

EASC-Institute Tätigkeitsbericht: September 2024 – September 2025

Einleitung

Dieses Dokument dient als offizieller Jahresbericht, in dem die wichtigsten Aktivitäten, strategischen Diskussionen und wesentlichen Entscheidungen der Europäischen Vereinigung für Supervision und Coaching (EASC) vom September 2024 bis September 2025 zusammengefaßt sind. Zweck dieses Berichts ist es, den Mitgliedern des Verbandes vor der jährlichen Mitgliederversammlung einen transparenten und umfassenden Überblick über die Fortschritte, Herausforderungen und strategische Ausrichtung des Jahres zu geben. Er spiegelt eine Zeit bedeutender Veränderungen wider, in der der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Qualitätsstandards, der Pflege strategischer Partnerschaften und der Förderung einer lebendigen und engagierten Fachgemeinschaft lag.

1.0 Die Entwicklung unserer Gemeinschaft: Wachstum und Veränderungen

Ein Schwerpunkt des Jahres war die dynamische Entwicklung der Mitgliederbasis der EASC, die sowohl das Wachstum durch neue Akkreditierungen als auch natürliche Übergänge innerhalb unserer Gemeinschaft widerspiegelte. Die Institutsversammlungen dienten als primäres Forum, um neue Mitglieder willkommen zu heißen und Veränderungen in der Führung und im Status bestehender Institute zu managen. Die Aufrechterhaltung eines lebendigen und engagierten Netzwerks ist von strategischer Bedeutung, und der Berichtszeitraum zeigte eine gesunde Dynamik in der Zusammensetzung unserer Gemeinschaft.

1.1. Begrüßung neuer Institute und Mitglieder. Der Verband freute sich, mehrere neue Institute zu akkreditieren und willkommen zu heißen, die jeweils einzigartige Stärken, innovative Methoden und vielfältige Perspektiven in das EASC-Netzwerk einbringen.

- **ICS Bielefeld (Intelligent Change Solutions)**
 - Schwerpunkt: Spezialisiert ausschließlich auf Business Coaching, basierend auf vier Kernkompetenzen mit dem zentralen Thema der Wahrnehmungsentwicklung.
 - Besondere Merkmale: ICS verwendet ein innovatives hybrides Lernmodell, das Live-Online-Sitzungen mit intensiven Vor-Ort-Schulungen in Valencia und Bielefeld kombiniert. Als zertifiziertes B-Corporation-Unternehmen hat es sich der Balance zwischen „Profit, Menschen und Planet“ verschrieben. Sein skalierbarer digitaler Ansatz wurde als bedeutendes Wachstumspotenzial hervorgehoben.
- **Institut für Nachhaltigkeitscoaching (INC), Universität Bremen**
 - Schwerpunkt: Integriert Coaching mit Nachhaltigkeit und umfasst soziale und wirtschaftliche Dimensionen. Das Programm soll die Teilnehmenden in „Coaching 3.0“ ausbilden, das traditionelle Coaching-Modelle um Nachhaltigkeitslösungen erweitert.
 - Besondere Merkmale: Dieses Institut ist vollständig in den Master of Science-Studiengang Wirtschaftspsychologie der Universität Bremen integriert. Es konzentriert sich insbesondere darauf, die Generation Z in einer Coaching-Denkweise zu schulen, und betreibt transdisziplinäre Forschung und Zusammenarbeit mit Praktikern, insbesondere Nachhaltigkeitsmanagern.
- **Gordon & TA Training and Consulting Ltd. (Ungarn)**
 - Schwerpunkt: Bietet interprofessionelle Supervisor-Ausbildung auf der Grundlage von Transaktionsanalyse (TA) und Gestaltmethoden, mit einem einzigartigen Ansatz in Bezug auf Kommunikationstheorie und Beziehungen.

- Schwerpunkt: Bietet interprofessionelle Supervisions-Ausbildung auf der Grundlage von Transaktionsanalyse (TA) und Gestaltmethoden, mit einem einzigartigen Ansatz in Bezug auf Kommunikationstheorie und Beziehungen.
- Besondere Merkmale: Mit seiner 20-jährigen Geschichte baut das Institut aktiv Brücken zwischen der EASC und anderen wichtigen Berufsverbänden in Ungarn und anderen angrenzenden Ländern, darunter die ICF, EMCC und ANSE.
- **Coaching Institut Dresden (Dr. Ulla Nagel)**
 - Schwerpunkt: Bietet systemisches Coaching für Führungskräfte, Teams und Organisationen unter Einbeziehung tiefenpsychologischer Ansätze. Die Zielgruppe sind Fachleute, die Beziehungsmanagement als entscheidenden Erfolgsfaktor betrachten.
 - Besondere Merkmale: Der Lehrplan basiert auf dem proprietären KIPSA-Modell (Kontakt, Inhalt, Persönlichkeit, System, Klärung von Anliegen). Dr. Nagel verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Arbeits- und Ingenieurpsychologie und plant, das Angebot um Master-Coach- und Lehr-Supervisionskurse zu erweitern.

1.2. Bewältigung von Veränderungen in der Mitgliedschaft und in der Führung. Im Berichtszeitraum gab es auch einige wichtige Veränderungen innerhalb der bestehenden EASC-Gemeinschaft, die vom Vorstand gebührend zur Kenntnis genommen und berücksichtigt und gesteuert wurden.

- **Führungswechsel:**
 - Die Leitung des 4progress-Instituts wurde an Rahel Sondheimer übergeben.
 - Die Leitung des Progressio-Instituts wurde an Fabian Esser übergeben.
- **Austritte und Statusänderungen:**
 - Die Institute Imago, INITA und das FELIX Institut haben die EASC offiziell verlassen.
 - Das "Institut für Entwicklungsberatung" wird den Verband zum 31.12.2025 verlassen.

Diese Entwicklungen innerhalb der Gemeinschaft unterstreichen die Bedeutung solider Qualitätsstandards, die für alle Mitglieder, neue wie alte, gelten und direkt zur wichtigsten strategischen Initiative des Jahres führen.

2.0 Verbesserung von Qualität und Standards: Die Initiative für ein neues Handbuch

Die Entwicklung und Umsetzung des neuen Handbuchs war ein zentrales und wiederkehrendes Thema der diesjährigen Sitzungen. Diese Initiative stellt eine bedeutende, verbandsweite Anstrengung dar, um Qualität zu standardisieren, Verfahren zu modernisieren und den Wert einer EASC-Zertifizierung in ganz Europa zu stärken. Sie hat einen intensiven und produktiven Dialog zwischen den Instituten über die Zukunft unseres Berufsstandes angeregt.

2.1. Kernreformen: Rezertifizierung und Kompetenzorientierung - Die Diskussionen, insbesondere während der Sitzung im September 2024, verdeutlichten die grundlegenden Änderungen, die durch das neue Handbuch eingeführt wurden.

- Umstellung auf Kompetenzorientierung: Eine wesentliche philosophische Änderung ist die Umstellung auf einen kompetenzorientierten Rahmen für Qualitätskriterien, der sich auf nachgewiesene Fähigkeiten statt nur auf erfüllte Anforderungen konzentriert.
- Rezertifizierung von Instituten: Es wird ein obligatorischer Rezertifizierungsprozess für alle Institute eingeführt, der etwa alle fünf Jahre stattfindet. Um eine reibungslose und kooperative Einführung zu ermöglichen, wurde ein freiwilliges Institut zur Teilnahme an einem Pilotprogramm aufgerufen, um einen gemeinsamen Lernprozess zu ermöglichen.
- Zusammenarbeit mit Universitäten: Der neue Rezertifizierungsrahmen enthält Bestimmungen zur Vergabe von ECTS-Punkten (European Credit Transfer and Accumulation System), ein wichtiger Schritt zur Verbesserung und Vereinfachung der Zusammenarbeit mit akademischen Universitäten.

2.2. Das neue Prüfungsverfahren: Standardisierung und Debatte - Die vorgeschlagenen Änderungen des Prüfungsverfahrens waren ein wichtiges Diskussionsthema, mit klaren Zielen, konkreten Maßnahmen und umfangreichem Feedback seitens der Institute.

- **Erklärte Ziele:**
 - Langfristige Qualitätsentwicklung bei Prüfungen erreichen.
 - Standardisierung der Prüfungsverfahren in allen Instituten.
 - Erleichterung der Durchführung von Prüfungen für die Institute.
- **Vorgeschlagene Maßnahmen:**
 - Schaffung eines zentralen Pools von EASC-geschulten Prüfern.
 - Entwicklung standardisierter Schulungsunterlagen für Prüfer.
 - Festlegung fester Prüfungstermine, die vom EASC-Büro verwaltet werden.
 - Produktion von Videobriefings in mehreren Sprachen, um die Rollen und Erwartungen aller Beteiligten zu klären.
- **Dialog und Bedenken: Die Vorschläge lösten einen lebhaften Dialog aus, in dem sowohl Unterstützung als auch Bedenken zum Ausdruck kamen.**
 - Zustimmung: Die Mitglieder erkannten das Potenzial für eine klarere Qualitätsreputation, die als besonders wertvoll für staatlich angegliederte Institute wie das Vyskumny ustav detskej psychologie a patopsychologie (VUDPaP) in der Slowakei angesehen wurde.
 - Bedenken: Es wurden erhebliche Bedenken hinsichtlich einer möglichen Erhöhung der Arbeitsbelastung, des Verwaltungsaufwands für das EASC-Büro, der Sprachbarrieren in einem paneuropäischen System, der damit verbundenen Kosten und eines wahrgenommenen Kontrollverlusts der Institute über ihre eigenen Prüfungsprozesse geäußert.
 - Die Debatte über die Bewertung: Das neue Bewertungssystem löste im Juni und September 2025 ausführliche Diskussionen aus. Zu den wichtigsten Punkten gehörten starke Argumente gegen die Bewertung des Studienbuchs, da dies dessen Zweck von einem Instrument zur Reflexion zu einem Instrument zur Leistungsbewertung verändern könnte. Es wurde vorgeschlagen, statt separater Mindestpunktzahlen eine gemeinsame Punktzahl aus schriftlichen und mündlichen Prüfungen zu bilden. Schließlich wurde die „10-Prozent-Regel“, die eine Klärung erfordert, wenn die Bewertungen der Prüfer um mehr als 10 % voneinander abweichen, auf der Grundlage von Daten kritisiert, aus denen hervorgeht, dass bei „mehr als zwei Dritteln der Teilnehmenden“ die Punktunterschiede diesen Schwellenwert natürlich überschritten.

2.3. Umsetzungsplan und Zeitplan: Es wurden klare Schritte zur praktischen Umsetzung des neuen Handbuchs festgelegt.

- Zeitplan: Das neue Handbuch trat zwar offiziell seit 1. Oktober 2024 in Kraft, es ist jedoch eine schrittweise Übergangsphase vorgesehen. Die endgültige Umsetzungsfrist für alle Institute ist 2027, wobei eine schrittweise Einführung dringend empfohlen wird, um einen reibungslosen Ablauf zu garantieren.
- Fortschritte und Ressourcen: Bei den Übersetzungsarbeiten wurden erhebliche Fortschritte erzielt, wobei neben der Überarbeitung des englischen Textes auch die ungarische, polnische und tschechische Version in Arbeit sind. Es ist geplant, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die während der Pilotphase bewährte Verfahren entwickeln soll.
- Pilotprogramm: Der Vorstand wird den Rahmen für das Pilotprojekt zur Rezertifizierung fertigstellen, das in der zweiten Jahreshälfte beginnen soll, sobald ein freiwilliges Institut gefunden wurde.

Dieser interne Fokus auf die Weiterentwicklung unserer Standards wurde ergänzt durch das Management bedeutender externer Partnerschaften durch den Verband und die damit verbundenen Herausforderungen.

3.0 Strategische Partnerschaften und Bewältigung von Herausforderungen

Das Jahr war geprägt von wichtigen strategischen Entscheidungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit externen Organisationen. Diese Partnerschaften lösten einen wichtigen internen Dialog über die Qualitätsstandards, die Marktposition und die ethischen Richtlinien der EASC aus. Dieser Abschnitt gibt einen transparenten Überblick über die Diskussionen und Ergebnisse im Zusammenhang mit der viel beachteten Partnerschaft mit Life Trust Coaching (LTC).

Diese Erfahrung war zwar eine Herausforderung, veranlasste die EASC jedoch dazu, ihren Ansatz für Partnerschaften zu verfeinern, und bekräftigte die Notwendigkeit proaktiver Initiativen zum Aufbau einer Gemeinschaft und zur Steigerung des Mehrwerts für die Mitglieder von innen heraus.

4.0 Förderung des Engagements und des Mehrwerts für die Mitglieder

Neben Verfahrensreformen führte der EASC-Vorstand mehrere neue Initiativen ein, die darauf abzielen, die Mitgliederbindung zu erhöhen, die Sichtbarkeit zu verbessern und neue Plattformen für Zusammenarbeit und Lernen zu schaffen. Diese Programme sollen die EASC-Gemeinschaft von innen heraus stärken.

4.1. Neue Initiativen des Vorstands. Die folgenden strategischen Initiativen wurden während der Sitzung im März 2025 vorgestellt und diskutiert:

- Mentoring-Programm: Dieses Programm zielt darauf ab, die Bindung neuer Mitglieder zu verbessern und das Problem des vorzeitigen Austritts anzugehen. Das Konzept sieht vor, neue Mitglieder mit erfahrenen Mentor:innen zusammenzubringen, um über einen Zeitraum von sechs Monaten eine Reihe von drei einstündigen Online-Treffen durchzuführen, die durch Online-Inhalte ergänzt werden. Es wurde ein Aufruf an erfahrene Mitglieder gestartet, sich als Mentor:innen zu engagieren.
- EASC-Akademie: Diese Initiative sieht die Einrichtung eines eigenen Bereichs auf der EASC-Website vor, in dem Mitglieder für ihre eigenen Programme werben und Inhalte hochladen können, um sie mit anderen Mitgliedern zu teilen. Es ist als Plattform für den Wissensaustausch zwischen Mitgliedern gedacht, wobei der Vorstand klarstellt, dass er keine Inhalte zensieren oder Verantwortung für die geposteten Informationen übernehmen wird.

- Internationale Coaching-Ausbildung: Es wurde ein Vorschlag für eine englischsprachige, internationale EASC-Coach-Zertifizierung vorgelegt. Mit starker Unterstützung mehrerer Institute würde diese Ausbildung einen besonderen Schwerpunkt auf die Entwicklung interkultureller Kompetenz legen und damit die globale Reichweite und Attraktivität der EASC erhöhen.

4.2. Die Pläne für den Online-Kongress 2025 wurden für den Jahreskongress fertiggestellt, wobei der Schwerpunkt auf der Schaffung einer ansprechenderen und relevanteren virtuellen Erfahrung liegt.

- Datum und Titel: Der Kongress ist für den 19. und 20. September unter dem Titel „EASC connects – Supervision und Coaching in Zeiten der Krise und Unsicherheit“ geplant.
- Thema und Ziele: Das Kernthema ist die Hervorhebung der positiven und stärkenden Wirkung von Supervision und Coaching. Nach einer Diskussion über die negative Konnotation des Wortes „Krise“ wird der Schwerpunkt auf der Erforschung der positiven Aspekte und Chancen liegen, die sich aus schwierigen Zeiten ergeben. Die Veranstaltung bietet auch die Möglichkeit für gemeinsames Social-Media-Marketing, um die Sichtbarkeit des Verbandes zu erhöhen.
- Engagement-Strategie: Das Format wird interaktiver gestaltet sein als frühere Online-Veranstaltungen und Tools wie World Café und spezielle Networking-Sessions beinhalten, um eine tiefere Verbindung zwischen den Teilnehmern zu fördern.

Parallel zu diesen Bemühungen zum Aufbau einer Gemeinschaft fanden Diskussionen über spezifische Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung und Lehrplaninnovation statt.

5.0 Förderung der beruflichen Weiterentwicklung und Innovation

Die Treffen der Institute dienten auch als wichtiges Forum für den Austausch von Innovationen in der Coaching- und Supervisionsausbildung. Die Diskussionen umfassten die Ausweitung von Fortgeschrittenenzertifizierungen, die Schaffung neuer akademischer Wege und die dringende Notwendigkeit, moderne Lerntechnologien in die von der EASC akkreditierten Lehrpläne zu integrieren.

5.1. Ausweitung der Fortgeschrittenenzertifizierungen. Es bestand ein klarer Konsens über die wachsende Nachfrage nach dem Titel Master-Coach.

- Nachfrage: Es wurde festgestellt, dass viele erfahrene Coaches bereit sind, den Sprung zum Master Coach zu wagen.
- Angebote der Institute: Um dieser Nachfrage gerecht zu werden, kündigte das Institut von Sebastian Quirnbach Pläne an, im September 2025 ein Master-Coach-Programm zu starten. Christoph Schalk erwägt ebenfalls, ein spezielles Modul für Organisationsentwicklung als Teil eines Master-Coach-Lehrplans anzubieten.
- Nächste Schritte: Um dies zu ermöglichen und in Anerkennung der Notwendigkeit einer institutsübergreifenden Zusammenarbeit zur Bereitstellung eines vollständigen Lehrplans wurden Volker Tepp und Susanne Rieger beauftragt, einen Newsletter-Artikel über die praktische Umsetzung der modulbasierten Zertifizierung für das Master-Coach-Programm zu verfassen.

5.2. Neue akademische und berufliche Wege. Den Instituten wurden neue Möglichkeiten für Zusammenarbeit und berufliche Weiterentwicklung vorgestellt.

- Master für Quereinsteiger: Markus Jüster stellte ein Kooperationsangebot für einen neuen Masterstudiengang in Beratung, Organisationsmanagement und Coaching vor, der im Frühjahr 2026 starten soll. Ein wesentliches Merkmal ist, dass Personen mit einem Bachelor-Abschluss und

250 Stunden Ausbildung (z. B. an einem EASC-Institut) ihre Leistungen anrechnen lassen können, wodurch sie einen Master-Abschluss ein Jahr schneller erwerben können.

- Verträge für neue Institute: In einer Diskussion wurde die Notwendigkeit standardisierter Richtlinien für die Betreuung neuer Institute hervorgehoben. Im Mittelpunkt des Dialogs stand die Suche nach einem ausgewogenen Gleichgewicht zwischen der Vermeidung „hoher Gebühren und Ausbeutung“ einerseits und „eingeschränkter Flexibilität und hoher Restriktionen“ auf der anderen Seite. Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, um Richtlinien zu entwickeln, die Transparenz und Fairness in Bezug auf Erwartungen, Rollen und Gebühren gewährleisten.

5.3. Anpassung an moderne Ausbildungsmethoden. Die Institute diskutierten aktiv über die Integration neuer Technologien und pädagogischer Ansätze in ihre Ausbildungsprogramme.

- Digitale und asynchrone Inhalte: Es wurde ein starker Bedarf an mehr Flexibilität geäußert, um asynchrone Ausbildungselemente, wie z. B. vorab aufgezeichnete digitale Inhalte, die auf die erforderlichen Ausbildungsstunden angerechnet werden, einzubeziehen. Die Richtlinie der ICF, bis zu 50 % asynchrone Inhalte zuzulassen, wurde als relevanter Maßstab genannt.
- KI im Coaching: Die wachsende Rolle der künstlichen Intelligenz im Coaching ist an mehreren Instituten zu einem Thema in studentischen Abschlussarbeiten und Prüfungen geworden, was auf ihre zunehmende Relevanz für den Berufsstand hindeutet.
- Innovative Lernwerkzeuge: Dietmar Nowotka stellte seine Pläne vor, moderne Werkzeuge wie Podcasts und kurze Filmsequenzen in seinen neuen Lehrplan aufzunehmen, um dynamischere und leichter zugängliche Lernmöglichkeiten zu schaffen.

Das Thema Innovation steht im Mittelpunkt der Mission der EASC, um an der Spitze der Coaching- und Supervisionsberufe zu bleiben.

6.0 Fazit: Ein Jahr des Wandels und der Zukunftsorientierung

Der Berichtszeitraum 2024-2025 war für die EASC ein Jahr bedeutender Veränderungen. Er war geprägt von dem gemeinsamen Engagement, die Grundlagen unseres Verbandes durch die ehrgeizige Initiative „New Manual“ zu stärken, die Komplexität strategischer Partnerschaften mit klarer Entschlossenheit zu meistern und eine engagiertere und innovativere Fachgemeinschaft zu fördern. Die offenen, herausfordernden und letztlich produktiven Dialoge innerhalb unserer Sitzungen haben einen klaren Kurs für die Zukunft vorgegeben.

Die intensive Arbeit des vergangenen Jahres war nicht nur prozeduraler Natur, sondern von grundlegender Bedeutung. Die Umsetzung des neuen Handbuchs und seiner verfeinerten Prüfungsverfahren stellt eine direkte Investition in die Glaubwürdigkeit, den Marktwert und das europäische Ansehen der EASC-Zertifizierung jedes Mitglieds dar. Mit Blick auf die Zukunft wurd die Einführung von mitgliederorientierten Initiativen wie dem Mentoring-Programm und der EASC-Akademie in Verbindung mit unserer kontinuierlichen Anpassung an neue Bildungsmodell die konkreten Vorteile einer Mitgliedschaft in unserer Gemeinschaft weiter verbessern. Wir gehen mit einer gemeinsamen Vision für eine stärkere, einheitlichere EASC voran und sind zuversichtlich, dass die in diesem Jahr geschaffenen Grundlagen einen dauerhaften Wert für alle Mitglieder haben werden.