

Hält der Coach, was er verspricht?

Qualitätskriterien für das Soft-Fact-Thema Coaching

Die Qualität der Coaches, des Coaching-Prozesses und die Überprüfung der Qualität nimmt [Eva Selan](#) unter die Lupe. Die Kernfrage ist: Hält der Coach, was er verspricht? Wie kann man diese Frage nicht erst während oder nach dem Coaching-Prozess beantworten, sondern bereits vorab klären? Ergänzend werden einige Coaching-Ausbildungen vorgestellt.



Ein Coaching-Prozess fordert Zeit und Vertrauen. Beides will wohl investiert sein. Hier wird die Qualität von Coachings genauer betrachtet: vom Coach selbst, über Methoden und Herangehensweisen bis hin zu Coaching-Ausbildungen.

Die Qualität im Coaching kann auf unterschiedliche Art gemessen werden, abhängig davon, welches Konzept man zugrunde legt. Eine Möglichkeit, insbesondere die Qualität des Management Coaching zu messen, sind folgende drei Dimensionen:

- Strukturqualität geht ein auf Qualifikation und Erfahrungen des Coachs, Qualität und Ausmaß der Methoden, Umfang des Coaching-Angebots etc.
- Prozessqualität hinterfragt Art, Umfang, prozessuale und zeitliche Abfolge des Coaching, Zuverlässigkeit, Freundlichkeit, Transparenz, interne Kommunikation und externe Vernetzung.
- Ergebnisqualität konzentriert sich auf die erzielten Ergebnisse beim Coachee und bestimmt somit den Erfolg des Coaching, dessen Wirtschaftlichkeit im Sinne eines Kosten-Nutzen-Verhältnisses.

Welcher Coach passt?

Steht man nun vor der Situation einen Coach auszuwählen, ist diese Unterteilung zwar wichtig, wichtiger ist allerdings der praktische Zugang: Woran erkennt man die Qualität eines guten Coachs, bevor man mit ihm zusammen gearbeitet hat?

„Im Erstgespräch stellt sich rasch heraus, was einem Coach wirklich wichtig ist“, er-

klärt Mag. Robert Korp (Geschäftsführer der DCA Training GmbH): „Schwärmt er von seiner Coaching-Methode, bewegt er sich vor allem in seinem eigenen Fachjargon, zieht er uns in eine Fachdiskussion über diverse Coaching-Ansätze hinein? Oder interessiert er sich tatsächlich für das Unternehmen, aktuelle Herausforderungen, die Unternehmensziele und die Menschen dort? Einen guten Coach erkennen wir u.a. daran, wie er sich auf die Sprache des Entscheidungsträgers einstellt, wie er in die Welt des Entscheidungsträgers mit eintaucht. Ein Coach, der zu sehr in seine eigene Methode verliebt ist, sucht nach dem Problem, das sich für seinen Ansatz eignet, nicht Ansätze, mit denen er tatsächliche Themen effizient bearbeiten kann, frei nach dem Motto: „Für einen, der nur einen Hammer hat, schaut alles aus wie ein Nagel.““

Folgende Fragen würde Dr. Kurt Riemer (Inhaber von Mental- & Team-Coaching) stellen: „Kann der Coach aufmerksam, geduldig und interessiert zuhören? Stellt er einfühlsame, die Situation erhellende Fragen? Will er seinen Gesprächspartner mit einfühlsamen Fragen führen oder versucht er nur seinen Standpunkt zu vermitteln und so seine Kompetenz zu verkaufen?“

Auf ein klares Konzept weist Peter Jelinek (Geschäftsführer von Jelinek & Partner Consult) hin: „Ein guter Coach hat ein klares Coaching-Konzept und eine theoretische Basis, auf der sein Konzept aufbaut. Dieses Konzept stellt er bei der Präsentation kurz und klar dar. Ein guter Coach kann auf eine fundierte Coaching-Ausbildung verweisen und macht glaubhaft, dass er den Begriff nicht nur als Trittbrettfahrer benutzt. Er wird niemals Namen preisgeben, wen er schon gecoacht hat. Er wird dem Entscheidungsträger erklären, was mit Coaching erreicht werden kann und was nicht. Er wird sich gegen Vereinnahmungen, Instrumentalisierungen und versteckte Aufträge abgrenzen.“

Volker Sotzko (Geschäftsführender Gesellschafter bei Kick Off Management Consulting GmbH) weist auf die persönliche Ebene hin: „Ein guter Coach vereinbart üblicherweise ein kostenloses Erstgespräch – da es um Vertrauen geht, spielt zusätzlich zu Professionalität und Methodenkompetenz vor allem auch die persönliche Wellenlänge eine große Rolle. Ein guter Coach hat eine gute Selbsteinschätzung und weiß um seine Stärken und Schwächen. Er weiß auch, in welchem Kontext und in welchen Umwelten er gut wirken kann.“

Noch weitere Fragen zur Auswahl eines Coachs nennt Mag. Martin Gössler, MBA (Lehrgangsleiter, ARGE Bildungsmanagement Wien): „Wie viel Erfahrung und welches Wissen haben Sie in unserem Arbeitsfeld? Welche beruflichen Erfahrungen haben Sie vor Ihrer Beratertätigkeit gemacht? Wie viele ähnlich gelagerte Coachings haben Sie bereits gemacht? Können Sie uns in fünf Sätzen sagen, was der Vorteil Ihres Beratungsansatzes ist? In welchen Fällen halten Sie Ihren Ansatz für nicht geeignet? Was sind Ihre drei besten, was Ihre drei schlechtesten Eigenschaften als Berater? Was wäre für Sie selbst ein gutes Ergebnis dieses Coaching? Was ist Ihr Honorar und was genau ist darin inkludiert? Angenommen es passiert X (eine für das Coaching mögliche und herausfordernde Situation schildern), was würden Sie tun?“

Zusätzlich zum persönlichen ersten Eindruck ist etwas Hintergrundrecherche hilfreich und eine Vorauswahl kann bereits per Telefon stattfinden, wie Mag. Elfriede Konas (Geschäftsführerin Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH) ausführt: „Die Qualität eines Coachs erkennt man an der Akkreditierung beim ACC oder auch bei ICF (Kasten rechts). Weiters daran, wie professionell der Coach die Fragen der Interessenten beim telefonischen Erstkontakt beantwortet, denn es macht Sinn, erste Erkundigungen über Coachingansatz, Methoden und Erfahrung schon am Telefon einzuholen. Weitere Informationen liefert die Homepage des Coachs.“

Auf Akkreditierungen geht auch Hans-Georg Hauser (Unternehmensberater bei ProWeg) ein und wirft einen kritischen Blick darauf: „Wer sich auf die Zugehörigkeit des Coachs zu Vereinigungen stützen möchte, sollte vor allem darauf schauen, welche Qualifikation der Coach benötigt, um dieser Vereinigung beizutreten. Ein Lichtblick ist hier die EAS, die ausschließlich nach Ausbildung und strengen Qualifikationskriterien ihre Mitgliedschaft gewährt.“

Die Entscheidung für einen Coach ist dem-

nach eine Mischung aus Fakten wie Akkreditierung, Ausbildung, Erfahrung und Methoden einerseits und persönlicher Präferenz andererseits. Persönliche Präferenz ist zwar noch kein Qualitätskriterium an sich, doch ohne gewisse Sympathie und Vertrauen von beiden Seiten kann die Qualität des Coaching zwangsläufig nicht gut sein.

In drei Schritten fasst Mag. Michael Tomaschek (Leiter der Europäische Ausbildungsakademie und Obmann des ACC) zusammen, wie er an die Auswahl des Coachs herangehen würde: „Primär wie bei jeder Personalwahl gibt es den banalen formalen Aspekt: Welche und wie viel Ausbildung weist der Coach auf? Das ist alleine noch keine Qualitätsgarantie, aber erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass jemand, der über 400 Stunden Coaching-Ausbildung, Selbsterfahrung und Coaching-Praxis nachweisen kann, vielleicht eine Ahnung haben könnte, was er oder sie wann, wo und wie an Coaching-Methoden anwendet. Der zweite ebenso banal anmutende Zugang ist der, sich das Coaching-Verständnis des Anbieters anzusehen. Noch immer gibt es völlig unzulängliche Vorstellungen und leider auch Angebote am Markt, die weit von der professionellen Realität entfernt sind. Auch begrifflich hat sich bei manchen Anbietern noch nicht herumgesprochen, dass Coaching nicht Training, Supervision, Teamentwicklung oder Mediation ist. Der dritte Schritt ist vielleicht auch so simpel und logisch wie die ersten beiden: Einfach sich den Coach einladen und mit ihm ein

ausführliches Gespräch führen und sich einen Eindruck machen über die theoretische Kompetenz und ihn über Praxisbeispiele befragen. Wesentlich dabei ist auch, die möglichen Rahmenbedingungen definieren zu lassen. Gute Coaches klären sehr sorgfältig, wo ihre Grenzen sind, sowohl thematisch, von den Ausgangssituationen und den Bedingungen, als auch von den Erwartungen des Kunden.“

Hält der Coach, was er verspricht?

Die Qualität des Coachs muss allerdings nicht nur vor Beginn des Coaching hinterfragt werden, sondern eine laufende Evaluation ist angebracht. Sympathie allein reicht hier nicht aus. Wie aber kann die Qualität des Coachs während und nach seiner Tätigkeit gemessen werden? Welche Kriterien sollen herangezogen werden?

Hans-Georg Hauser nennt keine allgemeingültigen Kriterien, sondern meint: „Relevant ist, dass der Coach umsetzungsorientiert arbeitet! D.h. dass mit dem Coachee konkret vereinbart wird, was sich ändern wird und wie das konkret geht!“ Eine Abstimmung vor dem Coaching ist also gefragt. Das bestätigt auch Anna Reinfeld (geschäftsführende Gesellschafterin von Coaching Consult): Ihrer Meinung nach manifestiert sich die Coaching-Qualität „an der Ziel- und Auftragsklärung sowie an der Definition der Erfolgskriterien am Beginn des Prozesses und dem laufenden Mo-

ACC – EAS – ICF

ACC – Austrian Coaching Council (www.coachingdachverband.at): Der österreichische Dachverband für Coaching wurde auf Anregung zahlreicher Ausbildungskandidaten, Coaches, Berater und Führungskräfte gegründet, um die Interessen sowie die Entwicklung und Etablierung eines anerkannten Berufsbilds für Coaches in Österreich zu fördern. Vereinsziel ist die Definition eines Berufs- und Verhaltenskodex für Coaches und die Vertretung gemeinsamer beruflicher, wirtschaftlicher und sozialer Interessen eines relativ jungen und spezifischen Segments der Beratungs- und Dienstleistung.

EAS – Supervision and Coaching in Europe (www.supervision-eas.org). Die EAS (European Association for Supervision e.V.) ist ein europäischer Berufsverband für Supervisoren und Coaches, der sich die Förderung, Anwendung und Qualitätssicherung der Supervision und des Coaching zum Ziel gesetzt hat. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der interkulturellen Zusammenarbeit innerhalb Europas. Die Mitgliedschaft ist möglich für Supervisoren, Coaches, Ausbildungskandidaten, Ausbildungsinstitute und Supervisionsverbände.

ICF – International Coach Federation (www.coachfederation.org): ICF ist der weltweit größte Verband für Coaches (ca. 11.000 Mitglieder in 82 Ländern). ICF Austria ist der österreichische Verein. Es gibt drei Akkreditierungsstufen (ACC – assistant certified coach, PCC – professional certified coach und MCC – master certified coach) wie Lehrgangs-Akkreditierungen. Alle 3 Jahre sind die Akkreditierungen zu bestätigen. ICF hält über Kriterien und Ethik-Richtlinien ein hohes Niveau. ICF will den Coach als Profession aufbauen, stärken, unterstützen und schützen.

nitoring während des Coaching-Prozesses durch Selbsteinschätzung des persönlichen Befindens sowie des Erfolgserlebens betreffend das angestrebte Ziel auf zwei dafür definierten Skalen.“

Dr. Barbara Schütze (Eigentümerin von barbaraschütze strategische beratung, ressourcenentwicklung) geht stark auf die persönliche Ebene ein, wenn sie über die Qualitätskontrolle während des Coaching spricht. So kann diese Qualität evaluiert werden „am subjektiven Gefühl von Zufriedenheit und sicheren Aufgehobenseins des Coachee nach jeder Phase; an der Tiefe des ‚Raums‘, in dem Entwicklung aus dem Inneren des Kunden möglich wird (der Coach kennt den Weg, der Coachee den Inhalt); und an der Haltung der ‚persönlichen Absichtslosigkeit‘ des Coachs und der Transparenz des Prozesses.“

Und die persönliche Ebene ist auch das Vordergründige, das die Qualitätsüberprüfung des Coaching ausmachen kann, denn „durch Zahlen und Daten ist Coaching nicht messbar, dazu gibt es zu viele Nebenschauplätze, die eine Rolle beim Transfer spielen“, bestätigt Dr. Werner Vogelauer (Trainer, Berater und Coach bei der Trigon-Entwicklungsberatung) und meint weiter: „Messbar ist die Qualität nur durch Soll-Ist-Vergleich bei Kunden selbst bzw. durch Reaktionen seines direkten Vorgesetzten (bei Dreiecks-Verträgen in Unternehmen) in Bezug auf die konkreten Ziele. Allgemeinplätze, Absichtserklärungen und Maßnahmen als Ziele sind so überhaupt nicht überprüfbar und führen lediglich in ‚Anpassungs-Coachings‘.“

„Während des Coaching-Prozesses kommt die Qualität eines Coachs zum Vorschein, wenn sich sein Kunde jenseits kritikloser Bejahung verstanden und unterstützt fühlt“, meint Dr. Margarete Wallmann (Direktorin des Bundesinstituts für Erwachsenenbil-

dung St. Wolfgang, bifeb): „In diesem Fall wird Qualität zwar nicht gemessen, sondern erfahren. Diese Erfahrung ermuntert den Kunden zu mehr Offenheit und aktiviert zudem das Unterstützungspotential, über das der Coach verfügt. Dennoch reichen Verstehen und Unterstützung nicht aus; sie müssen von einer wohlwollend kritischen Sicht, eben auch von Fragen des Nicht-Verstehens begleitet werden, damit neue Einsichten und ebensolches Verstehen ermöglicht werden. Allerdings kann Qualität auch subjektiv messbar gemacht werden. Hierzu eignen sich Auswertungsgespräche am Ende einer Sitzung, Zwischenbilanzen etwa nach fünf Sitzungen oder schriftliche Einschätzungen nach festgelegten standardisierten Fragen, aus deren Antworten eine Bewertung der faktischen Wirksamkeit des beratenden Vorgehens annähernd realitätsbezogen erkennbar wird.“

„Coaching als eine Hilfe zur Selbsthilfe erfordert die Aktivität des Kunden. Seine selbstständig zu setzenden Umsetzungen können daher nicht vom Erfolg getrennt werden“, erklärt DI Susanne Alt (Unternehmensberaterin, Trainerin und Coach der Primas Consulting Unternehmensberatung GmbH). „Wesentlich für einen guten Coaching-Prozess ist das vertragsorientierte Arbeiten des Coachs mit dem Kunden. Dazu gehört, dass zu Beginn des Prozesses die Auftragsklärung erfolgt. Es werden konkrete und überprüfbare Ziele, welche der Kunde erreichen möchte, im Sinne eines Zielbilds vereinbart. Hier liegt auch ein Ansatz zur Beurteilung der Qualität des Coachs: Während und nach dem Coaching-Prozess sollte er gemeinsam mit dem Kunden die Zielerreichung reflektieren und besprechen.“

Auch wenn Coaching nur schwer mit Zahlen messbar ist, ist es dennoch möglich und es sollte der Versuch unternommen



Kurt Riemer

Peter Jelinek

werden, der Forderung nach quantitativer Messbarkeit nachzukommen. Robert Korp führt aus: „Die moderne Wissenschaft gründet auf der Forderung Galileis: ‚Man muss messen, was messbar ist, und was nicht messbar ist, messbar machen!‘ Sicher gibt es auch hier Grenzen, gleichzeitig eine Reihe von Möglichkeiten. Ich halte es für einen sehr gesunden Ansatz, sich vor dem Start des eigentlichen Coaching-Prozesses gut zu überlegen, wie wir die Ergebnisse auch messen werden. Der Prozess wird dadurch fokussierter. Da Coaching kein Selbstzweck ist, sondern zur Erreichung jeweils individuell definierter Ziele dient, ist das auch legitim so. Dazu eignen sich z.B. strukturierte Fragebögen, eine klare Zielvereinbarung (nach der SMART-Formel) bzw. Performance Standards oder auch ein 360°-Feedback, das Eigenbild und Fremdbild oft sehr erhellend gegenüberstellt.“ Auch Elfriede Konas gibt praktische Einblicke: „Wenn klar definierte und gut beschriebene Coaching-Ziele zu Beginn erarbeitet werden, dann lässt sich sehr wohl eine Evaluierung der gemeinsamen Arbeit vornehmen. Im Coaching nutzen wir dazu u.a. Skalen, wie von 1 bis 10 oder Prozentskalen. Unsere Kunden schätzen zu Beginn ein, wo sie in Bezug auf ihr Ziel stehen und legen dann ihren Zielwert fest, den sie am Ende des Coaching erreichen wollen. Damit ist die Evaluierung des Fortschritts während und am Ende des Coaching sehr gut möglich.“ Doch genau hier widerspricht Peter Jelinek: „Coaching ist im strengen Sinn nicht exakt messbar, auch wenn es in den letzten Jahren viele Ansätze gab, Evaluierungen vorzunehmen. Einige Gründe dafür: Um exakt messen zu können, müsste ein Vorher/Nachher-Vergleich vorgenommen werden und es dürften im Messzeitraum keine anderen Einflüsse auf den zu messenden Bereich vorhanden sein. Das ist kaum möglich. Weiters ist die Zielqualität im Verhaltensbereich wie Mitarbeiterführung schon nicht objektiv darstellbar, daher auch das Ausmaß des Erreichens nicht.“

Wer darf sich „Coach“ nennen?

Das Magazin TRAiNiNG berichtete über die Voraussetzungen, um sich als „Coach“ bezeichnen zu dürfen. Nochmals kurz der rechtliche Hintergrund (siehe Ausgabe 5/05):

Ausübung: Coaching ist in den Berufsbildern der Unternehmensberater und der Lebens- und Sozialberater (nicht aber im Psychotherapiegesetz) ausdrücklich als Begriff enthalten. Das heißt, dass die Ausübung von Coaching rechtlich den Unternehmensberatern und Lebens- und Sozialberatern „vorbehalten“ ist, soweit nicht andere gesetzliche Bestimmungen anderes regeln. So kann natürlich bei Vorliegen medizinischer Indikatoren „Coaching“ auch von Ärzten, bei rechtlichen Indikatoren von Rechtsanwälten etc. durchgeführt werden. Es ist daher nicht richtig, dass sich jede Person als „Coach“ bezeichnen darf, ohne gegen rechtliche Bestimmungen zu verstoßen. Der Ausdruck „Coaching“ ist als Berufsbezeichnung nur den oben genannten Berufsausübenden vorbehalten.

Ausbildung: (Aus)Bildung ist keine gewerberechtlich geregelte Tätigkeit. Das Anbieten einer Coaching-Ausbildung bedeutet daher nicht, dass die Absolventen automatisch berechtigt sind, als Coaches tätig zu sein.



Margarete Wallmann



Robert Korp



Barbara Schütze



Roman Braun



Anna Reinfeld



Werner Vogelauer

Wer ist eigentlich Coach?

Wie bereits in der Vergangenheit ausführlich berichtet, darf sich nicht jeder einfach „Coach“ nennen. Voraussetzung ist ein Gewerbeschein. Diesen gibt es für Unternehmensberater, Ärzte, Therapeuten, Psychologen, Lebens- und Sozialberater etc. Nicht aber für diejenigen, die ausschließlich eine Coaching-Ausbildung abgeschlossen haben. Die rechtlichen Hintergründe sind im Kasten „Wer darf sich Coach nennen?“ auf Seite 14 zusammengefasst.

Darüber hinaus darf sich ein Coach mit Hintergrund als Unternehmensberater ausschließlich mit dem organisationalen Hintergrund beschäftigen, nicht jedoch ins Private abdriften etc.

All diese Abgrenzungen, Vorschriften und mitunter Verwirrungen übergaben wir als Frageset unseren Experten. Die Antworten reichten von „Ist das so? Davon hörte ich noch nichts!“ bis hin zu hoch professionellen Einblicken. Auch hier ist ein großes Qualitätskriterium zu finden: Weiß Ihr Coach, ob und warum er Coach sein darf? Und wenn Sie eine Coaching-Ausbildung absolvieren möchten: Fragen Sie erst einmal nach, ob Sie danach als Coach arbeiten dürfen und lassen Sie sich nicht abspeisen mit einem „Natürlich!“, sondern haken Sie lieber einmal mehr nach!

Hier einige differenzierte Stellungnahmen. Werner Vogelauer: „Aus meiner Sicht wäre es gut, für Coaching einen eigenen Gewerbeschein zu haben, der auch die Aus- und Weiterbildung bzw. die Qualität erfasst. Derzeit ist durch die rechtliche Regelung das Gegenteil der Fall – viele Coaches sind am Markt ohne entsprechende Ausbildung, nur weil sie Unternehmensberater bzw. Lebens- und Sozialberater sind, was noch keineswegs die Qualität garantiert, da in diesen Ausbildungen Coaching nicht einmal ein Randdasein fristet.“

Michael Tomaschek: „Durch die Arbeit der in den letzten Jahren entstandenen Dachverbände und Coaching-Organisationen sind mittlerweile eine Fülle an solchen Kri-

terien erarbeitet worden und die Aufgabe der nächsten Zeit wird sein, diese europäisch und international zu vereinheitlichen und öffentlich weiter zu verbreiten, um Kunden eine klare Differenzierungs- und Auswahlmöglichkeit zu gewährleisten.“

Kurt Riemer: „Wo kein Kläger, da kein Richter. Grauzonen wird es immer geben. Dennoch ist ein Befähigungsnachweis aus meiner Sicht sinnvoll! Allerdings gibt es viele verschiedene Zugänge. Ärzte und Therapeuten sind meines Erachtens keine Coaches, sondern haben für mich andere, nämlich beratende und betreuende Aufgaben.“

Elfriede Konas: „In der Gewerbeordnung ist Coaching dem Unternehmensberater und dem Lebens- und Sozialberater zugeordnet. Wünschenswert wäre ein Unter-

nehmensberater-Gewerbeschein, eingeschränkt auf Coaching, der auch in ganz Österreich erhältlich ist und nicht nur in einigen Bundesländern. Damit jemand Coaching mit hoher Qualität anbieten kann, braucht es umfassende (Coaching) Prozesskompetenzen, vielfältige Coaching-Tools und wirtschaftliches Know-how. Ich würde daher hier gerne zwischen der Gewerbeberechtigung und der tatsächlichen Kompetenz zum Coaching unterscheiden und darauf hinweisen, dass man Coaching-Kompetenzen hauptsächlich in fachspezifischen Ausbildungen erwirbt. Daher halte ich es für bedenklich und auch nicht für seriös, wenn jemand mit wenigen Stunden effektiver Coachausbildung Coaching anbietet.“

HR-Consulting
Teamentwicklung
Executive Coaching
Führungstraining

A U M A I E R
COACHING | CONSULTING

A-1010 Wien, Parkring 10 - T:+43 1/ 516 33 3835 - www.aumaier.com

Coaching Consult

www.coachingconsult.at

Organisations-, Team- & Management-Coaching

Diplomlehrgang zum Business-Coach
Modulare Coaching-Diplom-Aufbaulehrgänge
Coachingtools für PersonalistInnen
Coachingtools für Führungskräfte

Konas Consulting Academy
Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH
fon +43 (0)1 812 35 00
e-mail: e.konas@konas-consulting.com
www.konas-consulting.com

Jelinek & Partner Consult/ Wiener Trainerakademie

Diplomausbildung Business Coach; Lehrgang Train the Coach

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Menschen in beratenden Berufen/leitenden Funktionen
- Voraussetzungen: allgemeine Berufs- und Lebenserfahrung, psychosoziale Kompetenz
- Teilnehmerprofil: Alter 25–70 J., Ø 38 J., Arbeitserfahrung Ø 15–20 J.

Lehrgang Aufbau:

- Fixer Lehrgang, frei wählbare Spezialisierungen u. individuelle Module
- Ø 4 Semester, Blockseminare werktags u. Einzelstunden, tw. Wochenende möglich

Lehrgang Schwerpunkte:

- Der handelnde Mensch in seinem Kontext, psychologische Grundlagen
- Thesen der Systemtheorie und ihre Auswirkungen
- Die Rolle des Coachs und des Kunden
- Lösungs- und ressourcenorientiertes Denken und Handeln
- Verschiedene Interventionstechniken
- Persönlichkeit des Coachs und Abgrenzung
- Transfersicherung
- Umfangreiche Übungsmöglichkeiten mit Feedback

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 18.05.2007, Einstieg durch modularen Aufbau laufend möglich
- Basislehrgang € 3.422 exkl. USt

Kontakt für Interessenten:

Catalina Brenda, Elisabeth Jelinek
01/535 55 99
catalina.brenda@jelinek-consult.com
www.jelinek-consult.com

Barbaraschütze.ressourcenentwicklung

Coaching kompakt – coachingkompetenz für menschen mit beratungs- und führungsverantwortung

Abschluss: Zertifikat der Teilnahme

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Menschen mit Berufserfahrung in Beratung und Management
- Voraussetzungen: einschlägige Berufserfahrung, vorbereitende Studien und Fachausbildung
- Teilnehmerprofil: 40–45 J., min 5 J. einschlägige, leitende oder beratende Berufserfahrung

Lehrgang Aufbau:

- 5 Module, theoretische Inputs, Schau-Coachings, Diskussionen, Raum zur Übung unter Anleitung/Supervision ...
- Ca. 9 Monate, Seminare in 5–6 wöchigen Abständen, dazwischen Coachings und Peergroup oder 2 Seminare innerhalb 14 Tagen

Lehrgang Schwerpunkte:

- Haltungen, Settings, Prozesse in der Beratung/Coaching/Führungsgespräch
- Methoden nach systemisch-konstruktivistischen, hypnotherapeutischen, NLP und Ansätzen der Transformationstheorie ...
- Einsatz in Strategie, Organisationsentwicklung etc.
- Bearbeitung persönlicher Themen

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 06.06.2007, Wien, € 3.400 exkl. USt
- 24.09.2007, Mykonos, 1. Teil: € 2.025, 2. Teil € 1.850 exkl. USt, Reise/Aufenthalt

Kontakt für Interessenten:

Dr. Barbara Schütze
0664/30 10 134
office@barbara-schuetze.at
www.barbara-schuetze.at

Susanne Alt: „Einheitliche Begrifflichkeiten und ein einheitliches Verständnis zu den erforderlichen Kompetenzen und der Professionalität eines Coach sind insbesondere zum Schutz der Klienten wichtig. Hier haben nationale und internationale Organisationen wie EAS und ACC bereits wesentliche Vorarbeit geleistet.“

Peter Jelinek: „Die Zukunft wird eine allgemein verständliche Regelung für das beratende Gewerbe bringen. Der heutige verwirrende Zustand (Lebensberater, Supervisor, Coach etc.) mit sehr unterschiedlichen Vorschriften und sehr überschneidenden Aufgaben wird vereinheitlicht werden.“

Volker Sotzko: „Ausbildungen zum Lebens- und Sozialberater sind an festgelegte Kriterien gebunden, die Ausbildungen sind umfassend und mit hohen Selbsterfahrungs-, Praktikums- und Supervisionsstunden vorgesehen, Coaching ist daher ein Teilbereich der Ausbildung. Und es dürfte nur mehr eine Frage der Zeit sein, dass es Abgängern von Coaching-Lehrgängen, die die angegebenen Kriterien erfüllen, ebenfalls erlaubt sein wird, als Coach zu arbeiten.“

Hans-Georg Hauser in Bezug auf die Abgrenzung von Lebens- und Sozialberater für Coaching im privaten Bereich und Wirtschaftsberater für das berufliche Umfeld, ein Abdriften ist rechtlich nicht erlaubt: „Wer sich diesen Schwachsinn ausgedacht hat, versteht von Coaching aber auch schon rein gar nichts! Coaching ist ein persönlicher Beratungsansatz und mir soll einmal jemand erklären, wie man die berufliche Person von der persönlichen Person auseinander hält! Ich spreche hier von Person, nicht von Rollen!“ Anna Reinhold zum selben Thema: „Die ‚Grenze‘, um die es hier geht, ist die Gewerbeordnung, obwohl die Praxis anders aussieht. Wenn ich einen Kunden bei seiner beruflichen Entwicklung im Interesse des Unternehmens coache, kann bzw. wird das Thema ‚Beziehung und Beziehungsfähigkeit‘ ebenfalls relevant und präsent sein. Und wenn mein Kunde und ich übereinkommen, dass ich mit meiner beraterischen Kompetenz hilfreich bin, ist das schlussendlich ausschlaggebend für mich. Der Kunde entscheidet! Ich finde es wichtig, dass jeder Coach seine Grenzen (Kompetenz und System) kennt und ein klares Funktions- und Rollenbewusstsein hat und weiß, was er warum tut und mit welchen Reaktionen, Konsequenzen etc. er möglicherweise rechnen muss bei gleichzeitiger Offenheit für Neues, Überraschungen etc. Das ist für mich Professionalität.“

KICK OFF Management Consulting

Lehrgang für Wirtschaftscoaching

Abschluss: Wirtschaftscoach

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Führungskräfte und Menschen, die im Bereich Coaching professionell tätig werden wollen und Erfahrung aus beratenden Berufen mitbringen, wie auch Quereinsteiger
- Teilnehmerprofil: Alter ab 28 J.

Lehrgang Aufbau:

- fixe Teilnehmergruppe (max. 12 Teilnehmer) – da der Gruppenprozess im Lehrgang eine große Rolle spielt
- 3 Semester, Blockseminare (8 Module mit Themenschwerpunkten), dazu Gruppenlehrcachings, Peergruppenarbeit, Praktikum und Praxisarbeit, Potenzialanalysen, Praxiscoaching, Einzelsupervision, Gruppensupervision)

Lehrgang Schwerpunkte:

Grundlagen des Coaching, (systemische) Fragetechniken, Hypothesen bilden, Interventionen setzen, Gesprächsführung, Aufstellungsarbeit, Gruppendynamik und Gruppenprozesse, Umgang mit Krisen und Konflikten, Haltung des Coachs

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- Herbst 2007, Wien (Praxisarbeit im In- oder Ausland)
- € 9.275 (inkl. 2 Potential Audits und 28 Std. Supervision)

Kontakt für Interessenten:

Eva Fuchs
01/710 78 54-14
eva.fuchs@kick-off.at
www.kick-off.at



Michael Tomaschek



Volker Sotzko



Susanne Alt



Martin Gössler



Elfriede Konas



Hans-Georg Hauser

Barbara Schütze: „Die Guten werden mit und ohne Gewerbeschein voll beschäftigt sein, den anderen hilft die Ab- und Ausgrenzung auch nicht weiter. Coaching-Kompetenz hat überwiegend mit Haltung und weniger mit Ausbildung zu tun!“

Die Meinungen der Experten gehen sichtlich auseinander und zeigen klar, dass es einerseits wichtig ist, dass Coaches auf eine fundierte Ausbildung und Erfahrung zurückblicken können, andererseits nicht nur auf einen Gewerbeschein geachtet werden soll, sondern dass soziale Kompetenzen etc. eine viel wichtigere Rolle spielen.

Die Qualität der Coaches an sich wurde bereits im Vorfeld besprochen, ob die Diskussion über Gewerbeberechtigung und rechtliche Grundlagen die tatsächliche Entscheidung erleichtert, sei dahingestellt. Jedenfalls relevant für die Entscheidung des richtigen Coach sind unter anderem die verwendeten Methoden.

Wie effektiv sind die Methoden?

Es gibt eine Vielzahl an Coaching-Methoden, die mehr oder minder effektiv sind. „Auf jeden Coachee werden unterschiedliche Methoden mit unterschiedlicher Effizienz wirken – persönlichkeits-, kontext- und themenabhängig“, so Marianne Kowarz. Hans-Georg Hauser vertieft: „Einen wirklich guten Coach zeichnet eine möglichst hohe Methodenvielfalt aus. Bezeichnungen wie NLP-Coach, systemischer Coach etc. lehne ich grundsätzlich ab, da sie eine Verringerung der Möglichkeiten eines Coach beschreiben und nicht etwa eine Qualität. Ein guter Coach sollte etwas von Beziehungen, Kommunikation, Blockadenarbeit, Organisationen und den damit verbundenen Kontexten verstehen sowie im Arbeitsfeld des Coachee einige Erfahrung mitbringen. Welche Methoden er da verwendet ist absolut zweitrangig!“

„Die Effizienz der Methode hängt natürlich wieder ganz stark von der konkreten Aufgabenstellung und den involvierten

Persönlichkeiten ab“, meint Robert Korp. „Drei Erfolgsfaktoren für effizientes Coaching sind jedenfalls Klarheit über die Ziele, Konsequenz in der Verfolgung derselben und vor allem eine wertschätzende Grundhaltung gegenüber den Coachees. Damit in möglichst kurzer Zeit möglichst große Fortschritte erzielt werden können, arbeiten wir in unseren Trainings mit Real-Time-Coaching, einem Prozess, bei dem wir Menschen in verschiedene Aktivitäten bringen, sie dort in Ausrichtung auf ihre Ziele neue Erfahrungen machen lassen und unmittelbar Feedback geben.“

Noch konkreter beschreibt es Barbara Schütze: „Jedes Thema hat eine spezifische, optimale Methode:

- Systemisches-konstruktivistisches Ar-

beiten bezieht den Kontext bewusst mit ein und schafft praxisnahe Lösungen,

- hypnotherapeutisches Arbeiten fokussiert auf Denk- und Handlungsmuster der Vergangenheit und Zukunft und schafft durch bewusstes Nutzen von Trancen die Kreativität des Klienten für überraschende Lösungen,
- die Systemische Strukturaufstellung und die Organisationsaufstellung bedienen sich beider o.g. Ansätze und ermöglichen Erkenntnisse für Teams und Organisationen,
- strukturbetonte Prozessarbeit vermittelt Transparenz und Kontrolle für den Coachee,
- Supervision prüft auf der Metaebene die Klarheit der Prozesse.



barbaraschütze

systemisch strategische beratung
ressourcen entwicklung

- **ihr coach** im top-executive-management und in der politik
- **ihr partner** für innovative lösungen in organisationen
- **coachingkompetenz** für berater und manager

www.barbara-schuetze.at

Coaching Profi-Arbeitskoffer

Rust/See (A)
26.-27.06.2007

Coaching Master-Curriculum

Allensbach-Hegne (D)
ab 28.-30.06.2007

Coaching Excellence

Mattsee/Salzburg (A)
15.-21.07.2007

Jubiläumskonferenz 15 Jahre Coaching

Salzburg (A)
14.-15.09.2007

Trigon Entwicklungsberatung
für Mensch und Organisation
reg.Gen.m.b.H.
A-8020 Graz, Entenplatz 1a
T: +43 (316) 40 32 51
F: +43 (316) 40 36 10
Mail: trigon.graz@trigon.at
www.trigon.at
www.coaching.at



BERATERAUSBILDUNG mit MASTERABSCHLUSS

MBA - Projektmanagement | **MBA - Eventmanagement**
M.A. - Mediation & Konfliktregelung
MSc - Coaching & Organisationsentwicklung
MBA - Unternehmerisches & Soziales Management

Info unter: +43-1/ 263 23 12 - 0 & www.bildungsmanagement.at

MBA, MSc M.A.

arge

Bildungsmanagement
Wien

Trinergy® International

1) **Coach-Ausbildung** nach ICF (Int. Coach Federation);
darauf aufbauend:

2) **Akademischer Coach** mit Titel MSc (Master of Science) „Executive Management mit Vertiefung Coaching“

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Teilnehmer unterschiedlicher Berufssparten
- Voraussetzungen: 1) keine für Ausbildungsbeginn, Berufserfahrung für die Akkreditierung bei der ICF. 2) Matura sowie 2 J. Berufserfahrung in leitender Tätigkeit und/oder Studienabschluss

Lehrgang Aufbau:

- fixe Seminare, Termine frei wählbar
- Seminare in Blöcken von Wochenendveranstaltung bis zu maximal 9 Tage Block.
- Dauer: 1) mind. 1 Jahr, 2) 2 Jahre

Lehrgang Schwerpunkte:

- 1) Coaching- & NLP-Techniken, Trinergy®-Konfliktlösung, SDI® (System-Dynamische Interventionen, Aufstellungsarbeit), LOB® (Lösungs-orientierte Beratung nach de Shazer)
- 2) zusätzl. Wirtschaftsfächer, speziell auf Coaching und Training ausgerichtet

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 1) 2.+3.6.2007, Wien, ca. € 10.890
- 2) Herbst 2008 (alle 2 J.), ca. € 17.690
- inkl. USt und Seminarunterlagen

Kontakt für Interessenten:

Annika Harmsen
01/985 10 60
office@trinergy.at
www.trinergy.at

Dale Carnegie Training**Dale Carnegie Trainerausbildung**

Abschluss: Dale Carnegie Business Coach

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Menschen mit Führungserfahrung in der Wirtschaft
- Voraussetzungen: Alter min. 30 J., gute Englischkenntnisse
- Teilnehmerprofil: Alter 30–55 J., Ø 15 J. Berufserf., Unternehmensberater, Bereichsleiter, GF oder Sales Manager etc.

Lehrgang Aufbau:

- nach Teilnahme an einem Dale Carnegie Training nacheinander: 2-stufige Grundausbildung, pro gewählter Spezialisierung (Kommunikation, Führung, Präsentation, Verkauf) 2-stufiges Endorsement, einige Tandems, jährlicher Refresher und alle 3 Jahre Rezertifizierung. Curriculum wird individuell erstellt.
- 2–3 Semester, vorwiegend Blockveranstaltungen plus je nach fachlicher Orientierung Abendveranstaltungen.

Lehrgang Schwerpunkte:

- Real-Time-Coaching, Stärkenorientiertes Feedback, Moderation, Fragetechnik, Prozesse im Umfeld Kommunikation, Führung und Sales

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- Starttermine laufend, Module werden in 70 Ländern angeboten
- ca € 3.000 exkl. ggf. Reisespesen

Kontakt für Interessenten:

Mag. Robert Korp
01/98 50 523-18
r.korp@dale-carnegie.at
www.dale-carnegie.at

Trigon-Entwicklungsberatung für Mensch und Organisation

Coaching-Excellence – Aufbaulehrgang für Coaching Kompakt und coaching Werkstatt

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Coaching-Profis bzw. praktizierende Coaches, Absolventen von Coaching-Weiterbildungen
- Voraussetzungen: Absolventen einer Coaching-Ausbildung und praktische Erfahrung im Coaching

Lehrgang Aufbau:

- Dauer: eine Woche (ganztägig: 9.30 - 12.30, 16.30 - 19.30)

- max 12 Teilnehmerzahl

Lehrgang Schwerpunkte:

- Erfahrungen mit Modellen
- Methoden und Instrumente im Coaching
- Fragen und Probleme der Kunden
- Dreiecks-/Mehrecks-Verträge
- Rollen im Coaching
- Führungskräfte-/Executive-Coaching
- Kreative Arbeitsmöglichkeiten und Intuition im Coaching
- Abschlüsse, Abbrüche und Evaluation

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 15.–21.7.2007, Mattsee/Salzburg
- € 1.200 exkl. USt und Hotel

Kontakt für Interessenten:

Gabi Spiegel (Organisation)
0316/40 32 51
trigon.graz@trigon.at
www.coaching.at, www.trigon.at

ARGE Bildungsmanagement Wien**Masterlehrgang Coaching und Organisationsentwicklung**

Abschluss: MSc Coaching and Organisation Development

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Fach- und Führungskräfte, Mitarbeiter von Dienstleistungsunternehmen, Sozial- und Bildungseinrichtungen etc. aus Wirtschafts- und Gesundheitsberufen, Trainer, Berater, Psychologen etc.
- Voraussetzungen: abgeschlossene Berufsausbildung, 5-jährige Berufserfahrung inkl. Leitungsfunktionen, Eigenerfahrung in Coaching & OE
- Teilnehmerprofil: Alter 30-55 J., Ø 35 J., Ø 5–10 J. Arbeitserfahrung

Lehrgang Aufbau:

- Kontinuierliche Ausbildungsgruppe, fallweise Gäste zu einzelnen Seminaren
- 3 Semester + 1 Mastersemester, berufsbegeleitend am Wochenende

Lehrgang Schwerpunkte:

- Beraterprofessionalität für Veränderungsprozesse in Organisationen
- Wissen über Modelle und Praxis
- Problemanalyse, maßgeschneiderte Interventionen, Durchführung des Auftrags
- Entwicklung eigener Beraterkompetenz
- Evaluationsmethoden, Überprüfung der Wirksamkeit und der Nachhaltigkeit des Beratungsprozesses.

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 02.–04.11.2007
Wien u. Umgebung, Innsbruck
- € 8.390 + € 620 Prüfungsgebühr

Kontakt für Interessenten:

Mag. Daniel Bundschuh
01/263 23 12-14
buero@bildungsmanagement.at
www.bildungsmanagement.at

Primas CONSULTING**Coaching und Beratungskompetenz für Projektmanager, 2-tägiges Seminar****Teilnehmer:**

- Zielgruppe: Projektleiter und Projekt-Office-Verantwortliche

Seminar Schwerpunkte:

- Abgrenzung Coaching und Rollenverständnis des Coach
- Coaching als Unterstützung der Führungs- oder Beratungsarbeit in Projekten
- Methoden für Coaching in Projekten
- Strukturierung von Coachingprozessen
- Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten und Vereinbarung von Zielen

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 18.–19.6.2007, Wien, € 790 exkl. USt

Kontakt für Interessenten:

Sarah Kretschmer
01/533 23 34
sarah.kretschmer@primas.at
www.primas.at

- Ausschließlich auf die Person zugeschnittene, systemferne Ansätze sind eher selten geworden und eher im therapeutischen Kontext zu finden.

In der Praxis wird keine der Methoden rein angeboten, sondern nach Bedarf verschiedene eingesetzt.“

Abschließend geht Margarete Wallmann auf Methoden und die Sinnhaftigkeit im Unternehmen im Einklang mit dem Mitarbeiter ein: „Grundsätzlich kommt es darauf an, dass eine Methode auf einem Sinn machenden Konzept beruht, in dem nicht allein die Organisation vorkommt, sondern ebenso der Mensch mit seiner Seins-Beschaffenheit gesehen wird. Gerade die zeitgemäße Verabsolutierung systemischer Gegebenheiten, aus deren Netzen es kein Entkommen geben soll, reduziert den Berufsmenschen auf eine positionierte Systemfigur und auf entsprechende Funktionen und Rollen. Wer aber im Berufsmenschen mehr als eine abstrakte Systemfigur sieht, die man nur zum effizienten Handeln bringen muss, verortet womöglich sein Unterstützungsinteresse beim lebendigen Menschen. Sein Verfahren beginnt, gerade beim Coachen, beim Verstehen seines Kunden, der über gegenseitiges Verstehen zum Sich-selbst-Verstehen kommt.“

Coach ist mehr an der Veränderung interessiert als der Klient, d.h. der Klient ist noch nicht bereit für eine Veränderung, aber der Coach hat bereits Interventionsmöglichkeiten im Sinn und möchte dem Klienten helfen. Diese Ausgangssituation macht eine erfolgreiche Sitzung unmöglich. Ein anderer Fall: Der Coach nimmt vergiftete Aufträge an, d.h. er lässt sich engagieren für einen Auftrag, für den jemand anderer bereits zuständig ist. Beispiel: Der Coach soll einen Angestellten in Bezug auf seine Motivation coachen. Für diese Aufgabe wird im Unternehmen schon jemand bezahlt: die Führungskraft! Auf dieser Basis ist keine generative Veränderung möglich.“ Und, so Robert Korp, „oft scheitern Coaches auch dann, wenn sie sich nicht ausreichend mit dem Unternehmen beschäftigt haben und daher am eigentlichen Ziel vorbeiarbeiten. So ähnlich wie ein Arzt, der mit schlampiger Diagnose die Therapie einleitet.“

Auf das Unterbinden von Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Coach und Coachee geht Susanne Alt ein: „Wesentliche Basis für ein Coaching ist die Freiwilligkeit und die Unabhängigkeit des Klienten zum Coach. Daher funktioniert ein Coaching durch einen Vorgesetzten nicht. Eine Führungskraft kann in ihrer Führungstätigkeit auf einzel-

ne Coaching-Methoden zurückgreifen wie beispielsweise ‚aktives Zuhören‘, sollte aber zur Förderung von einzelnen Mitarbeitern auf andere Formen, etwa das Mentoring, zurückgreifen. Diese Voraussetzungen gestalten auch das Coaching durch firmeninterne Coaches schwierig. In diesen Fällen muss die Rolle des Coachs zum Klienten sehr klar sein und auch zwischen beiden offen besprochen werden können.“

Eine völlig andere Grenze besteht laut Martin Gössler, „wenn die Idee, etwas mit Coaching zu lösen, selbst ein Teil des Problems ist. Beispiel: Einem ‚kritischen‘ Mitarbeiter wird ein Coaching nahegelegt, um sein Konfliktverhalten ‚weiterzuentwickeln‘. Vielleicht ist aber die Idee des Coaching selbst ein Teil der Sündenbockstrategie seines Arbeitsumfelds. Coaching führt dann schnell zu einer ‚Verschlimmbesserung‘ der Situation.“

Michael Tomaschek ergänzt, Coaching stoße auch dann an seine Grenzen bei Konflikten, die bereits eskaliert sind und massive Gesichtsverluste eingetreten sind; bei Teams, die noch keinen ausreichenden Teamentwicklungsprozess absolviert haben und sich noch keine ‚ausreichend‘ stabile Arbeitskultur entwickelt hat; bei allen Burnout-Symptomen, die bereits über ein

Wo sind die Grenzen?

Coaching ist nicht etwas, das man als Tool einkauft und einen fixen Output daraus erhält. So einfach ist es nicht. Und manchmal funktioniert es gar nicht. „Coaching funktioniert dann nicht, wenn der Kunde einen Know-how-Transfer braucht, dann ist Fachberatung oder Training angesagt. Coaching funktioniert auch dann nicht, wenn Mitarbeiter zwangsverpflichtet werden, speziell wenn sie zur ‚Reparatur‘ zum Coaching gehen sollen, ihnen aber die Freiwilligkeit und die Einsicht in ihren Gewinn durch die Coaching-Maßnahme fehlt. Coaching ist bei psychotherapeutischen Fragestellungen auch fehl am Platz“, erklärt Elfriede Konas. Coaching funktioniert auch dann nicht, wenn „der Klient den Veränderungsschritt nicht machen will/kann, ihm der Mut fehlt oder er zu große Angst hat. Bei Krankheiten, wie Depression, schizophrenem Verhalten, Verfolgungswahn usw. Diese Krankheitsbilder gehören zum Arzt und nicht gecoacht!“, sagt Kurt Riemer klar. Häufige Ursachen für ein Nicht-Funktionieren eines Coaching sind laut Roman Braun (ICF-Mastercoach und Buch-Autor, Trinergy International) beispielsweise: „Der

MSc (Master of science)

Lehrgang zum akademischen Coach

Systemisches-analytisches Coaching

Start: Mai, Juni 07

Ort: Wien, Wels, München

Intensivlehrgang systemische Projektmanagement-Kompetenz

Starttermine:

Mai 2007 in Wien

Juni 2007 in Wels

Professionallehrgang zum systemischen Projektoach

Start: Okt. 2007

Ort: Wien

Coaching Impulstag

Systemisches Coaching nach dem Kieler Beratungsmodell

Termin: 10. Mai 2007

Ort: Wien

EUROPÄISCHE
AUSBILDUNGS
AKADEMIE

Ausbildungsinstitut für
systemisch-analytisches Coaching
und systemische Projektmanagement-
Kompetenz

A-1150 Wien, Gerstnerstraße 3

Tel: +43/1/89 222 37

Fax: +43/1/89 222 37/10

info@ausbildungsakademie.com

www.ausbildungsakademie.com



austriancoachingcouncil

Konas Consulting Academy und Unternehmensberatung GmbH

Diplomlehrgang zum Business Coach

Abschluss: Business Coach (vom ACC anerkannt)

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Berater, Personal- und Organisationsentwickler, Führungskräfte, Team- und Projektleiter, Unternehmer, Supervisoren, Psychotherapeuten, Lebens- und Sozialberater, Unternehmensberater, Mediatoren, Trainer, Erwachsenenbildner, Psychologen, Bildungsverantwortliche
- Voraussetzungen: gutes Grundwissen im Bereich Kommunikation, Berufserfahrung, Mindestalter 25 Jahre
- Teilnehmerprofil: Alter 28–55 J., mehrere Jahre Berufserfahrung

Lehrgang Aufbau:

- umfassendes Basiscurriculum
- min. 8 Monate, am Wochenende

Lehrgang Schwerpunkte:

- Grundlagen systemisches Coaching
- Interventionstechniken für Einzelpersonen und kleine (Leitungs)Teams
- Coaching als Element einer Diversity-orientierten Unternehmenskultur
- Lehr- und Übungskoachings

Nächster Starttermin, Ort und Kosten

- 01.11.2007, Wien
 - € 5.150 exkl. USt bei Vorauszahlung
- Kontakt für Interessenten:**
Mag. Elfriede Konas, 0676/303 65 20
e.konas@konas-consulting.com
www.konas-consulting.com

ProWeg

Wirtschaftscoaching

Abschluss: Coach EAS (European Association für Supervision und Coaching) oder Prüfung zum CTA (Certified Transactional Analyst) – beide international anerkannt

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Berater, Trainer, Menschen mit langjähriger Berufserfahrung
- Voraussetzungen: abgeschlossene Berufsausbildung, min. 3 Jahre Berufserfahrung, psychosoziale Allgemeinbildung (Seminare, Workshops, Selbsterfahrung)

Lehrgang Aufbau:

- fixe Grundstruktur, einzelne Module wählbar

- min. 3 Semester (üblich 2–3 Jahre), 3-tägige WS gegen das Wochenende (Do–Fr)

Lehrgang Schwerpunkte:

- Kommunikation (effektive Gespräche)
- Vereinbarungen und Verträge,
- Karriere und persönliche Entwicklung
- Selbstwert und OK-ness
- der Wandel und Ich (Menschenbild, Kontexte, Veränderungsprozesse)

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 23.–25.8.2007, Wien
 - € 1.800 exkl. USt pro Semester
- Kontakt für Interessenten:**
Hans-Georg Hauser, 02628/629 20
hghauser@proweg.com, www.proweg.com

Information

ACC – Austrian Coaching Council	www.coachingdachverband.at/
ARGE Bildungsmanagement Wien	www.bildungsmanagement.at
ASO Akademie f. systemisches Coaching und Org.beratung	www.aso.co.at
barbaraschütze strategische beratung.ressourcenentwicklung	www.barbara-schuetze.at
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang (bifeb)	www.bifeb.at
Coaching Consult	www.coachingconsult.at
DCA Training GmbH	www.dale-carnegie.at
EAS – Supervision and Coaching in Europe	www.supervision-eas.org
ICF – International Coach Federation	www.coachfederation.org
Jelinek & Partner Consult	www.jelinek-consult.com
KICK OFF Management Consulting GmbH	www.kick-off.at
Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH	www.konas-consulting.com
Mental & Team Coaching	www.mental-riemer.at
MOC Europäische Ausbildungsakademie	www.moc.at
ÖPWZ	www.opwz.com
Primas Consulting Unternehmensberatung GmbH	www.primas.at
ProWeg	www.proweg.com
Trigon-Entwicklungsberatung	www.trigon.at, www.coaching.at
Trinergy® International	www.trinergy.at

Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit!

ÖPWZ

Zertifikatslehrgang zum InHouse-Coach. Abschluss: Coach EAS**Teilnehmer:**

- Zielgruppe: Interne, die im eigenen Unternehmen Coaching anbieten wollen
- Voraussetzungen: Abgeschlossene Berufsausbildung, min 3 J. Berufserfahrung, psychosoziale Allgemeinbildung

Lehrgang Aufbau:

- fixer Ablauf
- 3 Semester am Wochenende (Do–Sa)

Lehrgang Schwerpunkte:

InHouse-Coachingprozess, Selbstentwicklung, Biographie und inneres Drehbuch, Problemlösungs- und Entscheidungsarbeit, Zielmanagement, Karriere- und Zukunftsgestaltung

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 6.–8.9.2007, Wien
- ca. € 4.900 exkl. USt

Kontakt für Interessenten:

Mag. Armand Kaáli-Nagy
01/533 86 36-54
armand.kaali-nagy@opwz.com
http://personal.opwz.com

Europäische Ausbildungsakademie

1) Coaching Intensivlehrgang; 2) Professional Coaching Lehrgang Abschluss: MSc für Coaching; Akademischer Coach

Teilnehmer:

- Zielgruppe: Führungskräfte, Personaler, Psychologen, Berater, Supervisoren
- Voraussetzungen: Studium, 5 J. Berufserfahrung + Zusatzausbildung u. Selbsterfahrung oder Studienberechtigung, 7 J. Berufserfahrung u. 150 Std. Beraterausbildungen
- Teilnehmerprofil: Alter 27–60 J., Ø 42, 8–10 J. Berufserfahrung

Lehrgang Aufbau:

- Geschlossene Gruppe, modular, berufsbegleitend, Do–Sa ganztägig
- 1) = 1. Studienabschnitt 2 Semester;
- 2) = 2. Studienabschnitt 3 Semester

Lehrgang Schwerpunkte:

Kieler Beratungsmodell, systemisch konstruktivistische Methoden, systemisch-analytische Ansätze, Systemische Struktur- und Organisationsaufstellung, Konfliktcoaching, Teamcoaching

Nächster Starttermin, Ort und Kosten:

- 17.05.2007 Wien/Nö, 30.5.2007 Wels
- 1) € 4.300; 2) € 8.500

Kontakt für Interessenten:

Christine Hölzl, 01/89 222 37
christine.hoelzl@moc.at
www.ausbildungsakademie.com

gewisses Stadium der Selbstregulation und Selbstwahrnehmung hinausgehen usw.“ Coaching kann auch nur dann zielführend sein, wenn es sich um eine tatsächliche Coaching-Situation handelt. Anna Reinhold: „Coaching scheitert, wenn der seelische Leidensdruck des Coachee zu groß ist und wenn eine Therapie oder ein Training angezeigt ist. Coaching kann in diesen Fällen helfen und unterstützen, ist aber für mich nicht das Mittel der ersten Wahl.“ Auch wenn viele Überschneidungen zu anderen Fachbereichen existieren kann Coaching nur dann sinnvoll eingesetzt werden, wenn es die beste Lösung für die konkrete Person in der vorliegenden Situation ist.

Welche Coaching-Ausbildung passt?

Hegt man selbst den Wunsch nach einer Coaching-Ausbildung, so sollte man unterschiedliche Anbieter unter die Lupe nehmen. Sinnvoll ist es natürlich, die bereits eingehend erwähnte Frage zu erörtern, ob sich die Absolventen der jeweiligen Ausbildung auch tatsächlich „Coach“ nennen dürfen. Darüber hinaus kommen weitere – und mitunter viel wichtigere – Faktoren zum Tragen. Martin Gössler meint, die Qualität einer Coaching-Ausbildung erkenne man an „der Dauer (2 Wochenenden oder 2 Jahre), der Erfahrung und dem Namen des Anbieters, dem Status der Ausbildung (mit Master- oder MSc-Abschluss), den angebotenen Themen (entsprechen diese dem state of the art der Branche?) und der Qualität der Lehrbeauftragten. Kurz zusammengefasst: Entspricht der Coaching-Lehrgang in etwa den Standards einer Supervisionsausbildung?“

„Neben den Referenzen von zufriedenen Absolventen und einer ständigen Weiterentwicklung des Curriculums“, so Roman Braun, „gibt es Institutionen und große Verbände, die für Qualitätssicherung sorgen, z.B. die ICF. Angehende Coaches absolvieren eine – z.B. von der ICF – akkreditierte Ausbildung und ein abschließendes Testing. Daneben ist ständige Weiterbildung für Coaches ein Muss.“

„Ein Coaching Lehrgang sollte eine Ausbildung und Entwicklung in den Kompetenzfeldern eines Coach umfassen“, ist Susanne Alt überzeugt, „dazu gehört neben der Methoden- und Feldkompetenz ganz wesentlich auch die persönliche und soziale Kompetenz sowie die Rollenklarheit. Da dies Themen sind, welche nicht nur gelernt und geübt werden, sondern auch in der Ausbildung erfahren werden müssen, sollte der Lehrgang mit einem übergeordneten Prozess des Coaching der Teilnehmer – man spricht hier häufig von Ausbildungssupervision – begleitet werden.“

Laut Margarete Wallmann erkennt man die Qualität der Ausbildung „an einer fachlich guten Leitung, in der sich Organisationsverstehen, gruppendynamisches Verstehen und ein umfangreiches Wissen über das menschliche Sein, dessen Entwicklung und dessen Verwicklungen innerhalb von Familie, Schule, Studium und Beruf mit den entsprechenden Rollen sammelt. Erfolgreiches Lernen findet meistens in einer Gruppe statt, die sich in ihrem fortlaufenden Prozess entwickelt und Möglichkeiten zum Sich-selbst-Kennenlernen (Feedback) bietet, die als Ort der Konfrontation und Auseinandersetzung dient.“

Marianne Kowarz legt großen Wert darauf, dass „viel Selbsterfahrung, Praxis und

Supervision angeboten und eingefordert werden sowie eine ethische, professionelle Haltung vermittelt und Methodenvielfalt gelehrt werden.“

Wichtig ist laut Werner Vogelauer vor allem das Vorhandensein von „Workshops (mit fachlich qualifizierendem Inhalt, der auf Coaching orientiert ist und nicht viele Nebengeleise wie OE, PE usw. anbietet) und begleitende Lern- und Lehrhilfen wie Lerncoaching, Supervision, individuelles Coaching bei Mentoren, Peergroup-Arbeit etc.“

Fazit

Um den „richtigen“ Coach auszuwählen sollte man tunlichst seinen Hintergrund betrachten: die Ausbildung, die Erfahrung, Referenzprojekte, die verwendeten Methoden und den geeigneten Mix daraus, die grundsätzliche Herangehensweise und Art, Fragen zu stellen – und nicht zuletzt ist die persönliche Harmonie von Bedeutung!

Ob man sich bei der Auswahl des für sich – und sein Unternehmen – richtigen Coach davon beeinflussen lässt, ob er sich rechtlich tatsächlich Coach nennen darf oder nicht, sei dahingestellt und ist jedem selbst überlassen. Entscheidender scheint dieses Kriterium dann zu sein, wenn es darum geht, selbst eine Coaching-Ausbildung anzustreben mit dem Ziel, selbst als Coach zu arbeiten. Setzt man auf eine derartige Ausbildung, sollte man nicht erst zu spät merken, dass man sich ins rechtliche Niemandsland bewegt.

Egal ob Coach oder Coaching-Ausbildung: Die Qualität ist in beiden Fällen ein zentrales Thema, um das gewünschte Ziel zu erreichen. **T**

SEMINARDOM WIENERWALD

Das Raumerlebnis am Waldrand für Ihre Seminare, Schulungen, Workshops, Feiern & Events.

Exklusiv: Jede Gruppe hat das ganze Haus mit Garten für sich alleine.

Goldener Schnitt: Anregende Akustik, Tageslicht von oben und viele Naturstoffe bieten ein erlesenes Ambiente zum Wohlfühlen.

Ideal: Seminare bis 40 Personen, bis 100 bei Feiern & Events. Das Haus ist multifunktional, unser Team ist flexibel, flink und kompetent.

Unbeschränkt: alle Fruchtsäfte, Obstkörbe, Kaffee, Tee, Mineralwasser.

Gratisshuttle: Von Wien-Hütteldorf (U4 und Westbahn) und zu den Kooperationshotels.



Gratuliere!
Gibt Energie und Kraft.
Location 1A, tolle Lage.
Empfehlenswert!

Es ist eine Freude, hier zu arbeiten.
Ein echtes Highlight unter den sonst üblichen Seminarräumen.

Der Kuppelraum bietet ideale Bedingungen.

... eine Atmosphäre, die neu und einzigartig ist.

Wir waren begeistert.

Renault Nissan
die umweltberatung

Siemens

Minolta

BA CA

Microsoft

Brains and Games

Sinnwerkstatt

Eblinger & Partner



www.seminardom.at



Robert Hohenwarther-Gasse 25 | 3002 Purkersdorf bei Wien | Tel.: +43 (0) 2231-66211 | Fax: DW 50 | E-Mail: office@seminardom.at