

COACHINGPSYCHOLOGY

Swiss Society for Coaching Psychology

SSCP

Curriculum
der postgradualen
Coaching-Weiterbildung

5. Version / 25.02.2014

INHALTSÜBERSICHT

I	EINLEITUNG	3
	Ziele und Tätigkeitsfelder, Abgrenzung zur Psychotherapie	3
	Internationale Entwicklung und Qualität der postgradualen Weiterbildung	4
II	RAHMENBEDINGUNGEN	5
	Voraussetzungen, Anmeldung und Dauer	5
III	BESCHREIBUNG DES CURRICULUMS	6
1.	ÜBERSICHT	6
2.	THEMATISCHE KURSE	8
2.1	Coaching-Grundlagenwissen	8
2.2	Coaching-Anwendungsfelder	11
3.	PRAXISERFAHRUNG	14
3.1	Eigene Coaching-Tätigkeit	14
3.2	Coaching-Selbsterfahrung, Supervision, Intervision	14
4.	ABSCHLUSS	15
	Fallstudien	15
	Jahreskolloquium und Voraussetzungen für Abschluss	15
	Anrechenbarkeit anderer Vorleistungen	16
IV	KURSANGEBOTE UND ORGANISATION	16
1.	Allgemeine Grundsätze	16
2.	Kursangebote	17
3.	Information über Kursangebote	18
V	AUSBILDERINNEN UND SUPERVISORINNEN	18
1.	Ausbilderinnen und Ausbilder	18
2.	Supervisorinnen und Supervisoren	19
VI	ZERTIFIZIERUNG	19
1.	Antrag zur Anerkennung	19
2.	Einsichtnahme	20
3.	Rekurs	20
VII	FORTBILDUNG	20
VIII	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	21
	ANHANG	22
I	EINLEITUNG	

Ziele und Tätigkeitsfelder

Coaching ist eine spezielle psychologische Beratungsform, die sich durch bestimmte Grundhaltungen und Methoden von anderen Beratungsformen unterscheidet. Coaching wird als professionelle, fachliche und psychologische Begleitung verstanden und besteht aus einer auf die Beratungsanliegen abgestimmten Mischung von persönlicher Beratung und Training. Meistens steht die persönliche Entwicklung, die Bewältigung neuer oder schwieriger Aufgaben, die Lösung von Problemen und die Steigerung von Wohlbefinden im beruflichen und privaten Leben im Vordergrund. Coaching erfolgt innerhalb von Organisationen in Privatwirtschaft und Verwaltung, im Auftragsverhältnis als externe Dienstleistung für Unternehmen in privater Praxis, wo auch Einzelpersonen Coachings in Anspruch nehmen.

Die Nachfrage nach Coaching ist stark am Wachsen und wird auch in neuen Teilbereichen weiter expandieren. Das vorliegende Curriculum bezieht sich auf folgende Anwendungsfelder: Business / Management oder Executive-Coaching, Laufbahn- / „Workplace / Career Coaching“ sowie als dritte, wachsende Gruppe „Life Coaching“ (auch „Personal Coaching“ bezeichnet). Die SSCP möchte ihren Mitgliedern überlassen, wie sie ihre konkreten Angebote beschreiben wollen. Im Curriculum werden die in der Fachliteratur gebräuchlichen Bezeichnungen verwendet. In der generalistisch konzipierten Weiterbildung stehen die drei folgenden Anwendungsfelder im Vordergrund:

a) Workplace / Career Coaching: Stellensuche, Arbeitssituation, Karriere

b) Business / Management Coaching: Führung, Organisation, Team

c) Life Coaching: Persönliche Entwicklung, Privatleben, Gesundheit

Coaching verlangt nebst beraterischer Fachkompetenz immer auch eine fundierte Feldkompetenz, die Fachwissen und Erfahrung im gesamten Bereich der Beratungsanliegen umfasst.

Abgrenzung zur Psychotherapie

Zum Selbstverständnis von Coaching gehört eine klare Abgrenzung von Psychotherapie. Die internationale Fachliteratur befasst sich eingehend mit diesen fachlichen Fragen. Diese Fachliteratur wird in der Coaching-Weiterbildung umfassend und stets aktualisiert einbezogen. Im Rahmen dieses Curriculums kann nur der allgemeine Tenor der fachlichen Diskussion eingefügt werden: Coaching richtet sich in erster Linie an psychisch gesunde Menschen. Im Überschneidungsgebiet zur Klinischen Psychologie / Psychotherapie ist von Fall zu Fall fachkundig zu entscheiden, ob eine bestimmte Person von einem Coaching profitieren kann oder nicht. Coaching kann eine Psychotherapie nicht ersetzen. Bei der Bearbeitung von Problemen wird im Coaching von einer lösungsorientierten Grundhaltung ausgegangen. Dies bedeutet, dass die beruflichen und persönlichen

Anliegen, die zur Sprache kommen, vor allem zukunftsorientiert bearbeitet werden. Das Schwergewicht liegt in der Entwicklung und Erprobung neuer Lösungen und Handlungsmöglichkeiten.

Internationale Entwicklung und Qualität der postgradualen Weiterbildung

Die postgraduale Weiterbildung der SSCP führt zum Fachtitel „Fachpsychologin / Fachpsychologe für Coaching-Psychologie FSP“. Die abgeschlossene Weiterbildung qualifiziert zur eigenverantwortlichen Praxis im Fachgebiet Coaching. Die fachliche und organisatorische Verantwortung für die Weiterbildung liegt bei der SSCP. Das vorliegende Curriculum entspricht den Richtlinien der FSP über die Anerkennung postgradualer Weiterbildungen.

Die SSCP ist bestrebt, den internationalen Standards und Entwicklungen innerhalb der Coaching Psychologie Rechnung zu tragen. Sie orientiert sich dabei insbesondere auch an den Standards der Society for Coaching Psychology, die 2008 mit Sitz in London gegründet wurde. Sie vertritt die Anliegen der Coaching Psychology international und fördert die Professionalisierung in den einzelnen europäischen Ländern (SCP vgl. www.societyforcoachingpsychology.net). Die SSCP wird in Zukunft eng mit der SCP zusammenarbeiten. Seit 2006 werden jährlich Kongresse zur Entwicklung der Coaching Psychology in London durchgeführt. Sie werden von der Special Group in Coaching Psychology, in Zusammenarbeit mit der British Psychological Society organisiert (www.sgcp.org.uk). Die SSCP, vertreten durch Lisbeth Hurni, beteiligte sich 2008 aktiv am „European Roundtable“, der die Entwicklungen zur Professionalisierung der Coaching Psychology in sieben europäischen Ländern aufzeigte. Am Kongress 2009 stellte die Präsidentin der SSCP, Lisbeth Hurni, Qualitätsaspekte aus der Sicht der SSCP in einem Symposium „Coaching across Europe“ vor. Die SSCP wird sich auch in Zukunft aktiv an diesem wichtigen Kongress beteiligen.

Die SSCP legt grossen Wert auf eine praxisbezogene und anwendungsorientierte Ausbildung. Die berufsbegleitende postgraduale Weiterbildung der SSCP orientiert sich an den Problemstellungen und Bedürfnissen der im Coaching praktisch tätigen Psychologinnen FSP und Psychologen FSP. Sie soll dazu dienen, die eigene Praxis und die sich angesammelte Berufserfahrung durch systematische Reflexion und unter Einbezug aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse besser zu verstehen, vertiefte Einsichten zu gewinnen und sich neue berufliche Kompetenzen anzueignen.

Auch in ihren Strukturen richtet sich die postgraduale Weiterbildung nach den Interessen und Arbeitsformen der Praktikerinnen und Praktiker. Sie sieht sowohl systematische (theoretische) wie kasuistische Teile vor, thematische Kurse ebenso wie Praxisevaluation, Qualitätsentwicklung, Projektarbeit und Supervision bzw. Intervision. Die Kandidatinnen und Kandidaten können ihren Präferenzen, ihren

Vorkenntnissen und allfälligen Berufsfeldern entsprechend in einem bestimmten Ausmass individuelle Schwerpunkte setzen.

Die postgraduale Weiterbildung der SSCP orientiert sich an den aktuellen internationalen fachlichen Entwicklungen der Coaching-Psychologie und ihren Bestrebungen zur Etablierung von Professionalität und verbindlichen Qualitätsstandards (vgl. SSCP-Qualitätsstandards, sowie Konzepte des „evidence based coaching“). Sie berücksichtigt die schnell wachsende Vielfalt des Berufsfeldes. Die Entwicklung innovativer Sichtweisen und alternativer Interventionsmöglichkeiten nebst traditionell-klassischen Methoden im Coaching soll im Rahmen der postuniversitären Weiterbildung gefördert und diskutiert werden. Dazu gehört auch die Berücksichtigung systemischer und kontextorientierter Betrachtungsweisen sowie die notwendige interdisziplinäre Vernetzung in der postgradualen Weiterbildung. Nebst der Erarbeitung von theoretischem Wissen und praktischem Know-how sowie professioneller Kompetenz im Coaching fördert die Weiterbildung die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit und Berufsidentität.

Nach Abschluss der postgradualen Weiterbildung sind die Zertifizierten verpflichtet, sich gemäss Fortbildungsrichtlinien der FSP weiterzubilden.

II RAHMENBEDINGUNGEN

Voraussetzungen, Anmeldung und Dauer

Zur Absolvierung der postgradualen Weiterbildung in Coaching-Psychologie müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Sie betreffen sowohl die Anmeldung und Einschreibung wie auch Beginn und Dauer der Weiterbildung (vgl. FSP-Richtlinien).

a) Universitärer Abschluss: Die postgraduale Weiterbildung setzt einen Abschluss an einer anerkannten Universität mit Psychologie im Hauptfach (Lizentiat oder Master) voraus.

b) SSCP-Mitgliedschaft: Die ordentliche Mitgliedschaft in der SSCP ist Voraussetzung zur Teilnahme im Curriculum der SSCP.

c) Praktische Tätigkeit im Coaching: Die postgraduale Weiterbildung ist berufsbegleitend. Eine praktische Tätigkeit im Bereich Coaching von mindestens 30% ist erforderlich. Die Arbeit muss regelmässig und mit einer gewissen Konstanz als Teil- oder Vollzeittätigkeit in einer Institution oder in privater Praxis ausgeübt werden.

d) FSP-Mitgliedschaft: Die Verleihung und die Berechtigung zur Verwendung des Fachtitels FSP ist an die ordentliche Mitgliedschaft in der FSP gebunden.

e) Anmeldung: Zur Anmeldung für das Weiterbildungs-Curriculum der SSCP muss das Anmeldeformular der SSCP und der Lebenslauf an die Geschäftsstelle der SSCP eingereicht werden.

f) Keine Anrechenbarkeit des Psychologiestudiums: Die im Studium vor Abschluss der Grundausbildung (Lizenziat, Master) besuchten universitären Veranstaltungen können nicht als Weiterbildung für das SSCP-Curriculum angerechnet werden.

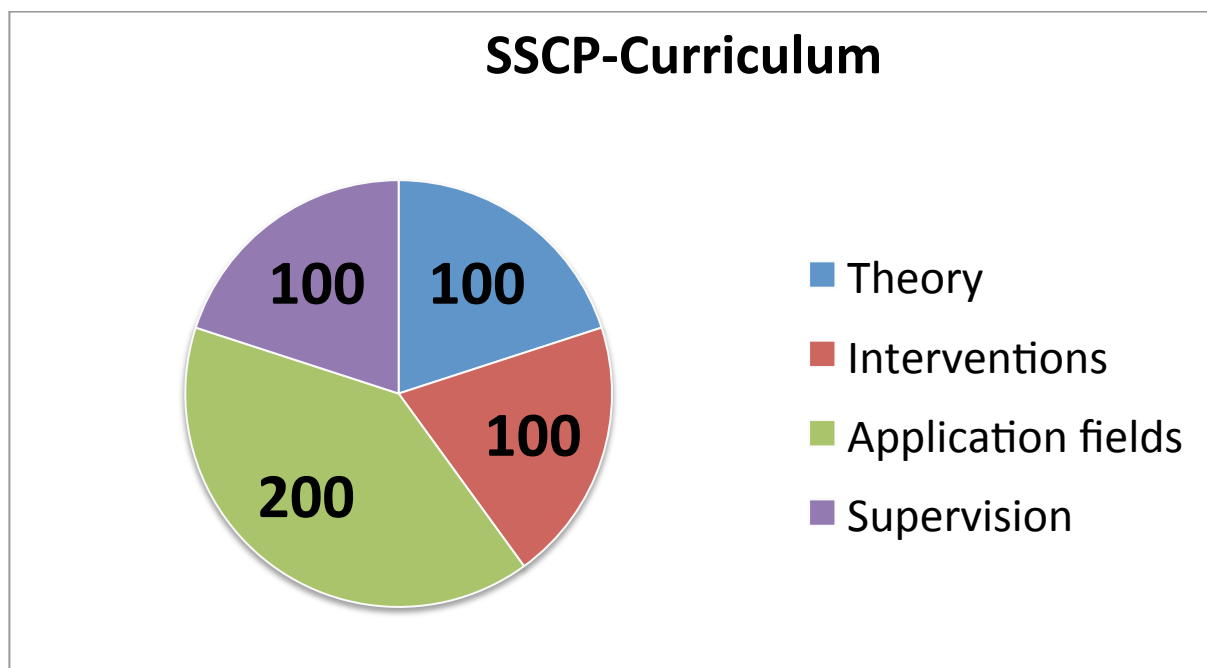
g) Beginn und Dauer der Ausbildung: Die postgraduale Weiterbildung kann frühestens nach Abschluss des Universitätsstudiums in Psychologie (Lizenziat, Master) begonnen werden. Sie dauert, je nach individueller Gestaltung, ungefähr 3 Jahre und umfasst 750 Stunden.

III BESCHREIBUNG DES CURRICULUMS

Die Themen der Weiterbildung orientieren sich an der aktuellen Praxis im Coaching. Die Weiterbildungsangebote umfassen Wissen und Können sowie Spezialwissen, das im Coaching häufig als „Feldkompetenz“ bezeichnet wird und spezifisches Wissen und Vertrautheit / Erfahrung aus einem bestimmten Arbeitsfeld umfasst. Die Weiterbildung soll die Reflexion der Coaching-Tätigkeit fördern und die kritische Selbstreflexion unterstützen. Es geht um die Aneignung von neuen Kompetenzen, um Vertiefung und Intensivierung oder um eine Auffrischung bzw. Aktualisierung in einem bestimmten Gebiet. Zur Erfüllung der Weiterbildungsvorgaben muss ein Nachweis in qualitativer und quantitativer Hinsicht erbracht werden.

1. ÜBERSICHT und KOSTEN

Insgesamt müssen 400 Std. bei „Thematischen Kursen“ belegt werden. Grundsätzlich werden die Kurse aus allen drei Anwendungsfeldern (Workplace / Career, Business / Management und Life-Coaching) belegt. Als Ziel wird im Curriculum eine generalistische Coaching-Ausbildung verfolgt. Die folgende Grafikübersicht zeigt die Architektur des Curriculums: Theoretisches Wissen und Interventionen werden stundenmässig gleich gewichtet und beanspruchen gleich viel Zeit wie die Anwendungsfelder. Als weiterer wichtiger Bestandteil wird die Supervision gewichtet.



Thematische Kurse	400 Std.
Coaching Grundlagenwissen	200 Std.
Coaching Anwendungsfelder	200 Std.
Praxiserfahrung	350 Std.
Eigene praktische Tätigkeit im Coaching	200 Std.
Selbsterfahrung (in Form eines Coachings bei mind. 2 Coachs)	20 Std.
Supervision (wovon Intervision max. 20 Std.)	80 Std.
2 Falldarstellungen / Prozessanalysen	50 Std.
(inkl. 10 Std. aktive Mitwirkung bei Jahreskolloquien)	
TOTAL:	750 Std.

Die folgende Übersichtstabelle zeigt die einzelnen Curriculum-Bereiche, die zeitlichen Anforderungen und die anfallenden Kosten.

Übersicht zum Curriculum	Kurstage	Stunden	Kosten Fr.
A Allgemeines Grundlagenwissen	14	100	3000.00

B Coaching-Interventionen	14	100	3000.00
C Workplace – / Career Coaching	10	67	2000.00
D Business- /Management Coaching	10	67	2000.00
E Personal - / Life Coaching	10	67	2000.00
F Eigene Coaching Tätigkeit	-	200	-
G Supervision / Selbsterfahrung	-	100	5700.00
H Prozessanalysen	-	50	500.00
I Jahreskolloquien	-	-	500.00
Andere Kosten			
Aufnahmegebühren	-	-	500.00
Abschlusskolloquium-Gebühr	-	-	500.00
TOTAL		750	19'700.00

2. THEMATISCHE KURSE (Total 400 Std.)

Im Curriculum wird darauf geachtet, dass mindestens die Hälfte der Inhalte praxis- und anwendungsorientiert sind und den aktuellen Anforderungen im jeweiligen Tätigkeitsfeld gerecht werden. Dies geschieht einerseits durch die Auswahl der Module und andererseits durch die Gestaltung eines praxisorientierten Unterrichts. Dies bedeutet, dass relevante Theorien bezogen auf Fallstudien und Coaching-Anliegen vermittelt werden sollen. Zudem sollen im Unterricht passende theoretische Modelle für typische Coaching-Anliegen erarbeitet werden. Dabei werden sowohl aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse der Coaching-Psychologie wie auch praxisorientierte Trends berücksichtigt.

2.1 Coaching-Grundlagenwissen (200 Std)

Coaching umfasst ein breites Anwendungsfeld und erfordert ein eher generalistisches Profil. Dies ermöglicht, sich schnell und flexibel an verschiedene Anforderungen anpassen zu können, die sich aufgrund der Coaching-Anliegen und den Entwicklungen in den einzelnen Anwendungsfeldern stellen. Die folgende Grafik illustriert die Themenbereiche des Curriculums:

A Allgemeines Grundlagenwissen (total 100 Std. / 14 Kurstage)

A1) Coaching-Einführung (1 Tg)

- Historische Entwicklung des Coachings
- Europäischer und internationaler Kontext
- Aktuelle Theorien und Ansätze im Coaching
- Kulturelle, soziale und wirtschaftliche Einflussfaktoren
- Anwendungsfelder und zukünftige Trends im Überblick

A2) Persönlichkeitsmodelle (1 Tg)

Kognitive, emotionale und verhaltensorientierte Modelle des Menschen
 Abgrenzung zwischen normaler und psychisch gestörter Persönlichkeit
 Relevante Persönlichkeitsmodelle im Coaching: z.B. Big Five

A3) Schnittstellen / Abgrenzung zu Psychotherapie und Beratung (2 Tge)

Verwandte Disziplinen und Abgrenzung: z.B. Mediation, Mentoring
 Abgrenzung zur Psychotherapie: Krankheitsbilder im Überblick, typische Erscheinungsbilder im Coaching, Grenzbereich zwischen Coaching und Psychotherapie; Indikation und Zusammenarbeit mit psychotherapeutischen Fachpersonen
 Abgrenzung zur Personalentwicklung, zur betriebsinternen und externen privaten Karriereberatung und der Berufs- und Laufbahnberatung

A4) Entwicklungsmodelle und Lebensalter (1 Tg)

Aktuelle Entwicklungsmodelle (Life Span Developmental Psychology, z.B. SOC-Modell, Baltes et al.). Spezifische Entwicklungsaufgaben und Aspekte einzelner Lebensabschnitte
 Gesunde und gestörte Entwicklung, Entwicklungsförderung
 Einbezug lebensaltersspezifischer Aspekte: Ziele, Wert- und Sinnfragen

A5) Zielpsychologie (1 Tg)

Relevante Grundlagen der Zielpsychologie
 Anwendungsmöglichkeiten im Coaching
 Spezifische zielorientierte Konzepte und Methoden

A6) Positive Psychologie (2 Tge)

Relevante Grundlagen der Positiven Psychologie
 Anwendungsmöglichkeiten im Coaching
 Spezifische Konzepte und Methoden der Positiven Psychologie

A7) Diagnostik / Assessment / Exploration / Urteilsbildung (2 Tge)

Trends im Bereich Diagnostik und Assessment
 Prozess- und förderorientierte Diagnostik
 360-Grad-Feedback als Assessment-Methode
 Urteilsbildung: Situation, Person, Kontext und Lebenssituation
 Lösungs- statt problemorientierte, ressourcen- statt defizitorientierte Diagnostik
 Abgrenzung vom medizinischen Menschenbild in der Diagnostik

A8) Konfliktmanagement (1 Tg)

Psychologische Modelle der Konfliktbewältigung
 Konflikteskalationen

Konfliktmanagement-Ansätze und Unterstützungsmethoden im Coaching

A9) Professionalität im Coaching, Qualität und Evaluation (2 Tge)

Prozess- und ergebnisorientierte Evaluationsinstrumente
 Methoden der Wirksamkeitsforschung in Coaching und Psychotherapie
 Coaching-spezifische Evaluation (outcome variables), (z.B. Greif)
 Quantitative und qualitative Prozessevaluation: Monitoring-Instrumente
 Aktuelle Trends zum „evidence based coaching“
 Evaluationsinstrumente für die eigene Coaching-Praxis
 Umsetzung der Qualitätsstandards der SSCP in der konkreten Tätigkeit
 Berufsethische Richtlinien und coaching-spezifische Standards
 Praxisbezogene Fragen des Contractings
 Praxisführung, Businessplan, PR und Marketing, Networking

A10) Kenntnisse aus Nachbardisziplinen, interdisziplinäre Zusammenarbeit (1 Tg)

Wirtschaftliche Trends und betriebswirtschaftliche Aspekte
 Rechtliche Aspekte wie z.B. Arbeitsrecht
 Versicherungstechnische Fragen
 Veränderungstrends in Organisationen der Privatwirtschaft und Verwaltung
 Institutionen der Gesundheitsversorgung
 Institutionelle Unterstützungsmöglichkeiten in Krisensituationen
 Zusammenarbeit mit nicht-psychologischen beraterischen Fachpersonen: Consulting, Beratung bei Stellenlosigkeit, Laufbahnberatung, Rehabilitationsberatung, Case-Management usw.

B) Coaching-Interventionen (total 100 Std. / 14 Kurstage)

B1) Methoden-Grundlagen: Konzeption, Planung und Durchführung (1 Tg)

B2) Beraterische Basiskompetenzen (2 Tge)

B3) Persönliches Coaching-Konzept (2 Tge)

B4) Geschlechtsspezifische Aspekte der Coach-Rolle (1 Tg)

B5) Lösungs- und ressourcen-orientierte Methoden (2 Tge)

B6) Systemisch-kontextorientierte Methoden (2 Tge)

B7) Kognitiv-behaviorale, mentale und imaginative Methoden (2 Tge)

B8) Narrativ-konstruktivistische Methoden (1 Tg)

B9) Theorie-Interventions-Relation (1 Tg)

Bezug zu psychologischen Modellen und Ergebnissen aus Wirksamkeitsstudien.
Systemische und interaktionistische Modelle der Person-Umfeld-Relation und ihre Auswirkungen auf Interventionskonzepte

2.2. Coaching Anwendungsfelder (Total 200 Std)

**C) Workplace / Career-Coaching: Stellensuche, Arbeitssituation, Karriere
(total 67 Std. / 10 Kurstage)**

C1 Arbeit und Erwerbslosigkeit (2 Tge)

Bewerbung, Stellensuche, Arbeitsmarktfragen, Beschäftigungsfähigkeit
Stellenlosigkeit und ihre Auswirkungen, Sockelarbeitslosigkeit

C2 Positionswechsel, Belastungsfaktoren, Work-Life-Balance (2 Tge)

Positions- oder Funktionswechsel
Probleme und Belastungen am Arbeitsplatz
Out- und Newplacement
Burnout in einzelnen Berufsgruppen
Work-Life-Balance und Arbeitsplatz

C3 Karriere-Theorien und Karriereentwicklung (2 Tge)

Laufbahn- und Karrieretheorien, Laufbahnentwicklung
Spezifische Entwicklungsaufgaben und Probleme einzelner Karriereabschnitte
Dual career couples / Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Genderfragen
Berufliche Interessen, Wertfragen und Karrierekonzepte

C4 Veränderung der Arbeitswelt und Laufbahn-Flexibilisierung (1 Tg)

Auswirkungen der Flexibilisierung auf die Laufbahnentwicklung. Risikoberufe und Risiko-Persönlichkeiten

C5 Aspekte der 50plus-Laufbahn (1 Tg)

Laufbahngestaltung und Laufbahnprobleme der 50plus-Generation, Ältere Arbeitnehmende, Risiken der älteren Arbeitnehmenden, Ruhestand-/Senioren-Vorbereitung

C6 Karrierebezogene Assessmentfragen (2 Tge)

Berufliche Interessen, Wertfragen und Karrierekonzepte und deren Erfassung
Kompetenzprofile und – Bilanzierung, Kompetenzanerkennung

C7 Spezifische Entwicklungs- und Fördermodelle im Karrierebereich (1 Tg)

C8 Karrierebezogene Aspekte der Personalpsychologie und Personaldiagnostik (1 Tg)

C9 Feldspezifisches relevantes Wissen aus Nachbardisziplinen (1 Tg)

**D) Business- / Management-Coaching: Geschäft, Führung, Organisation, Team
(total 67 Std. / 10 Kurstage)**

D1) Management-Grundwissen (1Tg)

Relevante Aspekte wie Cashflow, Controlling, Matrixorganisation, Prozessmanagement, Unternehmensstrategie

D2 Führung (2 Tge)

Führungspsychologie und – stile, Leadership
Führungsanspruch und –bedarf, Probleme in der Führungsrolle
Genderfragen im Management

D3 Assessment im Führungsbereich (1 Tg)

Beurteilung von Führungskompetenz (z.B. Assessment- / Development-Center)
360-Grad-Feedback-Methoden im Kaderbereich

D4 Performance- und Business-Coaching (1 Tg)

Spezifische Aspekte des Performance - und Business-Coachings

D5 Spezifische Aspekte und Organisationskultur (1 Tg)

Interkulturelles Management, Diversity Management
Organisation und Organisationskultur

D6 Team und Teamentwicklung (2 Tge)

Methoden der Beurteilung von Teamprozessen und „Klima“ in Gruppen und Teams,
Team und Teamentwicklung

D7 Change Management (1 Tg)

Change-Prozesse, Reorganisation und Belastungssituationen
Systembezogene Diagnostik, Organisationsentwicklung und -diagnose
Systemische Ansätze der Organisation

D8 Führungsrelevante Aspekte der Personalpsychologie (1 Tg)

Persönlichkeitsstörungen: Auswirkungen auf Team- oder Führungsverhalten

D9 Fördermodelle im Unternehmen (1 Tg)

Spezifische Entwicklungs- und Fördermodelle im Führungsbereich
Management-Development

D10 Stress- und Burnout-Prävention im Management (1 Tg)

Management-spezifische Aspekte der Stress- und Burnout-Prävention

D11 Feldspezifisch relevantes Wissen aus Nachbardisziplinen (1 Tg)

Management- und Business-spezifisches interdisziplinäres Know-How

**E) Life Coaching: Persönliche Entwicklung, Privatleben, Gesundheit
(total 67 Std. / 10 Kurstage)**

E1 Persönliche Entwicklung (2 Tge)

Persönliche Entwicklung, Persönlichkeit Entwicklungsaufgaben, Lebenskonzept, Lebensplan, Sinn und Wertfragen einzelner Lebensabschnitte

E2 Familie, Freunde, privates Unterstützungsnetz und Freizeit (1 Tg)

Freizeitverhalten, Familie und Freundeskreis, privates Unterstützungsnetz

E3 Risiken im Privatbereich (1 Tg)

Lebenskrisen, Work-Life-Balance-Konzepte, Stress- und Burnout-Prävention

E4 Geschlechterrollen und Genderfragen (1 Tg)

Auswirkungen der Geschlechterrollen auf die Gestaltung des Privatlebens

E5 Selbstkonzeptaspekte (1 Tg)

Relevante Aspekte von Selbstkonzept und Identität, Einfluss auf Gestaltung des Privatlebens

E6 Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenz (2 Tge)

Förderung der Kompetenz als „Life skills“, Kommunikation und Konfliktmanagement im Privatbereich

E7 Selbstmanagement / Selbst-Coaching (1 Tg)

Konzepte des Selbstmanagements, Möglichkeiten des Selbst-Coachings

E8 Gesundheitsverhalten (1 Tg)

Gesundheitsförderliches und -schädliches Verhalten, Gesundheitsrisiken einzelner Lebensabschnitte, Konzepte der Gesundheitsförderung

3. PRAXISERFAHRUNG (Total 350 Std)

3.1 Eigene Coaching-Tätigkeit (200 Std.)

Die eigene praktische Tätigkeit im Coaching umfasst 200 Stunden, die angerechnet werden können. Die Tätigkeit soll ein möglichst breites Spektrum der Coaching-Anliegen innerhalb der einzelnen Coaching-Anwendungsfelder beinhalten. Die Coaching-Tätigkeit der Auszubildenden wird bei Anstellungen innerhalb einer Beratungsstelle stellenintern fachlich begleitet. Daneben besteht die Verpflichtung, die eigene Coaching-Tätigkeit regelmässig im Rahmen der Einzel- und der Gruppensupervision im Rahmen des SSCP-Curriculums (vgl. 3.3) begleiten zu lassen. Die Coaching-Tätigkeit muss belegt sein (Betriebsinterne Bestätigung bei angestellten PsychologInnen, Einreichung anonymisierter Rechnungen bei selbständig erwerbenden PsychologInnen, vgl. detaillierte Hinweise zur Anfertigung des Zertifizierungs-Dossiers der SSCP).

3.2 Coaching-Selbsterfahrung (20 Std.)

Es ist erforderlich, eigene Erfahrung als Klientin oder Klient im Coaching zu sammeln und auf diese Weise verschiedene Aspekte des Coachings aus dieser Perspektive zu erfahren. Wichtig ist die persönliche Erfahrung der Methoden und Wirkungen, die für Coaching typisch sind. Hierzu sind 20 Std. Selbsterfahrung bei mindestens zwei verschiedenen Coachs erforderlich.

3.3 Supervision und Intervision (80 Std)

Die Supervision ermöglicht unterschiedliche Arbeitsweisen im Bereich der Coaching-Praxis kennen zu lernen. Sie gibt Gelegenheit, sich kritisch mit der eigenen Arbeit auseinander zu setzen und die beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen zu erweitern. Ziele sind das Erfahren und Reflektieren der Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis; Reflexion wichtiger Aspekte und typischer Probleme im Coaching, Selbstreflexion, Stressmanagement und Psychohygiene; Erkennen eigener Möglichkeiten und Grenzen sowie die Erarbeitung und Beurteilung wichtiger Qualitätskriterien im Coaching.

Die Supervision muss bei mindestens zwei verschiedenen von der SSCP anerkannten Supervisorinnen oder Supervisoren stattfinden. Erfahrungen sollen in Einzel- wie auch Gruppensupervision gemacht werden können. Die SSCP verlangt 30 Std. Einzel- und 50 Std. Gruppensupervision. Höchstens 20 Stunden der Gruppensupervision können in Form der Intervision durchgeführt werden. Als Intervisionsgruppe können sich praktisch tätige SSCP-Mitglieder selbständig organisieren und Fallstudien aller Gruppenmitglieder ohne Supervisorin oder Supervisor bearbeiten. Bei der Zusammensetzung der Gruppen soll auf eine möglichst gute Durchmischung von Mitgliedern mit viel und wenig Erfahrung im

Coaching geachtet werden. Die Gruppen für Supervision und Intervention bestehen aus 4 – 6 Mitgliedern (vgl. FSP-Richtlinien).

► SSCP-Liste der anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren

4. ABSCHLUSS

4.1 Fallstudien (inkl. Kolloquien: 50 Stunden)

Die Kandidaten und Kandidatinnen verfassen 2 schriftliche Fallstudien / Prozessanalysen (Umfang ca. 15-20 Seiten). Als strukturierende Hilfe für die Erarbeitung der Fallstudie dient das SSCP-Merkblatt „Fallstudien / Prozessanalysen“. Die Fallstudien sollen eine möglichst umfassende und vertiefte Auseinandersetzung mit zwei unterschiedlichen, jedoch typischen Beispielen aus der eigenen praktischen Coaching-Tätigkeit beinhalten.

Die beiden Fallstudien bilden die Grundlage für eine fachliche Auseinandersetzung und Diskussion im Jahres- sowie Abschluss-Kolloquium.

4.2 Jahreskolloquium

Die SSCP organisiert pro Jahr zwei Jahreskolloquien. Das Ziel des Kolloquiums besteht in der fachlichen Vertiefung und Vernetzung der Weiterbildungsinhalte und im Austausch fachlicher und persönlicher Erfahrungen unter den Kandidatinnen und Kandidaten und den Expertinnen und Experten. Es ist erforderlich mindestens eine der beiden Fallstudien im Jahreskolloquium vorzustellen. Es müssen mindestens 3 Jahreskolloquien besucht werden.

Das Kolloquium wird von spezifisch beauftragten Expertinnen bzw. Experten durchgeführt. Am Kolloquium nehmen – nebst mindestens einem Mitglied der Schulungsleitung / Ausbildungskommission – auch Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Supervisorinnen und Supervisoren teil. Es steht weiteren interessierten SSCP-Mitgliedern offen.

4.3 Voraussetzung für Abschluss und Abschlusskolloquium

Der Besuch von mindestens einem Kolloquien pro Jahr ist obligatorisch (insgesamt mindestens 3). Weitere Voraussetzungen für die Zertifizierung sind die Abgabe und Akzeptierung der beiden Fallstudien, die Präsentation einer Fallstudie im Jahreskolloquium sowie das Bestehen des Abschlusskolloquiums bei zwei von der Weiterbildungskommission beauftragten Expertinnen oder Experten.

4.4 Anrechenbarkeit anderer Vorleistungen

Vorleistungen und Vorbildungen im Coaching oder in verwandten Fachbereichen können in angemessenem Umfang zum Abschluss des Curriculums angerechnet werden. Die Vorleistungen werden mit den einzelnen Teilen des Curriculums

verglichen und die Äquivalenz wird bereichsbezogen beurteilt. Über das Ausmass der Anrechenbarkeit entscheidet die Weiterbildungskommission der SSCP im Einzelfall.

IV KURSANGEBOTE UND ORGANISATION

1. Allgemeine Grundsätze

a) Durchführung der Kurse

Die Durchführung der Kurse der postgradualen Weiterbildung erfolgt grösserenteils durch interne Kurse der SSCP. Teilweise können auch externe Kurse angerechnet werden, sofern sie mit den Lernzielen des SSCP-Curriculums übereinstimmen und dem Niveau einer universitären postgradualen Weiterbildung entsprechen. Bei einzelnen Kursmodulen wird die Zusammenarbeit resp. Koordination mit Kursangeboten verwandter Fachverbände der FSP geprüft (z.B. einzelne Module im Bereich Laufbahn- und Personalpsychologie mit NABB und SGFBL, für Arbeits- und Organisationspsychologie mit der SGAOP (noch kein Curriculum) oder APSYTRA in der Romandie sowie für Gesundheitspsychologie mit der SGGPSY).

b) E-Learning-Methoden

In einzelnen Kursen der Weiterbildung können in angemessenem Umfang Methoden des E-Learnings eingesetzt werden. Diese richten sich nach den gängigen Erfahrungen und Möglichkeiten im Hochschulbereich und ergänzen Präsenzunterricht und Selbststudium.

c) Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

Die SSCP ist für die Qualität der Kurse verantwortlich und führt regelmässig Qualitätsbeurteilungen der Kurse durch. Die für die Durchführung der Ausbildung zuständigen Fachpersonen in Zusammenarbeit mit Vorstand und Kommissionen der SSCP erarbeiten passende Evaluationsinstrumente und überwachen und fördern die Qualitätsentwicklung des Weiterbildungsangebots. Die SSCP führt seit Oktober 2008 Seminare durch (vgl. beiliegende Programme der Coaching Academy; www.coaching-psychology.ch, Rubrik Academy) und evaluiert deren Qualität regelmässig mit einem Evaluations-Fragebogen (vgl. Beilage).

d) Evaluation des individuellen Weiterbildungserfolges

Die erfolgreiche Absolvierung von Kursen und Supervisionen wird mit einer Bestätigung attestiert. Ebenso wird der erfolgreiche Abschluss der Prozessanalyse individuell bestätigt. Es wird eine Datenbank angelegt, die jederzeit für alle in der

Ausbildung involvierten einsehbar ist und den individuellen Stand im Curriculum aufzeigt.

e) Wissenschaftlicher Beirat

Die SSCP plant die Schaffung eines wissenschaftlichen Beirats, der den Vorstand und die Weiterbildungskommission bei fachlichen wissenschaftlichen oder praxisbezogenen Fragen der Weiterbildung beratend zur Seite steht. In diesem wissenschaftlichen Beirat sollen Expertinnen und Experten aus verwandten wissenschaftlichen Fachbereichen der Universitäten sowie ausgewiesene praktisch tätige Expertinnen und Experten vertreten sein.

2. Kursangebote

a) SSCP-interne Kurse

Die SSCP führt Kurse zu einzelnen Modulen des SSCP-Curriculums durch. Es können auch externe Ausbilderinnen / Ausbilder oder Institutionen zur Kursdurchführung beauftragt werden, sofern sie Kurse anbieten, die den Lernzielen einzelner Module des SSCP-Curriculums entsprechen. Die vorgängige Absprache mit der SSCP-Weiterbildungskommission ist erforderlich. Die Seminarverantwortlichen müssen einen Hauptfach-Psychologieabschluss haben (vgl. FSP-Richtlinien).

b) Externe Kurse

Andere, SSCP-externe Weiterbildungsangebote, bei welchen die Bedingungen bezüglich Inhalt und Leitung erfüllt sind, können ebenfalls besucht werden. Dazu gehören auch internationale Coaching-Kongresse oder Workshops. Es ist jedoch eine vorgängige Absprache mit der SSCP-Weiterbildungskommission erforderlich. Es können nur externe Seminare angerechnet werden, die von einer Fachperson mit einem universitären Hauptfachabschluss in Psychologie geleitet werden (vgl. FSP-Richtlinien).

► **SSCP- Liste der externen Coaching-Kurse, die angerechnet werden können**

c) Fachfremde Kurse

Bei interdisziplinären Seminaren mit anderen Dozierenden muss eine FSP-Psychologin für die Seminarleitung verantwortlich sein. Es können in begrenztem Umfang und nach vorgängiger Absprache mit der Weiterbildungskommission auch fachfremde / ausserpsychologische Kurse belegt und angerechnet werden, sofern sie für die Coaching-Tätigkeit von Bedeutung sind (z.B. Recht, Management, BWL).

d) Kosten der Coaching-Weiterbildung

Die SSCP erstellt eine Aufstellung zu den Kosten der Coaching-Weiterbildung (vgl. Anhang) und erlässt Richtlinien zu Kurs- und Supervisionstarifen. Bei externen Kursen liegt die finanzielle Verantwortung in jedem Fall bei der veranstaltenden Institution.

► **SSCP-Richtlinien Curriculum-Kosten und Kurs- und Supervisionstarife**

3. Information über Kursangebote

Angebote von Einzelpersonen, Ausbildungs- und Fachorganisationen, die inhaltlich und formal den Normen der postgradualen Coaching-Ausbildung des SSCP genügen, werden auf der Website der SSCP aufgeschaltet und in regelmässigen Newslettern oder per E-Mail den SSCP Mitgliedern bekannt gegeben.

V. AUSBILDERINNEN UND SUPERVISORINNEN

1. Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Ausbilderinnen und Ausbilder müssen die Mindestanforderungen gemäss den Richtlinien der FSP erfüllen. Diese verlangen einen akademischen Abschluss in Psychologie als Hauptfach und eine abgeschlossene postgraduale Weiterbildung im Fachgebiet der Weiterbildungstätigkeit. Nebst ihrer fachlichen Qualifikation müssen sie über didaktische Fähigkeiten verfügen und Methoden der Erwachsenenbildung einsetzen können. Ausbilderinnen und Ausbilder können geeignete externe Fachreferentinnen und Fachreferenten beiziehen.

► **SSCP-Liste anerkannte Ausbilderinnen / Ausbilder (SSCP-DozentInnen)**

2. Supervisorinnen und Supervisoren

Die Supervisorinnen und Supervisoren müssen ebenfalls die FSP-Richtlinien erfüllen d.h. es wird ein akademischer Abschluss im Hauptfach Psychologie und eine abgeschlossene postgraduale Weiterbildung sowie 5 Jahre Praxiserfahrung im Coaching verlangt.

Sie verfügen nach Möglichkeit über eine fachspezifische Ausbildung in Supervision oder Coaching oder haben mehrjährige Erfahrung in der Betreuung von AssistentInnen und PraktikantInnen. Für langjährig im Coaching tätige SSCP-Mitglieder gelten während der Übergangsbestimmungen (vgl. FSP-Richtlinien) spezielle Richtlinien. Die Weiterbildungskommission entscheidet im Einzelfall.

► **SSCP-Liste anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren**

VI ZERTIFIZIERUNG

Die SSCP ist dem Grundsatz der Selbstverantwortung verpflichtet. Die Kontrolle und Evaluation der Auszubildenden soll von Selbstverantwortung, Vertrauen, Flexibilität und Individualität geleitet sein. Für die verschiedenen Teile der postgradualen Weiterbildung sind verschiedene Formen des Leistungsnachweises angebracht.

1. Antrag zur Anerkennung

- a) SSCP-Fachtitel-Antragsformular: Zur Vorbereitung der Anmeldung müssen alle Nachweise und die entsprechenden Belege zusammenfassend auf das Formular „Fachtitel-Antrag“ übertragen werden (zu beziehen bei der Geschäftsstelle der SSCP).

► SSCP-Formular „Fachtitel-Antrag“

- b) Dossiereinreichung bei der SSCP: Alle Unterlagen (Fachtitel-Antragsformular, Belege, Fallstudien, usw.) sind vollständig an die Geschäftsstelle SSCP weiterzuleiten. Gleichzeitig ist die Anerkennungsgebühr einzubezahlen.

Mögliche Nachweise, die bei der Anmeldung zur Zertifizierung beizulegen sind:

- Kurstestat: Bei thematischen Kursen, Veranstaltungen, Kongressbesuch etc: Datum, Ort, Dauer, Thema (Inhalt), Referent/Referentin
- Nachweis der praktischen Coaching-Tätigkeit (Bestätigung von Vorgesetzten oder Rechnungsbelege)
- Supervision: Testat mit Angaben der Termine, Stunden durch Supervisorin / Supervisor
- Intervision: Bestätigung durch Gruppenleitung mit Angabe der Termine, Std.
- Bestätigung der Teilnahme an mindestens drei Jahreskolloquien
- 2 schriftliche Fallstudien gemäss SSCP-Merkblatt und Bestätigung der Präsentation einer Fallstudie an einem Jahres-Kolloquium
- Bestätigung der Absolvierung des Abschluss-Kolloquiums

- c) SSCP-Vorprüfung: Die Anerkennungskommission der SSCP prüft bei jedem einzelnen Antrags-Dossier, ob die geforderten Nachweise in qualitativer und quantitativer Hinsicht erbracht hat. Ungenügende Leistungen oder unvollständige Belege werden zurückgewiesen.

d) FSP-Zertifizierung: Sind alle geforderten Bedingungen und Voraussetzungen erfüllt, stellt die Weiterbildungskommission der SSCP Antrag auf Zertifizierung durch die Fachtitelkommission der FSP.

2. Einsichtnahme

Die Einsichtnahme der Absolventinnen und Absolventen in die Zertifizierungsunterlagen ist gewährleistet.

3. Rekurs

Gegen den erstinstanzlichen negativen Entscheid der SSCP oder den Entscheid der Fachtitelkommission der FSP über den Antrag auf den Fachtitel kann die Absolventin oder der Absolvent bei der FSP Rekurskommission gemäss Reglement Rekurs einreichen.

VII FORTBILDUNG

Die Fortbildung der SSCP-Mitglieder richtet sich nach den Richtlinien der FSP, die eine jährliche Fortbildung von 40 Stunden verlangen. In der Coaching-Psychologie ist die Verpflichtung zur permanenten Fortbildung für alle zertifizierten Mitglieder von besonderer Wichtigkeit, da sich Grundlagen, Methoden und Arbeitstechniken laufend verändern. Zudem erhöht die Fortbildung die Glaubwürdigkeit der SSCP-Zertifizierten gegenüber anderen Berufen mit verwandten Dienstleistungen.

Über Einzelheiten der Anrechenbarkeit von Fortbildungen entscheidet die Weiterbildungskommission der SSCP, die auch die Fortbildung der Mitglieder überwacht.

VIII SCHLUSSBESTIMMUNG

Die postgraduale Weiterbildung erfolgt in der Zusammenarbeit mit der FSP und setzt deren Anerkennung voraus.

ANHANG

1) Zweckartikel der SSCP (Auszug aus Statuten)

Art. 3

Ziele

Die SSCP verfolgt als Fachverband die folgenden Ziele:

- a) Förderung und Weiterentwicklung des Coachings als professionelle, psychologische Tätigkeit in allen geeigneten Anwendungsbereichen unter Beachtung nationaler und internationaler Entwicklungen
- b) Schaffung und Wahrung psychologisch fundierter Qualitätsstandards und verbindlicher, berufsethischer Richtlinien für Coaching
- c) Betreibung einer eigenen Internet-Plattform
- d) Entwicklung eines Zertifizierungssystems für Coaching-Weiterbildungen unter Berücksichtigung aktueller Trends im Weiterbildungsbereich
- e) Unterstützung der Mitglieder in Berufs- und Weiterbildungsfragen
- f) Schaffung und Förderung von Coaching-Weiterbildungen sowie Fortbildung für Psychologinnen und Psychologen
- g) Wahrung und Vertretung berufsbezogener Interessen der Mitglieder gegenüber Dritten
- h) Förderung der Beziehung und der Zusammenarbeit mit verwandten Tätigkeitsbereichen der Psychologie in Forschung und Praxis
- i) Förderung der Vernetzung mit der Arbeitswelt und mit Hochschulen

2) Qualitäts-Grafik der SSCP (vgl. Website, www.coaching-psychology.ch)



3) Literaturliste der SSCP

gemäss Curriculum-Antrag Nov. 07 und Erweiterungen Mai/Juni 08, ergänzt, Dez.09

Bamberger, Günter (2005). Lösungsorientierte Beratung (3. Aufl.). Weinheim: Beltz

Cavanagh, M., Grant, A. M. & Kemp, T. (Eds.) (2005). Evidence-based coaching. Theory, research and practice from the behavioural sciences. Bowen Hills, Queensland: Australian Academic Press.
Greif, S. (2007). Advances in research on coaching outcomes. International Coaching Psychology Review, 2007, 2(3), 222-249

Hurni, L. (2003a). Quality Standards for Quality Studies: The 5-Star-Model. In Schweizerischer Verband für Berufsberatung, SVB (Ed.) (2004). Quality Development in Vocational Counselling and Training. International IAEVG Conference 2003: Final Report (CD-ROM). Dübendorf: SVB.

Hurni, L. (2003b). Theory based guidelines for career counseling. In Schweizerischer Verband für Berufsberatung, SVB (Ed.) (2004). Quality Development in Vocational Counselling and Training. International IAEVG Conference 2003: Final Report (CD-ROM). Dübendorf: SVB.

Hurni, L. (2007). Forschung für die Laufbahnberatung. Standortbestimmung im Auftrag des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung. Zürich: Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, SDBB.

Hurni, L. (2008). Professionalität in der Laufbahnberatung. In D. Läge, A. Hirschi (Hrsg.). Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Zürich: Lit

Goodheart, C.D., Kazdin, A.E., & Sternberg, R.J. (2006). Evidence-Based Psychotherapy. Where Practice and Research Meet. Washington: American Psychological Association (www.apa.org)

Greif, Siegfried (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Göttingen: Hogrefe

Greif, Siegfried (2007). Advances in research on coaching outcomes. Int. Coaching Psychology Review, 2007, 2(3), 222-249

Künzli, H. (2006). Wirksamkeitsforschung im Führungskräftecoaching. In E. Lippmann, Hrsg., Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Berlin: Springer

Lippmann, Eric (2006, Hrsg.). Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Berlin: Springer

Palmer, S. & Whybrow, A. (2007). Handbook of Coaching Psychology. A guide for practitioners. London: Routledge

Rauen, Christoph (2005). Handbuch Coaching (Hrsg., 3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe

Rauen, Christoph (2004). Coaching-Tools (Hrsg.). Bonn: Manager Seminare

Schreyögg, Astrid (2003). Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung (6. Aufl.). Frankfurt: Campus

Stober, D.R. & Grant, A. M. (Eds.) (2006). Evidence-based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients. Hoboken, NJ: Wiley

Vogelauer, W. (2007, 5. Aufl.). Methoden-ABC im Coaching. Praktisches Handwerkszeug für den erfolgreichen Coach. Köln: Luchterhand

4) Coaching ACADEMY

Übersicht SSCP-Seminare 2008 / 2009

Termin /Ort	Seminar	Leitung
Freitag 10. Okt. 08 BERN	Von Evidenz bis „best practice“ - Qualitätsmanagement im Coaching	Regula Eckerle, Michael Gschwind, Lisbeth Hurni, Maja Iseli, SSCP
Freitag 13. Nov. 08 OLTEN	Selbstverständnis und Abgrenzung im Life, Career und Management Coaching	Lisbeth Hurni, Astrid Mehr, Ruth Rohrer, Reto Venzl, Sybille Wölfling, SSCP
Freitag 15. Mai 09 BERN	Work-Life-Balance und Stressmanagement	PD Bettina Wiese, Uni Zürich
Freitag 12. Juni 09 BERN	Positive Psychologie & Coaching Positive Interventionen	Prof. Willibald Ruch, Uni Zürich
Freitag 14. Aug. 09 BERN	Methodenseminar: Ressourcenorientiert coachen mit dem Zürcher Ressourcen Modell, ZRM	Maja Iseli, SSCP
M O N T A G 19. Okt. 09 BERN	Wirkungen und Wirkfaktoren im Coaching kennen, analysieren und steigern	Prof. Siegfried Greif, Osnabrück, D
Freitag 13. Nov.09 OLTEN	Business Coaching / Performance Coaching	Reto Venzl, SSCP

Hinweis: Für das Jahr 2010 sind 6 weitere Seminare geplant

5) Übersicht zu Wirksamkeitsstudien (Dokument im Mai 08 an FSP/WFBK erfolgt)

6) Abgrenzung zur Psychotherapie (Dokument im Juni 08 an FSP/WFBK erfolgt)

(Anmerkung: Dokumente zu 5) und 6) des Anhangs sind bei der 3. revidierten Version vom 21.12.09 nicht nochmals enthalten)