

# COACH TRAINER UND PROZESSBEGLEITER CHANGE MANAGER

---

## Informationsmaterial

Das 2coach-System für individuelle Qualifizierungen in  
kommunikationspsychologischen Berufsfeldern



<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Ihre Ausbildung zum Coach, Trainer und Prozessbegleiter oder Change Manager</b> .....	<b>4</b>
Fahrplan für Ihre Ausbildung bei 2coach .....	4
Teilnehmer und Gruppengrößen .....	4
Wer die Wahl hat, hat die Qual? Nicht bei 2coach! .....	5
<b>Die Ausbildungen im 2coach-Modulsystem</b> .....	<b>6</b>
Individuelle Qualifizierung und Flexibilität .....	7
Tempo und Zeiten bestimmen Sie .....	7
Abschluss und Zertifizierung .....	7
<b>Grundmodule für alle Ausbildungen</b> .....	<b>8</b>
Kommunikation und Auftragsklärung .....	8
Veränderungs- und Prozesskompetenz .....	10
<b>Die Hauptmodule: eine Einführung</b> .....	<b>12</b>
Rollenkompetenz und Coachingpraxis .....	14
Rollenkompetenz und Praxis des Change Managers sowie Trainers und Prozessbegleiters ..	16
Rollenkompetenz und Change Managementpraxis .....	18
Rollenkompetenz sowie Trainer- und Prozessbegleiterpraxis .....	20
<b>Arbeitsprobe für alle Ausbildungen</b> .....	<b>22</b>
<b>Organisatorisches</b> .....	<b>24</b>
<b>Alumni-Netzwerk und Expertenakademie</b> .....	<b>25</b>
Weitere Ausbildungen .....	25
2coach-Expertenmodule im Überblick .....	26
<b>Evaluation und Kundenmeinungen</b> .....	<b>28</b>
<b>2coach Team</b> .....	<b>30</b>

## Sprachregelung

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Im Interesse der Lesbarkeit haben wir die geschlechtsneutrale Form verwendet und bitten um Ihr Verständnis. Selbstverständlich sind damit auch alle weiblichen Teilnehmer, Absolventen, Mitarbeiter und Klienten gemeint.

# Vorwort



**Liebe Interessierte,  
liebe Teilnehmer,**

bei 2coach hat sich in den vergangenen Monaten wieder viel getan. Erneut haben wir unsere Ausbildungen optimiert und eine Reihe an Veränderungen vorgenommen. Einige Seminare sind nun neu strukturiert, andere noch stärker auf die jeweiligen Abschlüsse zugeschnitten. Als Basis dieser Weiterentwicklung haben wir alles einfließen lassen, was uns ausmacht und worauf wir großen Wert legen:

- ▶ unsere gesamte Erfahrung aus elf Jahren Ausbildung zum Coach, Change Manager sowie Trainer und Prozessbegleiter
- ▶ neueste Erkenntnisse aus der anliegenorientierten Ausbildung
- ▶ und das Feedback unserer über 600 Teilnehmer aus mehr als 75 Ausbildungsgruppen

Die Tradition des steten Wandels und der ständigen Weiterentwicklung unserer Seminare pflegen wir von Beginn an. Somit können Sie sich darauf verlassen, dass Sie mit Ihrer Ausbildung bei 2coach immer auf dem aktuellen Wissensstand sind.

Natürlich haben wir nicht alles verändert. Erprobtes und von unseren Teilnehmern Geschätztes haben wir beibehalten. Beispielsweise die kleinen Gruppengrößen und den hohen Praxisanteil in unseren Seminaren. Wir möchten Ihnen nämlich nicht nur fundierte theoretische Kenntnisse und unsere Erfahrungen mitgeben. Sie sollen sich schon während Ihrer Ausbildung ausprobieren können, deshalb bietet Ihnen jeder Baustein eine Vielzahl an Übungen.

Geblichen ist selbstverständlich auch unser einzigartiges 2coach-Modulsystem. Schließlich bietet es Ihnen so viel Freiheiten wie nur möglich: bei Ihrer Terminwahl, Ihrer individuellen Qualifizierung und persönlichen Entwicklung. Wie das genau funktioniert, haben wir auf den folgenden Seiten erklärt.

Da auch die ausführlichste Mappe keine individuellen Fragen beantworten kann, lade ich Sie herzlich ein, mich für ein persönliches Gespräch zu kontaktieren.

Roger Henrichs  
Geschäftsführer 2coach

Hamburg, im Mai 2014

# Ihre Ausbildung zum Coach, Trainer und Prozessbegleiter oder Change Manager

Wir legen großen Wert auf individuelle Beratung. Deshalb laden wir Sie vor Beginn Ihrer Ausbildung zu einem persönlichen Gespräch ein. Für Sie kostenfrei und unverbindlich, klären wir, welcher Abschluss und welche Modulkombination für Sie optimal sind. In der Regel geht es so weiter:

## Fahrplan für alle Ausbildungen bei 2coach



- ▶ Infoabend (optional) und kostenfreies Vorgespräch
- ▶ 6 Grundmodule: 2,5-tägig, inhaltsgleich für alle Abschlüsse bestehend aus zwei Seminarblöcken mit jeweils drei Modulen zu den Schwerpunkten Kommunikation und Auftragsklärung sowie Veränderungs- und Prozesskompetenz
- ▶ 4 Hauptmodule: 2,5-tägig, fachspezifisch entsprechend der jeweiligen Ausbildung
- ▶ Arbeitsprobe: 2-tägig
- ▶ Zertifizierung: 1-tägig, gemeinsam mit allen Absolventen

Insgesamt umfasst jede der Ausbildungen 28 Tage mit 224 Unterrichtsstunden à 60 Minuten.

Nach den Grundmodulen bieten wir Ihnen die Möglichkeit, in einem Feedback-Gespräch offene Fragen zu klären, Wünsche zu äußern oder über Ihren Entwicklungsstand und -bedarf zu sprechen. Auf Wunsch können Sie während Ihrer Ausbildung zudem ein individuelles Coaching bei einem Trainer oder Coach Ihrer Wahl dazu buchen.

## Unsere Teilnehmer

Unsere Ausbildungen richten sich nicht an spezielle Berufsgruppen. Im Gegenteil schätzen unsere Teilnehmer die Vielfalt an Fachgebieten in unseren Gruppen, da sie von den unterschiedlichen Erfahrungen und dem Wissen jedes Einzelnen profitieren. Sollten Sie dennoch Bedenken haben, ob eine kommunikationspsychologische Ausbildung für Sie das Richtige ist, geben wir Ihnen im Vorgespräch dazu offen Feedback. Gern vermitteln wir Ihnen auch einen Kontakt zu ehemaligen Absolventen, die von ihren Erfahrungen bei 2coach berichten.

## Unsere Gruppengröße

Unsere Trainings sind auf die Lernausgangslage und Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt und basieren auf aktuellen Erkenntnissen der Erwachsenenpädagogik. Entsprechend variiert die Größe unserer Gruppen und ist explizit auf die Inhalte der Module abgestimmt. In Seminaren, in denen der Beratungsprozess im Vordergrund steht, streben wir eine Gruppengröße von maximal acht Teilnehmern an. Bei Gruppenprozessen dagegen bilden aus unserer Sicht zehn Personen beste Voraussetzungen für den erfolgreichen Lernprozess.

# Wer die Wahl hat, hat die Qual? Nicht bei 2coach!

Sie möchten künftig Menschen in Veränderungsprozessen begleiten, können sich aber nicht entscheiden, welche Ausbildung für Sie die richtige ist? Bei 2coach müssen Sie das auch nicht. Aus Erfahrung wissen wir, dass besonders am Anfang die Wahl schwer fällt. Weil die eigenen Ziele noch nicht konkretisiert sind. Weil alle Ausbildungsgänge interessante Aspekte bieten. Oder ganz einfach, weil man sich nicht gleich festlegen möchte. Genau zu diesem Zweck haben wir das 2coach-Modulsystem entwickelt. In allen Ausbildungsgängen besuchen Sie zunächst sechs Seminare, in denen Sie die grundlegenden Kenntnisse erwerben. Das bietet mehrere Vorteile:

- ▶ Sie haben Zeit, sich zu orientieren und Ihre Entscheidung langsam reifen zu lassen.
- ▶ Sie können eine, zwei oder vielleicht sogar alle Ausbildungsgänge absolvieren oder zu einem späteren Zeitpunkt draufsatteln.

Wie Sie sich letztlich auch entscheiden, der kurze Ausblick zeigt, was Sie erwartet:

## Ausbildung zum Coach

Als Coach arbeiten Sie mit Menschen, die sich beruflich und/oder persönlich verändern möchten. Mit dieser Ausbildung richten wir uns somit an Interessierte, die gern überwiegend mit Einzelpersonen arbeiten möchten. Aufgabe des Coachs ist es, Veränderungsprozesse zu initiieren, zu begleiten und zu unterstützen. Er ist also kein Berater im eigentlichen Sinne, der direkt Ratschläge erteilt. Vielmehr hilft er seinem Klienten, eigene Lösungen zu entwickeln. In dieser Ausbildung lernen Sie nicht nur adäquate Coaching-Methoden kennen. Mit zahlreichen Fallbeispielen und konkreten Praxisübungen werden Sie auch schon während der Ausbildung auf Ihre zukünftige Arbeit mit Klienten optimal vorbereitet.

## Ausbildung zum Change Manager

Die Berufs- und Arbeitswelt verändert sich rasant. Der Mensch steht solchen Veränderungen oft skeptisch gegenüber, da sie mit Unsicherheiten verbunden sind. Mit der Ausbildung zum Change Manager erlernen Sie Methoden, mit denen Sie Mitarbeiter in Institutionen und Unternehmen in solchen Veränderungsprozessen professionell begleiten können. Sowohl als interner als auch als externer Berater. Somit bietet dieser Ausbildungsgang nicht nur gute Voraussetzungen für einen Start in die Selbstständigkeit. Er ist auch für Projekt- oder Personalleiter und alle Fach- und Führungskräfte konzipiert, die umfangreiche Veränderungsprozesse in ihren eigenen Unternehmen begleiten.

## Ausbildung zum Trainer und Prozessbegleiter

Ganz gleich, ob Sie Fachtrainings, Moderationen, Workshops oder Kommunikationstrainings anbieten möchten: In dieser Ausbildung erhalten Sie das Rüstzeug, um erfolgreich mit Gruppen arbeiten zu können. Dazu zählt nicht nur die Konzeption und visuelle Gestaltung. Auf Basis aktueller pädagogischer Erkenntnisse lernen Sie Chancen und Gefahren in Training und der Prozessbegleitung kennen, gruppenspezifische Prozesse zu verstehen und zu steuern. Methodisch-didaktische Kenntnisse und erlebnisaktivierende Methoden runden Ihr professionelles Trainerprofil ab und befähigen Sie dazu, Lernsituationen für Erwachsene informativ und lebendig zu gestalten.

## Business-Coach und andere Begrifflichkeiten

2coach bildet Coaches aus, die Veränderungsprozesse von Einzelpersonen individuell begleiten können. Das nennen wir Coaching. Dabei ist es nachrangig, ob der Klient eine Führungskraft, ein Manager, selbstständig, angestellt oder arbeitssuchend ist. Spezielle Begrifflichkeiten wie Business-Coach, Management-Coach, Personal-Coach oder Systemischer Coach halten wir deshalb für überflüssig. Zentral sind für uns die Methoden, mit denen gearbeitet wird, und eine professionelle Herangehensweise.

# Die Ausbildung

Abschluss			
Arbeitsprobe	Arbeitsprobe Coach	Arbeitsprobe Change Manager	Arbeitsprobe Trainer
Rollenkompetenz und Praxis	Coaching intensiv	Change Management intensiv	Rolle des Trainers und Prozessbegleiters
	Rolle des Coachs	Change Management Aufbau	Trainerpraxis
	Coachingpraxis	Grundlagen und Rolle des Change Managers	Trainingsdesign und Seminarplanung
	Transaktionsanalyse	Moderationstechniken und Gruppenleitung	
Veränderungs- und Prozesskompetenz	Feedbackgespräch		
	Gruppenstruktur und Dynamik		
	Widerstände erkennen und Veränderungen steuern		
	Konfliktberatung und -klärung		
Kommunikation und Auftragsklärung	Bei Bedarf Coaching		
	Gesprächsführung und Auftragsklärung		
	Systemische Betrachtung		
	Kommunikationspsychologie – Menschen im Veränderungs- und Entwicklungsprozess		

Zeitlich flexibel: Mit unserem 2coach-Modulsystem können Sie Ihr Lerntempo selbst bestimmen, denn alle Seminare werden sowohl unter der Woche als auch an Wochenenden angeboten.

## Individuelle Qualifizierung und Flexibilität

Eine fundierte Ausbildung und größtmögliche Flexibilität: Auf dieser Idee basiert unser 2coach-Modulsystem, das wir immer weiterentwickelt haben und das sich in der Praxis seit Jahren bewährt hat.

Aufgeteilt in sechs Grundmodule und vier Hauptmodule, bietet sie Ihnen sowohl eine individuelle Qualifizierung als auch ausreichend Zeit für Ihre persönliche Entwicklung. Zwei Faktoren, die besonders zu Beginn Ihrer Ausbildung zum Tragen kommen. Denn Sie müssen sich nicht sofort für eine bestimmte Richtung entscheiden. Da die ersten sechs Seminarbausteine für alle Abschlüsse identisch sind und eine umfassende Einführung in unsere systematische Arbeits- und Beratungspraxis bieten, können Sie sich bis nach dem letzten Grundmodul Zeit lassen und die bis dahin erworbenen Kenntnisse und Erkenntnisse in Ihre

Wahl einfließen lassen. Haben Sie sich für eine Ausbildung entschieden, bleiben Ihnen weitere Wahlmöglichkeiten. Generell sind alle Module und Ausbildungen beliebig miteinander kombinierbar. In der Praxis heißt das: Um beispielsweise den Abschluss als Coach zu erreichen, müssen Sie die vorgegebenen Hauptmodule dieser Ausbildung besuchen. Interessiert sie aber auch ein Seminar aus der Change Manager Ausbildung, können Sie dieses dazu buchen.

Da alle Seminare in Ihrem Zertifikat aufgeführt werden, können Sie auf diese Weise Ihren Abschluss sogar noch erweitern – oder als ersten Schritt für einen zweiten Abschluss sehen.

Ändern Sie zwischenzeitlich Ihre Meinung und möchten einen anderen Abschluss machen, ist selbstverständlich auch das möglich.

## Tempo und Zeiten bestimmen Sie

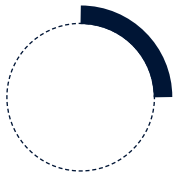
Jedes Jahr starten fünf Ausbildungsdurchgänge bei 2coach. Zwei bieten wir in einer kompakten Form unter der Woche an, die drei weiteren an Wochenenden. Die Seminarlänge und die Inhalte sind absolut identisch. Nur die Dauer der Ausbildungen unterscheidet sich: Die Termine für die Kompakt-Gruppen werden in kürzeren Abständen angeboten, so dass der Abschluss bereits innerhalb von 3 Monaten erreicht werden kann. Wochenend-Seminare finden in etwa einmal pro Monat statt. Der Abschluss ist dann nach circa 9 Monaten möglich. So können Sie Ihre Ausbildung nicht nur Ihrem eigenen Lerntempo anpassen. Passt ein Wochenend-Seminar einmal nicht in Ihren Zeitplan, können Sie es in der Woche besuchen – oder auch mehrfach zwischen den Gruppen springen. Bei aller gewünschten Flexibilität – eine gewisse Struktur benötigen wir für unsere Planung. Für das erfolgreiche Durchlaufen Ihrer Ausbildung müssen Sie zunächst die Grundmodule absolvieren, um an den Hauptmodulen der einzelnen Ausbildungen teilzunehmen. Wir bitten Sie, Ihre Termine mit uns abzusprechen, sobald Sie Ihren Zeitplan zusammengestellt haben.

## Abschluss

Nachdem Sie alle Grund- und Hauptmodule durchlaufen haben, melden Sie sich zu Ihrer Arbeitsprobe an. Coaches und Change Manager arbeiten dabei mit echten Klienten. Trainer und Prozessbegleiter geben ein Seminar - ebenfalls vor echten Teilnehmern. Die Arbeitsprobe bildet den Abschluss der Ausbildung und ist Voraussetzung für die Zertifizierung.

## Zertifizierung

Nach Ihrer Arbeitsprobe erhalten Sie von uns ein ausführliches vierseitiges 2coach-Zertifikat, aus dem der zeitliche Umfang sowie die Inhalte der Ausbildung hervorgehen. Optional können Sie auch eine Zertifizierung durch den Deutschen Verband für Coaching und Training e.V. (dvct) wählen, die allerdings kostenpflichtig ist. Sollten Sie nähere Informationen dazu benötigen, sprechen Sie uns gerne an.



# Kommunikation und Auftragsklärung

Zu Beginn Ihrer Ausbildung erhalten Sie einen Überblick über die Rahmenbedingungen. Sie beschäftigen sich mit den Grundlagen der Kommunikationspsychologie. Sie lernen, Einzelpersonen im systemischen Kontext Ihrer Gruppe, wie der Familie oder eines Unternehmens, zu betrachten. Nicht zuletzt erfahren Sie, wie Sie Gespräche professionell leiten und Anliegen und Aufträge Ihrer Kunden und Klienten klären. Alle Methoden werden Sie durch die gesamte Ausbildung begleiten und bilden die Basis für Ihre künftige Arbeit.

## Kommunikationspsychologie

Wird gesagt, was gemeint wird? Wird verstanden, was gehört wird?

**Inhalt** Kommunikation scheint einfach, wenn zwei Menschen die gleiche Sprache sprechen. Doch wie oft endet ein zunächst harmloses Gespräch in einer Diskussion, ohne dass ersichtlich ist, warum. Die Kenntnisse aus diesem Modul werden Ihnen helfen zu verstehen, wie zwischenmenschliche Kommunikation abläuft, welche Werte Menschen prägen und wieso sie oft gleiche Verhaltensweisen an den Tag legen. So bilden alle Modelle, die Sie hier kennenlernen, wichtige Instrumente für die Gruppenleitung, die Beratung und den Coachingprozess.

Theoretisch vermittelt, praktisch angewendet und zueinander in Beziehung gesetzt werden:

- ▶ Das Riemann-Thomann-Modell
- ▶ Das Werte- und Entwicklungsquadrat nach Paul Helwig
- ▶ Das Vier-Seiten-Modell nach Friedemann Schulz von Thun

**Ziel** Sie kennen die wichtigsten Kommunikationsmodelle, können Störungen erkennen und professionell intervenieren.

Dieses Modul vermittelt umfangreiches Basiswissen und ist deshalb wichtig für alle drei Ausbildungsgänge.

## Systemische Betrachtung

Das System ist mehr als die Summe ihrer Teile

**Inhalt** Der Mensch ist ein soziales Wesen. Zeit seines Lebens bewegt er sich in lebendigen Systemen, angefangen von der Familie über den Freundes- bis hin zum Kollegenkreis. Dabei übt er genauso viel Einfluss auf die Gruppe aus, wie diese auf ihn. In diesem Modul beschäftigen Sie sich eingehend mit lebendigen Systemen und den Wechselwirkungen, die zwischen einer Person und ihrem Umfeld entstehen. Sie lernen Systeme zu definieren und zu analysieren, um adäquat intervenieren zu können. Klug eingesetzt, schafft systemisches Denken Perspektiven für langfristig erfolgreiche und konstruktive Veränderungsprozesse.



Themen in diesem Modul:

- ▶ Mechanismen von lebendigen Systemen
- ▶ Systemischer Blick, systemisches Denken – Systeme (er)klären und Zusammenhänge verstehen
- ▶ Grundannahmen über den Ablauf, die Planung und Antizipation von Prozessen und Interventionen
- ▶ Zirkuläres Fragen und systemische Betrachtung in der Auftragsklärung und im Beratungsprozess

**Ziel** Sie kennen die Mechanismen lebendiger Systeme und haben Ihren Blick für die Wechselwirkungen geschärft, die zwischen Einzelpersonen und Gruppen entstehen. So haben Sie erfahren, wie Sie auch komplexe Systeme darüber analysieren sowie Prozesse planen und antizipieren können.

Coaches, Change Manager sowie Trainer und Prozessbegleiter erlangen in diesem Baustein essentielle Grundlagen für die Auftrags- und Anliegenklärung. Für Coaches und Change Manager ist die Systemklärung ihres Klienten darüber hinaus ein wertvolles Tool, um Interventionen abzuleiten.

## Gesprächsführung und Auftragsklärung

Wissen, worum es tatsächlich geht

**Inhalt** Zwei Menschen geraten aneinander. Damit können Sie als Trainer während einer Gruppenarbeit konfrontiert werden, als Change Manager während eines Veränderungsprozesses oder als Coach, wenn ein Klient Sie um Rat bittet. Das sind alles grundverschiedene Situationen, eins haben sie aber gemeinsam: Hinter dem vermeintlich konkreten Thema verbirgt sich ein anderes. Wie schaffen Sie es nun, hinter die Fassade zu blicken? Indem Sie lernen, Gesprächssituationen zu unterscheiden und zu analysieren. Diese Kenntnisse befähigen Sie dazu, Gespräche aufzubauen, professionell zu leiten und Ihrem Gegenüber konstruktiv Feedback zu geben. Gepaart mit kommunikationspsychologischen Instrumenten, erlangen Sie die Kompetenz, Aufträge zu klären.

Dazu gehören die folgenden Modulinhalte:

- ▶ Analyse von Gesprächssituationen im Coaching, Training und in der Beratung
- ▶ Anwendungsbezogene Simulation von Feedback-Gesprächen
- ▶ Spezifische Herausforderungen und Interventionen der Gesprächsführung in der Praxis
- ▶ Auftrags- und Anliegenklärung durch konkrete Gesprächsformen

**Ziel** In Praxisübungen haben Sie erfahren, wie Sie Gespräche in der Praxis aufbauen und professionell leiten können. Das hilft Ihnen, das Anliegen oder den Auftrag Ihres Klienten zu erfassen, so dass Sie gemeinsam an den Punkten arbeiten können, um die es tatsächlich geht.

Um eine gute Ausgangslage für die Arbeit zu erhalten, müssen Coaches, Change Manager und auch Trainer und Prozessbegleiter zunächst das Anliegen ihrer Klienten und Auftraggeber klären. Im Fokus dieses Moduls stehen deshalb das Erlernen von Feedback-Gesprächen und einer professionellen Gesprächsführung.



# Veränderungs- und Prozesskompetenz

Sie kennen jetzt die Grundlagen der Kommunikationspsychologie, können Personen im Kontext ihres sozialen Umfelds betrachten und wissen, wie Sie Gespräche professionell leiten. Damit haben Sie sich eine Basis angeeignet, um auch diffiziles Territorium zu betreten. Denn ob als Coach, Trainer und Prozessbegleiter oder Change Manager: In allen Rollen stoßen Sie Veränderungsprozesse an, was nicht selten Konflikte heraufbeschwört. Nach den nächsten Grundmodulen wissen Sie, wie Sie mit Prozessen und Konflikten professionell umgehen und diese als Chance für die Weiterentwicklung Ihrer Klienten nutzen können.

## Konfliktberatung und -klärung

Wahrheit vor Schönheit – Was ist in der Konfliktberatung und -klärung ein gutes Ergebnis?

**Inhalt** Sei es beruflich oder privat: Immer wenn Menschen zusammenkommen, können Konflikte entstehen. Manche geraten dabei so stark aneinander, dass es ihnen unmöglich ist, ihre Differenzen allein beizulegen. In solchen Situationen wird immer öfter eine neutrale Person hinzugezogen, die über Kenntnisse in der Konfliktberatung und -klärung verfügt. Denn diese bringt nicht nur den nötigen Abstand mit. Sie ist auch dazu in der Lage, Ursachen zu analysieren und durch ihre Allparteilichkeit zu gewährleisten, dass alle Beteiligten eine für sie akzeptable Lösung finden können. Wertvolle Kenntnisse auch für Ihre künftige Arbeit.

Die Themen im Einzelnen:

- ▶ Definition und Unterscheidung von Konflikten
- ▶ Formen und Entstehung von Konflikten
- ▶ Phasen, Ziele und Gefahren von Konfliktklärungsverläufen
- ▶ Durchführung einer Konfliktklärungssimulation

**Ziel** Sie können Konflikte differenzieren sowie deren Nutzen und Gefahrenwerte in der Beratungspraxis erkennen. Das befähigt Sie dazu, Auseinandersetzungen professionell zu begegnen.

Konflikte sind überall ein Thema: Im Coaching, wenn Ihr Klient Unterstützung beim Umgang mit schwierigen Situationen benötigt. Im Change Management bei der Begleitung von Veränderungssituationen. Im Training können sie in der Gruppenarbeit entstehen und müssen akut bearbeitet werden, um den Fortlauf des Seminars zu gewährleisten.

## Widerstände erkennen und Veränderungen steuern

Alles verändert sich. Aber wie?

**Inhalt** Nicht jeder Mensch nimmt Veränderungen freudestrahlend auf. Altbekanntes bietet schließlich Sicherheit. Vor diesem Hintergrund werden die unangenehmen Seiten gern verdrängt, zumindest aber in Kauf genommen. In Veränderungsprozessen kann das zu Störungen und massiven Widerständen führen. Die Kenntnisse aus diesem Modul helfen Ihnen, solche Dynamiken und ihre Ursachen zu erkennen und Widerstände als Chance für eine Weiterentwicklung zu nutzen.

Theoretisch vermittelt, praktisch angewendet und zueinander in Beziehung gesetzt werden:

- ▶ Wahrnehmung und Differenzierung unterschiedlicher Veränderungsfelder
- ▶ Krisenverläufe in der Beratung, Organisationsentwicklung, im Change Management und im Training
- ▶ Psychologie der Veränderung
- ▶ Umgang mit Ängsten und Widerständen
- ▶ Erarbeitung von Praxisfällen

**Ziel** Sie kennen die Dynamiken, die in Veränderungsprozessen entstehen, und können diese analysieren. Sie haben herausgefunden, wie unterschiedliche Charaktere auf Veränderungen reagieren und wie sie in Gruppen wirken. Sie können diese Prozesse professionell begleiten und leiten.

Im Coaching, Training und der Begleitung von Veränderungsprozessen begegnen Sie Widerständen – sei es bei der Klärung von Coachinganliegen und Beratungsthemen oder in Seminaren. Die Methoden aus diesem Modul bieten Ihnen wichtige Instrumente, diese zu steuern.

## Gruppenstruktur und Dynamik

Gemeinschaft, Team, Haufen oder Truppe – jede Gruppe hat ihr eigenes Profil

**Inhalt** In Ihrem ersten Modul haben Sie es selbst erlebt: Als Sie morgens den Seminarraum betraten, gingen alle sehr zurückhaltend miteinander um. Erst mit der Zeit wurde man lockerer und aus dem „zusammengewürfelten Haufen“ eine Gruppe, die miteinander arbeitete. Diese Phasen durchlaufen selbst langjährige Teams immer wieder. Manchmal schweißt es sie zusammen. Manchmal entstehen Konflikte. Dieser Baustein zeigt Ihnen die Mechanismen auf, die dahinterstecken. So können Sie Gruppenprozessen und -dynamiken professionell begegnen und ein vertrauensvolles Lern- oder Arbeitsklima mit Ihrer Gruppe entwickeln.

Es werden die folgende Methoden und Themen behandelt:

- ▶ Analysemethoden und Phasen von Gruppenprozessen
- ▶ Aufstellung von Menschen in Gruppenfeldern und Themen in Gruppen
- ▶ Reflexionsarbeit anhand der eigenen Rolle in Teams
- ▶ Dynamiken in Teams

**Ziel** Sie haben sich mit dem Verhalten und den Dynamiken von Gruppen auseinandergesetzt und Phasen im Teamprozess analysiert. Zudem haben Sie die verschiedenen Rollen in Gruppen bestimmt und kennen deren Funktion. Sie wissen nun, wie Gruppen funktionieren und erfolgreich arbeiten. Aus diesen Erkenntnissen können Sie Ihre Aufgaben als Gruppenleiter, Prozessbegleiter und Coach ableiten.

Die Kenntnisse aus diesem Modul wirken vielfach: Trainer und Prozessbegleiter können sie zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit einer Gruppe nutzen. Coaches hilft es, die Anliegen eines Gruppenmitglieds zu begleiten und Entwicklungsperspektiven mit ihrem Klienten zu erarbeiten. Change Manager lernen, im Change-Prozess die Strukturen und ihre Dynamiken zu berücksichtigen.



## Die Hauptmodule: Eine Einführung



# Rollenkompetenz und Praxis

Liegen die Grundmodule hinter Ihnen, können wir gleich mehrfach gratulieren. Denn mit unserem 2coach-Modulsystem haben Sie nicht nur einen wichtigen Meilenstein erreicht, sondern sich die Basis für alle drei Abschlüsse erarbeitet.

Jetzt stehen Ihnen alle Optionen offen: Sie können ganz nach Fahrplan vorgehen und damit nach nur vier Hauptmodulen bereits Ihren gewünschten Abschluss erreichen. Oder Sie buchen einzelne oder vielleicht sogar alle Hauptmodule der anderen Ausbildungen dazu und bauen so Ihren Abschluss individuell aus.

Was erwartet Sie aber nun in den Hauptmodulen? Berufsspezifische Kenntnisse und jede Menge Praxis:

Auf Ihrem Weg zum zertifizierten **Coach** füllen Sie Ihren Methodenkoffer mit verschiedenen Modellen. Diese bieten Ihnen die Möglichkeit, sowohl Einzelpersonen in Zweier-Settings als auch in der Gruppe zu coachen. Da Sie die Gelegenheit haben, sich intensiv mit Ihrer Rolle auseinander zu setzen und Ihren eigenen bisherigen Weg zu reflektieren, werden Sie schon früh Ihren individuellen Stil entwickeln können. Zahlreiche Coaching-Sequenzen und das Feedback Ihrer Trainer und der Gruppe werden Sie zudem optimal auf Ihre Arbeitsprobe mit einem realen Klienten vorbereiten.

**Change Manager** arbeiten häufig in Zweier-Teams. So werden Sie auch zu zweit in Ihrer Arbeitsprobe das Change-Anliegen eines realen Auftraggebers bearbeiten. Das nötige Handwerkszeug geben wir Ihnen selbstverständlich vorher an die Hand: angefangen bei verschiedenen Change-Tools, über Kenntnisse zu typischen Verläufen von Veränderungsprozessen bis hin zur Entwicklung eines Change-Designs. Selbst grundlegendes betriebswirtschaftliches Wissen wird nicht ausgespart. Zusätzlich erhalten Sie die Gelegenheit, sich Gedanken über Ihr Selbstmarketing und Ihre Selbstdarstellung für Ihre zukünftige Arbeit zu machen.

Als **Trainer und Prozessbegleiter** müssen Sie nicht nur in der Lage sein, Inhalte zu transportieren. Erfolgreich sind Trainings, Seminare und Workshops dann, wenn Sie zudem die prozessrelevanten Belange der Gruppe und der einzelnen Teilnehmer berücksichtigen. Deshalb bilden diese Themen auch einen Schwerpunkt in Ihren Hauptmodulen. Selbstverständlich werden Sie aber auch mit grundlegenden Kenntnissen der Erwachsenenpädagogik, Methodik und Didaktik vertraut gemacht, probieren Moderationstechniken und erlebnisaktivierende Methoden aus und lernen, einen sowohl didaktisch als auch inhaltlich sinnvollen Seminarplan zu entwickeln. So können Sie in Ihrer Arbeitsprobe Ihr erstes eigenes Training nach allen Regeln der Kunst gestalten.

Sie möchten mehr über Ihre Hauptmodule erfahren? Auf den folgenden Seiten sind alle Module ausführlich beschrieben.



## Transaktionsanalyse

Ich bin O.K., du bist O.K. ...

**Inhalt** In diesem Modul beschäftigen Sie sich ausnahmsweise mit einem einzigen Thema. Das aber auch mit gutem Grund: Als Persönlichkeitstheorie und Kommunikationsmodell bietet die Transaktionsanalyse Ihnen als Coach eine Fülle an Anwendungsmöglichkeiten. Entwickelt Mitte des 20. Jahrhunderts von dem amerikanischen Psychiater Eric Berne, basiert sie auf der Beobachtung zwischenmenschlicher Kommunikation. Diese sogenannten Transaktionen setzte Berne in Beziehung zu inneren Prozessen eines Menschen und entwickelte daraus eine Theorie, aus der sich zahlreiche Schlüsse ziehen lassen. So vermittelt die Transaktionsanalyse unter anderem ein Bild davon, was Personen, Gruppen und Organisationen antreibt, wie sie handeln und kommunizieren.

Theoretisch vermittelt, praktisch angewendet und zueinander in Beziehung gesetzt werden:

- ▶ Theoretische Grundlagen der Transaktionsanalyse
- ▶ Ich-Zustands-Modell und funktionale Analyse der Ich-Zustände
- ▶ Antreiberdynamiken
- ▶ Grundpositionen der Transaktionsanalyse: OK-Geviert

**Ziel** Sie haben sich die verschiedenen Modelle der Transaktionsanalyse in ihrer Theorie erarbeitet und deren Anwendung in der Praxis reflektiert. Somit haben Sie weitere Tools in Ihrem Methodenkoffer, die Sie ideal in Ihre Arbeit als Coach integrieren können.

## Coachingpraxis

Kompetentes Coaching? Ja, aber nach welcher Methode?

**Inhalt** In diesem Hauptmodul haben Sie ausreichend Zeit, an Ihrer Methodenkompetenz zu arbeiten – wie stets in der Theorie, vor allem aber in der Praxis. Dazu stehen Ihnen nicht nur die bisher gelernten Modelle zur Verfügung. Wir führen Sie unter anderem auch in den professionellen Umgang mit Rollenspielen und dem Modell des Inneren Teams ein, die als erlebnisaktivierende Methoden die Anliegenbearbeitung intensivieren können. Gleichfalls erhalten Sie in diesem Seminar die Gelegenheit, Ihr Bewusstsein für Ihre eigene Rolle und Authentizität zu schärfen.

Zu den in diesem Modul behandelten Interventionen und Methoden gehören:

- ▶ Individuelle Kompetenzfelder in der Coachingpraxis
- ▶ Modell des Inneren Teams
- ▶ Coachingverlauf und -phasen
- ▶ Erlebnisaktivierende Rollenspiele und Coachings

**Ziel** Nachdem wieder neue Instrumente hinzugekommen sind, haben Sie in Ihrer Ausbildungsgruppe eigenständig Coachings durchgeführt und dabei herausgefunden, welche Methoden sich stimmig für Sie anfühlen. Zudem haben Sie andere Prozesse als Beobachter und Feedback-Geber begleitet, was Ihre Prozess- und Methodensicherheit gestärkt hat.

## Die Rolle des Coaches

### Wo liegen meine Stärken, wo meine Grenzen?

**Inhalt** In „Coachingpraxis“ haben Sie schon viel über sich und Ihre Rolle erfahren. In diesem Modul setzen wir diese wichtige Arbeit fort. Hier haben Sie einerseits Zeit zu reflektieren, wie sich Ihre Rolle während der Ausbildung entwickelt hat. Andererseits, welche Methoden Sie bisher erlernt haben und wie sich die Ausbildung in Ihren bisherigen beruflichen Werdegang einpasst. Daraus erarbeiten Sie Ihren ganz persönlichen Methodenkoffer und Ihr individuelles Profil als Coach: Wen coache ich wie zu welchen Themen mit welchen Stärken und Grenzen?

Die Themen im Einzelnen:

- ▶ Schärfung der eigenen Rolle
- ▶ Reflexion der entwickelten Kompetenzen und Zusammensetzung des persönlichen Methodenkoffers
- ▶ Visionsentwicklung und Modell „Zeitstrahl“
- ▶ Die Vierfach-Klärung

**Ziel** Sie haben sich Ihre Rolle als Coach weiter erarbeitet und Ihren individuellen Coachingstil geschärft. Die fokussierte und individuelle Betrachtung verschiedener Anwendertools in der Praxis hat Ihre Coachingkompetenzen gefestigt, so dass Sie für den nächsten Schritt optimal vorbereitet sind.

## Coaching intensiv

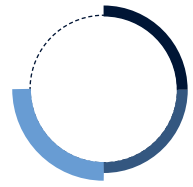
### Die Generalprobe

**Inhalt** In „Coaching intensiv“ lernen Sie erstmals Ihren Klienten kennen, mit dem Sie in Ihrer Arbeitsprobe an einem realen Anliegen arbeiten. In diesem Modul geht es zunächst um die Klärung der Ausgangssituation und darum, gemeinsam erste Ansätze für einen Coachingprozess einzuleiten. Im Anschluss erhalten Sie ein ausführliches Feedback zu den einzelnen Coachingsequenzen.

Die Bestandteile im Überblick:

- ▶ Kontaktaufnahme und Gesprächseinstieg mit dem Klienten
- ▶ Eigenverantwortliche Leitung einer Coachingsequenz von mindestens 60 Minuten
- ▶ Klärung der Ausgangssituation, Zieldefinition
- ▶ Vorbereitung auf die Arbeitsprobe: Planung der Interventionen und Hypothesenbildung
- ▶ Ausführliches Feedback zu den einzelnen Coachingsequenzen

**Ziel** In diesem Modul haben Sie erstmals mit Ihrem realen Klienten eigenverantwortlich eine Coachingsitzung abgehalten. So haben Sie nicht nur weitere Prozess- und Methodensicherheit gewinnen können. Das Feedback Ihres Dozenten und Ihrer Gruppe hat auch Ihr Vertrauen in Ihre eigenen Coachingkompetenzen gestärkt.



# Change Manager Trainer und Prozessbegleiter





# Moderationstechniken und Gruppenleitung

Garant für Fairness und Transparenz

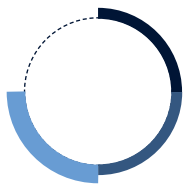
**Inhalt** Als Change Manager sowie als Trainer und Prozessbegleiter müssen Sie Gruppen führen und verstehen können. Die benötigten Basiskenntnisse haben Sie sich bereits in den Grundmodulen erarbeitet. In diesem Modul schlüpfen Sie in eine andere Rolle: in die des objektiven Moderators, der bei Sitzungen, Workshops oder Tagungen eine Gruppe begleitet. Hier besteht Ihre Aufgabe in erster Linie darin, Ideen der Teilnehmer zu fördern und sie allen Beteiligten zugänglich zu machen. Durch die systematische Aufnahme, Visualisierung und Strukturierung aller Teilnehmerbeiträge unterstützen Sie die Gruppe bei ihrer Suche nach einem gemeinsamen und konsensorientierten Ergebnis. Dieses Modul enthält die Grundlagen der Moderation und Sie erfahren, wie Sie Moderationen differenziert vorbereiten und durchführen können.

Theoretisch vermittelt und praktisch angewendet werden:

- ▶ Grundlagen der Moderation
- ▶ Ablauf einer Moderation (Moderationszyklus)
- ▶ Moderationstechniken und deren Einsatzbereiche (u.a. Visualisierung und Fragetechniken)
- ▶ Umgang mit Konflikten, schwierigen Teilnehmern und Situationen
- ▶ Vorbereitung einer Moderation (inhaltlich / methodisch / organisatorisch / persönlich)
- ▶ Der persönliche Moderationsstil

**Ziel** Sie haben gelernt, Einflussgrößen von Moderationsprozessen zu antizipieren. Um prozessorientiert handeln zu können, haben Sie den Umgang mit Störungen und schwierigen Teilnehmern reflektiert. Sie haben sich Ihren persönlichen Moderationsstil erarbeitet und kennen und beherrschen unterschiedliche Moderationsmethoden, die Sie in Ihre eigene Arbeitspraxis integrieren können.

Nach diesem Modul können Sie Moderationen planen und durchführen. Change Managern helfen diese Kenntnisse beim Planen ihrer Maßnahmen. Mit Visualisierungen und Fragetechniken können effektive und kreative Lösungen erarbeitet werden, was sowohl im Training als auch im Change Management gefragt ist. Für beide gilt aber auch, dass Sie sich zwischen der Rolle des Beraters und Trainers und der Rolle des Moderators abgrenzen können müssen. Dafür ist eine Selbstklärung notwendig.



# Change Manager

## Change Management Grundlagen

Angemessene Führung und Methoden: die Basis für Ihre Arbeit

**Inhalt** Ob in einer Abteilung oder im gesamten Unternehmen: Sicher haben auch Sie bereits Veränderungsphasen erlebt. In diesem Modul schauen Sie zunächst zurück: Wie sind sie verlaufen? Wie haben Sie persönlich darauf reagiert? Die Antworten auf diese Fragen sagen Ihnen nicht nur viel über Ihre eigene Rolle. Sie führen Sie auch zu einem Führungsstil, der allen Beteiligten gerecht wird. Um Veränderungsprozesse aber auch gestalten zu können, beschäftigen Sie sich in diesem Modul zudem mit den Ursachen und typischen Verläufen von Veränderungsprozessen und lernen grundlegende Methoden des Change Managements. Die Auftragsklärung und systemische Analyse können Sie ganz praktisch in zahlreichen Fallbeispielen ausprobieren.

Die Themen im Überblick:

- ▶ Rollenklärung und Überprüfen der eigenen Einstellung zu Change-Prozessen
- ▶ Definition von Change Management und Change-Anlässen
- ▶ Ursachen und typische Verläufe von Veränderungsprozessen
- ▶ Grundlegende Methoden des Change Managements
- ▶ Führung im Change: der angemessene Umgang mit Beteiligten und Betroffenen
- ▶ Auftragsklärung und systemische Analyse anhand von Fallbeispielen

**Ziel** Sie kennen die grundlegenden Methoden in Change Management, haben Analysetools und die Auftragsklärung erprobt. Sie wissen, dass sich Veränderungsprozesse unterschiedlich gestalten. Sie können die Rollen und Aufgaben aller Beteiligten sowie ihre Befindlichkeiten analysieren. Somit haben Sie sich die Basis erarbeitet, um Interventionspläne und Change-Designs zu entwickeln.

## Change Management Aufbau

Das Herzstück: Konzeptplanung und -entwicklung

**Inhalt** Nachdem Sie sich die Basis erarbeitet haben, wird es jetzt konkret: Sie lernen verschiedene Tools, mit denen Sie Unternehmen in Change-Prozessen analysieren können. Zudem erfahren Sie, welche Auswirkungen Visionen, Ziele und Leitbilder auf den Veränderungsprozess haben können. Mit Blick auf Ihren nun schon reichlich gefüllten Methodenkoffer erarbeiten Sie Ihr persönliches Leistungsspektrum als künftiger Change Manager und entwickeln ein erstes Change Design. Ein Konzept, mit dem Sie Ihre Strategie, Ziele und Methodenwahl für alle Beteiligten in einem Veränderungsprozess transparent machen.

Bestandteile des Moduls sind:

- ▶ Planung und Präsentation des eigenen Leistungsspektrums als Change Manager
- ▶ Analysetools
- ▶ Visionen, Strategien sowie Werte in Organisationen und ihr Einfluss auf Veränderungsvorhaben
- ▶ Analysetools zur Erfassung von Zielsystemen und spezifischen Change-Zielen
- ▶ Prozessplanung: Change-Design, Change-Konzept

**Ziel** Sie haben Methoden kennengelernt, mit denen Veränderungsprozesse in Systemen initiiert, wirkungsvoll begleitet und verstetigt werden können und wissen diese anzuwenden. Sie haben ein Change-Design erstellt, das Ihnen einen Überblick des gesamten Veränderungsprozesses verschafft – von der Analyse über die Zielsetzung bis hin zur groben Planung. Für die Prozessplanung haben Sie sich intensiv mit Kriterien, Strategien und Change-Methoden auseinandergesetzt.

## Change Management intensiv

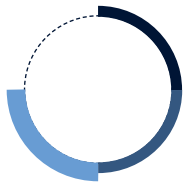
Blick in die Zukunft: Selbstmarketing und Vorpremiere

**Inhalt** In diesem Seminar stehen Sie im Mittelpunkt: Sie haben Gelegenheit, das bis dahin Gelernte zu reflektieren, offene Fragen zu klären und Ihre Kompetenzen in den verschiedenen Disziplinen wie Moderation, Change-Methoden und Kommunikation zu vertiefen. Darüber hinaus legen Sie wertvolle Grundsteine für Ihre Zukunft als Change Manager: Sie lernen die Akquise und Fakturierung von Veränderungsprojekten und beschäftigen sich intensiv mit Ihrem Selbstmarketing und Ihrer Selbstdarstellung. Natürlich wird auch die nahe Zukunft nicht außer Acht gelassen: In einer Simulation können Sie sich optimal auf Ihre Arbeitsprobe vorbereiten.

Themen dieses Moduls:

- ▶ Methodensammlung für die Umsetzung von Veränderungsprozessen
- ▶ Vertiefung der Moderationskompetenzen
- ▶ Kommunikation im Change-Prozess
- ▶ Abgrenzung Change-Design und Change-Konzept
- ▶ Beauftragung und Fakturierung bei Beratungsprozessen
- ▶ Selbstmarketing und Selbstdarstellung als Change Manager
- ▶ Simulation der Arbeitsprobe

**Ziel** Sie haben die bisher erworbenen Change-Tools wiederholt, Ihre Moderations- und Beratungskompetenzen vertieft und letzte Fragen geklärt. In einer Simulation haben Sie Prozesssicherheit gewonnen und sich damit intensiv auf Ihre Arbeitsprobe vorbereitet. Mit Ideen für Ihr Selbstmarketing und grundlegenden betriebswirtschaftlichen Kenntnissen haben Sie zudem für Ihre Zukunft als Change Manager vorgebaut.



# Trainer und Prozessbegleiter

## Trainingsdesign und Seminarplanung

Die passende Methode zur richtigen Zeit: professionell konzipieren

**Inhalt** Wie passt so viel Stoff in so wenig Zeit? Wie lässt sich der Input erwachsenengerecht vermitteln? Diese Fragen stellt sich jeder angehende Trainer. Zu Recht, schließlich tragen Sie erheblich zum Erfolg eines Trainings bei. Im Mittelpunkt Ihres ersten Hauptmoduls stehen deshalb Grundlagen der Didaktik und die Planung Ihrer Seminare anhand von Trainingsdesigns. Diese helfen Ihnen, Ihren Lehrstoff auf das Wichtigste zu reduzieren, die passenden Medien und Methoden zu wählen – vor allem aber, Ihre Trainings und Seminare zeitlich und didaktisch sinnvoll für Ihre Teilnehmer zu strukturieren.

Theoretisch vermittelt und praktisch angewendet werden:

- ▶ Erfolgsfaktoren für Lehr- und Trainingsveranstaltungen
- ▶ Trainingsdesign von A wie Auftragsklärung bis Z wie Zielgruppe
- ▶ Sinnvoller, gemäßigter und abgestimmter Medien- und Methodeneinsatz
- ▶ Funktion, Bedeutung und Formulierung von Lernzielen
- ▶ Didaktisch-methodische Entscheidungen
- ▶ Erstellung eines Ablauf- und Zeitplans
- ▶ Konzeption von Seminar- und Trainingsausschreibungen

**Ziel** Sie haben gelernt, das passende Format für ein Seminar oder Training auszuwählen. Sie kennen die Grundlagen der Didaktik und sind in der Lage, ein Trainingsdesign zu entwickeln. Alles zusammen bietet Ihnen die Voraussetzungen, um ansprechende, lebendige, zielgerichtete und erfolgreiche Veranstaltungen umzusetzen.

## Trainerpraxis

Probieren geht über Studieren: so machen Sie Wissen erlebbar

**Inhalt** Als Trainer möchten Sie nicht nur Wissen vermitteln. Ihr Ziel ist es vorrangig, dass Ihre Teilnehmer sich das neue Wissen auch merken. „Merk-würdig“ wird Theorie, wenn sie möglichst unmittelbar in die Praxis umgesetzt wird und einen Bezug zur Lebenswelt der Teilnehmer hat. Genau darum dreht sich auch dieses Seminar: Sie erleben, wie Sie Ihre Gruppe aus dem Mittagstief holen können. Wie Teilnehmer von fachgerecht angeleiteten Rollenspielen profitieren. Oder wie sie bei der Praxisberatung in Gruppen funktionieren. Ein Seminar, das auch Sie garantiert nicht so schnell vergessen werden.

Theoretisch vermittelt und praktisch angewendet werden:

- ▶ Aktivierungsmethoden, Seminareröffnung, thematische Heranführung
- ▶ Beispielhafte Methoden aus der Erlebnispädagogik
- ▶ Fachgerechte Durchführung von Rollenspielen und Simulationen
- ▶ Bearbeitung von Teilnehmeranliegen und Praxisberatung in Gruppen

**Ziel** Sie haben verschiedene Aktivierungsmethoden kennengelernt und erkennen den Wert von Erlebnisaktivierung. Sie wissen Methoden auszuwählen, um Teilnehmer zu motivieren und den Lernerfolg zu sichern. Sie haben erlebt, welche Methoden sich eignen, um Anliegen Einzelner unter Beteiligung einer Lerngruppe zu bearbeiten.

## Die Rolle des Trainers und Prozessbegleiters

Spieglein, Spieglein ...: Wie leite ich? Wie kommt das an?

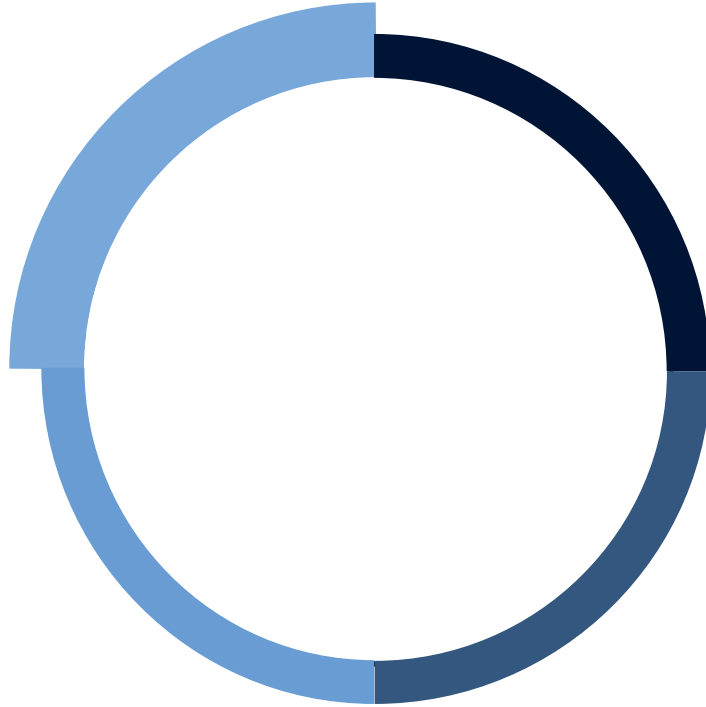
**Inhalt** Jeder Trainer hat seinen eigenen Stil. Der eine würzt seine Seminare mit viel Humor, der andere zeichnet sich durch seine Kreativität aus. Welche persönlichen Eigenschaften bringen Sie mit? Das werden Sie in diesem Modul erforschen, denn hier liegt der Fokus ganz auf Ihrer Person. Wie leite ich eine Gruppe? Wo liegen meine persönlichen Grenzen? In eigenen kurzen Trainingssequenzen werden Sie Antworten auf diese Fragen finden und dazu grundlegende Methoden kennenlernen, die Sie auch Konfliktsituationen souverän steuern lassen.

Theoretisch vermittelt und praktisch angewendet werden:

- ▶ Identität und Rolle in Führungs- bzw. Konfliktsituationen
- ▶ Erleben eigener Grenzsituationen in der Arbeit mit Gruppen
- ▶ Themenzentrierte Interaktion als Leitungsmodell
- ▶ Vorbereitung auf die Arbeitsprobe: Schärfung des Trainerprofils und Konzeptvorbereitung

**Ziel** Sie haben Ihre eigene Rolle im Trainingsprozess reflektiert und geklärt und wissen, wie Sie mit schwierigen Situationen und Teilnehmern umgehen können. Entsprechend Ihres Profils haben Sie Ihr Thema gewählt und ein erstes grobes Semarkonzept entwickelt. Das intensive Feedback von Ihrem 2coach-Trainer und der Gruppe hat Ihnen gezeigt, wo eventuell noch Feinjustierungen nötig sind. Damit sind Sie nun grundlegend auf Ihre Arbeitsprobe vorbereitet.

# Die große Premiere



## Arbeitsprobe Coach

In Ihrer Arbeitsprobe treffen Sie zum zweiten Mal auf Ihren Klienten und können Ihre Arbeit fortsetzen, mit der Sie im Baustein „Coaching intensiv“ begonnen haben. An diesem Tag steht die Bearbeitung des Anliegens im Mittelpunkt, das Sie eigenständig und mit den Methoden Ihrer Wahl durchführen können. Zum Abschluss erhalten Sie erneut ein umfassendes Feedback von Ihrem Trainer und den Absolventen Ihrer Gruppe. Übrigens: Falls Sie und Ihr Klient das wünschen, können Sie natürlich auch nach der Arbeitsprobe das Anliegen weiterbearbeiten.

Ihre Arbeitsprobe gestaltet sich folgendermaßen:

- ▶ Eigenverantwortliche Leitung einer Coachingsequenz von mindestens 60 Minuten
- ▶ Bearbeitung des Anliegens
- ▶ Ausführliches Feedback zu den einzelnen Coachingsequenzen und zu Ihren Coachingkompetenzen

## Arbeitsprobe Change Manager

In zahlreichen Fallbeispielen konnten Sie Ihre Kenntnisse und Kompetenzen bereits testen und ausbauen. In Ihrer Arbeitsprobe stehen Sie mit einem Kollegen oder einer Kollegin aus Ihrer Gruppe nun zum ersten Mal einem Klienten mit einem aktuellen Anliegen gegenüber, mit dem Sie einen Change-Prozess einleiten. Nachdem Sie also zunächst eigenverantwortlich das Anliegen geklärt haben, werden Sie ein Change-Design entwickeln, das Sie am Folgetag Ihrem Klienten präsentieren. Zum Abschluss erhalten Sie ein ausführliches Feedback von Ihrem Trainer und den Absolventen.

Inhalte der Arbeitsprobe:

- ▶ Demonstration von Prozesssicherheit, Rollenverständnis sowie der Methodensicherheit, -auswahl und -anwendung
- ▶ Präsentation des Change-Designs inklusive Diskussion mit dem Anliegensgeber
- ▶ Prozessbezogene Selbstreflexion

## Arbeitsprobe Trainer und Prozessbegleiter

Es ist soweit: Ihr Methodenkoffer ist prall gefüllt, Sie kennen Ihre Rolle als Trainer und Prozessbegleiter und haben Ihr Seminar nach einem Thema Ihrer Wahl ausgearbeitet. Jetzt steht die Premiere an: Einen Tag lang sind Sie der Trainer und geben Ihr Wissen nach allen Regeln der Kunst an Ihre Teilnehmer weiter. Konnte ich die Gruppe leiten? Habe ich der Gruppe ausreichend Gelegenheit gegeben, die Theorie in die Praxis umzusetzen? Antworten auf diese und viele andere Fragen erhalten Sie gleich im Anschluss in einem ausführlichen Feedback-Gespräch.

Als Trainer zeigen und entwickeln Sie:

- ▶ Prozesssicherheit, Rollenverständnis und Trainingsergebnis
- ▶ Methodensicherheit, -auswahl und -anwendung
- ▶ Prozessbezogene Selbstreflexion

## Informationsgespräch, Seminarzeiten und Dauer der Ausbildungen

**Kostenloses Informationsgespräch:** Zusätzlich zu unserem Informationsabend laden wir Sie im Vorfeld zu einem unverbindlichen Vorgespräch ein. Den Termin können Sie selbstverständlich frei wählen und mit uns telefonisch vereinbaren. Erfahrungsgemäß sollten Sie dafür bitte 60 bis 90 Minuten einplanen.

**Ausbildungsstart:** Jährlich bieten wir fünf Ausbildungsdurchgänge an, die versetzt im Laufe des Jahres starten. So haben Sie die Möglichkeit, Ihre Ausbildung auch mitten im Jahr aufzunehmen.

**Seminarzeiten:** Die einzelnen Module dauern jeweils 2,5 Tage und laufen in unserer Kompakt-Ausbildung unter der Woche, in der regulären Ausbildung am Wochenende.

Die Inhalte und Dauer der Wochenend-Ausbildungen und Kompakt-Ausbildungen sind absolut identisch. Kompakt-Ausbildung steht bei uns lediglich für einen kürzeren Zeitraum der Ausbildung. So terminieren wir die Wochenend-Seminare in einem etwa monatlichen Rhythmus, die Module in der Kompakt-Ausbildung im Abstand von etwa ein bis zwei Wochen. In der Regel kann eine Zertifizierung innerhalb von einem Dreivierteljahr erlangt werden, in der Kompakt-Ausbildung können Sie Ihren Abschluss aber auch schneller erzielen.

Übrigens: Bei 2coach sind Sie nicht an eine feste Gruppe gebunden. Sie können sowohl Seminare am Wochenende als auch unter der Woche belegen und so Ihre Ausbildung Ihrem persönlichen Terminkalender anpassen. Da die Module aufeinander aufbauen, empfehlen wir Ihnen allerdings, auf die Reihenfolge zu achten.

### Die Seminarzeiten im Überblick:

Grund- und Hauptmodule  
am Wochenende (2,5-tägig):

Freitag	15:00 – 20:00 Uhr
Samstag	09:00 – 17:00 Uhr
Sonntag	09:00 – 15:30 Uhr

Grund- und Hauptmodule unter der Woche  
in der Kompakt-Ausbildung (2,5-tägig):

Dienstag	09:00 – 17:00 Uhr
Mittwoch	09:00 – 17:00 Uhr
Donnerstag	09:00 – 12:30 Uhr

Abschlussbaustein mit Zertifizierung (1-tägig):

Samstag	09:00 – 17:00 Uhr
---------	-------------------

**Verpflegung:** Im Seminarpreis enthalten sind Kaffee, Tee, Wasser, Saft und Obst. Auf Wunsch kann kostenpflichtig ein Mittagessen bestellt werden.

---

## Kontaktdaten und Seminarräume

2coach Personal- und Unternehmensberatung  
Bramfelder Str. 76  
22305 Hamburg

Tel.: 040 - 81 97 10 80  
Fax: 040 - 81 97 10 82  
E-Mail: info@2coach.de

Direkt vor unserem Gebäude befinden sich kostenlose Parkplätze.



# Experten-Akademie und Alumni-Netzwerk

## Wissen vertiefen, Profil schärfen, netzwerken

Unsere Experten-Akademie bildet das Kernstück unseres Alumni-Netzwerkes, steht allerdings nicht nur unseren Absolventen offen. Auch wenn Sie bereits seit Jahren als Berater, Coach, Trainer oder Führungskraft erfolgreich sind, könnten unsere Expertenmodule und unsere beiden weiteren Ausbildungen zum Outplacement- und Karriereberater sowie Human Resources Professional für Sie von Interesse sein. Denn einerseits bieten sie Ihnen die Gelegenheit, Ihre Beratungskompetenz weiterzuentwickeln und Ihr persönliches Profil zu schärfen. Andererseits sich jenseits des beruflichen Alltags mit Kollegen auszutauschen und das eigene Netzwerk zu erweitern.

## Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater

Als Outplacement- und Karriereberater begleiten Sie Klienten, die sich beruflich umorientieren möchten oder müssen. Während dieser intensiven und praxisorientierten Fortbildung erwerben Sie umfangreiche Grundkenntnisse sowie das Instrumentarium für den anspruchsvollen Beratungsprozess. Sie lernen unter anderem Persönlichkeitstest-Verfahren kennen, ein individuelles Bewerbungsmarketing zu entwickeln und Ihre Klienten auf Einstellungs-Interviews vorzubereiten. Ein erfahrener Outplacement-Berater begleitet Sie bis zu Ihrer Zertifizierung. Diese Ausbildung ist als fortführende Qualifizierung unserer Abschlüsse zum Coach, Trainer und Prozessbegleiter oder Change Manager konzipiert, steht aber auch anderen erfahrenen Experten aus diesem Bereich offen.

## Ausbildung zum Human Resources Professional

Mehr denn je haben vor allem diejenigen Führungskräfte und Mitarbeiter Anteil an erfolgreichen Entwicklungen, die Weiterbildung und Personalentwicklung als konstruktive Herausforderung und als herausragenden Aspekt effizienter Unternehmensgestaltung erkennen. Unser Ausbildungsgang zum Human Resources Professional zielt deswegen auf den Erwerb umfassender Handlungsfähigkeit für die Bewältigung konkreter Bedürfnisse in Unternehmen ab.

Im Laufe der Ausbildung erlernen Sie Methoden und erwerben Instrumente zur verantwortlichen Prozesssteuerung und der aktiven Gestaltung der Unternehmensentwicklung. Bestandteil der Ausbildung sind die Kernkompetenzbereiche Training, Consulting, Coaching und Projektmanagement. Mit dieser Ausbildung richten wir uns gezielt an Führungsnachwuchskräfte, die in den Bereich der Personalentwicklung einsteigen oder ihre Kompetenzen erweitern möchten.

Weiterführende Informationen zu beiden Ausbildungsgängen finden Sie im Internet unter [www.2coach.de/ausbildungen](http://www.2coach.de/ausbildungen), wo wir zwei ausführliche Informationsmappen zum Download bereitgestellt haben.

# 2coach-Expertenmodule im Überblick

Die kurzen Seminarbeschreibungen stellen einen Auszug unseres Angebots dar. Weitere Expertenmodule, Termine und Informationen finden Sie auf unseren Webseiten unter [www.2coach.de](http://www.2coach.de).

## Entscheidungsmethoden für Berater und Führungskräfte

„Ich kann mich nicht entscheiden“: Mit diesem Satz wird jeder Berater, Coach, aber auch jede Führungskraft immer wieder konfrontiert – begleitet von der Erwartung einer möglichst schnellen und einfachen Lösung. In diesem zweitägigen Baustein machen wir Sie unter anderem mit der Entscheidungsmatrix, dem Pareto-Prinzip, der Fischgräte und der SWOT-Analyse vertraut. Methoden, mit denen Sie Menschen auf ihrem Weg begleiten können, die für sie richtige und stimmige Entscheidung zu treffen.

## Systemische Organisationsaufstellung

Change Manager, Berater und Coaches setzen zunehmend auf die Systemische Organisationsaufstellung. Denn die Methode kann rasch Klärung über Konfliktfelder und Machtverhältnisse innerhalb einer Gruppe geben. Begleiten Sie häufig einzelne Teams, Abteilungen oder Unternehmen in Umstrukturierungs- oder Veränderungsprozessen, erlernen Sie in diesem Seminar ein wirkungsvolles und kostengünstiges Instrument, das sich in der Praxis doppelt bewährt: zur Diagnose, um einen tieferen Einblick in die Struktur der Systeme zu erhalten, und zur Erarbeitung einer zielgerichteten Lösung.

## Interkulturelles Management

Wer beruflich mit Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen zusammenarbeitet, ein internationales Team leitet oder internationale Arbeitsaufgaben betreut, stößt zuweilen auf besondere Herausforderungen. Unterschiedliche Erwartungen an die Zusammenarbeit, das Führungsverhalten oder die Projektkoordination, aber auch spezifische kulturelle Sicht- und Denkweisen: All diese Faktoren können zu Verzögerungen in Prozessabläufen und Störungen im zwischenmenschlichen Miteinander führen. Mit diesem Expertenmodul bieten wir Ihnen die Möglichkeit, eine lösungs- und handlungsorientierte interkulturelle Kompetenz für Ihren persönlichen Arbeitskontext zu entwickeln. Gezielt setzen Sie sich hier mit kulturellen Themen der Kommunikation, Führung und Organisation auseinander und entwickeln Strategien, interkulturelle Probleme zu erkennen und ihnen erfolgreich zu begegnen.

## Präsentationstechniken: Vor Gruppen treten, bestehen und überzeugen

Gute Konzepte und Ideen reichen nicht aus. Sie wollen auch verkauft werden. Einen wesentlichen Anteil am Erfolg bildet dabei die professionelle Präsentation. In diesem Modul lernen Sie moderne Techniken und Methoden, mit denen Sie Ihren „Auftritt“ bestmöglich vorbereiten können und die Ihnen mehr Sicherheit geben, vor einer Gruppe zu sprechen und sie zu überzeugen. Wie in allen anderen 2coach-Seminaren auch, können Sie das Gelernte auch hier sofort in die Praxis umsetzen und durch das Feedback des Trainers und der übrigen Seminarteilnehmer Ihre Fähigkeiten optimieren.

## Neurotische Formen der Persönlichkeit

Viele Coaches bringen fundierte Wirtschaftskompetenz mit, jedoch wenig psychologisch-diagnostisches Wissen. In diesem Baustein erhalten Sie wertvolle Antworten auf Fragen wie:

- ▶ Wo verlaufen die Grenzen zwischen Coaching und Therapie?
- ▶ Was sind häufige psychische Störungen?
- ▶ Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für meine Arbeit?

Das Seminar befähigt Sie, psychische Störungen zu erkennen und zu benennen. Dies schafft zusätzliche Sicherheit in der Beratung von Menschen, die unter seelischen Problemen leiden.

## Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation

In den vergangenen zehn Jahren haben in knapp 75 Gruppen mehr als 600 Teilnehmer unsere Ausbildungen erfolgreich absolviert. Die ersten 50 Durchgänge wurden dabei von Studierenden der Forschungsstelle Coaching-Gutachten der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr Hamburg wissenschaftlich begleitet, die unter der Leitung von Prof. Dr. Harald Geißler zwei Diplomarbeiten verfasst haben. Zur fortlaufenden Evaluation und Entwicklung unseres Seminar- und Ausbildungsangebots bitten wir zudem unsere Teilnehmer am Ende jedes Seminars und jeder Ausbildung um ein offenes Feedback. Einige Kundenstimmen haben wir nachfolgend für Sie zusammengestellt. Eine laufend aktualisierte Referenzliste und weitere Meinungen finden Sie im Internet unter [www.2coach.de/referenzen](http://www.2coach.de/referenzen).

## Das sagen unsere Absolventen

### zu den Ausbildungen Coach und Change Manager:

„Die Arbeitsatmosphäre in den Seminaren war sehr angenehm, die Ausprägung der Ausbildung humanistisch. Mir persönlich gefiel die Ausrichtung auf die Lehren nach Schulz von Thun. Ich habe mich für 2coach entschieden, weil die Schwerpunkte dort nicht auf NLP liegen. 2coach ging klienten- und praxisorientiert vor. Die Fälle und Inhalte ergaben sich, wurden nicht vorgegeben. Die Seminare empfand ich als gewinnbringend, die Inhalte als handfest. Die Ausbildung zum Coach ist für mich eine sehr gute Basis. Bei meinen nebenberuflichen Aktivitäten hat sie mich ein ordentliches Stück weitergebracht und in meiner mitgebrachten Einstellung bestärkt. Ich bin der Meinung, ein Coach sollte sich als Steigbügelhalter dem Klienten gegenüber sehen; für mich ist Demut das Stichwort. Die Ausbildung erforderte einen nicht unerheblichen Einsatz von mir - ich bereue keinen Tag davon. Das Erlernete nutze ich bereits seit der Ausbildungszeit bei 2coach in verschiedenster Hinsicht und greife auch gerne immer wieder auf die Seminarunterlagen zurück. Ich sehe die Ausbildung in einem guten Preis-/Leistungsverhältnis und auch in diversen Bewerbungssituationen seitdem war sie für mich von Vorteil.“

#### **Hermann Häfele, Siemens AG**

Projektleiter IT Prozessgestaltung und -organisation;  
Logistik und Change Management-Prozesse; Einführung  
neuer SAP-Anwendungen für Vertrieb/Service-Einheiten  
deutschlandweit

### zu den Ausbildungen Trainer und Prozessbegleiter und Coach:

„Ich hatte schon länger vor, etwas für mich zu tun. Mein erster Besuch bei 2coach zeigte mir dann: „Endlich bin ich richtig!“ Der Empfang war freundlich und offen. 2coach bietet unterschiedliche Trainer, eine ausgewogene Haltung und 70% Praxis. 2coach arbeitet erlebnisaktivierend; begonnen wird mit einem Ankommensprozess, dann gehen die Trainer zügig in die Anliegearbeit über. Mit etwas Wiederholung werden die Teilnehmer abgeholt und schnell ist man wieder drin. Die Trainer und Coaches verstehen es zu jeder Zeit einen Spannungsbogen zu erzeugen, die Teilnehmer anzufüttern. Damit wird jeder Teilnehmer aktiviert und ins Selbsterleben gebracht. Ich finde, bei 2coach kann man alles, muss aber nichts. Auch besteht die Möglichkeit, sich selbst einzubringen – sofern man dafür offen ist. Ich habe sehr viel über mich gelernt, mich auch mal anders zu betrachten. Für mich war die Ausbildung zum Trainer wie ein Befreiungsschlag, mein Leben nun auf den Kopf stellen zu können. Gern möchte ich diese Phase als Einstieg in die Selbstständigkeit nutzen. Ich finde, 2coach zeichnet sich besonders durch die Menschen, die dort arbeiten, aus. Mir ist aufgefallen, dass 2coach sehr großzügig ist. Kleinigkeiten wie kostenfreier Kaffee oder die Nutzung der umfangreichen Büchersammlung sind einfach selbstverständlich. Als angenehm und wohltuend empfinde ich die sehr unterschiedlichen Teilnehmer und ihre jeweiligen Berufe.“

#### **Nicole Grimsehl, TxB Transaktionsbank GmbH**

Stabsmitarbeiterin Projektarbeiten, Fusionsprojekte

### zu der Ausbildung Trainer und Prozessbegleiter:

„Vielleicht gibt's ja was Interessantes“. Mit diesem Gedanken habe ich meine Ausbildung zum Trainer begonnen. Schließlich hatte ich schon eine Ausbildung zum Trainer. Allerdings ging es dabei fast ausschließlich um Vermittlung von technischem Wissen. Nun wollte ich mich breiter aufstellen. Das Modulprinzip hat mich dann überzeugt und zum Abschluss gebracht. Rückblickend ist es wieder das Modulprinzip, das mich ausgesprochen beeindruckt. Es sind die Module, die alle in sich abgeschlossen, aber ineinander greifen, wie Bausteine ein Gebäude aufbauen, und dazu die Mannschaft, die jederzeit mit einem offenen Ohr auf meine Bedürfnisse eingegangen ist und die zu meiner Zeitplanung passende Modulfolge vorgeschlagen hat. Nicht zu vergessen – die Trainer, die jederzeit freundlich, aber bestimmt das jeweilige Thema passgenau auf das Publikum vermittelt haben – immer in einem ausgewogenem Verhältnis von Theorie und Praxis, in welcher man sich genügend ausprobieren und zudem auch voneinander lernen konnte. Das Ganze in einer schon fast familiären Atmosphäre, die die Wochenenden immer wie im Fluge vergehen ließ. Dabei habe ich nicht nur „was Interessantes...“, sondern sehr viel Neues und für mich Wertvolles erlebt und gelernt. Ich werde die Wochenenden mit euch vermissen...“

#### **Ralf Berlau, Rabe enterprise Ltd.**

Geschäftsführer und Senior IT-Business Trainer

### zu der Ausbildung Coach

„Während meiner Ausbildung habe ich die Trainer und Coaches als professionell arbeitend wahrgenommen, die Atmosphäre als angenehm und freundlich. Die Seminare bestanden aus einem Mix aus theoretischem Input, Präsentationen, einer Schritt für Schritt geführten Herangehensweise und dem Üben in der Gruppe. Außerdem wurden aktuelle Anliegen bearbeitet. Ich empfinde meine Ausbildung als gute und wichtige Grundlage, außerdem hat sie meine Neugier geweckt und Fragen wie: „Was gibt es noch?“ aufgeworfen. Ich habe verschiedene Blickwinkel kennengelernt. Wir haben in wirklich tollen Gruppen geübt und sehr voneinander und dadurch profitiert. Ich habe viele anwendbare und praktische Methoden mitgenommen. An der Ausbildungsstruktur selbst gefiel mir die Modulbauweise, die flexible Gestaltung der Module hinsichtlich der verschiedenen Ausbildungen. Die daraus resultierende Mischung teilweise sehr unterschiedlicher

Leute empfand ich als bereichernd. Gefallen hat mir die Kompetenz, die man im Raum spüren konnte. Ebenso gefielen mir die so genannten Life-Klienten, die 2coach zum Üben zur Verfügung gestellt hat. Die Trainer waren in der Lage, hervorragende Feedbacks zu geben, sie wirkten durchweg kompetent und 100%-ig aufmerksam. Mein Ziel war es, mich beruflich zu verändern. Ich wollte vom analytisch-fachlich-orientierten Coaching hin zum menschlichen, zu den inneren Prozessen. Ich habe mir durch die 2coach-Ausbildung das Selbstvertrauen erarbeitet, selbstständig als Coach arbeiten zu können; demnach habe ich meine Ausbildung als Start in die Freiberuflichkeit gesehen und auch genutzt.“

#### **Timm Christophel, Christophel Coaching**

Inhaber Coaching und Beratung; Gründerberatung

„In den Seminaren habe ich mich immer sehr wohl gefühlt, habe sie gern besucht. Ich fühlte mich respektiert und akzeptiert. Als positiv empfand ich, dass die Wertschätzung untereinander sehr hoch war. Die Trainer waren allesamt sehr gut vorbereitet, arbeiteten strukturiert, wirkten kompetent, überzeugend, authentisch und wussten, wovon sie sprechen. Die Aussagen hatten Praxisbezug und wirkten nah. Die Trainer und Coaches zeigten sich in der Lage, die Teilnehmer auf eine angenehme Art und Weise zu öffnen. Die Qualität insgesamt bewerte ich als sehr hoch. Ich empfinde die Zeit während der Ausbildung als Bereicherung. Gleiches gilt auch für die Seminare mit den gleichgesinnten Teilnehmern. Ich schätzte die hitzigen und zugleich auch klärenden Diskussionen; sie wirkten gewinnbringend und reinigend auf mich. Toll fand ich ebenso die Techniken und strukturierenden Methoden zur Selbstbeschäftigung. Außerdem habe ich die Menschlichkeit bei 2coach sehr zu schätzen gelernt. Das Team wirkte sehr arbeitsfähig und konstruktiv im Zusammenspiel. Nach jedem Seminar-Wochenende war ich immer aber auch sehr nachdenklich. Im Nachhinein sehe ich die Ausbildung ein bisschen als Eigentherapie. Ich habe Tools kennengelernt, mit denen ich den Umgang mit Menschen im Privaten wie Beruflichen jetzt auch mal anders betrachten darf. Denn 20 Jahre Berufserfahrung als Vertriebsleiter wirken sich sehr auf das Zwischenmenschliche aus.“

#### **Edmund Grzechowiak,**

#### **EG-Coaching und Consulting**

Inhaber, Coach und Berater; Beratung kleiner und mittelständischer Unternehmen bei Führung, Vertrieb



**Roger Henrichs** ist Geschäftsführer der 2coach Personal- und Unternehmensberatung. Er studierte Erziehungswissenschaft, Betriebs- und Organisationspsychologie, Soziologie und absolvierte eine Trainer- und Beraterausbildung nach Schulz von Thun. Seit 1996 ist er Trainer, Coach und Change Manager für Vorstände, Unternehmer und Führungskräfte. Roger Henrichs ist Mitglied im Deutschen Verband für Coaching und Training e.V. (dvct).

**Jörn Schiemann** ist Geschäftsführer der 2coach Personal- und Unternehmensberatung. Er studierte Kommunikationswissenschaften, Betriebs- und Organisationspsychologie, Politikwissenschaften und absolvierte eine Trainer- und Beraterausbildung nach Schulz von Thun. Jörn Schiemann arbeitet seit 1994 als Outplacement- und Karriereberater, Trainer und Coach für Unternehmen und Einzelpersonen und ist darüber hinaus Referent der Quadriga Akademie Berlin.



**Anna Beinlich** studierte Erziehungswissenschaft. Als Trainerin und Beraterin hat sie sich vor allem auf die Bereiche Moderation und Change Management spezialisiert.

**Björn Besau** studierte Wirtschaftsrecht und ist als Juniorberater für 2coach tätig. Sein Schwerpunkt liegt in der Outplacementberatung. Insbesondere hat er sich auf Search-Prozesse und die Nutzung von Social-Media im Bewerbungsprozess spezialisiert.



**Stefan Brandt** studierte Psychologie. Nach langjähriger Tätigkeit in der Personalentwicklung arbeitet Stefan Brandt als Trainer und Berater; seine Schwerpunkte liegen in den Bereichen Konfliktklärung, Organisationsentwicklung und der Beratung von Führungskräften.

**Sonia Linda Dicke** studierte Betriebswirtschaftslehre. Ihre mehrjährige Erfahrung als Beraterin und Organisationsentwicklerin in der Werbebranche fließen in ihre Arbeitsweise als Coach, Trainer, Outplacementberaterin und Reiss Profile Master ein: Menschen dabei zu begleiten, ihre einzigartige Persönlichkeit zu erkennen, zu entwickeln und in einem wachstumsfördernden Umfeld zu entfalten.



**Anke Fydrich** studierte Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Marketing und Psychologie. Sie bringt langjährige Praxiserfahrung als Managerin und Führungskraft aus der Konsumgüterbranche mit. Freiberuflich arbeitet sie als Coach, Trainerin und berät als Marketingexpertin in Positionierungsfragen.

**Simone Gölz** studierte Erziehungswissenschaft, Psychologie und Journalismus. Sie ist Coach, Outplacement- und Karriereberaterin und hat sich auf Veränderungs- und Berufsfindungsprozesse spezialisiert.



**Sharon du Hamél** ist als Office Managerin tätig. Bei organisatorischen Fragen, wie der Anmeldung und Planung Ihrer Seminare, ist sie Ihre erste Ansprechpartnerin.



**Olaf Jantzen** studierte Erziehungswissenschaft und arbeitet als Trainer und Berater in den Bereichen Change Management, Organisationsentwicklung und Projektmanagement.

**Jens Kliewer** ist diplomierter Bankbetriebswirt. Nach langjähriger Tätigkeit als Führungskraft in Produktion, Verkauf und Vertrieb in Handel und Medien ist er seit Jahren selbstständiger Trainer und Coach mit den Schwerpunkten Projekt-, Prozess- und Change Management.



**Dorothea Meyer** studierte Betriebswirtschaftslehre und ist Trainerin, Coach und Change Managerin. Ihre Beratungsschwerpunkte liegen in der Führungskräfte- und Karriereentwicklung und der Konfliktklärung.

**Sonja Schuster** studierte Soziologie, Psychologie und Auslandsgermanistik. Zudem absolvierte sie eine Weiterbildung zur Interkulturellen Trainerin. Sie ist Coach, Trainerin und für uns als Outplacement- und Karriere-Beraterin tätig. Für das Berufsfindungsprogramm come2start und für unsere Praktikanten ist sie die erste Ansprechpartnerin.



**Bettina Steen-Ulrich** ist Dipl. Betriebswirtin. Sie bringt langjährige Erfahrungen als Personalleiterin und Führungskraft in Wirtschaftsunternehmen mit. Als HR-Expertin, Coach und Karriereberaterin ist sie auf Veränderungsprozesse und berufliche Neuorientierung spezialisiert.

**Antje Strahl** studierte Angewandte Psychologie und Wirtschaftspsychologie und absolvierte ein Weiterbildungsstudium der interkulturellen Wirtschaftskommunikation zum Interkulturellen Trainer und Coach. Ihre Beratungsschwerpunkte liegen in der internationalen Führungskräfteentwicklung und der Begleitung von Change-Prozessen.



**Constanze Sulek** studierte Rechtswissenschaften. Nach mehrjähriger Erfahrung als Führungskraft in den Bereichen Kundenservice und Vertrieb in der Gesundheitsbranche arbeitet sie als Trainerin, Coach und Change Managerin. Ihre Beratungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Konfliktklärung und Karriereberatung.



**2coach Personal- und Unternehmensberatung**

Roger Henrichs und Jörn Schiemann GbR

Bramfelder Str. 76

22305 Hamburg

Tel.: 040 – 81 97 10 80

Fax: 040 – 81 97 10 82

info@2coach.de

www.2coach.de

Unsere Mitgliedschaften:

