



SYSTEMISCHES COACHING & VERÄNDERUNGSMANAGEMENT

Zertifizierte Fortbildung

Anerkannt durch den Deutschen Bundesverband Coaching e.V. und

die International Organization for Business Coaching e.V.

 **DBVC**
Deutscher Bundesverband Coaching e.V.
Der Business Coaching-Verband

IOBC 



WANDELPLAN

Wirken. Wachsen. Werden.

„In jedem von uns stecken ungenutzte Potentiale, die im Laufe unseres Lebens erinnert werden wollen.“

Unser Verständnis von Coaching

In jedem von uns stecken ungenutzte Potentiale, die im Laufe unseres Lebens erinnert werden wollen. Aus ihnen entsteht die schöpferische Kraft, unsere Zukunft sinngebend zu gestalten. In unserem Wunsch nach persönlicher Veränderung bleiben wir oft in alten Begrenzungen und erlernten Mustern stecken.

Coaching ist für uns daher die Begleitung von Einzelpersonen und Organisationen in Wandlungsphasen, um sie zu befähigen, über begrenzende Situationen hinauszuwachsen, neue Möglichkeiten zu entdecken und Dinge umzusetzen, die bis dahin vielleicht als unmöglich erschienen.

Systemisch vorzugehen bedeutet, Wirkungszusammenhänge zu beachten, um Veränderungen seelisch begleiten zu können. Systemisches Coaching fördert die Qualifizierung und Identitätsfindung des Einzelnen und setzt sie in Perspektive zum Unternehmen oder Team. Systemische Interventionen stimulieren die Selbstorganisation und Ressourcenbildung von Menschen und Organisationen.

Unsere Haltung

Zur Coachwerdung gehört für uns nicht nur das Erlernen von Techniken und Methoden. Die Qualität eines Coaches zeigt sich vor allem darin, mit welcher Haltung er diese Methoden einsetzt. Um sich als Coach in komplexen Situationen nicht zu verzetteln, braucht es eine Haltung von Aufmerksamkeit und Präsenz.

Heute kommen immer mehr Menschen mit Überlastungssituationen oder auch emotionalen Anliegen ins Coaching. Dadurch wird das eigene Zustandsmanagement des Coaches immer wichtiger. Die Reflektion der eigenen Persönlichkeit ist daher fester Bestandteil der Fortbildung. Wer ein guter Coach sein will, muss sich selber „flüssig“ halten.

Neben der fachlichen Kompetenzvermittlung ist uns die individuelle Entwicklungsförderung der angehenden Coaches ein Anliegen. Daher haben wir uns bewusst für ein kontinuierliches Leitungsteam anstelle von wechselnden Dozent:innen entschieden.

Lernen in der Praxis

Die Fortbildung umfasst 7 aufeinander aufbauende Module und ist so angelegt, dass Sie ab dem 1. Modul mit dem Coachen und der Umsetzung der gelernten Inhalte starten können. Dazu dienen folgende Elemente:

- Demo-Coachings durch die Fortbildungsleitung
- Geben und Nehmen von Coachingsitzungen durch die Teilnehmer:innen mit anschließender Reflektion
- Bearbeiten eigener Coachinganliegen während der gesamten Fortbildung
- Vermittlung von systemischen Modellen und Ansätzen, die sowohl in Coachings als auch im Unternehmensalltag angewendet werden können
- Supervision der ersten Coachingerfahrungen aus dem beruflichen Alltag
- Lerngruppen zur kollegialen Intervention
- Vielfältigkeit durch Einbringen der vorhandenen
- beruflichen Feldkompetenzen der Teilnehmer:innen

Für wen ist die Fortbildung

Voraussetzung für die Teilnahme an der Fortbildung sind eine mehrjährige Berufserfahrung verbunden mit erworbenen Kompetenzen im eigenen Berufsfeld, persönliche Reife und Lebenserfahrung sowie die Bereitschaft, sich auf einen persönlichen Entwicklungsprozess einzulassen.

Unsere Zielgruppe sind sowohl Menschen, die Coaching extern anbieten wollen, als auch jene, die Coachingkompetenzen in ihren vorhandenen Beruf integrieren wollen:

- Persönlichkeiten, die eine neue Berufsmöglichkeit als Coach anstreben oder bereits wahrnehmen
- Trainer:innen, Berater:innen, Therapeuten:innen
- Menschen in verantwortungsvollen Positionen in Organisationen: Führungskräfte, Personalentwickler:innen, Personalleiter:innen, Projektleiter:innen



WANDELPLAN



1 Der Coachingdialog

Die Teilnehmer:innen erlernen ein Grundformat für jedes Coachinggespräch, um erste Coachings erfolgreich bewältigen zu können. Das Anliegen des Coachees klar herauszuarbeiten und lösungsorientiert zu formulieren, ist ein wichtiger methodischer Schritt im Coachinggespräch.

Wir führen in die systemisch-konstruktivistische Arbeitsweise und Haltung ein. Damit sich im Coachingprozess das Neue entfalten kann, ist die Würdigung des Alten notwendig. Daher ist eine bewertungsfreie und wertschätzende Haltung des Coaches wichtig, die Aufmerksamkeit auf das Potential lenkt, so dass es für die Menschen und ihre Aufgaben frei wird.

- das erste Coaching-Gespräch
- Rollenverständnis des Coaches
- Kontraktgestaltung und Auftragsklärung
- Gesprächs- und Beziehungsgestaltung
- systemisch-konstruktivistisches Denken
- Wertschätzung und Ressourcenspiegelung
- Anwendungsbereiche von Coaching
- Entwicklung von Coaching

2 Coaching und Emotionsmanagement

Veränderung ist ein hochemotionaler Prozess – für den Einzelnen, für Teams und für Organisationen. Sowohl in der Führung als auch im Coaching wird der Umgang mit Emotionen daher immer wichtiger. Abgewehrte Gefühle können ins System verschoben werden und sich bei den Betroffenen belastend auswirken.

Wer die innere Logik verschiedener Gefühle versteht, kann ihre integrative Kraft im Coaching nutzen. Durch emotionale Selbstführung und ein gekonntes Zustandsmanagement entfalten sich beim Coachee (und im Unternehmen) neue Potentiale. Verantwortung entspringt aus dem eigenen Wert und ermöglicht es, sich in den Dienst von einem größeren Ganzen zu stellen.

- emotionale Selbstführung
- Zustandsmanagement
- Umgang mit Angst, Wut, Hilflosigkeit und Trauer
- Selbstwert und Wirksamkeit
- Verschiebung von Gefühlen
- Umgang mit Entscheidungs-/ Konfliktsituationen

3 Coaching und Organisationen

Organisationen bilden den Wachstumsraum, in dem Menschen sich entwickeln können. Gleichzeitig sind Personen aber auch der Motor für Veränderung in Organisationen. So entsteht in der Zusammenarbeit eine dynamische Beziehung zwischen dem Einzelnen und der Organisation.

Im Business-Coaching kann ein Coach wirkungsvoller auf das Anliegen des Coachees eingehen, wenn Strukturen, Ziele und Kultur der Organisation erforscht und in Bezug zum Coachinganliegen gestellt werden.

Die richtige Frage zum richtigen Zeitpunkt stimuliert ungewöhnliche Antworten und Aha-Erlebnisse. Wenn der Coach und der Coachee außerhalb gewohnter Bahnen denken können, ist die Lösung nicht weit.

- Organisationsanalyse aus systemischer Sicht
- Visualisieren von Organisationsstrukturen
- systemische Prinzipien in Organisationen
- systemische Fragetechniken und Interventionen
- Dreiecksverträge
- Phasen im Coaching, Coaching als Prozess

4 Coaching und Teams

Um als Coach zu einer kooperativen Teamarbeit beizutragen, ist es wichtig, das Zusammenspiel im Team zu verstehen und zu fördern. Menschen gehen gerne zur Arbeit, wenn die Zusammenarbeit Freude macht. Doch Leistungsansprüche und sich ständig verändernde Bedingungen in Unternehmen aktivieren Konflikte.

Störungen auf der Beziehungsebene sind oft die Folge von unreflektierten Rollenübernahmen im Team, für die der Coach ein Bewusstsein schaffen kann. Damit außerordentliche Ziele umgesetzt werden können, ist – für Coaches und Führungskräfte – eine strategische Landkarte wichtig, mit der sie Menschen ziel- und wertorientiert führen können. Damit fördert Coaching eine Arbeitskultur, für die sich Menschen gerne engagieren.

- Erfolgsfaktoren für eine gute Zusammenarbeit
- Dialogkultur „Common Ground“
- Beziehungsdynamiken und personale Muster
- Störungen in Arbeitsbeziehungen diagnostizieren
- Projektionen im Team
- Diversity und Zugehörigkeit



5 Coaching und Transformation

Viele Unternehmen befinden sich in komplexen Wandlungsprozessen. Es wird immer wichtiger, dass Führungskräfte ihre Führungsverantwortung in Krisenzeiten kongruent wahrnehmen können. Krisen stellen unser Leben auf den Kopf und erschüttern alte Vorstellungen. Sie beenden eine Lebensphase und initiieren eine Neue. Damit sind sie Tore der Transformation.

Die Teilnehmer:innen lernen die verschiedenen Phasen einer Veränderung zu unterscheiden und sie im Coaching als Chance zu nutzen. Wir stellen die „Heldenreise“ als adaptiertes Modell für den Coachingprozess vor. Wenn Veränderung archetypisch betrachtet wird, erhalten Krisen eine neue Bedeutung. Für den Coachee lassen sich daraus neue Bewältigungsmöglichkeiten ableiten.

- Krisen als Chancen zur Transformation
- Analyse und Umgang mit Wandlungsprozessen
- Emotionale Zustände in Wandlungsprozessen
- Verhaltensänderung und Handlungserweiterung
- Selbststeuerung und Metakommunikation
- Führungskräfte-Coaching
- Lebenszyklen und ihre Krisen

6 Coaching und Zukunft

Im Coaching werden Ziele anvisiert, die über das bisher Erreichte hinausgehen. Jeder, der ambitionierte Ziele umsetzen will, braucht den gelegentlichen Helikopterblick, um das eigene Handeln zu reflektieren und Kraft zu mobilisieren. Die Erschaffung von Zukunft ist ein Kernstück der Coachingarbeit. Das unternehmerische und innovative Denken wird gefördert. Ideen wandeln sich in Ziele.

Operative Aktivitäten werden besprochen. Die Teilnehmer:innen lernen, sich selbst in den Raum von Möglichkeiten zu bewegen und sich dort zu halten. Auf diese Weise kann dem Coachee das größere Ganze deutlich werden, dem seine Ziele dienen.

- Visionsarbeit und kreative Methoden zur Zukunfterschaffung
- Instrumente zur Entscheidungsfindung, Problemlösung und Zielorientierung
- der Raum von Möglichkeiten
- Deklaration von Zielen
- Wertearbeit im Coaching

7 Die Integration

Der persönliche Reifungsprozess und die individuelle Potentialförderung stehen im Mittelpunkt des letzten Moduls. Die Teilnehmer:innen werten den eigenen Lernprozess aus und entwickeln konkrete Schritte für die Umsetzung. Im Laufe der Fortbildung erstellt jede/-r Teilnehmer:in ein eigenes Coachingprofil. Dieses Profil entsteht aus der Kombination der vorhandenen beruflichen Feldkompetenz, den in der Fortbildung erworbenen Coachingkompetenzen und dem individuellen Entwicklungs- und Reifungsweg.

Dazu gibt es im kollegialen Austausch Rückmeldung und Unterstützung, so dass die Teilnehmenden einen konkreten Ansatz dafür haben, wie sie in einem ersten Schritt Coaching in ihren jeweiligen beruflichen Alltag integrieren können.

- Überblick über die gelernten Methoden
- Selbstreflexion der eigenen Entwicklung
- berufliche Entwicklung und Biographie
- Präsentation des eigenen Coachingprofils
- Coaching als Potentialförderung
- Roadmap für den Coach



WANDELPLAN

Stimmen der Teilnehmer:innen



„In einer sich konstant verändernden und komplexen Umwelt, stellen die Mitarbeitenden eines Unternehmens das höchste Gut dar. Für mich als Personalentwickler und Agile Coach ist der Mensch zentraler Faktor für einen nachhaltigen Erfolg von Unternehmen. Insbesondere daher ist es zunehmend wichtig, die konkreten Bedürfnisse der Teams und Mitarbeiter bestmöglich zu verstehen – denn nur so gelingt es uns, die notwendige Selbstbefähigung der Mitarbeiter zu fördern. Die Coaching-Ausbildung hat mir dabei nicht nur geholfen, die dafür notwendigen Coachingkompetenzen zu erlangen und zu üben, sie hat vor allem mein berufliches und privates Handeln maßgeblich verändert.“

Patrick Eglmaier, Manager People Development & Organizational Learning, PUMA SE

“Die Coachingfortbildung hat mir das Tor zum Coaching eröffnet, zu meiner Berufung! Ich bin so dankbar für all die Theorie und vor allem das „Learning by doing“-Konzept der Fortbildung des Instituts! Ich würde mich immer wieder bei WANDELPLAN GmbH weiterbilden lassen und kann es vom tiefsten Herzen empfehlen.“

Ola Cecchini, Gründerin von Einzigartig!

„Ich erlebe in der Ausbildung, wie kurzweilig und humorvoll tiefgehende Inhalte vermittelt und dabei mit praktischen Übungen verwoben werden. Jedes Modul ist für mich ein echter Zugewinn, gibt zumindest einen kleinen Perspektivwechsel und wirkt noch lange in mir nach. Selbst die Online-durchführung machen die Ausbilderinnen zu einem echten Erlebnis voller Intensität, Nähe und Präsenz.“

Adrian von Heiden, Systel IT Haus der Deutschen Bahn

Was Sie lernen

Als Teilnehmer:in durchlaufen Sie einen eigenen Coachingzyklus, durch den persönliche Ziele realisiert werden können, die zunächst nicht erreichbar erschienen. Sie erlernen ...

- ein Gesprächsformat, mit dem Sie jede Coachingsitzung meistern können
- mehr Bewusstsein für die eigene Haltung sowie für die Dynamiken anderer Menschen
- systemische Prinzipien und Fragetechniken
- wirkungsvolle Coaching-Tools verschiedener Schulen
- Emotions- und Zustandsmanagement
- die eigene Komfortzone zu überwinden, Handlungskraft zu gewinnen und andere dabei zu begleiten
- eine eigene Identität als Coach zu entwickeln

Die Fortbildung endet mit der Erstellung eines individuellen Coachingprofils, das sich im Fortbildungsprozess aus der Kombination folgender Komponenten entwickelt:





**Almut
Probst**



**Christiane
Windhausen**

Fortbildungsleitung

Potentiale zu fördern in Personen und Organisationen – darauf richtet sich der Fokus der Arbeit von Almut Probst. 20 Jahre Erfahrung in der Organisations- und Personalentwicklung qualifizieren sie als Coach und Ausbilderin.

Sie ist Gründerin und Geschäftsführerin von WANDELPLAN. Im Coaching begleitet sie Menschen, die über begrenzende Situationen hinaus wachsen oder nach einer Krise ihr Leben neu erschaffen wollen.

In Unternehmen gestaltet sie gemeinsam mit ihren Kunden Entwicklungsprogramme, die dem persönlichen Wachstum der Führungskräfte dienen, aber auch der Entwicklung einer bestimmten Kultur. Almut Probst ist Präsidiumsmitglied, Gutachterin und Senior Coach des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC) sowie Lehrender Coach der Systemischen Gesellschaft (SG).

Jg. 1973. Diplom-Psychologin. Ausbildungen: Systemische Beratung und Organisationsentwicklung, systemisches Coaching, NLP Master, Persönlichkeitsdiagnostik, Großgruppeninterventionen, Potentialorientierte Psychotherapie und Online Facilitation & Virtuelles Coaching.

WANDELPLAN GmbH

Die WANDELPLAN GmbH wurde 2005 von Almut Probst gegründet. Mit einem Team von zertifizierten Coaches und Trainern:innen begleiten wir Menschen und Unternehmen in Wandlungsphasen: Vom persönlichen Einzelcoaching über inhouse-Trainingsprogramme für Führungskräfte bis hin zu Kultur- und Organisationsentwicklung.

Diese Erfahrungen zu aktuellen Entwicklungen in Unternehmen fließen unmittelbar in die Coachingfortbildung ein.

Christiane Windhausen ist selbständige Trainerin und Coach. Ihr liegt die Entwicklungsförderung von Führungskräften besonders am Herzen. Dabei spielt die Integration der Gefühle und die Verkörperung von Erfahrungen eine wichtige Rolle. Sie ist eine Spezialistin für die Logik von Gefühlen und die Dynamik von Beziehungen. Seit 25 Jahren ist sie als Ausbilderin im Bereich der emotionalen Persönlichkeitsentwicklung tätig. Im Mai 2012 erschien ihr Buch ‚Das flüssige Ich. Führung beginnt mit Selbstführung‘.

Sie begleitet Führungskräfte aus der Wirtschaft, den Medien, dem Gesundheitsbereich und der Bildung in persönlichen und beruflichen Veränderungsprozessen. Dabei arbeitet sie mit Modellen, die eine gesunde und werteorientierte Führungskultur ermöglichen und Verantwortung mit Selbstsorge kombinieren.

Jg. 1958. Diplom-Psychologin. Studium Theologie, Pädagogik, Sozialwissenschaften und Psychologie. Ausbildungen: systemische Organisationsentwicklung und Supervision, körperorientierte und emotionale Psychotherapie, systemische Paar-/Familienberatung, Gestalt- und Ritualarbeit, Konflikt-Mediation.

Diese Verknüpfung von Lehre und Praxis macht die Fortbildung zu einem lebendigen Lernort.

Zu unseren Kunden zählen: BNP Paribas, Chemische Fabrik Budenheim KG, Congstar, Continental AG, Deutsche Bundesbank, Deutscher Hausärzteverband, dwpbank, Engagement Global, Evonik, Gothaer Versicherung, HSE GmbH, Leopoldina, Puma SE, RWE AG, Universität Duisburg Essen, Universität Oldenburg, Universität Hannover, Warema, ZWM.

Informationen zur Coachingfortbildung

WANDELPLAN GmbH

Burgstraße 3
63755 Alzenau

Tel.: +49 (0) 6023 9189494

hello@wandelplan.com

www.wandelplan.com