

## Herr Bernhard Dieckmann

hat von Dezember 2009 bis Dezember 2011 an der  
Coaching-Aufbauausbildung der Porsche Consulting GmbH  
mit explizitem Zertifizierungsprozess teilgenommen.

Herr Dieckmann wurde am 20. Dezember 2011 von der ComTeam AG

**mit ausgezeichnetem\* Erfolg  
zum Business-Coach zertifiziert.**

Das erworbene **Fünf-Stempel-Zertifikat** umfasst fünf Beurteilungen:

- **Zwei Coaching-Kunden** erteilen nach ihrem Coachingprozess umfangreiches Feedback und sprechen explizite Empfehlungen aus
- Die **Lehrtrainer der ComTeam AG** supervidieren die Kunden-Coachings und nehmen beim Zertifizierungsworkshop eine Prüfungsarbeit ab
- Die **Fachkollegenschaft** bescheinigt die Professionalität als Coach im Business-Umfeld
- Die **Führungskraft** des Business-Coachs bescheinigt die persönliche Eignung und spricht eine Empfehlung aus

Die Ausbildung umfasste 15 Seminartage sowie 2 Supervisionstage mit insgesamt 136 Trainingsstunden (à 60 Min.). Während der Ausbildung wurden zwei einzelsupervidierte Coachingprozesse mit Kunden aus Unternehmen durchgeführt.

Zum Abschluss der Ausbildung fand ein Zertifizierungs-Workshop mit Fallpräsentation und Bewertung durch KollegInnen und ComTeam-Lehrtrainer statt.

\* **Bewertungsstufen:** ausgezeichnet – sehr gut – gut – mit Erfolg.



ComTeam AG

Jürgen Hecker  
Vorstand

Gmund, 21. Dezember 2011

Lorenz S. Forchhammer  
Vorstand

Anlage

## **Anlage: Inhalte der Lehrmodule und des Zertifizierungsprozesses**

### ■ **Modul 1: Unter vier Augen 21.12.2009 – 23.12.2009**

- ▶ Prozess- vs. Inhaltsorientierung
- ▶ Leiterrollen
- ▶ Frage-Blickwinkel: Qualität – Akzeptanz – Integration
- ▶ Fragetechniken: Nachfragen, PAKKO
- ▶ Begleiten und Führen im Gespräch
- ▶ Kontaktmethoden: Zusammenfassen, Paraphrasieren, Kontaktstatements
- ▶ Problem- vs. Lösungsorientierung
- ▶ Kommunikationsmodell: Wahrnehmen – vermuten – bewerten
- ▶ Einstellung und Haltung des Coaches
- ▶ Phasen im Coaching-Gespräch, Ablaufmodelle
- ▶ Gesprächsübungen mit Feedback, Videoanalysen, Auswertungen etc.

### ■ **Supervision 12.02.2010**

- ▶ Fälle / Erfahrungen mit Coachings: konkrete Situationen reflektieren
- ▶ Kollegiale Fallberatung

### ■ **Modul 2: Klarheit schaffen – Aufträge klären und Systemdiagnose 07.04.2010 – 09.04.2010**

- ▶ SolutionsFocus als ressourcenorientierte Methode kennen- und anwenden lernen
- ▶ Hypothesenbildung: Professionelle Nutzung und Funktionen von Annahmen
- ▶ Gesprächstechniken: Wie ein Gespräch in Fluss bleibt, wie die Absichten des Auftraggebers gewürdigt und wie beide Seiten einer problematischen Verhaltensweise wahrgenommen und verbalisiert werden können
- ▶ Fragen für das Erstgespräch
- ▶ Klientenrollen: Wo der Ratsuchende steht und wie man ihn „abholt“,
- ▶ Phasen: Eine gute, erprobte Struktur für Klärungsgespräche
- ▶ Systemanalyse und SystemModell: Systemische Analysetools zum Beleuchten des Auftragsumfeldes
- ▶ TimeLine: Klärungsfragen zu Geschichte, Motiven und Absichten einer Anfrage
- ▶ Stakeholder Analysis / Mapping: Wer und was alles bei einem Veränderungsvorhaben eine Rolle spielt und wie man sinnvoll auf die Reihe bringt, was zu tun ist
- ▶ Komplexitäts-Analyse
- ▶ Umgang mit Erwartungen, Ansprüchen, Werten und Dilemmas
- ▶ „Five core concerns“
- ▶ Bedürfnisse in „betriebsfester“ Sprache
- ▶ Kontrakt: Das gemeinsame Commitment für die weiteren Schritte

■ **Modul 3: Wahrnehmung, Kommunikation, Persönlichkeit 23.08.2010 – 26.08.2010**

- Berufliche Standortbestimmung: Sternstunden und problematische Situationen
- Wahrnehmung: Wie Erleben und Handeln beeinflusst wird
- Projektionen (ausgelöste Gefühle): Quellen von Sympathie, Antipathie, Konkurrenz und Kooperation
- Kommunikationsverhalten reflektieren und erweitern: Selbstwert und Kommunikation, Fähigkeiten und „Stressecken“ verstehen, vertrautes und fremdes Verhalten, wie ich auf andere reagiere und warum, was hilft, mit Klienten im Stress umzugehen
- Feedback geben und erhalten

■ **Modul 4: Mediation & Konfliktmanagement 21.12.2010 – 23.12.2010**

- Konfliktstrategien: Konfliktstufen, Eskalation, Treiber, effektive Konfliktkommunikation
- Mediation: Die 6 Stufen – verstehen, umsetzen, trainieren
- Rolle und Aufgaben des Mediators
- Gesprächstechniken zur Verhandlung: Kontakt machen, deeskalierende Sprache, anerkennen / würdigen, reframe / übersetzen

■ **Modul 5: Coaching-Prozesse 26.04.2011 – 28.04.2011**

- Klientenrollen: Besucher – Klagender – Kunde, und der Umgang mit ihnen
- Der Spannungsbogen im Coaching-Prozess: Erstgespräch und Kontraktbildung, Arbeitsgespräche zur Problemlösung und Entwicklung, Zwischenbilanz, Arbeitsgespräche zur Stabilisierung, Abschlussgespräch
- Frage-Blikwinkel und -Funktionen
- Glaubenssätze als Coach und als Klient und Reframing
- „Haltungen“ beim Coachen und ihre Wirkung
- Widerstand im Coaching-Prozess (Barrieren): Funktion, Nutzen und Interventionen
- Säulen der Identität
- Resilienz

■ **Zertifizierungsprozess**

- Zwei oder drei Einzelcoachingprozesse mit Live-Klienten
- Begleitung durch Lehrsupervisor, telefonisch und in Supervisionstreffen
- Zertifizierungs-Workshop mit Präsentation eines Falles, Diskussion und Bewertung der Ergebnisse in der Teilnehmergruppe und durch die Lehrtrainer
- **Abschluss-Kommentar eines Klienten:**  
*„Herr Dieckmann ist ein besonders qualifizierter Coach mit hohem Einfühlungsvermögen und systematischer Vorgehensweise. Seine bewertungsfreie und wertschätzende Haltung zeichnet ihn besonders aus.“*  
 Uli G., Produktionsleiter im Maschinenbau.