

HEIDRICK  
CONSULTING

[ :co- ]  
coaching

Ausbildung systemischer  
Business Coach

[www.heidrick.com](http://www.heidrick.com)



[co-] coaching ist eine Ausbildung in systemischem Business Coaching. Sie richtet sich sowohl an Führungskräfte und HR-Spezialisten, die sich in der Entwicklung und Begleitung von Mitarbeitern weiter professionalisieren möchten als auch an potenzielle oder bereits aktive Coaches, die einen fundierten Methodenkoffer aus der Praxis für die Praxis auf- und ausbauen möchten.



## Systemische Haltung

Das Herz der Ausbildung ist das Entwickeln und Verinnerlichen der systemischen, ressourcen-orientiert-wertschätzenden Arbeit mit Menschen, die es auch möglich macht, wohlwollend-unbequem zu sein. Dazu gehört nach unserem Verständnis ganz besonders die Fähigkeit zur empathischen Kommunikation.



## Kompetenzerweiterung

Sie erlernen Coachingmethoden, mit deren Hilfe Sie Menschen deutlich stärker in die Eigenverantwortung führen können – statt Lösungen vorzugeben oder Ratschläge zu erteilen. Dadurch werden Verhaltensänderungen intrinsisch motiviert möglich.



## Erfahrungsbasierte Persönlichkeitsentwicklung

Das Prinzip der Ausbildung beruht auf eigenen Erfahrungen – im Tun, im Erleben und im Beobachten. D.h. Sie werden nicht nur als Coach aktiv, sondern nehmen auch mit Ihren realen Themen die Rolle des Coachees ein; und Sie agieren als Beobachter und Feedbackgeber für die anderen Teilnehmer.

# Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken

Galileo Galilei

## Dauer

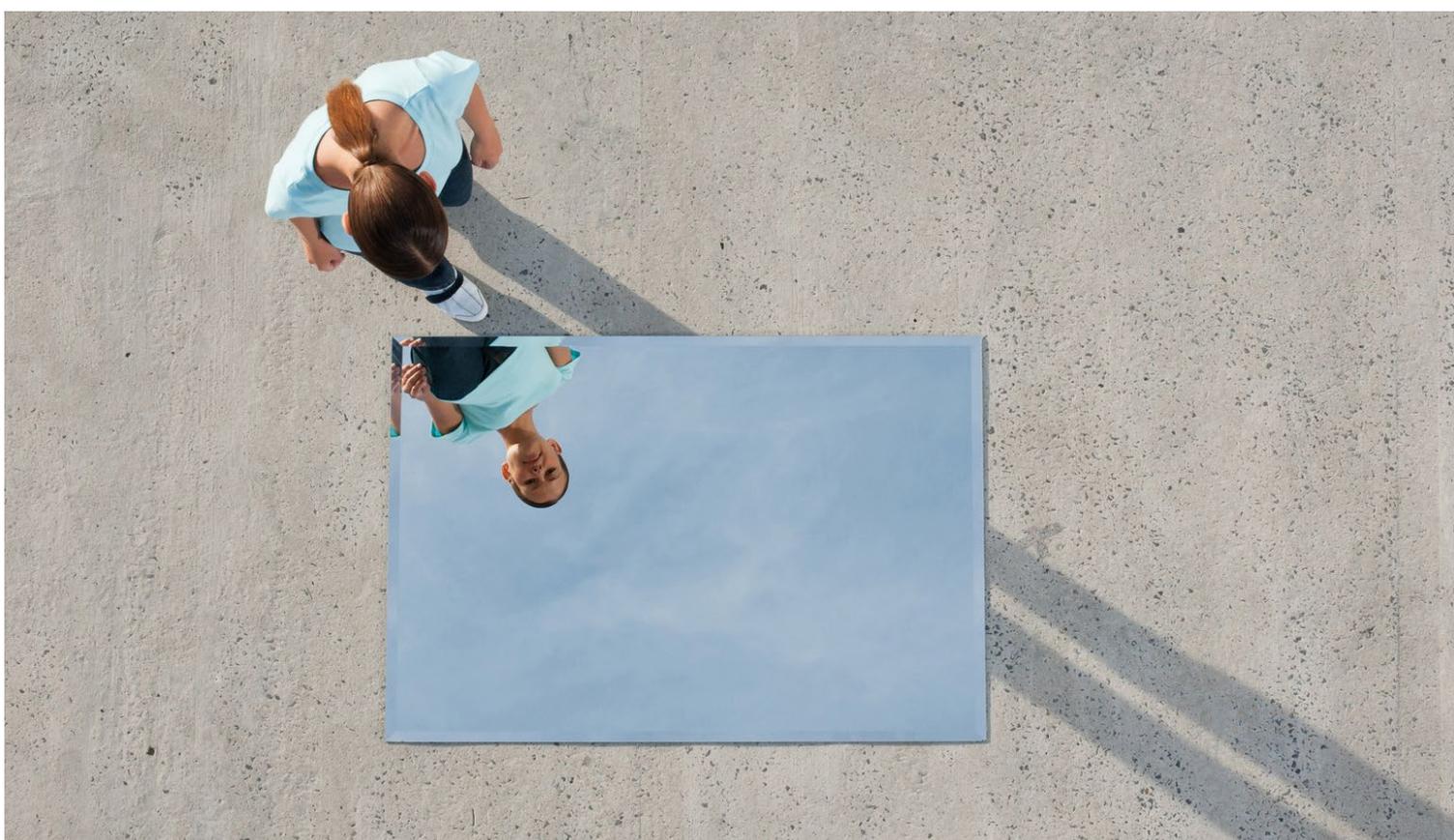
6 Module à 3 Tage in einem Zeitraum von 9-12 Monaten.

## Team

Die Ausbildung wird von 2 Lehr-Coaches und wechselnden Gast-Coaches begleitet.

## Setting

Während der Ausbildung arbeiten Sie mit maximal 8-12 TeilnehmerInnen.



# Inhalte der Ausbildung

01

## Coaching-Grundlagen I, Gesprächsphasen, Fragetechniken und Zieldefinition

- Was ist Coaching? Merkmale und Einsatz von Coaching
- Systemisch-konstruktivistische Grundlagen und Haltung im Coaching
- Einführung der ICF Coachingdefinition und der ICF Kernkompetenzen
- Erstgespräch und Auftragsklärung
- Ablauf und Phasen eines Coachingprozesses
- Systemische Fragetechniken im Coaching und ihre Wirkung
- Zielentwicklung und Zielformulierung; Kriterien wohldefinierter Ziele

02

## Coaching-Grundlagen II, empathische Gesprächsführung und systemische Interventionen

- Empathische Gesprächsführung und aktives Zuhören: Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg als Haltung und Methode im Coaching
- Wahrnehmungsschärfung: Was ist Empathie, was nicht?
- Drei Ebenen des Zuhörens
- 4 Schritte zur Selbstklärung
- Standortbestimmung und Entwicklung konkreter Schritte mit Hilfe des Skalierungslaufs
- Reflexion und Dokumentation des Coachingprozesses

03

## Analoge Verfahren, Visualisierung sozialer Systeme, Lösungsfokussiertes Kurzzeitcoaching

- Vertiefung systemischer Fragetechniken
- Visualisierung sozialer Systeme mit Bodenankern
- Assoziation und Dissoziation im Coaching
- Lösungsfokussiertes Kurzzeit-Coaching
- Analoge Verfahren: Arbeit mit Symbolen

04

## Projektionsmechanismen erkennen, Muster unterbrechen, Handlungen entwerfen

- Projektionsmechanismen erkennen mit Hilfe des Selbstreflexionsmodells
- Perspektivwechsel bei vermeintlichen "Schwächen" und Entwicklung nützlicher Konterstärken mit dem Selbstentwicklungsquadrat
- Wiederkehrende Denk- und Verhaltensmuster mit Hilfe des "Regelkreises" erkennen und auflösen
- Bewusstmachen "gelernter" Glaubenssätze mit dem Einflussrad
- Umsetzungsorientierte Entwicklungs- und Handlungspläne

05

## Coaching in Entscheidungssituationen, Innere Anteile, Transformation von Glaubenssätzen

- Innere Anteile kennenlernen und Aufstellung des 'Inneren Teams'
- Quick-win Tools für Entscheidungscoachings
- Tetralemma-Aufstellung nach Mathias Varga von Kibéd
- Glaubenssätze positiv transformieren mit der Glaubenssatz-Transformation

06

## Konfliktcoaching, Strukturierter Perspektivwechsel, Live Coachings

- Konfliktbearbeitung im Einzelcoaching
- Besonderheiten der Konfliktbearbeitung in der Triade
- Adressierung schwieriger Botschaften durch empathische Selbstklärung und Übersetzung in beziehungsorientierte Kommunikation
- Durchführen von Live-Coaching mit "fremden" Coachees
- Reflexion der persönlichen Entwicklung während der Ausbildung

### **zusätzlich (selbst organisiert):**

Coachinggespräche  
Selbstreflexion  
Austausch in Peergroups

### **optional:**

Mentorcoaching  
individuelle Zertifizierung



# ‘Systemisches Business Coaching’ – Was heißt das konkret?



## systemisch

Systemische Arbeit betrachtet niemals nur die Einzelperson, sondern bezieht das Umfeld, den Kontext und daraus entstehende Wechselwirkungen mit ein. Der Ansatz geht davon aus, dass jedes System seine Wirklichkeit auf Basis der subjektiven Wahrnehmung, Prinzipien und Erfahrungen seines Systems konstruiert. Dies ermöglicht eine besondere Wertschätzung von Unterschiedlichkeiten, Verhalten und Reaktionsmustern.



## Coaching

Coaching ist eine effektive und nachhaltige Form der erwachsenengerechten Entwicklung von Menschen. Im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe aktiviert es Eigenverantwortung und eigene Lösungskompetenzen in strategischen wie persönlichen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. Dadurch können Sie innere Haltungen und Verhaltensmuster Einzelner sowie deren Zusammenspiel im System bearbeiten.



## Ausbildung

Ihr Wille und Ihr Engagement sind gefragt, wenn Sie eine Haltung verinnerlichen, Ihre Intuition schärfen und Coachingtechniken sicher einsetzen wollen. Die Ausbildung fordert von Ihnen, nicht nur in den Modulen aktiv zu sein, sondern auch in der Zeit dazwischen Coachinggespräche zu führen und mit Ihrer Peergroup zu arbeiten. Nichts ist wertvoller als eigene Erfahrungen zu sammeln und diese nachhaltig zu reflektieren. Seien Sie mal wieder Lernender, blicken Sie über den Tellerrand und wagen sie sich in den Bereich des Nichtwissens!



---

## Unsere Qualitätsstandards

[co-] coaching orientiert sich an den Standards der ICF, der International Coach Federation. Der weltweit organisierte Berufsverband professioneller Coaches hat Ethikstandards und 8 Kernkompetenzen definiert, die Menschen mit der Haltung eines Förderers und Coaches auszeichnen. Darüber hinaus ist [co-] coaching vom ICF mit dem Gütesiegel ACSTH akkreditiert.

Heidrick Consulting hat diese Richtlinien als Grundlage für [co-] coaching übernommen. Als professionelle Executive Coaches erkennen wir den hohen Nutzen der Kernkompetenzen für Menschen, die andere Menschen begleiten.



---

## Holen Sie sich das Qualitätssiegel Ihrer Professionalität

Indem Sie [co-] coaching absolvieren, erfüllen Sie bereits wesentliche Voraussetzungen für die Zertifizierung zum Associate Certified Coach (ACC) durch den ICF. Wir empfehlen Ihnen, die ACC-Zertifizierung anzustreben. Weitere formal notwendige Schritte zur Zertifizierung sind das Sammeln und Nachweisen praktischer Coaching-Erfahrungen, die Inanspruchnahme eines Mentor-Coachings, um die eigenen Coachingkompetenzen in der praktischen Anwendung zu reflektieren, sowie das Absolvieren eines Online-Wissenstests bei der ICF.

Sie können natürlich auch unabhängig von einem Zertifizierungswunsch an der Ausbildung teilnehmen oder sich erst zu einem späteren Zeitpunkt dafür entscheiden. Genauere Infos zur ICF-Zertifizierung: [www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org) oder [www.coachfederation.de](http://www.coachfederation.de)

# Der methodische Ansatz von [:co-] coaching

---

## Dreidimensional

1. Sie arbeiten als **Coach** und wenden jede Methode direkt an.
2. Sie arbeiten in der Rolle des **Coachees** an Ihren eigenen, echten Themen & Anliegen.
3. Durch Ihre Rolle als **Beobachter** von Coachingprozessen verfeinern Sie Ihre Wahrnehmung. Sie lernen, authentisches, klares und zielführendes Feedback zu geben und zu begründen.

---

## Potenzialorientiert

Jeder Mensch trägt bereits alles in sich, was er für die eigene Entwicklung benötigt. Im Coaching steht deshalb die potenzialorientierte **'Selbst-Entwicklung'** im Vordergrund.

Das bedeutet, Ihr Gegenüber bleibt verantwortlich für seine Inhalte – und Sie arbeiten **entlang des Prozesses**.

Der Fokus liegt auf den **Kompetenzen**, weniger auf den "Defiziten"; auf den Zielen und der Zukunft statt auf den Ursachen und der Vergangenheit.

---

## Interdisziplinär

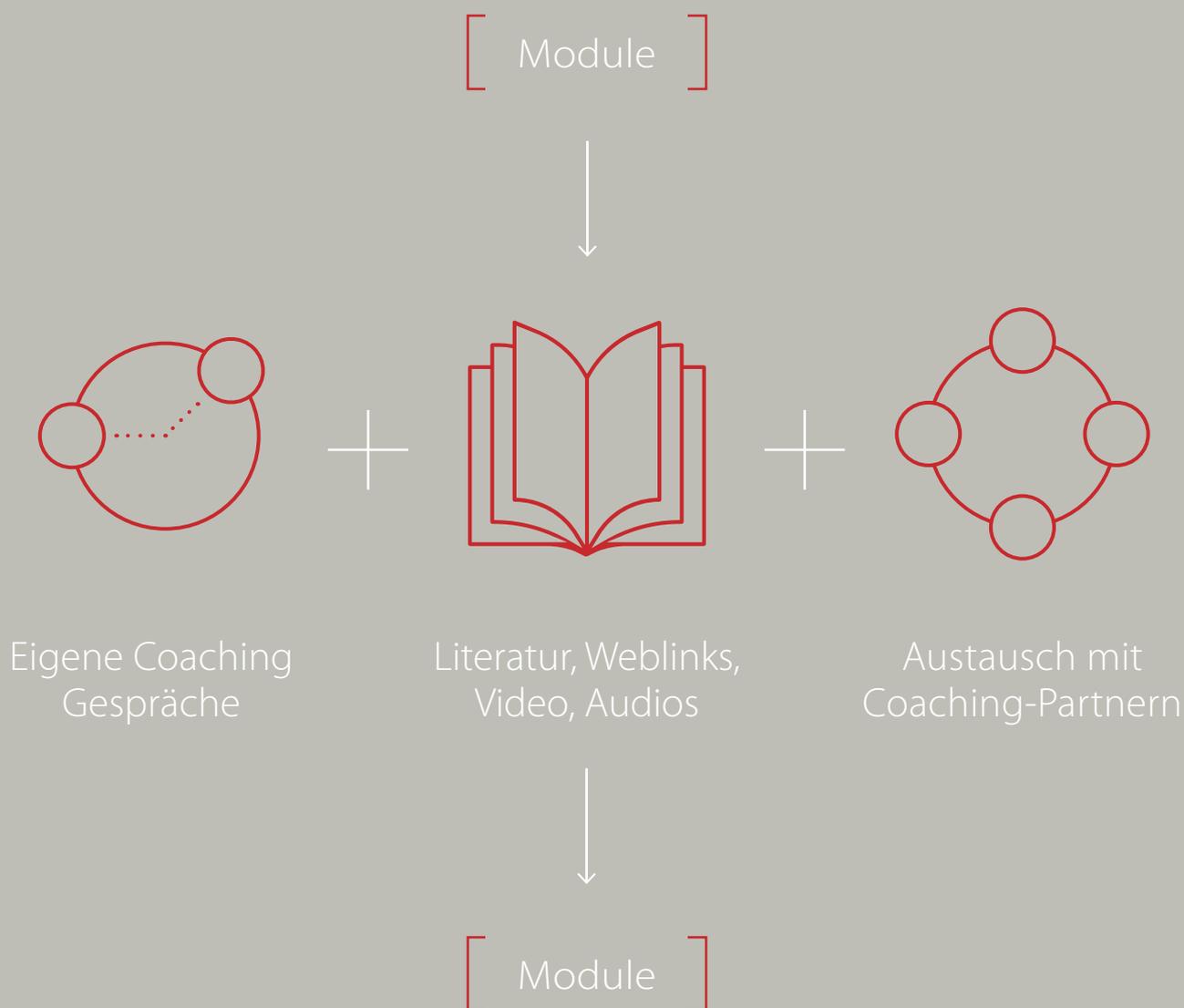
Sie lernen und arbeiten mit einem breiten **Methodenmix**, der Ihnen vielfältige (Lern-) Erfahrungen ermöglicht und Sie unterstützt, das Gelernte in Ihren Arbeitsalltag zu übertragen.

Ihre Dozenten sind zertifizierte, **erfahrene Senior Coaches** mit unterschiedlichen Hintergründen. Die heterogene Ausbildungsgruppe ermöglicht Ihnen **vielseitige Einblicke und bereichernden Austausch**.

## [:co-] coaching Wie ist die Ausbildung aufgebaut?

Die Ausbildung umfasst 6 Module à 3 Tage, jeweils von Donnerstag bis Samstag. Insgesamt erstreckt sie sich über ungefähr ein Jahr.

Zwischen den Modulen führen die Teilnehmer selbst organisierte Coachinggespräche, reflektieren diese und dokumentieren ihre Fortschritte. Sie erhalten Aufgaben und Literaturempfehlungen und organisieren sich eigenverantwortlich in ihren Peergroups (Coaching-Partnerschaften), um sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen.[SS1]





# Kundenstimmen

“Ich wünschte, meine Mitarbeiter würden mehr Eigenverantwortung übernehmen”

Als Führungskraft kennen Sie es möglicherweise, dass letztlich doch wieder Sie es sind, der das Vorgehen festlegt, um ein Ergebnis zu erreichen oder der auf Rahmenbedingungen hinweist, an die Ihre Mitarbeiter selbst hätten denken sollen. Oder Sie fragen sich, wie Ihre Mitarbeiter öfter selbst Lösungen entwickeln und eigene Wege finden, um Schwierigkeiten im Job zu überwinden – ohne dass Sie es ihnen sagen oder Druck machen müssen.

“Diese Art von Gespräch habe ich auf meinem Karriereweg nicht gelernt”

Als HR Spezialist denken Sie sich das vielleicht auch manches Mal, wenn Mitarbeiter Sie vertrauensvoll ansprechen und sich mit beruflichen oder auch sehr persönlichen Themen an Sie wenden, um von Ihnen eine Lösung bzw. einen klaren Rat zu erhalten. Oder wenn Sie gefordert sind, in Ihrer Rolle als HR Business Partner auf Augenhöhe mit Vertretern anderer Hierarchieebenen zu agieren.

“Ich möchte eine fundierte Ausbildung aktueller Coachingkompetenzen”

Eine Tätigkeit als Coach könnte für Sie perspektivisch eine berufliche Spezialisierung darstellen. Dazu möchten Sie sich zum einen eine professionelle Coachinghaltung aneignen und zum anderen mit Methoden arbeiten, die praxiserprobt sind und auf aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnissen der Coachingbranche basieren.

# Unsere Haltung



mutig & unbequem direkt  
dabei respektvoll & wertschätzend



offen & beziehungsorientiert  
dabei nicht anbietend



erfahren & mit viel Herzblut  
dabei ohne jede Guru-Attitüde



professionell & sicher  
dabei auch erschütterbar



tiefgründig & intensiv  
dabei ohne Psycho-Showeffekte



lebensfreudig & humorvoll  
dabei nicht selbstdarstellerisch kalauernd



neugierig & up-to-date in Entwicklungspsychologie  
& angewandter Neurobiologie dabei nicht  
theoretisch oder dogmatisch

