

Fortbildungsangebot nach Standards des  
Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V.

# Systemisches Coaching und Organisationsentwicklung



# Über Uns und unser Lehrkonzept

## Unser Coachingverständnis

Jeder von uns besitzt Talente, die wir im Laufe unseres Lebens zu nutzen lernen. Die ungenutzten Potenziale, geben diesen Talenten zusätzliche Schubkraft und dienen als Sprungfeder um unsere Zukunft sinnstiftend zu gestalten.

Wenn wir etwas verändern möchten, bleiben wir jedoch oft in bekannten Mustern stecken. Coaching hilft Einzelpersonen und Organisationen dabei zu wachsen und den Wandel zu gestalten, um durch freigesetzte Potenziale neue Möglichkeiten zu entdecken.

In systemischer Haltung zu arbeiten bedeutet, den persönlichen Kontext im Zusammenhang zum jeweiligen System zu beachten, um eine gezielt Begleitung in Veränderungsprozessen durchzuführen. Qualifizierung und Identitätsfindung des Einzelnen, steht im Fokus des Systemischen Coachings und setzt diese in Perspektive zum Unternehmen oder Team.

## Unsere Haltung

Die wirkliche Qualität eines Coaches zeigt sich in der Haltung dessen, wie die Theorie in der Praxis umgesetzt wird: Als Coach möchten wir beim Coachee Selbstwirksamkeit erzeugen und uns überflüssig machen. Dafür braucht es eine klare Haltung, Vertrauen und ein wertschätzendes Miteinander.

Wir begleiten im Coaching häufig Menschen in Überlastungssituationen und mit sehr emotionalen Anliegen. Darum ist uns die Persönlichkeitsentwicklung auf Augenhöhe ein integraler Teil unseres Werteverständnisses, um einen Wandel erfolgreich zu gestalten. Darüber hinaus lehnen wir jede Form der emotionalen Manipulation und das Fördern von Abhängigkeitsverhältnissen ab.

Selbstreflektion und die eigenen Persönlichkeit des Coaches ist daher fester Bestandteil der Fortbildung. Die gute Führung im Coaching, beginnt für uns immer mit einer entsprechenden Selbstführung.

## Unser Schulungskonzept

Praxis ab dem ersten Tag! Unsere Fortbildung umfasst 7 aufeinander aufbauende Module und ist so angelegt, dass man ab dem 1. Modul mit dem Coachen und der Umsetzung der gelernten Inhalte starten kann. Dazu nutzen wir u.A. die folgende Elemente:

- Demo-Coachings durch alle Moduleleitungen
- Interaktion der Teilnehmenden in eigenen Coachingsitzungen mit anschließender Reflektion
- Bearbeitung eigener Coachinganliegen während der gesamten Fortbildung
- Vermittlung von systemischen Modellen und Ansätzen, die sowohl in Coachings als auch in der Organisation angewendet werden können
- Supervision der ersten Coachingerfahrungen aus dem beruflichen Alltag
- Lerngruppen zur kollegialen Fallberatung
- Diversität durch Einbringen der vorhandenen beruflichen Feldkompetenzen der Teilnehmenden
- Trainierende mit fachspezifischen Schwerpunkten und dementsprechend entwickelten Konzepten

## Zielgruppe

Voraussetzung für die Teilnahme an der Fortbildung ist eine mehrjährige Berufserfahrung verbunden mit erworbenen Kompetenzen im eigenen Berufsfeld, persönliche Reife und Lebenserfahrung sowie die Bereitschaft, sich auf einen persönlichen Entwicklungsprozess einzulassen.

Unsere Zielgruppe sind sowohl Menschen, die Coaching extern anbieten wollen, als auch jene, die Coachingkompetenzen in ihren vorhandenen Beruf integrieren wollen:

- Persönlichkeiten, die eine neue Berufsmöglichkeit als Coach anstreben oder bereits wahrnehmen
- Trainer:innen, Berater:innen, Therapeuten:innen
- Menschen in verantwortungsvollen Positionen in Organisationen: Führungskräfte, Personalentwickelnde, Personalleitende, Projektleitende

# Die Lerninhalte

## Module der Fortbildung

### Modul 1: Coaching – die Grundlagen

Die Teilnehmenden lernen, wie sie erste Coachings erfolgreich meistern können. Das Anliegen des Coachees klar herauszuarbeiten und lösungsorientiert zu formulieren, ist ein wichtiger methodischer Schritt im Coachinggespräch. Dafür lernen wir die systemische und konstruktivistische Arbeits- und Denkweisen kennen. Um im Coachingprozess Potenziale freizusetzen, ist es zudem wichtig, dass man die Geschichte würdigt. Daher ist eine wertungsfreie und wertschätzende Haltung des Coaches wichtig, um diese Potenziale zu fördern und dem Coachee nutzbar zu machen.

- Rollenklarheit als Coach
- Auftragsklärung und Kontraktgestaltung
- Grundsätze des systemischen Coachings
- Haltung und Beziehungsgestaltung
- Erste Tools
- Praxisübungen

### Modul 2: Coaching und Emotion

Veränderungen sind hoch emotionale Prozesse und zwar für jeden, der involviert ist. Der richtige Umgang mit diesen Emotionen wird daher immer wichtiger, sowohl in der Führung von Teams und Organisationen als auch Coaching selbst. Gefühle, die nicht angenommen werden, können sich ins System übertragen und für alle Betroffenen belastend sein. Wer die innere Logik verschiedener Gefühle versteht, kann sie im Coaching nutzen. Durch emotionale Selbstführung und ein gekonntes Zustandsmanagement entfalten sich beim Coachee neue Potenziale. Verantwortung entspringt aus dem eigenen Wert und ermöglicht es, sich in den Dienst eines größeren Ganzen zu stellen.

- Selbstführung als Coach und Übertragung in Gesprächen
- Umgang mit starken Emotionen
- Selbstwirksamkeit: Die Verantwortung dort lassen, wo sie hingehört
- Emotionale Verschiebungen
- Praxisübungen

### Modul 3: Organisationen und VUCA

Organisationen können meist als dynamisches Spannungsfeld begriffen werden. Sie geben Menschen einen Raum für Entwicklung und gleichzeitig sind es die Menschen selbst, die Veränderung in der Organisation erwirken können. Wenn es um ein Coaching im Organisationsumfeld geht, kann ein Coach wirkungsvoller auf das Coachinganliegen eingehen, wenn man Strukturen, Kultur und Ziele erforscht und im Kontext betrachtet. Zielgerichtete Fragen, außerhalb der üblichen Denkstrukturen, können so zu ungeahnten Antworten und regelrechten Aha-Erlebnissen führen.

- Familiensysteme und Organisationssysteme
- Organisationen und ihre Strukturen systemisch verstehen
- Agile Work: Rollenbasiertes Arbeiten und Coaching
- Umgang mit Nicht-Wissen in der VUCA-Welt
- KI in Coaching und Organisationsentwicklung

### Modul 4: Teams im Coaching

Um als Coach effektiv an der Wirksamkeit eines Teams zu arbeiten, ist es wichtig die unterschiedlichen Dynamiken im Team zu verstehen. Konflikte entstehen meistens auf der Beziehungsebene und können bedingt sein durch Rollenübernahmen und Muster, die Einzelne schon vor ihrem Eintritt ins Team eingenommen haben. Für Coaches und Führungskräfte gleichermaßen, ist es daher nicht nur wichtig ziel- sondern auch wertorientiert zu führen. Eine Arbeitskultur zu schaffen, in der Raum für Entwicklung stattfindet, ist unabdingbar, denn außerordentliche Ziele können nur dort erreicht werden, wo Menschen sich gesehen, gehört und angenommen fühlen.

- Konflikte in Teams erkennen und einen Umgang damit finden
- Beziehungsmuster in Zusammenarbeit analysieren
- Reife Teams entwickeln
- Verbindung statt Spaltung erzeugen
- Praxisübungen

# Die Lerninhalte

## Module der Fortbildung

### Modul 5: Coaching und Neurodiversität

Als Coach ist das individuelle Eingehen auf unterschiedliche Charaktere und Denkweisen enorm wichtig. Um dies auch bei neurodivergenten Personen tun zu können, braucht es ein Verständnis dafür, dass die Verarbeitung von Reizen und Impulsen im Gehirn anders abläuft, als bei Neurotypischen. Was oft als Störung im System wahrgenommen wird, kann mit einem bedürfnisorientierten Coachingansatz und der richtigen Führung wertvolle Potenziale freilegen. Speziell in einer Organisation können Coaches und Führungskräfte Arbeitsbedingungen schaffen, in der durch neurologische Vielfalt völlig neue Ideen, Konzepte und Zielen erreicht werden.

- Grundlagen der Neurodiversität
- Perspektivenwechsel initiieren: Neurodiversität sichtbar machen
- Neurologie und Wahrnehmung
- Anpassung von Coachingmethoden
- Praxisübungen

### Modul 6: Coaching im Spannungsfeld Organisation & familienfreundliches Arbeiten

Ist von der vielbesagten Work-Life-Balance die Rede, so geht es meist um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Möglichkeiten und Mittel, die einem Coachee persönlich und beruflich zur Verfügung stehen, sind so unterschiedlich wie jede Person selbst. Für den Coach ist es daher wichtig, die Fähigkeit zu haben gezielte Vereinbarkeitsfragen stellen zu können, um Coachings gezielt durchzuführen. Achtsamkeit, Achtsamkeitsmodelle und Gesundheitsmanagement sind in diesem Modul ebenfalls integrale Inhalte, die im Kontext sämtlicher Vereinbarkeitsansätze stehen.

- Jobsharing und Shared Leadership
- Gesunde Selbstführung im zwischen Familie und Beruf
- Elternqualität und High Potential
- Elternzeitrückkehrende im Coaching
- Awareness und Mindfulness im Coaching

### Modul 7: Die Integration

Im letzten Modul geht es um die persönliche und individuelle Entwicklung und die eigene Potenzialförderung. Die Teilnehmenden reflektieren ihren Lernprozess und entwickeln konkrete Schritte zur Umsetzung des Wissens. Während der Fortbildung erstellt jeder Teilnehmende sein eigenes Coachingprofil. Dieses Profil entsteht aus dem bereits vorhandenen beruflichen Skillset, den Kompetenzen als Coach, die in der Fortbildung erworben wurden und dem ganz eigenen Entwicklungsweg. Im kollegialen Austausch mit anderen Teilnehmenden entwickeln sich Ideen und es gibt Feedback und Unterstützung, wie man Coaching in den beruflichen Alltag integrieren kann.

- Zusammenfassung des bisher Gelernten
- Future Beaming: Die Zukunft gestalten
- Deine persönliche Entwicklungsreise
- Präsentation deines Coachingkonzeptes
- Wir feiern den Abschluss!

# Über Uns

## und unsere Fortbildungsleitung



### Jessica Kleine – Inhaberin

Wandel gestalten - Menschen und Organisationen verbinden. Das ist der Leitsatz ihrer Arbeit und Grundlage ihres Handelns. Aus Widerständen Potentiale zu entwickeln und dabei den wertschöpfenden Fokus beizubehalten zeichnet ihre Arbeit insbesondere für Führungskräfte aus. Integration von menschlichen Bedürfnissen und wirtschaftlichen Anforderungen, sowie die fluiden Bewegungen der VUCA-Welt gesund mitgehen zu können sind Kern ihrer Arbeit.

Wirksam. Ergebnisorientiert. Klar und vor allem humorvoll. Trainings und Coachings sollen Freude bringen - weil die Themen oft in einem Spannungsfeld liegen.



- Senior Coach im DBVC und IOBC
- Zertifizierte Personal- und Organisationsentwicklerin
- Scrum Master
- Diplom-Sozialpädagogin



### Judith Haas – Expertin für Neurodiversität

Sie hört, was Sie nicht sehen und unterstützt dabei, die eigene Spur wiederzufinden. Den Raum der Möglichkeiten für Lösungen zu erkennen und darin die eigenen Selbstführungskompetenzen zu erweitern sind wesentlicher Teil ihrer Arbeit.

Insbesondere für Menschen, die sich selbst im neurodiversen Spektrum bewegen oder diese in ihrem Arbeitsalltag begleiten.



- Associate Coach im DBVC
- Autismus-Therapeutin
- Erziehungswissenschaften
- Zusatzausbildung Heil- und Sonderpädagogik
- Staatl. Anerkannte Erzieherin
- Bankkauffrau

# Alle Informationen im Überblick

## Zielgruppe:

Menschen die ihre Persönlichkeitsentwicklung voranbringen möchten und dabei professionelles Handwerkszeug für ihren Beruf erlernen möchten.

Mitarbeitende im Personalwesen, Projektleitende, Führungskräfte, Geschäftsführende oder auch Menschen aus der Wirtschaft und sozialen/helfenden Berufen.

Du bist richtig bei uns wenn ...

- ... du tiefer in dein Potential eintauchen willst.
- ... du in deiner beruflichen Rolle einen Unterschied in deiner Organisation machen möchtest.
- ... du auf der Suche nach professionellem Handwerkszeug bist und dein Skillset erweitern willst.
- ... du deine (Selbst)Wirksamkeit verstärken möchtest.

## Lerninhalte:

- Modul 1: Coaching - die Grundlagen
- Modul 2: Coaching und Emotionen
- Modul 3: Organisationen und VUCA
- Modul 4: Teams im Coaching
- Modul 5: Coaching und Neurodiversität
- Modul 6: Coaching im Spannungsfeld Organisation und familienfreundliches Arbeiten
- Modul 7: Die Integration

## Abschlussvoraussetzungen:

- Teilnahme an 150 Stunden Fortbildung
- Nachweis über 30 Stunden selbständig durchgeführtes Coaching

## Termine im Überblick:

Jeweils von Freitag bis Sonntag von 09:00-17:00Uhr (inkl. Pausen)

- Modul 1: 11. - 13. September 2026
- Modul 2: 13. - 15. November 2026
- Modul 3: 15. - 17. Januar 2027
- Modul 4: 12. - 14. März 2027
- Modul 5: 28. - 30. Mai 2027
- Modul 6: 16. - 18. Juli 2027
- Modul 7: 25. - 26. September 2027

## Maximale Teilnehmendenzahl:

15 Teilnehmende

## Ort:

Neuer Weg 6  
32339 Espelkamp

## Wert:

**Early Bird Anmeldung  
bis 3 Monate vor Ausbildungsstart  
6.200€ pro Person**

Danach  
6.750€ pro Person  
(zzgl. 150€ + MwSt. Verpflegungspauschale pro Modul inkl. Getränke, vegetarisches Lunch und Kaffeezeit)

## Anmeldung und weitere Infos:

Gitta Pasquale – g.pasquale@jessica-kleine.de

Hinweis: Die Fortbildung ist als berufliche Bildungsmaßnahme anerkannt und damit von der Umsatzsteuerpflicht befreit (§ 4 Nr. 21 Buchst. a bb UStG).