










Liebe Leserinnen und Leser,

in der Juni-Ausgabe des Coaching-Newsletters hatten wir Ihnen den ersten Teil des Beitrages von Dr. Irene Preußner-Moritz zum Thema „Spiele im Team-Coaching“ präsentiert. Spiele können im Coaching die Selbstreflexion und Ressourcenaktivierung unterstützen und weiteren Nutzen stiften, der für Klienten hilfreich ist, ohne dass der Coach dabei zum Besserwisser werden muss.

Um es auf den Punkt zu bringen: Über ein Spiel erreichen Klienten schnell und intuitiv die Handlungsebene, während der Coach beobachtet und moderierend agiert, Impulse aufgreift und anschließend in die Reflexion überführt. Wie dieses Vorgehen in der Praxis aussehen und dabei Resilienz gefördert werden kann, erfahren Sie nun im zweiten Teil des Beitrages.

Ihr Dr. Christopher Rauen

	Spiele im Team-Coaching – Teil 2
	HAM-Coaching-Kongress 2019
	Coaching-News
	Rezensionen von Coaching-Büchern
	Neue Coaches in der Coach-Datenbank
	Coaching-Ausbildungen in den nächsten zwei Monaten
	Adressen & Impressum

Spiele im Team-Coaching – Teil 2

Impulsgeber für Selbstreflexion und zur Ressourcenaktivierung

Von Dr. Irene Preußner-Moritz

Rückblick zu Teil 1

Im ersten Teil dieses Beitrags (erschieden in der letzten Juni-Ausgabe des Coaching-Newsletters) wurde der Nutzen des Spiels im Rahmen eines Team-Coachings theoretisch dargestellt. Dabei wurde auch die besondere Rolle eines Team-Coachs erläutert, der die Lösungsfindung moderiert, indem er die Auseinandersetzung und Interaktion zwischen den Teammitgliedern herbeiführt und Impulse zur Weiterentwicklung gibt. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Aktivierung von Ressourcen, die in den Fähigkeiten der Teammitglieder, in der Zusammenarbeit des Teams oder in der Mobilisierung von bislang noch nicht genutzten bzw. unentdeckten Potenzialen der Organisation liegen können.

In diesem Kontext hat der Einsatz eines Spiels in der Anfangsphase des Team-Coaching-Prozesses den Nutzen, dass die Teammitglieder schnell ins Geschehen hineinkommen und typische unternehmerische Problemsituationen und Zwänge hautnah erleben. Das Spiel kann so zudem die Rolle des Coachs als Impulsgeber übernehmen, um an den Problemen anzuknüpfen bzw. deren Reflexion zu fördern und die Lösungsfindung einzuleiten. In diesem Sinne kann das Spiel als hilfreiches und umfassendes Tool im Team-Coaching-Prozess eingesetzt werden. Im Folgenden soll dies – insbesondere im Kontext der Resilienzförderung zwecks Stressbewältigung – anhand eines Fallbeispiels aus der Praxis dargestellt werden.

Das Fallbeispiel

Acht Führungskräfte sitzen um einen runden Tisch. Statt einer Agenda und vorbereiteten Arbeitsblättern liegt heute das Brettspiel „Mensch, denk an dich“ auf dem



Spiele im Team-Coaching – Teil 2

Tisch: Die Produktionsleiterin eines international agierenden Unternehmens zieht eine Aktionskarte mit der Frage: „Kennst Du die Stärken im Team? Bitte frage eine Person in der Runde: Wie schaffst Du es, dass die Stärken im Team für alle sichtbar sind und gewürdigt werden?“ Ihr Kollege, Leiter der Produktentwicklung antwortet: „Wir stellen neue Produkte in Glasvitrinen unseres Showrooms aus, nennen die Vorteile des Produkts und geben an, wer es entwickelt hat und was der- oder dieje-

Häufig werden im Coaching-Prozess „Hilfsmittel“ eingesetzt, die es dem Klienten ermöglichen sollen, Themen fokussiert und bildhaft zu veranschaulichen. Professionell eingesetzt, kann dadurch der Reflexionsprozess fokussiert und lösungsorientiert unterstützt werden. Dabei können ganz verschiedene Hilfsmittel zum Einsatz kommen, z.B. Spielfiguren, Bildkarten, Brettspiele etc. Eine Auswahl von Hilfsmitteln, die im Coaching genutzt werden können, finden Sie hier: <https://www.coaching-tools.de/hilfsmittel-im-coaching.html>

nige dafür geleistet hat. Der Showroom wird von Kunden und neuen Mitarbeitern besucht.“ Die Produktionsleiterin ist von der Idee und deren wertschätzendem Umgang mit den Mitarbeitenden angetan.

Da ihr die Antwort des Kollegen gefallen hat, dürfen beide auf dem Spielfeld zwei Felder vorrücken. Aber damit nicht genug: Der mitspielende Abteilungsleiter war so begeistert von der Idee, dass er diese wiederum in seinem Führungskreis aufgreift, um sie unternehmensweit umzusetzen.

Diese Szene stammt aus einem Team-Coaching mit Führungskräften, die ihren Führungsalltag mit weniger Stress meistern wollen. Mit dem Ziel, gesundheitsorientierte Führung umzusetzen, wurden sechs Coaching-Sitzungen im Abstand von drei Wochen mit acht Teamleitungen einer Abteilung vereinbart. In diesem Prozess stand auch die

Frage zur Debatte, wie die Führungskräfte ihre eigene Resilienz stärken und gleichzeitig die Resilienz ihrer Teams fördern können. Zu diesem Zweck wurden Spiele eingesetzt.

Resilienz zwecks Stressbewältigung

Gerade im Stress besteht die Gefahr, die eigenen Ressourcen zur Stressbewältigung, aber auch die in der Arbeitsumgebung vorhandenen Ressourcen wie z.B. Teamzusammenhalt aus dem Blick zu verlieren. Resilienz hingegen wirkt wie ein Schutzschild gegenüber Stress und sorgt dafür, dass wir unsere Widerstandskraft gegenüber Stress stärken können. Resilienz wird hier verstanden als ein Alltagsphänomen, das von jedem erlernbar ist, da es sich um trainierbare Fähigkeiten handelt (Masten, 2001), die ausschlaggebend dafür sind, ob ein Mensch schwierigen Situationen mit innerer Stärke begegnet, also z.B. in der Lage ist, mit einer positiven Grundeinstellung und Lösungsorientierung an komplexe Herausforderungen zu gehen.

Die Resilienzforschung, angefangen bei Emmy Werner (1977), die bereits 1977 Resilienz als Schutzfaktor entdeckte, hat verschiedene Fähigkeiten als entscheidend für den Umgang mit Krisen oder Belastungssituationen identifiziert. Diese beeinflussen u.a., ob ein Mensch aus diesen Situationen körperlich und seelisch unbeschadet oder gar gestärkt hervorgeht. Wissenschaftlich gut belegt sind u.a. Fähigkeiten wie Lösungsorientierung durch z.B. aktives Bewältigungshandeln, Emotionsregulierung beispielsweise durch Gelassenheit, das Einholen von sozialer Unterstützung als auch die Selbstwirksamkeitsüberzeugung und ein realistischer Optimismus (Helmreich et al., 2016). Zunehmend wird Resilienz als Schlüsselkompetenz gesehen, mit agilen Arbeitsumgebungen besser zurechtzukommen, z.B. Entscheidungen zu treffen, ohne deren Auswirkungen genau voraussehen zu können.

Resilienz spielerisch fördern

Um die Resilienz im Führungsteam zu stärken, wurden zwei unterschiedliche Spiele eingesetzt, die sowohl die Führungskräfte mit den eigenen Resilienzkraften in Kontakt bringen, als auch mit den Fähigkeiten, wie sie die Resilienz ihrer Teammitglieder fördern können. In den jeweils dreistündigen Team-Coaching-Sitzungen wurde das Spiel, das maximal eine Stunde dauerte, an zwei verschiedenen Zeitpunkten eingesetzt. Bei der Spieldurchführung ging es gelassen und stressfrei zu, dazu wurde vom Coach eine wichtige Regel erläutert: Alle Mitspieler können selbst die Regeln verändern, wenn sie etwas nicht verstanden haben oder eine Aufgabe zu stressig erscheint. Dieser Freiraum ist wichtig, damit die spielerische Stimmung nicht durch allzu Ehrgeizige doch in Stress ausartet.

Zur Förderung von Resilienz gehören neben Auszeiten auch erholsame Pausen. So hat z.B. eine Spielerin eine Aktionskarte gezogen, in der sie aufgefordert wurde zu sagen, ob sie Pausen überhaupt nimmt und wenn ja, wie sie diese erholsamer gestalten könnte. Die Teamleitung sollte drei Vorschläge machen und diese von ihren Kollegen bewerten lassen. So entstand eine Diskussion darüber, wie der stressige Arbeitsalltag entschleunigt und die Erholung besser gelingen kann. Diese und weitere Ideen wurden am Ende des Spiels vom Coach aufgegriffen und im Anschluss daran klare Umsetzungsvereinbarungen mit dem Team getroffen.

Im Spiel loteten die Teilnehmer schnell Handlungsalternativen aus, trafen Entscheidungen und überzeugten ihre Mitstreiter. Die Unternehmensrealität wurde durch die Erfahrungen, die die Spielenden mitbrachten, hergestellt und förderte so den realitätsbezogenen Austausch über gemeinsam erlebte Arbeitssituationen. Es wurde kein künstliches Szenario erzeugt, wie es häufig in Planspielen der Fall ist; stattdessen



Spiele im Team-Coaching – Teil 2

entstand ein realistischer Praxisbezug, da echte Beispiele aus dem Arbeitsalltag eingebracht wurden. Auf diese Weise nahm das Spiel dem Coach die Aufgabe ab, die Klienten in die Lage zu versetzen, ihre Problemlagen zu erkennen, ihre Gewohnheiten zu hinterfragen und Neues – zumindest gedanklich – zuzulassen.

Ein weiterer Vorteil: Glaubenssätze wie „ich kann an der schlechten Arbeitssituation nichts ändern“ wurden im Spiel aufgebrochen, als beispielsweise eine vermeintliche „Jammerkultur auf's Korn genommen“ wurde. Im Spiel wurde die Frage gestellt: „Finde drei positive Formulierungen für Jammern! Wer die beste Formulierung gefunden hat, darf drei Felder vorrücken.“ Der damit verbundene Perspektivwechsel der Führungskräfte, die sich oft genervt fühlen vom „ewigen Jammern“ der Teams, machte es leichter, alternative Strategien beispielsweise für positives Denken zu entwickeln. Was im Alltag oft nicht gelingt, ließ sich im Spiel leicht verwirklichen, nämlich zu positiven Umformulierungen zu kommen, wie z.B. das Jammern auch bedeutet, dass „engagierte Mitarbeiter sich einbringen wollen“, „Teammitglieder so auf sich aufmerksam machen“ oder „dass eine Problemlösung angeboten wird“.

Dieser Gedankensprung setzte wiederum neue Perspektiven für den Umgang mit der „Jammerkultur“ frei. Weil das Thema in dieser Abteilung ein ständiges Ärgernis darstellt, griff der Coach am Ende des Spiels diese Sichtweisen wieder auf und entwickelte

mit dem Team Strategien, wie die Führungskräfte mit dem Problem besser umgehen können. So wurde beispielsweise vereinbart, dass die Führungskräfte das Feedback ihrer Teams aktiv einholen und diese quartalsweise zum Gegenstand ihrer Leitungsrunde machen, um darauf besser reagieren zu können und so das Jammern vorwegnehmen.

Durch Spielen entsteht Freiraum für Experimente

Durch die Realitätsnähe und die Erfahrungen der Spielenden entwickelt sich eine ungewohnte Dynamik und Spielfreude unter den Klienten. Erfahrungen mit dem Spiel im Team-Coaching haben gezeigt, dass das Spielen als eine Art Auszeit vom Arbeitsalltag wahrgenommen wird und dadurch oft befreiend und entlastend zum Alltagsstress wirkt. Ein weiterer Effekt: Kognitive Abwehrmechanismen nach dem Motto „Ich könnte ja im Arbeitsalltag ..., wenn die Rahmenbedingungen anders wären“ sind im Spiel weniger ausgeprägt; die Spielenden sind ehrlich, weil sie im geschützten Raum des Spiels fröhlich scheitern dürfen.

Dieses Scheitern ist willkommen, denn daraus kann ein Lernprozess entstehen. Da macht es auch nichts, wenn einzelne Mitspieler bei manchen Aktionskarten das Gefühl haben, diese Karten sind genau auf sie zugeschnitten. Durch den Spielekontext wird das allerdings mit Humor genommen und in der Entspannung können Probleme ohnehin besser gelöst werden.

Literatur

Helmreich, Isabella; Kunzler, Angela & Lieb, Klaus (2016). Schutzschild gegen Stress. *Im OP*, 6, S. 270–274.

Masten, Ann S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 3, S. 227–238.

Rieger, Susanne & Schubert, Ulrich (2015). Gamification & Coaching – ein neuer Trend? *RAUEN Coaching-Newsletter*, 6, S. 1–4.

Werner, Emmy E. & Smith, Ruth S. (1977). *The Children of Kauai*. Honolulu: University of Hawai'i Press.

Auch für den Coach entsteht ein Freiraum, den er nutzen kann, um das Team effektiver zu unterstützen: Er gibt Spieleimpulse zur Selbstreflexion und Ressourcenaktivierung in sehr kurzer Zeit mit einem hohen Alltagsbezug, sodass Teams schnell in eine offene und echte Auseinandersetzung über ihre realen Probleme kommen. Spielen erzeugt eine Aufmerksamkeit, die unter anderem auch einen willkommenen Gegenpol zur Methodenmüdigkeit setzen kann. Dem Team beim Spielen zuzuschauen, erlaubt dem Coach, das Team in einer Art Mini-Livebeobachtung zu erleben. Letztlich kann der Spieleinsatz dem Coach einen Impuls im laufenden Prozess geben, das Klientensystem mit frischem Blick zu betrachten und somit der eigenen Betriebsblindheit entgegenzutreten.

Die Autorin

Dr. Irene Preußner-Moritz (Dipl.-Psych.) ist Business- und Gesundheits-Coach sowie Inhaberin der Berliner Unternehmensberatung SMEO GmbH. Seit mehr als 20 Jahren gibt sie Führungskräfte trainings und berät Unternehmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Seit 2016 setzt sie das von ihr entwickelte Business-Spiel zur betrieblichen Resilienzförderung MENSCH DENK AN DICH in ihren Coachings, Trainings und in der Organisationsentwicklung ein.

<http://www.mensch-denk-an-dich.de>



HAM-Coaching-Kongress 2019

HAM-Coaching-Kongress 2019

Am 17. und 18. Mai 2019 fand der 6. Coaching-Kongress der Hochschule für angewandtes Management (HAM) statt. Über 120 Teilnehmende fanden sich nach Angaben des Organisations im Bürgersaal der Gemeinde Ismaning bei München ein, um sich dem Leitthema „Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen“ zu widmen.

Nach der Kongresseröffnung durch den Präsidenten der Hochschule, Prof. Dr. Dr. Claudius Schikora, diskutierten 23 Referenten anhand von Keynotes, Vorträgen, Workshops, Live-Coachings und einer Poster-Session über Fragen rund um das Thema: Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen.

In seiner Einführungs-Keynote erläuterte Prof. Dr. Ulrich Lenz, der an der Fakultät für Wirtschaftspsychologie der HAM lehrt und Organisator des Kongresses ist, dass sich Disruption selbst verändere. Ursprünglich handelte es sich um einen Entwicklungsprozess, in dem ein Innovator schrittweise die Nachfrage in bestehenden Märkten eroberte, so Lenz. Nun gebe es sogenannte „Big Bang“-Disruptionen, bei denen Innovatoren mehrere ökonomische Regeln gleichzeitig aushebeln. Welche Auswirkungen dies auf Coaching habe, zeichnet Lenz gegenüber der Redaktion des Coaching-Magazins wie folgt nach: „Künstliche Intelligenz wird in naher Zukunft in Coachings zu integrieren sein, ‚Coaching on demand‘ unter Nutzung digitaler Kommunikationstools wird in agilen Transformationsprozessen zur Regel und die Empathiefähigkeit von Coaches wird wichtiger.“

Achtsame Kommunikation und Führung

Die Notwendigkeit, achtsame Kommunikation und Führung zu entwickeln,

habe sich „wie ein roter Faden“ durch viele Beiträge und Diskussionen gezogen, berichtet Lenz. So wurden in Fallstudien Transformationsprozesse vorgestellt, deren Erfolg in der Entwicklung einer Achtsamkeitskultur zurückzuführen sei:

Doris Beisenherz von „innogy Consulting“ berichtete vom Transformationsprozess bei RWE. Ein wesentlicher Teil des Geschäftsmodells habe angesichts des auf politischer Ebene beschlossenen Ausstiegs aus der Kernenergie vor dem Nichts gestanden, fasst Lenz den Beitrag zusammen und unterstreicht:

„Ein Kulturcheck hat gezeigt, dass sich Führungsstil und Zusammenarbeit deutlich ändern mussten, um die Herausforderungen dieser Disruption zu meistern. Begleitend zur Gründung der RWE-Ökostromtochter innogy fand eine mehrjährige, intensive Führungskulturentwicklung statt. Zunächst wurden externe Coaches engagiert, zunehmend aber interne Coaches ausgebildet, die für die Sicherung der Nachhaltigkeit in der Führungskräfteentwicklung sehr hilfreich sind. Das Unternehmen

bezeichnet den gelungenen Börsengang 2016 als Erfolg der Transformation von Führung und Zusammenarbeit.“ Diese positive Entwicklung sei von einer deutlichen Verbesserung der Ergebnisse des Kulturchecks begleitet worden. (Ein ausführlicher Bericht zum internen Coaching bei innogy findet sich im [Coaching-Magazin 4/2018](https://www.coaching-magazin.de/hr/internes-coaching-bei-innogy-se) sowie online unter: <https://www.coaching-magazin.de/hr/internes-coaching-bei-innogy-se>)

Ein weiteres Beispiel einer gelungenen Transformation sei Gutmann Aluminium Draht, so Lenz. Während der letzten Finanzkrise habe das mittelständische Unternehmen mit einem dramatischen Umsatzeinbruch kämpfen müssen. Paul Habel, bis 2018 über 20 Jahre Geschäftsführer des Unternehmens, stellte den Transformationsprozess dar. Dieser sei schwierig, mitunter emotional belastend, letztendlich aber sehr erfolgreich verlaufen, blickt Lenz auf den Beitrag zurück. Ein Achtsamer Umgang, mehr Selbstverantwortung, die Schaffung einer Verantwortungskultur und eine gesellschaftliche Verankerung des Unternehmens seien dabei die



Foto: Innovation Center-IUN World



HAM-Coaching-Kongress 2019

Eckpunkte gewesen. Der Prozess wurde durch einen Berater und Coach begleitet. Für den Kongressorganisator sei deutlich geworden: „Dass der Coach ein tiefes Vertrauen zur Belegschaft aufbauen konnte, war eine wichtige Grundlage für die Begleitung.“

Verbindung von Einzel-Coaching und Organisationsentwicklung

In einem World Café wurden diese Erkenntnisse vertieft. Einen intensiven Diskussionspunkt stellte – hier und während des gesamten Kongresses – die Verbindung zwischen individuellem Coaching und Organisationsentwicklung dar. „Dr. Claas Triebel, Gründungs-Coach und selbst mehrfacher Gründer von Start-ups, machte deut-

lich, dass im Coaching von Start-ups die persönliche Entwicklung der Gründer nicht losgelöst gesehen werden kann von der Entwicklung der Organisation“, veranschaulicht Lenz rückblickend. Folglich bräuchten Coaches, die in diesem Feld tätig werden wollen, ein gutes Verständnis organisationaler Phasenübergänge in schnellen Wachstumsprozessen, denn diese seien für erfolgreiche Start-ups charakteristisch.

Was bedeutet dies hinsichtlich der Marktpositionierung von Coaches? „Coaches sollten überlegen, ob sie ihre Klienten eher in den Organisationen sehen, die einer Bedrohung durch disruptive Marktentwicklungen ausgesetzt sind, oder in dem Segment der disruptiven Start-ups. Auf dem Kongress gab

es mehrere Vorträge und Workshops, die die jeweilige Perspektive beleuchteten. Dabei wurde deutlich, dass Coaching-Verständnis, -Anliegen und Struktur von Coaching-Prozessen bei etablierten Unternehmen einerseits und Start-ups andererseits doch sehr unterschiedlich sind“, resümiert Lenz.

Lenz, der sich mit dem Kongress zufrieden zeigt und den Beiträgen ein insgesamt hohes Niveau bescheinigt, kündigt den nächsten HAM-Coaching-Kongress für das Jahr 2021 an. Ein Kongressband zur diesjährigen Veranstaltung soll 2020 erscheinen. (de)

Weitere Informationen:

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



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>

RTC-online im August: Online-Materialien rechtssicher nutzen

Der Roundtable der Coachingverbände (RTC) stellt regelmäßig ein online-basiertes und offenes Forum bereit, das fachliche Diskussionen im Bereich Coaching ermöglichen soll. Das Thema im August: „Materialien aus dem Internet rechtssicher nutzen und verbreiten“.

Mit RTC-online greift der Roundtable der Coachingverbände (RTC), eine Interessengemeinschaft deutschsprachiger Coaching-Verbände, monatlich ein coaching-relevantes Thema auf, das im Rahmen einer Video-Konferenz vorgestellt und diskutiert wird. Am 20.08.2019 (18:00–19:30 Uhr) wird Dr. Sabine Preusse über den Tellerrand des Coachings schauen und das Thema „Materialien aus dem Internet rechtssicher nutzen und verbreiten“ behandeln. Coaches, Führungskräfte, Personalentwickler und Coaching-Interessierte sind eingeladen, an der Veranstaltung teilzunehmen. Hierfür ist eine Anmeldung erforderlich.

Mit dem im September 2017 gestarteten Online-Format, an dem unter Nutzung des Videokonferenzsystems ZOOM kostenlos teilgenommen werden kann, will der RTC die fachliche Auseinandersetzung sowie den Austausch von Experten-Know-how zu allen wesentlichen Aspekten des Coachings ermöglichen. (ap)

Weitere Informationen und Anmeldung

<http://www.roundtable-coaching.eu/rtc-online>

ICF-Coachingtag 2019

Der diesjährige Coachingtag der ICF-D widmet sich, wie dies bereits im Vorjahr der Fall war, dem Thema „Agile Leadership in einer digitalen Welt“. Im Rahmen des Kongresses wird der 2018 ins Leben gerufene „PrismaAward Deutschland“ verliehen. Die Veranstaltung findet im November in München statt.

Der diesjährige Coachingtag der International Coach Federation Deutschland e.V. (ICF-D) wird sich am 15. und 16.11.2019 in München erneut dem Themenschwerpunkt „Agile Leadership in einer digitalen Welt“ widmen. Das Motto war bereits Gegenstand des letztjährigen ICF-

Coachingtags. So soll unter anderem auf die Frage eingegangen werden, welche Chancen und Gefahren mit den „Reizworten“ agil und digital verbunden seien. Am ersten Veranstaltungstag erwartet die Besucher ein Vortragsprogramm, während der zweite Tag einem HR-Barcamp Platz bieten wird. Ausbilder, Coaches, Trainer und Berater sowie HR-Experten sind eingeladen, sich mit ihren Ansätzen, Programmen, Tools, Best-Practice-Fällen und Methoden in Form von maximal 60-minütigen Präsentationen an dem Barcamp zu beteiligen. Anmeldungen können über die Kongress-Website (www.coachingtag.com/ct-2019/programm-samstag.html) vorgenommen werden.



Coaching-News

Teil der Veranstaltung wird zudem die Preisverleihung des zweiten „PrismAward Deutschland“ sein. Mit dem Preis sollen Organisationen und Unternehmen gewürdigt werden, in denen eine Coaching-Kultur erfolgreich etabliert wurde. Bewerbungen werden noch bis zum 15.07.2019 entgegengenommen. Auf internationaler Verbandsebene wird die Auszeichnung seit 2005 verliehen. (de)

Weitere Informationen und Anmeldung

<http://www.coachingtag.com/>

-----Anzeige

Coaching-Ausbildung in einem Jahr
Ihr Weg zum professionellen Coach

© shutterstock/ ESB Professional

RAUEN
Coaching

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

Christopher Rauen GmbH
Parkstraße 40
49080 Osnabrück

Jetzt Infomaterial anfordern!
Telefon 0541 98256-773

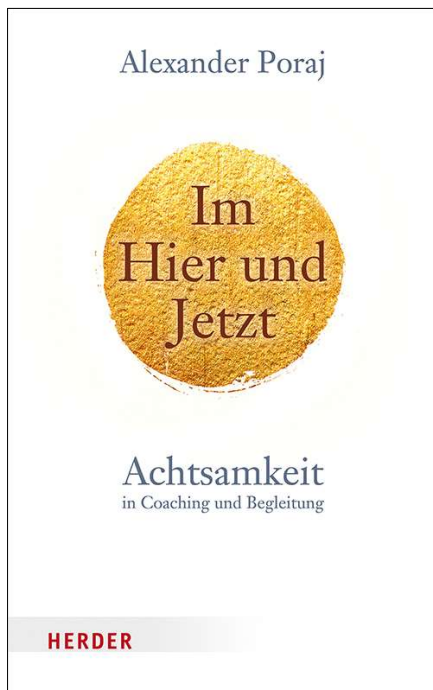
www.coach-ausbildungen.de



Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 2.609 Einträge und 452 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.

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



Poraj, Alexander (2019).
Im Hier und Jetzt. Achtsamkeit in Coaching und Begleitung.
 Freiburg: Herder.
 224 Seiten, 22,00 Euro.
 ISBN: 978-3-451-60069-2

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3451600692/cr>

Im Hier und Jetzt

Rezension von Günther Mohr

Alexander Poraj, der spirituelle Leiter des Zentrums für west-östliche Weisheit im Benediktushof, stellt seinen Coaching-Ansatz vor. Er fädelt das Thema über Achtsamkeit ein. Viele verstehen unter Achtsamkeit ein Kürzel für Entspannung und Abstand vom Stress. Der Autor plädiert allerdings dafür, von einer Definition abzusehen, weil sie die Wirklichkeit festzuhalten versucht. Er ruft auf, eher den Prozess des gemeinsamen Definierens zu betrachten und präferiert, dass Achtsamkeit das radikale in die Gegenwart Kommen bedeutet. Viele seien ständig in ihren Gedanken, aber nicht in der unmittelbaren Wahrnehmung des Gegenwärtigen. Poraj steht in der Tradition des Zen, in der auch das Hinnehmen dessen, was dem Menschen begegnet, ein zentrales Ziel ist. Dahinter steht Buddhas Grundwahrheit, dass Leiden aus den Strebungen entsteht. Wenn Menschen die Strebungen beenden, endet das Leiden. Poraj empfiehlt das Nicht-Wissen, was bedeute, Bilder und Worte kommen und einfach vorbeiziehen zu lassen. Das gelte es zu erreichen. Aber Menschen suchten Achtsamkeit oft nicht wegen eines unmittelbaren Gegenwartsbezugs, sondern weil sie sich erhofften, sich damit besser zu fühlen. Damit sei das Streben nach Achtsamkeit aber keineswegs mehr absichtslos. Achtsamkeit werde funktionalisiert.

Beim Thema Coaching begegnet die Zen-Perspektive der Schwierigkeit, dass es nach Zen-Vorstellung kein Ich oder zumindest kein irgendwie unabhängiges, abgrenzbares Ich gibt, das denkt und eigenständig agiert. Es ist nach dem Zen eher andersherum. Durch das Denken wird immer wieder ein Ich konstruiert, weil Menschen sich offensichtlich danach sehnen. Wer oder was soll dann aber der Adressat des Coachings sein? Aus der Bredouille kommt Poraj heraus, indem er sich darauf verständigt, dass hier dennoch Prozesse existieren, ein Ich-Konstrukt aufrechtzuerhalten. Weiterhin nimmt der Autor an, dass Menschen sich selbst kaum verändern wollen. „Etwas Wichtiges sollten wir uns eingestehen – und zwar die Tatsache, dass wir uns nicht wirklich ändern wollen. Ich behaupte sogar, dass wir insgeheim so manches Coaching oder Training in Anspruch nehmen, damit wir so bleiben können, wie wir sind.“ (S. 145) Der Autor beschreibt im Folgenden sehr detailliert drei grundsätzliche Charaktertypen: den Aktiven, den Vorsichtigen und den Hedonisten. Das Dreier-Modell erfasst sehr interessante Reaktionsrichtungen, die man im Coaching durchaus antrifft. Das Buch ist von außerordentlich hoher sprachlicher Qualität. Auch die Zitate, mit denen er Kapitel überschreibt, sind sehr passend. Schade ist, dass der Autor seine Konzepte nicht mit Literaturhinweisen versieht.

Günther Mohr, <http://www.mohr-coaching.de>

Fazit: Insgesamt ein sehr inspirierendes, anregendes, aber auch Diskussion provozierendes Werk. Den Zen-Gedanken auf das Coaching zu übertragen und die besondere Sicht auf das Ich als Ergebnis und nicht Steuerer des Denkens zu vermitteln, gelingt. So besticht das Buch durch klare Analysen und interessante Perspektiven.



Rezensionen von Coaching-Büchern



Rachow, Axel (2016).

Spielbar III: 62 Trainer präsentieren 83 frische Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis.

Bonn: managerSeminare.
272 Seiten, 46,00 Euro.
ISBN: 978-3-936075-88-5

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3896704699/cr>

Spielbar III: 62 Trainer präsentieren 83 frische Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis.

Rezension von Michael Tomoff

„Immer wieder eine clevere Idee...!“, denkt man sich. Man schreibt Trainer an, bittet um ihre Übungspierlen aus dem Seminarkontext und gibt das Ganze dann als Sammelband heraus. Das Ergebnis: Ein praktisches Handbuch mit vielen nützlichen und aktuellen Spielen. Oder etwa nicht? Der Diplom-Sozialpädagoge Axel Rachow dürfte den meisten Trainern ein Begriff sein, hat er als Trainer, Moderator und Autor doch mittlerweile eine ganze Reihe an praxisnahen und gut strukturierten Nachschlagewerken für genau diese Zielgruppe herausgebracht. Auch in diesem dritten Teil der „Spielbar“-Reihe ist wieder alles vorhanden, was das Trainer- und Coach-Herz begehrt: eine Übersicht über Spielkategorien und -ziele, Zusammenfassungen der Interventionen nach Art (z.B. gruppenspezifische Übungen), Rubrik (z.B. Gruppenaktivierung), Tempo (ruhig, lebhaft und aktiv) bis hin zur Vorbereitungszeit (von keiner bis hin zu vorbereitungsintensiv).

So sind dann die 83 Spiele, Übungen und Impulse für den Seminarkontext auch über die 272 Seiten hinweg wohl sortiert und schnell auffindbar, sucht man als Trainer mal wieder nach einer frischen Idee, nach einer neuen Auflockerung nach der Mittagspause, nach einer neuen Metapher, um das sonst so routinierte Kommunikationstraining aufzupeppen und sich selbst nicht immer wieder dieselben Witze machen zu hören. Gerne blättert man – auch bei diesem dritten Teil der Serie – durch die Seiten und lässt sich inspirieren und von genauen Prozessschritten samt Bildern und Übungsvariationen anleiten. Mittlerweile zieren das Buch zahlreiche Eselsohren, die meine Lieblinge unter den Übungen und Metaphern kennzeichnen.

Meine Favoriten sind z.B. das Murmelfeedback (S. 197), das auf spielerische Weise an das Thema Feedback heranführt und den Blick für das Positive schärft. Zu Seminarbeginn bekommt jeder Teilnehmende drei Murmeln, die immer griffbereit bleiben und anderen Teilnehmern – je nach Absprache – für bspw. gute Ideen, geistreiche Kommentare, aufmerksames Verhalten etc. überreicht werden können. Dabei ist das Ziel, die Murmeln im Umlauf zu halten (und nicht etwa, am Ende die meisten gesammelt zu haben). Ein weiterer und ein ganzes Seminar begleitender Kniff ist die Aufgabe „Heute werde ich...“ (S. 111). Dabei werden im Vorfeld Zettel mit teils lustigen (z.B. „Wenn die Leitung etwas sagt, melde ich mich und sage, dass ich das für eine gute Idee halte, egal, was es ist!“) und teils auch sehr erleichternden Aufgaben vorbereitet (z.B. „Wenn alle zusammenkommen sollen, Sorge ich mit dafür, dass dies auch möglichst schnell geschieht.“). Die Auflösung, wer vor dem Seminar welchen Zettel gezogen hat, kann währenddessen erfolgen oder auch erst ganz am Schluss. Für Lacher ist in jedem Fall gesorgt!

Kritisch anmerken könnte man lediglich, dass es auch sehr alte (und eben nicht „frische Top-Spiele“) und manchmal auch nur anders genannte Übungen braucht, um 83 an der Zahl zusammenzubekommen (das Speed-Dating auf S. 127 ist dem Partnerinterview auf S. 117 doch sehr ähnlich).

Michael Tomoff, Dipl.-Psych.

michael@tomoff.de, <https://www.tomoff.de>

Fazit: Die Sammlung von Impulsen für verschiedenste Seminaranlässe macht es einfach, den eigenen Trainingsalltag aufzufrischen und sorgt für Überraschungen, Aha-Effekte und Umdenken. Lohnenswert.



Neue Coaches in der Coach-Datenbank

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

Mathias Grün D – 23795 Bad Segeberg	https://www.coach-datenbank.de/coach/mathias-gruen.html
Sabina Mainka D – 70771 Leinfelden-Echterdingen	https://www.coach-datenbank.de/coach/sabine-mainka.html
Viktoria Nolte D – 81379 München	https://www.coach-datenbank.de/coach/viktoria-nolte.html
Ralf Schmidt D – 42553 Velbert	https://www.coach-datenbank.de/coach/ralf-schmidt.html
Johannes Wördemann D – 76530 Baden-Baden	https://www.coach-datenbank.de/coach/johannes-woerdemann.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

Systemisches Institut Hamburg

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach

Ausbildungsbeginn: 17.08.2019

Hamburg

Kosten: 7.140,00 EUR (inkl. 19% MwSt.) Ratenzahlung in 10 Raten möglich

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

Coachingplus GmbH

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

Ausbildungsbeginn: 22.08.2019

CH – 8302 Kloten

Kosten: 3.095.- CHF

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

dr. alexander et kreutzer – Institut für systemisches Coaching (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: DCV-zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessbegleiter (H45) an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Ausbildungsbeginn: 23.08.2019

20099 Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Kosten: 5.980 EUR (Endbetrag; es fällt keine Mehrwertsteuer an) für die gesamte Ausbildung (20 ganze Seminartage). Die Gebühr versteht sich inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Studierende erhalten 25% Nachlass im gesonderten Auslosungsverfahren; nur wenige Plätze in manchen Gruppen verfügbar. Die Kosten der Ausbildung werden vor jedem Modul anteilig fällig. Unsere Ausbildung ist anerkannt nach dem Hamburgischen und Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz und förderfähig über Programme des Europäischen Sozialfonds wie der bundesweiten Bildungsprämie, dem Bildungsscheck NRW, dem Weiterbildungsbonus für Hamburg und Schleswig-Holstein u.a. Weitere Informationen finden Sie in unserer Info-Broschüre. Außerdem erhielten verschiedene Teilnehmer eine Finanzierung durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr und die Deutsche Rentenversicherung sowie von ihren Arbeitgebern. Unsere Ausbildung wird empfohlen vom Freiburg Institut. Die Zertifikate sind anerkannt vom Deutschen Coaching-Verband (DCV) und von der Christopher Rauen GmbH.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/dr-alexander-et-kreutzer.html>

Akademie Susanne Weber

Ausbildungstitel: Coaching Kompaktausbildung in Konstanz

Ausbildungsbeginn: 26.08.2019

78464 Konstanz, Luziengang 4

Kosten: Die Teilnahmegebühr für die kompakte Ausbildung beträgt netto EUR 1.500 zzgl. MwSt. Zu unseren Ausbildungen bieten wir regelmäßig Informationsabende und Schnuppertage an. Hier werden alle Ihre Fragen beantwortet und Sie erhalten einen persönlichen Eindruck von der Seminaratmosphäre, den Lehrmethoden und unserem schönen Ausbildungsinstitut am Bodensee. Lernen Sie uns kennen!

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

Coaching Spirale GmbH – Alexandra Schwarz-Schilling und Team (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemisch-integrative Coachinausbildung der Coaching Spirale GmbH

Ausbildungsbeginn: 26.08.2019

10713 Berlin-Wilmersdorf, Berliner Str. 53, Coaching Spirale GmbH

Kosten: Die Kosten für die Coachinausbildung 1 betragen insgesamt EUR 4.950 (inkl. MwSt.). Die erste Ausbildungseinheit kann einzeln zum Preis von EUR 780,00 gebucht werden. Danach können Sie sich entscheiden, ob Sie die Ausbildung fortführen. Wollen Sie die Ausbildung nicht fortsetzen, fallen nur die Kosten für die erste Einheit an. Wird die Ausbildung fortgesetzt, sind die restlichen EUR 4.170,00 zu entrichten bzw. sechs weitere monatliche Raten zu jeweils EUR 780,00 zu zahlen. Für Unternehmen fällt ein einmaliger Betrag pro Teilnehmer von EUR 5.930 (zzgl. MwSt.) an. Frühbucher (bis 2 Monate vor Beginn der Ausbildung): - für Privatpersonen EUR 4.650,00 (inkl. MwSt.) - für Unternehmen pro TN EUR 5.630,00 (zzgl. MwSt.). Kosten für CA 2: Privatpersonen: EUR 2.650,00 (inkl. EUR 150,00 Prüfungsgebühr) inkl. MwSt. Kosten für Unternehmen (pro TN): EUR 3.650,00 (inkl. Prüfungsgebühr) zzgl. MwSt. Frühbucherrabatt bis 2 Monate vor Beginn: Privatpersonen EUR 2.470,00 (inkl. MwSt.), Unternehmen (pro TN) EUR 3.450,00 (zzgl. MwSt.).

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

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

Ausbildungstitel: Coach-Ausbildung zum Ganzheitlich Systemischen Coach / Business Coach ab 06. September 2019 in Köln

Ausbildungsbeginn: 06.09.2019

Köln-Bayenthal



Coaching-Ausbildungen

Kosten: Die Gesamtkosten der Ausbildung betragen 7.580 Euro. Die Ausbildung ist nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG umsatzsteuerbefreit, da sie auf einen Beruf vorbereitet bzw. eine berufliche Tätigkeit fördert. Eine Ratenzahlung der Ausbildungskosten ist möglich. Sprechen Sie uns gerne dazu an. Prüfung: Die Prüfung ist optional. Die Prüfungsgebühr beträgt: 390 Euro. Diese sind nicht in den Ausbildungskosten enthalten.

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

Coachguide GmbH

Ausbildungstitel: Coach-Ausbildung 2019/21

Ausbildungsbeginn: 06.09.2019

Düsseldorf

Kosten: 14.800,- Euro zzgl. USt inkl. Prüfungsgebühr; eine TZ- Vereinbarung ist möglich.

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

V.I.E.L® Coaching + Training – Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach in Hamburg

Ausbildungsbeginn: 06.09.2019

22767 Hamburg, Elbberg 1, Lofthaus am Elbberg an der Hamburger Elbmeile

Kosten: Die Einzelbuchung des 5-tägigen Coaching Kompakt- Seminars beträgt 1.190,00 EUR (Für Selbstzahler ist die MwSt. inklusiv, für Firmen zzgl. 19% MwSt.). Die Investition für die gesamte Ausbildung zum Business- Coach inkl. des Kompakt-Seminars beträgt 6.090,00 EUR (Für Selbstzahler ist die MwSt. inklusiv, für Firmen zzgl. 19% MwSt.). Im Preis enthalten sind Seminarunterlagen, Pausengetränke und Snacks. Auch die begleitenden Praxistrainings, die Nutzung des V.I.E.L Online-Campus sowie des V.I.E.L Coaching-Netzwerks sind kostenfrei.

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

RAUEN Coaching – Niederlassung Osnabrück (DBVC- anerkannt)

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 48

Ausbildungsbeginn: 10.09.2019

Kosten: Die Kosten für die Coaching-Ausbildung betragen 8.400,00 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 Kosten in zwei Raten von jeweils 3.760,00 Euro zzgl. 19 % USt. vor Beginn des zweiten und des sechsten Ausbildungsblocks zu entrichten.

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

management forum wiesbaden – Wolfgang Schmidt (DBVC- anerkannt)

Ausbildungstitel: Coachingausbildung Gruppe 40 (DBVC anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 11.09.2019

Wiesbaden und Hotels im Umkreis von Wiesbaden bzw. Süddeutschland

Kosten: 7.110 Euro, zzgl. MwSt inkl. Unterkunft und Vollpension. Die Kosten für den 1. Teil der Coachingausbildung betragen 3.420 Euro und für den 2. Teil der Coachingausbildung 3.690 Euro jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Für Privatzahler bieten wir auch Ratenzahlung an. Im Preis enthalten sind Übernachtung und Vollpension in ausgesuchten Hotels. Privatzahler erhalten einen Nachlass.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/management-forum-wiesbaden.html>

die coachingakademie (DBVC- anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Organisationsentwickler- Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 12.09.2019

22767 Hamburg, Große Elbstraße 86, die coachingakademie

Kosten: 7.021 Euro inkl. MwSt.

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

Deutsche Akademie für Coaching und Beratung (DACB)

Ausbildungstitel: Personenzentriert-integrativer Coach (DACB/GwG)

Ausbildungsbeginn: 12.09.2019

45134 Essen

Kosten: In die einjährige Weiterbildung zum Personenzentriert-Integrativen Coach (DACB) investieren Sie 4.590,00 Euro (MwSt. befreit). Darin sind enthalten: - 23 Seminartage mit Lehrcoaches - kleine Seminargruppe bis max. 10 Personen - Supervisionen während der Seminareinheiten - Zertifikatsgebühren und Abschlusskolloquium - u.a. (<https://www.dacb.de/coachingausbildung>).

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/deutsche-akademie-fuer-coaching-und-beratung-dacb.html>

WissensWert GmbH – Ausbildungen mit WissensWert

Ausbildungstitel: Diplom-Lehrgang Systemisches Coaching mit Strukturaufstellungen® (SySt®)

Ausbildungsbeginn: 13.09.2019

CH - Sternenberg im Zürcher Oberland (4 Kernmodule) sowie Rikon im Tösstal bei Winterthur (Lehrsupervision)



Coaching-Ausbildungen

Kosten: Vier Kernmodule, 24 Tage: CHF 6.800 (Frühzahlerpreis bis 2 Monate vor Beginn der ersten Einheit). 8 Tage Supervisionsseminar: CHF 1.750. 8 Tage Zusatzfach: ca. CHF 2.250 bis CHF 2.520. Begutachtung der Abschlussarbeit und Feedback: CHF 400.

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

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Trainer - Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 13.09.2019

22767 Hamburg, Große Elbstraße 86, die coachingakademie

Kosten: 7.378 Euro inkl. MwSt.

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

Akademie Susanne Weber

Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Privat- und Business-Coach

Ausbildungsbeginn: 16.09.2019

Kosten: 6.750,00 Euro zzgl. 19% MwSt. Eine Zahlungsverleichterung in Form einer Ratenzahlung ist möglich. Zu unseren Ausbildungen bieten wir regelmäßig Informationsabende und Schnuppertage an. Hier werden alle Ihre Fragen beantwortet und Sie erhalten einen persönlichen Eindruck von der Seminaratmosphäre, den Lehrmethoden und unserem schönen Ausbildungsinstitut am Bodensee. Lernen Sie uns kennen!

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

hauserconsulting GmbH & Co. KG – hauserconsulting (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemischer Business Coach

Ausbildungsbeginn: 25.09.2019

86150 Augsburg

Kosten: 8.400 Euro zzgl. USt. Selbstzahler erhalten einen Rabatt von 20%. Hotel- und Verpflegungskosten bezahlen die Teilnehmer direkt vor Ort in den Tagungshotels.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/hauserconsulting-gmbh-co-kg.html>

management forum wiesbaden – Wolfgang Schmidt (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coachingausbildung Gruppe 40 (DBVC anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 26.09.2019

Wiesbaden und Hotels im Umkreis von Wiesbaden bzw. Süddeutschland

Kosten: 7.110 Euro, zzgl. MwSt inkl. Unterkunft und Vollpension. Die Kosten für den 1. Teil der Coachingausbildung betragen 3.420 Euro und für den 2. Teil der Coachingausbildung 3.690 Euro jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Für Privatzahler bieten wir auch Ratenzahlung an. Im Preis enthalten sind Übernachtung und Vollpension in ausgesuchten Hotels. Privatzahler erhalten einen Nachlass.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/management-forum-wiesbaden.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.