



# ZERTIFIKAT

**Herr Benjamin Koch**

hat die 23-tägige Ausbildung zum

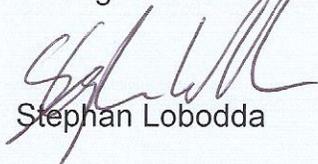
**Systemischen  
Business-Coach**

vom 20. Oktober 2010 bis 19. November 2011

erfolgreich abgeschlossen.

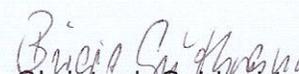
Nürnberg, 19. November 2011

GRUNDIG AKADEMIE  
Management Ausbildungen

  
Stephan Lobodda



Trainerteam

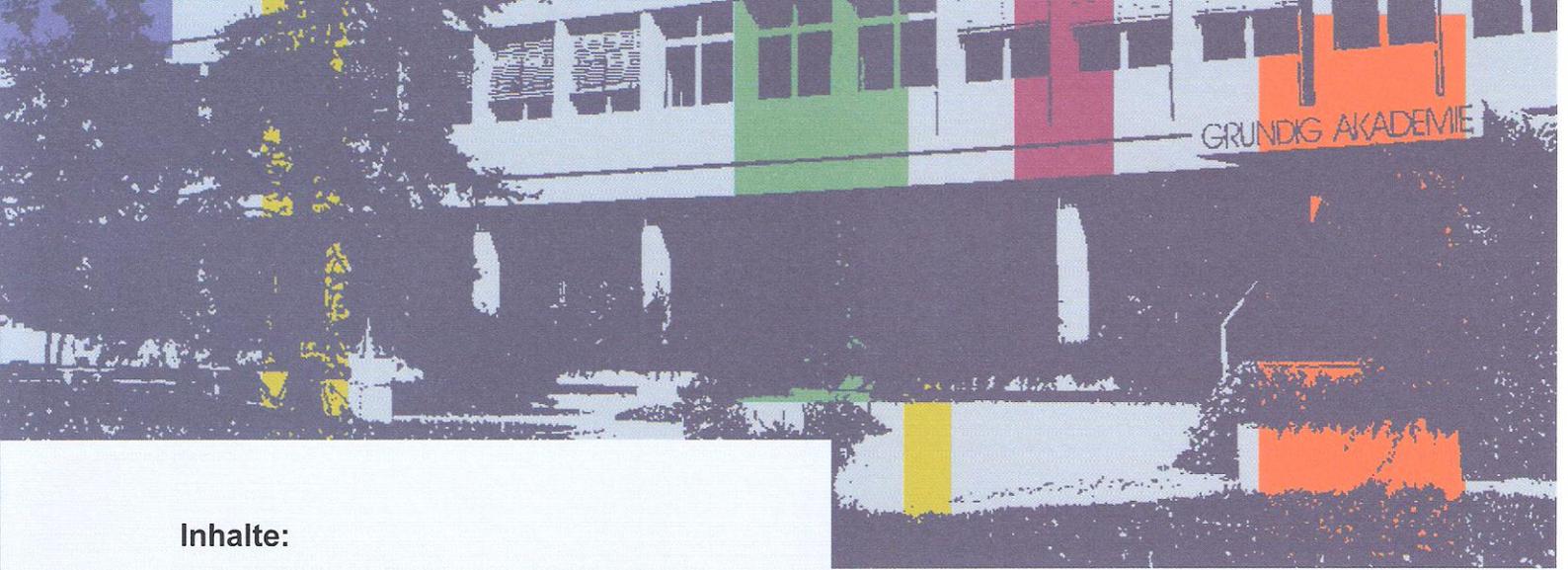
  
Christoph Schlachte  
Roland Kopp Wichmann  
Angelika Limmer  
Ursula Kraus

**GRUNDIG AKADEMIE**

Akademie für Wirtschaft und Technik  
Gemeinnützige Stiftung e.V.  
Beuthener Straße 45  
90471 Nürnberg

Zertifiziert nach  
DIN EN ISO 9001:2000  
Zertifikat: 01 100 061090





## Inhalte:

### Teil 1 – Systemische Grundlagen und Coaching als Profession

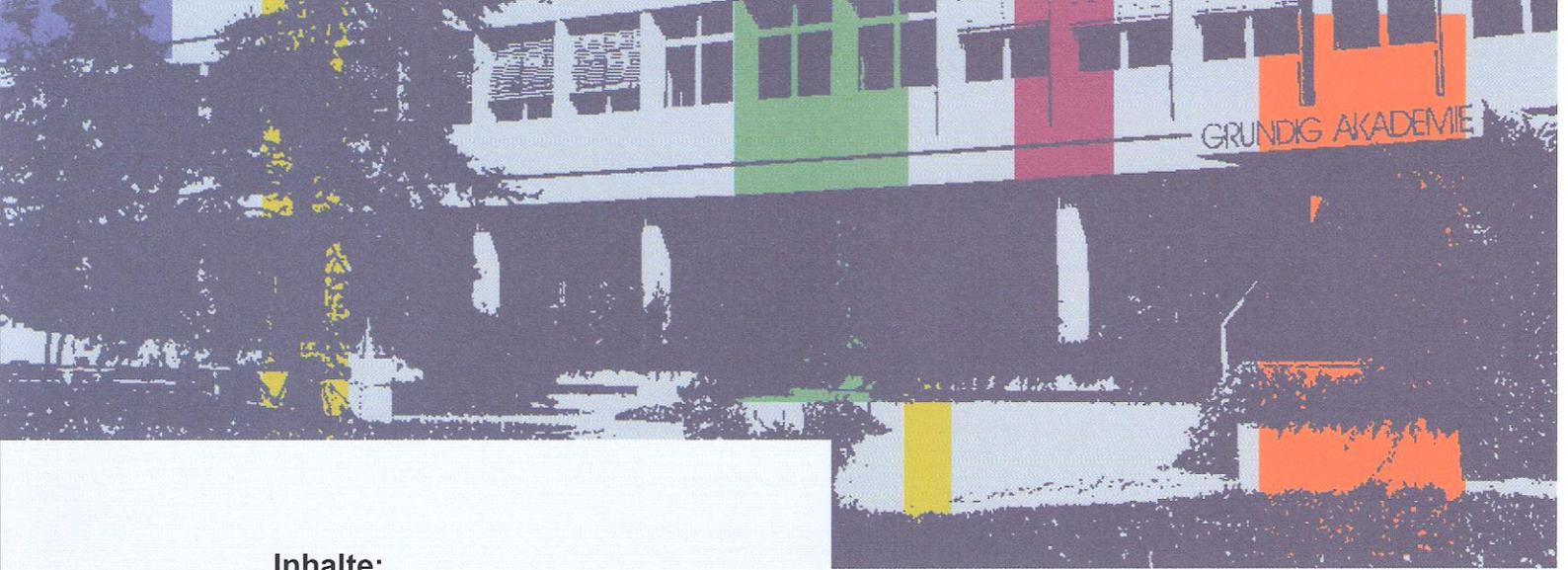
- Menschenbild im Coaching
- Leitideen und Basiselemente des Coachings
- Anlässe für Coaching
- Auftragsklärung
- Erkenntnisse der Sozial- und Persönlichkeitspsychologie, Lerntheorie und Konstruktivismus für Coaching und Organisationsentwicklung
- Selbstreflexion, Selbstbild und Selbstkonzept
- Ablauf und Phasen eines Coachingprozesses
- Systemische Fragen, Hypothesen und Feedback im Coachingprozess
- Chancen und Grenzen von Coaching
- Abgrenzung Coaching, Therapie und Supervision
- Coaching als Profession (am Beispiel der Leitlinien des DBVC)
- Potenziale und Ressourcen der Teilnehmer für Coaching
- Qualitätssicherung von Coaching, Supervision
- Vermarktung und Akquisition

### Teil 2 – Persönliche Kompetenz

- Zur Psychologie von Veränderungsprozessen
- Achtsamkeit, Alltagsbewusstsein und Autopilot
- Lebensgeschichtliche Hintergründe in den Coachingprozess einbeziehen
- Förderliche und hinderliche innere Faktoren in ihrer Bedeutung für den Coachingprozess (Inneres Team)
- Bedeutung von inneren Konflikten und Glaubenssätzen
- Empathie, Kongruenz und Wertschätzung als Wirkfaktoren im Veränderungsprozess
- Selbsterfahrung und Arbeit an eigenen Themen

### Teil 3 – Systemisches Coaching im Unternehmenskontext

- Rollen- und Auftragsklärung
- Dreieckskontrakte
- Umgang mit Auftragszwickmühlen
- Coachingprozess
- Umgang mit Widerstand im Coaching
- Bedeutung des Unternehmenskontextes
- Systemische Fragetechnik zur Kontextklärung und Vertragsgestaltung
- Offene und verdeckte Aufträge
- Aufbau tragfähiger Beratungsbeziehungen
- Gesprächsführung und wertschätzendes Pacing
- Analyse der Klienten-Motivation
- Der Karriereanker nach E. Schein
- Einsatz des Karriereanker (kurzes und ausführliches Interview mit Feedback)
- Hypothesenbildung, Interventionen und Feedback im Coachingprozess
- Lösungsorientierung im Coachingprozess
- Abschluss und Evaluation von Coachingprozessen



## Inhalte:

### **Teil 4 – Theorievertiefung und systemische Werkzeuge im Coachingprozess**

- Wirkfaktoren im Coaching
- Lösungsorientiertes vs. Problemorientiertes Coaching
- Interviewtechnik
- Das Innere Team (Theorie und Einsatz im Coachingprozess)
- Systemische Fragen und Interventionen in der Tiefe (zirkuläre Fragen, Wunderfrage, Skalierungen, der Fragenzirkel)
- Kollegiale Beratung (Theorie und Einsatz, Intervision)
- Arbeit mit Metaphern (Theatermetapher)

### **Teil 5 – Konfliktmanagement, Verhandlungskonzepte und Zielkonflikte im Coaching**

- Konflikteskalation nach Glasl
- Harvard Modell, Grenzen des Harvard Modells
- Wichtige Coaching-Fähigkeiten in Konflikten
- SWOT-Analyse des eigenen Coaching-Profiles
- Reframing-Modell
- Arbeit an eigenen Konfliktthemen
- Live-Coaching von schwierigen Praxisfällen

### **Teil 6 – Unterstützung von Führungskräften und Teams**

- Abgrenzung internes und externes Coaching
- Möglichkeiten und Grenzen von „Führungskräftecoaching“
- Karrierecoaching-Themen
- Werte und Sinn für Führungskräfte und Organisationen
- Unterstützung bei Übernahme neuer Führungsaufgaben, „Coaching on the Job“
- Coachingwerkzeuge für Führungskräfte (Mitarbeitergespräche, Moderation, Reflecting Team und Teamentwicklung)
- Umgang mit Macht und Hierarchie, Positionierung in der Organisation
- Arbeit mit Teams
- Abgrenzung Teamentwicklung und Teamcoaching
- Arbeitsformen:
- Theorie-Input, praktische Übungen, Rollenspiele, simulierte Coachingsituationen und Demonstrationen, Lerngruppen und Lernpartnerschaften, Supervision

### **Teil 7 – Optimierung der Coaching Kompetenz**

- Supervision
- Reflexion
- Feedback
- Theorieinput