

## Mehrstufige Kombinationsausbildung: Systemische Ausbildung für Coaching, Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung

Unterstützende, Potential aktivierende und Veränderung ermöglichende Konzepte für Coaching, Persönlichkeits-, Team- & Organisationsentwicklung

1 Jahr – 26 Ausbildungstage – 7 Seminarblöcke

**Stufe 1:** Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach: 20 Tage | 5 Module.

**Stufe 2:** Zertifizierte Ausbildung zum systemischen Organisationsentwickler / zur systemischen Organisationsentwicklerin: aufbauend auf Stufe 1 | zwei weitere Module | 6 Tage – auch separat buchbar.

### Einleitend:

Als ich Mitte der 90er Jahre als „frisch gebackener“ Coach mit langen Haaren, in Jeans und T-Shirt vor den Angestellten einer großen deutschen Bank stand und mir aufgrund meiner Erscheinung pure Irritation entgegenschlug, entschied ich mich dafür, mich nicht zu verbiegen. „Schaut einfach aus dem Fenster“ sagte ich den Teilnehmenden des Seminars, „stellt Euch vor, hier stünde ein 50-jähriger mit Anzug und Krawatte und hört einfach nur auf das, was ich zu Euch sage. Und wenn das für Euch Sinn macht, so wäre es schön, wenn Ihr Euch wieder umdrehen würdet“. Es wurde eine sehr erfolgreiche Veranstaltung.

Mut, Kompetenz, Weisheit und Leidenschaft hat nichts mit reiner Sachlichkeit, mit „professioneller Distanziertheit“ oder mit einer bestimmten Art, sich zu kleiden, zu tun. Sondern mit Authentizität, mit Wissen und mit Seriosität. In dieser Coachingausbildung entwickelst Du Deine eigene, authentische und unverwechselbare Version Deines besten Selbsts als Persönlichkeit, Coach, Organisationsentwickler – als Mensch. Du wirst es lernen, nicht nur mit Menschen „zu arbeiten“, sondern diese an Deiner Begeisterung und Weisheit wirklich teilhaben zu lassen. Und so wahrhaftig etwas von WERT zu erschaffen.

Dafür stehe ich persönlich ein und ich freue mich, Dich auf Dieser Reise begleiten zu dürfen.

Jens Richter | Ausbildungsleitung



Eine von der **Systemischen Coaching Gesellschaft Deutschland** anerkannte Weiterbildung.

(Jens Richter ist SCGD – Gründungsmitglied)

**Berufliche Weiterbildung Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung**

Richter | Coaching & Consulting – Institut für Coaching und Systemische Kompetenz-Entwicklung

## Das Konzept dieser systemischen Weiterbildung Coaching und Organisationsentwicklung

Die Art, systemisch zu denken sowie die besten nachhaltig wirkenden Verfahren zur unterstützenden, aktivierenden und Veränderung ermöglichenden Begleitung von Menschen an sich liegen im Zentrum des Anliegens dieser Ausbildung. Nicht unbedingt Wörter wie „Coaching“, „Beratung“ oder „Organisationsentwicklung“. Denn Klarheit im systemischen Denken, verbunden mit großer Methodenkompetenz, bringt auch Klarheit mit sich, was genau man eigentlich als Coach, Beraterin oder Trainer macht und ermöglichen und bewirken kann.

Diese Ausbildung wird Dich dazu ermächtigen, die bestmögliche Version deines Selbsts zu entwickeln und zu leben und macht dafür vielfältige hochwertige Angebote für deine eigene Evolution auf allen Ebenen: menschlich, methodisch, spirituell.

Nach dieser Ausbildung vereinst Du als systemischer Coach und Organisationsentwickler große multidisziplinäre Kompetenzen und verfügst über die Fähigkeit, große Komplexität zu durchblicken. Du hast begriffen, dass es viel wirksamer ist, „das System für sich zu gewinnen“, als sich an einzelnen Inhalten und Baustellen „abzuarbeiten“ - und Du weißt, wie das geht. Du bist zielsicher in deiner Methodenauswahl und weißt, welche deiner Unterstützungs-Angebote die jeweils größte Wirkung in sich tragen.

Du bist in der Lage, Deine Klienten über Deine Angebote und deren Auswirkungen zielgruppengerecht zu informieren und jeweils adäquates wissenschaftliches Hintergrundwissen anzubieten. Das heißt, Du kannst verständlich erklären, was Du tust, wie die angebotenen Methoden wirken und was sowohl bewusst als auch unbewusst geschieht. Dafür verfügst Du über Wissen und modernste Erkenntnisse aus der Hirnforschung, der Neurobiologie, aus verschiedensten kontextorientierten Systemtheorien, aus der Epigenetik, der Energie-Psychologie, der Embodiment-Forschung u.v.a.

Die Qualität gewünschter Veränderung und Entwicklung ist grundsätzlich abhängig von der Qualität der Angebote, die der Coach, die Organisationsentwicklerin oder Beraterin machen. Die Methodik Deines zukünftigen Wirkens besteht aus den Methoden, die sich in der systemischen Arbeit mit Menschen besonders bewährt haben. In dieser Ausbildung werden diese zum Teil neu und wirkverstärkend miteinander verbunden und so kombiniert, dass sie Dir sowohl große Kompetenzen für eigene Persönlichkeitsentwicklung als auch für Dein zukünftiges professionelles Wirken eine weitgehend inhaltsunabhängige und somit äußerst kompetenzaktivierende Begleitung von Menschen in allen Lebenskontexten und von Organisationen in jedweden Veränderungsprozessen ermöglichen.

Diese Fortbildung Coaching und Organisationsentwicklung vermittelt das dafür notwendige Know-how systematisch, umfassend und sehr praxisorientiert. Du erhältst Methodenwissen und umfassendes „Handwerkszeug“ u.a. aus folgenden Bereichen: vielfältige Techniken aus dem Neurolinguistischen Programmieren (NLP), Systemische Beratung und Systemisches Coaching, Focusing, Choreographie-Arbeit, verschiedene Imaginations-Methoden, Systemaufstellungen (Familienaufstellung / Figurenaufstellung / Organisationsaufstellung / Synergieaufstellung), körpertherapeutische Konzepte, Coachingarbeit mit verschiedensten Kommunikations- und Konfliktmodellen, Burnout-/Stressprävention, Prozessarbeit, Arbeit mit dem Team- & Unternehmenskörper, Skulpturarbeit, wertschätzend provokative Interventionen (nach F. Farrelly), Reflektives Outdoorcoaching (ROC®), Hypnosystemische Methoden (nach G. Schmidt), Musterinterventionen, Energetisches Coaching, Hypnose-Techniken, Autosuggestion, Metaphern-Arbeit und Trance-Induktionen, Atem-, Entspannungs-, und Meditations-Techniken, Psychodrama-Techniken, lösungsfokussierte Coaching-Arbeit, Kinesiologie, Resilienz und Präventions-Coaching, Körpersignal- & Traumaarbeit-Techniken, EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing), Wirk-Rituale, Symbolisches Handeln, Mantras und Ankertechniken, Transaktionsanalyse-Techniken (TA), Coaching entlang von Projektionen und Resonanzen, Methoden der Quantenpsychologie, Intuitionstraining, Teamentwicklung - und mehr.

Generell verfolgt diese Zusatzqualifikation den Anspruch, auf jede Ausbildungsgruppe sehr individuell einzugehen und kontinuierlich weitere Themen anzubieten, weit über das Skript hinaus.

3

Gleichzeitig ist es Anspruch dieser Weiterbildung, den Teilnehmenden zur Optimierung ihrer gewünschten persönlichen Sinnerfüllung und zum Aufbau einer gesunden Lebens-Balance zu dienen. Denn die beste Organisationsentwicklerin ist die, der es gut geht; der beste Coach ist der, dem es gut geht. Gleiches gilt für Managerinnen, Väter, Partnerinnen, Projektleiter...

Nach Abschluss dieser Weiterbildung und Erhalt des Zertifikates darfst Du die Qualitätsbezeichnung "Systemischer Coach" (SCGD) und / oder "Systemischer Organisationsberater" (SCGD) / Systemische Organisationsberaterin" (SCGD) verwenden.

## **Für welche Aufgabenbereiche und Wirkfelder qualifiziert diese Aus- und Weiterbildung zum Systemischen Coach und Systemischen Organisationsentwickler?**

Als das zentrale Wirkfeld wird Systemisches Coaching – in all seinen Facetten – angesehen. Aus umfassender methodischer Vielfalt heraus werden die Angebote dann in die Bereiche Systemische Team- & Organisationsentwicklung hinein systematisch und umfassend ausgedehnt.

In Deiner Ausbildung zum systemischen Coach und Organisationsentwickler verinnerlichst Du es, jedes interaktionelle Muster, welches Deine Klienten im Innen oder Außen verändern möchten, mit dem professionellen Blick auf seine Strukturen, Absichten und Auswirkungen zu hinterfragen. Somit ist auch für Dein Wirken stets die entscheidende Frage: hat das, was Du anbietest, hilfreiche Wirkung für deine Klienten? Als Anbietende(r) erfolgt deine Begleitung aus dem Grundverständnis heraus, das jeder Mensch (und jede Organisation) die Ressourcen und Kompetenzen für die gewünschte Veränderung potentiell bereits in sich trägt. Das heißt auch, dass stets der Klient die Oberhoheit über seine Prozesse innehat und behält, denn wirkliche Veränderung kann zwar von außen angeregt oder aktiviert, jedoch nur autonom erzeugt werden.

Mit dieser Einstellung lernst und trainierst Du es, in der systemischen Begleitung von Menschen und Organisationen mit deiner höchstmöglichen Potenz zu wirken. Ob in der Rolle der Organisationsentwicklerin, als systemischer Coach, als Impulsgeberin, Beraterin, als Mentor, Führungskraft, Executive-Coach oder Teamentwicklerin: Du wirst nach dieser Ausbildung in der Lage sein, Menschen, Paare, Familien, Teams, Führungskräfte, Organisationen und Unternehmen in komplexen Wachstumsprozessen und Transformationen aller Art kompetent zu begleiten und dazu zu befähigen, ihr zum aktuellen Zeitpunkt jeweils größtmögliches Potential zu entfalten.

Du wirst, dem jeweiligen Anliegen dienlich, dazu befähigt sein, die relevanten Strukturen und Wirkmechanismen sichtbar und verstehbar zu machen und aufzudecken und beherrscht zahlreiche tiefgreifende Interventionsmethoden für alle Kontexte systemischer Begleitung. Die hier angebotenen, gelernten und trainierten systemischen Methoden und Konzepte sind hervorragend geeignet, um:

- ⇒ Eine zieldienliche und persönlichkeits-förderliche innere Haltung aufzubauen.
- ⇒ In jedem Fall einen gesunden und kraftvollen inneren Zustand aufzubauen (oder dorthin zurückzukehren), der Zugriff auf benötigte Kompetenzen ermöglicht.
- ⇒ Komplexe Problemlagen systemisch zu analysieren.
- ⇒ Die relevanten Beziehungsmuster zu identifizieren und förderlich umzugestalten.
- ⇒ Problemmuster effektiv in Lösungsgestaltung zu transformieren.

- ⇒ Resilienz aufzubauen und zu erhalten.
- ⇒ Direkte und indirekte Kommunikationskompetenz aufzubauen.
- ⇒ Flexibel und souverän mit gesteigerter Komplexität umzugehen.
- ⇒ Kompetenzorientiert in starken Veränderungen und Stress zu agieren.
- ⇒ Menschen und Organisationen aus (schweren) Krisen heraus zu geleiten und begleiten.
- ⇒ Gewünschte Klarheit und gewünschte Selbstbewusstheit (Selbstbewusstsein) zu erlangen.
- ⇒ Kraftvolle Impulse für ein zufriedenes, sinnerfülltes Leben – im Einklang mit den eigenen Werten – zu setzen.
- ⇒ Persönliche und organisationelle Ziele zu formulieren, zu priorisieren und – emotional anspruchsvoll und selbst erreichbar – zu verwirklichen.
- ⇒ Kooperative Beziehungen optimal zu gestalten.
- ⇒ Konflikte in Potentiale zu transformieren und auch schwerwiegende Konfliktdynamiken umlenken zu können.
- ⇒ Spezifisch direkte und indirekte suggestive Meditationen zu kreieren.
- ⇒ Zielsicher auch anspruchsvolle Team- und Organisationsentwicklungsdynamiken zu steuern.
- ⇒ Menschen und Organisationen ins konstruktive Handeln zu fördern.

Die Erfahrungs- & Lerninhalte dieser systemischen Ausbildung werden gezielt und gänzlich darauf ausgerichtet sein, alle Teilnehmenden dazu zu ermächtigen, mit außerordentlicher Werteorientierung, höchster Professionalität und bestem Wissen Coaching-, Beratungs- & Entwicklungsprozesse zu orchestrieren. Dabei sollen sowohl Anliegen aus privaten als auch beruflichen Kontexten im Fokus stehen.

Diese systemische Ausbildung umfasst **31 Inhaltsfelder** mit einem äußerst breiten methodischen und kontextuellen Spektrum.



## Berufliche Weiterbildung Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung

Richter | Coaching & Consulting – Institut für Coaching und Systemische Kompetenz-Entwicklung

## Warum Coaching und Organisationsentwicklung in einer Ausbildung?

Aus unserer Sicht lassen sich Coaching und Organisationsentwicklung / die Entwicklung von Systemen und Organisationen / nicht trennen. Denn jeder Coachingprozess wirkt auch immer in soziale Beziehungen und in alle beruflichen Kontexte hinein. Insbesondere wenn Coaching zur Unterstützungs-Leistung von Menschen mit beruflichen Anliegen wird (Führungskräfte-Coaching, Entscheidungsthemen, Menschen mit Steuerungsfunktionen...) sind diese immer auch wirksam in den jeweiligen Kontexten der beruflichen Beziehungsdynamik und der Organisationsdynamik des Menschen. Dies trifft natürlich auch für die Coachingbegleitung von Kindern und Jugendlichen in deren Organisationseinbindungen zu.

Gleiches gilt für jede Form von organisationsentwickelnden Prozessen oder von beruflichem Coaching. Auch hier entstehen immer auch Wechselwirkungen mit intrapersonellen Mustern, mit Glaubenssätzen und mit Loyalitäten in privaten Bereichen und Beziehungen.

Dies muss eine ganzheitliche systemische Ausbildung berücksichtigen.

Methodendemonstrationen & -Übungen erfolgen in jedem Ausbildungs-Block an konkreten Beispielen und Fällen der Teilnehmenden. Dies garantiert einen stetigen Bezug zur eigenen Praxis und Lebenswirklichkeit.

## Ist dieses Format für mich das richtige?

Menschen, die sich für die Teilnahme an dieser Coachinausbildung bzw. an dieser Ausbildung zum Systemischen Organisationsentwickler interessieren, stellen häufig die Frage, ob dieses komplexe Format „das Richtige“ für sie sei. Denn die Einen möchten als Organisationsentwickler, Coach oder Beraterin lieber mit Unternehmen, Organisationen, Führungskräften und Teams arbeiten, die anderen möchten im Kontext ihrer Persönlichkeitsentwicklung vor allem ihre eigenen Konzepte besser kennen und verstehen lernen und wieder andere zieht es stärker in das Feld Einzel-Coaching oder in das Coaching von Paaren, Familien oder Kindern. Wie soll es also funktionieren, dass in so unterschiedlichen Kontexten mit demselben Wissen, mit denselben Methoden beraten, gecoacht, entwickelt und unterstützt werden kann?

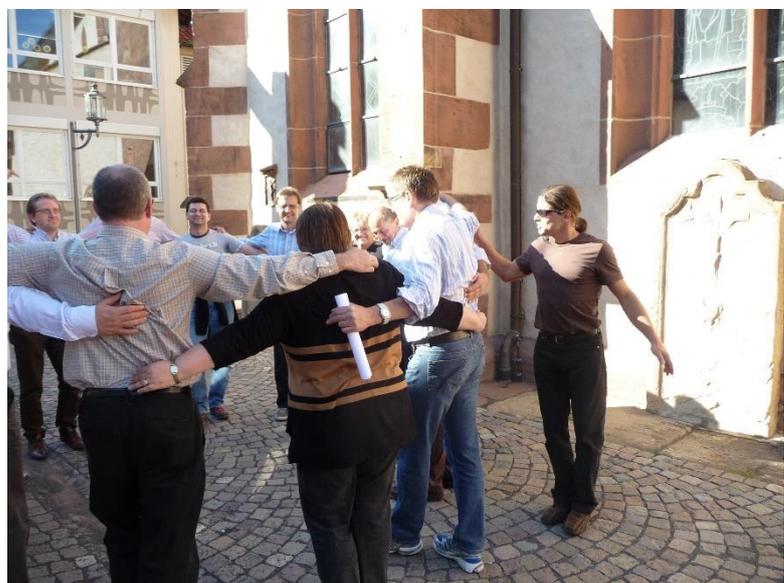
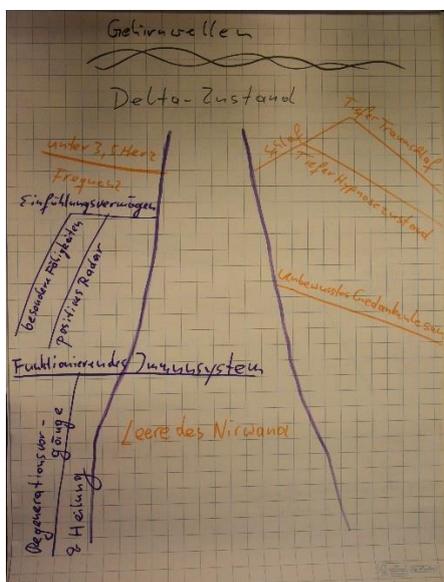
Hierauf gibt es eine eindeutige Antwort: ja, das funktioniert – und zwar richtig gut. Denn egal, ob Du zukünftig z.B. in deinem Unternehmen das Konzept „die Führungskraft als Coach“ leben möchtest, ob Du als Organisationsberaterin komplexe Veränderungsprozesse mit gestalten möchtest, ob Du Dich als Life-Coach oder Lebensberaterin eher dem Einzel-Coaching und privaten Themen widmen möchtest oder ob es Dich in den Kontext Paarberatung oder Familien-Coaching zieht: die Anliegen und Themen, die an Dich als Coach

oder Organisationsentwicklerin herangetragen werden, werden – je nach Klientel zwar in unterschiedlichen Ausprägungen und in verschiedenen Kontexten – strukturell und wirksam jedoch immer dieselben sein. Deine Interventions-, Begleitungs- & Entwicklungsangebote werden also in jedem Fall kraftvoll darauf ausgerichtet sein, für deren Adressaten den jeweils optimalen Möglichkeitsraum zu öffnen. In diesem sollen Interventionsangebote darauf hinwirken, Rollen, Facetten und innere Anteile auch unter hochkomplexen und sehr anspruchsvollen Kontextbedingungen so kompetent wie möglich führen und ausfüllen zu können.

Der dieser Weiterbildung Coaching und Organisationsentwicklung zugrunde liegende systemische Ansatz bedingt folgerichtig, dass der jeweilige Lebens- & Realitätsentwurf von Kunden und Klientinnen stets systematisch in Wechselwirkung mit ihren jeweils relevanten Beziehungskontexten gesehen wird. Dies eröffnet in der Arbeit mit Menschen, Teams und Organisationen die Möglichkeit, auf vielfältige Weise sinnvolle Unterschiedsbildung und Chancen kreierende Priorisierung zu betreiben und diese so, sowohl beruflich als auch privat, „ins Konkrete Bestmögliche“ zu begleiten.

Großen Wert legen wir auf die Gruppenprozesse innerhalb der Ausbildungsgruppe. Die bewusst gewählte Block-Struktur gewährleistet große Synergie und das tiefgehende Anwenden des Gelernten bereits im Ausbildungskontext.

7



## Systemische Ausbildung für Coaching, Persönlichkeitsentwicklung und Organisationsentwicklung

### Struktur und „der rote Faden“ dieser berufsbegleitenden Weiterbildung

**Teil 1: die Inhalts-Felder 1 bis 24 mit dem Fokus Systemisches Coaching. Diese werden in den Ausbildungsblöcken A bis E vermittelt.**

„Weisheit entsteht, indem wir zusammen ehrlich unsere Unterschiede diskutieren, ohne die Intention, diese zu ändern.“ (nach Gregory Bateson)

Weisheit ist also nichts, was wir als Coach aktiv tun oder von irgendjemandem bekommen können. Es ist etwas, für das wir uns entscheiden und an dem wir teilnehmen.

Bezogen auf das System, mit dem Du interagierst, heißt Weisheit als Coach:

- ❖ Die Bereitschaft mitzubringen, kontinuierlich eigene Persönlichkeitsentwicklung zu betreiben.
- ❖ Möglichst alle Perspektiven einnehmen zu können.
- ❖ Möglichst viele Ebenen in die Arbeit integrieren können.
- ❖ In der Lage zu sein, verschiedenste Zeiträume und Zeitdimensionen zu berücksichtigen, um nachhaltige / ökologische Veränderungen zu erreichen.

Die **Inhalts-Blöcke eins bis 24** sind konzentriert darauf ausgerichtet, **alle wichtigen Kompetenzen** zu vermitteln, die Mann oder Frau als Coach braucht, um **hochwertige Coachingprozesse sowie professionelle Maßnahmen der systemischen Entwicklung** gestalten zu können.

Bereits nach dem ersten Teil dieser SCGD-zertifizierten Kombinationsausbildung „Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung“ sind Absolventen qualifiziert, den Titel „Systemischer Coach“ zu tragen und zu verwenden.

**Teil 2: die Inhalts-Felder 25 – 31 mit dem Fokus Systemische Organisationsentwicklung. Diese werden in den Ausbildungsblöcken F und G vermittelt.**

Ob eine soziale Einrichtung, eine Behörde oder ein Unternehmen: jede Organisation braucht, um langfristig (über-) lebensfähig zu sein, ihr individuelles Mindset und ihre organisationellen Werte. Nach diesen zu leben definiert die jeweilige Organisations-Kultur. Als Systemischer Organisationsentwickler / als Systemische Organisationsentwicklerin verfügst Du über große Kenntnisse und Fähigkeiten, um Organisationen jeder Art optimal darin zu unterstützen, ein neues / förderliches Mindset, Führungs-Bewusstsein, Werte-Bewusstsein und Rollenverständnis zu entwickeln und so neue und gewünschte Unternehmens- & Lebenswelten zu gestalten. Auf dieser Grundlage bieten Deine Beratungs- und Entwicklungsangebote moderne und angemessene Verfahren & Methoden an, um **genau passende Möglichkeitsräume für kollektive Lern-, Leistungs- & Entwicklungsprozesse** zu öffnen und zu gestalten.

Systemische Organisationsentwicklung kann nur dann optimal ablaufen, wenn es zentrale Dimensionen sowohl des Coachings als auch der Organisationsentwicklung einbezieht, wie Steuerungsprozesse, Entscheidungsthemen, Teamentwicklung, Leitungs- & Führungsprozesse. Die **Inhalts-Blöcke 25 bis 31** sind konzentriert darauf ausgerichtet, die **jeweiligen Bedarfe in verschiedensten organisationellen Entwicklungs-Kontexten deutlich erkennen und hochkompetent erfüllen** zu können.

Nach dem zweiten Teil dieser SCGD-zertifizierten Kombinationsausbildung Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung sind Absolventen qualifiziert, den Titel „Systemischer Organisationsentwickler“ bzw. „Systemische Organisationsentwicklerin“ zu tragen und zu verwenden.



## **Unterstützende, Potential aktivierende und Veränderung ermöglichende Konzepte für Coaching, Persönlichkeits-, Team- & Organisationsentwicklung**

### **Die 24 Inhaltsfelder der Ausbildungs-Blöcke A bis E mit dem Schwerpunkt Systemisches Coaching – thematisch und inhaltlich**

Die Inhalte dieses Curriculums sind nachfolgend nicht nach den einzelnen Modulen / Blöcken dargestellt, sondern bewusst thematisch gegliedert. Viele der Inhalte werden aufbauend in mehreren Blöcken thematisiert und je nach Kontext methodisch formatiert und weiter ausdifferenziert.

#### **Inhalts-Feld 1: Grundlagen und Basisfähigkeiten für Systemisches Coaching und Systemische Organisationsentwicklung**

- ❖ Abgrenzung zu anderen Arbeitsformen und rechtliche Aspekte.
- ❖ Förderliche Grundannahmen in Coaching und Organisationsentwicklung.
- ❖ Grundlagen systemischer Konzepte: Systemtheorien, Systemverständnis & Systemgesetze.
- ❖ Der systemische Ansatz im Coaching & in der Organisationsentwicklung: Systemische Coaching-, Beratungs-, und Entwicklungsmodelle.
- ❖ Selbstmanagement und Etablieren einer stabil abrufbaren inneren Balance.
- ❖ Gestalten eines vertrauensvollen Begleitungs-Rahmens.
- ❖ Wirkungsfelder und Instrumente.
- ❖ Klienten-Typen und „Standard-Klientenarbeit“.

---

10

#### **Inhalts-Feld 2: innere wertschätzende systemische Haltung als Coach, Entwicklerin und Berater**

- ❖ Menschenbild, Selbstverständnis, Rollenverständnis und Haltung als Coach, Organisationsentwickler und Beraterin.
- ❖ Mission und Vision als Coach und / oder Organisationsentwicklerin.
- ❖ Wertekonflikte identifizieren und lösen.
- ❖ Wie gehst Du mit Klienten und deren Anliegen um, die evtl. gegen deine eigenen Werte stehen (beispielhaft verdeutlichend: „Fremdgeher“, „Kriminelle“, „Personalabbauer“, „Machtmenschen“...).

### **Inhalts-Feld 3: Aufbau eines tragfähigen Coaching- & Entwicklungssystems**

- ❖ Aufbau einer Anteil-nehmenden und wertschätzenden Haltung im Coaching- und Beratungsprozess.
- ❖ Auftragsklärung in verschiedensten System-Kontexten: Einzelpersonen, Paare, Familien, Hierarchische Organisationen, Nicht-Hierarchische Organisationen, ....
- ❖ Veranstaltungsdesign von Coaching- & Organisationsentwicklungsprozessen.
- ❖ Hypothesenbildung.
- ❖ Ziel- und Umsetzungs-Planung.
- ❖ Ist-Soll-Analyse.
- ❖ Grundlagen von Musterinterventionen.
- ❖ Skalierungs-Methoden zur Unterschiedsbildung.
- ❖ Interventionsplanung und -Durchführung.
- ❖ Ökologie-Check, Ergebnistransfer und Zukunftstransfer.

### **Inhalts-Feld 4: Wahrnehmung und Informationsverarbeitung / Informationen wahrnehmen, sammeln und speichern**

- ❖ Wie speichern wir Informationen?
- ❖ Zugänge von Menschen zur Welt anhand des Neurolinguistischen Programmierens (NLP).
- ❖ Wahrnehmungsmodelle: Repräsentationssysteme und neuropsychologische Grundlagen.
- ❖ Konstruktion von Wirklichkeiten.  
Grundlegende NLP-Coaching-Techniken wie Timeline-Arbeit und die Arbeit mit Submodalitäten.

11

### **Inhalts-Feld 5: Resonanz-Prinzipien und Resonanz-Coaching-Techniken**

... stellen stimmigen Methoden dar, die den Menschen im jeweiligen System „genau dort abholen, wo er steht“. Resonanz schafft dabei einen Rahmen und Raum, in welchem eine Berührung in der Tiefe möglich wird.

- ❖ Pacing & Leading: Menschen genau dort „abholen“, wo sie stehen.
- ❖ Pacing-Methoden und -Techniken als wertschätzende, Sicherheit bietende und Verbindung ermöglichende Grundlage einer jeden systemischen Begleitung.
- ❖ Settings zur Selbsterfahrung.
- ❖ Kalibrieren von Menschen und Organisationen.
- ❖ Herstellen von Rapport und Resonanz als Basisvoraussetzung für gelingende Coaching- & Entwicklungsprozesse.
- ❖ Schaffen von Resonanzräumen in jedem Umfeld.

## **Berufliche Weiterbildung Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung**

Richter | Coaching & Consulting – Institut für Coaching und Systemische Kompetenz-Entwicklung

## Inhalts-Feld 6: Auftragsklärung & Arbeit mit unterschiedlichen Klienten-Typen

In jedem Fall systemischer Coaching-Begleitung oder Organisationsentwicklung gilt der Grundsatz: ohne Auftrag keine Intervention. Ein (oder kein) Anliegen stellt noch keinen Auftrag dar, kann jedoch achtsam in einen solchen überführt werden.

- ❖ Arbeit mit Klienten, die ein konkretes Thema mitbringen.
- ❖ Arbeit mit Klienten, die kein konkretes Thema adressieren können, aber eines haben...
- ❖ Arbeit mit „Besuchern“.
- ❖ Arbeit mit Wissenden.
- ❖ Arbeit mit Skeptikern, etc.

## Inhalts-Feld 7: Aufbau von Balance-Kompetenzen mit sich selbst und anderen

Ob im innen oder außen: Balance kann nur in der Gegenwart erzielt werden. Achtsam und mit allen Sinnen präsent und „im Hier und Jetzt“ zu sein, ist ein seelisches Bedürfnis. Und gleichzeitig Voraussetzung für ein wirkliches Sich-Begegnen von unterschiedlichen Persönlichkeitsanteilen, von im Wettstreit liegenden Zielen, von verschiedenen Menschen, ...

- ❖ Erzeugen von Balance-Kompetenzen: Diagnose, Wunsch, Veränderung.
- ❖ Interventionen zur Herstellung einer passenden Lebens-Balance.
- ❖ Wie man Ambivalenzen und Multivalenzen in zielfdienliche Balance-Kompetenz transformiert und so wieder Handlungsfähigkeit ermöglicht.
- ❖ Unterschiedliche Bedürfnisse und Wünsche von verschiedenen inneren Anteilen synchronisieren: Verhandlungs-Reframing & andere Techniken.
- ❖ Offenheit und Vertrauenswürdigkeit im außen auch auf der Körperebene durch innere Vertrauenswürdigkeit verstärken.
- ❖ Intensive Gefühlsänderungen: assoziieren – dissoziieren.
- ❖ Strukturelles Momenterleben und Umfokussierung.

12

## Inhalts-Feld 8: Glaubenssatz-Systeme und Werte-Arbeit

Glaubenssätze sind die Filter zur Welt, so wie wir sie wahrnehmen. Werte sind die Basis für Kompetenz.

- ❖ Interventionen auf der Ebene von Strategien, Glaubenssätzen und Werten.
- ❖ Belief-Änderungen: Glaubenssätze (Beliefs) / Erwartungen wertschätzend transformieren.
- ❖ Ressourcentransfer durch Zeit-Architektur: Arbeit mit Timeline-Konzepten und anderen Kompetenztransfer-Methoden.

## Berufliche Weiterbildung Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung

Richter | Coaching & Consulting – Institut für Coaching und Systemische Kompetenz-Entwicklung

- ❖ Arbeit mit Symbolen und das Drei-Perspektiven-Modell.
- ❖ Die Werte-Spirale.
- ❖ Filter-Übungen.
- ❖ Ganzheitliches Arbeiten mit den logischen Ebenen menschlichen Verhaltens.
- ❖ Logische Ebenen von Unternehmen und Organisationen.
- ❖ Leitbilder und Ressourcen finden.
- ❖ Sinn stiften (können): das „Wofür“ in den Fokus von Interventionsangeboten stellen und so Entscheidungskompetenz herstellen.

### **Inhalts-Feld 9: Utilisieren von internalen Erlebnis-Elementen**

Die systematische Arbeit mit internalen Prozessen ist elementarer Bestandteil systemischen Arbeitens als Coach oder Organisationsberater.

- ❖ Die verschiedenen innere Anteile kennen, verstehen und steuern lernen.
- ❖ Unterschiedsbildung und Kompetenzaktivierung durch Aufmerksamkeits-Fokussierung.
- ❖ Neu-Bewertung und Neu-Anordnung von Erlebnisanteilen.
- ❖ Nutzen der konstruktiven Intelligenz.
- ❖ Aktivierung von Energie und Kraft für Selbstermächtigung.
- ❖ Unangenehme automatische Verhaltensweisen in hilfreiche Gewohnheiten verwandeln

13

### **Inhalts-Feld 10: Gebrauch der Sprache**

Verschiedene nützliche Kommunikationskonzepte und der gezielte Gebrauch von Sprachmusterne in Coaching und Systemischer Organisationsentwicklung

- ❖ Systemisches Fragen als wertvolle Basismethode: zirkuläres Fragen und reflexives Fragen.
- ❖ Die Arbeit mit der „Wunderfrage“.
- ❖ Macht- und Schaltworte
- ❖ Modaloperatoren als Anker
- ❖ Das Meta-Modell der Sprache: Generalisierungen, Tilgungen, Verzerrungen & Co.
- ❖ Das „Milton Modell“ der Sprache nach Milton H. Erickson: alltagstaugliche Trancesequenzen, Einstreutechniken, Konfusionstechniken & mehr.

## **Inhalts-Feld 11: Ziel-Coaching**

Probleme in Ziele umwandeln / Ziele als Beziehungspartner aufbauen

- ❖ Erwartungsmanagement: Arbeit mit internalen und externalen Erwartungen.
- ❖ Die Konstruktion von Zielen und das „Wunsch-Design“.
- ❖ Miteinander im Wettstreit liegende Ziele versöhnen.
- ❖ Verstärkende Rückfrage-Interventionen als systemische Fragetechnik im Coaching- & Beratungsprozess.
- ❖ Ziel-Zustände und Ziel-Veränderungsarbeit.
- ❖ Strategien und Methoden, um Ziele zu entwickeln, zu priorisieren und zu erreichen.
- ❖ Lösungsorientierung unter Würdigung aller inneren Instanzen.
- ❖ Das Herstellen einer stimmigen Ziel-Balance bei inneren Konflikten.

## **Inhalts-Feld 12: Lösungsdesign für den konstruktiven Umgang mit Ambivalenzen, Multivalenzen und das Auflösen von Double-Binds**

Auflösen von Zwickmühlen und der ziieldienliche, konstruktive Umgang mit Ambivalenzen und Multivalenzen.

- ❖ Die Organisationsdynamik von Zwickmühlen aller Art verstehen.
- ❖ Verschiedene Möglichkeiten für Ambivalenz-Coaching.
- ❖ Wertschätzendes Herausarbeiten und konstruktives Auflösen von Zwickmühlen (Double-Binds) aller Art.
- ❖ Wirksame Methoden, um vom „entweder / oder“ zum „sowohl als auch“ zu kommen.
- ❖ Auflösen innerer Ziel-Konflikte: Altersregression und innere Antreiber.
- ❖ Wiederherstellen von Handlungs- & Steuerungsfähigkeit.
- ❖ Einwände zu Freunden machen.

14

---

## **Inhalts-Feld 13: Entscheidungen unter Ungewissheit**

Eigentlich geht es immer um Entscheidungen, doch in diesem Block ganz besonders.

- ❖ Effektive Coachingmethoden für Entscheidungsfähigkeit auch unter großer Unsicherheit.
- ❖ Kreieren maßgeschneiderter kleiner Schritte für optimale Entscheidungen.
- ❖ Methodische Wege aus der Stagnation: Entscheidungsfähigkeit (wieder) herstellen.
- ❖ Auflösen von Loyalitätskonflikten sich selbst und anderen gegenüber.

## **Inhalts-Feld 14: Intuitives Wissen und intuitive Intelligenz**

Was es bedeutet, wenn es gelingt, das Denken „auszuschalten“ und dem Fühlen mehr Raum zu geben.

- ❖ Einführung in die Quantenpsychologie.
- ❖ Eigene Kraftquelle finden und etablieren.
- ❖ Auffüllen des eigenen Energie-Reservoirs durch Nutzung von Körperintelligenzen.
- ❖ Zugriff auf rationale und schöpferische Intelligenz.
- ❖ Dissoziations-Techniken, Feldwahrnehmung und -Abgrenzung.
- ❖ Intuitive Coaching-Methoden.
- ❖ Individuelle Systemzugänge.
- ❖ Auf spiritueller Ebene wird sich mit verschiedenen Verfahren, mit intensiver Prozessarbeit und mit der methodischen Klärung von lebens-elementaren Fragen Schritt für Schritt der eigenen inneren Tiefe angenähert.

## **Inhalts-Feld 15: Transformation von als leidvoll erlebten Prozessen in Kompetenzen**

Bei der Aufarbeitung von in der Vergangenheit liegenden und als „schlimm“ und „leidvoll“ erlebten Ereignissen geht es weniger um die dahinterliegende Geschichte an sich. Vielmehr geht es immer um die Transformation in Richtung wunschgemäßer Lebensgestaltung. Als systemischer Coach und Organisationsberater richtest Du Deinen Fokus auf die Kompetenzen, die sich in der Bewältigung dieser Geschichte; die sich im Überleben des Schrecklichen gezeigt haben. Denn man kann das Schlimme nur überstanden haben, wenn man entsprechende Fähigkeiten hatte.

- ❖ Traumabewältigung bei Menschen und Systemen.
- ❖ Wie aus Selbstabwertung Kompetenz wird.
- ❖ Trauma-Reframing: Du lernst wirksame Methoden kennen, wie man sich seine schönen Erinnerungen einrahmt. Und die schrecklichen auch.

## **Inhalts-Feld 16: Körperinterventionen und Kinesiologie**

Ein weites und hoch-interessantes Feld! Was machst Du z.B. mit unterbewussten Themen, wie z.B.: ein Klient hat häufig Halsschmerzen und kann sich das nicht erklären...?

- ❖ Neuropsychologisches Basiswissen.
- ❖ Neurosystemische Konzepte.
- ❖ Neurobiologisch relevante Aspekte.
- ❖ Neuronale Vernetzungen und Neu-Vernetzungen.
- ❖ Gesundheitscoaching.

- ❖ Training der Körperintelligenz.
- ❖ Ideomotorische Interventionen.
- ❖ Somatische Marker: Kosten-Nutzen-Analyse auf Körperebene.
- ❖ Ressourcenfokussierte Körpermodulation.
- ❖ Physio-Choreografie.
- ❖ Ankertechniken.
- ❖ Ausweitung der Konzepte auf Systeme: Körper, Einzelne, Paare, Familien.
- ❖ Die Arbeit mit dem Unternehmenskörper.
- ❖ Nutzen alten Wissens unter Berücksichtigung von Wirksamkeit und Erklärbarkeit: Schamanische und energetische Techniken für die Veränderung von Empfindungsintensitäten auf Körperebene.

### **Inhalts-Feld 17: Metaphern-Arbeit | symbolische und umdeutende Interventionen**

- ❖ Symbole und Metaphern im Coaching und Organisationsentwicklungs-Prozess als Bahnungshilfen hin zum Gewünschten.
- ❖ Konstruktion kontextdienlicher „heilender Geschichten“.
- ❖ Umdeuten (Reframing) und Weiterschreiben von Problemgeschichten.
- ❖ Metaphorisches Kompetenzerleben und metaphorisches Transformations-Coaching.
- ❖ Mit Metaphern und Gleichnissen hilfreiche Wirklichkeit zu erzeugen.
- ❖ Träumen als wertvolle Informationsquelle für Bedarfe und Kompetenzen nutzen.
- ❖ Techniken zur Modifikation von bildlichem Erleben.
- ❖ Mediationen & Trance Induktionen: Problemtrance, Lösungstrance, Trance zur eigenen Quelle.
- ❖ Kontext- und auftragsabhängige Meditationen konzipieren und anleiten.

16

---

### **Inhalts-Feld 18: Hypnosystemische Konzepte | Übungen und Methoden mit diversen hypnosystemischen Interventionsmöglichkeiten für die coachende, beratende und organisationsentwickelnde systemische Arbeit**

- ❖ Jeder Aspekt von Veränderung hat stets auch einen Konfusions-Aspekt. Du lernst es, professionell förderliche Konfusion zu erzeugen und „als Abkürzung“ hin zum gewünschten Erleben zu nutzen.
- ❖ Aufbau von und Arbeit aus einem Ressourcen-vollen Zustand des „Nicht Wissens“.
- ❖ Entwicklung und Implementierung von Kompetenz aktivierenden Sprachmustern.
- ❖ System-Choreografie: Problemsystem / Ambivalenzsystem / Lösungssystem.
- ❖ Rituale als musterbildende und -verändernde Erlebnisinstanzen.
- ❖ Auffinden von „Schlafenden Kompetenzen“: das „Nicht-Nutzen“ von Kompetenzen oder das „Nicht-Treffen“ von Entscheidungen wird als eigene Kompetenz verstanden und nutzbar gemacht.

## **Berufliche Weiterbildung Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung**

Richter | Coaching & Consulting – Institut für Coaching und Systemische Kompetenz-Entwicklung

## **Inhalts-Feld 19: Systemisches Aufstellen von Familien, Beziehungen, Strukturen und Organisationen**

- ❖ Systemaufstellung, Familienaufstellung und Organisationsaufstellung: verschiedene Aufstellungs-Verfahren und Aufstellungs-Formate mit diversen Interventionsmöglichkeiten.
- ❖ Symbol- & Figurenaufstellung von privaten und beruflichen Themen.
- ❖ Innere Aufstellung verschiedener Alters-Ichs und Persönlichkeitsanteile.
- ❖ Nutzen der Beobachtungsinstanz „Bewusstsein“: vom „Ich“ zum „Selbst“.

## **Inhalts-Feld 20: Systemische Strategien für Mediation und Konfliktmanagement**

In jeder Mediation / in jedem Konfliktcoaching ist generelle Wertschätzung und die Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Beteiligten oberstes Gebot.

- ❖ Konflikte in Beziehungen, Teams und Gruppen sichtbar machen und lösen.
- ❖ Techniken der Krisenintervention.
- ❖ Grundlagen der Mediation: Choreografie, Techniken und Methoden.
- ❖ Konfliktcoaching: systemische Strategien für innere und äußere Konflikte aller Art.
- ❖ Konfliktmanagement: Konfliktlösung für Einzel-, Paar- & Teamcoaching
- ❖ Mobbingthemen: Sichtbarmachen, Aufarbeiten, Umlenken.
- ❖ Herausarbeiten und Auflösen von Zielkonflikten, Wertekonflikten und Loyalitätskonflikten.
- ❖ Problem-Architektur und Lösungs-Konstruktionen in Konfliktkontexten strukturell sichtbar, kognitiv verstehbar und emotional veränderbar machen.
- ❖ Ambivalenzcoaching / Nachgeben können und die Kraft des Vergebens in Paar- & Familienkonflikten.
- ❖ Methoden, um System-Balance und Ausgleich (wieder) herzustellen.
- ❖ Arbeiten mit Meta-Positionen.
- ❖ Gewaltpräventive Kommunikations-Formate.
- ❖ Deeskalationsstrategien für unterschiedliche Kontexte.
- ❖ Systemische Krisenaufarbeitung in Management und Organisationen.

## **Inhalts-Feld 21: Kontextspezifische Methoden-Anpassung**

- ❖ Einzelcoaching.
- ❖ Coachingprozesse mit und in Familien.
- ❖ Die Organisation von Paardynamiken und das Führen von Paarcoaching.
- ❖ Besonderheiten der Coachingarbeit mit Kindern und Jugendlichen.

## Inhalts-Feld 22: Methoden für Kurzzeit-Coaching & Mikro-Beratung

Das „Handwerkszeug“ als Coach oder Beraterin verfeinern, welches Dich in deinen jeweiligen Wirkungsfeldern flexibler und potenter agieren lässt.

- ❖ Integrations- und Entspannungsübungen als Voraussetzung für Lernen und Entwicklung.
- ❖ Strategien für effektive Kurzzeitbegleitung.
- ❖ Wing-Wave-Methode.
- ❖ Blitz-Aufstellungen.
- ❖ Hypnotherapeutische Trance-Induktion.
- ❖ Swish-Techniken zur Kompetenzaktivierung in und Umlenken von Suchtdynamiken, Abhängigkeitsmustern und emotional belastenden Erfahrungen.
- ❖ Kollaps-Anker und Moment of Excellence.
- ❖ Nutzen der Metaperspektive: verschiedene kontextmodifizierte Methoden zur unmittelbaren Unterschiedsbildung und Kompetenzaktivierung.
- ❖ Kreieren von wirksamen Abrundungsunterstützungen.

## Inhalts-Feld 23: Naturcoaching

Möglichkeiten, Methoden, Potentiale.

18

---

## Inhalts-Feld 24: Rollen, Persönlichkeitskonzepte und die Arbeit mit Polaritäten

In diesem Block beschäftigen wir uns mit der Bedeutung und Dynamik von Rollen und Persönlichkeitskonzepten. Jeder Mensch ist in der Lage, verschiedenste Rollen einzunehmen (verschiedenste Konzepte abzurufen) und zwischen diesen hin und her zu wechseln. Und je besser Menschen Ihre Rollen kennen, desto besser können sie diese führen.

Es macht Sinn, dass Du den Raum zwischen deinen Extremen kennst und Dich sicher darin bewegen kannst. Denn wenn Du deine Rollen und Konzepte nicht kennst, dann führst nicht Du die Rollen, sondern dann führen deine Konzepte Dich. Und das ist ungünstig mit Blick auf die daraus entstehenden Auswirkungen.

Die eigene Arbeit mit und das Wissen um Polaritäten und Rollen eröffnen Dir den Zugang zu einem hervorragenden Handwerkszeug für die Arbeit mit Systemen, seien es nun Einzelne, Teams, Unternehmen, Behörden, Jugendgruppen oder Familien.

- ❖ Wichtige und hilfreiche Persönlichkeits- & Rollenmodelle.
- ❖ Die sinnvolle Verwendung von Persönlichkeitstests für individuelle Potentialanalysen.

- ❖ Optimale Zusammenstellung von Interessensgruppen, Teams & High-Performance-Teams.
- ❖ Defizit-Orientierung versus Kompetenz-Orientierung.
- ❖ „Erlauber“, „Antreiber“ und Co.: Aufmerksamkeitsfokussierung und Umfokussierung.
- ❖ Arbeit mit Archetypen und Extrem-Positionen.

### Experimentierzeit und individuelle Interessens-Schwerpunkte: für was sonst noch Zeit und Raum ist

Es hat sich in all unseren Coachingsausbildungs-Formaten als überaus bereichernd gezeigt und bewährt, dass alle Teilnehmenden je nach persönlichen Interessen bzw. „nach Lust und Laune“ gegen Ende eines jeden Ausbildungs-Blockes:

- für die Gruppe noch eigenes Wissen, eigene Methoden, eigene Fähigkeiten einbringen. Zum Beispiel Brain-Gym-Übungen, körper-energetische Methoden wie QiGong und Tai-Chi, Feldenkreis-Methoden u.ä.
- Sich alternative / ergänzende Methoden und / oder Selbst-Erfahrungen aus weiteren Methodenfeldern systemischen Arbeitens wünschen und diese von den Ausbildern entsprechend angeboten bekommen. Hier sind Wünschen keine Grenzen gesetzt.

Methodischer Anteil von Coaching, Beratung und Organisationsentwicklung in der Ausbildung: **80 % Coaching, 20%** sind Beratungs- und Organisationsentwicklungs-Methoden.



## Die 7 Inhaltsfelder der Ausbildungs-Blöcke F und G mit dem Schwerpunkt Systemische Organisationsentwicklung – thematisch und inhaltlich

### Inhalts-Feld 25: Aufbau nützlicher Lösungssysteme für alle Kontexte von Coaching, Beratung und Organisationsentwicklung

Wir beschäftigen uns mit tiefergehenden und weiterführenden Konzepten von Beziehungsgestaltung:

- ❖ zwischen Menschen: in Familien, in Organisationen, zwischen Mitarbeitern, zwischen Management-Angehörigen, zwischen Mitarbeitern und Führungskraft, ....
- ❖ Zwischen Zielen, Interessen, Bedürfnissen, Abteilungen, Teams, Unternehmen, ...

### Inhalts-Feld 26: Systemische Organisationsentwicklung in verschiedensten Formaten I Organisationsentwicklung für soziale Einrichtungen, Behörden, Firmen und Unternehmen

- ❖ Organisationsentwicklung: Dreiklang von Strategie, Organisation und Personal.
- ❖ Führung und Organisationen im Wandel – aktuelle Modelle und Konzepte.
- ❖ Entwicklung von Beziehungen aller Art: Fallen identifizieren und benennen, Zugriff auf Potentiale ermöglichen und potenzielle Wandlungspunkte identifizieren.
- ❖ Die Rolle des Beraters bzw. der Beraterin einnehmen im Kontext Executive Coaching, Führungskräftecoaching & Businesscoaching.
- ❖ Beziehungsgestaltende systemische Interventionen.
- ❖ Aus Muster wiederholenden Organisationen lernende Organisationen machen.
- ❖ Typische Schritte in der Arbeit mit hierarchischen Systemen.
- ❖ Typische Schritte in der Arbeit mit agilen Systemen.
- ❖ Orientierung und Vernetzung im Organisationsentwicklungsprozess.
- ❖ Kulturerzeugung im Primärsystem.
- ❖ Entwicklung von Visionen und Zielen.
- ❖ Einbinden aller entscheidenden Instanzen.
- ❖ Sinnstifter und Sinnstiftung: wo kommt die Bewegung her.
- ❖ Methodisch auch sehr unterschiedliche Menschen „mit Herz und Vision“ über Differenzen hinweg zusammenbringen können.
- ❖ In komplexen Organisationen den Transfer von erarbeiteten Ressourcen in den Arbeitsalltag hinein gewährleisten.
- ❖ Ökologie von Entwicklungsprozessen: Wechselwirkungen und Konsequenzen.
- ❖ Flow und Verbundenheit als Katalysatoren im Organisationsentwicklungsprozess.
- ❖ Agilität in Organisationen: vom „Anführen“ zum „Dienstleisten“.
- ❖ Entwicklungszirkularität.

## **Inhalts-Feld 27: Arbeitskonzepte der Zukunft: die neue Rolle von Führung und Zusammenarbeit**

- ❖ Agile Strukturen in Teams und Unternehmen.
- ❖ Perspektiven der agilen Transformation.
- ❖ Kernkompetenzen der Arbeitszukunft.
- ❖ Neudefinition von Führung.
- ❖ Arbeiten in virtuelle Welten.

## **Inhalts-Feld 28: Leadership- / Führungskräfte-Coaching: die Entwicklungs- & Coachingarbeit mit Managern, Entscheidungsträgerinnen, Führungskräften und Unternehmern**

- ❖ Führungskonzepte der Zukunft.
- ❖ Die Führungskraft als Coach.
- ❖ Kontext-sinnvolles Gestalten von Führungsinteraktionen.
- ❖ Effektive Kommunikation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- ❖ Kommunikations-Methoden und -Modelle für „schwierige Gespräche“.
- ❖ Agilitäts-Coaching von Teams und Führungsteams.
- ❖ Karriere- und andere Entscheidungsfragen klären und sich zeigende Möglichkeitsräume ausfüllen.
- ❖ Selbstorganisation und Selbstführung als Handwerkszeug für authentisches und kraftvolles Management und für optimale Führung.
- ❖ Als Gestalter in der eigenen Kraft sein und die Kraft von Führung gesund leben.
- ❖ Individuelle Musterbildung: erfolgreich Beziehungen zu Mitarbeitern und Vorgesetzten gestalten.
- ❖ Erweiterung des eigenen Horizontes und Blickwinkels.
- ❖ Erweiterung von Handlungsoptionen.
- ❖ Steigerung kreativer Lösungskompetenzen.

21

## **Inhalts-Feld 29: Die Arbeit mit Menschen und Organisationen in Transformations-Kontexten | Umgang mit Veränderung und Krisen**

- ❖ Transformation erfolgreich gestalten – methodische und strukturelle Grundlagen.
- ❖ Changemanagement-Begleitung.
- ❖ Sinnstiftung in als schmerzhaft erlebten Transformationsprozessen.
- ❖ Die „Chance des Tages“ finden und nutzen.
- ❖ Trauerarbeit in privaten und unternehmerischen Systemen.
- ❖ Erzielen einer bestmöglichen „Lösung mit Preis“.
- ❖ Umgang mit Burnout in den verschiedenen Phasen.

### **Inhalts-Feld 30: Arbeiten mit dem Reflektiven Outdoor-Coaching (ROC®)**

- ❖ Einen geschützten Raum kreieren, in dem sich Menschen für Veränderungsprozesse öffnen und Kulturwandel leben können.
- ❖ Die ROC®-Psycho-Choreografie im Coaching- & Beratungsprozess.
- ❖ Teamdiagnostik / Gruppendiagnostik / Diagnostik von und in Organisationen.
- ❖ Förderliche Choreografien von Gruppendynamiken.
- ❖ Prozessarchitektur von kompetenzaktivierenden Interventionen.
- ❖ Sichtbarmachen, Erzeugen und Nutzen von Synergie-Effekten in Gruppen, Organisationen und Systemen.
- ❖ Nutzen aller Interaktionsintelligenzen.

### **Inhalts-Feld 31: Teamentwicklung, Teambuilding & Kooperation**

- ❖ Auftragsklärung, Konzeption und Moderationsstrategien für Teambuilding-Prozesse.
- ❖ Soziale Musterbildung in verschiedenen Organisations-Formaten.
- ❖ Struktur-Elemente eines ziieldienlichen Gruppenprozesses.
- ❖ Aufbau einer wertschätzenden Feedback-Kultur.
- ❖ Reibungsverluste in Kompromisse und wohltuende „zweitbeste Lösungen“ transformieren.
- ❖ Das „reflecting team“.
- ❖ Wertschätzende Transformation von Widerstands- und Eskalations-Dynamiken.
- ❖ Taktile Berührungsführung in Bewegung.
- ❖ Rollenrotation an Schnittstellen.
- ❖ Die sinnvolle Verwendung von Persönlichkeitstests für Potentialanalysen und optimale Zusammenstellung von High-Performance-Teams.
- ❖ Teams und Gruppen ein hohes Maß an Verbundenheit ermöglichen.
- ❖ Integration unterschiedlicher Perspektiven ermöglichen.
- ❖ Methodische Wege zur Sinnstiftung: Menschen für ein Zusammenarbeiten mit Spaß und Sinn motivieren und begeistern.
- ❖ (Team-) Entwicklung agiler Formate.
- ❖ Besonderheiten: On-boarding-Prozesse orchestrieren, Empathischer Wettbewerb in Matrixteams, Projektteams, etc.

### **Experimentierzeit und individuelle Interessens-Schwerpunkte: für was sonst noch Zeit und Raum ist**

Es hat sich in all unseren Coachinausbildungs-Formaten als überaus bereichernd gezeigt und bewährt, dass alle Teilnehmenden je nach persönlichen Interessen bzw. „nach Lust und Laune“ gegen Ende eines jeden Ausbildungs-Blockes:

- für die Gruppe noch eigenes Wissen, eigene Methoden, eigene Fähigkeiten einbringen. Zum Beispiel Brain-Gym-Übungen, körper-energetische Methoden wie QiGong und Tai-Chi, Feldenkreis-Methoden, u.a.
- Sich alternative / ergänzende Methoden und / oder Selbst-Erfahrungen aus weiteren Methodenfeldern systemischen Arbeitens wünschen und diese von den Ausbildern entsprechend angeboten bekommen. Hier sind Wünschen keine Grenzen gesetzt.

**Die Inhalte dieser Zusatzausbildung wirken dreidimensional:** in den vielfältigen Praxisübungen wird großer Wert auf die Drei-Teilung der Rolle gelegt: abwechselnd wird die Rolle als Coach bzw. Organisationsentwickler, als Kunde / als Klientin und als Beobachter eingenommen, ausgefüllt und erfahren.

**Du bist Dir noch nicht sicher? Wir versprechen Dir 100 % Geld zurück!**



23

Du willst oder kannst Dich jetzt noch nicht entscheiden, ob diese Zukunfts-Reise das Richtige für Dich ist? Dann testen das doch einfach völlig risikolos! Wir versprechen Dir: wenn Du während dieses Lehrgangs innerhalb des ersten Ausbildungsblockes merken solltest, dass Dir das Curriculum nicht gefällt oder für Dich doch eher nicht passt, kannst Du kostenfrei zurücktreten und erhältst den kompletten Seminar-Betrag zurück.

Wir hatten diesen Fall tatsächlich noch nie, jedoch braucht der Eine oder die Andere vielleicht dieses „Back-Up“, um ganz sicher zu sein...

## Über die Supervisionstage

Diese Form von Zugangsvoraussetzung zum Qualitätssiegel Systemisches Coaching und / oder Systemische Organisationsentwicklung hat sich in der Vergangenheit sehr gut bewährt und stellt ein hohes Maß an Methoden- und Umsetzungscompetenz sicher.

Der zertifizierte Abschluss der kompletten Ausbildung verlangt die Teilnahme an mindestens zwei Supervisionstagen. Dies wird so verstanden, dass in der Supervisionsgruppe gemeinsam kontextangemessene Lösungs- und Kompetenzmuster für den jeweils eingebrachten Fall erarbeitet und durchdekliniert werden. Ziel und Zweck dieser Supervisionstage ist es, die erlangten Kompetenzen der Teilnehmenden ganz praxisrelevant wirksam erlebbar und reproduzierbar zu machen. Der Supervisor steht dabei sowohl als Anregungs- und Impulsgeber als auch als Umsetzungscoach, jedoch nicht als Lösungsgeber zur Seite. Die von den Teilnehmenden als am ziieldienlichsten bewerteten Lösungsschritte für den aktuellen Fall werden dann autonom zur Umsetzung gebracht. Das „Durchspielen“ von Lösungen liefert hilfreiche praktische Antworten auf praxisrelevante Fragen und hilft dabei, systemische Konzepte für die eigene Arbeit auch methodisch-didaktisch zu vertiefen.

24

## Expertenpositionierung, Kundengewinnung und Marketing als Coach oder Organisationsentwicklerin

**Optional als zweitägiges Zusatzmodul der Ausbildung Systemisches Coaching und Systemische Organisationsentwicklung - dieses Modul 8 ist nicht verpflichtend für den Ausbildungsabschluss.**

Um heutzutage als Coach oder Organisationsentwicklerin in großen Unternehmen oder auf dem freien Markt erfolgreich sein zu können, musst Du in der Lage sein, Dich als Experte sichtbar und überzeugend zu positionieren. Mehr noch: der schnelle Auf- und Ausbau deines sichtbaren Expertenstatus ist elementar, um Deine Botschaft in die Welt bringen zu können.

**Was Du in diesem Zusatzmodul lernst:**

- ❖ Deine eigene Expertise als Coach oder Organisationsberaterin profitabel zu vermarkten.
- ❖ Wie Du Dir einen Platz in der begehrten Liga von Expertinnen und Experten sichern kannst, in der Du Dich wirklich verwirklichen willst und kannst.

## Berufliche Weiterbildung Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung

Richter | Coaching & Consulting – Institut für Coaching und Systemische Kompetenz-Entwicklung

- ❖ Das, was Du über Kundengewinnung wissen musst, um langfristig erfolgreich zu sein: egal ob innerhalb einer Organisation als Angestellte oder selbständig tätig.

**Ein sehr wertvolles Modul insbesondere für alle, die sich zukünftig selbständig oder unternehmerisch auf dem Wachstumsmarkt Coaching & Organisationsentwicklung positionieren wollen!**

In diesen zwei weiteren intensiven Seminar- & Trainingstagen erzeugen wir Deine Expertenpositionierung als systemischer Coach oder als systemische Organisationsentwicklerin: inhouse oder auf dem freien Markt.

### **Ein Qualitätsversprechen: Evaluation der Lehrgänge und Zusatzqualifikationen im Rahmen unserer systemischen Ausbildungen**

Wir stehen stolz für höchste Ausbildungs-Kompetenz: von über 500 direkt nach unseren Veranstaltungen befragten Teilnehmern bewerteten uns 453 Teilnehmende – also fast 91 % – mit 5 von 5 möglichen Sternen.

Bei uns stehen die Teilnehmenden an erster Stelle und deren ehrliches Feedback ist ausdrücklich erwünscht und eingefordert, um die besonders große Qualität aller Angebote zu garantieren. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements werden alle Seminare, Ausbildungen und Lehrgänge genau evaluiert.

Die Bewertungen unserer Seminare, Fortbildungen und Ausbildungen erfolgt namentlich und selbstverständlich freiwillig.

Alle zugrundeliegenden Evaluierungsbögen können in unserem Büro eingesehen werden.

25



## **Berufliche Weiterbildung Systemisches Coaching & Systemische Organisationsentwicklung**

Richter | Coaching & Consulting – Institut für Coaching und Systemische Kompetenz-Entwicklung