



31. Mai 2015

Jobcenter Berlin
Tempelhof-Schöneberg

Frau Ecke
Wolframstraße 89-92
12105 Berlin

Weiterqualifizierung zum systemischen Coach – Brückenschlag in den Arbeitsmarkt

Sehr geehrte Frau Ecke,
im Folgenden stelle ich Ihnen Kompetenzen und Aufgabenbereich des Berufsbilds *Coach* in der heutigen Dienstleistungsgesellschaft vor. Zugleich will ich die Inhalte von Coaching-Ausbildungen erläutern, welche Fähigkeiten dort vermittelt werden, wie eine Weiterqualifizierung zum Coach den eingeschlagenen Weg als strukturiert denkenden Politikwissenschaftler fortsetzt und meine Chancen als Berufseinsteiger erweitert und verbessert.

Coach – ein vielseitiges Berufsbild

Coaching ist eine sehr individualisierte Beratung, die es Menschen ermöglichen soll, ihre (berufliche) Rolle und Aufgaben bestmöglich zu erfüllen und hierbei auch persönlich zu fördern. Der Coach soll einzelne Mitarbeiter oder Teams zu bester Leistung führen ohne jedoch selbst an der Ausführung beteiligt zu sein, er gibt Impulse und zeigt neue Wege auf. Es gibt viele unterschiedliche Coaching-Arten, die vom Leistungssport, dem Ursprung des Coaching, über das Personal-Coaching zur Erreichung persönlicher Lebensziele zum Führungskräfte-Coaching reichen. Als Politikwissenschaftler, der gelernt hat in Strukturen zu denken und komplexe Zusammenhänge zu erfassen, strebe ich eine Karriere auf dem Feld des funktionellen oder systemischen Coaching zur Organisationsentwicklung an. Im Unterschied zu Personal-Coaches bestehen im systemischen Coaching die Möglichkeiten als interne Berater fest für ein Unternehmen angestellt arbeiten. Eine Karriere auf freiberuflicher Basis als externer Coach, welcher von Firmen für konkrete Coaching-Anlässe engagiert wird, steht ebenfalls offen. Für die personal-strategische Zielsetzung von Unternehmen haben Coaches die Aufgabe, Mitarbeiter zu weiterzuentwickeln, so dass sie auch die an sie gestellten Anforderungen in Zukunft erfüllen können. Coaching-Kompetenzen gewinnt auch in anderen beruflichen Rollen an Bedeutung bzw. verändert diese Rollen innerhalb von Unternehmen und Organisationen: Personalentwickler, Projektleiter, Unternehmensberater profitieren ebenfalls von Coaching-Kompetenzen in der Teamarbeit und Mitarbeiterführung.

Anlässe für Coaching

▪ Veränderungen in der Personalstruktur eines Unternehmens

- Mitarbeiter werden neuen Abteilungen zugeordnet und müssen sich in neuen Teams zurechtfinden
- Durch Beförderung oder Arbeitsplatzwechsel steht die betreffende Person vor neuen Aufgaben
 - ➔ neue Soft-Skills werden von den Mitarbeitern verlangt

▪ Fusionen und Übernahmen

- Unterschiedliche Unternehmenskulturen müssen zusammengeführt werden
 - Zuständigkeiten und Aufgabengebiete in der neuen Unternehmensstruktur sind festzulegen
 - ➔ neue Rollen des Personals müssen zuerst definiert werden
 - ➔ Mitarbeiter stehen vor der Herausforderung, sich in ihren neuen Rollen zurechtzufinden
- Strategische Neuausrichtung eines Konzerns
 - *Change Management – Turn-Around – Rationalisierung & Sparmaßnahmen*
 - ➔ Anforderungen an Mitarbeiter verändern sich teilweise grundlegend
 - ➔ Personal muss lernen, mit reduzierten Ressourcen (Arbeitszeit / Budget) umzugehen
 - ➔ Kompetenzen für effizienteres Arbeiten sind gefragt
 - ➔ Neue Problemlösungsstrategien müssen erlernt werden
 - ➔ Kritische Selbstreflexion zu eigener Arbeitsweise, Gruppendynamiken, Feed-Back-Mechanismen, Führungsstil

Ausbildung zum Coach

Da der Begriff *Coach* nicht rechtlich geschützt ist und es hierbei nicht um einen klassischen Ausbildungsberuf handelt, kann sich jede und jeder selbst als 'Coach' bezeichnen. So hat eine vom Deutschen Bundesverband Coaching (DVBC) zertifizierte Ausbildung und darauffolgende Anerkennung als qualifizierter Coach einen hohen Stellenwert in der Branche. Für den Berufseinstieg im Anschluss an die Ausbildung sind die Mitgliedschaft im Branchenverband¹ und die Aufnahme in Deutschlands bedeutendste Coaching-Datenbank, die *Rauen Coach-Datenbank* entscheidend².

Inhalte der Coaching-Ausbildung

Eine Coaching-Ausbildung baut auf bestehenden fachspezifischen Kompetenzen auf, die im Zuge der Weiterqualifizierung mit neuen Fähigkeiten und Wissen verknüpft werden, so dass Coaches ein umfassendes Repertoire aus persönlichen und fachlichen Kompetenzen anbieten können. Grundlegende

¹Deutscher Bundesverband Coaching e.V.

<http://www.dbvc.de/aufnahme-in-den-dbvc/mitgliedschaftsformen.html>

²Rauen Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm

Voraussetzung für eine Ausbildung ist ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der Sozialwissenschaften: die meisten Coaches kommen aus den Bereichen Psychologie, Betriebswirtschaft und Politikwissenschaft. Das zuvor im Studium erworbene fachliche Wissen und entsprechende Methoden zur Problemanalyse und -lösung bieten die Grundlage mit einer Qualifikation als Coach in dieser Branche tätig zu sein, da Aufgaben und Inhalte der Arbeit der gecoachten Personen vertraut sind.

Ziele einer Ausbildung zum systemischen Coach

- Theorien zu Lernen und Veränderung auf Grundlage von Konstruktivismus, Systemtheorie, Gestaltpsychologie, Mediation und Humanistischer Psychologie
 - Vermittlung von Interventionsmethoden, um Klienten bei persönlicher Veränderung zu unterstützen
 - erlernte Interventionstechniken mit Analysefähigkeiten verknüpfen, welche im Studium erworben wurden, um Unternehmen bei organisationellen Veränderungsprozessen zu beraten
- Erlernen unterschiedlicher Coachingansätze und insbesondere die Entwicklung eines persönlichen Coaching-Stils basierend auf individuellen fachlichen Kompetenzen
 - ➔ gezielte Profilierung als systemischer Coach
- Projektmanagement im Kontext von Mitarbeiterführung und *Change Management*
- Aufbau eines Netzes an Kontakten während der Coaching-Ausbildung
- Unterstützung für die Aufnahme als Mitglied im Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC)

Neue Kompetenzen durch eine Coaching-Ausbildung

1. Fähigkeit, emotionale und kognitive Selbstorganisation anzuregen
2. sog. *integriertes Organisationswissen* entwickeln: Kenntnisse aus dem Politikstudium zu komplexen Entscheidungsprozessen mit Inhalten der Ausbildung zu Gruppendynamiken, Psychologie und Lerntechniken verknüpfen und auf einen organisationellen Kontext anwenden
3. über die Analyse der Ziele und Anforderungen von Unternehmen hinausgehend diese in der Arbeitsweise der Mitarbeiter zu verankern
 - ➔ auf professionellem Niveau Hilfe zur Selbsthilfe geben zu können
4. während Ausbildung durch branchenspezifische Interventionsübungen und 'Case-Studies' Erfahrung in Beratung und Organisationsentwicklung gewinnen
5. Erwerb der Kompetenz professioneller Auftragsabwicklung

Aktuelle Stellenangebote im Bereich Coaching

■

Ausbildungen zu systemischem Coaching

- **artop GmbH** Institut an der Humboldt Universität zu Berlin: *Ausbildung zum Coach*

Die Coaching-Ausbildung wendet sich an einen Personenkreis aus Personalentwicklern, Unternehmensberatern, Führungskräften und Quereinsteigern. Absolventen der artop-Ausbildung zum Coach erhalten das Zertifikat „Systemischer Coach“ nach Teilnahme an den Seminareinheiten (mindestens 80% Anwesenheit), dem Nachweis zweier eigenständig absolvierter Coachingprozesse, des Lehrcoachings und der Fallpräsentation auf dem Abschlusskolloquium. Die Ausbildung ist zertifiziert vom Deutschen Bundesverband Coaching e.V. Der Ausbildungsgang ist von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin gemäß des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes als Bildungsveranstaltung anerkannt.

Webseite: <http://www.artop.de/ausbildung-zum-coach-informationen>

Die Ausbildung umfasst vier Potenzialgespräche zu Beginn, 12 Ausbildungswochenenden, Lernfortschrittsgespräche, Supervision, zwei eigene Coaching-Prozesse, sowie 5 Einheiten von Lerncoaching (hierfür fallen gesonderte Kosten an). Die Qualifizierung findet in Berlin statt.

- **Inhalte der Ausbildung:**

1. Grundlagen des Coachings
2. Systemtheorie und systemisches Coaching
3. Auftragsklärung im Coaching
4. Testverfahren im Coaching
5. Gruppendynamische Selbsterfahrung
6. Einzelcoaching I
7. Einzelcoaching II
8. Gestaltmethoden
9. Aufstellungsarbeit im Coaching
10. Konfliktcoaching
11. Mein Profil als Coach
12. Coaching im Kontext von Teamentwicklung und Organisationsberatung
13. Abschlusskolloquium

- **Dauer**

- * voraussichtlich (Termin stehen laut Webseite noch nicht fest): November 2015 bis März 2017

- **Kosten der Ausbildung:** für Privatpersonen 7.900 Euro /für Unternehmen 9.500 Euro

- **Bewerbungsverfahren:** Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt über eine schriftliche Bewerbung mittels tabellarischem Lebenslauf, dem ein sog. 'Potenzialgespräch' zu Eignung und Lernziele der Ausbildung folgt.

- **ISCO AG** Institut für Systemisches Coaching und Organisationsberatung AG: *Weiterbildung zum Systemischen Coach*

Die Weiterbildung zum Systemischen Coach richtet sich hauptsächlich an Trainer, Supervisoren, Führungskräfte, Unternehmensberater und Personen, die bereits als Coach tätig sind. Nach erfolgreichem Abschluss der Module erhalten die Teilnehmer das Zertifikat "Systemischer Coach". Die Ausbildung ist vom Deutschen Bundesverband Coaching e.V. anerkannt. **Webseite:** <http://isco-ag.de/coaching-weiterbildung/systemischer-coach-berlin.html>

Die Ausbildung findet in 7 Modulen (2-4 Tage) in Berlin oder Frankfurt am Main statt. Die Ausbildungsblöcke werden flankiert von weiteren 10 Tagen mit Live-Coaching, Reflexion in Gruppenarbeit und Supervision.

– **Inhalte der Ausbildung:**

1. Grundlagen des Coachings
2. Potenzialanalyse
3. Kommunikationsfähigkeit und Sprachgebrauch im Coaching
4. Motivieren und Führen von Teams
5. Supervision der Live-Coachings
6. Selbsterfahrung
7. Lösungsorientierte Coaching-Techniken aus dem NLP (Neuro-Linguistisches Programmieren³)
8. Gestaltmethoden
9. Aufstellungsarbeit im Coaching
10. Konfliktcoaching
11. Mein Profil als Coach
12. Coaching im Kontext von Teamentwicklung und Organisationsberatung
13. Abschlusskolloquium

³Erläuterung von NLP: <http://www.dvnlp.de/nlp-methode.html>