

# GLOSSAR

Coaching- und Beraterausbildung  
der Praxis-Brücke AG



## PRAXIS-BRÜCKE

Beratung | Seminare | Coaching


# Glossar

Der folgende Glossar erläutert Personen, die an der Coaching- und Beraterausbildung der Praxis-Brücke AG interessiert sind, die wichtigsten Fachausdrücke und Lerninhalte.

**Falls Sie weiterführende Fragen haben, freuen wir uns auf Ihren Anruf unter:**

Tel. 061 831 10 10 (Mo. - Do. 8.00 - 17.00 Uhr und Fr. 8.00 - 12.00 Uhr)

<p>Berufsbild: Berater/-in im psychosozialen Bereich SGfB*</p> <p>* Siehe unter SGfB</p>	<p>Die Arbeit als Berater/-in im psychosozialen Bereich ist eine vereinbarte Unterstützung von Personen, Gruppen oder Organisationen in einem formulierten Kontext. Selbstbestimmtes, eigenverantwortliches sowie gemeinschaftsbezogenes Denken, Fühlen und Handeln eines Menschen, bzw. die funktionale Entwicklung einer Organisation sind das Hauptanliegen von Beratung. Berater/-innen bieten professionelle Unterstützung an bei Entscheidungs- und Veränderungsprozessen, bei Fragen der Sinnfindung, bei Krisenverarbeitung, bei Klärung von Konflikten, bei der Bearbeitung von Gefühlen, Denk- und Wahrnehmungsmustern. Beratung in diesem Sinne ist eine Dienstleistung, die ihre Aufgabe über eine klare Vereinbarung definiert. Die Tätigkeitsfelder der Beratung sind vielfältig: ihre Schwerpunkte sind personen-, aufgaben- oder kontextbezogen. Psychosoziale Berater/-innen, die SGfB akkreditiert sind, arbeiten grundsätzlich mit gesunden Menschen (gemäss ICD 10 Skala). Sie sind keine Therapeuten und haben Klienten(innen) bei psychopathologischen Auffälligkeiten an eine berechnigte Fachperson weiter zu empfehlen. Laut dem Schweizer Psychotherapieberufsgesetz (PsyG) ist die Arbeit mit psychisch kranken Personen nur staatlich anerkannten Medizinem, Psychotherapeuten und Psychiatern gestattet. Gegenüber der Medizin und Psychotherapie bietet der psychosoziale Berater/-in SGfB eine Präventions-Hilfe bzw. ein Unterstützungsangebot an. Es wird keine Heilung angestrebt, sondern Entwicklung von Kompetenzen in verschiedensten Bereichen. Die Ausbildung kann mit der Höheren Fachprüfung und mit dem eidgenössischen Diplom abgeschlossen werden.</p>
<p>Berufsbild: Coach &amp; Supervisor/-in bso*</p> <p>* Siehe unter bso</p>	<p>Der „Coach &amp; Supervisor/-in bso“ ist Aktivmitglied beim Berufsverband bso und hebt sich dadurch von der Masse der nicht formal ausgebildeter Berater(innen) ab und wird dadurch als Professional wahrgenommen. Die Ausbildung kann mit der Höheren Fachprüfung und mit dem eidgenössischen Diplom abgeschlossen werden. Das Berufsbild des Coach &amp; Supervisor/-in ist vielfältig. So lenken organisationsinterne Berater sowie selbständige Personen professionell Prozesse von Einzelpersonen, Teams, Gruppen oder ganzer Organisationseinheiten in eine konstruktive und effektive Richtung. Die Berater denken sich schnell und zielsicher in komplexe Situationen ihrer Klientel ein und tragen substanzuell zu tragfähigen Lösungen bei. Dies führt nachweislich zu höherer Produktivität, Effizienz und Ausgeglichenheit innerhalb sowie ausserhalb beruflicher sowie privater Systeme.</p>
<p>Berufsbild: Organisationsberater/-in bso*</p> <p>* Siehe unter bso</p>	<p>"Organisationsberater/-innen bso" befassen sich mit Organisationsentwicklung und Change Management. Sie begleiten Unternehmen bei grossen Projekten wo es um Veränderungen an der Struktur, der Strategie, der Kultur und den Märkten geht aber auch in Krisensituationen, etc. Zudem besitzen sie ein verfeinertes Handwerkszeug, damit sie abschätzen können, welche Chancen und Risiken mit Organisationsentwicklungsprojekten für die darin beteiligten Personen verbunden sind. In der Prozess- bzw. Organisationsberatung ist der Abschluss dieser Ausbildung die höchste Auszeichnung, die Berufspersonen erlangen können. Sie kann mit der Höheren Fachprüfung und mit dem eidgenössischen Diplom abgeschlossen werden.</p>
<p>Betriebliches Gesundheitsmanagement</p>	<p>Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind wichtige Erfolgsfaktoren für die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit von Unternehmen. Aus diesem Grund integrieren immer mehr Firmen die betriebliche Gesundheitsförderung in ihre Unternehmensstrategie. Unternehmen können sich von externen Personen, die Partner der Gesundheitsförderung Schweiz sind, bei der Implementierung eines Betrieblichen Gesundheits-Managements begleiten lassen. Nach der erfolgreichen Umsetzung erhält der Betrieb als Auszeichnung das Label "Friendly Work Space" von der Gesundheitsförderung Schweiz.</p>

Biografiearbeit	Biografiearbeit ist eine strukturierte Form der Selbst- und Fremdrelexion. In der Biografiearbeit geschieht Erinnerung, Aktualisierung und Einbeziehung der Vergangenheit in die Gegenwart mit Blick auf eine mögliche Zukunft. Rückblickend wird versucht, Lebenserfahrungen zu ordnen, die bisher vorgenommenen Interpretationen zu ergänzen bzw. zu korrigieren. Biografiearbeit bemüht sich um Reframing, d.h. Bekanntes in einen neuen Rahmen zu stellen und dadurch verstehbar oder akzeptierbar zu machen. So wird eine Versöhnung mit der Vergangenheit möglich und öffnet den Blick auf eine lebenswerte Zukunft.
bso Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisations- beratung  	Der bso wurde 1976 gegründet und hat heute 18 Kollektivmitglieder (Ausbildungsstätten für Supervision, Organisationsberatung und Coaching) und 1'300 Einzelmitglieder. Der bso nimmt ausschliesslich Mitglieder auf, welche eine fundierte Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben (Aktivmitglieder) oder sich in einer solchen befinden (Mitglieder in Ausbildung). Die dem bso angeschlossenen Mitglieder sind zum Teil hauptberuflich, zum Teil nebenberuflich als Berater/-innen tätig. Sie verpflichten sich, ihre Arbeit fachlich zu überprüfen. Zu diesem Zweck nehmen sie an einem Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystem teil. Die Praxis-Brücke AG besitzt eine Ausbildungspartnerschaft beim bso.
Burn-Out-Prophylaxe	Die gute Nachricht zuerst: Die aktuelle Hirnforschung postuliert, dass unser Gehirn ein Leben lang in der Lage ist, neue neuronale Netzwerke zu schaffen. Das bedeutet, dass wir bis ins hohe Alter Gewohnheiten verändern und neue Denk- und Verhaltensmuster aufbauen können. Die schlechte Nachricht: Ist man erstmal im Zustand eines Burnouts angekommen, kann es Monate dauern, bis die Person wieder arbeitsfähig wird. Burnout-Prophylaxe hilft dabei, konkrete Signale und gefährdende Lebensumstände frühzeitig zu erkennen. Sie deckt äusseres Verhalten, innere Einstellungen und Lebensgewohnheiten auf, die den Menschen immer weiter in die Stressspirale treiben. Ziel eines Coachings ist, neben der Beleuchtung der gesamten Lebenssituation, die Erhöhung der Selbstwahrnehmung und Selbstregulation um neue Impulse für die Stressverarbeitung zu entwickeln oder sogar ganz neue private oder berufliche Perspektiven zu erkennen.
Change-Management	Bei einem Change-Management begleitet der Coach bzw. Organisationsberater/in ein Unternehmen bei umfassenden und bereichsübergreifenden Veränderungen, wie z.B. der Entwicklung und Umsetzung von neuen Strategien, strukturelle Anpassungen in Matrixorganisationen, Optimierung der Prozesse und Abläufe in der Produktion oder bei grundlegenden kulturellen Veränderungen der Verhaltensweisen und Wertsysteme in einer Organisation.
eduqua  	Im eduQua-Zertifizierungsverfahren werden Weiterbildungsinstitutionen qualifiziert. eduQua definiert sechs Kriterien, die für die Qualität einer Institution entscheidend sind: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Das Angebot</li> <li>2. Die Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden</li> <li>3. Die Art und Weise der Leistungserbringung</li> <li>4. Das eingesetzte Personal - also die Auszubildenden</li> <li>5. Der Lernerfolg</li> <li>6. Die Qualitätssicherung und -entwicklung.</li> </ol> Die Kriterien legen fest, welche Standards erfüllt sein müssen, damit eine Institution mit dem eduQua-Label ausgezeichnet wird. Daneben gibt eduQua auch Anstösse zur Qualitätsentwicklung. Dies geschieht mit der Vorbereitung auf die Zertifizierung, mit einem Audit vor Ort, mit einem Zertifizierungsbericht, mit jährlichen Zwischenaudits und mit der Erneuerung der eduQua-Zertifizierung alle drei Jahre. Die Praxis-Brücke ist seit über 10 Jahren eduQua-zertifiziert.
Empathie	Empathie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Gedanken, Emotionen, Motive und Persönlichkeitsmerkmale einer anderen Person zu erkennen und zu verstehen. Zur Empathie gehört auch die Reaktion auf die Gefühle anderer Menschen, wie zum Beispiel Mitleid, Trauer, Schmerz oder Hilfsimpuls. Grundlage der Empathie ist die Selbstwahrnehmung; je offener man für seine eigenen Emotionen ist, desto besser kann man die Gefühle anderer deuten. Empathie spielt in vielen Anwendungsbereichen – so auch im Coaching und in der Beratung eine fundamentale Rolle.

Entwicklungspsychologie	Die Entwicklungspsychologie ist eine Teildisziplin der wissenschaftlichen Psychologie. Sie beschäftigt sich mit der Beschreibung und Erklärung aller menschlichen Entwicklungen von der Geburt an bis zum Lebensende. So werden psychische Funktionen und Veränderungen wie Sprache, Persönlichkeit, Kognition und Lernprozesse in der gesamten Lebensspanne eines Menschen betrachtet.
Ethikgrundlagen	Die beiden grossen Beraterverbände haben ihre Vorgaben zur Berufsethik von Coaches, Supervisoren/-innen und Berater/-innen veröffentlicht. Sie umfassen das Menschenbild, die eigene Haltung und das Verhalten im Sinne der UNO-Menschenrechtscharta. Lesen Sie hier die Ethikgrundlagen des Berufsverbandes bso: <a href="http://bit.ly/2cqCnjp">http://bit.ly/2cqCnjp</a> und hier die Ethikgrundlagen des Verbandes SGfB: <a href="http://bit.ly/2dbEPad">http://bit.ly/2dbEPad</a>
Expertenberatung	Der Experte wird Teil des Systems. Er bezieht inhaltlich Stellung und nimmt sich des Problems an. Diese Beratungsform ist besonders sinnvoll, wenn technische Spezialisten auf Grund ihres Fachwissens, Könnens und ihrer beruflichen Erfahrung akquiriert werden, um spezielle Aufgaben für die Organisation zu übernehmen – zum Beispiel die Implementierung einer neuen Firmensoftware.
Führungspsychologie	Die Führungspsychologie beschäftigt sich mit der Interaktion, dem Erleben und Verhalten zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Psychologische Fachkenntnisse erleichtern die Herstellung eines Vertrauensverhältnisses und fördern Motivation und Teamgeist.
Gender	Gender hat sich als Fachbegriff für „Geschlecht“ auch im deutschsprachigen Raum etabliert und bezieht sich unmittelbar oder mittelbar auf Frauen und Männer in ihren vielfältigen Lebenslagen. Gender spielt auch für die Gleichstellungspolitik eine erhebliche Rolle. Bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden z.T. durch kompensatorische Massnahmen korrigiert (wie z.B. durch Frauenförderung). Des Weiteren gibt es Anreize für diejenigen, die sich aus einschränkenden Rollenmodellen lösen wollen (z.B. durch Elternzeit-Modelle). Der Umgang mit Gender ist also genauso vielfältig wie Gender selbst.
Generationswechsel	Gemäss SECO sind ab 2016 über 50 % der Arbeitskräfte in der Schweiz über 50-jährig. Ältere Mitarbeitende denken teilweise anders und auch ihr Arbeitsstil unterscheidet sich von dem jüngerer Arbeitskräfte. Ziel eines Coachings ist es, die Zusammenarbeit, die Kommunikation und den Wissenstransfer zwischen den Generationen nachhaltig zu fördern.
Gesprächsführung	Alltagsgespräche und Gespräche im beruflichen oder professionellen Kontext unterscheiden sich hinsichtlich ihres Ziels, ihrer Struktur und ihres Effekts. Professionelle Gespräche sind z.B. Mitarbeiter-, Beratungs-, Anleitungs-, Aufklärungs- oder Konfliktgespräche. Jedes Gespräch hat ein Anfang und ein Ende und kann in einzelne Phasen unterteilt werden. Eine gute Kommunikation zeichnet sich dadurch aus, dass die Gesprächspartner einander wahrnehmen und zuhören. Da jeder Mensch auf eine andere Art und Weise denkt und fühlt, werden im professionellen Gespräch Gesprächstechniken genutzt, die das Verständnis fördern und dem Gegenüber Interesse an ihm und seinen Äusserungen vermitteln. Fragetechniken dienen nicht dazu, ein Gespräch im eigenen Sinne zu steuern oder zu manipulieren. Dennoch sollten Berater/-innen und Coaches mit den grundlegenden Fragetechniken als Kommunikationstechniken vertraut sein. Ihr bewusster Einsatz ermöglicht einen gezielten Gesprächsverlauf, in dem sich alle Gesprächspartner wohl und gleichberechtigt fühlen. Voraussetzung ist, dass der Einsatz der Techniken mit der inneren Haltung übereinstimmt.
Gewaltfreie Kommunikation	Die Gewaltfreie Kommunikation (GfK) ist ein Konzept, das Menschen ermöglichen soll, so miteinander umzugehen, dass der Kommunikationsfluss zu mehr Vertrauen und Freude am Leben führt. GfK kann in diesem Sinne sowohl bei der Kommunikation im Alltag als auch bei der friedlichen Konfliktlösung im persönlichen, beruflichen oder politischen Bereich hilfreich sein. Im Vordergrund steht nicht, andere Menschen zu einem bestimmten Handeln zu bewegen, sondern eine wertschätzende Beziehung zu entwickeln, die mehr Kooperation und gemeinsame Kreativität im Zusammenleben ermöglicht. Manchmal werden auch die Bezeichnungen „Einfühlsame Kommunikation“, „Verbindende Kommunikation“, „Sprache des Herzens“ oder „Giraffensprache“ verwendet.

Intervision	Intervision ist eine Form kollegialer Beratung. Beruflich Gleichgestellte suchen gemeinsam nach Lösungen für ein konkretes Problem. Ein Kollege bringt ein Thema ein, die anderen unterstützen ihn bei der Lösungsfindung. Die Themen sind breit gefächert: die eigene Persönlichkeit, Werte und Normen, der Kontakt zum Klienten, der Klient oder das Klientensystem, methodisches Handeln, Gruppendynamik, Zusammenarbeit im Team, Einfluss des Umfeldes und vieles mehr. Die Intervision entwickelte sich aus der Supervision, bei der ein professioneller Supervisor die Beratung leitet.
Karriereberatung	Karriereberatungen werden sowohl von Studienabgänger und Berufseinsteiger wie auch von bereits im Berufsalltag stehenden Personen in Anspruch genommen. Für eine Beleuchtung der Lebens- und Arbeitssituation gibt es vielfältige Gründe. So zum Beispiel als Burn-Out-Prävention, wenn der Druck am Arbeitsplatz immer grösser wird oder die aktuellen Aufgaben als zu wenig sinnvoll erlebt werden. Eine Karriereberatung ist auch dann zielführend wenn ein Arbeitnehmer durch Personalabbau eine berufliche Neuorientierung benötigt.
Kommunikationsmethoden	Wie man in den Wald ruft, so tönt es zurück, besagt ein altes Sprichwort. Immer wieder kommt es sowohl im Privatleben, wie auch im Berufsalltag zu Gesprächs- und Konfliktsituationen, in denen es gilt adäquat zu reagieren. Anhand verschiedener Kommunikationsmodelle kann das eigene verbale und nonverbale Kommunikationsverhalten analysiert und reflektiert und anschliessend neue Verhaltensmuster eingeübt werden. Moderne Kommunikationsmethoden sind nützlich Tools, die die Zufriedenheit und Produktivität ihrer Anwender verbessern.
Konfliktmodell	Ein Konflikt besteht dann, wenn mindestens zwei Personen unterschiedliche Interessen vertreten, deren Erfüllung sich gegenseitig ausschließt. Sie können viel Energie binden und wertvolle Mitarbeitende schwächen, bis zur inneren Kündigung. Um Konflikte konstruktiv angehen zu können, braucht es etwas Mut und Handwerkszeug. Es gibt eine Vielzahl an Konfliktmodellen, um ein besseres Verständnis der Ursachen und Verläufe von Konflikten zu erhalten und präventive Massnahmen zu entwickeln.
Krisenintervention	Krisenintervention ist allgemein eine kurzfristige Einflussnahme von außen, wenn sich eine Situation für ein Individuum oder ein soziales System akut bedrohlich zuspitzt. Das Ziel der Intervention ist, eine kritische Entwicklung aufzuhalten und zu bewältigen.
Menschenbild	Das Menschenbild ist die Vorstellung vom Wesen des Menschen. Es ist auch Teil des Weltbildes. Beides sind Teile einer umfassenden Überzeugung oder Lehre. So gibt es verschiedene Prägungen des Menschenbildes – z.B. ein christliches, buddhistisches, humanistisches oder darwinistisches – je nachdem wo der einzelne Mensch auf dieser Erde geboren ist und lebt.
Mentale Techniken	Mentale Stärke ist in unserer hektischen Arbeitsgesellschaft zu einer wichtigen Eigenschaft geworden. Wer gelernt hat, mit seinen Ressourcen haushälterisch umzugehen, lebt gesünder und ist erfolgreicher. Das moderne Mental-Training kommt ursprünglich von der NASA, das diese Methoden den Astronauten vermittelte. Heute verbinden viele Menschen das Mental-Training eng mit dem Spitzensport – aber auch immer mehr Manager, Führungskräfte und Mitarbeitende bauen auf die mentalen Methoden nach neusten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen. Mit regelmässig angewendetem Mental-Training können Ziele mit weniger Energieaufwand erreicht werden. Die Erholungs- und Regenerationsphasen im beruflichen Alltag sind effektiver was zu mehr Ruhe und Ausgeglichenheit führt. Ausserdem kommt es zu einer spürbaren Verbesserung der psychischen und physischen Widerstandskraft.

### NEU:

Ab dem 01.01.2018 werden alle Personen, die in der Schweiz steuerpflichtig sind, vom Bund mit maximal 50 % der Lehrgangskosten unterstützt, wenn diese an die eidgenössische Prüfung antreten. Sie sparen maximal **CHF 10.500,00!**

Mobbingberatung	<p>Mobbing gibt es in der Schule, am Arbeitsplatz, im Sportverein, im Altersheim, im Gefängnis und seit Neustem auch immer häufiger in den sozialen Netzwerken. Mobber schikanieren, belästigen, drangsaliieren, beleidigen und quälen ihre Opfer wiederholt und regelmässig mit falschen Behauptungen, sozialer Isolation, Drohungen in verschiedenen Bereichen, ständiger Kritik oder der Zuweisung sinnloser Aufgaben. Oft ist das Ziel dieses Psychoterrors den Betroffenen aus der Gemeinschaft hinauszuekeln. Laut dem Mobbing-Report sehen 22,5 % der Mobbingopfer als einzigen Ausweg die eigene Kündigung. Im Coaching wird die Situation analysiert und erste Handlungsschritte erarbeitet. Eine Möglichkeit ist, den „Täter“ alleine oder mit Unterstützung von Kollegen oder Vorgesetzten zu stellen und ein deutliches Stopp-Signal zu setzen. Hier kann auch eine Mediation mit einem externen Berater sinnvoll sein. Wichtig ist jedoch, der gemobbten Person beizustehen und sie seelisch zu unterstützen und aufzubauen.</p>
Neurolinguistisches Programmieren	<p>Das Neuro-Linguistische Programmieren (kurz NLP) ist eine Sammlung von Kommunikationstechniken und Methoden zur Veränderung psychischer Abläufe im Menschen, die unter anderem Konzepte aus der Klientenzentrierten Therapie, der Gestalttherapie, der Hypnotherapie und den Kognitionswissenschaften sowie des Konstruktivismus aufgreift. Die Bezeichnung „Neuro-Linguistisches Programmieren“ soll ausdrücken, dass Vorgänge im Gehirn (= Neuro) mit Hilfe der Sprache (= linguistisch) auf Basis systematischer Handlungsanweisungen änderbar sind (= Programmieren).</p>
Organisationsentwicklung	<p>Organisationsentwicklung ist ein theoretisches Konzept das einen geplanten Wandel im Unternehmen begleitet. Die Veränderungen im Zuge einer Organisationsentwicklung können technische und organisatorische Strukturen und Abläufe betreffen aber auch Kommunikations- und Verhaltensnormen, Wertvorstellungen und Machtkonstellationen bis hin zu dem Wunsch nach einer Humanisierung der Arbeitswelt. Organisationsentwicklungen können durch externe Konstellationen wie z.B. technologische Veränderungen oder eine neue Konkurrenzsituation angestossen werden ebenso wie durch interne Gründe wie z.B. der Wunsch nach Erhöhung der Flexibilität und Innovationsfähigkeit oder der Optimierung von Arbeitsabläufen.</p>
Prozessberatung	<p>Unter einer Prozessberatung versteht man die beratende Begleitung eines Klienten mit der Absicht, dass der Klient seine Aufgabenkomplexe zukünftig wieder eigenständig bewältigen kann. Der Coach liefert in einer Prozessberatung keine eigenen Lösungsvorschläge, sondern begleitet den Klienten in seinem Prozess und regt dabei an, wie er seine eigenen Lösungen kann.</p>
Psychopathologie	<p>Der Begriff Psychopathologie bedeutet: die Lehre von den psychischen Erkrankungen. Laut dem „Aktionsbündnis Psychische Gesundheit Schweiz“ erkrankt jede zweite Person in der Schweiz einmal im Leben an einer psychischen Erkrankung. So liegt es nahe, dass auch dem Coach bzw. dem Berater im psychosozialen Bereich Menschen begegnen werden, die gerade eine psychische Störung durchmachen. In der Schweiz sagt die Gesetzgebung jedoch, dass Menschen mit psychischen Störungen nur von Medizinern, Psychologen und Psychiatern behandelt werden dürfen. Das besagt, dass weder ein Coach, ein Supervisor(in) noch ein Berater(in) psychische Erkrankungen diagnostizieren und behandeln darf. Um zu wissen, welche Krankheitsbilder später vom Coach bzw. Berater unbedingt an eine Fachperson weiterleitet werden muss, ist es wichtig, diese zu erkennen und benennen zu können. Für diejenigen, die einen Abschluss als Berater(in) SGfB anstreben, ist dieses Modul ein Pflichtmodul. Wir empfehlen jedoch auch ausdrücklich den zukünftigen Coaches und Supervisoren(innen) die Psychopathologie zu belegen, da auch sie immer häufiger mit Verhaltensauffälligkeiten ihrer Klienten konfrontiert werden wie z.B. Burnout-Symptome oder Erschöpfungsdepressionen.</p>
SGfB Schweizerische Gesellschaft für Beratung  	<p>Die Schweizerische Gesellschaft für Beratung wurde 2006 gegründet. Sie besteht aus 22 Kollektivmitgliedern. Ausbildungsinstitutionen, darunter auch die Praxis-Brücke AG, Verbände, Vereinigungen und über 400 Aktivmitglieder sowie Mitglieder in Ausbildung aus dem Fachbereich psychosoziale Beratung tragen mit ihren Kompetenzen zu einer hohen professionellen Qualität bei.</p>

Strategieentwicklung	Strategieentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess und eine Kernaufgabe des Managements in einer Organisation. Es geht darum vom aktuellen „Ist-Zustand“ hin zu der Erreichung der strategischen Ziele eines Unternehmens. In diesem komplexen Prozess werden die bisherigen Strategien auf ihre Effektivität beleuchtet, die Konkurrenz, das politische, soziologische und technologische Umfeld und der Gesamtmarkt werden analysiert, interne Kosten werden den Umsätzen gegenübergestellt, es werden die Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken (SWOT) erarbeitet und es wird mit einer Vision ein Blick über den Tellerrand in die Zukunft geworfen. Ein wichtiger Schlüsselfaktor für die Umsetzung von Strategien ist ein breit angelegter, kontinuierlicher Kommunikationsprozess, der die Mitarbeitenden so früh wie möglich einbezieht.
Supervision	Supervision ist eine Form der Beratung von Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen. Supervision wird im medizinischen, sozialen, pädagogischen und therapeutischen Bereich genutzt und zunehmend auch in der Wirtschaft. In der Supervision werden die Anwesenden durch den Supervisor angeregt, ihr berufliches oder ehrenamtliches Handeln zu prüfen und ggf. zu verbessern. Je nach der Zielvereinbarung der Gruppe mit dem Supervisor kann es um folgende Inhalte gehen: Persönliche Aspekte wie Gefühle, Gedanken, Werte und Normen, Zusammenarbeit im Team, Qualitätsmanagement, Macht und Verantwortung, Rollenverständnis bzw. Rollenerwartung von Mitarbeitern und Führungskräften, etc.
Systemisch-konstruktivistische Haltung	Coaching und Beratung mit einer systemisch-konstruktivistischen Haltung des Beraters ist eine ressourcen- und lösungsorientierte Prozessbegleitung. Der Klient ist und bleibt dabei sein eigener Experte für seine Probleme und Lösungen. Systemisches Coaching betrachtet immer das Ganze, die Interaktion im „System“ (Familie, Paar, Team, Unternehmen, Organisation, etc.). Systemisches Coaching betrachtet immer das Ganze und die Interaktionen im System. Die Veränderungen auf Seiten des Klienten können in Bezug auf seine eigenen Sichtweisen (Konstruktionen) des Systems erfolgen oder er entwickelt Verständnis für die Sichtweisen der anderen Personen im System. Der Berater hilft dem Klienten als externer Experte bei der Suche nach passenden Zielen und angemessenen Lösungswegen. Systemisches Coaching ist eine zielorientierte Kurzzeitbegleitung. Diese ist anhand der konkreten, mit dem Klienten vereinbarten Zielkriterien, gut evaluierbar.
Teamentwicklung	Die gute Zusammenarbeit in einem Team ist kein Zufall. Teamentwicklung ist ein aktiv gesteuerter Prozess der die die Kooperationsbereitschaft und den Teamgeist fördert und so die Arbeitseffizienz der Gruppe erhöht. Weitere Ziele einer Teamentwicklung sind die Schaffung eines positiven Arbeitsklimas und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.
Transaktionsanalyse	Die Transaktionsanalyse (TA) entstammt der Tiefen- und humanistischen Psychologie, die Menschen hilft, sowohl in privaten Beziehungen als auch in professionellen Kontexten wirksamer und authentischer mit sich und anderen umzugehen. Sie ist dazu geeignet, das Potential der eigenen Persönlichkeit zu entwickeln und zur Entfaltung zu bringen. TA ist ein Persönlichkeitskonzept, das innere Prozesse des Einzelnen, seine lebensgeschichtliche Entwicklungen und seine Einbindung in eine jeweilige Gruppe verstehbar macht und kontextangemessen positiven Einfluss darauf nimmt. TA ist ein Kommunikationskonzept zur Beschreibung, Erklärung und Gestaltung zwischenmenschlicher Kommunikation. Die TA bietet Modelle zum Beobachten, Beschreiben und Verstehen der menschlichen Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Interaktionen. Sie bietet Konzepte zur effektiven Einflussnahme sowohl auf die Entwicklung der Persönlichkeit und deren Art der Selbstorganisation als auch auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen zwischen Individuen und sozialen Systemen.
Unternehmenskultur	Unternehmenskultur beschreibt die Entstehung und Entwicklung kultureller Wertmuster innerhalb von Organisationen. Sie hat Einfluss auf alle Bereiche des Managements (Entscheidungsfindung, Führung, Beziehungen zu Kollegen, Kunden und Lieferanten, Kommunikation usw.). Jede Aktivität in einer Organisation ist auf Basis ihrer Kultur entstanden und dadurch kulturell beeinflusst. Das Selbstverständnis der Unternehmenskultur erlaubt es Organisationsmitgliedern, Ziele besser verwirklichen zu können. Außenstehende können durch diese Kenntnis die Organisation besser verstehen.

# Modulare Coaching- und Beraterausbildung der Praxis-Brücke AG: Jetzt an 9 Standorten in der Schweiz



## „SUBJEKTFINANZIERUNG DURCH DEN BUND: FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN EIDG. ABSCHLUSS“

**Finanzierung:** Der Bund subventioniert ab 2018 den eidg. Abschluss mit bis zu 50 % der Lehrgangskosten. Sie sparen maximal CHF 10.500,00!

Ab dem 01.01.2018 werden alle Personen, die in der Schweiz steuerpflichtig sind, mit 50 % der Lehrgangskosten unterstützt, wenn diese an die eidgenössische Prüfung antreten.

**Wichtige Bedingung:** Die Rechnung muss an Sie als Privatperson ausgestellt sein (nicht auf den Namen der Firma). Am Ende der Ausbildung können Sie die Dokumente, zusammen mit dem Prüfungsentscheid, an den Bund einreichen. Die Rückzahlung der sog. Subjektfinanzierung ist nicht abhängig vom Prüfungserfolg. Bitte beachten Sie, dass der Bund maximal CHF 10.500,00 subventioniert und an Sie ausbezahlt.

Details dazu finden Sie auf der Infoseite des SBFI ([www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch)) unter dem Stichwort Subjektfinanzierung (SBFI - Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation).



# Modularer Aufbau

Die nachfolgende Grafik zeigt den Aufbau der berufsbegleitenden Coaching- und Beraterausbildung. In jedem Modul werden Kompetenzen erarbeitet, die als Grundlage für die nachfolgende Stufe benötigt wird.

## MODUL 1

Grundlagensemester  
Coaching, Supervision, Beratung

80 Lektionen

## MODUL 2

Vordiplomlehrgang  
Coach / Supervisor(in) in Organisationen  
oder Berater(in) im psychosozialen Bereich

200 Lektionen

## MODUL 3

Diplomlehrgang  
Coach & Supervisor(in) bso  
oder Berater(in) SGfB\*

250 Lektionen

\* Zusätzlicher Ausbildungsblock für Berater(in) SGfB: Psychopathologische Grundlagen  
80 Lektionen

## MODUL 4

Nachdiplomlehrgang  
Organisationsberater(in) bso,  
Change-Management und Leadership

110 Lektionen

# Das Beraterhaus

Das Beraterhaus zeigt einen Ausschnitt der Lerninhalte und verdeutlicht die Vielseitigkeit dieser zertifizierten Ausbildung.

## Interventionen & Werkzeuge

Fragetechniken, Rollenspiele, Outdoor-Übungen, Kreativtechniken, Einzelarbeit, Gruppenübungen, Organisationsaufstellungen, Moderation, Arbeiten mit Symbolen, kognitive-kinästhetische-emotionale Interventionstechniken, mentale Techniken, etc.

### Modul 4:

#### **Inhalte des Nachdiplomlehrgangs Organisationsberater(in) bso**

Organisationspsychologie, Prozess- und Expertenberatung, Auftragsklärung, Projektmanagement, Architektur - Design - Interventionen in der Organisationsentwicklung, Umgang mit Führung und Macht, Involvement versus Abgrenzung, Beraterstaff.

### Modul 3:

#### **Inhalte der Diplomlehrgänge Coach & Supervisor(in) bso oder Berater(in) SGfB\***

Coaching- und Beratungsmodelle für Einzelpersonen, Gruppen und Teams, Krisen, Konfliktberatung, Beratungsprozesse vorbereiten, durchführen, abschließen und evaluieren, Supervision.

\* Zusätzlicher Ausbildungsblock:

Psychopathologische Grundlagen für den Abschluss Berater(in) SGfB

### Modul 2:

#### **Inhalte des Vordiplomlehrgangs Coach / Supervisor(in) in Organisationen oder Berater(in) im psychosozialen Bereich**

Einführung in Beratungsabläufe und Gesprächsführung, Grundlagen der Organisationslehre, Führungspsychologie und Umgang mit Macht, Soziotechnisches Systemverständnis, Konfliktmodelle, Gruppen und Teamprozesse, Super- und Intervention.

### Modul 1:

#### **Inhalte des Grundlagensemesters Coaching, Supervision, Beratung**

Beratungssequenzen, Kommunikationswerkzeuge, Eigenreflexion, Persönlichkeits- und Biografiearbeit, Mentales Training nach neusten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen, Lehrsupervision über Eigenprozesse.

### Modul 1 bis 4:

Folgende Inhalte bilden das Fundament der Ausbildung und werden aufbauend in jedem Modul thematisiert:

Systemisch-konstruktivistische Haltung, Ethikgrundlagen, Entwicklungspsychologie, Menschenbilder, persönliches Beraterverständnis, Empathie und Abgrenzung, Gender.

# Abschlüsse

Nach Abschluss des Modul 3:

## **Coach & Supervisor(in) bso** oder **Berater(in) SGfB**

Mit dem Abschluss des vierten Moduls kann zusätzlich der folgende Fachtitel erlangt werden:

## **Organisationsberater(in) bso**

**Damit sind Sie formal bestens darauf vorbereitet, folgende Höhere Fachprüfungen anzutreten und diese erfolgreich abzuschliessen als:**

**Coach & Supervisor/in mit eidg. Diplom**  
**Berater/in im Psychosozialen Bereich mit eidg. Diplom**  
**Organisationsberater/in mit eidg. Diplom**

## Ansprechpartner

### LEHRGANGSLEITUNG

#### **Hanspeter Fausch**

- Organisationsberater sowie Coach / Supervisor bso
- Berater SGfB

Hanspeter Fausch ist Mitinhaber und Geschäftsführer der Praxis-Brücke AG. Er hat Betriebswirtschaft an der SHL studiert und war jahrelang in der Dienstleistungsbranche in diversen Führungsfunktionen tätig. Er besitzt einen MAS in Coaching & Supervision sowie einen CAS in Organisationsberatung- und Entwicklung sowie Change Management der ZHAW am IAP. Er begleitet Einzelpersonen und Teams auf allen Führungsstufen in Veränderungsprozessen bis hin zu komplexen Veränderungsmandaten in diversen Organisationen. Er ist ebenfalls im „ökonomisch begründeten Betriebsgesundheits-Management“ engagiert.



### DOZENTEN(INNEN) / SUPERVISOR(INNEN)

Kursmanagement, Lerncoaches (Dozenten) sowie Supervisorinnen verfügen über grosse Erfahrungen in ihren jeweiligen Fachgebieten. Alle Personen, die in dieser anspruchsvollen Ausbildung involviert sind, arbeiten erfolgreich als Coaches, Beraterinnen, Supervisoren oder Change-Manager und sind fundiert in der Erwachsenenbildung ausgebildet. Damit ist der Praxistransfer aus dem beraterischen aktuellen Umfeld gewährleistet. Alle unsere Lehrkräfte unterrichten attraktiv, abwechslungsreich und vor allem praxisrelevant. Der Unterricht unterscheidet sich insofern von anderen Ausbildungen, da er prozessorientiert ist und die Teilnehmenden an echten Situationen arbeiten.



# PRAXIS-BRÜCKE

Beratung | Seminare | Coaching

Jagdgasse 1  
4310 Rheinfelden  
Tel. 061 831 10 10  
[info@praxis-bruecke.ch](mailto:info@praxis-bruecke.ch)  
[www.praxis-bruecke.ch](http://www.praxis-bruecke.ch)