



CHANGE MAKER

LEADERSHIP COACHING

Coaching für die Herausforderungen der Zusammenarbeit

Wer Veränderungen und Zusammenarbeit erfolgreich gestalten möchte, braucht die Fähigkeit, auch in turbulenten und schwierigen Zeiten handlungsfähig und stabil zu bleiben. Ein Coaching öffnet für vielfältige Sichtweisen, schafft Zugang zu Wissens- und Kompetenzpotenzialen, unterstützt in Veränderungsprozessen und fördert mehr Sicherheit in der Zusammenarbeit.

Wir nutzen systemisches Coaching als lösungs- und zielorientierte Beratungsform und beziehen berufliche Kontexte, Rollen, Funktionen und Aufgaben mit ein. Die Ziele des Coachings bestimmen Sie selbst. Wir sorgen für einen geschützten Rahmen, um Ihre Themen zu bearbeiten.

Wir arbeiten ressourcenorientiert und legen den Fokus darauf, Ihnen Rüstzeug an die Hand zu geben, mit dem Sie künftigen Herausforderungen gestärkt und angemessen begegnen zu können. Mit systemischen Methodenimpulsen öffnen wir Reflexionsräume und begleiten Lern- und Entwicklungsprozesse.

Wir folgen in unserem Coaching den Leitlinien der [Deutschen Gesellschaft für Coaching \(DGfC\)](#).

Unser Coaching ist auf Arbeitssysteme wie Teams, Gruppen, Aus- und Weiterbildung und damit verbundene Führungsaufgaben ausgerichtet.

Zielgruppen sind Einzelpersonen in verantwortungsvollen Positionen, organisatorische Systeme wie Institute, Unternehmen, Abteilungen, Projekte, Stabsstellen, Entscheidungsgremien, Wissenschaftler*innen, Lehrende, Forschende, Ausbildungs- und Lerngruppen sowie insbesondere Teams mit anspruchsvollen Aufgaben.

COACH (DGfC)

Dr. Christine Issa - Geografin, Kauffrau, Lehr- und Mastercoach, Trainerin, Spezialistin für nachhaltiges Lernen (SDG) und internationale (akademische) Zusammenarbeit, Unternehmerin, Mitbegründerin von SAMINWORLD

Wissenschaftlicher Hintergrund - Studium der Geografie, Betriebswirtschaft und Islamwissenschaft, Promotion in Geografischer Konflikt- und Entwicklungsforschung über Afghanistan

Erfahrungshintergrund - Coaching, Training, Projektcontrolling, Organisationsentwicklung; Aufbau akademischer Strukturen in Afghanistan; Coaching und Training von Nachwuchswissenschaftler*innen, Postdocs, Professor*innen; Begleitung in Dialogprozessen und Institutsentwicklung





CHANGE MAKER

PEER COACHING

Kollegialer Erfahrungsaustausch
auf Augenhöhe

Wo Menschen zusammenarbeiten, finden kollegiale Beratungen statt: Sie teilen Ideen und Wissen, lösen Probleme, entwickeln Strategien. Häufig bleibt das gemeinsame Lernen und erarbeitete Wissen im Verborgenen. Ein Peer Coaching schafft einen formellen und methodischen Rahmen, der gemeinsamem Lernen Transparenz verleiht.

Peer Coaching initiiert nachhaltiges Lernen in der Organisation und fördert das Miteinander. „Peer-to-Peer“ bezeichnet die gegenseitige Unterstützung und Weitergabe von Wissen auf der Ebene Gleichgesinnter (Peers).

WAS IST DAS ZIEL?

Im Peer Coaching werden Methoden und Beratungsformen vermittelt, die eine Reflexion unterstützen, Kompetenzen stärken und gegenseitiges Lernen fördern. Der/ die begleitende Coach moderiert den Ablauf, vermittelt Coaching-Wissen und stellt ein geeignetes Setting zur Verfügung.

WIE LÄUFT ES AB?

Ein Peer-Coaching erstreckt sich über einen vereinbarten Zeitraum, der sich an den Bedürfnissen der Teilnehmenden ausrichtet. Ein Orientierungsworkshop gibt Überblick über den Ablauf eines Peer Coachings. Praktische Coaching-Einheiten helfen, sich mit Methoden vertraut zu machen. Danach können sich die Teilnehmenden entscheiden, ob sie eine kollegiale Coaching-Gruppe bilden.

Die „Peers“ treffen sich regelmäßig zum kollegialen Coaching. Am Ende wird in einem Abschlussworkshop das gemeinsame Erleben und die Lerngewinne reflektiert und der Prozess abgeschlossen.

ORIENTIERUNGSTAG

- Themenlandkarte, Rollen, Verantwortlichkeiten
Methode des kollegialen Coachings,
Bildung kollegialer Coaching-Gruppen
- Peer-Coaching
Kollegiale Fallberatung: methodisch gestütztes
Arbeiten an individuellen Fragen/Themen
Thematische Inputs mit Reflexionseinheiten
- Abschluss
Reflexion des gemeinsamen Prozesserlebens
Moderierte Feedbackrunde

LERNIMPULSE

- Gemeinsames Lernen und gegenseitige
Reflexion mit kollegialer Unterstützung
(Reflexion, Beratung)
- Entwicklung von Beratungs- und
Coachingwissen (Wissen, Methoden)
- Wissenstransfer in die Praxis durch die Arbeit
an realen Fällen (Kompetenzen)



CHANGE MAKER

KONFLIKT COACHING

Respektvoll verhandeln

Konflikt-Coaching bezeichnet eine professionelle Hilfestellung bei der Vorbeugung, Bearbeitung und Bewältigung von Konflikten. Ein wichtiges Ziel von Konflikt-Coaching besteht darin, den relevanten Konflikt in einer, für alle Beteiligten akzeptablen Form besprechbar zu halten.

Dadurch verlieren Konflikte vorerst einen wesentlichen Teil ihrer destruktiven Dynamik. Im Idealfall führt ein Konflikt-Coaching zu einer Beilegung eines Konflikts, in vielen Fällen führen ausgehandelte Kompromisse zu Klärungsprozessen und mehr Verständnis im Miteinander.

Ein Konflikt-Coaching unterstützt

- die Befriedung oder Beruhigung von Verletzungen
- die Einbindung von Konfliktpartner*innen und bzw. oder Dritten
- die Klärung von Bedürfnissen und Grenzen
- eine Bewusstwerdung von Ausgleichs -und Versöhnungsgesten
- die Entwicklung struktureller Veränderungen
- den Umgang mit den Entwicklungen eines Konflikts
- manchmal die Erkenntnis, dass sich Konflikte nicht lösen lassen

TEAM COACHING

Synergien im Teamwork sinnvoll nutzen

Teamcoaching schafft Rahmenbedingungen, in denen sich Teams in ihren Entwicklungsprozessen reflektieren können, um neue oder veränderte Formen des Miteinanders zu entwickeln.

Ein Teamcoaching setzt als Maßnahme dort an, wo

- eine hohe Diversität der Teambeteiligten besondere Formen der Zusammenarbeit erfordern
- es im Teamwork zu Spannungen, Konflikten oder Dysfunktionalitäten kommt
- eine bessere und effektivere Zusammenarbeit gewünscht wird
- neue Teamkonstellationen oder strategische Veränderungen eine Reflexion erfordern