liegt ein Forschungsschwerpunkt von Frau Traut-Mattausch auf der Erforschung der Wirksamkeit von Coaching und den Prozessen, die zu einem erfolgreichen Coaching führen. Insgesamt laufen derzeit drei Master- und zwei Doktorarbeiten, die sich mit diesen Fragestellungen auseinandersetzen.

Weitere Fragen zur Studie können an Suzanne Schrimpf, BSc., gerichtet werden:

E-Mail: schrimpfu@stud.sbg.ac.at

Die Studienleiterin:

Suzanne Schrimpf, BSc., studiert zurzeit Psychologie an der Universität Salzburg. Sie hat eine Ausbildung zum Karriere-Coach absolviert und coacht Studierende auf der Suche nach ihrem beruflichen Weg.

https://www.xing.com/profiles/Suzanne_Schrimpf

4. Coaching-News

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

Twitter

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

Facebook

<http://www.rauen.de/facebook/>

Google Plus

<http://www.rauen.de/googleplus/>

Xing

<http://www.rauen.de/xing/>

LinkedIn

<http://www.rauen.de/linkedin/>

Redaktion:

Anne Waldow (aw) anne.waldow@rauen.de

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-report.de/coaching-news.html>

News Kritik an pferdegestütztem Coaching

Der NDR veröffentlichte einen Artikel zu pferdegestützten Coaching-Methoden, in dessen Rahmen Wirtschaftspsychologe Prof. Dr. Kanning Kritik an entsprechenden Angeboten äußerte.

In einem kürzlich veröffentlichten Online-Artikel berichtete der NDR über ein Praxis-Beispiel aus dem Bereich pferdegestütztes Coaching. Entsprechende Verfahren basieren darauf, Führungskräfte mittels einer besonderen Sensitivität von Pferden zu beruflichen Erkenntnissen bzw. verbesserten Führungskompetenzen zu verhelfen. Die Befürworter der Methode sehen in der Arbeit mit Pferden demnach einen für

Coaching geeigneten Katalysator der Persönlichkeitsentwicklung.

Prof. Dr. Uwe Peter Kanning, Wirtschaftspsychologe an der Hochschule Osnabrück und Experte für unseriöse Methoden der Personalarbeit, sieht dieses Konzept dem Artikel zufolge sehr skeptisch. Da „selbst der einfachste Mitarbeiter eines Unternehmens komplexer gestrickt sein dürfte als ein Pferd“, so die Argumentation, sei bereits die Annahme, wer ein Pferd führen kann, könne auch Mitarbeiter führen, äußerst fragwürdig. Zudem belegten wissenschaftliche Erkenntnisse, dass der Faktor Persönlichkeit hinsichtlich Führungskompetenz nicht

von entscheidender Bedeutung ist. Von Anbietern pferdegestützter Coachings angeführte, positive Referenzen wertet Prof. Kanning als Resultat der Vermeidung kognitiver Dissonanz seitens der Klienten, sprich des Unvermögens, sich den mangelhaften Nutzen eines mit Kosten verbundenen Coachings einzugestehen. (de)

Zum Artikel

http://www.ndr.de/regional/horsesense101_page-1.html

News „Greatest Ever“ Executive Coaching Outcome Studie veröffentlicht erste Ergebnisse

Im Coaching-Magazin 3/2012 wurden Coaches eingeladen, sich an der weltweit durchgeführten Studie zum Thema „Wirkfaktoren von Führungskräfte-Coaching“ zu beteiligen. Nun wurden die ersten Ergebnisse von Prof. Dr. Erik de Haan, Forschungsleiter des Ashridge Centre for Coaching und Leiter der Studie, veröffentlicht.

Auf bisher einzigartige Art und Weise wurde die „Greatest Ever“ Executive Coaching Outcome Studie des Ashridge Centre for Coaching (London) unter Leitung von Prof. Dr. Erik de Haan mit mehreren tausend Coaching-Beteiligten aus 34 Ländern durchgeführt. Das Besondere dabei: Alle an einem, zum gleichen Coaching-Prozess gehörigen Beteiligten – Coach, Klient bzw. Führungskraft und Auftraggeber – wurden gebeten, mittels Online-Fragebogen ihren persönlichen Eindruck zum durchgeführten Coaching in Bezug auf die Kriterien Beziehungsqualität, Art und Weise des Miteinander-Arbeitens und Ergebnisse des Coachings zu geben. So konnten insgesamt über 3800 Fragebögen ausgewertet werden, die erste Ergebnisse zu „Wirkfaktoren im Führungskräfte-Coaching“ zulassen:

- Bei der Beurteilung des Erfolgs oder Misserfolgs eines

Coachings sind sich die drei beteiligten Parteien erstaunlich einig.

- Es konnte kein Wirkfaktor gefunden werden, der die Effektivität von Führungskräfte-Coaching so sehr beeinflusst wie die Beziehungsqualität zwischen Coach und Führungskraft.
- Die Beziehungsebene ist für das Coaching-Resultat der stärkste Prädiktor, sowohl aus der Sicht des Klienten als auch aus der Sicht des Coachs; gleichermaßen für drei Komponenten der Beziehung: gegenseitiges Vertrauen (trust), eine klare Auftragsklärung (task) und ein angestrebtes Ziel (goal).
- Die Selbstwirksamkeitserwartung, also die Überzeugung, durch die eigenen Fähigkeiten und den eigenen Einsatz schwierige Situationen meistern zu können und Lösungen zu finden, steht in direktem Zusammenhang zur Beziehungs-güte und zum Resultat.
- Je mehr der Klient daran glaubt, dass ihm eine Veränderung gelingt und je motivierter er für das Coaching ist, desto besser wird die Beziehung empfunden und desto besser sind auch die Ergebnisse. So wird es sowohl aus der Sicht

des Coachs als auch aus der Sicht der Führungskraft selbst wahrgenommen.

- Diese Selbstwirksamkeit scheint besonders gefährdet zu sein, wenn Führungskräfte nicht freiwillig zum Coaching kommen, sondern geschickt werden. Ist der Klient dadurch wenig davon überzeugt, dass ihm eine Veränderung gelingt, so hat dies sowohl Auswirkungen auf die Beziehungsqualität als auch auf die Effektivität.

In der Ausgabe 4/2014 des Coaching-Magazins (Anm. der Red.: erscheint am 19.11.2014) werden genauere Angaben und Ergebnisse zur „Greatest Ever“-Studie zu lesen sein. Weiterhin können sich Interessierte im Juni auf der Veranstaltung „Coaching meets Research...“ in Olten (CH) über die Studie informieren. (Sonja M. Mannhardt)

Weitere Informationen erhalten Sie in Ausgabe 4/2014 des Coaching-Magazins

News Umfrage: Führungskräfte sehen Vereinbarkeit von Erfolg und Erfüllung kritisch

Nach einer Umfrage unter Führungskräften sehen 86 Prozent die Vereinbarkeit von beruflichem Erfolg und innerer Erfüllung kritisch. 64 Prozent erwägen demnach einen Unternehmenswechsel oder den Berufsausstieg.

Das „Galileo. Institut für Human Excellence“ (Gudrun Happich, Köln) führte eine Online-Umfrage unter 119 Führungskräften durch. Gegenstand der Befragung war die Vereinbarkeit von beruflichem Erfolg und innerer Erfüllung. Das Ergebnis, so schlussfolgert das Institut, sei „ein

Warnsignal für Unternehmen“: Für nahezu alle Teilnehmer habe die Vereinbarkeit von Erfolg und Erfüllung eine für das Lebensglück entscheidende Bedeutung. 86 Prozent der Befragten seien jedoch trotz beruflichem Erfolg innerlich unzufrieden. Infolge dessen ziehen gemäß

der Umfrage 42 Prozent der Unzufriedenen einen Unternehmenswechsel und 22 Prozent den Aufstieg aus dem Beruf in Betracht. So könne die Problematik aus Sicht der Unternehmen im Verlust von Leistungsträgern münden. 55 Prozent der nach eigenen Angaben unzufriedenen Umfrage-Teilnehmer erachten einen Positionswechsel bzw. den Aufstieg innerhalb des Unternehmens als geeignete Lösungen.

Die von dem Institut ermittelten Gründe für innere Unzufriedenheit unter Führungskräften sind vielfältig. Demnach bemängeln 30 Prozent eine mit starkem Druck verbundene, zu hohe Arbeitslast. Jeweils 15 Prozent gaben Langeweile bzw. den

Wunsch, selbstbestimmter agieren zu können, an. Zwölf Prozent zeigen sich ob des Fehlens klarer Führung und Perspektiven im Unternehmen unzufrieden. 28 Prozent stellen sich grundlegende Sinnfragen.

Lösungsstrategien nicht zielführend
In den von den Befragten angegebenen Lösungsstrategien sieht Galileo. Institut-Inhaberin Gudrun Happich zumeist „Scheinlösungen“. Diese führten nicht selten zu häufigen Unternehmenswechseln, ohne jedoch hinsichtlich der gewünschten Erfüllung zielführend zu sein. Stattdessen, so Happich, sollten sich unzufriedene Führungskräfte klärende Fragen stellen – beispielsweise, in welchem Umfeld sich Erfolg und Er-

füllung miteinander vereinbaren ließen.

Leistungssteigerung durch Erfüllung
Von einer verbesserten Vereinbarkeit von beruflichem Erfolg und innerer Erfüllung können gemäß der Umfrageergebnisse auch die Unternehmen profitieren. Rund drei Viertel der befragten Führungskräfte gaben laut des Instituts an, dass sich eine verbesserte Vereinbarkeit positiv auf ihre Leistungen auswirken und etwa zur Steigerung von Motivation, Engagement, Innovation oder Loyalität beitragen würde. (de)

Weitere Informationen

<http://www.galileo-institut.de>

News ICF Deutschland plant Kooperation mit HR-Verbänden

Die ICF Deutschland informierte über Ziele und Vorhaben für das laufende Jahr. Demnach plant der Verband den Ausbau seiner Zusammenarbeit mit HR-Verbänden. In Kooperation mit der DGfP ist die Erarbeitung einer Leitlinie für virtuelles Coaching vorgesehen. Eine Kooperation mit dem BPM soll etabliert werden.

Das Deutschland-Chapter der International Coach Federation (ICF)

plant für das Jahr 2014 den Kooperationsausbau mit HR-Verbänden. Entsprechende Vorhaben seien im vergangenen Jahr angelaufen, teilte der Verband im März mit. In Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGfP) plant der Verband demnach die Erarbeitung einer Leitlinie für virtuelles Coaching. Eine Kooperation mit dem Bundesverband der Personalmanager (BPM) soll zudem vorangetrieben und im Rahmen be-

reits in Planung befindlicher Veranstaltungen etabliert werden. Darüber hinaus kündigte der Verband an, dass ein „Leitfaden für Qualitätsmanagement im Coaching“ voraussichtlich im Mai veröffentlicht werde. (de)

Weitere Informationen

<http://www.coachfederation.de>

News DGfC-Fachtagung 2014 zum Thema „Transdisziplinäre Perspektiven“

In Kooperation mit der Akademie Remscheid führte die DGfC im März ihre diesjährige Fachtagung durch.

Die Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC) veranstaltete am 15.03.2014 ihre diesjährige Fachtagung an der Akademie Rem-

scheid. Einen Tag zuvor fand die Jahresmitgliederversammlung statt. Die Tagung, so teilte der Verband mit, diene dem fachlichen Austausch

sowie der Weiterentwicklung und Profilierung der Coaches und des Berufsbildes. Der Schwerpunkt der Tagung, die den Titel „Transdisziplinäre Perspektiven für kreatives Coaching“ trug, lag auf der Vermittlung kreativer und künstlerischer

Ansätze für Coaching- und Beratungsprozesse.

Nach Angaben des Verbandes nahmen über 60 Teilnehmer das von Dozenten der Akademie Remscheid geleitete Workshop-Angebot wahr.

Dieses behandelte Themen wie „Coaching mit Musik“, „Coaching mit Kunst“, „Neue Perspektiven mit Theater“, „Ressourcen in Bewegung“ oder „Systemisches Coaching in Aktion“. (de)

Weitere Informationen

<http://www.coaching-dgfc.de>

News Prof. Dr. Kruse beim DBVC Symposium 2014 im Oktober in Bremen

Anlässlich des 10-jährigen Verbandsjubiläums veranstaltet der DBVC ein Symposium zum Thema „Zukunft der Profession Business Coaching“. Höhepunkte stellen die Keynote von Prof. Dr. Kruse und die „Zukunftskonferenz Coaching 2024“ dar.

Vom 17.–18.10.2014 findet vor dem Hintergrund des diesjährigen Jubiläums des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC) ein Symposium zum Thema „Zukunft der Profession Business Coaching“ im Swissôtel Bremen statt. Das 10-jährige Bestehen des Verbandes wurde zum Anlass genommen, sich in der thematischen Ausrichtung des Symposiums auf die Zukunft der

Branche zu konzentrieren. Vor diesem Hintergrund initiierte der Verband eine Kooperation mit dem Institut für Zukunfts- und Trendforschung nextpractice GmbH, dessen geschäftsführender Gesellschafter Prof. Dr. Peter Kruse ist. Kruse ist insbesondere für seine Ideen, Leistungen und Innovationen in den Bereichen „kultureller Wandel“, „Komplexitätsbewältigung“ und „Vernetzung“ bekannt und wurde für seine Arbeit bereits mehrfach ausgezeichnet. Als Keynote Speaker auf dem DBVC Symposium wird er zum Thema „Führung und Coaching – zwischen Wunsch und Wirklichkeit“ sprechen. In der anschließenden „Zukunftskonferenz Coaching 2024“ werden daraus erforderliche Hand-

lungsimpulse für die Professionalisierung der Coaching-Branche gemeinsam diskutiert und weiterentwickelt.

Eine Anmeldung zum DBVC Symposium 2014 ist erforderlich. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. DBVC-Mitglieder zahlen 398,00 Euro zzgl. MwSt., Nicht-DBVC-Mitglieder 498,00 Euro zzgl. MwSt. (aw)

Weitere Informationen

<http://www.dbvc.de/syposium>

News Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Praxis – Zum Coaching-Kongress in Erding

Vom 20.–21. Februar 2014 veranstaltete die Hochschule für angewandtes Management einen Coaching-Kongress in Erding. Dr. Daniela Riess-Beger, Coach und Trainer, war vor Ort und berichtet zum Kongress:

Welche Wirkungen und Nebenwirkungen hat Coaching? Was für

Kompetenzen braucht ein Coach? Was zeichnet also gute Coaching-Ausbildungen aus? Solche und andere Qualitätsfragen prägten die Diskussionen des Coaching-Kongresses an der Hochschule für angewandtes Management (HAM) in Erding. Vom 20.–21. Februar 2014 hatte die Fakultät für Wirtschaftspsychologie der HAM zu dieser Ta-

gung eingeladen – und über 300 Teilnehmer diskutierten angeregt mit.

Unter dem Titel „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“ boten Experten aus Forschung, Unternehmen und der Praxis Stoff zum Nachdenken und Weiterdenken. Siegfried Greif, Wirtschaftspsycho-

loge der Universität Osnabrück eröffnete in seiner Keynote das Feld: Coaching sei die am stärksten expandierende Dienstleistung, 47.500 Coaches gäbe es weltweit, doch wie messe man die Qualität von Coaching? Greif plädiert für evidenzbasiertes Coaching und mehr Forschung, um die Grenze zwischen Wissenschaft und Praxis zu überbrücken.

Dieser Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Praxis war auf dem Kongress gelungen: Personalentwickler von Bayerische Motorenwerke AG (BMW), der Landeshauptstadt München und der Thomas Cook AG berichteten beispielsweise von ihren Verfahren der Coach-Auswahl und Monika Wastian, selbst Coach und zugleich Leiterin des Instituts für Organisationspsychologie in München, stellte Forschungsergebnisse zur Coach-Auswahl aus ihrem Projekt „Qualitätssicherung im Coaching“ vor. Demnach spiele in der Realität das Bauchgefühl der Personalentwickler eine große Rolle, doch ihre Befunde zu Wirkfaktoren im Coaching belegen, dass es ganz andere Kriterien brauche: Beispielsweise würde der Visualisierung und

Dokumentation durch den Coach eine wesentliche Wirkfunktion zugeschrieben.

Neben forschungsbasierten Diskussionen bot der Kongress seinen Teilnehmern auch praktische Anregungen und Weiterbildung zu verschiedenen Methoden in Workshops mit Live-Coaching. Weitere Highlights waren außerdem Vorträge und Workshops zum Thema „Zukunftsentwicklung“:

Thomas Webers, Wirtschaftspsychologe und Journalist, zeichnete in einem inspirierenden Vortrag nach, wie sich Social Media – als eine Art „digitaler Flurfunk“ („Jeder redet mit jedem über alles“) – auf Führung auswirkt. Coaching müsse diesen Veränderungen Rechnung tragen und werde noch relevanter, so seine Konsequenz.

Bernhard Hauser, Professor der HAM, stellte die Frage, wie Coaching für Organisationsentwicklung stärker nutzbar gemacht werden kann, etwa durch eine Verknüpfung von Coaching mit Konzepten des Critical Action Learnings.

Melanie Hasenbein, Coach und Wirtschaftspädagogin, zeigte in ihrem Workshop, wie virtuelles

Coaching funktionieren kann und stellte ihre Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit vor.

Der Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis ist angestoßen. Auch wenn zuweilen der Eindruck von sehr viel Selbstmarketing entstand, so waren die Vorträge und Workshops doch anregend. Von der Wirksamkeit der Impulse zeugten interessante Pausengespräche und eine entspannte Atmosphäre. Und so darf man auf das Programm im nächsten Jahr gespannt sein: Unter dem Titel „Coaching heute: Zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen“ wird im März 2015 in Erding weiter diskutiert. (Dr. Daniela Riess-Beger)

Weitere Informationen

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

News 3. DFC-Coaching-Convent

Vom 15.–16.03.2014 veranstaltete der DFC seinen 3. Coaching-Convent im nordrhein-westfälischen Vlotho. Insgesamt 130 Mitglieder nahmen nach Angaben des Verbandes an der Veranstaltung teil.

Zum dritten Mal veranstaltete der Deutsche Fachverband Coaching e.V. (DFC) einen Fachkongress mit Vorträgen und Workshops. Experten aus Wissenschaft, Coaching-Praxis, Wirtschaft sowie Kunst und Kultur

referierten rund um das Thema „Ganze Menschen im Coaching: Einklang von Denken, Fühlen, Handeln“.

Beiträge zum Thema „Menschen im Coaching“

Mit Vorträgen und Workshops konnten die 130 Teilnehmenden folgende Referenten erleben: Professor Dr. Jutta Heller von der Hochschule für angewandtes Management (HAM) eröffnete den fachlichen Teil der Veranstaltung mit einem Vortrag

zum Thema Resilienz. Klaus Bodel (BMW Group) erläuterte anschließend, anhand welcher Kriterien bayrische Unternehmen Coaches auswählten. Die Hamburger Künstlerin, Birgit Dierker, stellte dar, wie Schöpferkraft und Kunst in der Persönlichkeitsentwicklung eingesetzt werden können. Katrin Gronau, Coach und Trainerin, stellte positive Effekte der Einbindung von Achtsamkeitsschulungen in Firmenseminare hinsichtlich betrieblicher Gesundheit und Arbeitszufriedenheit vor. Jürgen Ba-

che, 2. Vorsitzender der International Coach Federation (ICF), vermittelte im Rahmen eines Workshops das Kernkompetenzmodell seines Verbandes. Fraport-Personalleiterin und Tanztherapeutin Petra Hurt veranschaulichte, wie mittels Körperausdruck mehr erreicht werden könne als durch Sprache allein.

Den zweiten Kongresstag eröffnete Coach und psychologische Beraterin Anja Bielenberg mit einem Vortrag. Es folgte ein Workshop mit Susanne Petz, Filmproduzentin und Autorin. Gegenstand des Workshops war Persönlichkeit und deren Positionierung vor Kamera, Publikum und sich selbst. Dr. Falko von Ameln, Autor und Organisationsberater, wagte ein

psychodramatisches Experiment. Er schob die Teilnehmer in soziometrischen Anordnungen durch den Saal, um durch verschiedene Positionierungen Antworten zu finden, die sonst langes Nachdenken erforderten. Sinnzentrierung werde im Coaching zunehmend relevant, resümierte Logotherapeutin Heidrun Deters zum Abschluss der Veranstaltung, nachdem sie die Zuhörer in die Gedankenwelt Viktor Frankls eingeführt hatte.

Jährlich 40.000 Euro für die Welthungerhilfe

Zugunsten der Deutschen Welthungerhilfe verzichteten alle Referenten des Convents auf ein Honorar. DFC-Mitglieder zahlen zudem in einen

Fond ein, aus dem die Hilfsorganisation unterstützt wird. „Hierdurch können wir aktuell 40.000 Euro im Jahr für die nachhaltige Entwicklungshilfe beisteuern“, erläuterte Dr. Björn Migge, 1. Vorsitzender des DFC. Zum Kongressauftakt stellten Mark Herbeck und Inge Kuchen von der Deutschen Welthungerhilfe ein Projekt in Äthiopien vor, das derzeit aus dem Fonds unterstützt wird. (de)

Weitere Informationen

<http://www.dfc-verband.de>

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 1.703 Einträge und 308 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.**



Pallasch, Waldemar/ Hameyer, Uwe (2012).

Lerncoaching. Theoretische Grundlagen und Praxisbeispiele zu einer didaktischen Herausforderung.

Weinheim: Beltz.
ISBN: 978-3-7799-2140-0
196 S.; 19,95 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3779921405/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul
Für Pallasch, Emeritus der Universität Kiel und Begründer des Kieler Coaching Modells, ist es seit vielen Jahren ein wissenschaftliches Anliegen, zu erforschen und zu diskutieren, inwieweit Coaching die Leistungsfähigkeit von Lehrkräften und Schülern zu verbessern hilft. Er legt nun zusammen mit seinem Kollegen Hameyer ein Buch vor, das detailliert und mit erheblicher Spannweite Lern-Coaching darstellt. Die Gestal-

tung des Textes selbst haben sie dabei erfreulich lern- und lesefreundlich aufgebaut.

Beim Kieler Lerncoaching-Konzept handelt es sich um einen Weiterbildungs-gang, der sich explizit an Lehrkräfte wendet, die bereits Schulpraxis erworben haben. Dabei verstehen die Autoren ihr Konzept als nur einen Versuch von vielen, Lernen zu optimieren. Diese Versuche – so die Argumentation – müssen unzureichend bleiben, solange die pädagogische und psychologische Forschung keine angemessene Vorstellung davon hat, wie Lernen funktioniert und was Lernen bedeutet. Sie stellen deshalb zu Beginn eindrücklich den „Begriffsdschungel Lernen“ dar. Weitere Kapitel des Buches sind ihrem zugrundeliegenden Menschenbild – in Abgrenzung zu anderen Modellen – gewidmet: Sie verstehen sich in der Tradition humanistischer Definitionen, ergänzt durch radikal-konstruktivistische und systemische Aspekte. Den Kern des Buches bildet die Herausarbeitung der Definition von Lern-Coaching im Kieler Verständnis.

Im Weiteren stellen die Autoren die einzelnen Module des Ausbildungsganges in einer Ausführlichkeit dar, die zur Erprobung einlädt; Grafiken und Beispiele ergänzen die Darlegungen. Letztlich kann hier auch gesagt werden, dass nicht nur Lehrkräfte Lern-Coaches sein können, sondern auch außerschulische Trainer, Coaches und (in begrenztem Rahmen) auch Schüler zu Lern-Coaches für ihre Mitschüler ausgebildet werden könnten. Die konkrete Umsetzung und Erprobung wird am Beispiel eines Modellprojektes an einer Lübecker Europaschule nachvollzogen. Sechzehn Lehrende beteiligten sich an diesem Projekt, das auch deutlich werden ließ, wie die aktuelle Situation von Schulen in Deutschland ein verändertes Selbst-

bild von Lehrenden als Coach erschwert.

Fazit: Lernen, Lernkompetenz, Lernprobleme und Optimierung von Lernen durch Lern-Coaching werden von den Autoren außerordentlich informativ und unter Berücksichtigung neurophysiologischer Erkenntnisse dargestellt. Das Buch stellt eine gewinnbringende Lektüre dar für Lehrkräfte (auch angehende), Lern-Coaches und Coaches, die diesen Personenkreis unterstützen.

Dr. Christine Kaul
willkommen@kaul-coaching.de



Ingmar Maurer (Hrsg.) (2012).
Coaching – Impulse für die professionelle Praxis.

Frankfurter Schriften zur Beratung in der Arbeitswelt, Bd. 1
Marburg: Tectum.
ISBN 978-3-8288-3050-9
328 S.; 29,90 €

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3828830501/cr>

Rezension von Janka Hegemeister
Coaching und Wissenschaft schließen sich schon lange nicht mehr aus, das zeigt u.a. die zunehmende Zahl der Ausbildungsangebote im akademischen Bereich. So existiert der Masterstudiengang „Beratung in der Arbeitswelt“ der University of Applied Sciences Frankfurt a. M. (www.macs-fh-frankfurt.de) seit dem Jahr 2008; Mitgründer und Leiter Prof. Dr. Ingmar Maurer ist Herausgeber der „Frankfurter Schriften zu Beratung in der Arbeitswelt“.

Eine lesenswerte Veröffentlichung ist der erste Band, erschienen 2012. Er stellt Fachinteressierten aus Wissenschaft und Praxis aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Studiengang vor. Zum Autorenteam gehören Lehrende sowie Absolventen des Masterstudienganges. Der Sammelband umfasst sechs Beiträge zum Thema „Coaching als prozessorientierte Einzelberatung von Personen in Arbeits- und Bildungszusammenhängen“.

Mit Annette Wagners „Unvorhersehbarkeit im Coaching“ eröffnet ein sehr theoretischer Text den Sammelband: Wagner untersucht den Begriff und die Bedeutung von „Unvorhersehbarkeit“ in verschiedenen fachlichen Disziplinen. Im letzten Drittel geht sie dann auf die Möglichkeiten ein, mit Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit von Ereignissen und Entwicklungen im Coaching umzugehen.

Astrid Habermann stellt in ihrem Text „Anforderungen an Coaches

aus Unternehmenssicht“ den Fragenkatalog und die Ergebnisse ihrer empirischen Befragung unter 33 Personalentscheidern vor. Sie dokumentiert die Kriterien, die Personalentscheider an Coaches stellen, und wie diese Kriterien bei der Coach-Auswahl überprüft werden. Ein weiterführender Text für Coaches, die sich für die Arbeit im Unternehmenskontext interessieren.

Oliver Grimsehl arbeitet die identifikationsrelevanten Faktoren in Organisationen heraus, um die Frage zu beantworten, welchen Beitrag Coaching zur Steigerung der Mitarbeiteridentifikation in Unternehmen leisten kann. In „Coaching und Mitarbeiteridentifikation“ beschreibt er zudem die unterschiedlichen Coaching-Methoden wie Einzel-, Team- oder internes/externes Coaching, die in Unternehmen zum Einsatz kommen.

Wendelin Meyer-Mölck stellt in „Outplacementberatung für Führungskräfte“ die Kultur und die Methoden des Outplacements in seiner Historie vor. Zudem untersucht er den Einfluss von Coaching-Methoden auf den Outplacementprozess. Anders als in der reinen Outplacementberatung könne es durch die Kombination mit Coaching eher zu einer echten Neuorientierung kommen, die für die Führungskraft durchaus mit einem Wechsel der Tätigkeit und/oder der Branche verbunden sein könne, so Meyer-Mölck.

Rosemarie Steinhage präsentiert mit „Stress und Burnout bei Führungs-

kräften“ ein innovatives Coaching-Konzept, das Führungskräften ermöglicht, Stress frühzeitig zu erkennen und einen konstruktiven Umgang mit gleichbleibend hohen Arbeitsanforderungen zu finden, um nicht (wieder) daran zu erkranken. Vier Fallballspiele verdeutlichen ihren Ansatz.

Holger Senft setzt sich dezidiert mit den Vor- und Nachteilen der Methode „E-Mail-Coaching“ auseinander, erläutert Anforderungen bei der schriftlichen Form an Coach und Klient, klärt Rahmenbedingungen und Voraussetzungen von Seiten des Arbeitgebers bzw. für Privatpersonen.

Fazit: Bis auf den sehr theoretischen Text von Wagner befassen sich alle Texte mit konkreten Methoden und Fällen aus der gegenwärtigen Praxis im Coaching. Der wissenschaftliche Ansatz führt zu fundierten Aussagen und Erkenntnissen, die über das übliche Maß in der Coaching-Literatur hinausgehen, ein guter Start für eine neue Publikationsreihe. Der zweite Band der Schriftenreihe ist für das Jahr 2014 geplant; er wird sich mit verschiedenen Aspekten zum Thema Organisationsentwicklung befassen.

Janka Hegemeister
seminar@janka-hegemeister.de

6. Neue Coaches und Trainer in der RAUEN-Datenbank



Die RAUEN-Datenbank hilft bei der Suche nach passenden Coaches und Businesstrainern und integriert die Ausbildungsdatenbank („Coaching-Index“), das Ausschreibungssystem („Coaching-Anfragen“) und die Kalenderübersicht („Coach-Kalender“).

Im März 2014 konnten folgende Coaches und Trainer neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Karin Bacher, D – 75177 Pforzheim

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1858>

Torsten Pyzalski, D – 45130 Essen

http://www.businesstrainer-datenbank.de/profil_trainer.asp?userid=1864

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm

Aufnahme in die RAUEN Businesstrainer-Datenbank:

http://www.businesstrainer-datenbank.de/aufnahme_in_die_rauen-businesstrainer-datenbank.htm

7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die im nächsten Monat starten.

Diese Liste kann auch online mit den Ausbildungen abgerufen werden, die in den nächsten beiden Monaten starten:

http://www.coaching-index.de/time_search.asp

change concepts - Organisationsentwicklung & Coaching

Oliver Müller (DCV-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 01.05.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung Systemische Aufstellungen
D-53179 Bonn

Kosten: 2.480,- € zzgl. MwSt. Ratenzahlung ist möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1442

WCTC Akademie

Wild Consulting Training Coaching GmbH

Ausbildungsbeginn: 02.05.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business
Coach BDVT in Bonn

D-53113 Bonn

Kosten: 7.950 Euro zzgl. USt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1675

Trainergemeinschaft-Berlin

Gesellschaft für Training, Coaching, Weiterbildung und
Supervision

Ausbildungsbeginn: 03.05.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach (10. Ausbil-
dung)

D-13187 Berlin-Pankow, Breite Str. 23a

Kosten: 5.480 Euro, zu zahlen in 10 monatlichen Raten.

Diese Weiterbildung ist von der Umsatzsteuer befreit.
Förderung über Bildungsprämie möglich (abhängig von
persönlichen Voraussetzungen).

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1403

Professio GmbH

Akademie für den Bereich Humanressourcen (DBVC-
anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 05.05.2014

Ausbildungstitel: Coaching II - Coaching im Unterneh-
men verankern und Wirksamkeit vertiefen (15 Tage)

D-75181 Pforzheim

Kosten: Coaching II: 5.100,- Euro zzgl. MwSt. und Hotel-
kosten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1311

DIE COACHES

Nina Meier und Partner

Ausbildungsbeginn: 05.05.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung systemischer Management
Teamcoach - Hamburger Teamcoach

D-40210 Düsseldorf

Kosten: 4.950,00 EUR netto inklusive 1. MotivStruktur-
Analyse (MSA), 2. Team Management Profil (TMP), 3.
Arbeitsordner und -buch, 4. individualisierter Coaching-
koffer - Ratenzahlung ist bei Privatzählern möglich -
Frühbucherrabatt bis 2 Monate vor Ausbildungsbeginn.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1566

DIE COACHES

Nina Meier und Partner

Ausbildungsbeginn: 06.05.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung zum systemischen Ma-
nagement Coach nach der Hamburger Schule (Hambur-
ger Coach)

D-22297 Hamburg

Kosten: 4.950,00 EUR netto inklusive 1. MotivStruktur-
Analyse (MSA), 2. Arbeitsordner und -buch, 3. indivi-
dualisierter Coachingkoffer - Ratenzahlung ist bei Privat-
zahlern möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1667

Gumze Leadership Akademie

Ausbildungsbeginn: 07.05.2014

Ausbildungstitel: Coach Ausbildung BalancedPerfor-
mance Coach ... für moderne Veränderer

D-83661 Lenggries

Kosten: € 6.300,- zzgl. MwSt. = € 7.497,-. Im Rahmen
der Ausbildung sind 5 Stunden Mentorcoaching mit ein-
em Ausbilder obligatorisch. Diese werden separat zum
Sonderpreis von € 120,-/Std. berechnet. Für die interne
Prüfung werden € 350,- zzgl. MwSt. berechnet (nur bei
Teilnahme). Die Zahlung der gesamten Ausbildung in
einem Betrag vor Beginn belohnen wir mit 3% Skonto.
Bei Zahlung je Modul wird eine Rechnung gestellt und
der Betrag ist 14 Tage vorher fällig. Andere Zahlungs-
weisen können im Einzelfall vereinbart werden. Wir
möchten diesen Prozess vielen Menschen ermöglichen
und bieten daher bei bestimmten Voraussetzungen auch
Stipendien an – sprechen Sie uns an. Unterbringungs-
und Verpflegungskosten sind nicht enthalten und werden
direkt mit dem Hotel abgerechnet.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1799

ZHAW IAP

Institut für Angewandte Psychologie
Ausbildungsbeginn: 07.05.2014
Ausbildungstitel: MAS Supervision & Coaching in Organisationen (kompakte Version)
CH-8032 Zürich
Kosten: ca. 24.000 Euro zzgl. USt, ca. 30.000 Euro für die modulare Version
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1290

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 08.05.2014
Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching & Diplom-Coach SCA
CH-8103 Kloten (nahe Flughafen Zürich)
Kosten: Fr. 3095.-
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1349

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung

Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle
Ausbildungsbeginn: 08.05.2014
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Berater und Coach (zertifiziert)
D-86672 Augsburg
Kosten: 5.900,- Ermäßigung und Ratenzahlung für Selbstzahler möglich, 5% Frühbucher-Rabatt bis 30.01.2014.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1485

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

InterCityHotel München
Ausbildungsbeginn: 08.05.2014
Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching
D- München
Kosten: ab 3.900,- Euro zzgl. USt., exkl. der 5 erforderlichen Einzelcoaching-Stunden (à EURO 100,-).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1273

Anja Mumm Training & Coaching mit System (DCV-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 09.05.2014
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching München (Zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V.)
D-80336 München
Kosten: 6500,- Euro zzgl. MwSt. (München, 27 Tage).
7400,- Euro zzgl. MwSt. (München, 32 Tage).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1534

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 09.05.2014
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach
D-22305 Hamburg
Kosten: 4.958,- Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein. Bei Unterbrechung fallen keine weiteren Kosten an.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1365

KRÖBER Kommunikation

Ausbildungsbeginn: 09.05.2014
Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach (SHB) / Systemischer Coach
D-81737 München
Kosten: 4.450 Euro für Syst. Coach. 5.150 Euro für Syst. Business-Coach, jeweils zzgl. Tagespauschale und MwSt. Teilzahlung möglich.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1776

Konstanzer Seminare

Ulrich Dehner (DBVC-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 14.05.2014
Ausbildungstitel: Führungskraft als Coach
D-78467 Konstanz
Kosten: 4 Bausteine, jeder Baustein einzeln zahlbar, 850,- Euro zzgl. MwSt. pro Baustein.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1214

Schouten Germany GmbH (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 16.05.2014
Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert
CH-8050 Zürich
Kosten: Fundamentals: 965,00 Euro. Intermediate (4 Module): 5.240,00 Euro. Paketpreis (5 Module): 5.510,00 Euro. Mehrwertsteuerbefreit! Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1547

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

Ausbildungsbeginn: 16.05.2014

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Zertifizierten Business Coach

D-21029 Hamburg

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

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1329

Christopher Rauen GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 16.05.2014

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 35

D- Raum Osnabrück

Kosten: Die Kosten für die Coaching-Ausbildung betragen 8.320,00 Euro zzgl. 19% USt., inklusive Verpflegung (Abendessen nicht inbegriffen). Die Kosten für Unterkunft sind darin nicht enthalten. Der erste Ausbildungsblock wird einzeln zum Preis von 880,00 Euro zzgl. USt. gebucht. Danach können sich die Teilnehmer innerhalb von sieben Tagen entscheiden, die Ausbildung fortzusetzen. Wird die Ausbildung nicht fortgesetzt, fallen nur die Kosten für den ersten Ausbildungsblock an. Wird die Ausbildung fortgesetzt, sind die restlichen 7.440,00 Euro zzgl. 19% USt. vor Beginn des zweiten Ausbildungsblocks zu entrichten. Die Kosten für optionale Einzel-Coachings sind nicht in den Ausbildungskosten enthalten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1234

IFW Institut für Fort- und Weiterbildung

Ausbildungsbeginn: 18.05.2014

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching – Der erfolgreiche Weg zum Management

D-81241 München

Kosten: 1.250,00 Euro für das erste Seminar. Gesamtkosten der Ausbildung 11.600,00 Euro (es fällt keine Mehrwertsteuer an). Für Selbstzahler gibt es spezielle Regelungen. Bitte kontaktieren Sie uns für weitere Informationen.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1241

Professio GmbH

Akademie für den Bereich Humanressourcen (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 21.05.2014

Ausbildungstitel: Coaching I - Erfolgreicher Wandel durch Coaching (15 Tage)

D-91522 Raum Nürnberg

Kosten: Euro 4.950,- zzgl. MwSt. sowie Hotelkosten

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1311

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 22.05.2014

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG)- Coaching-Ausbildung 2014

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 4522.- | Frühbucher: EUR 4165.- inkl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1424

ESBA – European Systemic Business Academy (DBVC-anerkannt) (ACC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 22.05.2014

Ausbildungstitel: Intensivlehrgang Coaching

D-20146 Hamburg

Kosten: In den Lehrgangskosten enthalten sind: * 12 Ausbildungstage * 2 Supervisionstage * Kaffeepausen an allen Seminartagen * Coaching-CD der Akademieleitung * Lehrgangsunterlagen * Welcome- & Abschlussabend.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1559

Schouten Germany GmbH (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 23.05.2014

Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert

D-69115 Heidelberg

Kosten: Fundamentals: 965,00 Euro. Intermediate (4 Module): 5.240,00 Euro. Paketpreis (5 Module): 5.510,00 Euro. Mehrwertsteuerbefreit! Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1547

Coachingbüro Huber & Partner

Führung . Werte . Unternehmenskultur
Ausbildungsbeginn: 23.05.2014
Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach und
Prozessbegleiter
D-79117 Freiburg

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

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1242

coaching.zentrum

Margot Böhm (vormals Abstiens) (DCV-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 23.05.2014
Ausbildungstitel: Zertifizierte Coachingausbildung (DCV):
Coaching mit kreativen Methoden ab Mai 2014 - 2015
D-42697 Solingen

Kosten: 12 Module plus 3 Tage Supervision plus Üben in
3er-Gruppen (insgesamt 230 h) plus Zertifikat: 13 Raten
à 435 Euro oder 5.390 Euro als Einmalzahlung, jeweils
zzgl. 19 % MWST. Schriftliche Materialien sind inbegrif-
fen, die Verpflegung wird selbst organisiert. Möglich ist
der Einsatz des Bildungsschecks NRW (2.000 €)
(www.bildungsscheck.nrw.de) oder der Bildungsprämie
(www.bildungspraemie.info). Ein Ausstieg ist nach dem
ersten Modul noch möglich, für dieses berechnen wir im
Fall des Ausstieges 350 Euro zzgl. MWST.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1544

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 23.05.2014
Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung
D-40489 Düsseldorf
Kosten: 6.900 Euro zzgl. MwSt., Ratenzahlung möglich
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1427

Coaching up!

Dipl.-Psych. Angelika Gulder
Ausbildungsbeginn: 29.05.2014
Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching Ausbildung
D-60000 Frankfurt
Kosten: 3.495 Euro (MwSt.frei)
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1465

**Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf An-
frage oder zu jeder Zeit anbieten, finden sich un-
ter folgender Adresse aufgelistet:**

http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2014 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 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 Funk-

tionen 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.

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum Ändern Ihrer E-Mail-Adresse klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/change.htm>

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/exit.htm>

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/abo.htm>

Das Archiv (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>

Feedback und Anregungen bitte an:

info@rauen.de

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

<http://www.rauen.de/services/werbung.htm>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.htm>

www.coaching-newsletter.de