



## Inhalt

1. Untersuchung zur Qualität von Coaching-Weiterbildungen
2. Schlichtungsstelle des DVCT tritt zurück
3. 90 Thesen zum Coaching
4. Offener Brief zu den 90 Thesen zum Coaching
5. Berliner Coaching-Tag & Coaching Fachtagung in Laxenburg
6. Zeitschrift Organisationsberatung - Supervision - Coaching (OSC)
7. Zehn Erfolgsfaktoren zur Implementierung von Coaching
8. Masters Degree in Coaching am Danish Institute for Coaching
9. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen
10. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

### Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH  
Rosenstraße 21  
49424 Goldenstedt  
Deutschland  
Tel.: +49 4441 7818  
Fax: +49 4441 7830  
E-Mail: [info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://www.rauen.de)

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:  
Christopher Rauen  
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg  
Registernummer: HRB 112101  
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2 RStV: Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: Thomas Webers (tw) (Anschrift wie oben)  
E-Mail: [thomas.webers@rauen.de](mailto:thomas.webers@rauen.de)

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

[www.coach-agentur.de](http://www.coach-agentur.de)  
Die RAUEN-Coach-Agentur

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

[www.coaching-videos.de](http://www.coaching-videos.de)  
Das Coaching-Videoportal

[www.coaching-lexikon.de](http://www.coaching-lexikon.de)  
Freies Fachbegriffe-Lexikon

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

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

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

[www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)  
Die Datenbank der Top-Coachs

[www.coach-profile.de](http://www.coach-profile.de)  
Coachs mit professioneller Ausbildung

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

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

[www.coaching-board.de](http://www.coaching-board.de)  
Das Diskussionsforum zum Thema Coaching

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

Dieser Newsletter geht an 20.620 Empfänger

## 1. Untersuchung zur Qualität von Coaching-Weiterbildungen

Die Struktur und die Qualität des Coaching-Weiterbildungsmarktes haben ein Maß an Intransparenz erreicht, welches es selbst Experten schwer möglich macht, das bestehende Angebot zu durchschauen. Neben propagierter "Marketing-Qualität" diverser Selbstzertifizierungsgruppen treffen dabei auch ernste Bemühungen um Qualität auf einen kritischen Punkt: Die Forschung in dem Bereich der Qualität von Coaching-Weiterbildungen steht noch am Anfang (z.B. Ludwig, 2004). Entsprechend ist es bisher schwierig bis unmöglich, wissenschaftlich abgesicherte Qualitätskriterien von Coaching-Weiterbildungen zu benennen und auf deren Basis fundierte Aussagen treffen zu können.

Um genau dieses Problem zu lösen, beschäftigt sich die Dissertation von Christopher Rauen mit dem Thema "Entwicklung, Evaluation und Förderung von Qualitätsstandards in Coaching-Weiterbildungen". Ziel ist es, bis zum Herbst 2006 ein inhaltlich aussagekräftiges und wissenschaftlich abgesichertes Verfahren zu entwickeln, welches bei der systematischen Verbesserung des Coaching-Weiterbildungsangebotes Orientierung bietet.

Im Rahmen der Dissertation wurde u.a. in 2005 eine Expertenbefragung mit 72 erfahrenen Coaching-Weiterbildungsanbietern durchgeführt. Auf diese Weise konnten 326 Qualitätskriterien auf Bedeutsamkeit und Vollständigkeit überprüft werden. Daraus resultierte ein Fragebogen mit 160 bedeutsamen Qualitätskriterien, deren Zusammenwirken aktuell analysiert werden soll. Über 40 Coaching-Weiterbildungseinrichtungen haben dazu ihre aktive Unterstützung zugesagt. Mittels einer statistischen Auswertung sollen aus den Angaben von Teilnehmern und Dozenten der Coaching-Weiterbildungen alle relevanten Qualitätsdimensionen erhoben werden.

Bitte beteiligen Sie sich an dieser Untersuchung, wenn Sie eine Coaching-Weiterbildung absolviert haben oder geben Sie diese Information an entsprechende Absolventen weiter. Nur auf diese Weise ist es möglich, genügend Daten zu gewinnen, um eine Verbesserung der Marktsituation zu ermöglichen. Der entsprechende Fragebogen kann online unter folgender Adresse anonym ausgefüllt werden:  
[http://www.coaching-index.de/rauen\\_untersuchung.htm](http://www.coaching-index.de/rauen_untersuchung.htm)

Dass diese Forschungsarbeit nicht nur theoretisch notwendig, sondern auch von praktischer Relevanz ist, zeigen bereits die Ergebnisse der Voruntersuchung mit den 72 Coaching-Weiterbildungsexperten, die nun und im folgenden Coaching-Newsletter dargelegt werden sollen:

Die befragte Stichprobe von Coaching-Weiterbildungsexperten hatte ein Durchschnittsalter von 48,45 Jahren (Standardabweichung: 7,92 Jahre) und bestand aus 63 Deutschen, 6 Österreichern und 3 Schweizern. Im Durchschnitt hatten diese zum Zeitpunkt der Befragung (2005) 7,44 Jahre Erfahrung als Coaching-Weiterbilder und waren seit über 14 Jahren als Coach tätig. Die durchschnittliche Zahl der von ihnen ausgebildeten Coaches lag bei nahezu 138 Personen. Die Stichprobe kann somit als kompetent angesehen werden.

#### **Die zehn bedeutsamsten Qualitätskriterien von Coaching-Weiterbildungen sind nach Einschätzung der befragten Experten:**

- Die Dozenten verfügen über Praxis in der Arbeit als Coach
- Die Dozenten verfügen über Selbstreflexion
- Die Dozenten verfügen über Kommunikationsfähigkeiten
- Das Handlungsrepertoire der Teilnehmer wird erweitert/flexibilisiert
- Der Marktauftritt der Weiterbildung wird als kompetent wahrgenommen
- Der Umgang der Dozenten mit den Teilnehmern ist wertschätzend
- Es werden konkrete Coaching-Sitzungen geübt
- Die Weiterbildung wird durch ehemalige/aktuelle Teilnehmer empfohlen
- Die Teilnehmer Fehler in der Weiterbildung dürfen begehen
- Bis zum Ende der Weiterbildung verbessert sich die Selbstreflexionsfähigkeit der Teilnehmer

#### **Bedeutsame methodische Grundrichtungen bzw. Grundhaltungen in Coaching-Weiterbildungen sind:**

- Systemischer Ansatz
- Humor
- Lösungsorientierter Ansatz
- Konstruktivistischer Ansatz
- Prozessberatungsorientierter Ansatz
- Kurzzeittherapeutischer Ansatz

Neben diesen wird aber auch eine Vielzahl von anderen Grundrichtungen in Coaching-Weiterbildungen praktiziert, z.B. Ansätze der Gesprächstherapie, Familientherapie, Gestaltberatung, Transaktionsanalyse, Verhaltenstherapie, Hypnotherapie, Psychodrama, NLP, Provokation, Analytik nach Jung, Individualpsychologie, Logotherapie, Psychoanalyse und RET nach Ellis.

#### **Die zehn wichtigsten methodische Kompetenzen, die im Rahmen von Coaching-Weiterbildung geschult werden sollten, sind:**

- Beziehungsgestaltung
- Reflexion anregen
- Aktives Zuhören
- Nachfragen
- Feedback geben
- Analysieren des Klientenumfeldes
- Bedeutungen klären
- Unterstützung geben/Entlastungen schaffen
- Konfliktlösung
- Reframing

Weitere Informationen zu der Untersuchung – u.a. zu den Themen "Dauer" und "Kosten" von Coaching-Weiterbildungen – werden in der nächsten Ausgabe des Coaching-Newsletters veröffentlicht.

## 2. Schlichtungsstelle des DVCT tritt zurück

Im September 2005 hatte der Coaching-Newsletter noch über die Gründung der Coaching-Schlichtungsstelle des DVCT e.V. ([www.dvct.de](http://www.dvct.de)) berichtet. Am 16.12.2005 hat nun die Schlichtungsstelle über eine Pressemitteilung (siehe <http://www.coaching-report.de/news/2005/12-16.htm>) ihren Rücktritt bekannt gegeben. Darüber hinaus haben die Mitglieder der Schlichtungsstelle ihren sofortigen Austritt aus dem DVCT erklärt.

In der entsprechenden Pressemitteilung der Schlichtungsstelle wird unter der Überschrift "Missbrauch von Vorstandspositionen beim dvct e.V.?" die Meinung vertreten, "dass es zwischen den Personen, die den Vorstand des dvct e.V. inne haben, Axel Janssen und Valentin Nowotny, und den Mitgliedern des dvct zu Interessenskonflikten kommen wird, wenn das Handeln des Vorstands nach innen und außen transparent wird. Der Anspruch des Verbandes als deutschlandweites Qualitätssiegel im Coaching und Training zu gelten gerät nachhaltig in Gefahr."

Als Begründung für ihren bemerkenswerten Schritt führen die Mitglieder der Schlichtungsstelle an, es wäre trotz entsprechender Bemühungen seitens der Schlichtungsstelle nicht möglich gewesen, den Verdacht auszuräumen, die Unternehmen der Vorstände würden den Verband missbräuchlich als Marketinginstrument nutzen. Ferner sehen sie einen Interessenkonflikt und "Intransparenz bezüglich der gleichzeitigen Besetzung und Ausfüllung ihrer Rollen als Vorstand, unabhängige Zertifizierungsgutachter und seit diesem Jahr als Ausbildungsanbieter".

Daher forderte die Schlichtungsstelle den Vorstand auf, im Rahmen einer vorgezogenen Jahreshauptversammlung zur Aufklärung beizutragen. Die Geschah jedoch auf der Hauptversammlung anscheinend nicht. Als die Leiterin der Schlichtungsstelle, Frau Stephanie Müller, dies im Protokoll festhalten lassen wollte, wurde die offizielle Mitgliederversammlung vom Vorstand ab-

gebrochen. Danach sahen sich alle Mitglieder der Schlichtungsstelle gezwungen zurückzutreten, um die aus ihrer Sicht nicht haltbaren Vorgänge öffentlich zu machen.

Der Vorstand des DVCT e.V. sieht die Geschehnisse aus einer anderen Perspektive. Laut einer Stellungnahme des DVCT-Vorstandes vom 20.12.2005 (siehe <http://www.coaching-report.de/news/2005/12-20.htm>) begrüßt man sogar den Rücktritt der Schlichtungsstelle und den Austritt von vier Mitgliedern. "Die Schlichtungsstelle hat ihren Auftrag, nach unserer Auffassung, weder richtig verstanden, noch professionell ausgeführt. Die Kontrolle des Vorstands obliegt der Mitgliederversammlung und nicht der Schlichtungsstelle." Stattdessen sei Aufgabe der Schlichtungsstelle die Klärung von Konflikten zwischen Coaches bzw. Trainern und deren Klienten.

In dem Vorgehen der Schlichtungsstelle sieht der Vorstand des DVCT eine Schädigung des Ansehens des Verbandes, den die Mitglieder der Schlichtungsstelle persönlich zu verantworten haben. Ferner habe der Vorstand "das Recht eigenständig als Coach, Trainer und Ausbilder zu arbeiten. Damit ist ein Praxisbezug garantiert, der eine Interessenvertretung des Verbandes nach Außen glaubhaft ermöglicht. Eine Zertifizierung von Teilnehmern einer Ausbildung zum Coach erfolgt unter Einbezug externer Gutachter. Details des Verfahrens sind in den jeweiligen Zertifizierungsordnungen, die online zugänglich sind, geregelt".

Auch eine Intransparenz kann der Vorstand nicht nachvollziehen, da laut eigener Angabe die Rollen von Beginn an über eine Website kommuniziert wurden und externe Gutachter in die Zertifizierung von Ausbildungsteilnehmern einbezogen würden.

Die Schlichtungsstelle des DVCT soll nach diese Ereignissen jedoch nicht aufgelöst bleiben. Laut Auskunft des Vorstandes wird sie in diesem Monat neu besetzt.

## 3. 90 Thesen zum Coaching

Prof. Dr. Stefan Kühl, Professor für Soziologie an der Helmut-Schmidt-Universität und Organisationsberater der Firma Metaplan, hat im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) 90 kommentierte Thesen zur Entwicklung des Coachings entwickelt. Das lesenswerte Dokument basiert auf den Interviews mit 25 Personen und kann frei unter diesem [Link](#) heruntergeladen werden. Wie bereits der Titel "Das Scharlatanerieproblem - Coaching zwischen Qualitätsproblemen und Professionalisierungsbemühung" erahnen lässt, findet auch eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema "Coaching" statt. Unter der provokanten Überschrift "Coaching nur ein Placebo?" hat die Zeitschrift Wirtschaft & Wei-

terbildung bereits im Januar 2006 auszugsweise einige der Thesen aufgegriffen. Der entsprechende Artikel kann ebenfalls heruntergeladen werden: [Link](#)

Da eine Veröffentlichung zur Wirksamkeitsforschung dem Coaching unlängst hohen Nutzen bescheinigte ([auf der Basis von 22 empirischen Forschungsarbeiten](#)), mag man sich über manche These wundern. So hat als eine Reaktion auf die 90 Thesen Klaus Eidenschink einen offenen Brief an Prof. Kühl verfasst. Dieser (lesenswerte) Brief wird im folgenden Abschnitt in voller Länge wiedergegeben.

---

## 4. Offener Brief zu den 90 Thesen zum Coaching

### Warum alte Kriege führen? – Ein offener Brief an Stefan Kühl

von Klaus Eidenschink

Lieber Stefan Kühl,

ich selbst liebe Provokationen sehr. Ihre 90 Thesen und deren Zusammenfassung in der *Wirtschaft & Weiterbildung* sind eine – gewollte – Provokation. Das halte ich für legitim und im gegenwärtigen Entwicklungsstadium des Coachings auch für wichtig. Dass ich diesmal bei Ihrem Text weniger mit Freude am pointiert formulierten Gedanken als mit Bedauern und Verwunderung reagiert habe, hat verschiedene Gründe.

Erstens liegt es daran, dass ich nicht verstehe, warum Sie an so vielen Stellen die Kriege von gestern und vorgestern neu versuchen vom Zaum zu brechen. Die unselige Gegensetzung zwischen Person und System, zwischen Individuum und Gruppe und damit zwischen Psychologie und Soziologie durchzieht eine Vielzahl von Thesen und Argumenten. Doch gerade die Psychologie hat durch den systemischen Ansatz in den letzten 15 Jahren hier ihren Horizont und ihr Methodenrepertoire erweitert. Mit Ihrem Vorwurf, Coaching würde strukturelle Probleme personalisieren, ein Trostpflaster für das Individuum abgeben, ohne Einfluss auf die Organisation sein und Konflikte aus

den Organisationen herausberaten, schießen Sie auf einen Pappkameraden, von dem ich nicht wusste, dass es ihn in der Phantasie von Soziologen offenbar noch gibt. Offen gestanden kenne ich keinen Coach, der in der Auftragsklärung nicht sorgfältig hinschaut, ob Coaching wirklich das geeignete Werkzeug ist oder nicht vielmehr Teamentwicklung, Umorganisation, Personalwechsel, Konfliktmoderation o.ä.. Deshalb halte ich es auch für sehr wichtig, dass jemand nicht nur als Coach arbeitet, sondern die Kompetenz zur Beratung von Gruppen und Organisationen ebenfalls mitbringt oder mit Leuten zusammenarbeitet, die das können. Dies ist State-of-the-art. Braucht die Soziologie oder der systemische Berater wirklich das Feindbild Coach, der sich an der angeblich kaum veränderbaren Einzelperson abmüht, um dann selbst als weißer Ritter für die leicht veränderbare Organisation in die Schlacht zu reiten? Oder geht es hier etwa auch um Marktchancen?

Zweitens finde ich es dann doch etwas erstaunlich, dass Sie speziell für die zentrale These, dass Einzelpersonen sich nicht so leicht verändern können, jeglichen Beleg schuldig bleiben. Hier bleibt Ihr Text auf der Ebene von Behauptungen, man könnte es auch Meinungsmache nennen. Viele Untersuchungen über die Neuroplastizität des Gehirns (auch im Alter), viele Ergebnisse der Psychotherapieforschung, viele persönliche Erfahrungen von Coaches und Coachees sprechen ge-

gen Ihre Meinung. Auch die korrespondierende These, dass sich Strukturen und Prozesse sehr viel unkomplizierter und mit weniger Aufwand verändern lassen, ist zunächst eine Behauptung, zu der viele Berater viele gegenteilige Erfahrungen besteuern könnten. Wer die Flut unnützer Umorganisationen und die vergeblichen vielen Neubesetzungen mitverfolgt, für den ist die Frage, was die härtere Realität – Struktur oder Person – längst nicht so einfach entscheidbar. Ich denke, dass es genau ein Teil einer sorgfältigen beratertischen Arbeit ist, zu untersuchen, ob man besser bei der Person oder bei der Struktur ansetzt.

Drittens beinhalten viele Ihrer Thesen für meinen Geschmack zu viele implizite Unterstellungen, insbesondere dadurch, dass Sie vorgeben, die wahren oder eigentlichen Motive zu kennen: Also etwa dass es den Coaches und den Verbänden nicht um Qualitätsförderung, sondern um Marktzugang gehe, nicht um Schutz für den Coachee, sondern um Heimlichkeit und Abschottung vor Überprüfbarkeit, nicht um Seriosität sondern um Ausgrenzung usw. Mag ja sein, dass Sie mit manchem auch etwas Wahres benennen, aber ist es deshalb auch immer gleich die ganze Wahrheit?

Insgesamt würde ich mir wünschen, dass Ihre gedankliche Kraft anstatt zu spalten, eher dazu beiträgt, die enormen theoretischen Anstrengungen zu meistern, derer es bedarf, wenn wir die Begriffsbildungen aus Psychologie, Soziologie, Managementlehre und systemischer Theorie zusammenführen wollen. Es ist so leicht, mit einer solchen Studie Bestehendes auseinander zu nehmen. Eine Integration von systemischen und personalen Sichtweisen und Theoremen steht aus, wiewohl sich viele Coaches gerade darum bemühen. Wäre schön, bei Gelegenheit auch von Ihnen dazu etwas zu lesen.

Dennoch möchte ich nicht verschweigen, dass ich viele der Thesen teile und sie notwendige Diskussionen fördern können. Dass es z.B. keine allgemein anerkannten Kriterien gibt, was man als Coach können muss, was als Erfolg gewertet werden darf, welches eindeutige Fehler sind und wer unter welchen Bedingungen ausbilden und ausgebildet werden darf – all das und einiges andere bringen Sie zu recht auf das Tapet. Gleichzeitig

werden an „junge“ Disziplinen diesbezüglich immer viel stärkere Anforderungen gestellt als an die arrivierten Wissenschaften. Denn auch in der Medizin, in der Juristerei und in den Natur- und Geisteswissenschaften, gibt es durchaus nicht einen völlig geklärten Kanon der Wahrheiten und es gibt viele Diskurse, in denen sich die Beteiligten sich wechselseitig die Kompetenz absprechen. Hilfreich finde ich das nirgends. Coaching ist ein Mischling aus vielen Einflüssen, Theoriebildungen und Kompetenzfeldern. Kein Wunder, dass es hier noch wenig Klarheit gibt. Ich selbst ringe seit 15 Jahren um theoretische Klarheit und werte meine Arbeit und ihre Ergebnisse aus. Und ich habe nach wie vor mehr Fragen als Antworten. Ich wünsche mir daher im Coaching ein kollegiales Feld, in dem wir uns wechselseitig als Suchende und Fragende wahrnehmen.

Die Qualität von Coaching zu befördern ist zweifelsohne notwendig. Das Wichtigste dafür ist ein offener Diskurs und eine Offenheit darüber, was im Coaching passiert. Auch das mahnen Sie zu Recht sehr an. Offenheit und Rechtfertigungsdruck sind allerdings kein so gut miteinander verträgliches Paar. Daher vermute ich, dass Ihre Studie durch die merkwürdige Mischung aus klugen Thesen, bedenkenswerten Ideen, Diffamierungen und Trivialitäten nicht zu der Offenheit beiträgt, die ich und vermutlich Sie selbst für wünschenswert halten. Weil ich das schade finde, ich Sie als Person wie als Autor sehr schätze, und mir das Klima innerhalb der Profession am Herzen liegt, schien es mir geboten, mit einem solchen Brief meinerseits Stellung zu beziehen.

Mit kollegialen Grüßen

Klaus Eidenschink

Klaus Eidenschink, Senior Coach DBVC, ist Coach, Organisationsberater und Geschäftsführer von Eidenschink & Partner. Er arbeitet als Ausbildungsleiter bei Hephaistos, Coachingzentrum München.

E-Mail: [Klaus@Eidenschink.de](mailto:Klaus@Eidenschink.de)

Internet: [www.coaching-zentrum.de](http://www.coaching-zentrum.de)  
[www.Eidenschink.de](http://www.Eidenschink.de)

## 5. Berliner Coaching-Tag & Coaching Fachtagung in Laxenburg

**Anfang März finden gleich zwei interessante Coaching-Veranstaltungen statt: Am 3. März der 1. Berliner Coaching-Tag und am 4. März die 2. Coaching-Fachtagung in Laxenburg (Österreich).**

Der "Berliner Coachingtag" wird von dem Artop-Institut der Humboldt-Universität zu Berlin ausgerichtet. Keynote Speaker sind u.a. der Coaching-Pionier Dr. Wolfgang Looss und Dr. Ulrike Wolff, welche zu den Top-Referenten des letztjährigen Coachingkongresses zählte. Es kann somit von einer hochinteressanten Veranstaltung ausgegangen werden.

Alle weiteren Informationen und Anmelde-möglichkeit:

<http://www.berliner-coachingtag.de/>

Die 2. Coaching Fachtagung wird von dem Österreichischem Coaching-Dachverband ACC ausge-

richtet und trägt den Untertitel "Coaching – Wellness für die Wirtschaftswelt?" Neben der Fachtagung findet am folgendem Tag (5. März 2006) ein Potential-Workshop statt.

Auch hier trifft man auf Dr. Wolfgang Looss und auf weitere hervorragende Referenten wie Prof. Rudi Wimmer, Peter Jelinek, Prof. Kurt Buchinger, Prof. Heidi Möller, Marlies Lenglacher, Dr. Ruth Seliger, Peter Schütz, Johann Tomaschek, u.a. In dem anschließenden Potentialworkshop des ACC am 5. März 2006 bieten Mag. Elfriede Konas und Dr. Werner Vogelauer für Coachs die Möglichkeit den eigenen Qualitätsstandort zu überprüfen. Dieser Workshop dient auch als Grundlage zur Aufnahme als Mitglied in den Österreichischen Coaching-Dachverband.

Alle weiteren Informationen und Anmelde-möglichkeit:

<http://www.coachingdachverband.at/fachtagung08.html>

---

## 6. Zeitschrift Organisationsberatung - Supervision - Coaching (OSC)

Die von Dr. Astrid Schreyögg herausgegebene Zeitschrift "Organisationsberatung - Supervision Coaching" (OSC) (VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden) hat in der neuesten Ausgabe 4/2005 den Themenschwerpunkt "Work-Life-Balance".

### --- Hauptbeiträge ---

Astrid Schreyögg: Coaching und Work-Life-Balance

Zusammenfassung: In diesem Beitrag geht es um die Balance zwischen Arbeit und sonstigen Lebensbereichen. Dabei wird zunächst der aktuelle gesellschaftliche Stellenwert von Arbeit ausgeleuchtet. Sodann liegt ein Schwerpunkt auf der Relation zwischen Arbeit und Familie, die sich für Frauen anders als für Männer stellt. Des Weiteren werden Gesundheit, kulturelles Leben und Werte in Relation zur Arbeit thematisiert. Nach einem Blick in die Glücksforschung stellt die Autorin eine Möglichkeit vor, wie im Coaching Work-Life-Balance thematisiert werden kann.

Natalie Prantl: Das Konzept Work-Life-Balance eingebettet in die beiden Hauptlebensbereiche "Arbeit" und "Freizeit"

Zusammenfassung: Work-Life-Balance stellt ein komplexes Themengebiet in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung dar. Beschäftigt man sich mit dieser Ausgeglichenheit, ist es vorab jedoch erforderlich, grundlegende Überlegungen zu den beiden Hauptlebensbereichen "Arbeit" und "Freizeit" anzustellen. Diese Gedanken verdeutlichen zum einen die Schwierigkeit, Work-Life-Balance im Rahmen gesellschaftlicher und ökonomischer Entwicklung unserer Zeit leben zu können. Zum anderen ist es wichtig, einen Einblick über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit zu erlangen, der es ermöglicht, Konzepte zur Work-Life-Balance in einem anderen Blickwinkel zu entwickeln.

Heidi Möller: Stolpersteine weiblicher Karrieren. Was Frauen hindert, erfolgreich zu sein

Zusammenfassung: Ausgehend von zahlreichen Coachings mit weiblichen Führungskräften und vor allem mit Frauen, die in den Startlöchern

standen und Führungskräfte werden wollten (oder vielleicht doch lieber nicht?), untersucht die Autorin einige systematische Überlegungen, die als "innere Erfolgsverhinderer" weiblicher Karrieren ursächlich erscheinen. In Coachingprozessen tauchen sie immer wieder auf und sollten einer Lösung zugeführt werden. Der psychoanalytische Hintergrund der Autorin ist dabei durchaus hilfreich in der Diagnostik bestimmter "typischer Stolpersteine", wenngleich im Coaching natürlich anders interveniert wird als in der "analytischen Kur".

Alexander Kaiser: Berufungscoaching: Systemisches Coaching in Phasen der (beruflichen) Neuorientierung

Zusammenfassung: Es wird ein Prozessmodell für das Berufungscoaching vorgestellt, das in der Coachingpraxis bereits oftmals erfolgreich angewendet wurde. Die wesentlichen Eckpfeiler des Modells Entdecken – Stärken – Umsetzen werden beschrieben und die im Berufungscoaching eingesetzten Frage- und Interventionsformen skizziert und mit den Methoden im konventionellen Coaching verglichen. Die Zielgruppe des Berufungscoaching – nämlich Menschen an (beruflichen) Wendepunkten wird genauer spezifiziert und die Bedürfnisse dieser Gruppe aufgezeigt und dem potenziellen Nutzen der Methode des Berufungscoachings gegenübergestellt.

### --- Praxisberichte ---

Karin Joder: Gesundheitscoaching – zwischen Burnout und beruflicher Neuorientierung

Zusammenfassung: Der Artikel beschreibt den Verlauf eines Gesundheitscoachings mit folgender Karriereberatung, das ein freiberuflich tätiger Unternehmer in einer Burnout-Krise und vor dem Hintergrund einer anstehenden Karriereentscheidung in Anspruch nimmt. Ziel des Beratungsprozesses ist es, zunächst den Gesundheitszustand des Klienten zu fokussieren, um sein persönliches Wohlbefinden auf physischer, mental-psychischer und sozialer Ebene sowie seine Leistungsfähigkeit wiederherzustellen. Als zweites Ziel wird formuliert, eine Entscheidungsgrundlage zu erarbeiten, um die berufliche Entwicklung für den Klienten erfolgreich und für ihn stimmig zu gestalten, um möglichst dauerhaft eine angemessene Work-Life-Balance zu realisieren.

Beate Schultz-Zehden: Die Wechseljahre – Zeit des beruflichen Wandels. Karriereberatung bei einer 50-jährigen Frau

Zusammenfassung: Die Wechseljahre gelten als Umbruchphase und stellen häufig auch eine Neuorientierung im Berufsleben dar. In einer Karrie-

reberatung bei einer 50-jährigen Lehrerin und Therapeutin ging es um eine berufliche Entscheidungsfindung: die Rückkehr in den Lehrerberuf oder die Weiterentwicklung ihrer therapeutischen Tätigkeit. Im Laufe der gemeinsamen Arbeit und mit einem angefertigten Zukunftspanorama wurde ihr zukünftiger beruflicher Weg sichtbarer, der auch ihr Alter und ihre nachlassende Leistungsfähigkeit stärker berücksichtigt.

Dorothe Fritzsche: Coaching von Schlaganfallpatienten. Ein integratives Beratungs- und Trainingskonzept

Zusammenfassung: Entgegen häufig anzutreffenden Einschätzungen von Ärzten sind Fortschritte bei der Rehabilitation von Schlaganfallpatienten auch nach längerem Zeitablauf möglich. Die Fortschritte sind kleiner, aber sie verbessern Stück für Stück die Lebensqualität des Patienten. Die Autorin präsentiert ein umfassendes integratives Beratungs- und Trainingskonzept für diese Zielgruppe, um den Weg zu einem erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg und zu neuer Lebensgestaltung zu begleiten.

Bernd Schmid: Träume im Coaching. Ein Beispiel und ein Leitfaden für kollegiale Traumdialoge

Zusammenfassung: Es wird ein Konzept für die Arbeit mit Träumen vorgestellt, das auch nicht psychologisch gebildete Berater ermutigt, Träume in der Beratung zu berücksichtigen. Hierbei geht es um einen intuitiven und gestaltenden Dialog in Bildern, über den Berater und Klient mit ihrem unbewussten Verständnis des Entwicklungsgeschehens in Dialog kommen. Anhand eines Beratungsverlaufs wird erläutert, wie dieser durch Träume begleitet, aktiv gestaltet und evaluiert wird. Hierbei werden verschiedene Arbeitsformen und Verständnisse der Zusammenhänge beim Umgang mit Träumen verdeutlicht. Abschließend werden die wichtigen Haltungen, Fragestellungen und Experimentiermöglichkeiten in einem Leitfaden für kollegiale Traumdialoge zusammengefasst.

### --- Diskurs ---

Astrid Schreyögg: Dual Career Couples als eine Variante von Work-Life-Integration

Zusammenfassung: Im vorliegenden Beitrag wird die Situation von Dual Career Couples thematisiert, d.h. von Akademikerpaaren, die beide Karriere machen wollen. Auf dem Hintergrund einer einschlägigen Publikation werden zuerst die aktuelle, zumeist US-amerikanische Forschung skizziert und sodann einige deutsche Forschungsprojekte zum Thema referiert. In diesen Beiträgen

wird meistens versucht, den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Ungleichheit in Akademikerpartnerschaften bei der Realisierung von Doppelkarrieren zu analysieren.

Weitere Informationen zur Zeitschrift OSC finden Sie unter folgender Adresse:  
<http://www.coaching-literatur.de/osc.htm>

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV  
Fachverlage: <http://www.vs-verlag.de>

Herausgeberin: Dr. Astrid Schreyögg

Redaktion: Christoph J. Schmidt-Lellek

---

## 7. Zehn Erfolgsfaktoren zur Implementierung von Coaching

Herr Frank Bresser hat die Ergebnisse des "coaching research project 2005" veröffentlicht. Die Ergebnisse stehen in deutscher wie englischer Sprache zum kostenfreien Download ab sofort unter folgenden Adressen zur Verfügung:

<http://www.frank-bresser.com/coachingresearchproject2005-deutscheversion.pdf>  
<http://www.frank-bresser.com/coachingresearchproject2005.pdf>

Zielsetzung des Projektes war es, die wichtigsten Erfolgsfaktoren von Coaching-Programmen herauszufinden und einen fundierten, umfassenden, systematischen Leitfaden zur optimalen Implementierung von Coaching zu entwickeln. Das Projekt wurde dabei u.a. von der East London Business School und der Rheinischen Fachhochschule Köln und unterstützt.

Im Rahmen des Projektes wurden ca. 150 Literaturquellen sowie die Erkenntnisse aus einer weltweiten Umfrage von 144 Coaches and Managern aus über 20 Ländern ausgewertet. Zudem beinhaltete das Projekt das Televon-Coaching von 19 High Potentials aus den USA (Leadership-Studenten der Rice University) und eine Serie von 12 Interviews mit Coaches und Coaching-Managern.

Als Ergebnis wurde ein systematischer Leitfaden zur Implementierung von Coaching entwickelt. Die zehn wichtigsten Erfolgsfaktoren zur Implementierung

von Coaching in Unternehmen/Organisationen sind nach den Ergebnissen der Studie:

1. Entwicklung eines unternehmensspezifischen Coaching-Verständnisses
2. Verfolgung eines systematischen Ansatzes
3. Wahl eines angemessenen Grades der Unternehmens-"Durchdringung" durch Coaching
4. Einbindung des Top-Managements
5. Schaffung eines durchweg positiven Images von Coaching im Unternehmen
6. Gewährleistung von Win-Win-Situationen für alle Beteiligten
7. Erreichung optimaler Passung von konkreter Coaching-Maßnahme und Unternehmensstrategie
8. Sicherstellung lückenloser Transparenz des Coaching-Konzepts
9. Evaluierung der Coaching-Maßnahmen auf effektive und zugleich vorsichtige Weise
10. Gewährleistung hoher Qualität und Integrität auf allen Ebenen

Weitere Informationen und Kontakt:

Frank Bresser  
Ehrenfeldgürtel 151  
50823 Köln  
Tel.: 0221 - 570 86 42  
Fax: 0221 - 570 86 43  
Mobil: 0179 - 433 88 76  
E-Mail: [mail@frank-bresser.com](mailto:mail@frank-bresser.com)  
Internet: [www.frank-bresser.com](http://www.frank-bresser.com)

---



## 8. Masters Degree in Coaching am Danish Institute for Coaching

Am Danish Institute for Coaching kann laut Information vom Dezember 2005 nun der Master Degree in Coaching der Portsmouth University absolviert werden. Das entsprechende Programm entspricht dabei den Standards des European Mentoring and Coaching Council (EMCC).

Das Danish Institute for Coaching wurde von Christian Dinesen gegründet, der zusammen mit Michael Lorenzen das Ausbildungsprogramm maßgeblich umsetzt. Christian Dinesen war früher als Sales- und Marketing Manager tätig. Angeregt

durch ein eigenes Coaching beschloss er, selbst als Coach und Coaching-Ausbilder tätig zu werden.

Weitere Informationen und Kontakt:  
Christian Dinesen  
Udviklingsparken, Sønderhøj 46  
DK-8260 Viby J, Denmark, E.U.  
Tel.: +45 4046 7885  
E-Mail: [cd@danskcoachinginstitut.dk](mailto:cd@danskcoachinginstitut.dk)  
Web: [www.danishcoachinginstitute.dk](http://www.danishcoachinginstitute.dk)

## 9. Neue Coachs in der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen

Im November und Dezember 2005 konnten folgende Coachs neu in die Coach-Datenbank und in die Coach-Profile aufgenommen werden (die Unterschiede zwischen der Coach-Datenbank und den Coach-Profilen werden hier erklärt: <http://www.coach-agentur.de/unterschiede.htm>):

### Coach-Datenbank

Coach-Datenbank (<http://www.coach-datenbank.de>)

Ulrich Nijhuis, D-10999 Berlin  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=536](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=536)

Jürgen Heinbokel, D-61191 Rosbach v.d.H.  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=805](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=805)

Constance Schrall, D-10179 Berlin  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=806](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=806)

Hans Neff, D-64285 Darmstadt  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=810](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=810)

Josef Grün, D-50670 Köln  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=812](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=812)

Sabine-Bettina Storost, D-72764 Reutlingen  
[http://www.coach-datenbank.de/coach\\_details.asp?userid=815](http://www.coach-datenbank.de/coach_details.asp?userid=815)

Die Coach-Datenbank nimmt nur professionelle Coachs auf, die u.a. eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Coach vorweisen können. Details zur Aufnahme in die Coach-Datenbank finden Sie unter der folgenden Adresse:

[http://www.coach-datenbank.de/aufnahme\\_in\\_die\\_coach-datenbank.htm](http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm)

### Coach-Profile

Coach-Profile (<http://www.coach-profile.de>)

Marion Göß, D-48165 Münster  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=797>

Uwe Horstmann, D-49090 Osnabrück  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=807>

Birgit Witterberg-Plewnia, D-76275 Ettlingen  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=808>

Ulrich Sämann, D-10777 Berlin  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=809>

Stephan Reichenbach, D-23701 Eutin  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=811>

Frank Podgorski, D-01809 Heidenau  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=813>

Ina Jachmann, D-10555 Berlin  
<http://www.coach-profile.de/profil.asp?userid=814>

Die Coach-Profile richten sich an Berater, die auch (aber nicht unbedingt seit mindestens fünf Jahren) Coaching anbieten und über eine fundierte Ausbildung verfügen. Eine Aufnahme in die Coach-Profile ist für die Personen möglich, die bei einer ausgewählten Ausbildungseinrichtungen eine Coaching-Ausbildung absolviert haben. Nähere Informationen finden Sie unter folgender Adresse:

[http://www.coach-profile.de/aufnahme\\_in\\_die\\_coach-profile.htm](http://www.coach-profile.de/aufnahme_in_die_coach-profile.htm)

## 10. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank (<http://www.coaching-index.de>) verzeichnet inzwischen 258 Ausbildungsanbieter mit 284 Ausbildungsgängen.

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die im nächsten Monat starten (diese Liste kann auch online mit den Ausbildungsangeboten abgerufen werden, die in den nächsten drei Monaten starten: [http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp](http://www.coaching-index.de/time_search.asp)):

Loquenz Unternehmensberatung GmbH

Ausbildungsbeginn: 01.02.2006

Ausbildungstitel: Management-Coach

D- Stuttgart

Kosten: 3.500,- Euro zzgl. Mehrwertsteuer

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=119](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=119)

COATRAIN coaching & personal training GmbH

Ausbildungsbeginn: 03.02.2006

Ausbildungstitel: Sozialmanagement Coach

D-28357 Bremen

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=125](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125)

echt. coaching

Ausbildungsbeginn: 03.02.2006

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung II 2006

D-69115 Heidelberg

Kosten: 2900,- EUR inkl. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=220](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=220)

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Ausbildungsbeginn: 06.02.2006

Ausbildungstitel: Qualifizierung zum Trainer und Prozessbegleiter, Change Manager und Coach

D-22305 Hamburg

Kosten: Gesamtkosten Coach (29 Tage) Wochenendausbildung: 4785 EUR (inkl. MwSt.) Compact-Kurs: 3915 EUR (inkl. MwSt.) Unsere Compactkurse sind identisch mit den Wochenendkursen; der Kostenbeitrag ist jedoch geringer.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=161](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=161)

Trigon Entwicklungsberatung

Ausbildungsbeginn: 06.02.2006

Ausbildungstitel: Der Coaching Werkzeugkoffer - Zürich

CH-8708 Männedorf

Kosten: € 890,- exkl. MWSt

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=43](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43)

V.I.E.L® Coaching + Training

Ausbildungsbeginn: 08.02.2006

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Business Coach

D-22605 Hamburg

Kosten: Die Einzelbuchung des 5-tägigen Kompakt-Seminars beträgt 790,- Euro, zuzügl. MwSt. Die Investition für die gesamte Ausbildung incl. des Kompakt-Seminars beträgt 4.190,- Euro, zuzügl. MwSt. Im Preis enthalten sind Seminarunterlagen, Pausengetränke und die Nutzung des V.I.E.L-Coaching-Netzwerks. Bitte erkundigen Sie sich nach unseren Frühbucherpreisen.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=164](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=164)

Dialog-Institut

Ausbildungsbeginn: 09.02.2006

Ausbildungstitel: Systemischer Businesscoach (Businesscoach & Casemanager)

D-10999 Berlin

Kosten: 2.940 Euro (inklusive MwSt.)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=99](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=99)

DGFP e.V. (Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.)

Ausbildungsbeginn: 09.02.2006

Ausbildungstitel: DGFP-Ausbildung Coaching Compact

D- Hamburg

Kosten: EURO 5.700,00 (für Mitglieder) EURO 7.100,00 (für Nichtmitglieder der DGFP) (incl. Mittagessen, Pausengetränke und Arbeitsunterlagen)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=265](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=265)

ILP Fachschule Schweiz

Ausbildungsbeginn: 10.02.2006

Ausbildungstitel: Dipl. psychologischer Berater/Coach ILP

Kosten: CHF 4800,-

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=251](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=251)

Dr. Rolf Meier

Ausbildungsbeginn: 15.02.2006

Ausbildungstitel: Ausbildung zum systemischer Business Coach mit Zertifizierungsmöglichkeit durch den dvct e.V.

D-20097 Hamburg

Kosten: 4.250,00 Euro zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. optional (für TeilnehmerInnen an der dvct-Zertifizierung): dvct-Prüfungsgebühr: 250,00 € Frühbucherrabatt: Bis zum 15. September 2005 gewähren wir einen Frühbucherrabatt. Sie zahlen lediglich 3950,00 Euro zzgl. MwSt. Mehrfachbucher-Rabatt: Für jeden Teilnehmer, den Sie zeitgleich mit anmelden, gewähren wir 10% Ermäßigung auf die Teilnahmegebühr.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=11](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=11)

Sylvia Becker-Hill

Ausbildungsbeginn: 15.02.2006

Ausbildungstitel: Fortbildung PTTC™ – Professionell Trainer/er Telefon-Coach™

D-40221 Düsseldorf

Kosten: 1.850 Euro (zzgl. 16% MwSt und ggf. Hotelkosten)

Frühbucherrabatt bis 31.12.2005: 1.650 Euro

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=48](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=48)

IP-Seminare

Ausbildungsbeginn: 16.02.2006

Ausbildungstitel: Ausbildung zum KommunikationsCoach

D-23669 Timmendorfer Strand/Ostsee

Kosten: Euro 10.000,- zuzügl. ges. MwSt.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=248](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=248)

Nordwestdeutsche Akademie e.V. (NWA) in Zusammenarbeit mit Christopher Rauen und Andreas Steinhübel

Ausbildungsbeginn: 16.02.2006

Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung 10

D-49401 Damme

Kosten: 3990,00 Euro (Mehrwertsteuer fällt nicht an) für die gesamte Ausbildung (665,00 Euro pro Ausbildungsblock) inklusive Verpflegung. Die Kosten für Unterkunft sind in darin nicht enthalten.

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=123](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=123)

Coaching for Competence

Ausbildungsbeginn: 17.02.2006

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Coach, Teil 1: Grundkurs und Practitioner, DVNLP

D-44225 Dortmund

Kosten: 1800 Euro + MwSt. (z.Zt.16% = 288€)

[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=264](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=264)

Kröber Kommunikation Birgid Kröber  
Ausbildungsbeginn: 17.02.2006  
Ausbildungstitel: Systemischer Coach, Business-Coach, Coach, DVNLP  
D-70439 Stuttgart  
Kosten: 2.950 zzgl. MwSt Systemischer Coach 3.550 zzgl. MwSt Systemischer Business Coach  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=166](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=166)

Trigon Entwicklungsberatung  
Ausbildungsbeginn: 23.02.2006  
Ausbildungstitel: Coaching-Werkstatt 2006  
A-1230 Wien  
Kosten: Euro 7.000 zzgl. 20% MwSt.  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=43](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=43)

COATRAIN coaching & personal training GmbH  
Ausbildungsbeginn: 24.-26.2.2006  
D-28357 Bremen  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=125](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=125)

Dr. Maren Franz  
Ausbildungsbeginn: 25.02.2006  
Ausbildungstitel: NLP-Practitioner-Coaching-Ausbildung und NLP-Master-Coaching-Ausbildung (Zertifizierung nach DVNLP)  
D-20146 Hamburg-Rotherbaum  
Kosten: 2250,- Euro (MwSt.-befreit)  
[http://www.coaching-index.de/user\\_details.asp?userid=237](http://www.coaching-index.de/user_details.asp?userid=237)

Die Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage anbieten, finden sich unter folgender Adresse:  
[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp?scope=0](http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0)

Eine Übersicht aller Ausbildungen, die in den nächsten 3 Monaten beginnen, finden Sie unter:  
[http://www.coaching-index.de/time\\_search.asp](http://www.coaching-index.de/time_search.asp)

**Bitte informieren Sie Anbieter, die noch nicht im Coaching-Index eingetragen sind.** Der Eintrag ist kostenlos. Ein entsprechendes Aufnahmeformular mit weiteren Hinweisen finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://www.coaching-index.de/aufnahme\\_in\\_den\\_coaching-index.htm](http://www.coaching-index.de/aufnahme_in_den_coaching-index.htm)

## Rechtliche Hinweise

© Copyright 2006 by Christopher Rauen GmbH.  
Alle Rechte vorbehalten.

Der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen der Christopher Rauen GmbH sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Christopher Rauen GmbH. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Bitte setzen Sie sich vor der Übernahme von Texten mit der Christopher Rauen GmbH in Verbindung.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltli-

cher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese E-Mail wurde auf Viren geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen ausgeschlossen.

Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen auf den Seiten der Internetdienste der Christopher Rauen GmbH berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.

## Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

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

<http://www.coaching-newsletter.de/change.htm>

Zum **Abbestellen** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/exit.htm>

Zum **Abonnieren** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

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

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

**Feedback** und Anregungen bitte an:  
[info@rauen.de](mailto:info@rauen.de)

Informationen zur **Werbung** im Coaching-Newsletter:

<http://www.coach-agentur.de/werbung.htm>

**Download:** Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:  
<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.htm>