



CZO-Karriereratgeber

Durchstarten als Coach

Inhalt

1	Faszination Begleitungsarbeit	3
2	Wer ist geeignet?	5
3	Wirkungsfelder	7
3.1	Coaching	8
3.2	Supervision	10
3.3	Betriebliches Mentoring	11
3.4	Resilienztraining	12
4	Bedürfnis im Arbeitsmarkt	14
5	Nutzen für Unternehmen und Kunden	15

1 Faszination Begleitungsarbeit

Hat Sie die Faszination der Coaching-Welt und die Freude an der Arbeit mit Menschen gepackt? Wollen Sie über einen Rucksack mit wirkungsvollen Instrumenten verfügen, um lösungsorientierte Begleitungen durchzuführen?

Dann bilden Sie Ihre **Softskills** weiter und lernen Sie die **Zukunftskompetenz Coaching** kennen. Die Arbeit mit Menschen ist **sinnstiftend, abwechslungsreich und befriedigend**. Dazu kommt, dass die Themenbereiche in der Begleitungsarbeit so vielfältig sind wie wir Menschen auch. Ob es um die Kommunikation von Führungskräften, um agile Transformationen in Teams oder um die persönliche Life-Balance von Mitarbeitenden geht – ganz im Sinne von **«Find your purpose – create your own way»** – fungieren Begleitungs-personen als Werkzeug zur Gestaltung eines individuellen Lösungsweges.

Wir Menschen sind soziale Wesen und nutzen häufig **soziale Ressourcen**, um uns persönlich **weiterzuentwickeln**. Ob Partnerin, Ehemann oder Freundeskreis – Sie alle haben eine wichtige Rolle in unserem Leben, denn sie begleiten und stärken uns auf unserem Lebensweg. Es gibt aber Situationen, in denen unser soziales Umfeld uns nicht alles geben kann, was wir brauchen.





Gewisse **Herausforderungen** erfordern eine **professionelle Begleitung**, welche über die nötigen **Kompetenzen und Methoden** verfügt, um eine wirkungsvolle Stütze zu sein.

Ob mit Coaching, betrieblichem Mentoring, Supervision oder Resilienztraining – mit einer Ausbildung im Bereich Begleitungsarbeit befähigen Sie sich, einen **Impulsgeber** für Menschen darzustellen, welche sich persönlich als auch beruflich weiterentwickeln möchten und dabei ihre eigens gesteckten Ziele verwirklichen wollen. Mit einer **lösungs- und ressourcenorientierten Haltung** stärken Sie das **Wohlbefinden** Ihrer Kundinnen, optimieren die **Kommunikation** in Teams sowie die **Innovationsfähigkeit** ganzer Unternehmen. Sie gestalten und begleiten so nicht nur die erfolgreiche Zukunft Dritter, Sie geben dabei als ausgebildete Begleitungsperson Ihrer eigenen beruflichen Karriere eine neue Richtung.

2 Wer ist geeignet?

Es gibt nicht die Begleitperson oder den Karriereweg – **viele Wege führen nach Rom** – das gilt auch für die Begleitungstätigkeit. Einige erhalten innerhalb ihrer Funktion die Möglichkeit, sich weiterzubilden und neue Aufgaben zu übernehmen. Andere möchten neu einsteigen und ihre Tätigkeit wechseln und wieder andere suchen den Sprung in die Selbständigkeit. Was über alle Personen hinweg gesagt werden kann ist, dass die Begleitungsarbeit ein wertvolles Berufsfeld darstellt, um sich ein **weiteres Standbein** in einer Bandbreite von Dienstleistungen, dazu zählen beispielsweise die Organisationsberatung oder Lehrtätigkeit, aufzubauen. Tipp: Nur selten werden Begleitungstätigkeiten in Jobbörsen als solche ausgeschrieben. Meistens stehen offene Stellen mit Ausschreibungen im HR-Bereich im Zusammenhang und sind an spezifische Kompetenzen wie z. B. eine Ausbildung im entsprechenden Bereich gekoppelt.

Das Praktizieren professioneller Begleitungsarbeit erfordert eine fundierte Aus- und Weiterbildung. Grundsätzlich eignen sich alle Personen für eine Weiterbildung im Bereich der Begleitungsarbeit, die **offen sind, sich selbst zu reflektieren und sich persönlich weiterzuentwickeln**.



«Die Auseinandersetzung mit mir selber, das unmittelbare Anwenden des Entdeckten und Gelernten hat meine Expertise verbreitert und vertieft. Die innere Haltung, die verschiedenen Methoden und das systemische Verständnis ermöglichen mir heute Menschen und Organisationen noch wirkungsvoller durch den stetigen Wandel zu begleiten und ihr Handlungsrepertoire zu erweitern.»

Michael Bürgi, Organisationsentwickler INNOArchitects AG



Folgende Voraussetzungen sollten Personen, die sich zum Coach, Supervisor, betriebliche Mentorin oder Resilienztrainerin weiterbilden wollen, grundsätzlich mitbringen:

- Hohe Selbst- und Sozialkompetenz
- Freude an der Arbeit mit Menschen
- Auseinandersetzung mit sich selbst und seinem eigenen Auftreten
- Den Mut, einer Person den Spiegel vorzuhalten
- Klarheit und Reflektiertheit
- Fähigkeit, Grenzen zu setzen
- Die Portion reflektierte Lebenserfahrung

Einen weiteren Vorteil beim Werdegang zur Begleitperson stellen Erfahrungen in Bereichen wie Human Resources Management, Personalentwicklung, Beratung und Marketing dar. Aber auch Erfahrungen in den Rollen als Führungsperson, Berufsbilder, Kommunikationsverantwortliche oder Qualitätsverantwortliche bereiten Sie zusätzlich auf diesen beruflichen Weg vor.

3 Wirkungsfelder

Es gibt viele und vor allem vielfältige Möglichkeiten, als Begleitperson zu arbeiten. Ob als **Angestellte eines Unternehmens** oder als **extern Angestellte** sowie als **selbständig Erwerbende**. Selbständige sind häufig als Kleinunternehmen organisiert, oftmals in der Rechtsform des Einzelunternehmens oder der GmbH. Zusammenfassend sind Begleitpersonen vorwiegend im Bereich der **Personalentwicklung** tätig und es können folgende typische Einsatzgebiete differenziert werden:

- Weiterentwicklung von Selbst- und Führungskompetenzen
- Unterstützung von Personal bei den Veränderungen der aktuellen Zeit
- Mentoringprogramme
- Sparringpartner für Führungskräfte und Mitarbeitende
- Reflexionspartnerin
- Unterstützung in schwierigen Situationen
- Hilfe bei schwierigen Fragestellungen
- Förderung von Selbstverantwortung der Mitarbeitenden
- Verringerung von Fluktuation

Angesichts des zeitgenössischen **Wertewandels** hin zum Arbeitsverständnis, dass der Arbeitsplatz ein Ort für **Selbstentwicklung** und **Sinnhaftigkeit** sein soll, dürften sich die Einsatzgebiete exponentiell vervielfachen. Als Begleitperson stehen Sie an einem wichtigen Hebel, um dies zu erreichen.



«Nach mehr als 20 Jahren in unterschiedlichen Funktionen als Berufsmilitär erhielt ich die Chance, einen Karriereschritt in Richtung Beratung und Personalverantwortung zu machen. In der Ausübung meiner neuen Funktion bin ich als betrieblicher Mentor unterwegs und konnte mein eigenes Mentoringprogramm einführen. Im Fokus steht dabei eine Verbesserung der Vereinbarkeit eines anspruchsvollen Berufs mit den individuellen Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden.»

Kilian Zimmermann, betriebl. Mentor mit eidg. FA, CAS Coaching, dipl. Coach SCA

Die sogenannte **Arbeitswelt 4.0** fordert neue Kompetenzen und ein grosses Verständnis für zukunftsdeutende Arbeitsstrukturen, worin der Mensch als Individuum mit seinen persönlichen Stärken ins Zentrum rückt. Doch nicht nur das einzelne Arbeitssetting verändert sich, sondern die ganze Arbeitswelt entwickelt sich hin zu steigender **Volatilität** (Geschwindigkeit und Umfang von Veränderungen werden grösser), zunehmender **Unsicherheit** (Vorhersehbarkeit und Kausalität verringern sich), wachsender **Komplexität** (Anzahl Handlungsmöglichkeiten steigt) und vielfältiger **Mehrdeutigkeit** (fortlaufend verschwimmende Grenzen) – kurz gefasst die **VUCA-Welt**. Als Begleitperson kennen Sie die Auswirkungen dieser Veränderung und können mit fundierten Methoden und Interventionen Unterstützung bieten, damit der **agile Wandel** gelingt. Sie unterstützen das **Selbstmanagement Ihrer Kundinnen und Kunden**, was ihnen innere Stabilität in Zeiten des Wandels gibt.

3.1 Coaching

Der Begriff «Coach» ist weitläufig vertreten, so zum Beispiel im Sport. Im klassischen Sinne der **betrieblichen Begleitung** ist mit «Coaching» eine kontinuierliche und zeitlich begrenzte Unterstützung einer Einzelperson oder eines Teams gemeint. Begleitet werden dabei **Veränderungs- und Entwicklungsprozesse**, in welchen es darum geht, **nachhaltige Lösungen für spezifische Probleme zu ermöglichen**. Hierbei werden Fragestellungen bearbeitet, bei welchen die Kundinnen und Kunden den Inhalt und die Ziele vorgeben. Die Begleitperson führt dabei mit ihren erlernten Tools und Methoden den Prozess und sorgt dafür, dass das Gegenüber **stimmige Ziele und Lösungen erarbeitet**. Anhand systemischer Fragemethoden und Tools setzt der Coach Impulse, die Raum schaffen für eigens kreierte Lösungen. Das Formulieren komplexer Gefühlslagen und die Visualisierung von Situation und Ziel ist dabei ein typisches Vorgehen.



«Gerade in der jetzigen Zeit der Transformation sind viele Themen aktuell, die die Mitarbeitenden beschäftigen. Ein Coaching ist da Gold wert. Mich reizt am Coaching, dass ich Menschen dabei gelgeiten darf, das Beste aus sich herauszuholen. Darum ermuntere ich dazu, ob mit oder ohne Führungsfunktion, in herausfordernden Situationen von einem Coaching zu profitieren.»

Patrick Jacot, Leiter der Credit Office und Mitglied der Direktion bei der PostFinance AG

Der Coach gibt weder Ratschläge noch Tipps, sondern lässt sein Gegenüber «arbeiten», indem er die **Selbstreflexion fördert**, zu einem **Perspektivenwechsel** anregt und dabei unterstützt, **neue Verhaltensstrategien** zu entwickeln. Ein Beispiel wäre das Ziel der Reflexion und Weiterentwicklung des Führungsstiles einer Führungskraft. Ein anderes wäre z. B. das Ziel, ein Team als Ganzes zu stärken und die Zusammenarbeit zu optimieren.



«Oftmals kommen Mitarbeitende mit Problem- oder Fragestellungen zu uns Führungspersonen. Mit einer Coaching-Haltung geht es hierbei nicht darum, diese für sie zu beantworten, sondern den Mitarbeitenden mit gezielten Fragen neue Zugänge zu ermöglichen. Daraus ergeben sich neue Perspektiven und somit auch neue Lösungsansätze. Immer geht es jedoch darum, die vorhandenen Ressourcen der Mitarbeitenden zu aktivieren, sie zum Denken und Reflektieren anzuregen und für ihr eigenes Handeln Verantwortung zu übernehmen. So können sich die Mitarbeitenden mit sich selber und ihrer Persönlichkeit auseinandersetzen.»

Patrick Jacot, Leiter der Credit Office und Mitglied der Direktion bei der PostFinance AG

Die aktuellen Veränderungen wie die Digitalisierung, aber auch die zunehmende Dynamik und Komplexität des Arbeitsalltages haben die Bedürfnisse der Kundinnen verändert. Dies zeigt sich einerseits in den Themen, welche im Fokus stehen – so beschäftigen sich Mitarbeitende heute oft mit dem Umgang mit den **persönlichen Ressourcen** sowie auch mit dem **Erwartungsmanagement** innerhalb ihres Teams. Zum anderen entwickeln sich dadurch auch die Erwartungen und Anforderungen an einen Coach weiter. So hat beispielsweise der Wunsch nach Agilität und digitalem Coaching stark zugenommen, was für die Begleitungspersonen eine Auseinandersetzung mit den entsprechenden Kompetenzen bedeutet.

Aufbauend auf fundiertem Wissen in der Einzelbegleitung im analogen Setting erweitern Coaches ihre Coachingkompetenz, um auch wirkungsvolle **digitale Begleitungen** anzubieten. Grundsätzlich sind es im Online Coaching und im Präsenz Coaching die gleichen Wirkfaktoren, welche zu einer gelingenden Begleitung beitragen. Im digitalen Setting zeigen sich jedoch Unterschiede, welche auch für geübte Coaches eine neue Herausforderung darstellen, beispielsweise welche spezifischen Auftrittskompetenzen gefragt sind und wie man online professionell **Beziehungen** gestaltet.



«Heute arbeite ich regelmässig im digitalen Setting und schätze es, Begleitungen ortsunabhängig und flexibel durchführen zu können»

Eveline Zulauf, Dipl. Coach SCA/ Betriebliche Mentorin mit eidg. FA und CAS Coaching

3.2 Supervision

Supervision ist ein **begleitender Lehr- und Lernprozess**, bei welchem das Gegenüber seine **berufliche Tätigkeit** in Interaktion mit einer fachlich erfahrenen Person (Supervisorin) systematisch reflektiert. Dadurch soll das Gegenüber eine Anleitung, Unterstützung oder auch Qualitätssicherung für ihre Arbeit erhalten, indem **Wissen und Fähigkeiten vermittelt** und **Unterstützung** geboten werden. Dieses Wirkungsfeld enthält Merkmale aus unterschiedlichen Settings wie beispielsweise aus der Beratung oder Weiterbildung, aber auch der jeweilige berufliche Kontext spielt eine wichtige Rolle.

Wenn es innerhalb des Tätigkeitsbereiches einer Person um eine **themenspezifische Begleitung** geht, wird von der **Fallsupervision** gesprochen: Ein Fallgeber bringt einen Fall in die Gruppe ein, der in der Supervision bearbeitet wird. Das Supervisionsformat der Fallbesprechung ist als Gruppensupervision, Teamsupervision und Einzelsupervision möglich. Fallsupervisionen dienen dazu, sich mit dem Arbeitsalltag und der Arbeitswirklichkeit der Supervisanden zu befassen.



«Da sich mein Arbeitgeber gerade in einer Transformation befindet, um Agilität im Unternehmen einzuführen, kann ich mich voll und ganz als Teamcoach auf Reflexions- und Veränderungsprozesse fokussieren. Erstaunlich dabei ist, dass ich eine von wenigen Scrum Master mit der passenden Ausbildung bin, was mich von den anderen, von der klassischen Führung herkommenden Scrum Master, unterscheidet, weil bei mir der Mensch und seine Fähigkeiten im Vordergrund stehen und ich damit arbeite, was da ist, ohne verändern zu wollen.»

Rahel Hohl, Mentorin und Scrum Master bei Swisscom Schweiz AG

Grundsätzlich können Kunden durch eine professionelle Supervision ihre Praxistätigkeit im jeweiligen Arbeitsfeld verbessern sowie die persönlichen Möglichkeiten, Kompetenzen und Fertigkeiten vertiefen. Aber auch für Gruppen oder Teams bietet die Supervision einen wirkungsvollen Rahmen, um sich weiterzuentwickeln. Für die effektive Zusammenarbeit von Teams und Arbeitsgruppen ist eine gemeinsame **Reflexionsplattform** sehr hilfreich. Das Team kann durch die Unterstützung einer Supervisorin **Teamrollen** klären, gegenseitiges **Vertrauen** aufbauen und ein **gemeinsames Selbstverständnis** gewinnen.

3.3 Betriebliches Mentoring

Betriebliche Mentoren unterstützen Einzelpersonen bei **beruflichen Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen**. Sie fördern unter anderem die Selbsthilfe ihrer Kundinnen und unterstützen sie in der Planung konkreter Handlungsansätze. Sie setzen sich zum Beispiel mit veränderten Anforderungen auseinander und helfen den Kunden, ihre **Ressourcen weiterzuentwickeln** oder bereiten sie auf die Übernahme neuer Funktionen vor. Betriebliche Mentorinnen sind mit einer **Coaching-Haltung** unterwegs, das heisst, dass sie unter anderem eine **wertschätzende Grundhaltung** und **aktives Zuhören** bewusst einsetzen. Betriebliches Mentoring dient in grossen Unternehmen als wichtiges **Personalentwicklungsinstrument**. Dabei sind Themen wie Ausbildung, Karriere, Persönlichkeitsentwicklung und Wissenstransfer von zentraler Bedeutung.



«Die Ausbildung zur betrieblichen Mentorin passt auch für Personaler und Führungskräfte, die Antworten bekommen möchten, wie man in der VUKA-Welt führt. Dafür braucht man andere Skills. Es ist wichtig, dass man eine gute Fehlerkultur etabliert oder auch ein bewusstes Talentmanagement einsetzt.»

Claudia Lässer, Chief Product Officer Sports & News,
blue Entertainment AG und betriebliche Mentorin & Coach

Im betrieblichen Mentoring können die Rollen als Coach, Berater und Trainee prozess- und zieldienlich eingesetzt werden. Es werden ganz bewusst Coaching, Beratung und Trainingselemente **kunden- und situationsangemessen** kombiniert, um Führungskräfte, Teams und Arbeitskräfte zielführend zu unterstützen. Hierfür wechselt die betriebliche Mentorin je nach Ausgestaltung ihrer Tätigkeit geschickt zwischen den verschiedenen Rollenbildern hin und her.

3.4 Resilienztraining

Beruf, Familie, Freunde, Hobbys, Weiterbildung – ein täglicher Balanceakt. So viele Möglichkeiten die heutige Zeit auch bietet, so sehr kann dies auch belasten und zur Erschöpfung führen. Resilienztrainer stärken **Einzelpersonen, Teams** und ganze **Organisationen** und bauen ihre **innere Widerstandskraft** und **Widerstandsfähigkeit** auf und aus. Dabei werden beispielsweise **Achtsamkeit, Stressprävention** und **Life-Balance** trainiert. Durch massgeschneiderte Trainingsprogramme im Rahmen der **Gesundheitsförderung** wird bei den Kunden Selbstwirksamkeit entwickelt und gefestigt. Ein Schlüsselprinzip dazu ist die Ressourcenaktivierung. Dabei bauen Resilienztrainer spezifische Ressourcen (z. B. Partnerschaft, Sport oder Humor) mit ihren Kunden auf und erarbeiten **individuelle Strategien**, um eine **lösungsorientierte Grundhaltung** zu verfolgen.



Ein gutes Resilienztraining befähigt Kunden, **(selbst)verantwortungsvoll und bewusst handeln**. In Zukunft wird die Übereinkunft von Leistung, Wohlbefinden und zu individueller, kollektiver sowie organisationaler Gesundheit markant an Bedeutung gewinnen. Mit einer Ausbildung zur Resilienztrainerin, welche sich gut mit einer Coachingausbildung ergänzen lässt, stellen Sie sich auf die Pole-Position im Rennen um eine **gesunde und menschenzentrierte Arbeitswelt**.



«Als HR Business Partner ist es mir wichtig, den Menschen ins Zentrum zu setzen. Die ganzheitliche Resilienzförderung in allen Lebensbereichen stärkt nachhaltig die Widerstandskraft der einzelnen Mitarbeitenden und ganze Teams, was in schnell verändernden Organisationen wichtig ist.»

Cornelia Eberle, HR Business Partner bei Mettler Toledo

4 Bedürfnis im Arbeitsmarkt

Mit den ansteigenden Bemühungen von Organisationen, sich in der neuen Arbeitswelt optimal zu positionieren, wächst auch die Nachfrage nach **Begleitungspersonen**. Grundsätzlich wird dabei zwischen **externen** und **internen Beratungs- und Begleitungspersonen** unterschieden, wobei die eine oder die andere Variante mehr Sinn macht. Geht es beispielsweise darum, Führungskräfte in ihrem Führungsverhalten weiterzuentwickeln oder HR-Personal den veränderten organisationsspezifischen Anforderungen entsprechend weiterzubilden, eignen sich interne Begleitungspersonen. Teilweise kommt es jedoch vor, dass Interessens- sowie Rollenkonflikte entstehen, wenn Interne beraten oder coachen. In solchen Fällen sind externe Begleitungspersonen sinnvoller.

Begleitungen im betrieblichen Umfeld werden vorwiegend in grösseren Unternehmen in Anspruch genommen. Dies zum einen, weil grosse Firmen ein hohes Budget für die **Organisationsentwicklung** zur Verfügung haben und zum anderen, weil in solchen Organisationen oftmals Probleme vorherrschen (z. B. Kommunikationsschwierigkeiten oder Teamarbeit bezogene Problemstellungen), bei welchen zur Lösung Begleitungspersonen akquiriert werden. Doch auch KMU's beanspruchen zunehmend externe Begleitungsdienstleistungen.



5 Nutzen für Unternehmen und Kunden

In anspruchsvollen Zeiten sind alle Beteiligten gefordert. Unternehmen streben danach, für ihre Mitarbeitenden attraktiv und zugleich wettbewerbsfähig zu sein. Für die Mitarbeitenden wiederum stehen oft der **Erhalt und Aufbau von Ressourcen** sowie **Gestaltungs- und Handlungsspielräume** im Zentrum. Als Begleitperson können Sie für Unternehmen und Kunden von Nutzen sein, aber wie genau?

Indem z. B. der Fokus daraufgelegt wird, dass Mitarbeitende ihre **Zukunft** selbst gestalten, wird einerseits die Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt gesteigert, andererseits kann die **Fluktuation verringert** und die Führungskräfte bei herausfordernden Situationen entlastet werden. Grundsätzlich ist es wichtig, die **Zusammenarbeitskultur** in Unternehmen zu fördern, wodurch die **Ressourcen** und die **Zufriedenheit** aller Beteiligten gestärkt werden. Als Begleitperson werden diese Möglichkeiten verfolgt, indem an den Handlungsfelder **Unternehmenskultur**, **Reflexionsfähigkeit** und **Selbstmanagement** der Mitarbeitenden sowie **Innovationsfreundlichkeit** und **Gestaltungsmöglichkeiten** gearbeitet wird.





Nebst Unternehmen sind auch Privatpersonen potenzielle Kundinnen einer Begleitungsperson. Sie profitieren vor allem durch einen **geschützten und vertraulichen Raum**, wo sie persönliche Themen bearbeiten und **Veränderungen** angehen können. Als Begleitungsperson sind wir ein **Sparringpartner**, welcher ermöglicht, **Standortbestimmungen** vorzunehmen bzw. **Entwicklungsmöglichkeiten** zu erkennen und zu planen. Unter anderem durch die Möglichkeit eines **Perspektivenwechsels** werden so neue Sichtweisen mit den Kundinnen erarbeitet – mögliche **Konfliktlösungen** werden gefunden und **persönliche Kompetenzen** erweitert.

Kompetenzzentrum

Seit über 20 Jahren bilden wir mit Herzblut und Leidenschaft Coaches, betriebliche Mentorinnen und Mentoren aus. Mit mehr als 135 durchgeführten Lehrgängen gehören wir zu den etablierten Ausbildungsinstituten am Markt. Über 230 unserer Lehrgangsteilnehmenden haben bereits den Titel «Betriebl. Mentorin/Mentor mit eidg. Fachausweis» erworben. Bei der überwiegenden Mehrheit der Berufsprüfungen erzielten unsere Absolventinnen und Absolventen die Bestnote.

Wir sind sehr gerne für Sie da

Sollten Sie Fragen haben, zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren.

Wir nehmen uns gerne Zeit für Sie.

Ausführliche Lehrgangs- und Anmeldeinformationen finden Sie im Internet unter www.coachingzentrum.ch.



CZO Coachingzentrum Olten GmbH
Konradstrasse 30 4600 Olten
T 062 926 43 93 info@coachingzentrum.ch
www.coachingzentrum.ch

