

So kommt die Praxis in die Coaching-Ausbildungen

TRANSFER. Wer Coaching lernen will, braucht Gelegenheit zum transfernahen Üben. Deutschlands Ausbildungsinstitute haben sich ganz unterschiedliche Wege einfallen lassen, um ihre Teilnehmer fit zu machen für die Praxis.

Her mit den „echten“ Coachees aus der Wirtschaft

So gut wie jede Coaching-Ausbildung organisiert die „Praxis“, indem sich die Ausbildungsteilnehmer gegenseitig coachen oder sich in ihrem beruflichen oder privaten Umfeld einen „Freiwilligen“ suchen, der sich als Sparringspartner zur Verfügung stellt. Für Gabriele Müller, Chefin der Berliner ISCO AG, war das zu wenig. Als sie vor etwa zehn Jahren begann, Coaching-Ausbildungen anzubieten, kam sie auf die Idee, jeden Ausbildungsteilnehmer mit einem Coachee aus einem realen Unternehmen zusammenzubringen. Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als Trainerin, verfügte Müller über ein großes Netzwerk an Firmenkontakten in Berlin und Norddeutschland. Da in den meisten Unternehmen erst ab einer bestimmten Hierarchiestufe Geld für Coaching bereitgestellt wird, suchte Müller gezielt nach Führungskräften, die unterhalb dieser Schwelle lagen und sich deshalb über ein kostenloses Coaching durch einen Novizen freuen würden. Das Versprechen war, dass ISCO nur Coaches schicken würde, die schon eine breite Lebens- und Berufserfahrung haben und deren Einstieg ins Coaching umfassend supervidiert wird. Befreundete Trainer warnten Gabriele Müller nachdrücklich, ihre Kundenkontakte aufs Spiel zu setzen, aber bislang kam es noch nicht vor, dass sich ein Novize danebenbenahm. Das mag daran liegen, dass Müller ausführliche Vorgespräche führt und nicht jeden in ihre Ausbildung aufnimmt. Außerdem entscheidet sie selbst, welcher Anfänger in welches Unternehmen geschickt wird – je nach beruflicher Entwicklung und persönlichem Auftreten reicht die

Bandbreite vom kleinen Mittelständler bis zum Weltkonzern. Das Live-Coaching im wirklichen Leben startet gleich nach dem ersten Ausbildungsmodul, in dem „Auftragsklärung“ und „Zielklärung“ theoretisch abgehandelt wurden. Die Anfänger haben anschließend die Aufgabe, in ihr Unternehmen zu gehen, dort mit der Führungskraft des Coachees die Erwartungen abzuklären und dann mit dem Coachee eine erste Sitzung durchzuführen, in der es um dessen Ziele geht. Dabei entscheiden Coach und Coachee gemeinsam, ob sie miteinander arbeiten wollen. Falls nicht, beginnt ein neuer Auswahlprozess. Wenn ein Ausbildungskandidat sich lieber selbst einen Coachee suchen möchte (weil er zum Beispiel lieber für eine Non-Profit-Organisation arbeiten möchte und dorthin selbst Kontakte hat), ist auch das möglich. An jedem Ausbildungswochenende wird jeweils eine Phase des Coaching-Prozesses durchgearbeitet. Im Anschluss daran wird das Erlernte dann in der Unternehmenspraxis erprobt. Diese Parallelität von theoretischen Modulen und praktischer Arbeit mit einer Führungskraft machen laut Müller den „perfekten Lerntransfer“ aus. Positiver Nebeneffekt ist, dass ein Anfänger auf diesem Wege gleich zu seiner ersten Referenzadresse kommt. Über das Live-Coaching und die regelmäßigen Supervisions-Sitzungen verfassen die angehenden Coaches einen schriftlichen Bericht. Selbstverständlich gilt bereits für die Diskussion in der Ausbildungsgruppe, dass über die einzelnen Coachees nur in anonymisierter Form gesprochen werden darf. Derzeit haben laut Müller viele Berufstätigen genügend „heiße“ Themen, für deren Bearbeitung sie richtig dankbar seien. Ein Mangel an

Coachees aus dem Business sei deshalb nicht zu befürchten.

Berufsbegleitende Weiterbildung zum „systemischen Coach“, ISCO AG, Berlin, verteilt auf ein Jahr 7 Module (32 Tage). Unternehmen zahlen 7.193 Euro plus MwSt., Rabatt für Privatpersonen, Zertifikat des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC). www.isco-ag.de

Ein Team coacht einen Manager – geht das?

Eines der meistverkauften deutschsprachigen Coaching-Bücher („Coaching: Miteinander Ziele erreichen“, rororo) stammt von der Hamburger Psychologin Maren Fischer-Epe. Zusammen mit dem Buch „Selbstcoaching“ hat sie zwei pragmatische, handwerklich sehr nützliche Ratgeber auf den Markt gebracht. Sie machen professionellen Trainern und Beratern früher oder später Lust darauf, herauszufinden, wie die Werkzeuge im Rahmen eines Coaching-Prozesses zielgerichtet eingesetzt werden könnten. Dazu bietet Fischer-Epe, die über eine mehr als 20-jährige Beratungserfahrung mit Unternehmen, Gruppen und Einzelpersonen verfügt, eine einjährige Coaching-Ausbildung an, die sich durch ein einzigartiges Detail auszeichnet: Fischer-Epe teilt ihre Ausbildungsgruppe, die in der Regel aus 16 Personen besteht, in vier gleich große Teams ein.

Jedes Team darf während der Ausbildung einen „echten“ Coachee begleiten, der zu den fünf Ausbildungswochenenden jeweils samstags für zwei Stunden anreist, um sich zu Rollen- und Karrierefragen coachen zu lassen. Verantwortlich für das Gelingen des Coachings ist das gesamte

Vierer-Team. Gleichwohl coacht jeweils immer nur einer, während die anderen zuhören, aber dem Coach jederzeit zur Unterstützung zur Verfügung stehen und zu festgelegten Zeitpunkten als reflektierendes Team „laut mitdenken“. Die Ausbildungsteilnehmer setzen sich damit einer größtmöglichen Transparenz aus. Gleichzeitig brauchen sie keine Angst davor zu haben, hängen zu bleiben oder nicht weiterzuwissen, weil ein „Sicherungsteam“ hinter ihnen steht. Es entwickelt sich eine besondere Spannung und Ernsthaftigkeit, die dem Lernfortschritt und dem Selbstvertrauen der Ausbildungsteilnehmer zugutekommt.

Dank seiner Kollegen bekommt jeder Coach eine Fülle von Kommentaren zu seinem Vorgehen und zu seiner Wirkung. Und er kann mit Menschen, die live dabei waren, ernsthaft über mögliche Alternativen diskutieren. Die Sitzungen werden intensiv vor- und nachbereitet und von der Ausbildungsleitung supervidiert. Nach jeder Sitzung werden die Coachees schriftlich zu ihren Erfahrungen befragt und geben dann kurz vor dem nächsten Termin eine Vorabinformation, was sie beim nächsten Mal in den Mittelpunkt stellen möchten. Anhand dieser Informationen bereitet sich das Vierer-Team auf das Coaching vor.

Die Ausbildungsleiterin achtet darauf, dass die Coaching-Teams „heterogen“ zusammengesetzt sind, sodass sich Menschen unterschiedlicher Ausbildung und Berufserfahrung ergänzen können. Sie achtet in Vorgesprächen auch darauf, dass der Coachee ein „mittelschweres“ Thema und genügend Motivation mitbringt, fünfmal in einem Jahr einen Samstagnachmittag in einem abgelegenen Seminarhotel in der Lüneburger Heide zu verbringen.

Ursprünglich glaubte niemand, dass sich Führungskräfte als Coachees einer Gruppe gegenüber öffnen würden. Heute gibt es dank einer erfolgreichen Arbeit seit 2005 eine gut funktionierende Mund-zu-Mund-Propaganda zu diesem besonderen Angebot. „Das wundert mich nicht“, sagt Fischer-Epe. „Schließlich bedeutet das Coaching durch eine Vierer-Gruppe ein Vollbad an Ressourcen.“ Dass das nicht übertrieben ist, bestätigt die Begleitforschung durch die Uni Hamburg. Die an-

Drei Fragen an ...

Ingeborg Plößler, Trainerin und Lehrcoach, seit 1988 selbstständig mit IP-SEMINARE in Hamburg. Sie bietet im Rahmen ihres offenen Seminarprogramms seit 2004 Coaching-Ausbildungen an. www.ipseminare.de



Ingeborg Plößler

Ihre Ausbildung umfasst Transaktionsanalyse, NLP und systemische Ansätze. Wie bringen Sie das bei Ihrer Arbeit unter einen Hut?

Ingeborg Plößler: Das klappt sehr gut. Die Basis meines Erfolgs: Krisenfreie Wert(e)arbeit. Die gute alte Transaktionsanalyse mit dem „systemischen Denken“ zu verbinden, damit hat bereits in den 80er-Jahren Bernd Schmid begonnen. Durch die Ergänzung mit NLP-Formaten erreiche ich eine schnellere Umsetzung in die tägliche Arbeitspraxis meiner Seminarteilnehmer und Coaching-Klienten. Wie sagte Eric Berne so schön „TA: It's simple but not easy“. Mit NLP ergänzt, erreiche ich mehr Leichtigkeit und trotzdem eine hohe Intensität und Nachhaltigkeit. Wichtig bleibt jedoch eine klare Trennung der „Welten“ TA und NLP. Eine „wilde Mischung“ wird hier nicht funktionieren. Vielleicht so wie beim Schreiben auf der PC-Tastatur: Obwohl Sie 10 Finger zur Verfügung haben, wissen Sie ganz genau, mit welchem Finger Sie das „P“ drücken. Bei den ersten Schreibversuchen noch bewusst und heute unbewusst. So weiß ich sehr genau, zu welchem Thema ich welche Methode einsetze ... und meine Coaching-Ausbildungskandidaten in ihrer späteren Arbeit auch. Es tut gut, aus der Fülle eines großen Methodenkoffers schöpfen zu können.

Mit wem würden Sie gerne – wenn Sie die Möglichkeit hätten – einen Tag lang tauschen?

Plößler: Oh nein – da halte ich es eher mit Gloria Gaynor: „I am what I am!“ Mit allen Vor- und Nachteilen eine andere Person sein: Nööö.

Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, dann wären das ...?

Plößler: Für mich selbst: Auch weiterhin so leben und arbeiten zu dürfen, dass ich bei dieser Frage überlegen muss. Für meine Branche: Stellen Sie sich vor, es erzählt jemand, er mache „Coaching“ – und jeder wüsste, was er da tut. Schöne, heile Welt. Aber werde ich dann noch gebraucht? Für uns alle: Mehr Mut und Ehrlichkeit im Umgang miteinander. Ich glaube, dann hätten wir weder Burn-out- noch Boreout-Probleme.

Interview: Martin Pichler ●

gehenden Coaches schließen oft Freundschaft fürs Leben oder arbeiten zumindest auch nach der Ausbildung noch über Jahre zwecks kollegialer Unterstützung zusammen.

Ausbildung zum „Business-Coach“, Fischer-Epe & Team, Hamburg, Dauer: Ein Jahr, fünf Blöcke, 5.700 Euro plus MwSt. www.fischer-epe.de

Den persönlichen Coaching-Stil finden

Die bbh-Beratergruppe, Bremen, bietet zusammen mit der Nordwestdeutschen Akademie für wissenschaftlich-technische Weiterbildung Fachhochschule Osnabrück Transfer GmbH (NWA) eine Grundausbildung zum Coach an, die sich über sechs Module zu je 3 Tagen erstreckt. Zusätzlich gibt es noch die Möglichkeit, an einem Aufbaukurs über vier Module teilzunehmen. Grundausbildung und Aufbaukurs finden zum Teil parallel statt. Daraus ergibt sich die Chance, dass die „Fortgeschrittenen“ die Teilnehmer

aus der Grundausbildung coachen und umgekehrt. Die Veranstalter schaffen so viel Synergien wie möglich. Dazu gehört auch eine kontinuierliche Supervision aller Coaching-Aktivitäten durch die Ausbildungsleiter.

Eine weitere Besonderheit der bbh-Coaching-Grundausbildung besteht darin, dass sich bis zum letzten Modul jeder seinen persönlichen Coaching-Stil als Markenzeichen erarbeitet. Für den Erfolg des Coachings ist die Person des Coachs wichtig, seine Kontaktfähigkeit, seine Kompetenz, eine tragfähige Beziehung aufzubauen, seiner Wahrnehmung zu trauen und diese angemessen mitzuteilen. Die Teilnehmer fragen sich, welche Erfahrungen sie mitbringen, welches Feedback sie bislang bekommen haben, wo ihre individuellen Stärken liegen und welches Spezialthema ihnen am meisten zusagt. Wer als selbstständiger Coach arbeiten will, muss ein Coaching-Konzept vorlegen, das zu ihm passt. Wer als angestellter Personalentwickler, Führungskraft oder interner Berater arbeitet, kann ein

Coaching-Konzept für seine Organisation erarbeiten. Die persönlichen Coaching-Konzepte sind durchaus sehr unterschiedlich. Im Coaching gilt: Viele Wege führen nach Rom. Manche Coaches arbeiten lieber an sachlichen Themen, andere an Emotionen oder am System. Um später in den Coaching-Pool eines Unternehmens aufgenommen zu werden, ist es wichtig, dass man eine Spezialisierung hat und sie glaubhaft vertreten kann.

Die „Coaching-Grundausbildung“ der bbh-Beratergruppe dauert über sechs Module á 3 Tage (zirka 181 Unterrichtsstunden) und kostet 4.930 Euro. Der Preis ist von der Mehrwertsteuer befreit. Die Grundausbildung schließt mit einem vom Deutschen Verbands Coaching und Training (dvct) anerkannten Coaching-Zertifikat ab. Trainerteam: Christa Wilmes und Wolfgang Mayer.

www.bbh-beratergruppe.com

Die Beschreibung bemerkenswerter Settings im Rahmen von Coaching-Weiterbildungen wird fortgesetzt.

Martin Pichler ●

Konfliktmanagement?

CCC!



Offene Seminare von 2 ½ Tagen (Start abends).
Systematische Steigerung Ihrer Konfliktkompetenz.
Solides Handwerkszeug. Praxisnah. Konkret umsetzbar.
TESTSIEGER Stiftung Warentest / Finanztest!

- 06.-08. Juli 09
- 21.-23. Sep. 09
- 14.-16. Okt. 09
- 04.-06. Nov. 09
- 02.-04. Dez. 09



„Unsere Erfahrung und Spezialisierung = Ihr Vorteil!“

Werner Schienle (Geschäftsführer)

CCC gilt vielen Firmen seit Jahren als **DER** bundesweite Anbieter im Bereich Konfliktmanagement. Auf unserer Kundenliste finden sich rund **zwei Drittel aller Dax-30 Unternehmen** (Allianz, Daimler, Deutsche Bank, E.ON, Fresenius, RWE, SAP,...) wie auch zahlreiche kleine und mittelständige Betriebe.



DIE SPEZIALISTEN FÜR KONFLIKTMANAGEMENT

CCC Creative Communication Consult • Neufferstrasse 74 • 70469 Stuttgart
Tel.: 0711/ 889 53 7-1; Fax: -2
info@c-c-c.de • www.c-c-c.de

oezpa GmbH - Das Beratungsinstitut



developing organisations and people.

oezpa

BERUFSBEGLEITENDE FORTBILDUNGEN IN COACHING 2009/2010

Start 5. Lehrgang:	10. bis 12. September 2009 (nur noch wenige Plätze frei)
Start 6. Lehrgang:	06. bis 08. Mai 2010
Gesamtdauer:	22 Tage (ca. 12 Monate)
Module:	4 Module, 8 Praxistage und 1 Organisationslaboratorium

ARBEITSWEISE

Unsere Fortbildungen sind praxisnah und umsetzungsorientiert. Die aufeinander aufbauenden Module werden als zusammenhängende Module systematisch durchgearbeitet.

ZIELSETZUNG

- Die Rolle und Arbeitsweise als Coach kennen lernen
- Grundlegendes Verständnis von systemischen Entwicklungsprozessen
- Förderung der persönlichen Entwicklung
- Einblick in wesentliche Methoden, Techniken und Instrumente
- Übersicht über die Arbeit als Coach in einer Organisation bzw. im freien Markt
- An praktischen Beispielen lernen

Unser Coaching - Ansatz ist systemisch-analytisch ausgerichtet. Im Fokus steht die Wechselwirkung der einzelnen Person mit ihrem Gesamtsystem (zum Beispiel der Organisation). Der oezpa Coaching-Prozess ist zukunftsorientiert und auf die persönliche Lebens- sowie Karriereplanung ausgerichtet.

Wir sind eine international tätige Management-Beratung für strategische Organisations- und Personalentwicklung und beraten und coachen seit 1992 erfolgreich im Wirtschaftsbereich. Die Projekterfahrung aus der Praxis ist einer der Erfolgsfaktoren in unserer berufsbegleitenden Fortbildung in Coaching.

Ihre Ansprechpartnerin: Frau Barbara Lagler Özdemir

oezpa GmbH



Managementberatung für strategische Organisations- und Personalentwicklung

Schloss Buschfeld
D-50374 Erftstadt-Liblar [Köln]
Deutschland

T. +49 (0)22 35.92.94 00
F. +49 (0)22 35.92.94 09
www.oezpa.de