

PUBLIREPORTAGE: COACH AKADEMIE SCHWEIZ

Coaching lernen

VON RUDOLF E. FITZ*

Coaching boomt und damit steigt auch das Angebot an Coaching-Ausbildungen. Mittlerweile haben sich drei Richtungen etabliert: Coaching in und für KMU, in Nonprofit-Organisationen und im Feld Beratung und Therapie. Begeisterung alleine reicht jedoch nicht. Gute Basis-Voraussetzungen sind ein abgeschlossenes Studium, vorzugsweise BWL oder Psychologie, qualifizierte psychosoziale Fähigkeiten und ein hohes Interesse an der Arbeit mit Menschen und Teams.

Persönlichkeit stärken

Bei der Auswahl der Ausbildung sind drei Kriterien besonders wichtig: Die Methode, die gelehrt wird, die zeitliche Struktur und die Zertifizierung, die für Kunden oft ein wichtiges Merkmal darstellt. Methodisch gilt es zu unterscheiden zwischen linearem und systemischem Coaching. Lineares zielt auf Verhaltensänderungen ab, systemisches Coaching geht tiefer und will neue Fähigkeiten und/oder die Persönlichkeit wertorientiert stärken und formen.

Coaching kann als mehrwöchige Vollzeitausbildung oder modular erlernt werden. Ich empfehle, da auf den eigenen Lernrhythmus zu achten. Eine qualifizierte Ausbildung soll von einem anerkannten Verband bestätigt werden. Der weltweit grösste ist die International Coaching Federation (ICF), die auch in der Schweiz ansässig ist. Immer mehr Unternehmen fordern zusätzlich ein staatlich anerkanntes Qualitätssiegel wie die ISO-Zertifizierung.

Halbtägige Einführungskurse

VADUZ. Für alle Interessierten veranstaltet die Coach Akademie Schweiz halbtägige Einführungskurse mit Life-Coaching. Die erste Möglichkeit zum Kennenlernen findet am 2. März 2016 in Vaduz statt, die zweite am 15. März in Chur. Die Veranstaltungen beginnen jeweils um 18 Uhr und dauern gut vier Stunden. Die Kosten belaufen sich auf CHF 90.-.

Anmeldungen unter: 041 77 00 262 oder office@coachakademie.ch

Weiter Informationen unter www.coachakademie.ch



Wie in jedem Beruf ist eine Ausbildung nur der Anfang. Erst die jahrelange Übung macht aus den Absolventen hoch spezialisierte und gut bezahlte Fachleute.

Bild: pd

Sich die richtigen Fragen stellen

Um die passende Ausbildung zu finden, sind folgende Fragen hilfreich:

- Strebe ich eine persönliche oder berufliche Entwicklung an oder beides?
- Was genau will ich nach dem Lehrgang können (methodisch)?
- In welchem (Fach-)Bereich will ich die Methodenkompetenz erlernen (Profit-, Non-Profitbereich)?
- Wie weit bin ich bereit, mich persönlich einzubringen (Selbsterfahrung)?
- Was ist mein Status quo im psychosozialen Methoden-Bereich? Erfülle ich die Aufnahmekriterien?
- Wie viel will und kann ich investieren (Geld, Zeit, Energie)?
- Welches Preis-Leistungs-Verhältnis ist für mich stimmig?
- Welcher konkrete Nutzen soll mir als AbsolventIn entstehen?
- Welche Methoden will ich auf jeden Fall erlernen, welche nicht?
- Was sind meine persönlichen Qualitätsmerkmale, bezogen auf das durchführende Institut, das Lehrkonzept, die

TrainerInnen? (Also: Woran genau erkenne ich, dass die Ausbildung in meinem Sinne qualitativ hochwertig ist?)

- Welche weiterführenden oder vertiefenden Möglichkeiten sind für mich wichtig?
- Wie wichtig ist für mich der Begriff der Nachhaltigkeit im Coaching?
- Welche Zertifizierung strebe ich an?
- Wie hoch ist die Abschlussquote pro Lehrgang? Welche Möglichkeiten gibt es, den Abschluss zu wiederholen (Kosten)?
- Wie hoch/gut ist die persönliche Betreuung vor, während (Supervision) und nach der Ausbildung?
- Wie sind die Bewertungen von AbsolventInnen? Können diese transparent eingesehen werden?
- Welche Möglichkeiten werden geboten, vor Ausbildungsbeginn einen qualifizierten Blick darauf werfen zu können?
- Mit wie vielen TeilnehmerInnen mag ich eine solche Ausbildung absolvieren (mindestens und maximal)?
- Welche ethischen Grundsätze erwarte ich mir? Wie weit werden diese von den TrainerInnen gelebt?

- Wie viel Erfahrung und in welchem Kontext erwarte ich mir diese von den TrainerInnen (Anzahl Jahre, Anzahl Coachings, Anzahl Projekte, durchgeführte Lehrgänge)?
- Wie stark beeinflussen die TeilnehmerInnen den Verlauf und die Inhalte der Ausbildung?
- Wie hoch soll der Selbsterfahrungsanteil sein?

Der vollständige Fragebogen kann von der Website unter: «Ausbildung finden» kostenlos heruntergeladen werden.

www.coachakademie.ch



*Rudolf E. Fitz ist Geschäftsführer und Lehrgangsführer an der Coach Akademie Schweiz in St. Gallen.

PUBLIREPORTAGE: MIT MEDIATION ZUR LÖSUNG

Trennungswunsch

VON ALEXANDRA GLOOR*

Maria und Elmar sind seit elf Jahren verheiratet und haben zwei gemeinsame Kinder im Alter von neun und sieben. Maria ist seit der Geburt der Kinder nicht mehr voll berufstätig, sondern verrichtet den Grossteil der Familienarbeit. In den letzten Jahren hat sich das Paar auseinandergeliebt und der Trennungswunsch ist bei Maria so gross, dass sie sich nun von Elmar scheiden lassen will.

Gemeinsamer Weg

Derzeit wohnen sie noch zusammen und wollen eine gute Lösung für die Zukunft – vor allem auch wegen der Kinder. Sie wollen gemeinsam einen Weg finden, fühlen sich aber mit der ganzen Situation überfordert. Insbesondere die finanziellen und rechtlichen Fragen bereiten den beiden Bauchschmerzen. Wie oft werde ich die Kinder sehen? Wie viel Geld habe ich nach der Trennung noch zur Verfügung? Wie steht es um meine Altersvorsorge? Beide fragen



Bei Trennungen bietet die Mediation den richtigen Rahmen für gemeinsame Lösungen.

Bild: pd

sich, ob das, was sie zusammen vereinbaren wollen, auch «rechtlich richtig» ist. Hier kann eine Mediation helfen.

Die Mediation bietet die Chance, in einem strukturierten Verfahren, Schritt

für Schritt die Bedürfnisse und Interessen der Beteiligten herauszuarbeiten. Dabei werden Maria und Elmar die Lösungen selbst formulieren – der Mediator gibt lediglich den Rahmen und die

Struktur vor. Nach meiner Erfahrung sind diese Lösungen besonders nachhaltig, da sie von den Beteiligten selbst kommen und nicht von aussen «entschieden» werden.

Maria und Elmar wagen den Schritt und wollen mithilfe einer Mediation ihre Trennung vollziehen. Nach zwei Sitzungen sind die Unterhaltszahlungen geklärt und Maria weiss, wie viel sie künftig monatlich zur Verfügung haben wird. Später wollen sie auch die Scheidungskonvention mit einer Mediation gemeinsam erarbeiten.



*Alexandra Gloor, ist Juristin und Mediatorin beim ZMK – Zentrum für Mediation und Konfliktmanagement in Buchs.

FÜHRUNG IM ALLTAG

Unternehmenskultur oder Management?

Wer mit Führung und Management etwas im engeren Sinne zu tun hat, hat sich bestimmt mit dem Thema Kultur auseinandergesetzt. Kultur in diesem Zusammenhang meint nicht die Tatsache, dass verschiedenste Menschen aus den verschiedensten Herrenländern und mit verschiedensten Sprachen in ein und derselben Firma arbeiten.

Im Kontext von Wirtschaft als normatives Management bezeichnet, umfasst das wesentlich mehr. Das reicht von der Frage nach ethischen Grundsätzen wie Verantwortbarkeit und Zumutbarkeit bis zu den geltenden und gelebten Wertvorstellungen der Einzelnen und der Organisation. Ich höre oft die Frage: «Ist denn Unternehmenskultur messbar?» Die herrschende Unternehmenskultur lässt sich sehr genau erfassen und messen. An ihren Auswirkungen.

Und weil sich Unternehmenskultur genau erfassen lässt, ist sie auch in einem hohen Mass gestaltbar. Selbstverständlich muss sie getragen sein von Führungskräften, welche sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind, allem voran das Bewusstsein der eigenen Wirksamkeit. Denken Sie doch nur einmal an die Art, wie Sitzungen abgehalten werden, wie mit Lieferanten umgegangen wird, mit Mitarbeitern, mit Kunden.

Gerade in der jetzigen Zeit ist es angesagt, genau zu prüfen, wie mit Herausforderungen umgegangen wird. Eine Frage der Kultur. Natürlich gehen wir nicht mit der Krise um, sondern in der Krise mit den verschiedensten Anspruchsgruppen. Vom Mitarbeiter über den Lieferanten bis hin zum Kunden. Und genau das gehört zu den Kernaufgaben des Managements. Die Entwicklung einer ganz bestimmten Unternehmenskultur zu initiieren und in eine bestimmte Richtung zu weisen.

Häufig ist es so, dass unternehmenspolitische Kurswechsel tiefe Veränderungen in der Unternehmenskultur mit sich bringen. Das gilt es, vielleicht gerade in der jetzigen Zeit, in der vieles umbricht, nicht überzubewerten, jedoch auch nicht zu vernachlässigen. Beide, Überbewertung und Vernachlässigung, können fatale Auswirkungen haben.

Herzlich, Ihr Philipp Schädler,

Interim Management & Führungskräfte-Training

www.philipp-schaedler.li

Glückliche Schweizer Arbeitnehmer

BASEL. Die Schweiz liegt weit vorne, wenn es um die Zufriedenheit ihrer Arbeitnehmer geht. Laut einer Umfrage unter 250 000 Fachkräften in 55 Märkten befindet sich das Land beim «Happiness-Index» auf dem 7. Rang der Welt. Auf dem Siegestreppchen landeten Belgien, Norwegen und Costa Rica. Danach folgen Dänemark, Südafrika und Österreich. In einigen Nachbarländern der Schweiz sind Angestellte laut der Untersuchung des Beratungsunternehmens Universum vergleichsweise weniger glücklich. So belegt etwa Deutschland nur Platz 15. Laut Universum sind die Arbeitnehmer in der Schweizer Telekommunikationsbranche besonders glücklich, gefolgt von Luft-, Raumfahrt- sowie Rüstungsindustrie. (sda)