



## 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: David Ebermann (de) (Anschrift wie oben)  
E-Mail: [redaktion@rauen.de](mailto:redaktion@rauen.de)

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

Fakten, News und Hintergrundinformationen

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

Das Coaching-Magazin

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

Bücher und Literatur zum Coaching

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

Methoden und Modelle für den Coach

[www.coach-datenbank.de](http://www.coach-datenbank.de)

Die Datenbank mit professionellen Coaches

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

Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

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

Ausschreibungen für Coaches und Trainer

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

Der Veranstaltungskalender

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

## Inhalt

1. Coaching in Honkong
2. Studienaufwurf: Wirkfaktoren und Erfolgsmerkmale im Coaching
3. Deutliches Honorargefälle im Coaching-Markt
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
6. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat
7. Impressum

Dieser Newsletter geht an 33.881 Empfänger.

## 1. Coaching in Hongkong

### Ein Dim Sum der Coaching-Branche in Hongkong

Von Jutta Depner

Da es nicht möglich ist, den gesamten Coaching-Markt in Kürze umfassend darzustellen, wird eine Besonderheit der Hongkonger Küche zu Hilfe genommen: Dim Sum, kleine Bambuskörbchen mit gedämpften Kleinigkeiten. Entsprechend werden Informationen zum Coaching in Hongkong in kleinen Häppchen „angerichtet“.

Die zugrundeliegenden Informationen stützen sich u.a. auf Interviews mit Coaches in Hongkong, die die Autorin geführt hat, um herauszufinden, inwieweit sich kulturelle Unterschiede auf das Coaching auswirken, sowie Gespräche mit Vertretern von Coaching-Verbänden und Unternehmen, denen für ihre Unterstützung an dieser Stelle gedankt sei.

Hongkong ist „das Tor nach China“ und nennt sich selbst „Asia's World City“ – zwei Aspekte, die sich im Coaching wiederfinden.

Zum einen sind viele Coaching-Unternehmen und Coaches von Hongkong aus in China tätig, zum anderen ist Coaching westlich geprägt, zeigt jedoch in Hongkong die kulturelle Mischung, die das gesamte Stadtbild prägt. Noch in den frühen 2000er Jahren wurden Coaches im wahrsten Sinn des Wortes eingeflogen, da es keine lokalen Angebote gab. Erst mit Beginn des neuen Jahrtausends etablierten sich lokal Coaches. Dies waren zunächst westliche Coaches, nach und nach kamen Chinesisch sprechende Hongkonger Coaches dazu.

### Coaches in Hongkong

Wie anderswo ist es auch in Hongkong unmöglich, eine genaue Zahl an Coaches zu nennen. Der Begriff „Coach“ ist nicht geschützt, es existieren weder eine übergreifende Berufsorganisation noch Studien, die über aktuelle und differenzierte Daten informieren. So sind freiwillige Coaching-Organisationen (ähnlich den deutschen Coaching-Verbänden) ein guter Anhaltspunkt:

- **WABC (Worldwide Association of Business Coaches)**, die in Hongkong älteste Organisation, hat ca. 100 Mitglieder,
- **ICF (International Coach Federation)**, ca. 160 Mitglieder,
- **HKICC (Hongkong International Coaching Community)**, ein Non-Profit Zusammenschluss von Coaches, ca. 170 Mitglieder und
- **APAC (Asia Pacific Alliance of Coaches)**, 2007 in Singapur gegründet, mit einem eher virtuellen Netzwerk, ca. 300 Mitglieder in der Region, davon ca. 40 in Hongkong

Da viele Coaches in mehreren Verbänden Mitglieder sind, liegen keine spezifischen Daten vor, man kann von ungefähr 200 Coaches in Hongkong ausgehen – bei einer Bevölkerung von etwa 7,3 Millionen.

Ca. 60 Prozent der Coaches haben keinen „chinesischen“ Hintergrund; auch das ist nicht eindeutig zu sagen, da Hongkong ein Schmelztiegel verschiedener Kulturen ist, und die Frage der kulturellen Identität von Individuen, Familien und Unternehmen oft sehr differenziert beantwortet wird.

Für fast jeden Coach ist Coaching die zweite Karriere, daher rührt auch ein Durchschnittsalter von 35+ Jahren. Dies ist jedoch nicht unbedingt ein Nachteil der Coaches, da entgegen dem eigentlichen Konzept der Zusammenarbeit im Coaching einige Klienten erwarten, dass ein Coach eine erfahrene Persönlichkeit ist, auf deren Rat gebaut wird.

## Preise

Die Stundensätze für Coaching liegen zwischen 500 HKD (Hong Kong Dollar) und 7.000 HKD (ca. 50-800 EUR). Das deckt die gesamte Bandbreite ab – von Pro-Bono Coaching über neu etablierte Coaches bis hin zu Top-Stundensätzen im Executive-Coaching. Durchschnittlich liegen Stundensätze im (Business-)

Coaching bei 1.500 bis 2.500 HKD (170-280 EUR).

## Märkte

Anders als in Deutschland, wo es einen großen nationalen Markt mit kleinen internationalen Nischen gibt, existieren in Hongkong drei Arten von Märkten und Kunden:

1. Multinationals, die Coaching aus ihrer gängigen Praxis nach Hongkong mitbringen und deren Führungskräfte Coaching aus eigener Erfahrung kennen. Diese können sowohl aus anderen Ländern kommend als auch heimische interne Coaches einsetzen bzw. beschäftigen. Hier kann eine Kluft zwischen den internationalen, oft ausländischen, Führungskräften mit Coaching-Erfahrung einerseits und dem chinesischen Management oder den lokalen HR-Abteilungen andererseits auftreten, die mit Coaching als Development-Tool nicht gut vertraut sind.
2. Lokale sowie internationale Unternehmen, die in Hongkong mit Coaching beginnen und dafür lokale oder ausländische externe Coaches beschäftigen.
3. Lokale Unternehmen, die ausschließlich mit lokalen Coaches zusammen arbeiten.

## Motivation für Coaching

Investitionen in Aus- und Weiterbildung als kontinuierlichen Prozess sind bei Hongkonger Unternehmen generell weniger verbreitet als in Deutschland. In der Weiterbildung ist die vorherrschende Form das Training. Das relative Volumen von Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungen (pro Mitarbeiter) ist geringer als in Deutschland.

Traditionell und bis heute herrscht in Hongkong – und China – im Allgemeinen Skepsis gegenüber der Psy-

chologie und verwandten Dienstleistungen. Es wird davon ausgegangen, dass vorrangig die Familie gefolgt vom Freundeskreis dazu da ist, in wichtigen Fragen zu beraten. Nicht aber Fremde, die dazu noch Geld für ihre Tätigkeit verlangen.

Zusätzlich ist auch die Einschätzung anzutreffen, dass Coaching eher remedialen als developmentären Zwecken dient. So kann es zum einen länger als mit westlichen Klienten dauern und mehr Anstrengung erfordern, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Zum anderen können Coaches mit der Furcht von Klienten konfrontiert werden, dass ihr Arbeitgeber indirekt und durch das Hilfsmittel Coaching bestimmte Verhaltensänderungen durchsetzen will. Dies kann auch mit der Furcht vor einem Gesichtsverlust des Klienten einher gehen.

Auch hier ist das Spektrum der Ansichten möglicher Klienten sehr weit. Und wie in anderen Bereichen der sich rasant wandelnden Hongkonger Gesellschaft trifft man im Coaching auf ein Phänomen genau wie auf sein direktes Gegenteil: Das bedeutet konkret, dass es auch Klienten geben kann, die den Coach zu ihren hierarchischen „Statussymbolen“ zählen, oder solche, die gezielt mit ausländischen Coaches zusammen arbeiten, um deren Weltansicht, Arbeitsweise und Kommunikationsformen im Detail kennen zu lernen und sich gezielt auf die Zusammenarbeit mit ihren westlichen Kunden vorzubereiten.

## Themen und Ziele

Klientenziele sind grundsätzlich denen westlicher Klienten ähnlich und liegen darin, bestimmte, meist berufliche Entwicklungsschritte mit professioneller Unterstützung erfolgreich zu meistern. Konkret sind dies z.B. Karriereschritte, die zusätzliche Kompetenzen erfordern, wie größere „Executive Presence“, die Entwicklung der eigenen Emotionalen Intel-

lizenzen oder von Kommunikations- und Präsentationstechniken.

Bedingt durch eine kulturell geprägte Gruppenorientierung und starke Familienbindung sind hier Themen, die im weitesten Sinne mit Familie zu tun haben, öfter anzutreffen als bei westlichen Klienten. Die Familie wird von Hongkonger Klienten einerseits als stabilisierender Faktor wahrgenommen, kann aber gleichermaßen auch als Einengung empfunden werden. Die Verantwortung des Einzelnen gegenüber seiner Familie kann ein wichtiges Thema im Coaching sein.

Hoffnungen und Träume des Einzelnen werden im Coaching eher thematisiert, als es in der extrem erfolgsorientierten Hongkonger Gesellschaft sonst üblich und möglich ist.

Auch gibt es Klienten, die Coaches aufgrund ihrer kulturellen Sozialisation auf der jeweils anderen Seite anstellen, um z.B. die Anfangsphase eines Senior Executive zu begleiten. Hier ist das Entwicklungsziel, Sachverhalte aus verschiedenen Positionen zu betrachten und sich der Möglichkeiten anderer Einschätzungen bewusst zu werden.

## Sprachen

Es spricht sich immer leichter in der Muttersprache, so auch im Coaching. Manche Chinesisch-sprechende Coaches (Kantonesisch wie Mandarin) tun sich leicht und erfahren Coaching in ihrer Sprache als natürlich. Andere, die Coaching z.B. auf Englisch erlernt haben, tun sich schwerer und benennen die Schwierigkeit, sowohl einzelne Worte, wie den Begriff „Coaching“, als auch die Art, Fragen zu stellen, ins Chinesische zu übertragen, ohne die Coaching-Methodik zu verlassen. Ein Grund liegt darin, dass das Chinesische eher zu geschlossenen als offenen Fragen neigt. Insgesamt sagen sowohl chinesische als auch

westliche Coaches, dass sprachliche Faktoren dazu führen, dass Coaching im chinesischsprachigen Umfeld zeitaufwändiger ist, als in einem westlichen Umfeld, in dem Coaches und Klienten durch ihren alltäglichen Sprachgebrauch an direkte Kommunikation gewohnt sind.

Eine Herausforderung für nicht-chinesisch sprechende Coaches ist, eine gemeinsame Sprache mit den Klienten zu finden. Auch für den erfahrensten Coach kann es eine besondere Schwierigkeit sein und Zeit kosten, den richtigen Ton, die richtige Nuance zu treffen, um den Klienten herauszufordern, aber nicht zu verwirren oder zu provozieren. Hier kommt es auf die Erfahrung der Coaches an, wie weit sie Klienten mit begrenzten Englischkenntnissen unterstützen können. Eine Möglichkeit ist, auf Englisch zu fragen, den Klienten jedoch zunächst in seiner ersten Sprache antworten lassen, um für sich selbst Klarheit zu erlangen. Erst im zweiten Schritt wird übersetzt, so dass der Coach das Gesagte versteht und der gemeinsame Prozess sich entwickelt. Das kann zum Reflexionsprozess des Klienten beitragen und das Vertrauen in den Coach stärken.

Kurz angemerkt: In Hongkong gibt es mit **Transcend International** ein Unternehmen, das die Coaching-Ausbildung in Kantonesisch und Mandarin anbietet.

## Kulturelle Unterschiede

In Hongkong haben viele Familien Verwandte im Ausland und besonders unter den besser Ausgebildeten gibt es viele, die selbst im Ausland gelebt haben. Insofern ist es noch schwieriger als z.B. in Deutschland, von einer kulturellen Identität zu sprechen, auf die Coaches sich einstellen können. Deshalb ist noch größere Zurückhaltung gegenüber Kategorisierungen geboten als allgemein an anderen Orten.

Coaches bestätigen, dass sie in der Lage sein müssen, sich auf ihre unterschiedlichen Klienten einzustellen. Viele sehen Coaching als einen hervorragenden Weg, um kulturelle Differenzen zu überbrücken. Dies besonders im Einzel-Coaching, da der Schwerpunkt in der gemeinsamen Gestaltung des Prozesses liegt und die Aufmerksamkeit des Coachs sich unter höchster Zurücknahme eigener Ideen und Vorstellungen auf den Klienten konzentriert.

Viele Coaches bestätigen jedoch auch, dass in Hongkong eine Mentalität vorherrscht, nach der der Coach, der als erfahrener gilt und womöglich auch älter als sein Klient ist, in die Rolle des „Lehrers“ gedrängt wird, der die Richtung vorgibt. Die Bereitschaft, den Ratschlägen des Coachs zu folgen, kann sehr ausgeprägt und eine regelrechte Erwartung sein, die natürlich nicht dem eigentlichen Coaching entspricht. Hier gilt es, während des Coachings einen Lernprozess anzustoßen, den Klienten über die Methodik von Coaching zu informieren, ihn darin zu trainieren, seine eigene Verantwortung im Prozess zu übernehmen, und dies in die Praxis umzusetzen.

## Coaching-Trends

Das Bewusstsein für Qualität wächst, dies mit Blick darauf,

- welche konkreten Maßnahmen gewählt werden, um bestimmte Ergebnisse zu erzielen,
- welche konkreten – messbaren – Ergebnisse durch Coaching erreicht werden,
- welcher Anbieter von Coaching auf welche Gebiete spezialisiert ist.

Allgemein werden unter lokalen Unternehmen Geschäfte aufgrund von bestehenden Beziehungen weitergeführt, davon ist der Coaching-Markt nicht ausgenommen. Dies gilt auch, obwohl Coaching noch relativ neu ist. Qualitätsunterschiede und Stan-

dards zwischen verschiedenen Anbietern sind von Seiten der Klienten nicht immer leicht auszumachen. Trotzdem ist der Markt mittlerweile reif genug, nicht nur Maßnahmen einzusetzen, um „etwas zu tun“, sondern bei der Auswahl der Coaches Qualitätskriterien abzufragen. Diese sind z.B. Zertifikate innerhalb der bekannten Verbände, Mitgliedschaften, Referenzkunden oder sicht- und messbare Resultate.

Es gibt eine Erweiterung der Bandbreite vom Einzel- hin zum Team-Coaching. Das bedeutet mehr und detaillierte Vorbereitung auf Seiten der Coaches und soll die Teilnehmer befähigen, durch ihren Coaching-Prozess eigene Aktionspläne zu entwickeln. Es werden Follow-up Sitzungen angeboten, in denen ausschließlich die Erfahrungen bei der Umsetzung des Aktionsplans ausgetauscht und bearbeitet werden. Experte auf diesem Gebiet ist Charlie Lang bei [ProgressU](#).

In einigen Unternehmen entwickelt sich das Talent-Coaching, bei dem erfahrene Führungskräfte nach Absolvieren einer Coaching-Ausbildung ihre Toptalente coachen. Dies ist in der Praxis oft eine Mischung aus Mentoring und Coaching und steht für einen wichtigen Wandel im

Selbstverständnis von Führungskräften und ihrer zukünftigen Management-Orientierung.

Ein weiterer Trend, der in dieselbe Richtung geht, ist es, Coaching allgemein in den Führungsstil von Unternehmen einzubauen und auf gesamte Teams anzuwenden.

#### In einem Satz ...

... zusammengefasst kann man in Bezug auf Coaching in Hongkong von einem Wachstumsmarkt sprechen, der eine sehr große Bandbreite an Erwartungen und Kulturen bedient und sich schnell entwickelt.

#### Blick über den Tellerrand: Coaching in China

Anders als für Hongkong gibt es für China die umfassende und detaillierte Studie „[Comprehensive Coaching Study 2014-15 in China](#)“, die 2014/15 zum dritten Mal erhoben wurde. Befragt wurden Coaches und Unternehmen, die Coaching einsetzen. Die wichtigsten Ergebnisse der dritten Studie sind,

- dass der Coaching-Markt zunehmend lokaler wird, dies sowohl was die Coaches angeht, als auch Unternehmen, die in China Coaching nachfragen,

- dass das Verständnis von Coaching in Abgrenzung zu anderen Maßnahmen wie Consulting oder Mentoring gewachsen ist und
- dass Coaching als Führungsinstrument genutzt wird.

Die Qualität von Coaching allgemein hat sich verbessert, das Qualitätskriterium Ausbildung/Zertifizierung wird von über 90 Prozent der externen Coaches erfüllt, ca. 50 Prozent sind auch akkreditiert.

Über 90 Prozent der befragten Unternehmen setzen Coaching als Entwicklungsinstrument ein. Zur Akzeptanz von Coaching in China hat in den letzten Jahren beigetragen, dass mittlerweile 65 Prozent der befragten Unternehmen angeben, über den Inhalt von Coaching Verschwiegenheit zu wahren und damit das Vertrauen zwischen Coach und Klient wachsen ließen.

#### Die Autorin

Jutta Depner, M.A., ist Japanologin und Politologin. Sie ist als Interkulturelle Trainerin und Coach zertifiziert. Sie hat in Japan studiert und gearbeitet, lebt seit 2009 in Hongkong und arbeitet dort als selbständiger Coach und Trainerin mit einem Schwerpunkt auf kulturellen Umstellungen und Neuanfängen von Einzelpersonen und Gruppen wie Unternehmensteams und Familien.

[jutta@depner.de](mailto:jutta@depner.de)

## 2. Studienaufruf: Wirkfaktoren und Erfolgsmerkmale im Coaching

**Ein an der Ferdinand Porsche Fern-Fachhochschule (Wiener Neustadt) durchgeführtes Forschungsprojekt nimmt Wirkfaktoren und Erfolgsmerkmale, die im Coaching zum Tragen kommen, in den Blick. Coaching-Klienten sind aktuell dazu aufgerufen, sich an einer Online-Befragung zu beteiligen.**

„Ich möchte damit die Zusammenhänge von Wirkfaktoren und Erfolgsmerkmalen im Coaching unter-

suchen“, präzisiert Andrea Berghammer, Studentin der Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie an der Ferdinand Porsche Fern-Fachhochschule, das Ziel ihrer Bachelorarbeit.

Personen, die bereits ein berufsbezogenes Coaching in Anspruch genommen haben oder sich aktuell in einem Coaching-Prozess befinden, können sich an einer laufenden Online-Befragung beteiligen. Für die Beantwortung der Fragen sind fünf

Minuten einzuplanen. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolge vertraulich und ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken, versichert die Studentin. Nach der Beantwortung der Fragen besteht die Möglichkeit, an der Verlosung eines Büchergutscheines in Höhe von 30 Euro teilzunehmen. (de)

**Weitere Informationen und Online-Fragebogen**  
<http://www.soscisurvey.de/ba2016coaching>

### 3. Deutliches Honorargefälle im Coaching-Markt

**Im Jahr 2015 konnten Coaches gegenüber einem Vergleichswert des Jahres 2012 lediglich eine geringe Steigerung ihres durchschnittlichen Honorarsatzes verzeichnen. Zu beobachten ist hierbei allerdings eine zunehmende Ausdifferenzierung des Marktes. So bestehen zum Teil starke Honorargefälle. Dies sind Ergebnisse einer aktuellen Studie.**

Wie und anhand welcher Kriterien haben sich die Honorarsätze im Coaching (und anderen Beratungsformaten) entwickelt? Jürgen Graf, langjähriger Beobachter des Weiterbildungsmarktes, ging dieser Frage im Rahmen der Honorar- und Gehaltsstudie „Weiterbildungsszene Deutschland 2016“ nach. Ermittelt wurde für das Jahr 2015 ein durchschnittlicher Honorarsatz von 168 Euro pro Coaching-Stunde. Gegenüber einer Vergleichserhebung, die sich auf das Jahr 2012 bezieht, bedeutet dies eine leichte Steigerung von sechs Euro. Männliche Coaches liegen hierbei mit durchschnittlich

198 Euro weit vor ihren Kolleginnen (148 Euro) – ein Gefälle, das allerdings bereits 2012 „nahezu unverändert“ festgestellt wurde, wie Graf in der März-Ausgabe von „Training aktuell“ berichtet.

Die Studie beziffert den durchschnittlichen Umsatz, den ein Coach im Jahr 2015 ausschließlich mit seinen Coaching-Leistungen erzielte, auf 15.792 Euro. Die Ergebnisse unterstreichen damit ein Bild, das bereits viele Erhebungen zeichneten: Coaching ist in den meisten Fällen ein Teilgeschäft.

#### **Zunehmende Professionalisierung im Markt?**

Ein zunehmendes Gefälle wurde im Vergleich verschiedener Anbieter festgestellt. Am besten schneiden institutionelle Anbieter ab, sie können einen Durchschnittswert von 226 Euro pro Coaching-Stunde vorweisen. Ebenfalls über dem Gesamtdurchschnitt liegen Coaches, die freiberuflich als Einzelperson

agieren. Sie kommen auf einen Satz von 173 Euro. Deutlich abgeschlagen sind nebenberuflich tätige Coaches (120 Euro). Man könne dies als Ausdruck zunehmender Professionalisierung im Nachfragemarkt deuten, interpretiert Graf und erklärt: „Wer im mittleren bis hohen Preissegment Coachings in Unternehmen und Organisationen anbieten will, muss sich offensichtlich als Vollzeitprofi ausweisen.“

Und gerade in den Unternehmen sind Spitzenwerte zu erzielen: Der ermittelte durchschnittliche Stundensatz für privat bezahlte Coachings liegt mit 145 Euro deutlich unter dem Gesamtdurchschnittswert von 168 Euro – und folglich unter den Sätzen, die für unternehmensbezahlte Coachings veranschlagt werden. Für unternehmensbezahlte Coachings im Bereich der höchsten Managementebene weist die Studie einen Topwert von 232 Euro pro Coaching-Stunde aus. (de)

#### **Weitere Informationen**

[http://www.managerseminare.de/ta\\_Artikel/Honorarstudie-Weiterbildungsszene-Deutschland-2016-Coachinghonorare,243180](http://www.managerseminare.de/ta_Artikel/Honorarstudie-Weiterbildungsszene-Deutschland-2016-Coachinghonorare,243180)

## 4. Coaching-News

Klicken Sie auf ein einen der folgenden Links, um sich mit RAUEN Coaching zu vernetzen und um über aktuelle Coaching-News informiert zu werden:

### Twitter

<http://www.rauen.de/twitter/>

### Facebook

<http://www.rauen.de/facebook/>

### Google Plus

<http://www.rauen.de/googleplus/>

### Xing

<http://www.rauen.de/xing/>

### LinkedIn

<http://www.rauen.de/linkedin/>

Redaktion:

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

Alexandra Plath (ap)

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-report.de/coaching-news.html>

## News Renommierete Experten beim FHNW-Kongress 2016

### Im Juni findet der 4. Internationale Coachingkongress der FHNW in Olten statt.

Wie entsteht Wirkung im Coaching und wie kann diese verbessert werden? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt des 4. Internationalen Coachingkongresses „Coaching meets Research ...“ der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), der das Thema „Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching“ behandeln wird. Der Kongress findet vom 14.–15.06.2016 in Olten (Schweiz) statt. Für den Folgetag ist ein Workshop mit Keynote-Speaker Dr. David Peterson

(Google, USA) zum Thema „Coaching Leaders in Turbulent Times“ vorgesehen. „International renommierte Coaching-Expertinnen und -Experten beschreiben den aktuellen Stand in Wissenschaft und Praxis“, erklärt Kongressleiter Robert Wegener auch mit Blick auf die weiteren Keynote-Speaker. Darunter: Coaching-Pionierin **Dr. Astrid Schreyögg**, Dr. Carol Kauffman (Institute of Coaching, Harvard Medical School, USA) und Coaching-Forscher Tim Theeboom (Universität Amsterdam).

Mit dem Kongress soll eine Brücke zwischen aktuellen Erkenntnissen

aus Forschung und Wissenschaft und neuen Praxisentwicklungen geschlagen werden. Neben Coaches und Forschern adressiert der Kongress insbesondere auch Weiterbildungner sowie Coaching- und HR-Verantwortliche von Unternehmen. (de)

### Weitere Informationen

<http://www.coaching-meets-research.ch/>

## News HAM-Coaching-Kongress 2017: Call-for-Speakers

**Der 4. Coaching-Kongress der HAM findet vom 16.-17.02.2017 in Erding statt. Interessierte Referenten können sich bis zum 30. Juni 2016 bewerben.**

Zum vierten Mal wird die Hochschule für angewandtes Management (HAM) im kommenden Jahr in Erding den Coaching-Kongress „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“ ausrichten. Vom 16.-17.02.2017 nimmt die Hochschule das Schwerpunktthema

„Resilienz für die VUCA-Welt“ (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) in den Blick. Der Call-for-Speakers hat bereits begonnen. Qualifizierte Referenten haben bis zum 30.06.2016 die Gelegenheit, sich zu bewerben. Der Beitrag sollte laut Ausschreibung zu den Schwerpunkten „Resilienz in der VUCA-Welt“, „Methoden im Coaching“ oder Präsentation eines Live-Coachings passen. Bewerbungen können digital über ein Formular bei der HAM eingereicht werden. Daneben be-

steht außerdem die Möglichkeit, Poster mit Forschungsergebnissen aus dem Bereich Coaching auszustellen. Auch hier wird ein Bewerbungsformular zur Verfügung gestellt (Bewerbungsfrist: 01.12.2016).

Mit dem seit 2014 jährlich durchgeführten Coaching-Kongress „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“ will die HAM die kritische Diskussion zu Qualitätsaspekten im Coaching fördern. (ap)

### Weitere Informationen

<http://www.coaching-kongress.com/programm>

## News Coaches im Interview

**Das Unternehmen Beraterkreis aus Wien hat anlässlich des fünfjährigen Firmenbestehens eine „Leadership Challenge 2016“ durchgeführt, die aus Webinaren, Online-Coachings, Blogposts und einer Interviewserie bestand, an denen Kunden und Interessierte kostenfrei teilhaben konnten.**

Es wurden 15 Führungskräfte großer Unternehmen und bekannte Coaches interviewt. Den Interviews ging eine Umfrage unter 30 Unternehmen voraus, die die thematische Grundlage für den Interviewleitfaden

darstellte und denen jeder Coach in seiner Praxis regelmäßig begegnet.

Die interviewten Coaches gaben Antworten auf die Herangehensweise an Problemstellungen im Bezug auf Kommunikationskultur im Team, Motivation und Selbstführung.

Interviewt wurden Dr. Sonja Radatz (IRBW), **Dr. Werner Vogelaier** (trigon), Ulrich Königswieser (Königswieser & Network), Dr. Wolfgang Fürnkranz (Beratergruppe Neuwaldegg und o.d.c.), Inga Pöhlsen-Wagner (o.s.b. international) und **Christopher Rauen**.

Das Skype-Interview mit Christopher Rauen können Sie unter diesem Link kostenfrei lesen, hören und als MP3 downloaden:

<https://beraterkreis.leadpages.co/interview-mit-christopher-rauen>

Die komplette Sammlung der Leadership Challenge findet sich hier inkl. der Möglichkeit, alle Inhalte zum Preis von 29,90 € zu erwerben:

<http://www.beraterkreis.at/das-war-die-leadership-challenge-2016>

(Reinhard Krechler/de)

### Weitere Informationen

<http://www.beraterkreis.at>

## News Coaches ziehen Face-to-Face-Setting digitalen Medien vor

**Ersten Ergebnissen der 14. Coaching-Umfrage Deutschland zufolge sehen Coaches im Präsenz-Coaching nach wie vor das am besten geeignete Coaching-Setting. Der Einsatz digitaler Me-**

**dien findet nur in geringem Ausmaß statt. Häufig als Grund genannt: fehlende Interaktions- und Kommunikationsebenen in digitalen Settings.**

Die 14. Coaching-Umfrage Deutschland von **Jörg Middendorf** (Büro für Coaching und Organisationsberatung) nahm im Zeitraum von November bis Januar das Schwerpunktthema „**Digitale Medien im**



**Coaching**“ in den Blick. Erste veröffentlichte Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass digitale Medien im Coaching bislang in den meisten Fällen allenfalls ergänzend zum Einsatz kommen. So finden Coachings nach wie vor überwiegend im Face-to-Face-Setting statt. 85 Prozent der 454 befragten Coaches nutzen diesen „Kommunikationskanal“. Das Telefon (7 Prozent), Video-Chats (4 Prozent) oder E-Mails (2 Prozent) kommen hingegen nur selten zum Einsatz. Konsequenterweise schneidet das Präsenz-Coaching auch hinsichtlich der Frage, als wie geeignet die verschiedenen Kanäle mit Blick auf das Coaching-Ergebnis erachtet werden, am stärksten ab. Auf einer Skala von 1 (sehr geeignet) bis 5 (völlig ungeeignet) ergibt sich ein Topwert von 1,08. Es folgen – mit bereits deutlichem Abstand – Video-Chats (2,39) und das Telefon (2,43).

Virtuelle Räume und online-basierte Expertensysteme werden bisher kaum genutzt (jeweils 1 Prozent). Auf generelle Ablehnung stoßen diese Formate jedoch nicht. Mit Werten von 2,90 bzw. 3,21 schätzen die befragten Coaches sie im Durchschnitt immerhin als mittelmäßig geeignet ein. Als ungeeignet erscheinen den meisten Teilnehmern hingegen geschlossene Social-Media-Räume (4,14) und Instant Messages bzw. SMS (4,34).

#### **Coaches vermissen direkte Interaktion**

Weshalb setzen Coaches trotz des digitalen Wandels nur bedingt auf neue Medien? Die Befragten nannten vor allem folgende Gründe: Fehlende direkte Interaktion, fehlende Kommunikationsebenen, Gefahr vermehrter Missverständnisse, ein-

geschränkte Interventionsmöglichkeiten.

#### **Ergebnisse der Langzeiterhebung folgen**

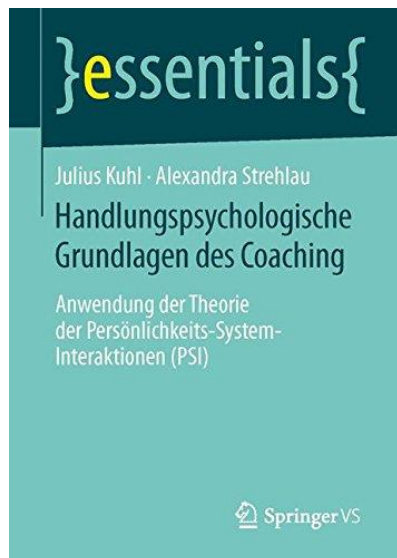
Den Kern der Coaching-Umfrage stellt eine jährlich durchgeführte Langzeiterhebung zum deutschen Coaching-Markt und insbesondere zur wirtschaftlichen Lage hiesiger Coaches dar. Die Veröffentlichung aller Ergebnisse wurde für Mitte des Jahres angekündigt. Die **Ergebnisse der bisherigen Umfragen** sind kostenlos abrufbar. (de)

#### **Weitere Informationen**

<http://www.bco-koeln.de/wp-content/uploads/Poster-Coaching-Umfrage-Nutzung-Digitaler-Medien-2015-2016.pdf>

## 5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen **1.987 Einträge** und **349 Rezensionen von Coaching-Büchern**. Folgend finden sich die **neuesten Rezensionen**.



Kuhl, Julius & Strehlau, Alexandra (2014).

**Handlungspsychologische Grundlagen des Coaching.**

Wiesbaden: Springer VS.

27 Seiten, 6,99 Euro.

ISBN 978-3658-064747

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3658064749/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul

Das nur 27 Seiten umfassende Heft der Autoren gibt einen nützlichen Überblick über die psychischen Erkenntnisssysteme und deren Integration im Coaching. Coaching-Ziel ist in diesem Zusammenhang die weitere Entwicklung der Selbststeuerungsfähigkeiten des Klienten. Dahinter steht die Überzeugung, dass eine „gestandene Persönlichkeit“ in der Lage ist, ihre Ziele und Absichten im Einklang mit eigenen Überzeugungen und den Bedürfnissen

und Werten des sozialen Umfeldes zu verwirklichen.

In einem ersten Teil stellen die Autoren die vier psychischen Erkenntnisssysteme dar: Intensionsgedächtnis, Intuitive Verhaltenssteuerung, Extensionsgedächtnis und Objekterkennungssystem. Der Bedeutung emotionaler Dialektik im Coaching (anschaulich dargestellt) und den Entwicklungsbedingungen von Selbstregulation sind die weiteren Kapitel gewidmet. Dürrtig ausgefallen ist allerdings der letzte behandelte Aspekt der konkreten weiteren Anwendung der PSI-Theorie.

Die Veröffentlichung ist ein überarbeiteter Beitrag aus dem von Bernd Birgmeier herausgegebenen Buch „Coachingwissen“ (2009). Julius Kuhl und Alexandra Strehlau haben ihren Artikel sprachlich und stilistisch optimiert. Sie stellen nunmehr ihre Überlegungen ausführlicher und beispielhafter dar. Des Weiteren haben sie ihre Literaturhinweise deutlich erweitert. Die Bedeutung der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen wird dadurch verständlicher; sogar für psychologische Laien (Personalentwickler, Coaches nicht-psychologischer Provenienz) kann diese Veröffentlichung Anreiz sein, sich ausführlicher mit dem dargestellten Gegenstand auseinanderzusetzen. Möglicherweise unterstützt die schmale Veröffentlichung sogar den einen oder anderen Prokrastinierer bei seiner Selbstreflexion.

Fazit: Die Überarbeitung der Erstveröffentlichung dieser Darstellung hat sich gelohnt – entstanden ist ein lesenswerter, verständlicher und praxisbezogener Überblick zu einer Theorie, deren Anwendung im Coaching sinnvoll sein kann.

Dr. Christine Kaul

[willkommen@kaul-coaching.de](mailto:willkommen@kaul-coaching.de)



Ihde, Katja & Lengler, Sandra (Hrsg.) (2015).

**Methodensammlung für Business-Coaches und Wirtschaftsmediatoren. Tools und Techniken aus der Praxis.**

Freiburg: Haufe.

174 Seiten; 34,95 Euro.

ISBN: 978-3-648-05060-6

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3648050605/cr>

Rezension von Björn Rohde-Liebenau

Coaching-Tools für Mediatoren, Mediationstools für Coaches – oder eine augenöffnende, praktische Zusammenführung der zwei prozessbegleitenden Disziplinen? Praktiker, die mit den Anforderungen und Abläufen beider Disziplinen vertraut sind, erhalten mit diesem Büchlein erprobte und gelegentlich in ähnlicher Weise schon geläufige Interventionen, die den innovativen Anspruch haben, gleichermaßen im Coaching wie in der Mediation einsetzbar zu sein. Dazu stellen die Herausgeberinnen Katja Ihde und Sandra Lengler, Dozentinnen der Systemischen Business-Coaching-Ausbildung an der Hochschule Wismar, über rund 20 Seiten dar, was

ihren systemischen Ansatz ausmacht und wo demzufolge die Parallelen zwischen Coaching und Mediation in einem jeweils fünfteiligen Verfahrensablauf liegen.

Die Tools sollen weder beliebig noch unkritisch eingesetzt werden. Dabei unterstützt das Buch den Leser mit einer Zuordnung sämtlicher Tools und Techniken zu einem der fünf postulierten Verfahrensschritte, orientiert so grundlegend auf deren Einsatz- wie Wirkungsmöglichkeiten und gibt Hinweise auf die jeweiligen Erfolgsbedingungen. Ob es sich insgesamt eher um Methoden und Interventionen oder um Techniken und Tools handelt, sprechen die Herausgeberinnen an. Ihre Antwort ergibt sich aus dem Titel – mit Betonung auf „Tools.“ Wer noch keinen Platz für Tools in seiner Coaching- oder Mediationspraxis sieht, sollte über das schmale Buch hinausschauen, um sich überzeugen zu lassen. Die

Herausgeberinnen lassen jedenfalls ihre Begeisterung von den Vorteilen, Coaching und Mediation analog zu behandeln, überspringen und fassen ihre Ausführungen zum Hintergrund bewusst knapp. Dass Coaching und Mediation nicht identisch sind, bleibt von ihnen unbestritten. Inwieweit deren analoge Behandlung zwingend, nützlich oder gegenüber Alternativen vorzuzugswürdig ist, darf der Leser selbst prüfen – und sollte es wohl auch, bevor er sich auf den Ansatz einlässt.

Die Herausgeberinnen tragen zu allen bezeichneten Hauptphasen selbst Tools bei. Hinzukommen Beispiele von knapp 30 Absolventen ihres Lehrgangs zum Systemischen Business-Coach in Wismar. Die Tools sind meist auf zwei Textseiten beschrieben. Beworben werden sie auch als Führungstools. Manches mag in einen Teamentwicklungsprozess passen, anderes sogar in Situ-

ationen aus dem Projektmanagement – typischerweise mit Gruppen. Insgesamt werden die Tools besonders dann effektiv werden können, wenn ihr Anwender genau weiß, warum er sie in welcher Situation nutzen will – und eher nicht als Standardrepertoire für „jede“ Mediation oder jedes Coaching.

Fazit: Das Buch hält, was es verspricht, für all diejenigen, die Tools und Techniken in ihren Coachings oder Mediationen einsetzen wollen und für ihren Überblick nach einer solchen Sammlung suchen – anwendbar teils zudem in Gruppen- und Entwicklungsprozessen.

RA Björn Rohde-Liebenau  
Ombudsmann, Mediator und Coach  
[RCC@risk-communication.de](mailto:RCC@risk-communication.de)

## 6. Neue Coaches in der Coach-Datenbank



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

Im März 2016 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

**Florian Schleinig, D – 20355 Hamburg**

<http://www.coach-datenbank.de/coach/florian-schleinig.html>

**Dr. Harald Schützeichel, D – 79111 Freiburg**

<http://www.coach-datenbank.de/coach/harald-schuetzeichel.html>

**Dr. Petra Hüfken, D – 50354 Hürth**

<http://www.coach-datenbank.de/coach/petra-huefken.html>

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

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

---

## 7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat



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

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

Weitere Ausbildungen, die auf Anfrage bzw. jederzeit/individuell starten, finden Sie unter [http://www.coaching-index.de/geo-suche.html?tx\\_solr%5Bfilter%5D%5B0%5D=start%253Aeverytime](http://www.coaching-index.de/geo-suche.html?tx_solr%5Bfilter%5D%5B0%5D=start%253Aeverytime)

#### **Professio GmbH (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 02.05.2016  
Ausbildungstitel: Coaching I – Erfolgreicher Wandel durch Coaching (15 Tage)  
91522 Raum Nürnberg  
Kosten: Euro 5.400,- zzgl. MwSt. sowie Hotelkosten.  
<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/professio-gmbh.html>

#### **FUTURE Training, Beratung, Coaching Gesellschaft m.b.H.**

Ausbildungsbeginn: 05.05.2016  
Ausbildungstitel: FUTURE-Coaching-Ausbildung  
4893 Hotel Pöllmann  
Kosten: Euro 7.800,- exkl. der gesetzlichen MwSt. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sind nicht inkludiert und direkt im Hotel zu bezahlen. Im Rahmen der Ausbildungen sind zusätzlich FUTURE-Coaching-Sitzungen (mind. 10 h à Euro 90,-/h.) erforderlich, diese sind im Preis nicht inkludiert. Sie werden individuell mit dem jeweiligen Trainer vereinbart und abgerechnet.  
<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/future-training-beratung-coaching-gesellschaft-m-b-h.html>

#### **passion for coaching GbR – Academy for the Art of Coaching (DBVC-anerkannt)**

Anja Kiefer-Orendi & Martin Jessen  
Ausbildungsbeginn: 06.05.2016  
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Ganzheitlich Systemischen Coach / Business-Coach ab 06.05.16 in Berlin, ICF anerkannt  
10965 Berlin  
Kosten: 6.950 Euro – es fällt keine Umsatzsteuer an. Darin enthalten sind: die Ausbildungskosten von 6.325 Euro und 5 Stunden Lehrcoaching à 125 Euro. Die Ausbildung ist nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG umsatzsteuerbefreit. Rabatt ab der 2. Person aus einem Unternehmen: 500 Euro. Die Prüfungsgebühren liegen bei 350 Euro. Diese sind nicht in den Ausbildungskosten enthalten.  
<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/passion-for-coaching-gbr-academy-for-the-art-of-coaching-berlin.html>

#### **Brainjoin Deutschland GmbH (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 12.05.2016  
Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Neuroiminations-Coach@: 12.5.16 – GKT-Coach@: 20.2.16  
20099 Hamburg  
Kosten: 6 x 3 Tage-Seminarblöcke à 690,00 EUR zzgl. MwSt. / 850 CHF. 6 x 1 Tag Gruppensupervision à 180,00 EUR zzgl. MwSt. / 220 CHF. 6 x 1 Stunde Lehrcoaching à 180,00 EUR zzgl. MwSt. / 220 CHF.  
<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/brainjoin-deutschland-gmbh.html>

#### **Susanne Weber Kommunikationsmanagement**

Ausbildungsbeginn: 12.05.2016  
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung  
78464 Konstanz  
Kosten: 6.750,00 Euro zzgl. 19% MwSt. Eine Zahlungserleichterung in Form einer Ratenzahlung ist möglich.  
<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/susanne-weber-kommunikationsmanagement.html>

#### **Coachingplus GmbH**

Ausbildungsbeginn: 19.05.2016  
Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching & Mit Aufbaustudium Dipl. Coach!  
Zeitrahen-Info: jeweils drei Monate  
8302 Kloten (nahe Flughafen Zürich)  
Kosten: Fr. 3.095.-  
<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/coachingplus-gmbh.html>

#### **isiberlin GmbH**

Institut für Systemische Impulse und Ausbildung  
Ausbildungsbeginn: 23.05.2016  
Ausbildungstitel: Systemisches Business Coaching  
10629 Berlin  
Kosten: 5.760 Euro, Umsatzsteuerbefreit.  
<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/isiberlingmbh.html>

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

Ausbildungsbeginn: 24.05.2016

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Coach  
22305 Hamburg

Kosten: 5.672,- Euro zzgl. MwSt. Bezahlung und Abrechnung von Baustein zu Baustein. Bei Unterbrechung fallen keine weiteren Kosten an.

<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/2coach-personal-und-unternehmensberatung.html>

## **Anja Mumm (DCV-anerkannt)**

KompetenzZentrum Coaching

Ausbildungsbeginn: 26.05.2016

Ausbildungstitel: Ausbildung Systemisches Coaching München (Zertifiziert vom Deutschen Coaching Verband e.V.)

80336 München

Kosten: 7.460,- Euro zzgl. MwSt. (München, 27 Tage).  
7.900,- Euro zzgl. MwSt. (München 32 Tage). Selbstzahler erhalten eine Ermäßigung von 500,- Euro.

<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/anja-mumm.html>

## **BTS Mannheim (DBVC-anerkannt)**

Ausbildungsbeginn: 30.05.2016

Ausbildungstitel: Lösungsorientiert-systemisches Coaching (DBVC-anerkannt)

64646 Alleehotel Bensheim/Bergstr.

Kosten: 7.200 Euro zzgl. MwSt.

<http://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/bts-mannheim.html>

**Details zur Aufnahme in die Ausbildungsdatenbank  
finden Sie unter**

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

## Rechtliche Hinweise

© Copyright 2016 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

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

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese Datei wurde auf Viren und schädliche Funktionen geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit und/oder unschädliche Funktionen wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen ausgeschlossen.

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

## Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

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

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

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

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

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

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

Feedback und Anregungen bitte an:

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

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

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

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

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

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