

Evaluation der angebotenen Ausbildung

„Coach mit ibo-Zertifikat – systemische Coaching-Ausbildung mit Selbstreflexion“

nächste Kurse

Kurs 15	Kurs 16
24. - 26. 05. 2012 (Marburg)	08. - 10. 11. 2012 (Bad Nauheim)
09. - 11. 08. 2012 (Marburg)	21. - 23. 02. 2013 (Bad Nauheim)
25. - 27. 10. 2012 (Marburg)	11. - 13. 04. 2013 (Bad Nauheim)
24. - 26. 01. 2013 (Marburg)	27. - 29. 06. 2013 (Bad Nauheim)

1. Zusammenfassende Darstellung und Empfehlung der Forschungsstelle Coaching-Gutachten (FCG)

Die folgende Darstellung, Bewertung und Empfehlung stützt sich auf die Analyse der Teilnehmerunterlagen (Fotoprotokolle aller Module, Arbeitsunterlagen bzw. -hilfen, Textdokumente und Literaturhinweise für weitergehendes Selbststudium), auf ein mehrstündiges Telefoninterview mit einem der durchführenden Trainer, Herrn Michael Berger, sowie auf eine Reihe von Telefoninterviews mit zufallsbedingt ausgewählten TeilnehmerInnen.

Die interviewten TeilnehmerInnen bestätigten, dass die Leistungsversprechen der Weiterbildung gehalten wurden und dass sie mit ihr insgesamt sehr zufrieden waren.

TeilnehmerInnen, die nicht interviewt worden sind und die folgende Darstellung und Bewertung in bestimmten Punkten nicht teilen, werden freundlich gebeten, zur Forschungsstelle Coaching-Gutachten Kontakt aufzunehmen.

Die zur Verfügung gestellten Teilnehmerunterlagen und die Telefoninterviews mit dem durchführenden Trainer, Herrn Michael Berger, sowie TeilnehmerInnen der letzten Kurse begründen folgende **Gesamtbeurteilung**:

- Die Ausbildung konzentriert sich auf Einzel-Coaching. Das Coaching von Kooperationspartnern, Gruppen oder Organisationseinheiten wird nur ganz am Rande behandelt.
- Dem Kurs liegt eine differenziert durchdachte Konzeption zugrunde, die sich in dem sogenannten „ibo-Coaching Kompass“ verdichtet. Er stellt praxisleitend alle wesentlichen Dimensionen und Aspekte von Coaching übersichtlich und leicht verständlich dar.
- Der Kurs besteht aus vier Modulen. Sie bauen systematisch aufeinander auf, indem die ersten beiden Grundlagenwissen und -können vermitteln und das dritte und vierte Modul ganz der Praxis gewidmet ist und den TeilnehmerInnen Gelegenheit bietet, eigene Coachingfälle vorzustellen und zu besprechen.
- Vermitteltes Wissen und praktische Übungen sind eng aufeinander abgestimmt. Die praktischen Übungen haben einen hohen Praxisbezug. Das vermittelte Wissen entspricht dem neusten Diskussionsstand. Der gesamte Kurs ist detailliert vorgeplant, lässt den TeilnehmerInnen aber vor allem im Rahmen des dritten und vierten Moduls viel Raum für Individualität und Flexibilität, sich mit eigenen Fallbeispielen auseinanderzusetzen und so ihre Professionalität als Coach individuell zu entwickeln.
- Die jeweils durchführenden zwei Trainer ergänzen sich in ihrer Persönlichkeit, hinsichtlich ihres Wissens und ihrer Erfahrung sowie ihrer erwachsenenpädagogischen Vermittlungsmethoden. Sie haben ein umfangreiches Hintergrundwissen, sodass sie auch unvorhergesehene Fragen souverän beantworten können. Sie besitzen langjährige Praxiserfahrungen in unterschiedlichen Praxisfeldern und können diese differenziert reflektieren und zur Illustration des vermittelten Grundlagenwissens nutzen.
- Die Ausbildung bietet einen umfangreichen Service: Die TeilnehmerInnen haben Zugriff auf eine materialreiche, übersichtlich gegliederte und zeitnah gepflegte Online-Plattform. Sie beinhaltet alle Seminarunterlagen, Fotoprotokolle der Module, weiterführende Studienmaterialien (Texte und Videos).
- Zwei ganztägige Termine für Supervisionsgruppen (für Absolventen kostenfrei).
- Insgesamt angemessenes Preis/Leistungs-Verhältnis.

Die von ibo angebotene Coachinausbildung ist vor allem Personen **zu empfehlen**, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Angemessenes Preis/Leistungs-Verhältnis im Marktsegment hoher Qualitätsansprüche:
 - 4 Module, 120 Lerneinheiten plus ca. 40-60 Stunden Selbststudium
 - € 6.400,- (zzgl. ges. MwSt.) inkl. einer Gruppen-Supervision im Anschluss an die Ausbildung, Nutzung der kurseigenen Internet-Lernplattform, Mittagessen und Getränke – Rabatt für Selbstzahler.
- Praxisorientierte, aber gleichwohl wissenschaftlich differenziert begründete Vermittlung der Grundlagen für Einzelcoaching (d.h. kein Coaching von Kooperationspartnern, Gruppen, Organisationseinheiten).
- Klar strukturierte Ausbildungskonzeption, die didaktisch-systematisch anleitet, zunächst bei sich selbst und dann bei den Klienten „hinter die Kulissen zu schauen“, d.h. sie tiefer gehend in ihren systemischen Zusammenhängen und vor allem vor dem Hintergrund ihrer Biographie zu verstehen, um so vorliegende Probleme nachhaltig zu lösen und nicht in die Fallen von Scheinlösungen zu tappen.
- Intensive Betreuung durch zwei Trainer, die auf der Grundlage langjähriger, vielfältigen Erfahrungswissen einfühlsam-wertschätzend und engagiert praxisnah mit den SeminarteilnehmerInnen arbeiten (Besprechung von Videoaufnahmen eigener Coachingversuche).
- Hochwertige Teilnehmerunterlagen auf virtueller Plattform (Fotoprotokolle, Arbeitsmaterialien, Skripte, Videos, Bilder und Comics).

Die **Merkmale des Kurses im Einzelnen**:

- Die Ausbildung zum Coach mit ibo-Zertifikat wird von ibo für 6.400,- € zzgl. MwSt. (einschl. Mittagessen und Pausengetränke) angeboten. Sie besteht aus vier dreitägigen Modulen. Ergeben sich ernsthafte Probleme, können die TeilnehmerInnen ohne finanziellen Verlust den Kurs abbrechen.
- ibo führt im Rahmen von zwei kostenlosen Informationsveranstaltungen mit allen Interessenten ausführliche Vorgespräche, um zu klären, inwieweit das Angebot zu den individuellen Wünschen und Bedürfnissen der Interessenten passt.
- Die Ausbildungsveranstaltungen finden in Bad Nauheim, Wetzlar und St. Gallen (CH) statt.
- Die Teilnehmerzahl ist auf 9 Personen beschränkt.
- Die ganz auf Einzelcoaching ausgelegte Konzeption fußt auf der Erkenntnis, dass der „Hebel“ für die Lösung vorliegender Probleme nicht irgendwo „draußen“ in der Welt zu finden ist, sondern einzig und allein im Kopf dessen, der sie hat bzw. lösen möchte. Deshalb ist die Biographie des Klienten besonders wichtig.
- Besonderer Wert wird bei der Vermittlung der für Coaching grundlegenden Fähigkeiten auf praktische Übungen (30% der Seminarzeit) und auf die Reflexion der eigenen Biographie (25% der Seminarzeit) gelegt. Weitere Methoden der Kompetenzentwicklung sind: Live-Coaching der Trainer (15%), Supervision von Praxisfälle in der Gruppe (15%), Wissensvermittlung und Diskussion (10%) sowie Darstellung/Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie (5%).
- Die vom Trainer vermittelten Coachingmethoden decken eine große Bandbreite ab. Besonders wichtig sind Fragetechniken (aktives Zuhören).

- Hinsichtlich der Vermittlung von Hintergrundwissen wird vor allem auf die konzeptionellen Grundlagen und auf Klientenpsychologie und Qualitätssicherung Wert gelegt. Hintergrundwissen über Gruppen, Organisation und Management wird nicht geliefert.
- Ibo besitzt eine „netCampus-Plattform“, auf der alle Seminarunterlagen, Fotoprotokolle der Module und umfangreiche weiterführende und vertiefende Studienmaterialien abgelegt sind und zum kostenlosen Download angeboten werden.
- Intensive Einzelarbeit der TeilnehmerInnen (50 Std.) zwischen den Bausteinen.

Die wichtigsten Fähigkeiten des Trainers

(Die folgenden Punkte wurden in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und TeilnehmerInnen entwickelt.)

- *Die fünf größten Trainerfähigkeiten von Karl Pfetzling sind:*
 - Methodische Kompetenz
 - Theoretische Kompetenz
 - Prozesskompetenz
 - Einfühlungsvermögen
 - Reflexionsvermögen
- *Die fünf größten Trainerfähigkeiten von Frank Hartmann sind:*
 - Prozess-Analyse
 - Methoden-Kompetenz
 - Fachkompetenz
 - Prozessreflexion
 - Kommunikative Kompetenz
- *Die fünf größten Trainerfähigkeiten von Michael Berger (siehe dazu auch das entspr. Coaching-Gutachten) sind:*
 - Thematische Kompetenz
 - Methodische Kompetenz
 - Prozesssteuerung
 - Reflexion des Coaching-Prozesses
 - Theoretische Kompetenz

Im Vergleich zum letzten Kurs wird es im nächsten Kurs keine Veränderungen geben.

2. Beschreibung des letzten Kurses

(Die folgende Darstellung wurde in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und TeilnehmerInnen entwickelt. Die Beschreibungskategorien wurden von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten vorgegeben, um eine optimale Vergleichbarkeit mit anderen Anbietern zu ermöglichen).

Konzeptionelle Ausrichtung

- 95 % Einzel-Coaching
- 5 % System-Coaching, d.h. Prozessberatung von Gruppen bzw. Organisations-Einheiten

100 %

Die wichtigsten Lehr- bzw. Vermittlungsformen des Kurses

- 10 % Wissensvermittlung und Diskussion
- 5 % Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
- 30 % praktische Übungen der Teilnehmer(innen) einschl. Diskussion über die Übungen sowie gegenseitiges Coaching der Teilnehmer(innen)
- 25 % Trainer unterstützt Teilnehmer(innen) bei der Analyse der eigenen Entwicklung als Coach durch angeleitete biografischen Selbstreflexion
- 15 % Trainer demonstriert Coaching (Gesamtprozess bzw. ausgewählte Coachingschritte/-aktivitäten)
- 15 % Trainer supervidieren (teilweise als „reflecting team“) Coachingpraxis der Teilnehmer(innen) (Klienten sind externe Personen, d.h. nicht Kursteilnehmer)

100 %

Weitere Angaben in diesem Zusammenhang:

- ibo bietet allen TeilnehmerInnen der Ausbildung eine Lernplattform mit umfangreichen Studienmaterialien sowie Fotoprotokollen aller Ausbildungsmodulen an.
- Alle Teilnehmer können sich einmal kostenlos supervidieren lassen.

Vermittelte Coaching-Methoden

- 10 %, Auftrags- und Kontextklärung (zusätzlich auch Methoden der Bedarfsermittlung, Aufwands-/Kostenkalkulation und Angebotserstellung)
- 10 % Planung / Entwicklung einer Beratungsarchitektur mittels eines eigenen Coaching-Modells („Coaching-Kompass“)
- 0 % Vorbereitung und Durchführung von Workshops
- 10 % Kontakt- und Beziehungsgestaltung
- 10 % Gesprächsführung allgemein
- 15 % Fragetechniken und Aktives Zuhören
- 0 % Feedback (einschl. Reflecting Team):
- 5% Umgang mit Widerstand
- 0 % Potenzialanalysen (Tests)
- 10 % Lösungsorientierte Verfahren

- 10 % Klärung der Klientenrollen, -ziele und -werte (u.a. die Methode „Firmenportrait“)
- 0 % Präsentation, Moderation und Visualisierung
- 0 % Coaching von Tandems, Teams und (Projekt)Gruppen
- 0 % Organisationsdiagnostische Verfahren (z.B. Projektumfeldanalyse)
- 10 % Introspektive Verfahren (inneres Team, Biografiearbeit)
- 0 % Rollenspiele:
- 10 % Arbeit mit analogen Medien (Genogramm u.ä., Arbeit mit Symbolen und Metaphern)
- 0 % Methoden der Kollegialen Beratung

100 %

Vermitteltes Wissen

Themenblock: Grundlagen (45 %)

- 5 % Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching und Prozessberatung
- 15 % Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschulen: insbesondere Konstruktivismus
- 5 % Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching und Prozessberatung
- 10 % Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 10 % Durchführungsphasen von Coaching und Prozessberatung, Abschluss, Follow-up

Themenblock: Qualitätssicherung (20 %)

- 5 % Qualitätsstandards und Kompetenzprofil
- 5 % Haltung, Rollen und Identität des Coaches/Prozessberaters
- 5 % Probleme und Fallen im Coaching und in der Prozessberatung
- 5 % Gefahr der Projektion / Übertragung

Themenblock: Coaching und Prozessberatung als Berufsfelder (5%)

- 0 % Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 5 % (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts:
- 0 % Bedeutung von Peer Groups und Networking

Themenblock: Klientenpsychologie (30 %)

- 5 % Persönlichkeit und Identität
- 5 % Lernen und Entwicklung
- 5 % Emotion und Motivation
- 15 % Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder
- 0 % Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen

Themenblock: Wissen über Gruppen (0 %)

- 0 % Interpersonelle Kommunikation
- 0 % Gruppenstruktur und -dynamik
- 0 % Interpersonelle Konflikte
- 0 % Teamentwicklung

Themenblock: Organisationspsychologie (0 %)

- 0 % Grundlagen der Organisation und des Managements
- 0 % Führung
- 0 % Organisationskultur
- 0 % Macht, Beziehungsstrukturen und -dynamiken
- 0 % Verantwortung / Ethik in und von Organisationen bzw. Organisationseinheiten
- 0 % Changemanagement/Organisationsentwicklung/Prozessmanagement
- 0 % organisationale Konflikte

100 %

3. Kurzdarstellung des nächsten Kurses

(Im Folgenden handelt es sich um eine von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten redaktionell bearbeitete Selbstdarstellung des Anbieters.)

4 Bausteine á 3 Tage:	6.400,- € (zzgl. ges. MwSt.) inkl. einer Gruppen-Supervision im Anschluss an die Ausbildung, Nutzung der kurseigenen Internet-Lernplattform, Mittagessen und Getränke – Rabatt für Selbstzahler.
Präsenz-Stunden:	120
Aufgabenbearbeitung:	ca. 50 Stunden Kleingruppen und Einzelarbeit (zwischen den Bausteinen)
Maximalgröße der Gruppe:	9 Personen
Traineranzahl:	2

Das Ausbildungskonzept

Das Ausbildungskonzept besteht in der Grundstruktur aus drei Teilen:

- Methoden und Techniken
- Biografische Selbstreflexion
- Supervision eigener Coachinggespräche mit Probe-Klienten

Die ibo-Coaching-Ausbildung besteht aus vier Bausteinen, deren Klammer zwei wesentliche Lernprozesse bilden: Am Anfang stehen die Methode und Techniken im Vordergrund. Diese werden zunehmend durch Reflexion und Supervision abgelöst.

Als Kandidat bzw. Kandidatin durchlaufen Sie einen Lernprozess, den auch Ihre Klienten durchlaufen. Sie befassen sich mit der Reflexion und Veränderung Ihrer Sicht- und Handlungsweisen. Diese Fähigkeiten können Sie nicht durch eindimensionales Lernen (Wissensaneignung) erwerben. Es erfordert vielmehr einen mehrstufigen Lernprozess, der die Betrachtung des Lernens selbst beinhaltet.

Zur Kommunikation zwischen den Bausteinen steht eine Internet-Plattform für jeden Kurs zur Verfügung. Dort befinden sich aktuelle Ergänzungen sowie Zusatzmaterial; es besteht die Möglichkeit einen Chatroom zu nutzen sowie Dokumente hoch- und Informationen (wie z.B. Fotoprotokolle) herunterzuladen.

1. Lernzyklus - Bausteine 1 und 2:

Methode und Techniken systemisch-konstruktivistischen Coachings

Trainer: Michael Berger und Frank Hartmann

Die Handwerkszeuge sind theoretisch fundiert und werden praktisch eingeübt. Beispiele der Ausbilder aus ihrer Coaching-Erfahrung zeigen die Anwendungsmöglichkeiten. Im 1. Lernzyklus werden folgende Themen behandelt:

- Rolle des Coaches
- Systemische Coach-Haltungen
 - Neugier
 - Neutralität
 - Respekt/Respektlosigkeit

- Vorgehensschritte im Coaching:
 - Auftragsklärung
 - Sachverhalte erkunden
 - Hypothesen bilden
 - Optionen entwickeln
 - Abschluss-Interventionen
- Zielformulierung als zentrales Element der Auftragsklärung
- Kontextklärung: Rollenklärung im Systemischen Coaching
- Typen von Klienten:
 - Kunden
 - Besucher
 - Sich-Beschwerende (
- Systemische Tools und Techniken (Interventionen):
 - Fragetechniken (zirkuläre, hypothetische, Skalierungs-Fragen, etc.)
 - Externalisierungs- und Verflüssigungstechnik
 - Metaphern und Rituale
- Der Wahrnehmungsprozess als rekursives Phänomen:
 - Beobachten / (inneres) Beschreiben
 - Erklären
 - Bewerten
- Systemische Grundannahmen:
 - Wechselwirksamkeit von Verhalten
 - Kognitive Landkarten als Grundlage allen Verhaltens
 - Der Unterschied zwischen Handeln und Beobachtung des Handelns bzw. Reflexion (Kybernetik I. und II. Ordnung)
 - Triviale vs. nicht-triviale Maschine: Nicht-Linearität im Verhalten lebender Systeme
- Defizit- vs. Ressourcenorientierung
- Definition und Abgrenzung von Coaching zu (Unternehmens-)Beratung, Mentoring, Tutoring, Supervision, Training und Therapie
- Lernebenen: Handlungsebene, psychologische Ebene, Sinn-Ebene
- Interaktions-Ebenen: Klient-Problem, Coach-Klient, Supervisor-Coach
- Beziehungsmuster: Coach-Klient vs. Vorgesetzter-Mitarbeiter
- Auftragsdreiecke
- Elemente des Coachingkontrakts
- Reflexion der eigenen Rolle im Unternehmen: „Hausaufgabe Firmenportrait“
- Konstruktion von „Persönlichkeit“: „Hausaufgabe“ Gruppenarbeit „Biografie-Analyse“
- Bearbeiten eigener Fälle im Rahmen kollegialer Supervision
- Reflexion des bisherigen Lernprozesses
- Detailliertes Erarbeiten und Üben der ersten 3 Prozessschritte
- Rekursivität der Coaching-Schritte erkennen: Auftragsklärung/Zielformulierung prüfen.

Alle Techniken werden zu dritt (Coach, Klient, Beobachter) an eigenen Themen praktisch geübt. Anschließend werden im Plenum die eignen Sichtweisen aus der jeweiligen Rolle mit denen des Beobachters und Gesprächspartners verglichen, sowie methodische Fragen geklärt.

Die Techniken werden wiederum anhand der Systemischen Annahmen und Modell-

Bestandteile in ein Gesamtkonzept eingebunden: Der ibo-Coaching-Kompass gibt die entsprechende Orientierung und dient als roter Faden durch die Ausbildung.

Da die gesamte Coaching-Ausbildung prozessorientiert abläuft, wird das Vorgehen gemeinsam mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen abgestimmt. Daraus ergeben sich ggf. inhaltliche Verschiebungen, sodass Elemente aus Baustein 2 in Baustein 3 und umgekehrt bearbeitet werden können.

2. Lernzyklus - Bausteine 3 und 4:

Supervision und Selbstreflexion: Anwendung des Gelernten in der eigenen Coaching-Praxis

Trainer: Michael Berger und Frank Hartmann

Im 2. Lernzyklus werden eigene video-dokumentierte Coaching-Gespräche der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Klienten präsentiert, analysiert und im Rahmen einer Supervision behandelt. Im Vordergrund steht die Reflexion der Vorgehensweise (Prozesssteuerung im Coaching) und der dabei stattgefundenen Selbstbeobachtung. Die bisher erlernten und übungsweise durchgeführten Methoden und Techniken werden nun bzgl. ihrer Anwendung im konkreten Fall bewertet.

Neben den methodisch-technischen Fertigkeiten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wird im Rahmen der Reflexion auch die Prozesssteuerung analysiert. Dabei werden Resonanzphänomene und dadurch ausgelöste Problemtrance thematisiert.

Zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Resonanzphänomenen fungiert auch die biografische Selbstreflexion. Diese dient dem Sichtbarmachen eigener Handlungs- und Erklärungsmuster und damit deren möglicher Neubewertung. Dazu wird durch analoge Techniken Material generiert und in Form eines Coaching-Settings zusammen mit einem Ausbilder reflektiert. Anhand dieser Rekonstruktion und der entsprechenden Bewertungen wird die Bedeutung eigener Muster für die zwischenmenschliche Beziehungsgestaltung deutlich.

Darüber hinaus dienen die Methoden und Techniken der Biografie-Arbeit selbst als Interventionen im Coaching, wenn psychologische oder Sinn-Fragen Themen des Prozesses sind.

Desweiteren werden Inhalte und methodische Aspekte aus dem 1. Lernzyklus behandelt, die bei der Bearbeitung eigener Fälle relevant sind, bzw. noch nicht abgeschlossen wurden.

Inhalte:

- Prozessschritt 4 und 5 (Optionen entwickeln und Abschluss-Interventionen) abschließen
- Schwierige Aufträge und deren Behandlung: Ambivalenter, unerfüllbarer, impliziter Auftrag, etc.
- 3 Dimensionen von (Abschluss-)Interventionen: Verhaltensorientierte vs. nicht-verhaltensorientierte, direkte vs. indirekte, sowie paradoxe vs. nicht-paradoxe Aufgaben, Hinweise, Anstöße, etc.

- Supervision als Bestandteil professioneller Coaching-Arbeit
- Rolle der Supervisoren und Supervisanden
- Methode und Techniken der Biografie-Arbeit: Übersicht und Grundlagen
- Ein Modell der Biografie-Arbeit: Dynamische Phasen, Struktur und Zeitverlauf
- Phasen: Erste Hälfte, Übergangsphase, Zweite Hälfte
- Instrumente der Biografischen Selbstreflexion:
 - retrospektive Techniken: Genogramm, Fotogramm, Curious Cluster Case, etc.
 - prospektive Techniken: strukturierte Lebens- und Karriereplanung, Symbolisationen, etc.
- Meta-Perspektiven der biografischen Selbstreflexion
- Checkliste „Professionalisierung als Coach“.

Alle Ausbildungs-Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, an zwei kostenlosen Supervisionsterminen eigene Fälle besprechen zu lassen.

Mit Erhalt des ibo-Zertifikats haben die Absolventen die Voraussetzung erfüllt, sich in „Coach-Profile.de“ (Christopher Rauen) listen lassen.

Die Trainer

Michael Berger

(Siehe auch das vorliegende Coach-Gutachten)

Jahrgang 1957; Diplom-Psychologe; Studium der Pädagogik und Psychologie in Hamburg und Gießen; Zusatzausbildungen in Klienten-zentrierter Gesprächsführung (GWG), Systemischer Organisationsberatung, Konfliktmanagement, Systemisches Coaching (IGST), zertifizierter Projektmanagement-Fachmann (IPMA).

12 Jahre Berufserfahrung als Personalentwickler und stv. Leiter der Aus- und Weiterbildung im internationalen Luftverkehr; seit 1999 bei ibo Beratung und Training GmbH als Coach, Trainer und Berater tätig: Coaching von Führungskräften, Konfliktmanagement und Teamentwicklung in Industrie und Banken, Fusionsbegleitung von Finanzdienstleistungs-Instituten. Weitere Trainingsschwerpunkte neben der Coach-Ausbildung: Consulting, Change Management, Projektmanagement.

Dr. Jutta Chalupsky

Jahrgang 1950; Diplom-Pädagogin, Promotion in Pädagogischer Psychologie; Zusatzausbildung in Supervision (Diplom), Systemische Organisationsberatung, Konfliktmanagement, Marketing; 4 Jahre Arbeit auf dem Gebiet des Innovationsmanagements (Internationale Kooperationen, Outsourcing, Existenzgründungen, Begleitung von Restrukturierungen), 12 Jahre Tätigkeit als Sozialwissenschaftlerin (Bildungs-, Motivations- und Hochbegabtenforschung); 3 Jahre selbständige Trainerin und Beraterin; seit 1995 bei ibo Beratung und Training GmbH als Coach, Trainerin und Beraterin tätig; Beratungsschwerpunkte: Veränderungsbegleitung, Kulturentwicklung; Trainingsschwerpunkte: Change Management, Prozessberatung, Projektmanagement (Kultur), Unternehmenskultur, Konfliktmanagement

Frank Hartmann

Jahrgang 1966; Sozialwissenschaftler, Studium der Soziologie, Psychologie und psychosozialer Medizin in Gießen; Zusatzausbildungen in Konfliktmanagement, Systemisches Coaching, Rhythmus Atem und Bewegung, zertifizierter Projektmanagement-Fachmann, Six Sigma.

10 Jahre Berufserfahrung im Bereich der Personalberatung und Leitung Human Resource Management in einem IT- Unternehmen; seit 2001 bei ibo Beratung und Training GmbH als Coach, Trainer und Berater tätig: Coaching von Führungskräften, Konfliktmanagement und Teamentwicklung bei Banken und Versicherungen, Fusionsbegleitung von Versicherungs- und Telekommunikationsunternehmen. Weiter Trainingsschwerpunkte neben der Coaching-Ausbildung: Change Management, Gruppendynamik, Mentaltraining, Projektmanagement, Kommunikation und Konfliktmanagement.

Karl Pfetzing

Jahrgang 1948; Soziologe M.A., Studium der Soziologie, Politik, Pädagogik und Wirtschaftswissenschaften in Gießen; Zusatzausbildung in Kommunikationsberatung (Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun) und Klärungshilfe/Mediation (Dr. Christoph Thomann). 4 Jahre Forschungstätigkeit (Gerontologie und empirische Sozialforschung); 14 Jahre Berufserfahrung als Pressereferent und Leiter des Bereichs Information, Kommunikation und

Marketing in der Sozialversicherung; seit 1992 bei ibo Beratung und Training GmbH als Coach, Trainer und Berater tätig: Coaching von Führungskräften, Konfliktklärungen, Teamentwicklung in Industrie und Finanzdienstleistungen.

Weitere Trainingsschwerpunkte neben Coach-Ausbildung: Kommunikation und Konfliktbearbeitung, Prozessbegleitung, Projektmanagement, Rhetorik.