

Curriculum „Ausbildung zum internen Coach (InCoach)“

Die Situation

Die Lage von Unternehmen ist vor allem von weltweiter Konkurrenz und dem daraus resultierenden Kostendruck gekennzeichnet.

Daraus leiten sich konkrete Anforderungen für die Zukunftssicherung von Unternehmen ab:

- klare Ziele
- optimale Prozesse
- innovative und engagierte Mitarbeiter
- klare und hinreichend flexible Strukturen
- wertschätzender Umgang

Das Nadelöhr in diesem Gefüge sind die weichen Prozesse.

Laut einer Umfrage unter hunderten von Führungskräften der Akademie Bad Harzburg sagen 97%, dass Kommunikation die Achillesferse des gemeinsamen Erfolges ist. Laut einer Studie der FH Hildesheim gehen so bis zu 50% der Produktivität verloren. Eine Studie der Uni Würzburg kommt zu dem Ergebnis, dass nur 13 % aller Projekte wertschöpfend sind.

Was tun?

Externe Beratung löst häufig Veränderungsimpulse aus, hat aber den Nachteil, dass zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit langfristige Beratungsmandate vergeben werden müssen, was die Kosten in die Höhe treibt.

Immer mehr Unternehmen gehen folglich dazu über, geeignete Personen zu internen Coaches auszubilden, um die Zukunft aus eigener Kraft zu gestalten.

Welche Aufgaben und Rollen kann ein InCoach zukünftig übernehmen?

z.B.:

- Projektleitung
- Changemanager
- Coaching und Beratung von ProjektleiterInnen
- Moderator in Schlüsselsituationen, z.B. strategische Konferenzen
- Initiator und Moderator von innerbetrieblicher Intervision / kollegialen Beratungsrunden
- Klärungshelfer in Konfliktsituationen
- Mentor und Ansprechpartner für neue MA
- Berater in komplexen Situationen
- Berater in Fragen der Personal – und Organisationsentwicklung

Ziel des Curriculums ist die Professionalisierung der Handlungskompetenz der TN für die o.g. Rollen

1

Welche Kompetenzen werden innerhalb des Curriculums fokussiert?

- Fachkompetenz:
 - Transaktionsanalyse
 - Organisationswissen

- Methodenkompetenz
 - Transaktionsanalyse in der Anwendung
 - Vernetztes Denken
 - Werkzeugkoffer:
 - Coaching
 - Supervision
 - Konfliktmanagement
 - Systemische Beratung
 - Kollegiale Beratung
 - Moderation

- Soziale Kompetenz
 - Beziehungsgestaltung
 - Bindungsfähigkeit
 - Wertschätzende Kommunikation
 - Konfliktfähigkeit

- Persönliche Kompetenz
 - Verbindlichkeit
 - Lösungsorientierung
 - Flexibilität
 - Zielorientierung
 - Stresstabilität
 - Emotionale Kompetenz
 - Selbstmanagement

Was ist Transaktionsanalyse?

Die Transaktionsanalyse ist ein Modell zur Gestaltung effektiver Kommunikation. Es ist hilfreich zur Beschreibung und Steuerung weicher Prozesse (s.o.)

- in Gruppen und Organisationen (Kultur, Klimasteuerung)
- zwischen Einzelpersonen (Gesprächssteuerung)
- innerhalb der Person (Selbststeuerung)

Neben einem vertieften Verständnis komplexer Zusammenhänge erleichtert die Arbeit mit dem Konzept die Suche nach Alternativen im Denken, Fühlen und Verhalten. Teilnehmer sind bei der Arbeit mit TA immer Augenhöhe und sind aktive Gestalter des eigenen Lernprozesses.

Modelle und Methoden der systemischen Transaktionsanalyse bilden die Grundlage des Curriculums und sind inhaltlich das verbindende Element der einzelnen Blöcke.

2

Wie ist das Curriculum aufgebaut?

Beginn: Mai 2007
Dauer : 24 Monate
Umfang: 5 x 3 Tage jährlich, jeweils Donnerstag bis Samstag, genaue Termine werden Mitte Dezember bekannt gegeben
Ort: Institutsräume COACHINGPOINT, Dortmund
Investition: 3750,00 € pro TN und Jahr, zuzügl. 19% MwSt. und anteilige Raummiete, excl. Kosten für Unterbringung und Verpflegung.

Die Inhalte des Curriculums werden von der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse (DGTA) anerkannt und angerechnet, falls TN sich in TA weiter ausbilden lassen wollen.

Wie können Sie Details des Curriculums in Erfahrung bringen?

Wir führen im Februar 2007 eine öffentliche Info-Veranstaltung durch, der Termin wird Mitte Dezember bekannt gegeben.

Für den Fall, dass ein Unternehmen den Einsatz mehrerer interner Coaches prüft, ist eine inhouse-Präsentation möglich.

Wer führt das Curriculum durch?

Peter Eichenauer

Jahrgang `61

Lehrender Transaktionsanalytiker (PTSTAO) im Bereich Organisation

Mitglied der deutschen und europäischen Gesellschaft für Transaktionsanalyse (DGTA/EATA)

12 Jahre Berufserfahrung in Führungspositionen (Bereichsleiter, Geschäftsführer)

Begleitung und Durchführung von Projekten

Organisationsentwicklung

Weiterbildung

Coaching / Supervision von Teams und Einzelpersonen

Uwe Riebling

Jahrgang '57

Leiter Vertrieb

Leiter Aus-und Weiterbildung

20 Jahre Erfahrung in Training und Beratung

Inhaber COACHINGPOINT-Institut für Managemententwicklung

Organisationsentwicklung

Weiterbildung

Coaching / Supervision von Teams und Einzelpersonen