

Ausgabe 2017-02, Jg. 17



## Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH  
Rosenstraße 21  
49424 Goldenstedt  
Deutschland  
Tel.: +49 541 98256-778  
Fax: +49 541 98256-779  
E-Mail: [info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://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 Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: David Ebermann (de) (Anschrift wie oben)  
E-Mail: [redaktion@rauen.de](mailto:redaktion@rauen.de)

[www.coaching-report.de](http://www.coaching-report.de)  
Fakten, News und Hintergrundinformationen

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)  
Das Coaching-Magazin

[www.coaching-literatur.de](http://www.coaching-literatur.de)  
Bücher und Literatur zum Coaching

[www.coaching-tools.de](http://www.coaching-tools.de)  
Methoden und Modelle für den Coach

[www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)  
Die Datenbank mit professionellen Coaches

[www.coaching-index.de](http://www.coaching-index.de)  
Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

[www.coaching-anfragen.de](http://www.coaching-anfragen.de)  
Ausschreibungen für Coaches und Ausbildungen

[www.coach-kalender.de](http://www.coach-kalender.de)  
Der Veranstaltungskalender

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

## Inhalt

1. Coaching eines Spitzenkandidaten im Wahlkampf – Teil 1
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2017 erschienen
3. „Faszination für menschliche Kommunikation“
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat
8. Impressum

Dieser Newsletter geht an 34.648 Empfänger.

## 1. Coaching eines Spitzenkandidaten im Wahlkampf – Teil 1

Von **Ulrich Sollmann**

In dem hier beginnenden zweiteiligen Beitrag wird Coaching anhand eines konkreten Beispiels in seiner Variante als personenbezogene Unterstützung von Politikern in der Ausgestaltung ihrer beruflichen Rolle dargestellt. Einerseits geht es dabei um die Struktur des Vorgehens, andererseits um die Entwicklung des Coaching-Prozesses in einem Wahlkampf auf Landesebene.

Im Mittelpunkt steht die Entwicklung der Öffentlichkeitskompetenz unter Einsatz von Video-Analyse und der Integration in die Kommunikation des Wahlkampfs. Hierbei wird das Zusammenspiel von Aspekten der Persönlichkeit, der (nonverbalen) Wirkung sowie der unter Belastung zutage tretenden Verhaltensmuster des Klienten betrachtet. Szenisches Verstehen, Ambiguitätstoleranz und Erwachsenenbeobachtung dienen als implizite Leitmotive dazu, sich als Person in der beruflichen Rolle treu bleiben zu können sowie zum umgebenden Kontext eine hinreichende Passung zu bewirken.

### Kurzwahlkampf unter erschwerten Bedingungen

Es sollte ein kurzer Wahlkampf werden. Der Klient, Spitzenkandidat seiner Partei, galt als „No-Name-Kandidat“. Der Wahlkampf sollte nur sieben Wochen dauern. Zumal man nicht von einem Wahlsieg ausging, lagen doch die (sehr schlechten) Umfragewerte der Partei zwischen 21 und 23 Prozent. Daher war das erklärte Wahlkampfziel ein Ergebnis von 30 Prozent plus X. Der Auftrag bestand darin,

- den Spitzenkandidaten auf die TV-Duelle vorzubereiten,
- seinen öffentlichen Auftritt, die mediale Inszenierung zu verbessern,
- und dies in die Kommunikationsstrategie des Wahlkampfs zu integrieren.

Die denkbar ungünstige Ausgangssituation für den Spitzenkandidaten ergab sich vor allem durch den sehr schlechten Rückhalt der Delegier-

## Ausgabe 2017-02, Jg. 17

ten seiner Partei. Nur 56 Prozent der Delegierten wählten ihn als Spitzenkandidaten. Er sei, wie vor allem in den Medien kolportiert wurde, langweilig, distanziert, unpersönlich, spröde und habe keinerlei Charisma. Es schien vor allem durch die Berichterstattung der Medien der Umstand untergegangen zu sein, dass der Spitzenkandidat als ehemaliger Staatssekretär mit dem politischen Geschäft der Bundesregierung vertraut war. Zudem galt er als kompetenter Experte und hatte in Berlin sowohl als Staatssekretär als auch Spitzenkandidat staatsmännisch gewirkt. Dem negativen Image standen daher die sachlich-verlässliche, kompetente Expertise sowie die Glaubwürdigkeit der Person gegenüber.

### Coaching in der Politik

Coaching schien daher das Mittel der Wahl zu sein. Sollte es doch um das erfolgreiche Zusammenwirken von Spitzenkandidat, Partei und öffentlicher Kommunikation bzw. Kommunikation mit und in der Öffentlichkeit gehen. Bekanntlich haben sich Wahlkämpfe in den vergangenen Jahren zu einer Bühne gewandelt, auf der es sowohl um die erfolgreiche Präsentation des jeweiligen Wahlprogramms als auch um die (Selbst-)Präsentation des jeweiligen Spitzenkandidaten oder Amtsinhabers geht. Politik und Wirtschaft sind eng mit den handelnden Personen verknüpft. Politik ist Partei, Programm und politische Macht. Politik braucht aber auch ein Gesicht, nämlich das Gesicht des Politikers, der diese Macht verkörpert.

Politik ist immer vermittelte, wahrgenommene und medial inszenierte Politik. Je differenzierter, plastischer und nachhaltiger Politik in den Medien abgebildet ist, desto eher haben Politiker, die besagte Politik verkörpern, eine Chance zu einem „anfassbaren“ Politiker zu werden. Ein so präsentierter Politiker sitzt dann sozusagen direkt neben dem Medi-

enkonsumenten (und damit dem potentiellen Wähler) auf der Couch, statt ihn lediglich aus dem Fernseher anzublicken. Beide sind sich auf eine seltsame Art und Weise vertraut, ohne sich jemals gesehen zu haben. Der Medienkonsum ist dabei der Überzeugung „Klar, den kenn‘ ich doch“.

Politik gewinnt über die Inszenierung durch die Medien, sowie die persönliche Inszenierung der jeweiligen Politiker in den Medien, an Glaubwürdigkeit und Authentizität. Politik wandelt sich zur gefühlten, erlebten Politik und politische Entscheidungen wirken wie Entscheidungen für oder gegen Personen. Nur darf man dabei nicht vergessen, dass eine solche Authentizität immer inszenierte Authentizität ist (Kocks, 2013). Ebenso darf nicht vergessen werden, dass Zustimmung zu Politik immer auch emotionale Projektion seitens des Wählers ist. Allerdings bedeutet dieser Umstand keinesfalls, dass Inhalte keine Rolle mehr spielen, dass Fakten zugunsten Gefühlen geschliffen werden: Die Botschaft muss vom Botschafter authentisch vermittelt werden.

### Auftragsklärung

In enger Absprache mit dem Wahlkampfteam und dem Spitzenkandidaten wurde folgende Architektur des Vorgehens entwickelt:

- Analyse des Zusammenspiels von medialer Inszenierung, nonverbaler Wirkung und Verhaltensmustern des Spitzenkandidaten sowie Bezugnahme auf den Wahlkampf und natürlich die politische Führungskompetenz
- Entsprechende Analyse der Verhaltens- und Wirkungsmuster des gegnerischen Kandidaten, des Amtsinhabers
- Video-Coaching mit dem Spitzenkandidaten
- Feedback an Spitzenkandidat und Wahlkampfteam

- Diesbezügliche Integration in Kommunikationsstrategie des Wahlkampfs
- Briefing und Abstimmung mit zentralen Personen
- Zeitnahe Monitoring durch Medienanalyse, insbesondere im Rahmen der TV-Duelle

Im Folgenden wird speziell auf die Grundlagen des bilateralen Coachings mit dem Spitzenkandidaten und die trilateralen Gespräche zwischen Spitzenkandidat, Wahlkampfleiter und Coach sowie auf die Relevanz des Coachings für den Wahlkampf insgesamt eingegangen.

Dabei spielt der Einsatz der Vide-Analyse eine zentrale Rolle. Ziel der Arbeit mit der Videokamera ist die Beschreibung und Analyse des Zusammenspiels von nonverbaler Wirkung, persönlichem Ausdruck und typischen Verhaltensmustern unter Belastung – sowie der Berücksichtigung der grundsätzlichen Frage hinsichtlich „Wahrnehmung von Wirklichkeit“. Die gemeinsame Erörterung hilft die unterschiedlichen Aspekte zu verstehen und zu integrieren, sowie auf Rolle und Funktion, in diesem Fall im Wahlkampf, zu beziehen.

Die Arbeit besteht aus vier Teilen:

- Der erste Teil dient dem „Aufwärmen“, was in diesem Fall „fruchtbare Irritation“ des Protagonisten meint. Dieser soll drei Minuten lang über ein Nonsense-Thema reden, wie z.B.: „Was lieben sie mehr: Bahnenfahren oder Schokolade essen?“ Eine andere Aufgabe kann darin bestehen, sich vorzustellen einen Vortrag bei der Jahrestagung des Deutschen Möbelverbands zum Thema „Ich bin für die Erhaltung des Holzwurms in deutschen Möbeln“ zu halten. Dies induziert Stress, zumal der Protagonist die Situation nicht gänzlich kognitiv steuern kann. Trotz seines Bemühens, den Auftrag „professionell“ erfüllen zu wollen, wird eher die Art

## Ausgabe 2017-02, Jg. 17

- und Weise deutlich, wie er mit einer paradoxen Situation umgeht.
- Im zweiten Schritt wird die Person gebeten, drei Minuten lang zu erzählen und zu zeigen, wer sie ist und wie sie ist. Diese Übung operiert bewusst mit einer unstrukturierten Vorgabe, um zu sehen, wie die Person sich nonverbal, spontan und unter Stress zeigt.
  - Im dritten Schritt zeigt die Person erneut wer sie ist und wie sie ist, aber in einer übertriebenen Art und Weise. Hierdurch wird der Stresspegel bewusst erhöht. Die kognitive Kontrolle ist dabei stark reduziert und der Protagonist ringt eher impulsiv mit seinen halb-bewussten emotionalen Widerständen.
  - Der vierte Schritt schließlich beinhaltet die gleiche Aufgabe, diesmal nur ohne Worte dargestellt, nonverbal zur Wirkung gebracht. Dieser Schritt spiegelt direkt und unmissverständlich die Tiefendimension und Besonderheit persönlicher Verhaltensmuster.

Die Struktur des Vorgehens in der gemeinsamen Erörterung entspricht prinzipiell dem Konzept der Erwachsenenbeobachtung (Sollmann, 2006).

### Grundhaltung im Wahlkampf-Coaching

Der Coaching-Ansatz mit Video-Analyse basiert auf dem Zusammenspiel der prozesshaften Beantwortung zweier Fragen: Wie können die Menschen aus ihrem Wissen ins Handeln kommen? Wie können sie in ihrem Handeln Wissen für die weitere Entwicklung generieren (Club of Rome, 1972)? Der Coaching-Prozess verläuft zirkulär insoweit, als immer sachrationale und (emotionale) Beziehungs-Anteile mit im Spiel sind. Die Klärung dieses Zusammenspiels führt zu Lösungen, die, wenn man denn beide Seiten entsprechend berücksichtigt, konstruktiver Art sind. Sie wandeln sich

zu einer restriktiven Lösung, wenn eine Seite nicht genügend berücksichtigt wurde. Nur konstruktive Lösungen haben eine nachhaltige Wirkung. Restriktive Lösungen hingegen schaffen neue Spannungsfelder, neue Reibung, neue Irritationen, Widerstände und natürlich zusätzlichen Klärungsbedarf (Klüwer, 1974).

Die personenbezogene Beratung von Politikern in der Ausgestaltung ihrer beruflichen Rolle (Looss, 1991) basiert in diesem Fall einerseits auf den Erfordernissen, die durch die Partei vorgegeben sind. Andererseits bezieht sich dies auf das Anforderungsprofil von politischer Führung, einem gemeinsamen diesbezüglichen Verständnis zwischen Politiker und Partei, zwischen individuellem Einsatz und der Überzeugungskraft jedes einzelnen. Eine zentrale Arbeitsebene eines solchen Coaching-Ansatzes umfasst daher:

- Aspekte der Persönlichkeit (Was zeichnet den Einzelnen im Unterschied zu anderen aus?),
- Aspekte der (nonverbalen) Wirkung (Wie wirkt die Person?)
- sowie die jeweiligen Verhaltensmuster (Welches sind typische, wiederkehrende Verhaltensmuster, insbesondere unter hoher Belastung?).

Die eingehende Beschäftigung mit diesem Dreiklang ermöglicht einen tieferen Einblick in das bewusste, zielführende Handeln und das intuitive, eher emotionale Verhalten. Wichtig scheint auch die Bewusstmachung der eigenen Verhaltens- und Wirkungsmuster unter hoher Belastung zu sein sowie sich diese erlebnismäßig vertraut zu machen. Hierauf aufbauend können Lösungen im Sinne der anfangs vereinbarten Ziele gefunden werden, die gleichzeitig von der jeweiligen Person auch glaubwürdig und überzeugend verkörpert werden.

Aufbauend auf dem Konzept des Erstinterviews (Arglander, 1970 sowie Sollmann, 2013) und Bezug

nehmend auf das szenische Verstehen (Lorenzer, 1972) wird auf fünf Ebenen des Verstehens gearbeitet:

- Logisches Verstehen des sachlichen Gehalts von Kommunikation und Interaktion (Verstehen des Gesprochenen)
- Psychologisches Verstehen des emotionalen Beziehungsgehalts (Verstehen des Sprechers)
- Szenisches Verstehen derjenigen Muster einer Szene, welche die Lebensäußerungen mitorganisieren (Verstehen der Situation)
- Tiefenhermeneutisches Verstehen der in Szenen verborgenen Wünsche und Abwehrvorgänge
- Verstehen von Verhalten- und Wirkungsmustern (Sollmann, 2006)

Diese Vorgehensweise im Coaching stärkt die persönliche Haltung sowie die Entwicklung, sich in den umgebenden unsicheren Prozessen sicher zu fühlen. Und ein Wahlkampf ist ein sehr unsicheres Terrain. Eine solche Erfahrung kann es Politikern erleichtern, die mögliche Gefahr im Auge zu behalten und u.U. einer „Sicherheitsillusion“ zu erliegen. Diese suggeriert oftmals nämlich,

- dass mehr Information mehr Sicherheit bringen würde,
- dass primär bewusstes, rationales Handeln zum vereinbarten Ziel führen würde und
- dass primär kognitive Steuerung/Kontrolle der wirksame Schutz in unsicheren Prozessen sei.

### Teachable moments

Wolfgang Looss, der zu den bekanntesten Pionieren im Bereich Coaching zählt, stellte die vielfach unbeachtete aber längst überfällige Frage nach den „teachable moments“ im Leben eines Managers (Looss, in: Sollmann, 2008). Hierunter sind Situationen, Momente und Beziehungen gemeint, die Lernen in schwierigen Situationen überhaupt erst möglich machen. Looss weist dabei dem Coach eine wichtige Ex-

## Ausgabe 2017-02, Jg. 17

pertenfunktion zu: „Ein Coach ist ein Experte des nicht-Wissens“. Coaching von Managern – sowie Politikern – stellt somit u.a. die Aufgabe dar, den Raum des Nicht-Wissens zu durchleuchten, zu durchschreiten und zu integrieren: Unbewusste Inkompetenz – bewusste Inkompetenz – bewusste Kompetenz – unbewusste Kompetenz.

Nach Looss gibt es drei von der Organisation „erlaubte“ Anlässe für Lernsituationen: „Transition“ (Rollenwechsel, Beförderung usw.), „Scheitern“ und „Konfrontation“ mit großen Entscheidungen. Ein Wahlkampf ist ein solcher Erfahrungs- und Handlungsraum. Überzeugt ein Spitzenkandidat doch im Wahlkampf glaubwürdig, indem er „Spannungen in der Schwebe halten“ kann. Klarheit und Transparenz dieser Ambiguitätstoleranz (Lorenzer, 1972) entscheiden über die Akzeptanz von

Spitzenkandidat und Partei in der öffentlichen Wahrnehmung (Passung). Der professionelle Umgang als Vertreter seiner Partei sowie die persönliche Verkörperung desselben im öffentlichen Auftritt fördern seine Prägnanz in seiner Rolle als zu wählender Politiker.

Ambiguitätstoleranz in Politik und Management spiegelt aber u.a. den persönlichen Umgang mit Zweifel, Ambivalenz, Hilflosigkeit, Ohnmacht, Intellektueller Demut (z.B. bei Überforderung) usw. Es gibt nämlich ein organisationales Rollen-Tabu (in Politik und Wirtschaft), sich mit diesen eher emotionalen Qualitäten zu befassen. Die Beschäftigung mit diesen Aspekten macht Angst. Rüttelt sie doch an dem vielfach subtil vorhandenen Gefühl von Grandiosität so manchen Politikers.

## Ausblick Teil 2 – Coaching-Newsletter März-Ausgabe

Im zweiten Teil geht es um die praktische Umsetzung, die konkrete Anwendung im Wahlkampf. Wahlkampf ist immer Stress, also geht es darum, den Spitzenkandidaten in seiner Stresskompetenz zu unterstützen. Es geht aber auch um Personifizierung und Öffentlichkeitskompetenz, ist er doch das Gesicht der Partei im Wahlkampf. Die einzelnen Schritte der Anwendung beziehen sich z.B. auf den Sonderparteitag, die Wahl zum Spitzenkandidaten, die drei TV-Duelle, die enge Abstimmung zwischen Spitzenkandidat, Wahlkampfteam und Coach sowie die Bestimmung der Kriterien von Wahlerfolg, sowie die sich aus dem Wahlkampf ergebende Spannungsfelder und offene Fragen für die Zukunft.

### Literatur

- Argelander, Hermann (1970). Das Erstinterview in der Psychotherapie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Club of Rome (Meadows, Dennis; Meadows, Donella; Zahn, Erich & Milling, Peter) (1972). Die Grenzen des Wachstums. Reinbek: Rowohlt.
- Klüwer, Carl (1974). Kinder und Jugendliche im psychosozialen Spannungsfeld. Unveröffentlichtes Vorlesungsmanuskript der Vorlesungsreihe am sozialpsychologischen Institut der Ruhruniversität Bochum.
- Kocks, Klaus (2013). Die Inszenierung des Authentischen. In *Communicatio Socialis*, Bd. 46, Heft 3-4, S. 443–454.
- Looss, Wolfgang (1991). Coaching für Manager. Landsberg: MI.
- Lorenzer, Alfred (1972). Zur Begründung einer materialistischen Sozialisationstheorie, Frankfurt: Suhrkamp.
- Sollmann, Ulrich (2006) Erwachsenenbeobachtung in der Politik. In *Psychotherapieforum*, 2/2006, S. 91-95.
- Sollmann, Ulrich (2008). Kongressbericht „Welche Rolle spielt der Coach“. In *Psychotherapie Wissenschaft*, 4/2008, S. 218-219.
- Sollmann, Ulrich (2013). Einführung in Körpersprache und nonverbale Kommunikation. Heidelberg: Carl Auer.

### Der Autor

**Ulrich Sollmann**, Studium der Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt: Psychologie, Sozialpsychologie, klinische Psychologie und Soziologie. Weiterbildung in systemischer Beratung, Gestalttherapie und Körperpsychotherapie. Coach, Lehrbeauftragter, Publizist und Blogger, auch in China. Arbeitsschwerpunkte: Führung und Persönlichkeit, Zusammenspiel von Persönlichkeit, Verhaltensmustern und nonverbaler Wirkung/Körpersprache, transkulturelle Führung und Kommunikation, mediale Inszenierung von Managern/Unternehmen und Politikern, Gesundheit und Belastung.

[www.sollmann-online.de](http://www.sollmann-online.de)

Ausgabe 2017-02, Jg. 17

## 2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2017 ist erschienen

Die aktuelle Ausgabe 1/2017 des Coaching-Magazins ist erschienen.



[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)

Im Interview wird diesmal **Ulrich Sollmann** vorgestellt. Das Interview können Sie bereits jetzt [hier](#) online lesen.

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Coaching-Interview mit **Ulrich Sollmann**
- Wissen kompakt: Coaching im Digitalen Wandel. Teil 1: Wie verändern sich Branche und Markt?
- Konzeption: Burnout-Prävention in drei Stunden? Innere Glau-benssätze emotional begreifen
- Praxis: Konfliktprävention im Führungskräfte-Coaching
- FAQ: Fragen an Thomas Webers
- Spotlight: Job-Coaching. Karriereberatung für eine neue Zielgruppe
- Coaching-Tool: Fragen nach dem AMWEG-Modell
- Leserforum: Ein Kommentar zum Beitrag von Prof. Dr. Thomas Kretschmar im Coaching-Magazin 3/2016
- Bad Practice: Coach, komm auf den Punkt! Wenn der Coach sich zu korrekt verhält
- Wissenschaft: Den Blick auf die wirksamen Dinge richten! Neue Erkenntnisse aus der Coaching-Forschung
- Philosophie/Ethik: Macht und Ethik im Coaching
- Humor: Start-up-Coaching

Möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 1/2017 des Coaching-Magazins lesen?

Eine Auswahl der Beiträge können Sie bereits jetzt [hier](#) finden und kostenfrei lesen. Möchten Sie alle Texte lesen, so können Sie das Coaching-Magazin als Einzelheft beziehen oder abonnieren (z.B. im Rahmen eines „**Digital Abos**“: lesen Sie alle Texte bequem auf unserer Homepage und laden Sie sich die Ausgabe als PDF-Dokument herunter):

### Alle Abonnement-Varianten:

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

### Einzelheftbestellung:

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

Ausgabe 2017-02, Jg. 17

## 3. „Faszination für menschliche Kommunikation“

**Am 01.03.2017 feiert Dr. Walter Schwertl, einer der profiliertesten Vertreter des Systemischen Coachings in Deutschland, seinen 70. Geburtstag. Für das Coaching-Magazin, für das der Jubilar regelmäßig als Autor in Erscheinung tritt, ist dies der Anlass, erneut auf den Werdegang des heutigen geschäftsführenden Inhabers der Schwertl & Partner Beratergruppe Frankfurt zu blicken.**

„Berge sind exzellente Lehrmeister des Lebens“, schreibt Business-Coach **Dr. Walter Schwertl** – inspiriert durch seine Vorliebe für den Alpinsport – in seinem jüngsten literarischen Werk. Seine Wissbegierde und die Liebe zum Schreiben entdeckt der heutige Fach- und Roman-Autor offenbar früh. In Österreich besucht er – elf Jahre alt und keine Ahnung von Goethes Faust – seit einem Jahr ein Internat der katholischen Kirche, als ein von ihm verfasstes Theaterstück zu seinem Rausschmiss führt und das Ziel, Priester zu werden, in weite Ferne rücken lässt. Der Vorwurf: faustischer Inhalt. Was nun vor dem Ge-schässten liegt, kann durchaus mit der Metapher des Berges, der seinem Herausforderer das Leben lehrt, umschrieben werden.

Schwertl – infolge des Rauswurfs nach eigener Aussage zunächst „grandioser Schulverweigerer“ und inzwischen nach Deutschland gezogen – tritt im Alter von 14 Jahren in

Bad Reichenhall eine Ausbildung zum Patissier an. Doch die zehnjährige Ausübung des Handwerks empfindet der spätere Pionier auf dem Feld der Familientherapie als unbefriedigend, denn seine Leidenschaft liegt auf anderem Gebiet: „Ohne große Mühe kann ich Neugierde, Interesse und Faszination für menschliche Kommunikation als einen, mein Leben durchziehenden roten Faden benennen.“ Er beschließt, den schweißtreibenden zweiten Bildungsweg einzuschlagen: Tagsüber wird gearbeitet, abends die Schule besucht und nachts gelernt – fast drei Jahre lang. Es folgt die Studienzeit: Graduierung als Sozialarbeiter an der Fachhochschule Frankfurt sowie Abschluss als Diplom-Psychologe und Promotion an der Goethe-Universität Frankfurt.

Parallel gründet Schwertl, der inzwischen im Zuge intensiver Auseinandersetzungen mit systemtheoretischem Denken vom Berufswunsch des Psychoanalytikers abgerückt ist, das Frankfurter Institut für Familientherapie, das – mittlerweile in Institut für systemische Theorie und Praxis (ISTUP) umbenannt – zu den ersten systemischen Instituten in der Bundesrepublik zählt. „Mit dem Start des Instituts Ende der 70er-Jahre boten wir Familien, Kindern und Paaren psychotherapeutische Beratung und zeitgleich den Angehörigen psychosozialer Berufe familientherapeutische Ausbildung an“, erinnert sich Schwertl, Leiter des Instituts bis ins

Jahr 2000, im **Portrait des Coaching-Magazins 2/2011**.

Ein unerwartetes Engagement bei der damaligen Daimler Benz AG führt schließlich zu ersten, noch als unbehaglich empfundenen Berührungen mit der Unternehmenswelt, die den Weg des Familientherapeuten zum Business-Coach anstoßen: „Aus heutiger Sicht betrachtet, begann sich damit bereits das Ende meiner Zeit als systemischer Therapeut abzuzeichnen.“ Es folgt die Gründung von Schwertl & Partner anno 2000. Zu den heutigen Arbeitsschwerpunkten des langjährigen Mitgliedes des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC) zählen das Führungskräfte-Coaching, die Begleitung von Veränderungsprozessen und Coaching zur Übernahme neuer Verantwortungsbereiche. Im DBVC setzt sich Schwertl überdies als 2006 berufenes Mitglied des Sachverständigenrates des Verbandes für die Professionalisierung der Coaching-Branche ein. Auch in dieser Tätigkeit setzt der Coach – getreu seiner Faszination – auf kommunikative Kompetenz. (de)

### Weitere Informationen

<https://www.coaching-magazin.de/portrait/interview-mit-dr-walter-schwertl>

Ausgabe 2017-02, Jg. 17

## 4. 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

<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:

David Ebermann (de) [redaktion@rauen.de](mailto:redaktion@rauen.de)

Alexandra Plath (ap)

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

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

### News Call for Speakers zum 5. Internationalen Coachingkongress

Der fünfte Internationale Coachingkongress „Coaching meets Research“ wird den Themenbereich „Organisation, Digitalisierung und Design“ behandeln. Der Kongress findet im Juni nächsten Jahres in Olten (Schweiz) statt. Derzeit läuft der Call for Speakers.

Die fortschreitende Digitalisierung, so die Veranstalter des fünften Internationalen Coachingkongresses „Coaching meets Research ... Organisation, Digitalisierung und Design“, habe zur Folge, dass Organisationen einer rasanten Entwicklung ausgesetzt seien. Dies gehe mit tiefgreifenden Veränderungen einher – darunter z.B. neue Formen der Führung und Demokratisierung der Entscheidungsfindung, mediengestützte

Kommunikation und virtuelle Teamarbeit. Wo kann und muss Coaching hier ansetzen? Welche Coaching-Modelle werden zukünftig in den veränderten Organisationen gefragt sein? Welche Anforderungen werden Coaches erfüllen müssen, um in Organisationen tätig werden zu können? Auf welchem Stand befinden sich digitale Coaching-Angebote und welchen Beitrag können sie leisten? Fragen wie diese werden am 12. und 13.06.2018 im Zentrum des Kongresses stehen, der im schweizerischen Olten unter gemeinsamem Dach der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und des Departements der Angewandten Psychologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) durchgeführt wird.

Aktuell läuft der Call for Speakers. Interessierte können ihre Konzepte bis zum 15.09.2017 einreichen. Die Anzahl der Beiträge ist beschränkt. Eine Zweitausschreibung, für die nach derzeitigem Stand der 15.02.2018 als Einreichungsfrist vorgesehen ist, läuft daher unter Vorbehalt. Bewerbungen werden für zwei Beitragsformate entgegengenommen. Im Forschungskolloquium werden wissenschaftliche Qualifikationsarbeiten mittels Posterpräsentation vorgestellt. In den Themen-Labs tauschen sich Wissenschaftler, Praktiker und Weiterbildner zu den Kongressthemen aus. Auf Basis der Perspektiven der Experten folgt eine Diskussion mit allen Anwesenden. Umfangreiche Informationen zu Auswahlkriterien und Bewerbungsformalitäten erhalten Interessierte

## Ausgabe 2017-02, Jg. 17

auf der [Homepage des Kongresses](#).

Mit dem 2010 erstmals von der FHNW durchgeführten Kongress soll

eine Brücke zwischen Coaching-Forschung und -Praxis geschlagen werden. Coaches, Weiterbildungsanbieter und Wissenschaftler sollen einen gemeinsamen Dialograum er-

halten, um ihre Wissensperspektiven miteinander in Beziehung setzen zu können. (de)

### Weitere Informationen

[www.coaching-meets-research.ch](http://www.coaching-meets-research.ch)

## News Konfliktforscher Friedrich Glasl erhält Life Achievement Award

Der diesjährige Life Achievement Award (LAA) geht an den österreichischen Konfliktforscher und Organisationsberater Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Glasl. Die Verleihung des Preises, mit dem jährlich das Lebenswerk einer für die Weiterbildungsbranche bedeutenden Persönlichkeit geehrt wird, findet Ende März als Programm-Punkt der Petersberger Trainertage statt.

Aus Coaching, Mediation, Führungskräfteentwicklung sowie Politik und Gesellschaft sei seine Arbeit nicht mehr wegzudenken, heißt es in einer Mitteilung der Veranstalter der Petersberger Trainertage. Im Rahmen der Veranstaltung wird Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Glasl am 31.03.2017 in Bonn mit dem LAA

geehrt. Glasl studierte Politikwissenschaft, belegte zudem die Nebenfächer Psychologie und Philosophie und promovierte 1967. In seiner Dissertation widmete sich der Österreicher dem Thema der internationalen Konfliktverhütung. 1983 folgte die Habilitation des gebürtigen Wieners an der Bergischen Universität Wuppertal. Bekanntheit erlangte Glasl insbesondere mit seinem 1980 vorgetragenen Hauptwerk „Konfliktmanagement“ sowie mit der Entwicklung seines neunstufigen Konfliktkalationsmodells. Glasl ist Mitgründer der Trigon Entwicklungsberatung, eines in Graz ansässigen Beratungsunternehmens.

Mit dem LAA wird jährlich das Lebenswerk eines Trainers, Coachs, Speakers, Autors, Wissenschaftlers

oder eine Bildungsorganisation gewürdigt. Die Preisträger werden von einem Gremium bestimmt, das sich aus Vertretern der Weiterbildungsbranche zusammensetzt. (de)

### Weitere Informationen

[www.life-achievement-award.de](http://www.life-achievement-award.de)

## News Forschungsauftrag: Verbessert Coaching die Soft Skills von Führungskräften?

Ein Forschungsprojekt an der HMKW Berlin soll Antworten auf die Frage liefern, ob Coaching die nicht berufsspezifischen Kompetenzen von Führungskräften verbessern kann. Coaching-Klienten können das Vorhaben durch Teil-

nahme an einer Online-Befragung unterstützen.

Mary Brennan ist Studierende der Medien- und Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft (HMKW) in Berlin. Anlässlich ihrer

Bachelorarbeit hat sich die Studentin vorgenommen, herauszufinden, ob Coaching die Soft Skills von Führungskräften verbessern kann – ein Kompetenzbereich, dem insbesondere im Kontext der Debatte um moderne Führungskulturen immer häufiger starke Bedeutung beige-

## Ausgabe 2017-02, Jg. 17

messen wird. Im Zentrum der Be- trachtung stehen etwa die Kommunikations- und Konfliktlösungskom- petenzen sowie die Team-, Kritik- und Motivationsfähigkeit der Ent- scheider.

Klienten, die einen Coaching- Prozess durchlaufen haben oder derzeit durchlaufen, sind aufgerufen, noch bis zum 23.02.2017 (11.00 Uhr) einen Online-Fragebogen auszufüllen. Hierfür sind ca. vier Minu-

ten einzuplanen. Die Befragung er- folge anonym, wie Brennan betont. (de)

Weitere Informationen  
[Zum Fragenbogen](#)

## News | Beziehungsqualität im Coaching – unveröffentlichte empirische Daten gesucht

Wie beeinflusst die Qualität einer Coach-Klient-Beziehung die im Coaching erzielten Effekte? Ein Forscherteam um Prof. Dr. Carsten Schermuly von der SRH Hochschule Berlin sucht derzeit unveröffentlichte Forschungsergebnisse, die diese Fragestellung betreffen. Ziel ist die Erstellung einer Metaanalyse.

**Prof. Dr. Carsten Schermuly**, Coaching-Forscher und Leiter des Studiengangs Wirtschaftspsychologie an der SRH Hochschule Berlin, und sein Team arbeiten derzeit an einer Metaanalyse zur Beziehungsqualität im Coaching. „Hierbei interessiert uns der Zusammenhang zwischen der Beziehungsqualität zwischen Coach und Klient und verschiedenen Coaching-Effekten für den Klienten“, erläutert Schermuly, der im Rahmen der Analyse ausdrücklich auch deutsche Forschung

auswerten möchte. Diese sei in bisherigen Metaanalysen kaum berücksichtigt worden.

In die bisherigen Berechnungen der Forscher konnten ausschließlich veröffentlichte Daten einbezogen werden. „Um ein breites und zuverlässiges empirisches Bild zu erhalten, möchten wir gerne auch unveröffentlichte Studien integrieren“, erklärt Schermuly. Personen, denen Arbeiten, die den nachfolgend aufgeführten Kriterien entsprechen, vorliegen bzw. bekannt sind, werden daher gebeten, mit dem Forscherteam in Kontakt zu treten:

- Arbeitsbezogenes Coaching im Einzelsetting (z.B. kein Team-Coaching, keine klinischen Anliegen)
- Daten beziehen sich auf den Zusammenhang zwischen der Beziehungsqualität zwischen Coach

und Klient und den Coaching- Ergebnissen für den Klienten (breit gefasst)

- Quantitative Daten

Für seine **Forschung zu unerwünschten Coaching-Effekten** wurde Schermuly im Jahr 2014 vom Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) **mit dem Deutschen Coaching-Preis ausgezeichnet**. Im selben Jahr wurde der Psychologe mit dem von der Hochschule für angewandtes Management (HAM) vergebenen „Erddinger Coaching-Preis für Forschungsarbeiten“ geehrt. (de)

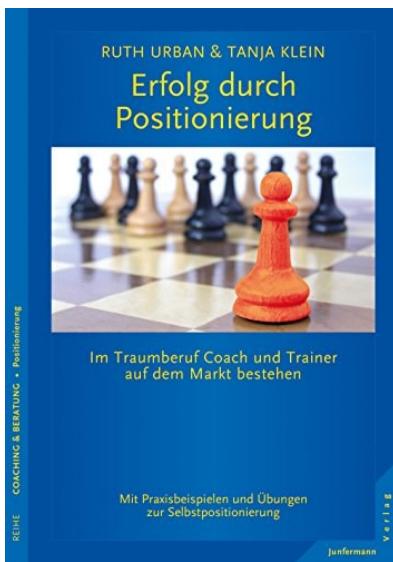
### Kontakt

Prof. Dr. Carsten C. Schermuly  
Studiengangsleiter Wirtschaftspsychologie  
SRH Hochschule Berlin  
E-Mail: [carsten.schermuly@srh-hochschule-berlin.de](mailto:carsten.schermuly@srh-hochschule-berlin.de)

Ausgabe 2017-02, Jg. 17

## 5. Rezensionen von Coaching-Büchern

**Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 2.109 Einträge und 374 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.**



Urban, Ruth & Klein, Tanja (2016) **Erfolg durch Positionierung. Im Traumberuf Coach und Trainer auf dem Markt bestehen.** Paderborn: Junfermann Verlag. 208 Seiten, 25,90 Euro. ISBN 978-3-95571-484-0

Bei Amazon bestellen:  
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3955714845/cr>

Rezension von Hans-Jürgen Ramisch

Wie wird man in dem umfangreichen Angebot an Coaches oder Trainern gefunden? Immer mehr Einträge bei Google und anderen Suchmaschinen, häufig unspezifische Webseiten – dem potenziellen Kunden wird bei seiner Suche selten geholfen. Positionierung und Spezialisierung können effektiv sowohl Nachfrager wie auch Anbietern nutzen. Sich mit der Hilfe von Spezialgebieten und entsprechender Positionierung aus der Vielzahl der Bewerber abzuheben,

ist eine Erkenntnis, die Wolfgang Mewes bereits lange vor dem Aufkommen von Suchmaschinen veröffentlicht hat. Heute ist Positionierung mehr denn je das Gebot der Stunde, will man nicht in der Unendlichkeit des Internets versinken.

Ruth Urban und Tanja Klein zeigen in Dialogform die Schlüsselfaktoren für eine authentische Positionierung auf. Ausgehend vom Suchprozess des Kunden nach dem richtigen Coach werden in zehn Kapiteln die wesentlichen Schritte für die Positionierung erarbeitet. Dabei wird eine praxisorientierte Vorgehensweise verwendet und mit vielen Beispielen vertieft. Vorurteile wie „Es gibt keine passende Positionierung für mich!“ oder „Es gibt zu wenig Kunden für diese Positionierung!“ werden zunächst behandelt. Die authentische Positionierung beantwortet die Frage „Wofür stehe ich als Coach?“. Hier helfen die Autorinnen mit kreativen Übungen und einem „Coach Positioning Circle“, die Schnittmenge aus Fähigkeiten, Motivatoren und Berufung des Coaches in neun Teilschritten zu erarbeiten. Anschließend geht es um die Einbringung des persönlichen „Coaching-Know-hows“ in die Positionierung. Hier spielt auch die Berücksichtigung von persönlichen Glaubenssätzen eine Rolle.

Die ganze Bandbreite von Positionierungsmöglichkeiten zeigen die vier Grundarten der Positionierung auf. Stecknadel-Positionierung (spitz) und Stricknadel-Positionierung (mindestens zwei Spitzen bzw. Themen) sind die wohl gebräuchlichsten Ausführungen. Aber auch die „Roter-Faden-Positionierung“ (gemeinsamer Nenner in den Themen) sowie die „Patchworkdecken-Positionierung“ (im Wesentlichen von der Persönlichkeit abhängig) – eher als „Neuschöpfungen“ der Verfasserinnen zu betrachten – haben ihre Verfechter. Ein möglicher Wandel der Positio-

nierung im Laufe der Zeit ist ebenfalls Bestandteil eines Kapitels.

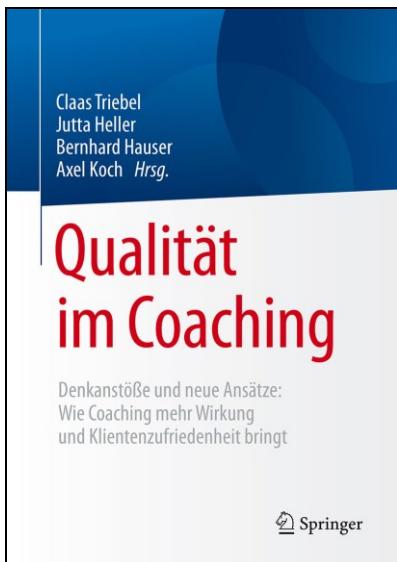
Die Vermeidung von wesentlichen Positionierungsfehlern, das Aufzeigen von Auswirkungen der Positionierung und der damit verbundenen Dauer bis eventuelle Erfolge auftreten sowie ein Literaturverzeichnis komplettieren das Buch.

Positiv hervorzuheben ist vor allem die deutliche Praxisorientierung der Autorinnen, die Positionierung anhand vieler Beispiele anschaulich beleuchten. Besonders die Kapitel 2 („anfreunden“ mit der Positionierung), 3 (authentische Positionierung finden) und 4 (einbringen von Coaching-Know-how) bilden Schwerpunkte für die eigene Profilentwicklung. Die Kapitel 5 (Möglichkeiten der Positionierung) und 6 (Positionierung im Wandel) ersetzen fast eine Start-Marktforschung zum Thema.

Fazit: Vorgehensweise und zahlreiche Praxisbeispiele machen das Buch zu einer unverzichtbaren Hilfe für die erfolgreiche Positionierung von Coaches und Trainern.

Hans-Jürgen Ramisch  
Dillenburg  
[hans-jürgen.ramisch@ramisch.com](mailto:hans-jürgen.ramisch@ramisch.com)

Ausgabe 2017-02, Jg. 17



Triebel, Claas; Heller, Jutta; Hauser, Bernhard & Koch, Axel (Hrsg.) (2016)

**Qualität im Coaching. Denkanstöße und neue Ansätze: Wie Coaching mehr Wirkung und Klientenzufriedenheit bringt.**

Wiesbaden: Springer.

218 Seiten, 44,99 Euro.

ISBN: 978-3-662-49057-0

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3662490579/cr>

Rezension von Prof. Dr. Corinna von Au

„Jede/r darf sich ‚Coach‘ nennen und als Coach arbeiten und seine/ihre Arbeit als Coaching bezeichnen“ (S. V). Vor diesem Hintergrund und aufgrund der Tatsache, dass Coaching im Bereich der Personal- und insbesondere Führungskräfteentwicklung immer mehr an Bedeutung gewinnt, wird der Ruf nach Qualitätsstandards im Coaching immer lauter. Bislang wurde diesbezüglich – aufbauend auf Grundarbeiten von Avedis Dohabedian sowie Tatjana Heß und Wolfgang L. Roth – auf eine dreidimensionale Qualitätsperspektive fokussiert (siehe Coaching-Report):

1. Strukturqualität: WAS brauchen wir für das Coaching?

2. Prozessqualität: WIE machen wir es?
3. Ergebnisqualität: WAS soll dabei herauskommen?

Im Herausgeberwerk „Qualität im Coaching“ wird die zweifelsfrei „äußerst wesentliche ... Beziehungsqualität“ (S. VI) zwischen Coach und Klient aus den bestehenden Qualitätsdimensionen herausgelöst und einer eigenen vierten Dimension zugeordnet.

Im Werk von Claas Triebel, Jutta Heller, Bernhard Hauser und Axel Koch, allesamt Professoren der den jährlichen Coaching-Kongress veranstaltenden Hochschule für angewandtes Management in Erding, finden sich spannende Beiträge von vornehmlich bereits als Referenten in Erscheinung getretenen Autoren. Nach einem einführenden Kapitel 1 „Thesen über Königswege und Irrwege im Coaching“ werden die 17 Beiträge den o. g. vier Dimensionen der Qualität im Coaching zugeordnet.

- Strukturqualität: Aus- und Weiterbildung von Coaches, Coaching des Topmanagements bzw. von Gruppen und Organisationen sowie Coaching im Vergleich zu anderen Beratungsformen.
- Beziehungsqualität: grundlegende bzw. interkulturelle Kompetenzen des Coachs, das Lernverhalten von Klienten, Reflexion und Management von Fehlern im Coaching-Prozess und Erfolgsdeterminanten im Topmanagement-Coaching.
- (Inhaltliche) Prozessqualität: Diagnose als Ausgangspunkt für die Prozessgestaltung von Coaching, Hermeneutik im Coaching, Passung zwischen Verpackung und Inhalten von Coaching und ein Ampelmodell zur Steuerung von Coaching-Prozessen.
- Ergebnisqualität: Zielklärung und Zielerreichung, Transferstärke-

Coaching und negative Effekte des Coachings.

Die Mischung zwischen wissenschaftlichen und anwendungsorientierten Beiträgen gibt neue und äußerst interessante Impulse zum Thema Qualität im Coaching. Die Herausgeber betonen dabei explizit, keinen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, sondern laden vielmehr ein, sich gemeinsam „auf das spannende Thema Qualität im Coaching einzulassen“ (S. VII). In diesem Sinne könnten – neben einer (tieferen) Analyse des (interdisziplinären) Zusammenwirkens der unterschiedlichen Qualitätsdimensionen – vor dem Hintergrund der z. T. recht unterschiedlich praktizierten Coaching-Ansätze, der zunehmenden Integration sog. intuitiver und körperorientierter Bestandteile im Coaching und der oftmals nicht ganz leichten Abgrenzung von Coaching- und Psychotherapie-„Fällen“ weitere Beiträge in einer hoffentlich erscheinenden zweiten Auflage noch mehr Transparenz bezüglich der Qualität von Coaching-Leistungen schaffen.

Fazit: Die steigende Nachfrage nach Business-Coaching und die fraglichen Angebote für Coaching verlangen nach mehr Qualität im Coaching. Das vorliegende Herausgeberwerk gibt mit seinen insgesamt 17 wissenschaftlichen und anwendungsorientierten Beiträgen neue und äußerst interessante Impulse zu den vier Qualitätsdimensionen Struktur, Beziehung, Prozess und Ergebnis. Entsprechend sollte dieses Werk zu einer Pflichtlektüre für Coaches werden.

Prof. Dr. Corinna von Au  
Institutsleitung InLeaVe® – Institut für Leadership & Veränderung  
Zertifizierter systemischer Berater, Business und Executive Coach sowie Mediatorin  
[corinna.vonau@inleave.de](mailto:corinna.vonau@inleave.de)  
[www.inleave.de](http://www.inleave.de)

Ausgabe 2017-02, Jg. 17

---

Ausgabe 2017-02, Jg. 17

## 6. Neue Coaches in der Coach-Datenbank



**COACH**  
Datenbank

Die RAUEN Coach-Datenbank gibt eine Übersicht von qualifizierten und erfahrenden Coaches in Deutschland, Österreich und der Schweiz.  
Internet: [www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)

Im Januar 2017 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

**Thorsten Franz, D – 45219 Essen**

<http://www.coach-datenbank.de/coach/thorsten-franz.html>

**Waltraud Falkenberg, D – 63065 Offenbach**

<http://www.coach-datenbank.de/coach/waltraud-falkenberg.html>

**Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:**

<http://www.coach-datenbank.de/mitgliedschaft/aufnahmekriterien.html>

Ausgabe 2017-02, Jg. 17

## 7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat



**COACHING**  
Ausbildungen

Die RAUEN Coaching-Ausbildungsdatenbank gibt eine Übersicht von Aus- und Weiterbildungen zum Coach in Deutschland, Österreich und der Schweiz.  
Internet: [www.coaching-index.de](http://www.coaching-index.de)

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

Weitere Ausbildungen, die auf Anfrage bzw. jederzeit/individuell starten, finden Sie [hier](#).

#### Trigon Entwicklungsberatung (DBVC-anerkannt)

Zertifikatslehrgang Coaching (Köln)

Ausbildungsbeginn: 02.03.2017

50667 Köln

Kosten: 8.200 Euro zzgl. Ust. Ratenzahlung möglich.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/trigon-entwicklungsberatung-salzburg.html>

#### Institut Psychodynamische Organisationsentwicklung + Personalmanagement Düsseldorf e.V. (DBVC-anerkannt)

Psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung

Ausbildungsbeginn: 03.03.2017

41472 Neuss

Kosten: DBVC anerkanntes Zertifikat ca. 7.300,- Euro, USt. Befreit. Zertifikat A 3600,- Euro, USt. Befreit. Ratenzahlung möglich.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/institut-psychodynamische-organisationsentwicklung-personalmanagement-duesseldorf-e-v.html>

#### Spectrum KommunikationsTraining – Dipl. Soz. Evelyne Maaß & Dipl. Psych. Karsten Ritschl (DCV-anerkannt)

Ausbildung zum Coach

Ausbildungsbeginn: 06.03.2017

12159 Berlin

Kosten: Die Ausbildung zum Coach kostet insgesamt EUR 3.927,- (inkl. MwSt.).

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

#### Coachingplus GmbH

10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching & Betriebl. Mentor FA staatlich anerkannt

Ausbildungsbeginn: 08.03.2017

CH 8302 Kloten

Kosten: Fr. 3.095.-

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

#### dehner academy – Ulrich Dehner (DBVC-anerkannt)

CoachingAusbildung, integrative Business-Coaching Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 08.03.2017

Konstanz oder Berlin

Kosten: 8.010,- Euro zzgl. MwSt. 9 Bausteine, jeder Baustein einzeln zahlbar, 890,- Euro zzgl. MwSt. pro Baustein.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/dehner-academy-konstanz.html>

#### Future-Excellence – Heike Kuhlmann & Team (DCV-anerkannt)

Integraler Coach (DCV zertifizierte Ausbildung)

Ausbildungsbeginn: 09.03.2017

52353 Düren

Kosten: 6.500 Euro + MwSt. zuzügl. Zertifizierungspaket, monatliche Ratenzahlung möglich.

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

#### Schwertl & Partner Beratergruppe Frankfurt (DBVC-anerkannt)

Systemische Coachingausbildung 2017

Ausbildungsbeginn: 10.03.2017

63067 Offenbach am Main

Kosten: Euro 7.735,- zzgl. MwSt. (monatl. Teilzahlung möglich).

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/schwertl-partner-beratergruppe-frankfurt.html>

#### Susanne Weber Kommunikationsmanagement

Ausbildung zum zertifizierten Privat- und Business-Coach

Ausbildungsbeginn: 13.03.2017

78464 Konstanz

Kosten: 6.750,00 Euro zzgl. 19% MwSt. Eine Zahlungs erleichterung in Form einer Ratenzahlung ist möglich.

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

## Ausgabe 2017-02, Jg. 17

### **ISCO AG (DBVC-anerkannt)**

Berufsbegleitende Weiterbildung zum Systemischen Gesundheitscoach  
Ausbildungsbeginn: 14.03.2017  
10555 Berlin  
Kosten: 5.600,00 Euro (Netto) für Privatpersonen. 6.500,00 Euro (Netto) für Firmen, zzgl. 19 % MwSt. Ratenzahlung möglich.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/isco-ag.html>

### **ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung**

**– Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle**  
Ausbildung zum Systemischen Berater und Coach (zertifiziert)  
Ausbildungsbeginn: 16.03.2017  
Hotel Klostergasthof Thierhaupten bei Augsburg  
Kosten: 5.900,- Ermäßigung und Ratenzahlung für Selbstzahler möglich.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/ico-institut-fuer-coaching-organisationsberatung.html>

### **Meta GmbH – Integrative Kompetenzentwicklung – Bernd Isert**

Ausbildung Integrativ-systemisches Coaching München 2017  
Ausbildungsbeginn: 16.03.2017  
16341 Berlin  
Kosten: 2.960 Euro, MwSt.-befreit, inkl. Tagungspauschale.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/meta-gmbh-integrative-kompetenzentwicklung.html>

### **echt. coaching® – Interdisziplinäres Ausbildungsinstitut – Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie**

Zertifizierte Ausbildung zum Personzentriert integrativen Coach (DCG) 2017 K II  
Ausbildungsbeginn: 16.03.2017  
69117 Heidelberg  
Kosten: EUR 3.800,- | Frühbucher: EUR 3.500,- zzgl. MwSt.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/echt-coachingR-interdisziplinaeres-ausbildungs-institut.html>

### **Trigon Entwicklungsberatung (DBVC-anerkannt)**

Zertifikatslehrgang Coaching (Wien)  
Ausbildungsbeginn: 17.03.2017  
A 1090 Wien, 5161 Salzburg  
Kosten: 8.200 Euro, zzgl. USt. Ratenzahlung möglich.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/trigon-entwicklungsberatung-salzburg.html>

### **2coach Personal- und Unternehmensberatung**

Ausbildung zum Coach  
Ausbildungsbeginn: 21.03.2017  
22305 Hamburg  
Kosten: 5.672,- Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein. Bei Unterbrechung fallen keine weiteren Kosten an.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/2coach-personal-und-unternehmensberatung.html>

### **Akademie Knegendorf**

Coaching Ausbildung  
Ausbildungsbeginn: 22.03.2017  
48231 Kloster Vinnenberg (Warendorf)  
Kosten: 4.765 Euro zzgl. USt. Ratenzahlung möglich, erstes Modul einzeln buchbar (reduzierter Privatzahlerpreis).  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/akademie-knegendorf.html>

### **pikcoaching – coachen.lernen.**

Systemisches Coaching – praxisnah.intensiv.komprimiert.  
Ausbildungsbeginn: 22.03.2017  
Kosten: 3.360,00 Euro zzgl. MwSt. und Tagungskosten.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/pikcoaching.html>

### **KRÖBER Kommunikation**

Systemischer Business Coach (SHB) / Syst. Coach in Stuttgart -zertifizierte Ausbildung  
Ausbildungsbeginn: 24.03.2017  
Stuttgart  
Kosten: 4.950 Euro für Systemischer Coach. 5.750 Euro für Systemischer Business Coach, jeweils zuzüglich Tagungspauschale und MwSt. Teilzahlung möglich.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/kroebert-kommunikation-stuttgart.html>

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

Professional Coach - Integrative systemisch-lösungsorientierte Coaching-Ausbildung  
Ausbildungsbeginn: 24.03.2017  
21029 Hamburg  
Kosten: 6.900 EUR, die Ausbildung ist MwSt.-befreit, umfangreiches Material zu jedem Baustein und Fotodokumentationen zu jeder Veranstaltung sind inklusive.  
<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/coatrainR-coaching-personal-training-gmbh.html>

## Ausgabe 2017-02, Jg. 17

### Coaching Akademie Stuttgart

Ausbildung zum Systemischen Coach

Ausbildungsbeginn: 25.03.2017

70174 Stuttgart, 88079 Kressbronn-Gohren

Kosten: komplett 4.480,00 Euro in Stuttgart – 4.680,00 Euro am Bodensee. Das erste Ausbildungswochenende als „Schnupperkurs“ gleich zahlbar (448 Euro bzw. 468 Euro), dann bindende Anmeldung, Restbetrag zahlbar in zwei Halbjahresraten.

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

### Günther & Schweigler GbR – Systemisch-lösungsorientierte Ausbildungen

Lösungsorientiert beraten. Die Freiburger Weiterbildung zum zertifizierten Coach

Ausbildungsbeginn: 27.03.2017

79104 Freiburg

Kosten: 5.200 Euro, umsatzsteuerbefreit zzgl. Tagungs-pauschale in Höhe von 1.700 zzgl. Zertifizierungsgebühr (optional) in Höhe von 550 Euro.

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

### k.brio coaching GbR

Die k.brio Coaching-Ausbildung für Führungskräfte – Business Competence Coaching

Ausbildungsbeginn: 29.03.2017

PLZ-Bereich 27\* / 28\*

Kosten: 8.925 Euro, inkl. USt. Selbstzahler ./-. 25%.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/k-brio-coaching-gbr.html>

### Coaching Center Berlin

Integraler Coach / Integraler Business Coach ICF zertifi-ziert

Ausbildungsbeginn: 30.03.2017

13507 Berlin

Kosten: 7.200 Euro für Privatpersonen. 8.700 Euro für Unternehmen. Alle Preise für Teilnehmer aus Deutsch-land zzgl. 19% Mehrwertsteuer. 3% Skonto bei Einmal-zahlung. Ermäßigungen bei mehreren Teilnehmern auf Anfrage. Ratenzahlung in 12 Raten möglich.

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

### KRÖBER Kommunikation

Systemischer Business Coach (SHB) / Systemischer Coach

Ausbildungsbeginn: 31.03.2017

München, Stuttgart, Leipzig, Köln

Kosten: 4.950 Euro für Syst. Coach. 5.750 Euro für Syst. Business-Coach, jeweils zzgl. Tagspauschale und MwSt. Teilzahlung möglich.

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

### teamsysplusAKADEMIE

Ausbildung zum neuro-systemischen Coach

Ausbildungsbeginn: 31.03.2017

80802 München

Kosten: 7.500,00 Euro , zzgl. USt. Ratenzahlung mög-lich.

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

### HM-i – privates Holistic Management-Institut GmbH

Ausbildung Business Coach (zertifiziert) mit Kienbaum Institut@ISM Leadership und Transformation GmbH

Ausbildungsbeginn: 31.03.2017

50670 Campus der ISM in Köln

Kosten: Der Preis für die Basisausbildung beträgt 3.500 EUR (= 5 Module à 700 EUR) zzgl. 600 EUR für die Zer-tifizierung auf Wunsch, d.h. insgesamt 4.100 EUR. Der Preis für die Vertiefung beträgt 2.100 EUR (= 3 Module à 700 EUR) zzgl. 600 EUR für die Zertifizierung auf Wunsch, d.h. insgesamt 2.700 EUR. Der Preis für Ge-samtausbildung (= Basis + Vertiefung) beträgt 6.200 EUR, wobei dann die Kosten für die Zertifizierung nur einmalig anfallen.

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

Details zur Aufnahme in die Ausbildungsdaten-base, finden Sie unter:

<http://www.coaching-index.de/mitgliedschaft.html>

Ausgabe 2017-02, Jg. 17

## Rechtliche Hinweise

© Copyright 2017 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.

## Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

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

<http://www.coaching-newsletter.de/daten-aendern.html>

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/abbestellen.html>

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/abonnieren.html>

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

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

Feedback und Anregungen bitte an:

[info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

<http://www.rauen.de/dienstleistungen/werbung.html>

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

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

[www.coaching-newsletter.de](http://www.coaching-newsletter.de)