

# Coaching in Organisationen

## Certificate of Advanced Studies CAS

B39

### Modul 6: Methoden und Werkzeuge im organisationalen Kontext

#### Modul 6.1: Coaching und Organisation – Coaching von Leistungsteams (Einführung)

---

Mittwoch, 14.05.25 bis  
Freitag, 15.05.25, Olten

Robert Wegener  
FHNW

Sandra Abegglen  
FHNW

##### Wissenskompetenz

- Konzepte für Leistungsteams und Teamleistung
- Selbststeuerung von Teams: Lernen als roter Faden
- Bedeutung von gruppendynamischen Prozessen
- Beispielhafter Ablauf für Team-Coaching
- Design, Kontraktsteuerung und Angebotserstellung in Organisationen

##### Sozial- und Selbstkompetenz

- Sich selbst in der eigenen Teamrolle wahrnehmen und steuern
- Die eigenen Beiträge für eine Lerngruppe bewusst gestalten

##### Methodenkompetenz

- Bildung einer Lerngruppe: Teamlernen steuern
- Bildwahlmethode, Lösungscoaching, Veränderungstriaden, Übertragung von Einzel-Interventionen auf Teamcoaching, Toolbox für Teamcoaching
- Design und Angebote im Kontext Organisation erstellen

#### Modul 6.2: Konflikt- und Rollen-Coaching in Organisationen

---

Mittwoch, 04.06.25 bis  
Freitag, 06.06.25, Olten

Marion Alt  
FHNW

##### Wissenskompetenz

- Praktische Konsequenz der Verortung von Coaching im Kontext von Organisation: Verhältnis von Organisation und beraterischer Handlungstheorie, Basiskonzepte der Organisationstheorie, agile Organisationen
- Fragestellungen und Themen Rollen-Coaching
- Konflikte in Organisationen: Konflikt als Ressourcen, strukturelle Konfliktlinien, Modell für Konflikte in der Zusammenarbeit

##### Sozial- und Selbstkompetenz

- Souveränität und Konfliktfestigkeit im Konflikt
- Vorleben von Autonomie und Selbstreflexion, Coach als Rollenmodell
- Allparteiliche Rollengestaltung

##### Methodenkompetenz

- Mit Klientinnen und Klienten ihr Organigramm und damit verbundene Konfliktlinien erarbeiten
- Rollen- und Konflikt-Coaching als Formate einsetzen können
- Arbeit mit der Theatermetapher
- In Konflikten konstruktiv intervenieren, Coaching-Mandate in Konfliktsituationen vereinbaren und gestalten – Abgrenzung zu Mediation und Konfliktmanagement
- Design von Konflikt-Coaching erstellen
- Rollengestaltung als Coach

### 6.3: Menschen in Systemen: Aufstellungen (Wunder, Lösung und System)

---

Mittwoch, 02.07.25 bis  
Freitag, 04.07.25, Olten

Jan Schlüter  
focused-development

#### **Wissenskompetenz**

- Grundideen und theoretische Konzepte der Aufstellungsarbeit
- Systemdynamiken und -prinzipien im organisationalen Kontext
- Team und Teamführung im Aufstellungskontext

#### **Sozial- und Selbstkompetenz**

- Prozessbewusstsein sowie systemische Haltung als Coach weiterentwickeln
- Wertschätzung eigener unbewusster Kompetenzen für die Arbeit in Organisationen
- Körperliche Empfindungen und Wahrnehmungen in der Arbeit mit organisationalen Systemen nutzen können

#### **Methodenkompetenz**

- Ausgewählte Aufstellungsformen in Organisationen (Soziometrische Aufstellung, Skulptur,
- Lösungsaufstellung, Aufstellungen mit Teams/Gruppen) kennenlernen und erleben
- Lernen, als Coach in Aufstellungs- und systemdynamischen Bildern denken und handeln zu können
- Ausgewählte Aufstellungsgrundformate als Interventionen im Coaching-Prozess einsetzen können

## Modul 7: Mensch und Organisation – Organisational Setting

### Modul 7.1: Coaching-Psychologie: organisationspsychologische Aspekte

---

Mittwoch, 20.08.25 bis  
Freitag, 22.08.25, Olten

Miriam Schlüter  
focused-development

#### **Wissenskompetenz**

- Organisationskultur psychologisch verstehen
- Organisationspsychologische Konzepte: toxische Kontexte, Dysfunktionen und Psychodynamik
- Implizite und explizite Aufträge unterscheiden

#### **Sozial- und Selbstkompetenz**

- Organisationsdynamische Phänomene erfassen, Hypothesen und Interventionsansätze generieren
- In Organisationen wirkungsvoll intervenieren
- Handlungsspielräume nutzen und erweitern

#### **Methodenkompetenz**

- Coachingkontrakte führen, Klienten und Klientinnen unterstützen, auch in toxischen Kontexten wirkungsvoll zu sein
- Spielräume für Interventionen nutzen

### Modul 7.2: Coaching for Change

---

Montag, 29.09.25 und  
Dienstag, 30.09.25, Olten

Simone Inversini  
Wülser-Inversini Organisationsberatung

#### **Wissenskompetenz**

- Psychologische Grundbedürfnisse und Anforderungen an den Menschen in Veränderungskontexten
- Modelle und Konzepte für die Entwicklung individueller Veränderungskompetenz
- Coachinganlässe und -aufgaben im Change
- Kompetenzen und Coachingrollen
- Grundlagen der Gestaltung von Veränderungsprozessen
- Auftragsgestaltung in komplexen Ausgangslagen

#### **Sozial- und Selbstkompetenz**

- Beziehungsgestaltung in mehrschichtigen Auftragslagen
- Reflexion und Steuerung des eigenen Umgangs mit Veränderung und Mehrdeutigkeit
- Aufrechterhalten der eigenen Zuversicht und Gelassenheit in Turbulenz

#### **Methodenkompetenz**

- Rollengestaltung und Coachingarbeit im Grenzbereich von individueller und organisationaler Entwicklung
- Auftragsklärung in mehrdeutigen, sich verändernden Kontexten
- Coachingmethoden zur Verbesserung individueller Veränderungskompetenz

## Modul 7.3: Performance Coaching

---

01.10.25, Olten

Stefan Brückner  
FHNW

### **Wissenskompetenz**

- Leistung als Konzept der Handlungssteuerung
- Modellierung des Coaching-Leistungsprozesses
- Selbstwirksamkeit als Schlüssel für Leistungsgestaltung
- Coaching als Personal- und Organisationsentwicklung

### **Sozial- und Selbstkompetenz**

- Reflexion der eigenen Leistungsvorstellungen: meine Rolle und mein Leistungsprozess als Coach
- Sicherheit im organisationalen Umfeld gewinnen

### **Methodenkompetenz**

- Performance Coaching als Format anwenden
- Meine erworbenen Fähigkeiten und Methoden im Kontext reflektieren und evaluieren
- Lernprozesse des Klientensystems systematisch unterstützen

## Modul 8: Coaching Performance

### Modul 8.1: Coaching in Organisationen – Gruppenlehrsupervision

---

Mittwoch, 22.10.25 bis  
Freitag, 24.10.25, Olten

Dania Aeberhardt  
LiZ-Lösungen im Zentrum

Marc Gassmann  
mindshyft

#### **Wissenskompetenz**

- Coaching als Leistungsprozess und seine Wirkfaktoren
- Selbststeuerung und Haltung der coachenden Person als Schlüssel für die Leistung von Klient\*innen in organisationalen Kontexten
- Wichtige Herausforderungen für das Coaching von Führungskräften

#### **Sozial- und Selbstkompetenz**

- Feedback für Supervision und Intervention gestalten
- das eigene Rollenhandeln als Coach in organisationalen Kontexten wie Team, Konflikt, Change, Performance
- den eigenen Leistungsprozess als coachende Person entwickeln und gestalten

#### **Methodenkompetenz**

- Kontraktgestaltung in Organisationen
- Angebotserstellung und Design
- Lernprozesse im Klientensystem systematisch unterstützen
- Methodenintegration in der Lehrsupervision

### Modul 8.2: Bedeutsame Momente im Coaching steuern: Praxistraining mit Videoanalyse

---

Donnerstag, 20.11.25 und  
Freitag, 21.11.25, Online

Robert Wegener  
FHNW

Matthias Schmidt  
Hochschule Zittau/Görlitz

#### **Wissenskompetenz**

- Einblick in die Wirkungsforschung: Erfolgs-/Wirkfaktoren im Coaching und Wirksamkeit von Coaching
- Bedeutsame Momente: Theorie und Anwendung

#### **Sozial- und Selbstkompetenz**

- Sensibilität für die eigene Wirksamkeit als Coach stärken
- Coaching als Ko-Konstruktionsprozess verstehen

#### **Methodenkompetenz**

- Videoanalyse für den eigenen Lernprozess nutzen können
- Bedeutsame Momente beobachten
- Integration der Wirkungsperspektive in die Prozesssteuerung

## Modul 8.3: Self-Assessment für Coaches

---

Donnerstag, 15.01.25 und  
Freitag, 16.01.25, Olten

Sandra Abegglen  
FHNW

Zsofia Bruni  
FHNW

### Wissenskompetenz

- Theoretische Konzepte für Coaching – beraterische Handlungstheorie im Kontext von Organisationen – einordnen
- Modell für Kompetenzprofil-Coaching in Organisationen
- Portfolioarbeit als Entwicklungswerkzeug
- Prozessanalysen und Fallstudien im Handlungslernen

### Sozial- und Selbstkompetenz

- Sich selbst und andere in der eigenen Entwicklung, im eigenen Lernprozess als Coach wahrnehmen und steuern

### Methodenkompetenz

- Den eigenen Entwicklungsstand anhand eines Fragebogens einschätzen
- Werkzeuge Fähigkeits- und Entwicklungsportfolio
- Erstellen eines persönlichen Entwicklungsplans als Methode für Laufbahn-Coaching
- Prozessanalyse als Lerninstrument nutzen

## Module 9 und 10: Reflexion/Prozessanalyse

### Zusätzliche Studienleistungen

---

#### Gruppenlehrsupervision, Intervision und Lern-Coaching

Während der Weiterbildung sind folgende Coaching-Leistungen nachzuweisen:

- 20 Lektionen begleitete Gruppenlehrsupervision sind im Modul 8.1 enthalten
- 20 Lektionen Intervision selbst organisiert
- 20 Lektionen praktisches Coaching

*Information für Teilnehmende im MAS-Programm: Die 20 Lektionen Einzellehrsupervision im Master of Advanced Studies MAS-Programm Coaching werden von den Teilnehmenden selbst organisiert und abgerechnet. Für den Nachweis genügt eine schriftliche Bestätigung eines von uns anerkannten Lehrsupervisors. Der Nachweis muss bei Anmeldung um CAS Prozessintegration und MAS Thesis vorgelegt werden.*

#### Leistungsnachweis Prozessanalyse\*

Die Prozessanalyse ist die Dokumentation und Evaluation eines Coaching-Prozesses im Organisationskontext aus der Praxis der Teilnehmenden während des CAS-Programms.

Der Umfang der Arbeit beträgt 20 A4-Seiten.

Dafür sollte ein Zeitaufwand von 30 Lektionen gerechnet werden.

#### Weitere Leistungsnachweise\*

Leistungsnachweise sind im Modul 6 eine Buchrezension, im Modul 7 die Darstellung eines Werkzeuges, im Modul 8 das Führen des Lernjournals.

Für die Module 9 und 10 werden die entsprechenden Dokumentationen vor der letzten Präsenzveranstaltung (8.4) zur Einsicht vorgelegt.

*\* Leistungsnachweise in diesem CAS-Programm verstehen wir als entwicklungsorientierte Zeugnisse der Lernprozesse der Teilnehmenden in der Erarbeitung ihres persönlichen Kompetenzportfolios und Coaching-profiles.*

## Coaching in Organisationen im grafischen Überblick

