

*Menschen fördern und begleiten, Veränderungen initiieren,
Konflikte bewältigen, in Kontakt sein, gemeinsam Ziele
erreichen als ...*

Gestalt-Systemischer
**Management-
Coach**

Stärken Sie Ihre Schlüsselqualifikationen in der Arbeit mit
Menschen in Organisationen durch die einjährige
berufsbegleitende Fortbildung am

**Gestalt-Institut
Frankfurt am Main**



----- TOP NEWS -----

**Volles Programm
zum halben Preis:**

Einführungsangebot

Umfang 20 Tage - 1 Jahr
Start: Juni 2012

METHODIK

Gestalt-Ansatz
Systemischer Ansatz
Organisation und Management

TRAINER

mit langjähriger Management-,
Coaching- u. Trainingserfahrung

ANBIETER

Gestalt-Institut Frankfurt e.V.
seit 1979 über 1.000 Absolventen
in Gestalttherapie + Supervision

EINFÜHRUNGSPREIS

2.750 € statt 5.500 € regulär

----- JETZT ANMELDEN -----





Coaching – eine Schlüsselkompetenz

... in der Arbeit mit Menschen

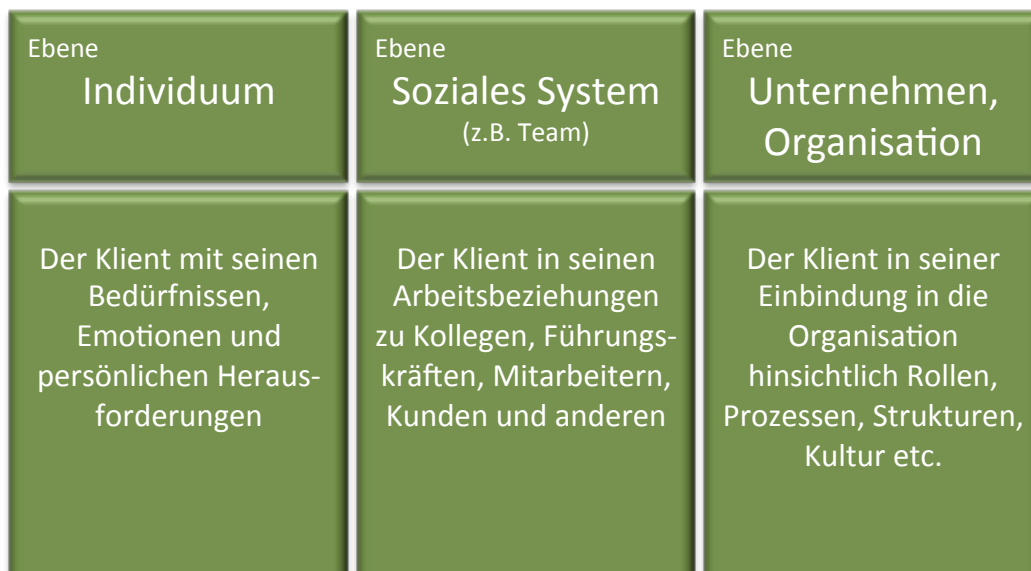
Menschen bei der Gestaltung ihrer beruflichen Herausforderungen zu unterstützen, ist eine ebenso anspruchsvolle, wie schöne Aufgabe. Seit einigen Jahren hat diese Arbeit einen Namen: Coaching. Dabei geht es nicht darum, schnelle Ratschläge oder Tipps aus der eigenen Praxis zu geben, sondern gemeinsam systematisch und treffsicher die Situation auszuleuchten, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und zu bewerten und deren Umsetzung vorzubereiten.

Coaching ist zugleich Kommunikationstechnik und Beziehungsgestaltung, die in verschiedensten Ausprägungen in vielen beruflichen Feldern tagtäglich angewandt wird, z.B.

- Die Führungskraft im Kontakt mit einem Mitarbeiter
- die Projektleiterin in der Arbeit mit dem Projektteam
- der interne Marketingexperte im Dialog mit der Fachabteilung
- die Beraterin in einer Erziehungsberatungsstelle im Gespräch mit Eltern
- der interne Personalbetreuer im Gespräch mit einer Führungskraft

Beratungs- und Coachingkompetenz ist eine Schlüsselqualifikation in der Arbeit mit Menschen, die die Wirksamkeit und Effizienz der fachlichen Kompetenz nachhaltig steigert.

Neuer Ansatz – integrierte Perspektive der relevanten Ebenen:



Coaching hat viele Facetten ...

Unser Verständnis von Management-Coaching

MANAGER

Alle Fach- und Führungskräfte die in Unternehmen und Non-Profitorganisationen Verantwortung tragen und vor anspruchsvollen Herausforderungen stehen.

MANAGEMENT

Die Gestaltung und Steuerung komplexer Systeme wie Unternehmen, Teams, Projekte sowie das Management von Beziehungen zu Kunden und anderen Stakeholdern.

**MANAGEMENT-COACHING IST NICHT NUR
TOP-MANAGERN VORBEHALTEN !**

Managementcoaching ist nicht nur in Wirtschaftsunternehmen eine nützliche Kompetenz, sondern überall dort, wo Menschen Verantwortung tragen, Zukunft gestalten und Ressourcen steuern !



Coaching – ein Handwerk für Profis

... in der Arbeit mit Menschen

Was heißt hier „Gestalt“ ?

Wir sammeln in unserem Leben „offene Gestalten“, „unerledigte Geschäfte“, die Energie binden und sich in neuen Beziehungen oft unproduktive Wege suchen, um geschlossen zu werden. Zum Beispiel: Der frühe Autoritätskonflikt mit den eigenen Eltern, der sich in späteren Beziehungen zu Chefs aktualisiert oder das frühe Bedürfnis nach mehr Zuwendung, das im Berufsalltag die eigene Durchsetzungskraft oder Entschlossenheit einschränkt.

Der Gestalt-Ansatz hat seine Wurzeln in der Gestaltpsychologie (Wahrnehmungspsychologie) und wurde zur Gestalttherapie weiterentwickelt. Er unterstützt Menschen in ihrem Bemühen, Lebensthemen „rund“ zu bekommen, „Gestalten zu schließen“ und sich als lebendige und kraftvolle Individuen zu erleben.

Gestalttherapie ist dabei nicht zu verwechseln mit „Gestaltungstherapie“ (z.B. Kunsttherapie).

Die Einbeziehung der Gestalt-Perspektive bietet im Coaching eine erweiterte Handlungskompetenz, die den systemisch-lösungsorientierten Ansatz um wertvolle Aspekte wie Wahrnehmung, Authentizität, Beziehung und Emotionen ergänzt und durch seine kreativ-erfahrungsorientierte Arbeitsweise bereichert.

Methoden sind kein Selbstzweck – weder im Coaching, noch in der Fortbildung.

Mit den von uns verwendeten Ansätzen kombinieren wir praxiserprobte Techniken und Haltungen verschiedener Richtungen mit nur einem Ziel:

Ihre Wirksamkeit in der Arbeit mit Menschen zu stärken.

| Gestalt-Ansatz | Systemische Perspektive | Organisation und Management |
|---|---|--|
| <p>... ermöglicht die zielorientierte und wirksame Arbeit mit der Persönlichkeit und Individualität des Klienten und seinen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emotionen, Visionen und Zielen • inneren Anteilen („inneres Team“) • erlernten Mustern in der Kontaktgestaltung • aufgestauten oder verdrängten Emotionen • Möglichkeiten für einen authentischen und lebendigen Ausdruck seiner Persönlichkeit | <p>... unterstützt den Klienten im Kontext seiner sozialen Systeme (Team, Unternehmen, Familie etc.) und deren inneren Dynamiken z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Rollen werden im System (z.B. Team) besetzt ? • Wie ist das System auf den Zweck oder das gemeinsame Ziel hin ausgerichtet ? • Wer will was von wem und wozu ? • Wie organisiert das System (z.B. Team) das sogenannte Problem ? • ... | <p>... sind für die Erarbeitung neuer Lösungen wichtige Tools, deren Grundverständnis für ein Managementcoaching auf Augenhöhe unverzichtbares Rüstzeug darstellen (Bsp.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • projektmäßiges Vorgehen in der Umsetzung • Techniken der Aufbau- und Ablauforganisation • Gestaltung von neuen Rollen, Strukturen, Prozessen und Schnittstellen • Aspekte von Führung und Teammanagement • Changemanagement |

Die Fortbildung richtet sich an alle Menschen, die Beratungskompetenz in organisationalen und berufsbezogenen Arbeitsfeldern vertiefen wollen, insbesondere:

- Personal- u. Organisationsentwickler, interne und externe Berater, Führungskräfte und Manager
- (Psycho-) Therapeuten, Pädagogen und andere Menschen, die im psychosozialen Umfeld beraterisch tätig sind
- Gestalttherapeuten mit Interesse an „businessnahen“ Kompetenzen
- und andere Interessierte

Voraussetzungen sind eine akademische oder vergleichbare Ausbildung und mehrere Jahre Berufserfahrung (Ausnahmen sind bei geeigneten Voraussetzungen möglich).



Coaching – Ziele entwickeln, neue Wege kraftvoll gehen ... in der Arbeit mit Menschen

Als Coach wirksam sein ...

Klienten auf ihrem Weg zu den eigenen Zielen unterstützen, den nächsten wichtigen Schritt vorbereiten

das Ganze im Blick haben

nicht vorschnelle, sondern stimmige Lösungen gemeinsam entwickeln

den Coachingprozess lebendig gestalten

souverän mit dem Arbeiten, was entsteht, präsent sein im Kontakt mit Klienten

auch in beruflichen Krisen und bei persönlichen Herausforderungen einen Raum öffnen

in dem Begegnung und Veränderung geschehen kann

die Coachingsitzung als gemeinsames Flow-Erlebnis ...

... das zeichnet gute Coaches aus,
... da entstehen gute Lösungen !

So als Coach zu arbeiten, ist Inhalt dieser Ausbildung.



Ein Coach braucht für die wirksame und zielgerichtete Begleitung bei beruflichen und persönlichen Herausforderungen drei Schlüsselkompetenzen:

1. **Kommunikations- und Beziehungskompetenz** im Kontakt mit Klienten und Auftraggeber(n)
2. **Landkarten** und **Modelle** für die effiziente Strukturierung von Problemen und Lösungen
3. **„Handwerkszeug“** das dem Klienten den Zugang zu einem erweiterten Problemverständnis, zu eigenen Bedürfnissen und Zielen, zu neuen Lösungswegen und zielorientierter Umsetzungskompetenz erleichtert.

Diese drei Schlüsselkompetenzen stehen im Mittelpunkt der Ausbildung und werden praxisnah und umsetzungsorientiert vermittelt.



Coachingausbildung – Theorie und Praxis

... für die Arbeit mit Menschen

Gestalt-Ansatz

Lernziel: **Lernen Sie, Kontakt zu Klienten in einer Qualität herzustellen, die Begegnung ermöglicht und Neues entstehen lässt ! Lernen Sie, wie Sie mit Emotionen und inneren Dynamiken Ihrer Klienten zielorientiert und kreativ umgehen können.**

- Grundlagen des Gestalt-Ansatzes
- Wahrnehmung, Intuition, Körperwissen
- Arbeit mit der inneren Dynamik und Komplexität („inneres Team“)
- Biographie- und Visionsarbeit, Werte und Identität
- Beziehungsgestaltung und Verhaltensmuster
- Emotion, Lebendigkeit und Authentizität
- Zugang zu Kreativität und Inspiration durch Einsatz von erlebnisorientierten Methoden (z.B. Musik, kreative Medien, Körperausdruck)

Systemische Kompetenz

Lernziel: **Den Überblick über komplexe Zusammenhänge entwickeln, klar, strukturiert, komplexitätsreduziert: Positionen systemisch nachvollziehen können, dabei nützliche Hypothesen finden, die den Coachingprozess effektiv und transparent weiterführen.**

- Grundlagen systemischen Denkens: Selbstorganisation, Zirkularität, Konstruktivismus
- Systemische Haltung: Wertschätzung und Ressourcenorientierung, Allparteilichkeit, respektvolle Neugier
- Dynamiken in Systemen erkunden: Systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung, Soziogramm, Skulpturen und (Organisations-) Aufstellungen, Arbeit mit Metaphern
- Systemische Interventionen: positives Konnotieren und Reframing, Utilisation, Dissoziationstechniken, Ambivalenz-coaching, Reflecting Teams, paradoxe Interventionen, Arbeit mit Ritualen

Organisation und Management

Lernziel: **Treffer sicher die relevanten Rahmenbedingungen einbeziehen. Mit Klienten Lösungen erarbeiten, die zum Alltag der jeweiligen Organisation passen.**

- Diagnosetechniken für Kulturen, Dynamiken und Konflikte in Organisationen
- Organisationskompetenz (Aufbau- und Ablauforganisation) im Überblick
- Veränderungsprozesse in Organisationen und Projektmanagement im Überblick
- Identifikation relevanter Aktionsfelder bei Veränderungen in Organisationen
- Arbeit mit ‚bildgebenden Verfahren‘ (Visualisierungen, Organisationsaufstellungen)
- Funktionale Sicht auf Widerstand und Rituale in organisationalen Veränderungen
- Konfliktmanagement (Harvard-Konzept, gewaltfreie Kommunikation) und Mikropolitik
- relevante Aspekte des Projektmanagements im Coaching (z.B. Umsetzungs- und Ressourcenplanung, Gestaltung von Entscheidungsprozessen)



Typische Coachingthemen

Lernziel: **Typische Anliegen von Klienten kompetent begleiten, mit eigenem Hintergrundwissen anreichern und mittels innerer Landkarten strukturieren können - das macht die Arbeit im Coaching effizient und wirksam.**

- Berufliche Neuorientierung
- Führung und Management
- Besondere Herausforderungen in Projektleitung oder Management
- Übergang coaching (z.B. neue Rolle)
- Zeit- und Selbstmanagement, Burnoutprophylaxe
- Umgang mit beruflichen und persönlichen Krisen
- Kollegiale Beratung in Arbeitsteams (Intervision)

Arbeiten als Coach

Lernziel: **Als Coach, Berater oder Führungskraft die Zusammenarbeit in einen klaren Rahmen stellen, die eigene Rolle klären und mit den eigenen Ressourcen gut umgehen.**

- Rollenverständnis und Haltung als interner oder externer Coach
- Abgrenzung zwischen Coaching, Supervision, Training und Psychotherapie
- Verschiedene Coachingarten und deren Besonderheiten (z.B. Business- und Life-Coaching, fachliches Coaching und verhaltensorientiertes Coaching)
- Den Coachingprozess gestalten:
 - Vorbereitung: Auftrag klären, Vereinbarungen treffen und Rahmen gestalten
 - Vom Problem zur Lösung: Arbeitsschritte im Coaching, Arbeit mit Zielkonflikten, Gestaltung der Beziehung zu Klienten und Auftraggebern, Umgang mit anspruchsvollen Auftragskonstellationen
 - Neuen Lösungen auf den Weg bringen: Formen der Umsetzungsbegleitung, Umgang mit schwierigen Situationen und Umsetzungshürden
 - Rückblick: Den Coachingprozess gemeinsam mit Klient und Auftraggeber auswerten und gut beenden
- Rechtliche und ethische Aspekte
- Erarbeitung des eigenen Coachprofils und Marktauftritts
- Akquisition von Coachingaufträgen
- Selbstmanagement und eigene Supervision





Coachingausbildung – Zahlen, Daten, Fakten

... für die Arbeit miteinander

Umfang

20 Tage (davon 7 Tage an Wochenenden) mit je 8 Stunden
Die Fortbildung ist in Hessen als Bildungsurlaub anerkannt.
Abschluss mit Zertifikat „Coach“ (GIF)

Ort

Tagungshaus bzw. -hotel im Rhein-Main-Gebiet

Termine

Wochenende Sa. 23.06. – So. 24.06.2012
5-Tagesblock Mo. 17.09. – Fr. 21.09.2012
Wochenende Sa. 17.11. – So. 18.11.2012
Wochenende Sa. 26.01. – So. 27.01.2013
4-Tagesblock Mi. 13.03. – Sa. 16.03.2013
5-Tagesblock Mo. 01.07. – Fr. 05.07.2013

Infoabende kostenlos

Lernen Sie die Trainer und das
Fortbildungsangebot persönlich
kennen, klären Sie Ihre Fragen am

16.01.2012 und **05.04.2012** jeweils
von 18.30 Uhr bis ca. 20.30 Uhr

in der Wilhelm-Hauff-Str. 5
in 60325 Frankfurt
(gegenüber Messeturm)

bitte formlos anmelden unter:
info@gestalt-institut-frankfurt.de

*„ ... und jedem Anfang wohnt ein
Zauber inne ...“ (Hermann Hesse)*

Einführungsangebot 50% Rabatt !

Den ersten Durchgang der Fortbildung
führen wir zu einem Einführungspreis
durch. Die hierbei eingesparten Kosten
für Werbung, Business-Hotels etc. geben
wir an die Teilnehmer weiter.

Inhaltlich und methodisch erwartet Sie
das volle Programm – zum halben Preis !

Zeiten

Wochenenden Sa. ab 10:00 Uhr bis So. 16:30 Uhr
4- oder 5-Tagesblöcke Tag 1 ab 10:00 Uhr bis Tag 4/5 bis 16:30 Uhr

Kosten

2.750 € Einführungspreis (statt regulär 5.500 €) zzgl. Übernachtung und
Verpflegung. Die Fortbildung ist von der MWSt. befreit.

Rabatte für Frühbucher (3%) bis 29.02.2012 und Einmalzahler (2%),
Zahlungsmodalitäten: Anzahlung bei Anmeldung 470 €, monatliche Rate 190 € oder einmalig
2.280 € bis zum 01.06.2012

Anmeldung

Anmeldeformular siehe letzte Seite



Coachingausbilder – Ihr Vertrauen in die richtigen Partner ... für die Arbeit mit Menschen



Roger Schlegel

*Dipl. Bankbetriebswirt (Bankakademie), Gestalttherapeut (DVG), Coach (DBVC),
Supervisor (DGSv, DVG)*

Seit 1994 als Organisationsentwickler, Prozessoptimierer und Führungskraft, zuletzt als Leiter Konzernorganisation eines führenden deutschen Kreditinstituts tätig. Durchführung von über 100 Organisationsberatungs-, Restrukturierungs-, Kostenoptimierungs- u. Changemanagementprojekten. Seit 2010 freiberuflich als Coach, Trainer und Organisationsberater tätig (www.roger-schlegel.de).

Umfangreiche Trainingstätigkeit in den Bereichen Organisation, Führung Management, Beratung und Inhouse-Consulting. Tätigkeit in gestalttherapeutisch ausgerichteter psychosomatischer Klinik in Bad Zwesten in der Arbeit mit Patienten mit Burnout- und Mobbingfolgen.

Zertifiziert durch



Samuel Koelewijn

Pädagoge, Trainer, Coach, Supervisor und Gestalttherapeut

Seit 1994 in der Arbeit mit Menschen aktiv, zunächst als Berater in der Arbeit mit Familiensystemen, seit 2005 als freiberuflicher Gestalttherapeut, Coach, Trainer und Supervisor tätig (www.koelewijn.de).

Umfangreiche Trainertätigkeit in der Aus- und Weiterbildung von Pädagogen, Coaches und Beratern sowie der Leitung von Seminaren in den Bereichen Kommunikation, Konfliktmanagement, berufliche Orientierung, Gruppendynamik, Führung und Persönlichkeitsentwicklung.

Gestalt-Institut
Frankfurt am Main



Gestalt-Institut Frankfurt am Main e.V. (GIF),

gegründet 1979, ist eines der führenden Weiterbildungsinstitute zum Gestalt-Ansatz in Deutschland.

Mehr als 1.000 Absolventen wurden in mehrjährigen Fortbildungen auf Basis von gestalttherapeutischen, körperorientierten und systemischen Konzepten auf die Arbeit in Therapie, Beratung und Supervision vorbereitet (www.gestalt-institut-frankfurt.de).

Institutionelles Mitglied in folgenden Berufsverbänden:

- Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V. (DVG)
- European Association for Psychotherapy (EAP)





Frequently Asked Questions

(In Auszügen entnommen aus einem Interview von Renate Wilms-Klöckner vom Gestalt-Institut Frankfurt e.V. mit Roger Schlegel und Samuel Koelewijn, erschienen in der Gestalt-Zeitung 2012)

Wie wird die Fortbildung ablaufen ?

Die Fortbildung läuft von Juni 2012 bis Juli 2013 und umfasst 20 Ausbildungstage in drei Blockveranstaltungen und drei Wochenenden.

Wir werden einen bunten Mix aus der Vermittlung ganz konkreter Coachingtechniken anbieten, wie zum Beispiel der strukturierten Auftragsklärung, dem Einsatz von erlebnisaktivierenden Methoden und systemischen Fragen und deren Anwendung. Dabei werden wir immer wieder auch den Blick weiten auf übergeordnete Coachingthemen wie Führung, Organisation oder Veränderung. Aber auch Kommunikations-, Interaktions- und Feedbackübungen werden nicht zu kurz kommen, um die eigene Beraterpersönlichkeit zu reflektieren und eigene Grenzen zu erweitern.

Außerdem wird ausreichend Raum sein, sich bei eigenen Anliegen aus dem beruflichen Alltag unter Livesupervision coachen zu lassen.

An wen richtet sich das Fortbildungsangebot ?

An alle Menschen, die andere in beruflichen Dingen beraten, begleiten, koordinieren oder führen. Sei es als interner Berater, als Experte für Personal- oder Organisationsentwicklung, als Projektleiter oder Führungskraft oder auch Therapeuten und andere Menschen, die etwa im psychosozialen Umfeld Beratungskompetenz in organisationalen und berufsbezogenen Arbeitsfeldern erwerben wollen. Unser Ansatz bietet Schlüsselqualifikationen, die in zahlreichen Kontexten nützlich sein können – auch wenn die Anwendung des Gelernten später nicht zwingend „Coaching“ genannt werden muss.

Wie ist der Begriff „Coaching“ im Rahmen der Fortbildung definiert ?

Bei der Definitionen, den Verfahren und Prozessen orientieren wir uns eng an den Konzepten des DBVC (Deutscher Bundesverband Coaching e.V.). Dort ist Coaching definiert als die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Steuerungs- und Führungsfunktionen und von Experten in Unternehmen und Organisa-

tionen mit dem Ziel der Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen.

Der Begriff „gestalt-systemisch“ ist eine neue Wortschöpfung. Was verbirgt sich dahinter ?

Zunächst sollen damit die methodischen Quellen benannt werden, auf die wir uns beziehen: Gestalttherapie und systemische Familientherapie bzw. systemische Organisationsentwicklung. Somit steckt da die Zweigleisigkeit unseres Ansatzes drin: Einerseits die systemisch-lösungsorientierte Perspektive, die für wirksames Coaching ein absolutes Muss ist, andererseits die gestalttherapeutische Qualitäten der Prozessorientierung, Lebendigkeit, der emotionalen Aktivierung und der Arbeit mit offenen Gestalten – soweit diese im Zusammenhang mit einem beruflichen Anliegen stehen.

Darüber hinaus verbirgt sich für uns aber innerhalb dieser Wortkombination auch noch ein ganz eigener Inhalt und das Besondere unseres Angebots: In Organisationen bilden sich vielfach „offene Systemgestalten“, jene verborgenen Mechanismen und kollektiven Lernerfahrungen, die oft eine starke Wirkung im System entfalten, ohne direkt greifbar zu sein. Gerade im Coaching ist es wichtig, für so etwas wie heimlichen Spielregeln und das verborgene Organisationswissen sensibel zu sein und mit dem Klienten dieses im Blick zu behalten. Und auch umgekehrt kann man sich – wiederum in Organisationen – „Gestaltensysteme“ vorstellen, bei denen verschiedene offene Gestalten einzelner Akteure sich in ihrer Dynamik gegenseitig erhalten oder verstärken. Diese Abhängigkeiten zwischen Individuum und der ihn umgebenden Organisation im Coaching einzubeziehen, ist ein zentraler Erfolgsfaktor guter Coachingarbeit.

Was ist denn das spezifisch gestalttherapeutische an diesem Ansatz und wie kann das in betrieblichen Kontexten eingesetzt werden ?

Die Arbeit im Coaching ist in der ersten Beratungsphase sehr ähnlich, wie in einem therapeutischen Setting: Auftragsklärung, Ziel identifizieren,



Problemkontext und –dynamik ausleuchten. Der Unterschied im Coaching ist jedoch, dass in der Regel die „Tiefung“ des Themas durch den Coach nicht so groß ist. D.h. wir schauen uns zwar die Wut des Klienten auf seinen Chef an und wir arbeiten auch heraus, dass es vielleicht einen Bezug zu einer autoritären Vaterfigur gibt. Im Coaching ist dann aber – anders als in der Therapie - nicht der Auftrag, die Vaterbeziehung zu klären. Sondern es ist vielleicht eine innere Haltung und eine konkrete Vorgehensweise zu erarbeiten, um den konkreten Konflikt mit dem Chef zu bewältigen. Insofern setzen wir durchaus typische Elemente gestalttherapeutischen Arbeitens ein, wie der leere Stuhl, die Arbeit mit Emotionen und inneren Anteilen oder die Visualisierung sozialer Systeme in Form von Aufstellungen und Skulpturen.

In wieweit werden die Teilnehmer auch Gelegenheit haben, mehr über sich selbst und ihre inneren Prozesse zu erfahren – Stichwort Selbsterfahrung ?

Aus unserer Sicht sind gute Coaches keine Karriertechniker oder Emotionsingenieure, sondern Menschen, die sich ihrer eigenen Prozesse, Muster und Grenzen bewusst sind und sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit in ihrer Rolle als Coach einbringen, anstatt irgendwelche Methoden abzuspulen oder pfiffigen Fragen aufzusagen. Doch auch hier sei wieder angemerkt: Wir sind in beruflichen Kontexten unterwegs, das Maß an Selbsterfahrung wird auf die hierfür relevante Tiefe und Breite und natürlich die jeweiligen Bedürfnisse der Fortbildungsgruppe ausgerichtet sein.

Welche Rolle spielen die „organisationalen Aspekten von Coaching“ im Rahmen der Fortbildung ?

Die Begleitung von Menschen in beruflichen Situationen findet stets vor dem Hintergrund einer konkreten organisationalen Kulisse statt. Bleibe ich als Coach in der Arbeit mit dem Klienten ausschließlich auf der Ebene von Kommunikation und Beziehungsgestaltung stecken, lasse ich in vielen Fällen wichtige Rahmenbedingungen außer Acht. Andererseits kann ich nicht erst eine komplette Organisationsuntersuchung machen, um ein hinreichend komplexes Verständnis der Situation zu erhalten. Meine Wirksamkeit als Coach wird also maßgeblich davon bestimmt, wie

gut es mir gelingt, zügig und treffsicher mit dem Klienten die relevanten organisationalen Aspekte einzubeziehen. Hierzu vermitteln wir die wesentlichen organisatorischen Grundlagen wie Prozesse, Strukturen, Rollen, gehen schlaglichtartig auf die Phasen und Arbeitsweisen im Projektmanagement ein und beleuchten Aspekte z.B. wie Rituale, Widerstand und Trauer in Organisationen.

Die Arbeit in Coaching und Beratung tangiert wichtige Aspekte im Leben von Klienten. Welches Menschen- und Gesellschaftsbild liegt der Fortbildung zugrunde ? Coaching wofür – „schöner schuften – perfekt performen“ ?

Ausgangspunkt aller Überlegungen muss sein: Die Wirtschaft ist für die Menschen da – nicht umgekehrt ! Ziel von Coaching ist nicht, Menschen bestmöglich an organisationale Rahmenbedingungen anzupassen, sondern das Entwicklungs- und Konfliktlösungspotenzial der Klienten zu stärken, um mit beruflichen Herausforderungen in der für sie stimmigen Weise umgehen zu können – innerhalb oder außerhalb des derzeitigen Systems. Es geht also darum, den Klienten bei der Suche nach authentischen Interaktionen zu helfen, die zu seinen jeweiligen Zielen und zu der Rolle in der Organisation und deren Zielen passen. Diese Arbeit setzt auf Seiten des Coaches eine gute systemische Kompetenz und eine wertorientierte Haltung in Bezug auf Transparenz und Loyalität voraus, auf die wir ausführlich eingehen werden.

Wie lässt sich diese komplexe Materie vermitteln – ein Jahr Ausbildung ist eine kurze Zeit ?

Wir haben ein straffes Programm vorgesehen und werden methodisch und praktisch viel anbieten, um für die Teilnehmer einerseits ein ganz konkretes „Toolset“ aufzuspannen, dass sie in ihrer Arbeit unmittelbar weiterbringt. Andererseits werden wir viel anwenden, üben, experimentieren, so dass Inhalte und die damit verbundenen Haltungen greifbar werden. Und die Teilnehmer werden von uns darin unterstützt, bereits während der Ausbildung kleinere Coachingaufträge zu akquirieren, um den eigenen „Marktauftritt“ als Coach vorzubereiten. Trotz allem müssen wir aber auch so ehrlich sein und sagen: Diese Fortbildung ist ein Einstieg, fundiert, umfangreich, vielseitig, aber ein Einstieg. Der wesentliche Entwicklungsschritt ist, die eigene Arbeit als Coach – innerhalb



oder außerhalb der derzeitigen Organisation. Auf diesen Schritt bereiten wir vor, dafür bieten wir die Grundlagen.

Es gibt vermutlich einige Hundert Coachingausbildungen in Deutschland. Warum noch eine weitere ?

Coaching wird immer mehr zu einer Schlüsselkompetenz für ganz verschiedene Einsatzfelder. Nicht jeder, der eine Coachingausbildung absolviert hat, wird im klassischen Sinn als Coach arbeiten. Die erworbenen Qualifikationen sind jedoch in vielen Bereichen sehr wertvoll. Daher auch unser breit gefasster Adressatenkreis. Nun zu den „Hundertern“ von Ausbildungen: So wie es nicht für alle Autofahrer ein und dasselbe Modell gibt, ist es auch bei Coachingausbildungen. Da gibt es vor allem methodische Schwerpunkte, die Interessenten zielgerichtet auswählen. Dann gibt es Coaching mit ganz bestimmten Themenstellungen, wie z.B. Konfliktcoaching oder Auftrittacoachings und es gibt regionale Erwägungen – nicht jeder will 1000 km für jede einzelne Veranstaltung fahren. All das erklärt das große Angebot. Wir glauben, dass die Kombination aus Gestalt, systemischer Perspektive und Organisationsentwicklung für eine breite Zielgruppe wertvolle Inhalte und persönliche Entwicklungsschritte bereithält. Deshalb etwas Eigenes und Neues !

In welchen Feldern haben die Trainer als Coaches Erfahrungen gesammelt ?

Roger Schlegel: Ich bin seit 1994 in Banken in der Organisationsentwicklung und im Projektmanagement tätig und habe Menschen, Teams und ganze Organisationen in kleinen und großen Veränderungsprojekten begleitet. Die letzten Jahre war ich Leiter Konzernorganisation eines führenden deutschen Kreditinstituts und habe auch das Führungsgeschäft in all seinen Facetten kennengelernt. Seit 2010 bin ich als Coach, Trainer und Organisationsberater freiberuflich tätig, unter anderem für einen führenden Trainingsanbieter in den Bereichen Prozess- und Strukturmanagement und Inhouse-Consulting. Außerdem bin ich in einer gestalttherapeutisch ausgerichteten psychosomatischen Klinik in Bad Zwesten tageweise als Coach und Gestalttherapeut tätig.

Ich habe in den Feldern Coaching, Supervision und Psychotherapie insgesamt 4 Fortbildungen mit einem Zeitaufwand von 8 Jahren absolviert und bin mit meinen Fortbildungen von den jeweiligen Dachverbänden zertifiziert als Coach (DBVC – Dt. Bundesverband Coaching e.V.), Gestalttherapeut (DVG – Dt. Vereinigung für Gestalttherapie e.V.) und Supervisor (DGSv – Dt. Gesellschaft für Supervision).

Samuel Koelewijn: Ich begleite seit 15 Jahren Menschen in Veränderungssituationen. Nach meiner pädagogischen Grundausbildung konnte ich viele Erfahrungen in der Beratung von Familiensystemen sammeln. Interessant ist für mich dabei, dass viele Phänomene, Strukturen und gruppendynamische Prozesse auch in Arbeitsteams und Organisationen zu beobachten und zu bearbeiten sind. Nach meiner Weiterbildung in Gestalttherapie, Körperdiagnostik und Supervision konnte ich mir ein neues Arbeitsfeld erschließen. Heute arbeite ich als freiberuflicher Supervisor, Coach und Trainer in der Erwachsenenbildung. Hier leite ich Kurse zu den Themenfeldern: Selbstmanagement, Gruppendynamik, Teamflow, Konfliktmanagement Führung und Gesundheitsprävention. Darüber hinaus bin ich als Dozent in der Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Berufsgruppen für unterschiedliche Bildungseinrichtungen aktiv.

Menschen kreativ dabei zu begleiten, Potenziale in sich und anderen zu entdecken und zu beleben ist meine berufliche Leidenschaft.





Gestalt-Institut Frankfurt am Main e.V.
Wilhelm-Hauff-Str. 5

60325 Frankfurt am Main

RÜCKMELDUNG/ANMELDUNG

GESTALT-SYSTEMISCHES MANAGEMENT-COACHING (MC01)

1-jährige Fortbildung MC01 Beginn mit dem Wochenende 23. – 24. Juni 2012
Leitung: Roger Schlegel / Samuel Koelewijn

- Bitte nehmen Sie mich (unverbindlich) in Ihre **InteressentInnen-Info-Liste** auf.

Hiermit melde ich mich zum **kostenlosen Informationsabend** an:

- 16.01.2012, 18.30 Uhr im Gestalt-Institut Frankfurt am Main e.V.
- 05.04.2012, 18:30 Uhr im Gestalt-Institut Frankfurt am Main e.V.
- Hiermit **melde ich mich an** zur 1-jährigen Fortbildung, Kurs MC01
Ich lege eine kurze Mitteilung zum beruflichen Werdegang bei. Der Aufnahme in die Fortbildung geht ein Gespräch mit den Fortbildungsleitern voraus (kostenfrei).
- Den Zahlungsbetrag in Höhe von € 470,- habe ich überwiesen bzw. überweise ich in den nächsten Tagen auf das Konto des GIF: Konto-Nr. 876 100, BLZ 500 502 01, Frankfurter Sparkasse

Name

Geburtsdatum / Geburtsort

Anschrift

Telefon / Email

Beruf / Tätigkeit

Ort / Datum Unterschrift