

Einblicke ins Morgen

Coaching im New Normal

Business Coaching und Life Coaching gehen zunehmend ineinander über, die Reflexion sozialer Bedürfnisse wird eine größere Rolle spielen, Online-Coaching wird sich in der Breite durchsetzen ... zwei Coaching-Expertinnen haben im Rahmen einer Studie zehn Entwicklungslinien identifiziert, die zusammengenommen ein Zukunftsbild von Coaching im New Normal ergeben. Das ist durchaus rosig.



Foto: Insomneta/ iStockphoto

Preview

► **Soziale Bedürfnisse, Kommunikation & Co.:** Welche Themen im Coaching an Bedeutung gewinnen werden

► **Fließender Übergang:** Warum Business Coaching und Live Coaching in Zukunft eins werden

► **Ressourcen aktivieren, Verhaltensmuster reflektieren:** Welche Coaching-Disziplinen künftig eine größere Rolle spielen werden

► **Kollektive Neuorientierung:** Warum insbesondere Karrierecoaching stärker nachgefragt werden wird

► **Selbstreflexion als Scheidepunkt:** Warum sich die Qualitätsschere im Coaching weiter öffnen wird

Die C-Krise hat die Arbeitswelt verändert und wird sie noch weiter verändern. Damit müssen und werden sich auch die Formate ändern, die Menschen helfen, sich durch diese zu bewegen. Das war die Ausgangsthese, auf deren Grundlage wir im Rahmen einer qualitativen Studie aktuelle Entwicklungslinien im Coaching identifiziert, weitergedacht und in Thesen gegossen haben. Einige dieser Entwicklungen sind bereits recht deutlich sichtbar, andere zeichnen sich ab, wiederum andere werden mit etwas Verzögerung kommen. Interessant sind unserer Überzeugung nach alle – und zwar nicht nur für Coaching-Anbieter, sondern auch für die Vertreter und Vertreterinnen der Nachfrageseite, also Personalentwickler und Führungskräfte. Vor allem können letztere beiden Gruppen aus diesen ablesen, bei welchen aktuellen und künftigen Herausforderungen Coaching den größten Mehrwert bieten kann.



These 1

Die Reflexion sozialer Bedürfnisse wird im Coaching mehr Raum einnehmen.

„Das Virus hat es geschafft, die Befriedigung elementarer Bedürfnisse zu verhindern, nicht nur das Bedürfnis nach Kontakt, Nähe und Zugehörigkeit, sondern auch die Bedürfnisse nach Entscheidungsfreiheit, Logik/Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit sind in Frage gestellt. Das erläutere ich meinen Coachees und es hilft ihnen, ihre eigenen Reaktionen und auch die ihrer Mitarbeitenden besser zu verstehen.“ Diese Aussage eines Coachs steht stellvertretend für etliche Antworten der interviewten Coaching-Experten und damit für die Arbeitsweisen von Coachs in der Pandemie: Über soziale Bedürfnisse wird im Coaching aktuell mehr gesprochen denn je. Sicher ist das eine Momentaufnahme, trotzdem wird das Thema auch nach der Pandemie im Coaching virulent bleiben. Der Bedeutungsschub, den es gerade erfährt, wird



Das Studiendesign

Vorbefragung

Auf Basis einer Literaturrecherche wurde ein erstes Thesenset erstellt und mit sechs Fachexperten (einer HR-Expertin, einer Universitätsdozentin und Coaching-Forscherin, vier Coachs) jeweils einzeln diskutiert. Deren Feedback, Hinweise, Anregungen und Ergänzungen wurden sukzessive eingearbeitet. So entstand ein Katalog von zehn Thesen.

Experteninterviews

Der Thesenkatalog wurden in 30- bis 60-minütigen Einzelinterviews mit 12 Coachs und zehn HR-Experten und -Expertinnen diskutiert. Deren durchschnittliche Berufserfahrung liegt bei 17,4 Jahren. Die Hypothesen erfuhren in der Diskussion per se eine hohe Zustimmung: Diese betrug im Schnitt 88 Prozent („Stimme voll und ganz zu“ und „Stimme eher zu“ zusammengenommen).

Thesenschärfung

Auf der Grundlage der Interviews wurden die Thesen noch einmal geschärft. Das Ergebnis sind zehn Zukunftsthese, die jeweils eine Entwicklungslinie im Coaching benennen.

nicht einfach absacken. Genauso wenig wie das gestiegene Interesse an dem Thema. Denn je mehr Führungskräfte sich aktuell (im Coaching) mit sozialen Bedürfnissen im Arbeitskontext beschäftigen, desto mehr werden sie sich auch in Zukunft für diese interessieren. Wissen erzeugt Interesse.

These 2

Verbale und nonverbale berufsbezogene Kommunikation wird im Coaching eine größere Rolle spielen.

Ein zweites Thema im Coaching, das durch die Pandemie befeuert wird, ist das der Kommunikation. „Wir müssen Kontakt neu denken, Anwesenheit neu definieren und auch neue Konventionen entwickeln, das sorgt für Gesprächs- und eben auch Coaching-Bedarf“, so lautet kurz und prägnant gefasst der Tenor vieler der befragten Experten. Eine Frage, über die derzeit oft gesprochen wird, lautet etwa: Ist es eine sinnvolle – unausgesprochene – Konvention, dass es okay ist, wenn Personen an virtuellen Meetings nicht so aktiv teilnehmen und etwa nebenbei Mails beantworten? Genauso wie beim Thema „soziale Bedürfnisse“ spricht viel dafür, dass auch das Thema „Kommunikation“ über die Pandemie hinaus virulent bleiben wird. Nicht zuletzt deshalb, weil der Digitalisierungsschub neue Kommunikationsgelegenheiten eröffnet hat, bei denen noch viele Erfahrungen gesammelt und reflektiert werden wollen. Zum Beispiel die Gelegenheit zum direkten Austausch mit den oberen Führungskräften und Mitgliedern des Managementboards, die sich immer häufiger bei Skype auf „Grün“ schalten.

These 3

Business Coaching und Life Coaching gehen zunehmend ineinander über.

Da die Trennung von Arbeit und Privatleben aufgrund der aktuellen Situation für viele ohnehin schwierig bis unmöglich ist und – insbesondere durch den Homeoffice-Schub – sich auch künftig Privates und Berufliches immer mehr vermischen wird, geht die Mehrheit der befragten Experten



Download des Artikels und Tutorials:
QR-Code scannen oder
www.managerseminare.de/MS277AR31

Tutorial



Typische Coaching-Anliegen in der C-Krise

Viele Führungskräfte stehen in der Corona-Krise vor ähnlichen Herausforderungen. Fünf typische, bei denen Coachs weiterhelfen können, haben die Coaching-Expertinnen Karin von Schumann und Andrea Dragoi im Rahmen einer qualitativen Studie unter Coachs und HR-Verantwortlichen ermittelt.

1. „Wie kann ich bei meinen Mitarbeitenden das Gefühl stärken, weiterhin Teil eines Teams zu sein, wenn jede/r für sich im Homeoffice sitzt?“

Wir kennen das alle: Wenn wir auf einer Fernreise jemanden treffen, der in unserer Heimatstadt lebt, fühlen wir Nähe und Verbindung. Dieser verbindende Ort – das gemeinsame Habitat – fehlt bei virtuellen Teams bzw. verblasst, je länger die Teammitglieder im Homeoffice arbeiten. Der Zusammenhalt wird dadurch schwächer. Hinzu kommt, dass den Führungskräften der Austausch mit Peers fehlt, die sie vor der Pandemie ganz einfach mal beim Kaffee oder Lunch um einen Tipp zu einem Thema wie diesem bitten konnten. In einem Coaching können für das Team passende Tools entwickelt werden, um das Wir-Gefühl über Distanz zu stärken.

2. „Ich habe ein sehr persönliches Anliegen. Kann ich das ins Business Coaching einbringen?“

Es ist gerade in einer Krise gut möglich, dass einen ein Thema umtreibt, von dem man denkt, dass es eigentlich nicht ins Business Coaching gehört. Allerdings verschwimmen die Grenzen zwischen Business Coaching und Life Coaching zunehmend, und wenn man sich ohnehin mit einem Coach austauscht, spricht nichts dagegen, das Thema zumindest anzusprechen. Im Zweifelsfall kann gemeinsam entschieden werden, für das Thema eine separate Coaching Session zu vereinbaren, die nicht vom Unternehmen, sondern aus eigener Tasche bezahlt wird. Dadurch bleibt eine klare und transparente Beziehung gewährleistet. Ein professioneller Business Coach legt gerade beim virtuellen Coaching in der Homeoffice-Situation ein besonderes Augenmerk auf die Dreieckskonstellation Coachee / Coach / Unternehmen.

3. „Ich habe mich eigentlich immer für eine flexible und belastbare Person gehalten. Aber Homeoffice, Home Schooling, regelmäßige Krisensitzungen ... ich bin am Limit.“

Wenn der Halt von außen wegfällt, brauchen wir Stabilität von innen. Es ist gerade in dieser Krise auffallend, wie wichtig für viele die äußere Stabilität im Sinne von gewohnten Strukturen

ist. Im Coaching gibt es dafür viele Ansätze und Modelle wie das der „Stabilen Zonen“ von der bekannten Systemikerin Roswitha Königswieser.

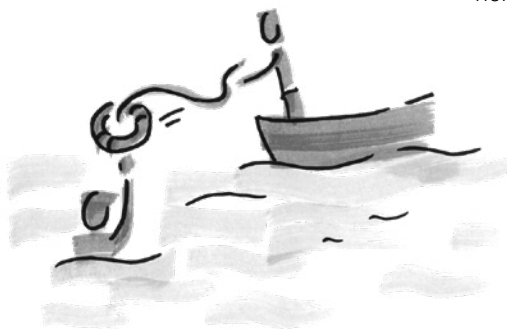
Allerdings gibt es – wie überall – auch im individuellen Resilienzgrad große Unterschiede. Und tatsächlich scheint die Krise einen Rückfall in alte Rollenmuster zu begünstigen. Ein Coaching kann gerade Frauen sehr dabei helfen, nicht zu Verlierern der Krise zu werden.

4. „Seit wir alle im Homeoffice sind, arbeite ich gefühlt rund um die Uhr. Die Arbeit hat sich enorm verdichtet. Oder ist mein eigener Anspruch zu hoch?“

Gerade bei sehr karriereorientierten Potenzialträgern mit hohem Anspruch an sich selbst besteht die Gefahr, sich über Gebühr zu belasten. Wie will ich im Homeoffice meine Erreichbarkeit gestalten im Vergleich zu Kollegen? Wie sehr sollte ich mich einbringen, um meine Karrierechancen nicht zu gefährden? Wie viel Einsatz zeigen die anderen? Im globalen Setup ist immer irgendwo auf der Welt jemand wach und arbeitet. Hier ist Reflexion im Coaching hilfreich: Wie verfügbar bin ich als Führungskraft für meine Mitarbeitenden? Wie ansprechbar bin ich, was liegt in meiner Verantwortung – und was auch nicht? Es kann auch hilfreich sein, für sich (und das Team) ein Feierabendritual festzulegen.

5. „Ich bin als Potenzialträgerin eingestuft worden und wollte aktiv mein Netzwerk bespielen. Jetzt sitze ich seit Monaten im Homeoffice und habe das Gefühl von Stagnation.“

Selbstmarketing und Networking müssen in Zeiten des Social Distancing neu gedacht werden, denn Verabredungen zum Mittagessen und Begegnungen zwischen Tür und Angel sind derzeit selten. Hinzu kommt, dass gerade sehr ambitionierte Fach- und Führungskräfte vielfach in Sonderprojekte eingebunden und praktisch pausenlos in virtuellen Meetings sind. Im ersten Schritt geht es darum, sich zunächst wieder mehr Freiräume und damit Zeit für das Selbstmarketing zu schaffen. Im zweiten Schritt kann ein Karrierecoach weiterhelfen – bei der Entwicklung eines strukturierten Selbstmarketingkonzepts.



Quelle: www.managerseminare.de; Karin von Schumann und Andrea Dragoi; Stefanie Diers; © www.trainerkoffer.de

und Expertinnen davon aus, dass Business Coaching und Life Coaching zunehmend miteinander verschmelzen werden. Allerdings gibt es auch Faktoren, die einer solchen Entwicklung entgegenwirken könnten, wie einige wenige Studienteilnehmenden anmerken. So sei es aus Unternehmensperspektive betrachtet etwa schon aus steuerlichen Gründen wichtig, Life Coachings und Business Coachings strikt zu trennen. Denn ein Life Coaching, das vom Unternehmen bezahlt wird, stelle einen geldwerten Vorteil dar. Außerdem könnten, so ein weiteres Argument, interne Coaching-Verantwortliche in die Bredouille kommen, wenn sie, beispielsweise in einem Review- oder Abschlussgespräch, nachfragen, woran denn im Coaching gearbeitet wurde und dann in Bereiche vordringen, die zu weit in private Bereiche führen.

These 4

Führungskräfte und Fachkräfte werden verstärkt Coachings nutzen, um ihre Ressourcen zu stärken.

Trotz aller digitalen Vernetzung und Kommunikation wird die Arbeit im New Normal einsamer sein als vor der Pandemie.

Denn „im Homeoffice fehlen Menschen, die Stabilität geben“, wie es einer der interviewten HR-Verantwortlichen formuliert. Umso wichtiger wird es sein, Kraft, Zuversicht und Sicherheit aus sich selbst heraus zu entwickeln. Allgemeiner ausgedrückt: die eigenen Ressourcen zu stärken. Dazu werden sehr wahrscheinlich deutlich mehr Führungskräfte und auch Fachkräfte die Hilfe von Coaches in Anspruch nehmen als bisher. Zudem wird Coaching nach Meinung vieler der Studienteilnehmenden verstärkt gefragt sein, um „neue“ Kompetenzen wie Achtsamkeit zu entwickeln. Diese Fähigkeit ist besonders für die Selbstfürsorge und einen verantwortungsvollen Umgang mit den eigenen Ressourcen wichtig. Denn gerade im Homeoffice besteht die Gefahr, durch 24/7-Engagement sich selbst zu überlasten.

These 5

Die Kerndisziplin des Coachings, gewohnte Denkmuster zu hinterfragen und neue Verhaltensmuster aufzubauen, erfährt einen massiven Bedeutungsgewinn.

Die veränderte Arbeitssituation zwingt viele Führungskräfte – insbesondere jene

Ihr Praxisraum ist virtuell - Ihre Lösungen sind real! Mit Ihrem online-Systembrett



Das neue online-Tool für
Coaching und Teamentwicklung

Visualisierung und Aufstellung
im virtuellen Raum

einfach perfekt
perfekt einfach

leicht zu erlernen
leicht zu bedienen

hohe Wirkung
niedrige Kosten

Kostenlose Startschulungen
Großzügige Startangebote

Informieren
Sie sich
jetzt!

www.online-Systembrett.com

in eher konservativen Unternehmen –, ihre Haltung und ihre Werte zu überdenken: „Kann ich meinen Mitarbeitenden trauen? Eigentlich muss ich sie doch kontrollieren?“ „Wie gelingt es mir, loszulassen und meine Mitarbeitenden einfach mal machen zu lassen?“ Oder: „Wie kann ich damit umgehen, dass mir meine Teammitglieder auf den Collaboration Tools plötzlich Kontra geben, das hat sonst kaum mal einer gemacht?“ Davon, wie gut es Führungskräften gelingt, eingefahrene (nicht mehr passende) Denkmuster aufzubrechen und neue (besser in die Zeit und Situation passende) Verhaltensweisen zu etablieren, wird es wesentlich abhängen, wie die Zusammenarbeit im New Normal funktioniert. Coaching wird in diesem Prozess eine besondere Rolle spielen, schließlich ist die Reflexion von Denk- und die Entwicklung neuer Verhaltensmuster Kern- und Paradisziplin des Formats.

These 6

Karrierecoaching wird eine größere Rolle spielen als bisher.

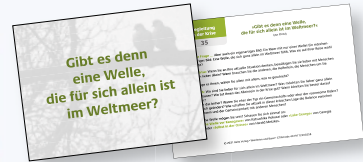
„Karrierepläne erfahren keine Fortsetzung; Entwicklungspläne, die aufgestellt worden waren, werden obsolet“, beschreibt eine HR-Expertin die Situation in zahlreichen krisenbetroffenen Unternehmen. Viele Selbstständige sowie Kleinunternehmer und -unternehmerinnen in betroffenen Branchen wiederum stehen vor den Scherben ihrer beruflichen Existenz. Der Bedarf nach beruflicher Neuorientierung ist also groß. Coaching kann in diesem Prozess wichtige Unterstützung leisten. Tatsächlich lässt sich auch bereits ein leichter Nachfrageanstieg im Bereich Karrierecoaching beobachten. Hinzu kommt: In der Krise sind viele Führungskräfte ins Grübeln gekommen. „Mehr Menschen hinterfragen derzeit, ob sie noch in richtiger Position sind, ob sie ihre Tätigkeit eigentlich wirklich machen wollen“, formuliert etwa ein HR-Experte aus einem internationalen Konzern. Auch diese Entwicklung wird – mit etwas Verzögerung – die Bedeutung von Karrierecoaching weiter steigern.

These 7

Die Nachfrage nach Coaching wird insgesamt steigen.

Zur Frage, wie es beruflich weitergehen soll, kommen viele weitere essenzielle Fragen, die Führungs- und Fachkräfte sowie Unternehmer derzeit verstärkt umtreiben und das auch auf absehbare Zeit weiter tun

Weiter kommen.



Martin Hartmann
Krisen bearbeiten – in Krisen coachen
 60 Karten und Booklet inklusive digitaler Version
 2021 | € 39,95 D
 GTIN 4019172300258

Dieses Kartenset unterstützt Sie dabei, professionell Gespräche mit Menschen in Krisen zu führen: anregend, einfühlsam und lösungsorientiert. »Ein Bild sagt mehr als tausend Worte.« Aber ein richtig guter Satz, ein intelligentes Zitat können weit mehr ausdrücken. Genau diese Macht der Worte nutzt dieses Kartenset.



Luber / Geisler
Online-Trainings und Webinare
 2021 | 240 Seiten | € 34,95 D
 ISBN 978-3-407-36753-2
 Auch als E-Book erhältlich

Wrede / Zimmermann
Mini-Handbuch Coaching und Digitalisierung
 2020 | 203 Seiten | € 24,95 D
 ISBN 978-3-407-36724-2
 Auch als E-Book erhältlich



Vater / Hoch
Kartenset Systemische Teamorganisationsprozesse
 100 Karten plus 56-seitiges Booklet und Online-Materialien
 2021 | € 39,95 D
 GTIN 4019172300227

Das Kernstück systemischer Changeprozesse in der Organisationsentwicklung ist die direkte Arbeit mit Mehrpersonensystemen. Der Fokus dieses Kartensets liegt auf diesen Prozessen, die in Teams stattfinden. Damit Sie diese Prozesse der Weiterentwicklung wirkungsvoll begleiten können, benötigen Sie eine fundierte Strategie: klar gerahmter Arbeitsauftrag, gründliche Diagnostik, wirkungsvolle Fragen, systemische Interventionen.

Das komplette Beltz
 Coaching-Programm:



BELTZ
 beltz.de/coaching



Mehr zum Thema

► Andree Martens: Coaching-Forscher im Interview – VUKA-fit mit Coaching-Kultur.

www.managerseminare.de/MS270AR33

Sind Unternehmen mit einer ausgeprägteren Coaching-Kultur fitter für die VUKA-Welt? Diese Frage steht im Mittelpunkt einer Studie, die der Organisationsentwickler Axel Klimek zusammen mit der Hochschule Darmstadt durchgeführt hat. Neben einer eindeutigen Antwort sind die Forscher auf zwei interessante Organisationsmerkmale gestoßen, die mit einer intensiven Nutzung von Coaching oft einhergehen.

► Karin von Schumann: Mitarbeitercoaching im Remote-Modus – Virtuell weiterhelfen.

www.managerseminare.de/MS270AR34

Nicht nur Coaches können derzeit Führungskräften in dieser besonderen Situation besonders gut weiterhelfen, sondern auch Führungskräfte ihren Mitarbeitenden – wenn sie in die Rolle eines Coaches schlüpfen. Die ist jedoch anspruchsvoll, vor allem bei der Zusammenarbeit im Remote-Modus.

werden. Wie mit der eigenen Unsicherheit umgehen? Wie das nun vielfach auch auf unteren Führungsebenen geforderte unternehmerische und bereichsübergreifende Denken und Handeln bewältigen? Wie auf Sicht fahren und dennoch den Kurs halten? Wie den derzeit so besonders wichtigen Spagat zwischen Flexibilität und Zielorientierung turnen? ... Auf keine dieser Fragen gibt es pauschale Antworten, alle von ihnen erfordern individuelle Reflexion, die eben mit einem professionellen Sparringspartner

wie einem Coach nachgewiesenermaßen besonders effektiv ist. Daher ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Coaching insgesamt steigen wird. Auch wenn der Trend aktuell (noch) – aufgrund der Konzentration auf Troubleshooting und vielerorts einem Sparzwang – gegenläufig ist. Was die Nachfrage mittelfristig zudem weiter befeuern dürfte. Die C-Krise hat noch einmal deutlich unterstrichen, wie wichtig Veränderungsfähigkeit in der VUKA-Welt ist. Und Coaching ist, wie es eine Studienteilnehmerin ausdrückt, „ein Veränderungsvorhaben per se“.

These 8

Online-Coaching wird sich in der Breite durchsetzen.

Viele Coaches wie Coaching-Kunden standen Online-Formaten lange Zeit sehr skeptisch gegenüber. Das ändert sich gerade massiv. Denn die vielen in jüngster Zeit aus der Not heraus geborenen Online-Angebote zeigen: Zwar müssen Methoden angepasst werden, das meiste funktioniert jedoch auch im virtuellen Setting gut. Teilweise sogar besser als im analogen. So fällt es etwa vielen Coachees leichter, sich zu öffnen, wenn sie sich im Homeoffice und damit im eigenen Revier befinden. Positive Erfahrungen auf beiden Seiten werden dazu führen, dass sich Online-Coaching in der Breite durchsetzt und auch dann noch eine zentrale Rolle spielen wird, wenn Face-to-Face-Kontakt wieder problemlos möglich ist.

In neuen Zeiten auf das eigene (Unternehmer/innen-)Leben schauen



In Verbindung mit sich und der Natur

Im Austausch mit anderen

In Stille



Baumhaus-Retreat
Neue Sommertermine online...

www.dreamteam-consulting.com/baumhaus-retreat



Online-Ausbildung zum Systemischen Coach

Neben dem Aufbau einer fundierten Fachkompetenz im Bereich Coaching, befähigt diese Ausbildung Coaching - Interventionen auch erfolgreich digital anzuwenden. Beste Voraussetzungen, um sich auf den Coachingmarkt der Zukunft vorzubereiten und als Systemischer On- und Offline HYBRID Coach durchzustarten.

Infos unter www.coachingbande.de oder in unserem Podcast „COACHING-BANDE“ (überall wo es Podcasts gibt)

- Ortsunabhängig
- Hoher Praxisanteil
- Echte Klienten
- Start 2 x jährlich
- 200 Stunden

COACHINGBANDE
Astrid Kellenbenz
Susanne Henkel
Friedhofstraße 13
63263 Neu-Isenburg
Tel.: 0171-972 45 95



These 9

Die Schere zwischen professionellen und weniger professionellen Coaching-Angeboten geht weiter auseinander.

Die aktuelle Situation unterstreicht, wie wichtig es für Coaches ist, sich selbst, die eigene Situation und das eigene Coaching kontinuierlich zu hinterfragen. Was passiert in der Welt und was macht das mit mir? Und wirkt sich das auf meine Arbeit als Coach aus? Wer hier keine Klarheit hat, kann kein guter Scout für andere sein, betonen viele der Befragten. So weist etwa eine Studienteilnehmerin auf die Gefahr hin, eigene Probleme, die einem die aktuelle Abgeschlossenheit bereitet, auf den Coachee zu projizieren, während dieser vielleicht in Wirklichkeit wunderbar mit der Situation klarkommt. Die Erwartung der Studienteilnehmenden: Coaches, die die Notwendigkeit zur kontinuierlichen Selbstreflexion – auch mithilfe anderer Coaches – per se ernst nehmen, werden sie aufgrund der aktuellen Erfahrungen noch ernster nehmen. Bei

jenen, die diese Anforderung bislang eher ignoriert haben, sind dagegen keine oder kaum Lerneffekte zu erwarten. Was im Endeffekt bedeutet, dass die Qualitätsschere zwischen professionellen und weniger professionellen Coaching-Angeboten weiter auseinandergehen wird.

These 10

10. Interne Coaching-Verantwortliche werden strengere Auswahl- und Qualitätskriterien anlegen.

Als Reaktion auf die sich erweiternde Kluft zwischen professionellen und weniger professionellen Coaching-Angeboten werden die Coaching-Verantwortlichen in den Unternehmen strengere Auswahl- und Qualitätskriterien anlegen. Auch auf methodisches Know-how werden sie stärker achten. Hintergrund: „Ohnehin verunsicherte Führungskräfte sollen nicht das Gefühl bekommen, jetzt auch noch mit unerprobten Methoden gecoacht zu werden“, formuliert eine HR-Expertin.

Karin von Schumann, Andrea Dragoi



Die Autorinnen: Die Diplom-Psychologin **Dr. Karin von Schumann** arbeitet als Managementcoach, Unternehmensberaterin, Mediatorin und Moderatorin.



Andrea Dragoi hat ein Bachelor-Studiengang in Wirtschaftspsychologie absolviert und ist Teil des Teams von Von Schumann Consulting.

Kontakt:
www.vonschumann-consulting.de



WINGWAVE WIRKT ONLINE

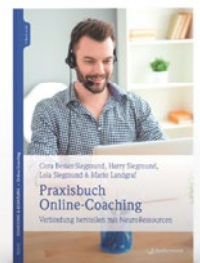
Bereits über **800 zertifizierte Coaches** bieten die wirksame Methode auch online an.



Im **Coachfinder** auf www.wingwave.com finden Sie einen zertifizierten Coach.

Über wingwave® – das beflügelnde Online-Coaching

- ✓ Von Diplom-Psychologen entwickelt
- ✓ sehr gut beforscht
- ✓ Nachhaltig wirksam auch mit der wingwave-App



JETZT NEU.

wingwave-Coaches, die nach der neuen Methode „humanonline mit Neuroressourcen“ ausgebildet sind.

Mehr über das Kurzzeit-Coaching wingwave erfahren Sie auch in unserem Erklärvideo auf youtube.

