

Anforderungen an Ausbildungen

In Österreich werden zahlreiche Coaching-Ausbildungen ganz unterschiedlichen Niveaus und Preises angeboten. TRAiNiNG hat sich mit einigen Coaching-Experten darüber unterhalten, was eine gute Ausbildung ausmacht, wie lange sie dauern soll und welche Gründe es gibt, eine Coachingausbildung zu absolvieren.



Michael Herdlitzka

»Ein wesentlicher Aspekt einer hochwertig konzipierten Coaching-Ausbildung ist, dass der angehende Coach eine professionelle Haltung für die verantwortungsvolle Ausübung des Coachings entwickelt.«
www.incite.at

ANFANG OKTOBER DIESES Jahres strahlte 3sat eine Reportage über Coaching aus, mit dem Titel »Der Coaching-Wahn«. Dort wurde erklärt, dass der Coaching-Markt weltweit stark am Wachsen ist und jährlich bereits 1,9 Milliarden Dollar (ca. 1,8 Milliarden €) umgesetzt werden. In Deutschland sind es 450 Millionen €, also können wir in Österreich ungefähr von einem 45 Millionen-€-Markt ausgehen. Coaching ist ein Mega-Trend, es gilt hierzulande bereits als Statussymbol, »seinen eigenen Coach zu haben«. Kein Wunder also, dass an diesem Kuchen möglichst viele mitnaschen wollen, denn das Geschäft ist durchaus lukrativ. Die Stundensätze liegen zwischen 100,- € bei Privatkunden und mehreren Tausend € pro Stunde bei Firmenkunden. Michael Herdlitzka (Lehrgangleiter WirtschaftsCoaching bei incite) kennt die Preise in Österreich gut: »Die Preisspanne ist grundsätzlich nach oben offen. In Österreich liegt der gängigste Wert ca. zwischen 150,- und 300,- € pro Stunde. Kostspieliger wird es mit zunehmender

»Seniorität« (im angloamerikanischen Sinn) von Klient und Coach. Ein wirksamer Coaching-Prozess verkürzt die Entscheidungs- und/oder Entwicklungszeit zu einem Thema wesentlich und stellt somit eine sinnvolle Investition dar.«

Diese Stundensätze locken viele auf den Markt und das führt zu einer Überschwemmung. Es gibt in Österreich zwar die Regelung, dass ein Coach einen Gewerbeschein für Unternehmensberatung oder für Lebens- und Sozialberatung benötigt. Die Bezeichnung »Coach« ist allerdings nicht geschützt. Eine Qualitätssicherung oder eine Mindestausbildung zum Coach gibt es nicht. Das bedeutet, dass jeder, der einen passenden Gewerbeschein hat, coachen darf, unabhängig von seiner Ausbildung.

Anforderungen an Ausbildungen

Es gibt am deutschsprachigen Markt gute Ausbildungen für Coaches. Das ist keine Frage. Aber es gibt auch schlechte und man muss genau

hinsehen, um die schwarzen Schafe zu erkennen. Wir haben bei einigen seriösen Anbietern nachgefragt, was gute Ausbildungen inhaltlich bieten sollten.

Sabine Prohaska (Inhaberin seminar consult): »Coaching ist ein sehr breites Feld. Selbstverständlich muss ein Coach zum Beispiel wissen, wodurch sich Coaching unter anderem von Training, Therapie und (fachlicher) Beratung unterscheidet, welche fachlichen und persönlichen Anforderungen sich hieraus an den Coach ergeben und was dies für sein Verhalten im Kundenkontakt bedeutet. Zudem muss er ein breites Repertoire an möglichen Interventionen haben, um bei den Coachees die gewünschten Bewusstseins-, Klärungs-, Entscheidungs- sowie Veränderungsprozess auslösen zu können und situationsabhängig möglichst flexibel reagieren zu können. Also müssen diese Themen auch Inhalte einer Coaching-Ausbildung sein. Damit wird jedoch nur die ›intellektuelle‹ Basis für die Arbeit als Coach gelegt. Wichtig ist, dass man die Coaching-Ausbildung auch als einen Persönlichkeitsentwicklungsprozess begreift – also einen Prozess, in dem die angehenden Coaches auch ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensmuster sowie ihr konkretes Verhalten in Interaktionsprozessen hinterfragen und reflektieren sowie ein qualifiziertes Feedback hierüber erhalten.«

Michael Herdlitzka: »Ein wesentlicher Aspekt einer hochwertig konzipierten Coaching-Ausbildung ist, dass der angehende Coach eine professionelle Haltung für die verantwortungsvolle Ausübung des Coachings entwickelt. Neben der Theorie ist vor allem auf intensive und praxisorientierte Übungsmöglichkeiten zu achten. Supervisions- und Selbsterfahrungseinheiten sind dazu unerlässlich. Darüber hinaus sollte die Ausbildung Gesprächsführungstechniken nach zumindest einer anerkannten ›Schule‹ bieten.«

Veronika Aumaier (Geschäftsführerin bei Aumaier Coaching Consulting GmbH): »Ich sehe grundsätzlich in einer Coachinausbildung drei Themenschwerpunkte: Training der persönlichen Einstellung und Werthaltungen (besonders hinsichtlich systemischer, lösungsorientierter Sichtweisen), Training von lösungsorientierten Fragetechniken und Training zusätzlicher diverser systemischer, lösungsorientierter Techniken wie Skalierung, Reframing, hypothetischer Rahmensetzung, Perspektivenwechsel u.v.m.«

Christa Zuberbühler (wissenschaftliche Leitung/Dekanin des emca-campus Leobers-

dorf): »Die notwendigen Inhalte ergeben sich schon aus der Definition des Coaching als interaktiver personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess im beruflichen Kontext. Um diese Begleitung professionell durchführen zu können, ist es nötig, in der Materie der Persönlichkeitspsychologie, der Konfliktbearbeitung, der Kommunikation zu Hause zu sein. Diese Bereiche sollten möglichst tief in der Ausbildung enthalten sein. Gleichzeitig bedeutet eine professionelle Coachinausbildung auch eine kritische Auseinandersetzung mit Modeerscheinungen in diesen Disziplinen und verantwortungsvolles Hinterfragen der immer wieder neu angebotenen ›Patentlösungs-Methoden‹ und ein Bewusstsein für die Komplexität der menschlichen Psyche.«

Peter Jelinek (Gründer und Senior Consultant JELINEK AKADEMIE): »Eine seriöse Coaching-Ausbildung braucht eine praxistaugliche Definition von Coaching, dazu eine fundierte und verständliche Theorie und ein Menschenbild, auf denen der gelehrte Coachingansatz basiert. Ebenso ein klar formuliertes Rollenverständnis zwischen Coach und Coachee und ethische Grundsätze. Weiters ein Set von Interventionstechniken, die all dem vorher genannten entsprechen und die von den Teilnehmern unter professioneller Begleitung geübt werden können.«



Sabine Prohaska

»Wichtig ist, dass man die Coaching-Ausbildung auch als einen Persönlichkeitsentwicklungsprozess begreift.«
www.seminarconsult.at



Christa Zuberbühler

»Coaching wird sowohl von den Unternehmen selbst gesucht, wie auch vom Personalmanagement für Führungskräfte und einzelne Mitarbeiter.«
www.emca-campus.at

emca[®] campus
Leobersdorf

Umfassende Angebote für
berufsbegleitend
Studierende

Universitätsstudien (Magister- und Doktorats-Studien)

- Mediation und Konfliktbearbeitung
- Coaching und Psychologie
- Betriebswirtschaft
- Bildungswissenschaften

Sprechen Sie mit uns!

emca-campus Leobersdorf, 2544 Leobersdorf, Aredstraße 11/2/9
t. +43 676 680 46 20 e. office@emca-campus.eu www.emca-campus.eu



Roman Braun

»Die häufigsten Coaching-Anliegen im Business-Kontext waren in den letzten Jahren: Burn-out, Work-Life-Balance, Führungskommunikation, strategische Kommunikation und Generationenwechsel.«
www.trinergy.at

Roman Braun (Trinergy) ist selbst Master Trainer bei der International Coach Federation (ICF) und kennt die 11 Kernkompetenzen eines Coachs gut. »Diese Kompetenzen gilt es in einer Ausbildung zu entwickeln:

1. Einhaltung der Ethik-Richtlinien und professioneller Standards: Verständnis der Ethik und Standards des Coaching und die Fähigkeit, sie im Rahmen des Coaching angemessen anzuwenden.
2. Treffen einer Coaching-Vereinbarung: Die Fähigkeit zu verstehen, was in der jeweiligen Coaching-Interaktion erforderlich ist und sich mit Interessenten und neuen Klienten über den Coaching-Prozess und die Coaching-Beziehung zu einigen.
3. Vertrauen und Vertrautheit mit dem Klienten herstellen: die Fähigkeit, eine sichere, unterstützende Umgebung herzustellen, die bleibenden gegenseitigen Respekt und blei-

bendes gegenseitiges Vertrauen schafft.

4. Präsenz beim Coaching: Die Fähigkeit mit voller Aufmerksamkeit präsent zu sein und die Fähigkeit, eine spontane Beziehung mit dem Klienten aufzubauen, die durch offene, flexible und selbstbewusste Interaktion geprägt ist.
5. Aktives Zuhören: Die Fähigkeit, sich vollständig auf das zu konzentrieren, was der Klient sagt und nicht sagt und darauf, die Bedeutung des Gesagten im Kontext der Wünsche des Klienten zu verstehen. Darüber hinaus die Fähigkeit, das Ausdrucksvermögen des Klienten zu fördern.
6. Wirkungsvoll Fragen: die Fähigkeit, durch Fragen die Informationen offen zu legen, die nötig sind, damit der Klient maximal von der Coaching-Beziehung profitieren kann oder die für die Coaching-Beziehung nützlich sind.
7. Direkte Kommunikation: Die Fähigkeit, während der Coaching-Sitzungen effektiv zu kommunizieren und eine Sprache zu gebrauchen, die die größtmögliche positive Wirkung auf den Klienten hat.
8. Bewusstsein schaffen: Die Fähigkeit, vielfältige Informationsquellen zu bewerten, daraus ein Gesamtbild zusammensetzen und Interpretationen zu liefern, die dem Klienten zu einem stärkeren Bewusstsein verhelfen und es ihm so ermöglichen, die vereinbarten Ziele zu erreichen.
9. Handlungen entwerfen: die Fähigkeit, zusammen mit dem Klienten Möglichkeiten zum kontinuierlichen Lernen im Rahmen des Coachings und in Situationen des persönlichen und des beruflichen Lebens zu schaffen, sowie Möglichkeiten für neues Handeln zu schaffen, das so effektiv wie möglich zu den vereinbarten Ergebnissen führt.
10. Planung und Zielsetzung: Die Fähigkeit, einen effektiven Coaching-Plan mit dem Klienten aufzustellen und sich an ihn zu halten.
11. Umgang mit Fortschritt und Verantwortlichkeit: die Fähigkeit, die Aufmerksamkeit auf das zu lenken, was wichtig für den Klienten ist, es aber seiner Verantwortung zu überlassen, ob er handelt.«

Es gibt eine Vielzahl an Punkten, die ein Coach lernen muss, um professionell handeln zu können. Es gehört auch ein wenig Wissenschaft dazu, um die Hintergründe zu verstehen. Es gibt bereits ein paar wenige wissenschaftlich fundierte Studien, die die Wirksamkeit von Coaching bestätigen. Dennoch sagt der Psychologe Hansjörg Künzli von der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften in einem Artikel der Frankfurter Rundschau vom 1. Oktober 2015:

TRINERGY
INTERNATIONAL
EUROPAS No.1
FÜR COACHING & NLP

NLP

anerkannt von:
 BM f. Justiz, WK Österreich,
 ECNLP, ITA, ICF

NLP-, Mental- und Management-Trainer/in

Bewusstseins-, Business- und ICF-Coach

Supervisor/in

akademischer Lehrgang zum MBA

Mediator/in

Lebens- & Sozialberater/in, inkl. Lehrcoach

www.trinergy.at

(+43 1) 985 10 60

»Wenn Coaching ein Medikament wäre, müsste man es vermutlich vom Markt nehmen, es gibt noch keine Studie, die die Qualität einer Medikamentenstudie erreicht.«

Vorsicht ist geboten, wenn keinerlei Zulassungsvoraussetzungen für die Aufnahme in die Ausbildung verlangt werden. Zumindest ein umfangreiches Gespräch, in dem der Ausbilder-Coach herausfindet, ob jemand für diesen Beruf fähig ist, ist ein Zeichen von Seriosität. Seien Sie skeptisch, wenn Ihnen versprochen wird, Sie seien nach dem Lehrgang ein »fertiger Coach«. Sie haben natürlich das Rüstzeug, aber Sie müssen weiterlernen und sich gegebenenfalls spezialisieren. Je mehr Auszubildende Sie haben, desto mehr können Sie lernen. Wenn es nur einen Trainer gibt, hören Sie nur eine Meinung.

Dauer von Ausbildungen

So wie bei fast allen Ausbildungen variiert die Dauer stark und demnach natürlich auch die Kosten. Es beginnt bei Ausbildungen in 3 Modulen à 2 Tage und reicht hin zu akademischen Coachingausbildungen, die über mehrere Semester gehen und mit einem akademischen Grad abschließen. Was für wen das Richtige ist, hängt stark von der Person ab und von ihren Ausbildungszielen.

Alfred Freudenthaler (Freudenthaler Training – Coaching – Mediation) weiß darüber gut Bescheid: »Für Führungskräfte, die Coaching-Tools in ihr Kommunikations-Repertoire aufnehmen möchten, wird eine mehrtägige Ausbildung bereits ausreichend sein. Wenn jemand professionell als interner oder externer Coach arbeiten will, hat beispielsweise der Österreichische Coaching-Dachverband (ACC) als Aufnahmekriterien Folgendes festgelegt: mindestens 190 Ausbildungs-Stunden plus mindestens 20 Stunden Supervision plus mindestens 20 Stunden Selbsterfahrung. Eine akademische Ausbildung ist für jene zu empfehlen, die sich zusätzlich zur o. a. Basisausbildung auch auf wissenschaftlicher Basis mit dem Thema beschäftigen wollen. Zudem ist es günstig, für die akademische Abschlussarbeit ein Thema zu wählen, mit dem man sich als Experte positionieren kann und das sich auch in der Praxis entsprechend verwerten lässt.«

Christa Zuberbühler: »Coaching ist eine verantwortungsvolle Dienstleistung, dementsprechend kann ich nur zu einer umfassenden Ausbildung raten. Der Coach muss seine Aufgabe richtig einschätzen und sich in seinem Tun sicher fühlen. Eine entsprechend gute Ausbildung bietet dafür die notwendige Grundlage. Die meisten Menschen, die sich ein Coaching

leisten, sind gut ausgebildete Menschen und setzen dies auch bei ihrem Coach voraus, daher ist in diesem Metier eine akademische Ausbildung mit ihren theorie- sowie evidenzbasierten Inhalten anzuraten.«

Veronika Aumaier: »Grundsätzlich finde ich systemisches, lösungsorientiertes Wissen für Führungskräfte im Rahmen ihrer Führungsaufgaben bereichernd. In diesem Fall sind 2-tägige Ausbildungen auch ausreichend. Je nach einschlägigen Vorkenntnissen sind jedoch für berufliche Coaches einsemestrige bis akademische Ausbildungen zu absolvieren. Zusätzlich lege ich für Coaches im Firmenumfeld mindestens genau soviel Wert auf einschlägige, langjährige Fachexpertise und mehrjährige Führungserfahrung. Eine Coachingausbildung alleine wäre für Coaches zur Aufnahme in meinen Coachpool nicht ausreichend, aber dennoch erforderlich.«



Alfred Freudenthaler

»Für Führungskräfte, die Coaching-Tools in ihr Kommunikations-Repertoire aufnehmen möchten, wird eine mehrtägige Ausbildung bereits ausreichend sein.«
www.freudenthaler.com



Was **Coaching für Führungskräfte und Teams** wirklich bringt, sagen Ihnen am Besten meine Kunden selbst...



www.herbertstrobl.cc

Kundenstimmen

LEHRGANG FÜR SYSTEMISCHE AUFSTELLUNGSARBEIT

Weiterbildung für BeraterInnen, Coaches, PersonalistInnen, PsychotherapeutInnen, Lebens- und SozialberaterInnen, ÄrztInnen

- Methodiken und Techniken der Aufstellungsarbeit
- Theorie- und Praxiswissen
- Prinzipien & Systemgesetze
- 8 Module à 2 Tage + 7 Praxistage
- Supervision in der Peergroup

Seminarleitung: Luzia Fuchs-Jorg

**TERMIN
STARTWORKSHOP:
28. 1. 2016**

Informationen: Eva Fuchs
Telefon: +43 1 7107854-14

KICK OFF ●●●

SYSTEMATISCH ZIELE ERREICHEN

KICK OFF Management Consulting GmbH

Gaßmannstraße 25 | A-1120 Wien

Telefon: +43 1 710 78 54-0

Fax: +43 1 710 78 54-9

E-Mail: office@kick-off.at

www.kick-off.at



Peter Jelinek

»Eine seriöse Coaching-Ausbildung braucht eine praxistaugliche Definition von Coaching, dazu eine fundierte und verständliche Theorie und ein Menschenbild, auf denen der gelehrte Coachingansatz basiert.«
www.jelinek-akademie.at

Eine Coaching-Qualifizierung ist keine Berufsausbildung, sondern eine Weiterbildung. Demnach hat der Abschluss einer Ausbildung unabhängig der Dauer keine Relevanz dafür, ob jemand als Coach arbeiten darf oder nicht. Dafür ist wie eingangs erwähnt ein Gewerbeschein nötig.

Warum eine Coachinausbildung?

Die Gründe, warum Menschen eine Coachingausbildung absolvieren, sind mannigfaltig. Es geht von purem Interesse ohne irgendeine Absicht, damit etwas zu tun und reicht hin bis zur Personen, die sich danach selbstständig machen und ausschließlich von der Tätigkeit als Coach leben. Dazwischen gibt es auch noch Personen, die die Ausbildung primär als Selbsterfahrung nutzen wollen.

Sabine Prohaska kennt die Gründe gut, warum Menschen zu ihr in die Ausbildung kommen: »Die klassischen Gründe sind dieselben wie bei jeder anderen Ausbildung:

- seine persönliche und fachliche Kompetenz zu erweitern,
- sich für weitere Tätigkeits- und Aufgabenfelder zu qualifizieren und
- sich neue berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Insgesamt habe ich jedoch den Eindruck, dass sich in den letzten Jahren die Motivlage der Teilnehmenden an Coaching-Ausbildungen geändert hat: Sie streben seltener an, sich rein als Coach selbstständig zu machen. So sind ca. 60% der Teilnehmenden an unseren Coaching-Ausbildungen Firmeninterne (wie Führungskräfte, HR-Verantwortliche, Projektleiter), die primär ihre Gesprächs-, Führungs- und/oder Personalentwicklungskompetenz erweitern wollen, und ca. 30% der Teilnehmenden sind (angehende) Selbstständige, die bereits ein solides berufliches Standbein – beispielsweise im Bereich Training, Medizin oder Psychotherapie haben – und sich durch die Coachinausbildung nur ein weiteres Standbein zulegen möchten.«

Warum die Zahl der Firmeninternen so hoch ist, erklärt Alfred Freudenthaler: »Führungskräfte erweitern dadurch das eigene Kommunikationsrepertoire enorm. Wenn ich den Mitarbeiter eigenverantwortlich handeln lasse und lediglich ›Hilfe zur Selbsthilfe‹ leiste, wirkt sich das unmittelbar auf meinen Führungsstil aus. Statt kontrollorientierter Führung im hierarchischen Sinn wird ›Positive Leadership‹ möglich. Dabei baue ich auf die Stärken und Potenziale der Mitarbeiter – ›das Beste im Menschen fördern‹. Angehende Coaches sollten aus ihren bisherigen Berufserfahrungen schon einiges mitbringen, sodass die Coaching-Ausbildung nicht unbedingt einen völligen Neustart darstellt, sondern eine Ergänzung und Abrundung des bereits erworbenen Wissens.«

Peter Jelinek: »In den Coaching-Ausbildungen an der Jelinek Akademie sind drei Gruppen von Teilnehmern vertreten: 1. Menschen, die in beratenden Berufen Coaching professionell einsetzen wollen, z. B. Unternehmens- und Lebensberater; 2. Führungskräfte, die den Coaching-Ansatz in ihren Führungsstil integrieren wollen und 3. Menschen, die grundsätzlich ihre Kompetenz im Umgang mit Menschen verbessern und ihre Persönlichkeit weiterentwickeln wollen.«

Lehrgang „WirtschaftsCoaching“
Ihr Methodenkoffer für professionelles Coaching

Einteilung in Basis- und Erweiterungsmodul (einzeln buchbar)

Dauer: Je 2,5 Tage

Start (Wien): 19.05.16 (Basis), 09.06.16 (Erweiterung)

Option: Zertifizierung zum „Certified Business Coach“

QUALITÄT SICHERN – QUALITÄT DARSTELLEN

incite DIE QUALITÄTSAKADEMIE DES FACHVERBANDES UBIT

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER OSTERRICH

Die Qualitätsakademie des WKO-Fachverbandes UBIT www.incite.at

„ICF-Zertifizierung steht für Top-Qualität im Coaching.“

Steffi Bärmann, President und **Paul Lürzer**, Vicepresident ICF Austria ist Chapter der International Coach Federation, dem größten globalen Coach-Netzwerk. Wir bieten unseren Mitgliedern Veranstaltungen, Fortbildungen und Informationen.

Vorteile für Kunden

- hohe ethische Standards
- geprüfte Qualität
- TOP-Coaches

Ihr Top-Coach für Ihr wichtiges Anliegen – sicher bei ICF AUSTRIA. Zertifizierte ICF-Coaches erkennen Sie am Gütesiegel ACC/PCC/MCC.

Mehr dazu: www.coachfederation.at

ICF International Coach Federation | Austria Chapter

CELEBRATING THE ADVANCEMENT OF COACHING 20 YEARS ICF 1995-2015

Themenvielfalt

Wie schaut nun ein Tag eines selbstständigen Coachs aus? Nehmen wir einfach einmal an,

dass er gut gebucht ist, und seine Hausaufgaben in PR, Marketing, Akquise etc. gemacht hat. Natürlich sollte ein Coach regelmäßig auf Weiterbildungen gehen oder an Fachkongressen teilnehmen. Auch das Lesen von Fachliteratur fällt in diesen Bereich. Besonders wichtig ist auch eine gute Kundendatenbank, wo sich der Coach nach einem Gespräch Notizen macht, um bei dem nächsten Termin gleich wieder zu wissen, worum es genau ging. Denn jeder Coachee kommt mit einem völlig anderen Problem. Hier gilt es, die Übersicht zu bewahren. Die Themen, die an Coaches herangetragen werden, sind praktisch unendlich.

Roman Braun: »Die häufigsten Coaching-Anliegen im Business-Kontext waren in den letzten Jahren: Burn-out, Work-Life-Balance, Führungskommunikation, strategische Kommunikation und Generationenwechsel.«

Christa Zuberbühler spricht hier ebenfalls aus langer Erfahrung: »Die Themen lassen sich unter die 3 Ks (Karriere, Konflikt, Kommunikation) subsumieren. Coaching wird sowohl von den Unternehmern selbst gesucht, wie auch vom Personalmanagement für Führungskräfte und einzelne Mitarbeiter. Diese drei Themen sind miteinander verwoben: Es geht darum, Potenziale zu entfalten, diese entsprechend zu kommunizieren und das Persönlichkeitsbild zu entwickeln – und letztendlich bedeutet das auch immer Spannungsfelder auszuhalten, zu bearbeiten, aufzulösen. Der Erfolgsfaktor unserer arbeitsteiligen Wirtschaft heißt Zusammenarbeit – und die kann nur funktionieren, wenn mit Konflikten proaktiv umgegangen wird. Das wiederum setzt voraus, dass im Berufsleben eingebundene Menschen aus der oberflächlichen Scheinwelt unseres von Werbung und PR dominierten Wirtschaftsalltags sich ihrer selbst bewusst sind und authentisch denken und handeln.«

Veronika Aumaier: »Strategie- und Organisationsthemen sind üblicherweise im Businesskundenbereich ›door-opener‹. Gefolgt von Kommunikationsstrategien und Einzelgesprächssimulationen, wenn es gilt, die getroffene inhaltliche Entscheidung auch den Mitarbeitern zu verkünden. Persönliche Themen – und hier allen vor an Gesundheitspräventionsthemen – sind stark im Kommen, da die persönliche Fitness in Führungsjobs nicht mehr nur physisch, sondern auch emotional und mental eine neue, zunehmende Herausforderung darstellt. Dafür haben wir in unser Coachingreertoire neue, sehr wirksame Ansätze und Methoden aufgenommen.«

Tipps für die richtige Ausbildung

Machen Sie sich auf jeden Fall ein persönliches Bild des Ausbildners, gehen Sie zur »Schule« und reden Sie mit dem Ausbildungsleiter! Informieren Sie sich auch über zusätzliche Kosten, wie Skripten, Seminarhotelpauschalen, Prüfungsgebühren etc. Prüfen Sie, ob eine Förderung für Sie in Frage kommt. Land und Stadt bieten dazu ganz unterschiedliche Förderungsmöglichkeiten. Erkundigen Sie sich unbedingt auch über die geplante Gruppengröße bzw. über die maximale Teilnehmeranzahl. Ideal sind 8 bis 15 Teilnehmer. Das sind nicht zu viel und man kann perfekt miteinander üben und auch gegenseitig voneinander lernen. Wenn Sie die Preise unterschiedlicher Anbieter vergleichen, schauen Sie auch auf die Leistungen. Der Preis alleine sagt gar nichts aus. Bei diesen Ausbildungen geht es besonders um das Preis-Leistungs-Verhältnis. **T**



Veronika Aumaier

»Gesundheitspräventionsthemen sind stark im Kommen, da die persönliche Fitness in Führungsjobs nicht mehr nur physisch, sondern auch emotional und mental eine neue, zunehmende Herausforderung darstellt.«
www.aumaier.com

Training - Coaching - Mediation - Rhythmus-Seminare



*Ich unterstütze Sie dabei,
erfolgreich zu sein.*

**Freudenthaler
Training**

A-5020 Salzburg
Kleingmainer Gasse 23b



www.freudenthaler.com




Trigon
Entwicklungsberatung

Coaching Lehrgänge 2016/2017
DBVC und ACC anerkannt, Vorbereitung auf ISO 17024

D, Köln J. Narbeshuber 26.02.2016-04.03.2017	A, Wien J. Narbeshuber 04.03.2016-11.03.2017	CH, Zürich E. Bergner 05.10.2016-07.10.2017
---	---	--

9 Module à 2-6 Tage
Alle Termine für die Orientierungsgespräche auf www.trigon.at

Im Blickwinkel Positionierung meiner Coach-Kompetenz am Markt E. Bergner, B. Sigris 30.-31.05.2016 CH, Zürich	Lebensphasen des Menschen im Coaching E. Bergner 29.-30.09.2016 CH, Zürich	Coaching Essentials W. Vogelauer, J. Narbeshuber 2x3 Tage, 10.10.-07.12.2016 A, Salzburg
Achtsamkeit im Coaching E. & J. Narbeshuber, E. Bergner 13.-14.10.2016, A, Salzburg 06.-07.04.2017, CH, Zürich	Executive Coaching J. Narbeshuber, N. Kilercioglu 2x3 Tage, 17.10.-23.11.2016 A, Wien	Kommunikation und Selbsterfahrung E. Bergner 31.10.-05.11.2016 CH, Arbon

Information & Buchung
T: +43 (316) 40 32 51, E: graz-lenzburg@trigon.at, www.coaching.at, www.trigon.at