HUMAN FACTORS
HAMBURG



AUSBILDUNG ZUM SYSTEMISCHEN HUMAN FACTORS COACH

Ausbildungsbroschüre

Textstand 10.11.2026

MODERNES FÜHREN IN KOMPLEXEN ARBEITSWELTEN

Komplexität, Unsicherheit und dynamische Veränderungen prägen viele Arbeitswelten. Gerade dort, wo Menschen unter anspruchsvollen Bedingungen zusammenarbeiten, entscheiden nicht allein fachliches Wissen und technische Systeme über die Qualität des Handelns. Ebenso wichtig sind Kommunikation, Führung, Aufmerksamkeit, Entscheidungsprozesse und die Bedingungen, unter denen Menschen ihre Aufgaben erfüllen.

Das Zentrum Human Factors Hamburg verbindet Erfahrungen aus sicherheitskritischen Arbeitsfeldern mit Erkenntnissen über menschliches Verhalten und organisationale Zusammenhänge. Wir betrachten nicht nur einzelne Handlungen, sondern auch die Strukturen, Beziehungen und Rahmenbedingungen, die Verhalten beeinflussen.

Menschen sind nicht einfach ein Risikofaktor eines Systems. Sie sind zugleich eine seiner wichtigsten Ressourcen für Sicherheit, Anpassungsfähigkeit und Entwicklung.



Systemisches Coaching eröffnet die Möglichkeit, diese Ressourcen gezielt zu fördern. Es unterstützt Menschen individuell und neutral dabei, eigene Sichtweisen zu reflektieren, neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und Verantwortung für Veränderungen zu übernehmen. In Verbindung mit Human-Factors-Kompetenz entsteht daraus ein Ansatz, der individuelle Entwicklung und organisationale Bedingungen gleichermaßen berücksichtigt.

Unser Anliegen: Menschen stärken, Kooperation verbessern und Sicherheitskultur weiterentwickeln.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH
☎ +49-40-94857825

mail@zhfh.de
www.human-factors-hamburg.de

INHALT

Willkommen – Ihre Entwicklung zum Human Factors Coach 4
1. Was ist systemisches Human Factors Coaching? 5
2. Was Sie aus dieser Ausbildung mitnehmen 9
3. Wie Sie bei uns lernen 10
4. Für wen ist die Ausbildung geeignet? 11
5. Ihr Weg zum Human Factors Coach 13
6. Die Ausbildung auf einen Blick 14
7. Die Ausbildungsmodule im Detail 16
   - HFCK - Basismodul 16
   - HFC-1 – Coaching wirkt! 17
   - HFC-2 – Crew Resource Management anwenden und fördern 18
   - HFC-3 – Team und Kooperation 20
   - HFC-4 – Stress und Krisenmanagement (Resilienz) 22
   - HFC-5 – Coachingpraxis & Haltung 24
   - HFC-6 – Strategie & Auftreten als Coach 26
8. Das Kompetenzprofil eines systemischen Human Factors Coaches 28
9. Abschluss und Zertifizierung 29
10. Investition und Finanzierung 30
11. Anmeldung und persönliche Beratung 30
12. Wer hinter der Ausbildung steht 31

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

Willkommen – Ihre Entwicklung zum Human Factors Coach

WIR LEBEN IN EINER HOCHKOMPLEXEN DYNAMISCHEN WELT!

Und wir Menschen tragen jeden Tag dazu bei, dass sie noch komplexer und dynamischer wird. Wenn Sie sich für diese Ausbildung interessieren, haben Sie in Ihrer beruflichen Rolle vermutlich regelmäßig mit solchen Systemen zu tun – mit ihren Wechselwirkungen, ihren Risiken und vor allem mit den Menschen, die in ihnen arbeiten und täglich agieren. Und wie Sie nur allzu gut wissen, ist der Mensch einer der größten Unsicherheitsfaktoren in solch komplexen Systemen.



Gleichzeitig ist er eine ihrer wichtigsten Ressourcen. Menschen können unerwartete Entwicklungen erkennen, Erfahrungen miteinander verbinden, in Notlagen improvisieren und unter schwierigen Bedingungen neue Handlungsmöglichkeiten erschließen. Gerade in komplexen Systemen sind diese Fähigkeiten unverzichtbar.

MENSCHLICHES BEGLEITEN - SYSTEM ENTWICKELN

Menschen begleiten, Entwicklung ermöglichen und Zusammenarbeit verbessern: Professionelles Coaching eröffnet neue Perspektiven auf berufliche Herausforderungen. Es unterstützt Menschen dabei, ihre eigenen Ressourcen zu erkennen, vertraute Denk- und Handlungsmuster zu hinterfragen und neue Wege zu entwickeln. Denn menschliches Verhalten entsteht nicht im luftleeren Raum. Es wird geprägt durch Erfahrungen, Überzeugungen und persönliche Fähigkeiten – ebenso wie durch die Bedingungen, unter denen Menschen arbeiten. Zeitdruck, Verantwortung und Hierarchien, widersprüchliche Erwar-

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

tungen oder unzureichende Kommunikation können das Handeln selbst erfahrener Fach- und Führungskräfte erheblich beeinflussen.

Genau hier setzt unsere Ausbildung zum **systemischen Human Factors Coach** an. Sie verbindet die professionelle Begleitung individueller Entwicklungsprozesse mit einem differenzierten Verständnis für menschliches Verhalten in komplexen Arbeits- und Organisationswelten.

Sie lernen nicht nur, Menschen zu coachen. Sie lernen auch, die jeweiligen Bedingungen zu verstehen, unter denen ihr Handeln entsteht.

Die Ausbildung bietet Ihnen Gelegenheit, Ihre kommunikativen Fähigkeiten zu erweitern, eine eigene professionelle Coachinghaltung zu entwickeln und sich intensiv mit Ihrer persönlichen Wirkung auseinanderzusetzen. Sie erwerben Methodenkompetenz, sammeln praktische Coachingerfahrung und lernen, Menschen, Teams und Führungskräfte bei anspruchsvollen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen zu begleiten. Zudem schärfen Sie Ihren Blick für Systeme und dafür, wie sich latente Bedingungen auf tägliche Abläufe, individuelles Verhalten und Denken konkret auswirken.

Dabei verstehen wir Coaching nicht als Sammlung besonders wirkungsvoller Techniken. Entscheidend ist die Fähigkeit, Menschen aufmerksam, respektvoll und ohne vorschnelle Zuschreibungen zu begegnen. Gute Coaches erkennen nicht nur Handlungsmöglichkeiten. Sie wissen auch, wann Zurückhaltung, eine klärende Frage oder ein Perspektivwechsel hilfreicher sind als eine schnelle Intervention.

Verhalten kommt von Haltung. Dieser Grundsatz prägt unsere Ausbildung – sowohl im Verständnis menschlichen Handelns als auch in der Entwicklung Ihrer eigenen Rolle als Coach.

Wir laden Sie ein, diesen Weg mit uns zu gehen: fachlich fundiert, persönlich herausfordernd und konsequent praxisorientiert.

1. Was ist systemisches Human Factors Coaching?

MENSCHLICHES VERHALTEN VERSTEHEN – UND ENTWICKLUNG ERMÖGLICHEN

Menschen handeln nicht unabhängig von den Bedingungen, unter denen sie arbeiten. Ihre Wahrnehmung, ihre Entscheidungen und ihr Verhalten werden durch persönliche Erfahrungen und Überzeugungen ebenso beeinflusst wie durch Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Teamdynamiken, Hierarchien und die Kultur ihrer Organisation.

Das gilt besonders in komplexen und sicherheitskritischen Arbeitsumgebungen. Dort müssen Menschen häufig Entscheidungen treffen, obwohl Informationen unvollständig sind, Anforderungen miteinander konkurrieren und die Folgen ihres Handelns nicht sicher vorhersehbar sind. Selbst erfahrene und hoch qualifizierte Fachkräfte können unter solchen Bedingungen Fehler machen, wichtige Informationen übersehen oder Entscheidungen treffen, die sich im Nachhinein als problematisch erweisen.

Gleichzeitig sind es gerade Menschen, die Abweichungen erkennen, unerwartete Situationen bewältigen, improvisieren und durch ihre Zusammenarbeit verhindern können, dass aus einer Störung eine ernste Krise wird.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

Der Mensch ist deshalb nicht nur ein möglicher Risikofaktor. Er ist zugleich eine wesentliche Ressource für die Sicherheit, Leistungsfähigkeit und Resilienz eines Systems.

Genau hier setzt Human Factors Coaching an.

HUMAN FACTORS – DER BLICK AUF DAS ZUSAMMENSPIEL VON MENSCH, TECHNIK & ORGANISATION

Human Factors beschäftigt sich mit der Frage, wie menschliche Leistungsfähigkeit und menschliches Verhalten durch die Bedingungen beeinflusst werden, unter denen Menschen arbeiten. Der Ansatz verbindet Erkenntnisse unter anderem aus Psychologie, Ergonomie, Organisationswissenschaft und Sicherheitsforschung.

Im Mittelpunkt steht das Zusammenspiel von **Mensch, Aufgabe, Technik, Team** und **Organisation**.

Warum übersehen Menschen wichtige Informationen? Weshalb schweigen Mitarbeitende, obwohl sie Bedenken haben? Wie verändern Stress und Zeitdruck unsere Wahrnehmung und Entscheidungsfähigkeit? Welche Rolle spielen Hierarchien, unausgesprochene Erwartungen oder eine Kultur, in der Fehler vor allem sanktioniert werden?

Human Factors sucht Antworten auf solche Fragen nicht ausschließlich bei den beteiligten Personen. Der Ansatz untersucht auch, welche Arbeitsbedingungen bestimmte Verhaltensweisen begünstigen, welche Barrieren versagen und welche Ressourcen Menschen dabei unterstützen, zuverlässig und verantwortungsvoll zu handeln. Damit verändert sich die Perspektive: Statt vorschnell zu fragen, wer einen Fehler gemacht hat, interessiert uns zunächst, **wie ein bestimmtes Verhalten unter den gegebenen Bedingungen entstehen kann bzw. konnte**.

Diese Haltung bedeutet weder, individuelle Verantwortung auszublenden, noch problematisches Verhalten zu entschuldigen. Sie ermöglicht vielmehr ein differenzierteres Verständnis – und eröffnet damit zusätzliche Ansatzpunkte für Veränderung.

Neue Herausforderungen: Mensch und Künstliche Intelligenz



Ein zunehmend relevanter Aspekt ist der sichere und wirksame Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI/AI). KI-Systeme unterstützen heute schon Entscheidungen, steuern Prozesse und werden zu aktiven Teammitgliedern. Das eröffnet große Chancen – und bringt neue Fragen mit sich: Wie bleiben Menschen in der Verantwortung? Wie lassen sich neue Abhängigkeiten, Fehlinterpretationen oder Automatisierungsrisiken erkennen und bewältigen? Human Factors Coaching hilft, auch diese Entwicklungen reflektiert, verantwortungsvoll und vorausschauend zu gestalten.

VON SICHERHEITSKRITISCHEN ARBEITSWELTEN LERNEN

In der Luft- und Schifffahrt, der Medizin, der Energieversorgung und im Krisenmanagement können menschliche Entscheidungen weitreichende Folgen haben. Hier zeigt sich besonders deutlich, wie eng Sicherheit und Leistungsfähigkeit mit Kommunikation, Zusammenarbeit, Führung und der Gestaltung von Arbeitsbedingungen verbunden sind.

Diese sicherheitskritischen Arbeitswelten bilden den fachlichen Ausgangspunkt und den besonderen Schwerpunkt unserer Ausbildung. Hier wurden viele der Konzepte entwickelt und erprobt, mit denen

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

sich menschliche Fehler besser verstehen, Zusammenarbeit gezielt verbessern und Organisationen widerstandsfähiger gestalten lassen. Die gewonnenen Erkenntnisse sind jedoch keineswegs auf Hochrisikobranchen beschränkt. Auch andere komplexe Organisationen profitieren von einem differenzierten Verständnis menschlichen Verhaltens und der Wechselwirkungen zwischen Mensch, Technik und Organisation.

SYSTEMISCHES COACHING – VERÄNDERUNG VON INNEN HERAUS

Systemisches Coaching teilt eine wesentliche Grundüberzeugung mit dem Human-Factors-Ansatz: Verhalten lässt sich *nur* angemessen verstehen und beeinflussen, wenn wir das Individuum ganzheitlich und in seinem jeweiligen Kontext betrachten.

Coaching ergänzt diesen Blick um einen professionellen Weg, persönliche Entwicklung und Veränderung gezielt zu begleiten. Statt Lösungen vorzugeben, unterstützt der Coach Menschen dabei, die eigenen Wahrnehmungs- und Denkmuster zu hinterfragen, neue Perspektiven einzunehmen, Ressourcen zu erschließen und selbstbestimmte Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Dabei spielt die innere Haltung eine große Rolle. Unsere Überzeugungen darüber, was richtig, gefährlich, möglich oder angemessen ist, beeinflussen entscheidend unser tägliches Verhalten – häufig, ohne dass uns diese Zusammenhänge bewusst sind.

Verhalten kommt von Haltung. Wer beispielsweise davon überzeugt ist, Widerspruch gegenüber Vorgesetzten sei grundsätzlich unerwünscht oder unangemessen, wird auch nach einem guten Kommunikationstraining möglicherweise schweigen. Wer Fehler als persönliches Versagen erlebt, wird sie eher verbergen als offen ansprechen. Und wer unter Belastung glaubt, jederzeit die Kontrolle behalten zu müssen, kann Schwierigkeiten haben, Verantwortung zu teilen oder Unterstützung anzunehmen.

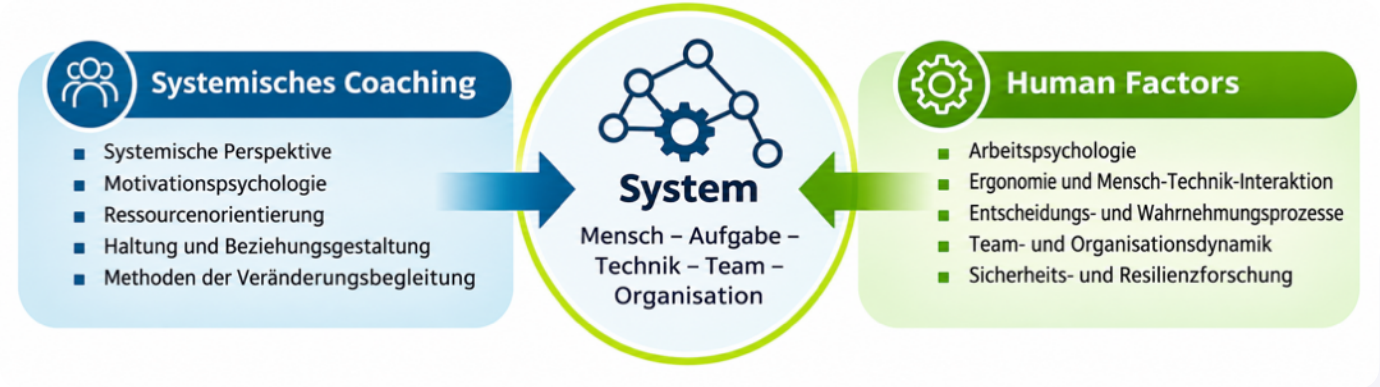
Solche Muster lassen sich nicht allein durch zusätzliche Anweisungen oder die Vermittlung neuer Techniken verändern. Systemisches Coaching schafft einen sicheren Rahmen, in dem Menschen ihre bisherigen Überzeugungen und die daraus resultierenden Muster reflektieren, deren Entstehung und Funktion verstehen und so neue Handlungsmöglichkeiten erproben können.

ZWEI PERSPEKTIVEN, DIE SICH ERGÄNZEN

Human Factors hilft uns zu verstehen, unter welchen Bedingungen Verhalten entsteht und welche Auswirkungen es auf das Gesamtsystem haben kann. Systemisches Coaching bietet die Haltung und die Methoden, um Menschen bei der Reflexion und Weiterentwicklung ihres Verhaltens professionell zu begleiten.

Die Verbindung beider Ansätze eröffnet besondere Möglichkeiten. Stellen Sie sich eine Führungskraft vor, die unter Druck zunehmend kontrollierend auftritt, Entscheidungen allein trifft und kritische Rückmeldungen kaum noch zulässt. Ein systemischer Coach könnte mit ihr ihre Überzeugungen über Führung, Verantwortung und Vertrauen reflektieren. Die Human-Factors-Perspektive erweitert diese Arbeit noch um Fragen nach kognitiver Belastung, Situationsbewusstsein, Entscheidungsprozessen, Autoritätsgradienten und den Bedingungen, unter denen Mitarbeitende Bedenken äußern können.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898



Beide Perspektiven gehören zusammen. Denn eine Veränderung der persönlichen Haltung kann die Zusammenarbeit im Team verbessern. Umgekehrt kann eine Organisation durch widersprüchliche Erwartungen, unausgereifte Abläufe, unrealistische Arbeitsbelastung oder eine ausgeprägte Schuldzuweisungskultur selbst reflektierte Führungskräfte immer wieder in problematische Verhaltensmuster drängen.

Ein Human Factors Coach lernt deshalb, *individuelle Entwicklungsbedarfe* und *organisationale Einflussfaktoren* gleichermaßen wahrzunehmen, ohne beides miteinander zu verwechseln. Nicht jedes Problem lässt sich durch persönliches Coaching lösen. Manchmal braucht es Veränderungen in Abläufen, Führungsstrukturen oder der Organisationskultur.

WAS DARAUS FÜR DIE COACHINGPRAXIS ENTSTEHT

Systemisches Human Factors Coaching verbindet drei Kompetenzen: eine wertschätzende, ressourcenorientierte Coachinghaltung, ein fundiertes Verständnis menschlichen Verhaltens in komplexen Arbeitssystemen und die Fähigkeit, professionelle Entwicklungsprozesse aktiv zu gestalten. Diese Verbindung ist für externe Coaches ebenso wertvoll wie für Menschen, die innerhalb ihrer Organisation Coaching- und Entwicklungsaufgaben übernehmen.

Gerade in sicherheitskritischen Organisationen können Human Factors Coaches eine besondere Rolle einnehmen. Sie verfügen über ein Verständnis für typische Risiken und Herausforderungen menschlicher Zusammenarbeit und können Menschen, Teams und Führungskräfte dabei unterstützen, ihre eigenen Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren, Ressourcen zu erschließen und ihre Zusammenarbeit weiterzuentwickeln.

Die erworbenen Kompetenzen lassen sich zugleich auf andere komplexe Arbeits- und Organisationswelten übertragen. Überall dort, wo Menschen unter anspruchsvollen Bedingungen zusammenarbeiten, Entscheidungen treffen und Veränderungen bewältigen müssen, bietet die Verbindung von systemischem Coaching und Human Factors zusätzliche Perspektiven.

Dabei bleibt die professionelle Rollenklärung entscheidend: Ein Coach übernimmt weder die Verantwortung für Entscheidungen seiner Coachees noch ersetzt er die fachliche Sicherheitsanalyse oder die Organisationsentwicklung. Er kann jedoch dazu beitragen, dass Menschen ihr eigenes Verhalten und

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

dessen Wechselwirkungen mit dem System besser verstehen, neue, tragfähige Handlungsmöglichkeiten entwickeln und so eigenverantwortlich an der Weiterentwicklung der Organisation partizipieren.

Das Ziel ist *nicht*, Menschen für ein unzureichend gestaltetes System passend zu machen. Es geht darum, Menschen in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und zugleich die Bedingungen ihres Handelns im Blick zu behalten.

2. Was Sie aus dieser Ausbildung mitnehmen

Am Ende Ihrer Ausbildung verfügen Sie über weit mehr als einen umfangreichen Werkzeugkoffer an Coachingmethoden. Sie haben praktische Erfahrung gesammelt, Ihre eigene Haltung reflektiert und gelernt, Menschen in anspruchsvollen beruflichen Situationen professionell zu begleiten.

- **Sie können Coachingprozesse eigenständig gestalten**. Von der Auftragsklärung bis zur Reflexion und Entwicklung konkreter Handlungsmöglichkeiten begleiten Sie Menschen strukturiert, ressourcenorientiert und mit einer klaren professionellen Haltung.
- **Sie verstehen menschliches Verhalten im Kontext.** Mit Ihrer Human-Factors-Kompetenz erkennen Sie Zusammenhänge zwischen individuellen Denk- und Handlungsmustern, Team-dynamiken, Führung und organisationalen Rahmenbedingungen – insbesondere in sicherheitskritischen Arbeitswelten.
- **Sie können Menschen, Führungskräfte und Teams in ihrer Entwicklung unterstützen.** Sie schaffen Räume für Reflexion, Perspektivwechsel und Veränderung und Sie wissen, wie Sie geeignete Coachingmethoden situationsangemessen einsetzen.
- **Sie entwickeln Ihre eigene professionelle Identität.** Sie kennen Ihre Stärken, reflektieren Ihre Wirkung und können Ihre Rolle und Ihr Angebot als interner oder externer Human Factors Coach überzeugend vertreten.

Dabei geht es nicht darum, auf jede Herausforderung sofort eine Methode oder Antwort parat zu haben. Entscheidend ist Ihre Fähigkeit, aufmerksam zu beobachten, Zusammenhänge zu verstehen und Entwicklungsprozesse verantwortungsvoll und mit einer reflektierten eigenen Haltung zu begleiten.

Welche fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Fähigkeiten diese Qualifikation im Einzelnen umfasst, zeigt Ihnen das Kompetenzprofil des systemischen Human Factors Coaches im hinteren Teil dieser Broschüre.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

3. Wie Sie bei uns lernen

Coaching ist eine praktische Tätigkeit. Man lernt es nicht allein durch Zuhören, Zusehen oder das Studium von Methoden. Professionelles Coaching entwickelt sich durch eigenes Erleben, praktisches Ausprobieren, aufmerksame Beobachtung und die kontinuierliche Reflexion der eigenen Wirkung.

Deshalb ist unsere Ausbildung konsequent praxisorientiert gestaltet. Fachliche Impulse wechseln sich mit Demonstrationen, Übungen, eigenen Coaching-Sessions und anschließender gemeinsamer Auswertung ab. Sie erleben unterschiedliche Methoden zunächst als Coachee an sich selbst, bevor Sie diese in der Rolle des Coach anwenden und zunehmend eigenständig gestalten.

LERNEN DURCH ERFAHRUNG

Ein besonderes Merkmal unserer Ausbildung ist die Verbindung von Coachingpraxis und Human-Factors-Erfahrung. Bereits im separat buchbaren, verpflichtenden Basismodul HFCK erleben Sie unter anderem im Flugsimulator, wie sich komplexe Situationen, Zeitdruck und begrenzte kognitive Ressourcen auf Wahrnehmung, Kommunikation und Entscheidungsverhalten auswirken können.

Diese Erfahrungen bilden eine wichtige Grundlage für die weitere Ausbildung. Sie lernen, menschliches Verhalten nicht nur theoretisch zu erklären, sondern eigene Reaktionen zu beobachten, zu reflektieren und mit Erkenntnissen aus der Human-Factors-Forschung in Verbindung zu bringen.

ÜBEN, REFLEKTIEREN, WEITERENTWICKELN

In den Aufbaumodulen HFC-1 bis HFC-6 arbeiten Sie regelmäßig in unterschiedlichen Rollen: als Coach, als Coachee und als beobachtende Person. Sie führen Coaching-Sessions und erproben Interventionen, erhalten differenziertes Feedback dazu und entwickeln so schrittweise Sicherheit in der Gestaltung eigener Coachingprozesse.

Dabei verstehen wir Feedback als Unterstützung Ihrer Entwicklung. Entscheidend ist nicht allein, ob eine Intervention unmittelbar zum gewünschten Ergebnis führt. Ebenso wichtig sind die Überlegungen, die zu ihrer Auswahl geführt haben, ihre Angemessenheit in der jeweiligen Situation und die Fähigkeit, das eigene Vorgehen kritisch zu hinterfragen.

LERNEN ZWISCHEN DEN MODULEN

Ihre Entwicklung setzt sich auch zwischen den Präsenztagen fort. In Peergruppen und Übungsabenden vertiefen Sie das Gelernte, erproben Coachingmethoden und reflektieren Ihre Erfahrungen im kollegialen Austausch. Darüber hinaus führen Sie eigene Coachings außerhalb des Seminarrahmens durch. Sie sammeln Erfahrungen mit realen Anliegen und dokumentieren ausgewählte Coachingprozesse für Ihre schriftliche Abschlussarbeit.

So verbinden Sie neue Erkenntnisse kontinuierlich mit Ihrer beruflichen Praxis und entwickeln zunehmend einen eigenen, authentischen Coachingstil.

Planen Sie für diese Lern- und Praxisphasen neben den Präsenztagen ausreichend Zeit und Energie ein.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG ALS TEIL DER AUSBILDUNG

Wer andere Menschen professionell begleiten möchte, muss bereit sein, sich auch mit sich selbst auseinanderzusetzen. Deshalb geben wir der Reflexion Ihrer eigenen Haltung, Ihrer persönlichen Muster und Ihrer Wirkung auf andere Menschen bewusst Raum.

Sie lernen, Ihre Stärken gezielt einzusetzen, persönliche Grenzen wahrzunehmen und mit herausfordernden Situationen souveräner umzugehen.

Ganzheitlicher Ansatz: Unser Ziel ist es, dass Sie die Ausbildung nicht nur mit neuem Wissen und einem umfangreichen Methodenrepertoire verlassen, sondern mit praktischer Coachingerfahrung, einer reflektierten professionellen Haltung und dem Vertrauen in Ihre eigene Handlungsfähigkeit.

4. Für wen ist die Ausbildung geeignet?

Unsere Ausbildung richtet sich an Menschen, die andere in ihrer beruflichen Entwicklung professionell begleiten möchten und dabei ein besonderes Verständnis für menschliches Verhalten, Zusammenarbeit und organisationale Zusammenhänge entwickeln wollen. Im Mittelpunkt stehen Menschen aus sicherheitskritischen Arbeitsfeldern – etwa aus Luft- und Schifffahrt, Gesundheitswesen, Energieversorgung, öffentlicher Sicherheit, Polizei, Feuerwehr und Krisenmanagement. Hier sind Kommunikation, Entscheidungsfähigkeit, Führung und ein reflektierter Umgang mit Fehlern von besonderer Bedeutung. Selbstverständlich sind auch Interessierte aus anderen Branchen willkommen.

Die Ausbildung ist insbesondere interessant für Fach- und Führungskräfte, Trainerinnen und Trainer, Personal- und Organisationsentwickler sowie Menschen, die bereits in beratenden oder begleitenden Funktionen tätig sind.

Für interne Coaches

Wenn Sie innerhalb Ihrer Organisation tätig sind, eröffnet Ihnen die Ausbildung die Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen, Teams und Führungskräfte professionell bei Entwicklungs- und Veränderungsprozessen zu begleiten.

Sie erwerben Coachingkompetenzen, mit denen Sie individuelle Ressourcen fördern, persönliche wie systemische Reflexionsprozesse anstoßen und die Zusammenarbeit unterstützen können. Ihre Human-Factors-Kompetenz hilft Ihnen dabei, typische Herausforderungen sicherheitskritischer Arbeitssysteme besser zu verstehen und angemessen in Ihre Arbeit einzubeziehen.

Sie erweitern Ihre Möglichkeiten, Entwicklung und Zusammenarbeit innerhalb Ihrer Organisation zu begleiten und zu fördern. Sie lernen zudem, Ihre Rolle als interner Coach klar von Führungs-, Bewertungs- oder Kontrollaufgaben abzugrenzen. Denn auch das ist ganz entscheidend.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

Für externe Coaches

Wenn Sie als selbstständiger Coach oder Beratender tätig sind oder eine entsprechende berufliche Perspektive anstreben, bietet Ihnen die Ausbildung eine fundierte Coachingqualifikation mit einem besonderen fachlichen Profil.

Sie lernen, Einzelpersonen, Teams und Führungskräfte professionell zu begleiten und Ihre Kenntnisse über menschliches Verhalten in komplexen Arbeitswelten gezielt einzusetzen. Der Human-Factors-Schwerpunkt ermöglicht Ihnen eine fachliche Positionierung insbesondere gegenüber Organisationen, in denen Sicherheit, Zuverlässigkeit, Zusammenarbeit und Entscheidungsqualität eine zentrale Rolle spielen. So entwickeln Sie ein fachlich eigenständiges Profil mit eindeutigem Nutzenversprechen für Ihre Kunden.

Beide beruflichen Perspektiven finden in der Ausbildung gleichwertig ihre Berücksichtigung. Für die interne Coachingarbeit ist die professionelle Rollenklärung besonders wichtig. Wer gleichzeitig Teil der Organisation ist, muss Mandat, Vertraulichkeit, Erwartungen und Grenzen des eigenen Auftrags bewusst gestalten. Externe Coaches stehen vor vergleichbaren Fragen bei der Zusammenarbeit mit Auftraggebern. Beides wird in der Ausbildung reflektiert und praktisch bearbeitet.

VORAUSSETZUNGEN

Hilfreich ist selbstverständlich ein bereits vorhandenes Wissen über Arbeitssicherheit, Human Factors und Sicherheitskultur. Eine vorherige Coachingausbildung ist nicht erforderlich. Die notwendigen Grundlagen erwerben Sie im fünftägigen **Basismodul Human Factors Coaching kompakt** (HFCK).

Dieses Basismodul ist verpflichtende Zugangsvoraussetzung für die anschließenden sechs Aufbaumodule und wird separat gebucht. Wichtig sind vor allem Ihre Bereitschaft, sich mit der eigenen Haltung auseinanderzusetzen, Offenheit für unterschiedliche Perspektiven und die Motivation, Coaching nicht nur theoretisch kennenzulernen, sondern intensiv praktisch zu erproben.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

5. Ihr Weg zum Human Factors Coach

Zu Beginn der Ausbildung müssen Sie noch kein Coach sein. Ihre Learning Journey beginnt mit dem fünftägigen, separat buchbaren HFCK-Basismodul. Es legt das Fundament systemischer Coachinghaltung und Prozessführung. Daran schließen sich sechs Aufbaumodule mit insgesamt 20 Präsenztagen an.

Die Ausbildung folgt einer bewussten Entwicklungslogik: Zunächst lernen Sie Methoden und Werkzeuge kennen, erweitern diese um Human-Factors- und Teamkompetenz und übertragen sie auf anspruchsvolle Arbeitssituationen, Stress-Dynamiken und Resilienzförderung. Anschließend entwickeln Sie aus dem gefüllten Werkzeugkoffer in immer mehr Coaching-Prozessen einen persönlichen Coachingstil und eine klare professionelle Positionierung.

Nicht die Anzahl der Werkzeuge macht einen guten Coach aus, sondern seine Fähigkeit, sie reflektiert und situationsangemessen einzusetzen – und auch zu erkennen, wann eine Intervention nicht angebracht ist.

Zwischen den Präsenzmodulen lernen Sie weiter: in Peergruppen, Übungsabenden, Demonstrations- und eigenen Coachingprozessen, durch kollegiales Feedback und persönliche Reflexion. Sie beginnen früh, eigene Coachingerfahrungen zu sammeln und Ihre Coachingprozesse für die schriftliche Abschlussarbeit zu dokumentieren. Dafür sollten Sie auch außerhalb der Seminartage genügend Zeit und Energie einplanen.

Den Abschluss bilden die praktische Kompetenzüberprüfung und die schriftliche Arbeit. Eine zusätzliche persönliche dvct-Zertifizierung kann anschließend in einem eigenständigen Verfahren angestrebt werden.



ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

6. Die Ausbildung auf einen Blick

AUSBILDUNGSDURCHGANG MITTE 2027 BIS ANFANG 2028

Die Ausbildung zum Human Factors Coach verbindet systemisches Business Coaching mit Human-Factors-Kompetenz für anspruchsvolle Arbeits- und Organisationswelten. Sie richtet sich an angehende selbstständige und externe Coaches ebenso wie an Menschen, die Coaching innerhalb ihrer Organisation gezielt einsetzen möchten, um ihr System sicherer und reibungsarmer zu machen.

Umfang: Sechs Aufbaumodule (HFC-1 bis HFC-6), 20 Präsenztage in Hamburg; 8 bis 16 Teilnehmende. Das fünftägige HFCK-Basismodul ist separat zu buchen und stellt die Zugangsvoraussetzung dar.

TERMINE DER AUFBAUMODULE 2027 - 2028

- **HFC-1 – Coaching wirkt!**: 04.–06.08.2027 (3 Tage)
- **HFC-2 – Crew Resource Management anwenden und fördern**: 07.–09.09.2027 (3 Tage)
- **HFC-3 – Team und Kooperation**: 11.–14.10.2027 (4 Tage)
- **HFC-4 – Stress und Krisenmanagement (Resilienz)**: 16.–18.11.2027 (3 Tage)
- **HFC-5 – Coachingpraxis & Haltung**: 18.–20.01.2028 (3 Tage)
- **HFC-6 – Strategie & Auftreten als Coach**: 24.–27.02.2028 (4 Tage)

Teilnahmegebühr
12.900 € inkl. MwSt. für alle sechs Aufbaumodule.

Frühbucherpreis 12.400 € bis 31.03.2027.

Reise und Unterkunft sowie eine optionale persönliche dvct-Zertifizierung sind im Preis nicht inkludiert.

Anmeldeschluss: 11.06.2027

Abschluss

➡ Nach erfolgreichem Abschluss ZHFH-Zertifikat „Business Coach mit Schwerpunkt Human Factors“
➡ Eine mögliche persönliche Zertifizierung als „Coach (dvct)“ ist ein eigenständiges, optionales Verfahren und an die Voraussetzungen des Verbandes gebunden

Finanzierungsmöglichkeiten: siehe Kapitel 10

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898



ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

7. Die Ausbildungsmodule im Detail

HFCK – Grundlagen des systemischen Human Factors Coachings

5 Präsenztage

Das Fundament für Ihre weitere Coachingausbildung



Im Basismodul lernen Sie die Grundlagen des systemischen Coachings kennen und entwickeln ein erstes Verständnis dafür, wie Sie Menschen professionell bei der Reflexion und Veränderung ihres Handelns begleiten können. Im Mittelpunkt stehen die Haltung des Coaches, eine strukturierte Prozessführung und die Fähigkeit, durch geeignete Fragen neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Sie arbeiten mit dem systemischen Fünf-Phasen-Coachingmodell, üben die Gestaltung von Coaching-Gesprächen und reflektieren Ihre eigene Wirkung. Dabei lernen Sie, Beobachtungen von Bewertungen zu unterscheiden, vorschnelle Lösungsvorschläge zurückzustellen und die Verantwortung für Entscheidungen beim Coachee zu belassen.

Eine Besonderheit bietet die Selbsterfahrung im Flugsimulator. Unter kognitiver Belastung erleben Sie, wie sich Aufmerksamkeit, Wahrnehmung und Kommunikation verändern können. In der anschließenden Reflexion beschäftigen Sie sich mit Ihren persönlichen Reaktionsmustern, Überzeugungen und Handlungsmöglichkeiten. Es geht dabei ausdrücklich nicht um eine Leistungsbewertung, sondern um die bewusste Wahrnehmung des eigenen Verhaltens.

Verhalten kommt von Haltung. Dieser Grundsatz begleitet Sie vom Start durch die gesamte Ausbildung.

Methoden & Werkzeuge (Auswahl)

- Systemisches Fünf-Phasen-Coachingmodell
- Systemische Fragetechniken und ressourcenorientierte Gesprächsführung
- Auftrags- und Zielklärung
- Demonstrationscoachings und praktische Coachingübungen
- Selbsterfahrung im Flugsimulator mit strukturierter Reflexion
- Zeitlinien-Arbeit, Systemische Aufstellung, Glaubenssatz-Modifikation

Ihr Kompetenzgewinn:
Sie verfügen über ein erstes systemisches Coachingverständnis, kennen die Grundlagen professioneller Gesprächs- und Prozessführung und haben begonnen, Ihre eigene Haltung und Wirkung als Coach bewusst zu reflektieren.

Das fünftägige HFCK-Basismodul wird separat gebucht und bildet die Zugangsvoraussetzung für die sechs Aufbaumodule.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

HFC-1 – Coaching wirkt!

3 Präsenztage
Ressourcen entdecken, Veränderungen ermöglichen und Zukunft gestalten



Nachdem Sie im Basismodul die Grundlagen des systemischen Coachings kennengelernt haben, erweitern Sie nun Ihren methodischen Werkzeugkoffer. Sie beschäftigen sich damit, wie Menschen persönliche Ressourcen erschließen, einschränkende Überzeugungen hinterfragen und neue Perspektiven auf ihre berufliche und persönliche Entwicklung gewinnen können.

Dabei vertiefen Sie das systemische Fünf-Phasen-Coachingmodell und erproben Interventionen, die Veränderungsprozesse unterstützen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Arbeit mit inneren Bildern, persönlichen Stärken, Emotionen und Zukunftsvorstellungen.

Sie erfahren, wie sich ressourcenorientierte Methoden mit einer klaren Coachinghaltung verbinden lassen. Entscheidend ist nicht, möglichst viele Techniken einzusetzen, sondern gemeinsam mit dem Coachee herauszufinden, welche Intervention in der jeweiligen Situation hilfreich und angemessen ist.

Coaching eröffnet neue Perspektiven – die Verantwortung für Veränderung bleibt beim Coachee.

Methoden & Werkzeuge (Auswahl)

- Ressourcen-Time-Line und Moment of Excellence
- Ankertechniken und State-Management
- Future Pacing und Visionsarbeit
- Embodiment und ausgewählte NLP-Interventionen
- Vertiefung des systemischen Fünf-Phasen-Coachingmodells

In praktischen Coachingsequenzen wenden Sie die Methoden an, erhalten Feedback und reflektieren deren Wirkung. So erweitern Sie nicht nur Ihren Werkzeugkoffer, sondern gewinnen auch zunehmend Sicherheit darin, Interventionen bewusst auszuwählen und miteinander zu verbinden.

Ihr Kompetenzgewinn:
Sie können ressourcen- und lösungsorientierte Coachingprozesse gestalten, Menschen bei der Entwicklung neuer Perspektiven begleiten, Motivation erzeugen und unterschiedliche Methoden begründet in Ihre Coachingarbeit integrieren.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

HFC-2 – Crew Resource Management anwenden und fördern



3 Präsenztage
Human Factors erkennen, Kommunikation stärken und Sicherheit fördern

Menschen handeln *niemals* unabhängig von den konkreten *Bedingungen*, unter denen sie arbeiten. Zeitdruck, Unsicherheit, Hierarchien, Kommunikation und organisationale Rahmenbedingungen beeinflussen, wie Informationen wahrgenommen, Entscheidungen getroffen und Aufgaben bewältigt werden.

In diesem Modul erweitern Sie Ihre systemische Coachingkompetenz um zentrale Konzepte und Werkzeuge des Crew Resource Managements (CRM). Sie lernen, menschliches Verhalten in anspruchsvollen Arbeitssituationen differenziert zu betrachten und Einzelpersonen sowie Teams bei der Reflexion und Weiterentwicklung ihrer Zusammenarbeit zu begleiten.

Menschliches Verhalten verstehen – statt vorschnell individuelle Fehler zu diagnostizieren.

BEOBACHTEN, VERSTEHEN UND REFLEKTIEREN

Sie beschäftigen sich mit menschlichen Leistungsgrenzen, situativer Aufmerksamkeit, Entscheidungsprozessen und typischen Human-Factors-Phänomenen. Konzepte wie NOTECHS, das Entscheidungsmodell FOR-DEC und das VEBET-Prinzip (Beobachten vor Bewerten) helfen Ihnen, Verhalten möglichst präzise zu beschreiben und Beobachtungen von Interpretationen zu unterscheiden.

Anhand kritischer Ereignisse und praxisnaher Fallbeispiele untersuchen Sie, wie Fehler entstehen können, welche Rolle Arbeitsbedingungen und Schutzbarrieren spielen und wie sich daraus geeignete Reflexionsfragen für Coachingprozesse ableiten lassen.

KOMMUNIKATION UND SICHERHEITSKULTUR FÖRDERN

Sie lernen Instrumente kennen, mit denen sich Kommunikation, Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung gerade unter anspruchsvollen Bedingungen und Unsicherheit verbessern lassen. Dazu gehören strukturierte Kommunikationsverfahren, der konstruktive Umgang mit Widerspruch und die Reflexion von Autoritätsgradienten.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Zusammenhang zwischen individuellem Verhalten und organisationaler Sicherheitskultur. Sie beschäftigen sich damit, wie eine konstruktive Fehlerkultur gefördert werden kann und weshalb die Betrachtung einzelner Handlungen allein häufig zu kurz greift.

Methoden & Werkzeuge (Auswahl)

- NOTECHS und VEBET – Beobachten vor Bewerten
- Threat and Error Management (TEM) und Pre-Mortem
- Bow-Tie-Analyse und Reflexion von Schutzbarrieren
- SBAR, CUS, FOR-DEC und Closed-Loop-Kommunikation
- Speak Up, Just Culture und Reflexion kritischer Ereignisse

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

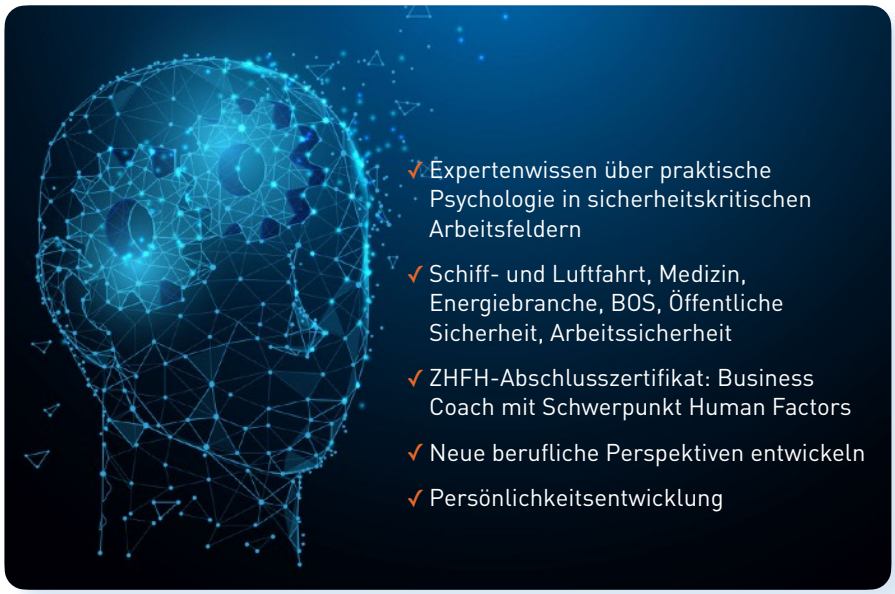
TRANSFER IN DIE COACHINGPRAXIS

In praktischen Übungen übertragen Sie die vorgestellten Konzepte auf unterschiedliche Coaching-anliegen. Sie üben, Human-Factors-Phänomene zu erkennen, Beobachtungen in geeignete Fragen zu übersetzen und Coachees dabei zu unterstützen, eigene Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Dabei geht es nicht darum, als Coach zum fachlichen Problemlöser oder Sicherheitsgut-achter zu werden. Vielmehr lernen Sie, Ihre Human-Factors-Feldkompetenz mit einer systemischen Coachinghaltung zu verbinden und auch organisationale Einflussfaktoren angemessen einzubeziehen.



Ihr Kompetenzgewinn:
Sie können Human-Factors-Phänomene differenziert beobachten und einordnen, Kommunikation und Zusammenarbeit reflektieren, Handlungs-, Prozess- und Arbeitssicherheit in eins zu denken sowie CRM-Konzepte verantwortungsvoll in systemische Coachingprozesse integrieren.



ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

HFC-3 – Team und Kooperation

4 Präsenztage
Teams verstehen, Zusammenarbeit gestalten und Entwicklung ermöglichen



Teams sind mehr als die Summe ihrer Mitglieder. Ihre Zusammenarbeit wird durch unterschiedliche Persönlichkeiten, Rollen, Erwartungen, Kommunikationsmuster und organisationale Rahmenbedingungen geprägt. Was auf den ersten Blick wie ein individuelles Problem erscheint, kann Ausdruck einer Dynamik sein, die erst im Zusammenspiel der Beteiligten entsteht. Im Human-Factors-Kontext sprechen wir hier auch von latenten Bedingungen.

In diesem Modul erweitern Sie Ihre systemische Coachingkompetenz um die Begleitung von Teams und Gruppen. Sie lernen, Teamprozesse differenziert wahrzunehmen, Entwicklungsbedarfe zu erkennen und Interventionen so zu gestalten, dass Teams ihre Zusammenarbeit eigenverantwortlich weiterentwickeln.

Es geht nicht darum, einzelne Menschen zu optimieren, sondern die Zusammenarbeit im System zu verstehen und zu entwickeln.

TEAMDYNAMIKEN ERKENNEN UND VERSTEHEN

Sie beschäftigen sich mit Entwicklungsphasen von Teams, unterschiedlichen Teamrollen und typischen Mustern der Zusammenarbeit. Modelle wie Tuckman und Belbin unterstützen Sie dabei, Gruppenprozesse einzuordnen und geeignete Fragen für die gemeinsame Reflexion von Dynamiken und Mustern zu entwickeln.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Human-Factors-Phänomenen wie Gruppendenken (Groupthink), Autoritätsgradienten, unausgesprochenen Erwartungen und eingeschränkter Widerspruchsfähigkeit. Sie untersuchen, wie solche Dynamiken die Qualität von Kommunikation, Zusammenarbeit und Entscheidungen beeinflussen und welche Bedeutung psychologische Sicherheit dabei hat.

KONFLIKTE BEARBEITEN UND KOOPERATION FÖRDERN

Unterschiedliche Interessen und Perspektiven gehören zum Arbeitsalltag. Entscheidend ist, wie Teams damit umgehen. Sie lernen, Konfliktdynamiken zu erkennen, schwierige Themen konstruktiv anzusprechen und Teams dabei zu unterstützen, neue Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln.

Dabei betrachten Sie auch die Zusammenhänge zwischen Teamkultur, Fehlerkultur und organisationaler Sicherheitskultur. Konzepte wie Just Culture und die Safety Culture Ladder bieten zusätzliche Perspektiven auf die Bedingungen gelingender Zusammenarbeit.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

Methoden & Werkzeuge (Auswahl)

- Teamentwicklungsphasen nach Tuckman und Teamrollen nach Belbin
- Team Canvas zur gemeinsamen Klärung von Rollen, Zielen und Zusammenarbeit
- Solution Funnel zur strukturierten Entwicklung von Lösungsansätzen
- Fairhandling und Methoden der konstruktiven Konfliktbearbeitung
- Groupthink, psychologische Sicherheit und Safety Culture Ladder als Reflexionsperspektiven

TEAMCOACHING PROFESSIONELL GESTALTEN

Teamcoaching unterscheidet sich erheblich vom Einzelcoaching. Im Mittelpunkt der praktischen Arbeit dieses Moduls steht daher die Frage, wie Sie als Coach einen Teamprozess sicher und zugleich offen gestalten können. Sie üben die Klärung unterschiedlicher Erwartungen, die Strukturierung von Teamcoachings und den Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen.

Gerade wenn Emotionen hochgehen, Konflikte sichtbar werden oder einzelne Personen den Prozess dominieren, benötigt ein Coach mehr als einen methodischen Werkzeugkoffer.



Ein Coach braucht hier **Mut, persönliches Standing, Übersicht und Souveränität**, um den Prozess klar zu führen, ohne die Verantwortung für Lösungen an sich zu ziehen.

In praktischen Übungen reflektieren Sie deshalb auch Ihre eigene Wirkung und die Frage, wann Sie intervenieren, wann Sie unterschiedliche Perspektiven zunächst nebeneinanderstehen lassen und wie Sie einen konstruktiven Arbeitsrahmen aufrechterhalten.

Ihr Kompetenzgewinn:
Sie können Teamdynamiken systemisch analysieren, Kooperation und Konfliktbearbeitung begleiten und Teamcoachingprozesse auch unter anspruchsvollen Bedingungen professionell gestalten. Sie üben, emotional herausfordernde Gruppendynamik zu steuern, den Überblick zu bewahren und auch in schwierigen Moment cool und konstruktiv zu agieren.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

HFC-4 – Stress und Krisenmanagement (Resilienz)

3 Präsenztage
Belastungen verstehen, Ressourcen stärken und Resilienz fördern



Menschen reagieren auf Belastungen unterschiedlich. Was die eine Person als Herausforderung erlebt, kann für eine andere zur Überforderung werden. Dabei spielen nicht nur äußere Anforderungen eine Rolle, sondern auch persönliche Erfahrungen, Überzeugungen, Bewertungen und verfügbare Ressourcen.

In diesem Modul beschäftigen Sie sich mit den psychologischen Grundlagen von Stress und Resilienz und lernen, Menschen bei der Entwicklung eines bewussteren und konstruktiveren Umgangs mit Belastungen zu begleiten. Im Mittelpunkt steht die Verbindung von systemischem Coaching, persönlicher Selbstreflexion und der Human-Factors-Perspektive auf anspruchsvolle Arbeitsbedingungen.

Resilienz bedeutet nicht, immer mehr Belastung aushalten zu müssen.

STRESS VERSTEHEN UND PERSÖNLICHE MUSTER ERKENNEN

Sie lernen unterschiedliche Stressmodelle kennen und untersuchen, wie Wahrnehmung, Bewertung und individuelle Denk- und Verhaltensmuster das Belastungserleben beeinflussen. Das Kügelchenmodell veranschaulicht, wie persönliche Interpretationen und innere Verarbeitungsprozesse unsere Reaktionen prägen können.

In Übungen und Selbstreflexion setzen Sie sich mit eigenen Stressmustern, Glaubenssätzen und persönlichen Ressourcen auseinander. Ein Resilienztest unterstützt die individuelle Standortbestimmung und bietet Anknüpfungspunkte für die weitere Coachingarbeit.

RESILIENZ IM COACHING FÖRDERN

Sie erproben Methoden, mit denen Menschen ihre Ressourcen bewusster wahrnehmen, neue Perspektiven entwickeln und ihre Selbstwirksamkeit stärken können. Dazu gehören unter anderem Reframing, ressourcenorientierte Fragen und die Arbeit an persönlichen Überzeugungen und Handlungsmöglichkeiten.



Dabei geht es nicht um allgemeingültige Patentrezepte. Sie lernen, gemeinsam mit Coachees zu erkunden, welche Strategien zu ihrer individuellen Situation passen, welche Veränderungen realistisch sind und wo persönliche Einflussmöglichkeiten an Grenzen stoßen.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

Methoden & Werkzeuge (Auswahl)

- Kügelchenmodell zur Reflexion persönlicher Bewertungen und Verarbeitungsprozesse
- Stressmodelle und Reflexion individueller Belastungsmuster
- Resilienztest und persönliche Standortbestimmung
- Reframing, ressourcenorientierte Fragetechniken und Glaubenssatzarbeit
- Methoden zur Stärkung von Selbstwirksamkeit und Handlungsmöglichkeiten
- Reflexion organisationaler Belastungsfaktoren und persönlicher Einflussgrenzen

INDIVIDUELLE RESILIENZ UND ORGANISATIONALE VERANTWORTUNG

Belastungen entstehen nicht ausschließlich durch individuelle Einstellungen oder dysfunktionale Bewältigungsmuster. Auch Arbeitsorganisation, Führung, Personalausstattung, widersprüchliche Anforderungen bzw. Procedere und organisationale Kultur können Stress erzeugen oder verstärken.

Ein professioneller Human Factors Coach muss deshalb unterscheiden können, welche Entwicklungsmöglichkeiten beim Einzelnen liegen und wo die Organisation selbst Verantwortung trägt. Coaching darf nicht dazu dienen, Menschen lediglich widerstandsfähiger gegenüber dauerhaft problematischen Bedingungen zu machen.

Sie reflektieren, wie Sie solche Zusammenhänge im Coaching sichtbar machen und gegebenenfalls auch gegenüber Auftraggebern konstruktiv ansprechen können. Dafür benötigen Sie eine klare Mandatsklärung, professionelles Standing und die Fähigkeit, individuelle Anliegen im organisationalen Kontext zu betrachten.

TRANSFER IN DIE COACHINGPRAXIS

In praktischen Coachingsequenzen verbinden Sie die vorgestellten Modelle und Methoden mit eigenen Erfahrungen und Fallbeispielen. Sie üben, Belastungssituationen differenziert zu betrachten, Ressourcen zu erschließen und gemeinsam mit Coachees tragfähige Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Ihr Kompetenzgewinn:
Sie können Menschen bei der Reflexion und Bewältigung von Belastungen begleiten, individuelle Resilienzressourcen fördern und zugleich organisationale Einflussfaktoren erkennen und verantwortungsvoll in Ihre Coachingarbeit einbeziehen.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

HFC-5 – Coachingpraxis & Haltung

3 Präsenztage
Vom Werkzeugkoffer zum eigenen Coachingstil



Im Verlauf der Ausbildung haben Sie zahlreiche Coachingmethoden kennengelernt, praktisch erprobt und bereits zahlreiche eigene Coachingprozesse durchgeführt. Begleitend zu den Präsenzmodulen haben Sie in Peergruppen und an Übungsabenden gearbeitet, erste eigenständige Coachings außerhalb der Ausbildung übernommen und mit der Dokumentation und Reflexion Ihrer Coachingprozesse für die schriftliche Abschlussarbeit begonnen.

Sie kommen nicht mehr nur mit theoretischem Wissen und einzelnen Übungserfahrungen in dieses Modul, sondern mit eigenen Fragen, Herausforderungen und Erkenntnissen aus Ihrer bisherigen Coachingpraxis. Genau daran knüpfen wir an.

Nun geht es darum, Ihre Fähigkeiten zusammenzuführen und zunehmend eigenständig einzusetzen. Denn professionelles Coaching entsteht nicht durch die bloße Anwendung erlernter Techniken, sondern durch die Fähigkeit, Menschen, Situationen und Anliegen differenziert wahrzunehmen und das eigene Handeln bewusst zu gestalten. **Aus Wissen, Erfahrung und Üben wird zunehmend trainierte Fertigkeit.**

In diesem Modul steht deshalb Ihre persönliche Entwicklung als Coach im Mittelpunkt. Sie reflektieren Ihre Stärken, Ihre Haltung und Ihre Wirkung auf andere Menschen und arbeiten daran, aus dem erworbenen methodischen Werkzeugkoffer einen eigenen, authentischen Coachingstil zu entwickeln.

DAS COACHING-LABOR: AUSPROBIEREN, REFLEKTIEREN, WEITERENTWICKELN

HFC-5 ist als praxisorientiertes Coaching-Labor gestaltet. In Demonstrationen, Simulationen und eigenen Coachingsequenzen wenden Sie unterschiedliche Methoden an, kombinieren Werkzeuge und erproben alternative Vorgehensweisen.

Sie erhalten differenziertes Feedback und reflektieren nicht nur, was Sie getan haben, sondern vor allem, warum Sie sich für ein bestimmtes Vorgehen entschieden haben. Dabei beschäftigen Sie sich mit der Angemessenheit von Interventionen, der Gestaltung tragfähiger Coachingbeziehungen und der Frage, wie Sie auch bei unerwarteten Entwicklungen eine klare Prozessführung bewahren.

Methoden & Werkzeuge (Auswahl)

- Coaching-Labor mit Live- und Demo-Coachings
- Simulationen anspruchsvoller Coaching- und Gesprächssituationen
- Kollegiales Feedback und strukturierte Reflexion eigener Coachingfälle
- Kompetenz-Selbstanalyse zur Identifikation persönlicher Stärken und Entwicklungsfelder
- Situationsangemessene Kombination und Anpassung erlernter Coachingmethoden
- Reflexion und Weiterentwicklung der schriftlichen Abschlussarbeit

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

EIGENE COACHINGPRAXIS UND PROFESSIONELLE HALTUNG

Ihre Erfahrungen aus den bereits durchgeführten Coachings und der begleitenden Arbeit an Ihrer schriftlichen Abschlussarbeit bilden eine wichtige Grundlage für die gemeinsame Reflexion. Sie betrachten konkrete Herausforderungen, Unsicherheiten und persönliche Lernerfahrungen und entwickeln daraus nächste Schritte für Ihre Coachingpraxis.

Ein wichtiger Bestandteil ist die strukturierte Selbstanalyse Ihrer bisherigen Kompetenzentwicklung. Sie setzen sich mit Ihren individuellen Stärken und Entwicklungsfeldern auseinander und reflektieren, wie Ihre Persönlichkeit, Ihre Werte und Ihre Überzeugungen Ihre Arbeit als Coach beeinflussen.

Dabei gilt wieder unser Grundsatz: **Verhalten kommt von Haltung.** Eine professionelle Coachinghaltung zeigt sich unter anderem darin, eigene Bewertungen zurückzustellen, unterschiedliche Perspektiven zuzulassen und die Verantwortung für Lösungen beim Coachee zu belassen.

WIRKSAMKEIT VERANTWORTUNGSVOLL BEURTEILEN



Ein bewusst zugespitzter Gedanke begleitet unsere Arbeit: „Wer Wirkung erzeugt, hat Recht." Er erinnert daran, dass Coaching nicht an der Eleganz einer Methode, sondern an ihrer tatsächlichen Wirkung gemessen wird.

Professionelle Reflexion geht jedoch einen Schritt weiter: Sie lernen, Ihre Interventionen auch unter diesen Gesichtspunkten kritisch zu betrachten und nicht vorschnell aus einem erwünschten Ergebnis auf die Qualität des Vorgehens zu schließen.

HFC-5 ist dabei kein vorgezogenes Prüfungstraining, sondern ein geschützter Entwicklungsraum, in dem Sie experimentieren, Rückmeldungen nutzen und Ihre professionelle Identität weiter schärfen.

Ihr Kompetenzgewinn:
Sie verbinden Ihre fachlichen und methodischen Fähigkeiten mit einer reflektierten persönlichen Haltung, gewinnen Sicherheit in der eigenständigen Gestaltung von Coachingprozessen und entwickeln Ihren individuellen Coachingstil weiter. Aus dem Erlernten wird mehr und mehr souveräne Fertigkeit.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

HFC-6 – Strategie & Auftreten als Coach

4 Präsenztage
Die eigene Coachingidentität entwickeln und professionell auftreten



Sie haben sich im Verlauf der Ausbildung intensiv mit systemischem Coaching, Human Factors und Ihrer persönlichen Haltung auseinandergesetzt, Methoden kennengelernt, eigene Coachingprozesse durchgeführt, Erfahrungen reflektiert und begonnen, Ihren individuellen Coachingstil zu entwickeln. Nun richtet sich der Blick auf Ihre berufliche Zukunft: Wie möchten Sie als Human Factors Coach arbeiten? Wofür möchten Sie stehen? Und wie können Sie Ihre Kompetenzen in Ihrem jeweiligen beruflichen Umfeld wirksam einsetzen?

Im abschließenden Modul entwickeln Sie Ihre persönliche Positionierung als Coach weiter und beschäftigen sich mit den strategischen, kommunikativen und organisatorischen Voraussetzungen einer professionellen Tätigkeit als Coach. Gleichzeitig führen Sie Ihre erworbenen Kompetenzen zusammen und bereiten Ihren Ausbildungsabschluss vor.

Eine professionelle Coachingidentität entsteht dort, wo persönliche Haltung, fachliche Kompetenz und ein klares berufliches Selbstverständnis zusammenfinden.

DIE EIGENE POSITIONIERUNG ENTWICKELN

Sie reflektieren Ihre persönlichen Stärken, Werte und beruflichen Ziele und entwickeln ein klares Bild davon, wie Sie künftig als Coach tätig sein möchten. Dabei beschäftigen Sie sich mit Ihrer persönlichen Vision, Ihrem Leistungsangebot und der Frage, welche Menschen, Teams oder Organisationen Sie mit Ihrer Arbeit erreichen wollen.

Sie üben, Ihr Profil verständlich und überzeugend zu vermitteln – beispielsweise in einer kurzen persönlichen Vorstellung und einem Elevator Pitch. Im Mittelpunkt steht dabei kein einstudierter Werbeauftritt, sondern die Fähigkeit, die eigene Kompetenz authentisch, emotional echt und nachvollziehbar darzustellen.

Methoden & Werkzeuge (Auswahl)

- Persönliche Visions- und Positionierungsarbeit
- Entwicklung eines eigenen Coachingprofils und Leistungsangebots
- Geschäftsmodell, Preisgestaltung und Marketing für externe Coaches
- Rollen- und Mandatsklärung sowie Implementierungsstrategien für interne Coaches
- Elevator Pitch und Übungen zum professionellen Auftreten
- Live-Coaching, Fallreflexion und praxisorientierte Kompetenzüberprüfung
- Positionierungsübungen mit kollegialem Feedback

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

ZWEI WEGE – EINE PROFESSIONELLE COACHINGKOMPETENZ

Für **angehende selbstständige und externe Coaches** stehen unter anderem die Entwicklung eines tragfähigen Geschäftsmodells, die Gestaltung eines Leistungsangebots, Preisbildung, Marketing, Netzwerkarbeit und die Gewinnung von Auftraggebern im Mittelpunkt.

Wer als **interner Coach innerhalb einer Organisation** tätig werden möchte, beschäftigt sich dagegen mit der Verankerung der Coachingfunktion im eigenen beruflichen Umfeld. Dazu gehören die Klärung von Rolle und Mandat, die Positionierung gegenüber Führungskräften und Auftraggebern sowie die Frage, wie Coaching sinnvoll in Personal-, Führungs- und Organisationsentwicklungsprozesse eingebunden werden kann.

Beide Perspektiven werden gleichwertig betrachtet. Sie entwickeln eine Strategie, die zu Ihrer persönlichen Situation und Ihren beruflichen Zielen passt.

Eine überzeugende Positionierung allein macht noch keinen professionellen Coach aus. Entscheidend ist, die eigene Rolle auch in anspruchsvollen Situationen klar und verantwortungsvoll auszufüllen. Sie reflektieren deshalb Fragen der professionellen Kommunikation, der Auftragsklärung, des Umgangs mit unterschiedlichen Erwartungen und der eigenen Grenzen. Dabei greifen wir auf Erfahrungen aus den vorherigen Modulen und Ihren bereits durchgeführten Coachingprozessen zurück.

AUSBILDUNGSABSCHLUSS UND KOMPETENZÜBERPRÜFUNG

Zum Abschluss der Ausbildung demonstrieren Sie Ihre erworbene Coachingkompetenz in einer praxisorientierten Überprüfung. Dazu gehören ein eigenständiges Live-Coaching, die Reflexion Ihres Vorgehens sowie die Berücksichtigung Ihrer dokumentierten Coachingprozesse und Ihrer schriftlichen Abschlussarbeit.

Im Mittelpunkt stehen nicht die möglichst perfekte Anwendung einzelner Methoden, sondern Ihre professionelle Haltung, die Qualität Ihrer Prozessgestaltung und die Fähigkeit, Entscheidungen und Interventionen nachvollziehbar zu begründen.

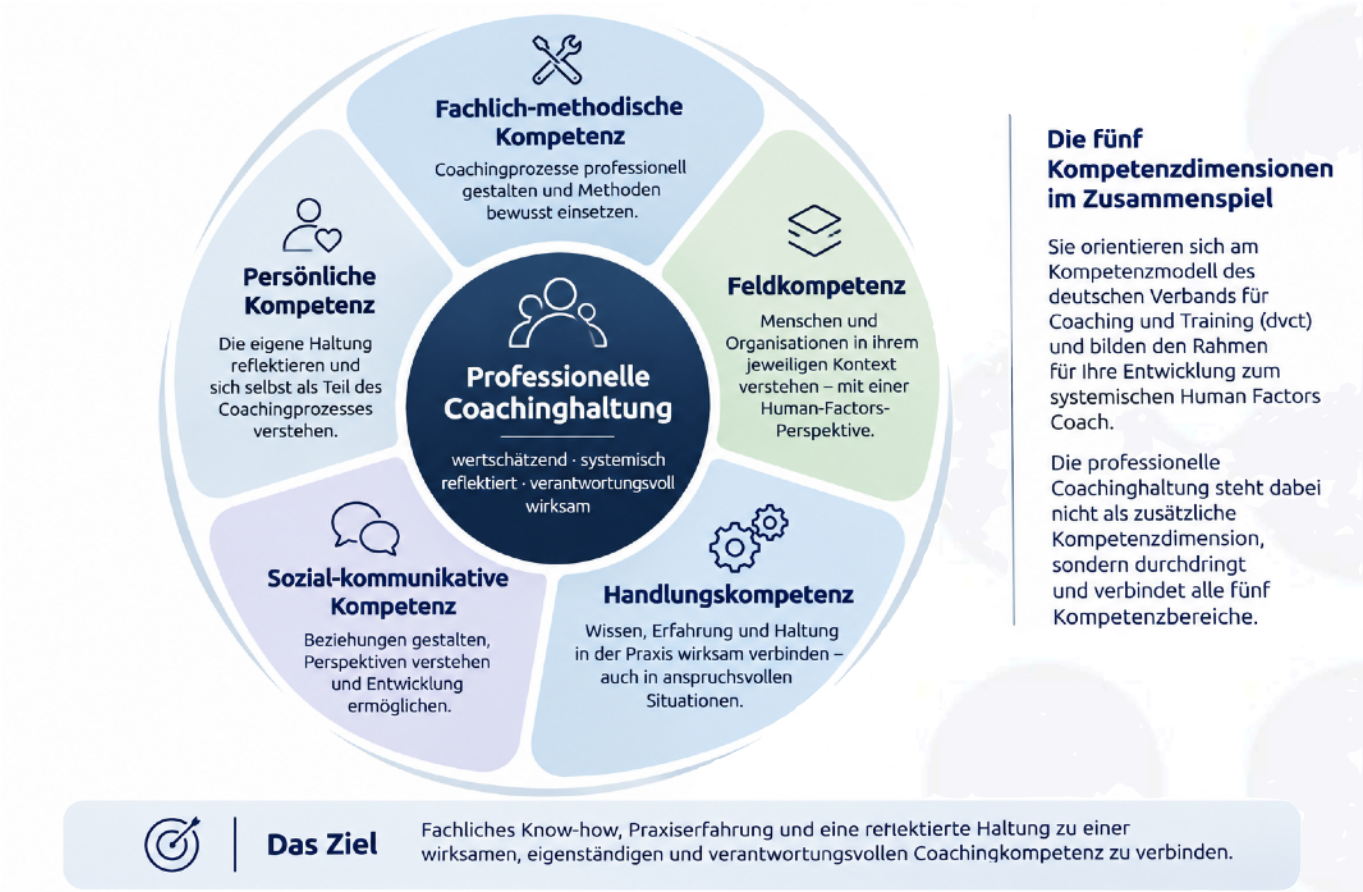
Nach erfolgreichem Abschluss erhalten Sie das **ZHFH-Zertifikat „Business Coach mit Schwerpunkt Human Factors“**. Eine zusätzliche persönliche Zertifizierung durch den Deutschen Verband für Coaching und Training (dvct) ist davon zu unterscheiden und erfolgt gegebenenfalls in einem eigenständigen Verfahren.

Ihr Kompetenzgewinn:
Sie verfügen über eine reflektierte professionelle Coachingidentität, können Ihre Kompetenzen überzeugend darstellen und haben eine konkrete Perspektive entwickelt, wie Sie als interner oder externer Human Factors Coach tätig werden möchten.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

8. Das Kompetenzprofil eines systemischen Human Factors Coaches

Professionelles Coaching beruht nicht auf einer Sammlung einzelner Techniken. Es verlangt die Verbindung von Wissen, persönlicher Haltung, praktischer Handlungssicherheit und der Fähigkeit, Menschen in ihrem jeweiligen Kontext zu verstehen. Unsere Ausbildung orientiert sich an fünf miteinander verbundenen Kompetenzdimensionen.



1. FACHLICH-METHODISCHE KOMPETENZ

Sie können Coachingprozesse professionell strukturieren, systemische Methoden begründet auswählen und Interventionen hinsichtlich ihrer Angemessenheit und Wirkung reflektieren. Sie kennen die Grenzen der eigenen Rolle und unterscheiden Coaching von Beratung, Training und fachlicher Problemlösung.

2. FELDKOMPETENZ

Sie verstehen zentrale Human-Factors-Phänomene und ihre Bedeutung für Wahrnehmung, Kommunikation, Führung, Zusammenarbeit, Entscheidungen und Sicherheitskultur. Sie betrachten Verhalten im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und organisationalen Dynamiken, statt individuelle Defizite vorschnell zu diagnostizieren.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

3. PERSÖNLICHE KOMPETENZ

Sie reflektieren Ihre Werte, Überzeugungen, Stärken, Grenzen und die eigene Wirkung. Sie entwickeln eine professionelle Coachinghaltung, die durch Selbstreflexion, Verantwortungsbewusstsein und den respektvollen Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven geprägt ist.

4. HANDLUNGSKOMPETENZ

Sie gestalten Coachingprozesse eigenständig und flexibel, können unter Unsicherheit begründete Entscheidungen treffen und Methoden situationsangemessen einsetzen. Dazu gehört auch, auf Interventionen zu verzichten, wenn sie nicht erforderlich oder hilfreich sind.

5. SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ

Sie gestalten tragfähige Arbeitsbeziehungen, hören aufmerksam zu, stellen wirksame Fragen und können auch schwierige Themen konstruktiv ansprechen. Im Team- und Organisationskontext benötigen Sie dafür Mut, Standing und die Fähigkeit, Prozesse souverän zu führen.

Professionelle Haltung ist keine zusätzliche sechste Kompetenzdimension. Sie durchzieht alle fünf Bereiche. Gerade im organisationalen Kontext gehört dazu, Mandat, Vertraulichkeit und Rollenverantwortung zu klären und auch strukturelle Belastungen angemessen sichtbar machen zu können.

9. Abschluss und Zertifizierung

Am Ende der Ausbildung steht eine praxisorientierte Kompetenzüberprüfung. Sie zeigen in einem Live-Coaching, wie Sie einen Coachingprozess gestalten, auf Ihr Gegenüber eingehen und Interventionen begründet auswählen.

Ergänzend fließen Ihre dokumentierten Coachingprozesse und die schriftliche Abschlussarbeit in die Beurteilung ein. Entscheidend sind nicht die Anzahl eingesetzter Methoden oder eine schematisch perfekte Durchführung, sondern eine professionelle Haltung, nachvollziehbare Prozessentscheidungen und die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Nach erfolgreichem Abschluss erhalten Sie das ZHFH-Zertifikat **„Business Coach mit Schwerpunkt Human Factors“**. Der Ausbildungsname bleibt **„Ausbildung zum systemischen Human Factors Coach“**.

Die zusätzliche persönliche Zertifizierung **„Coach (dvct)“** ist davon zu unterscheiden. Sie ist optional, wird nicht automatisch durch die Teilnahme oder den ZHFH-Abschluss erworben und setzt ein eigenständiges Verfahren sowie die jeweils geltenden Voraussetzungen des Verbandes voraus. Sie entscheiden rechtzeitig selbst, ob Sie das wollen. Wir unterstützen Sie dabei.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

10. Investition und Finanzierung

Die sechs Aufbaumodule umfassen insgesamt 20 Präsenztage. Zusammen mit dem separat buchbaren fünftägigen HFCK-Basismodul ergibt sich ein Ausbildungsweg von 25 Präsenztagen. HFCK ist Zugangsvoraussetzung, aber nicht Bestandteil des Paketpreises der Aufbaumodule.

Die Teilnahmegebühr für HFC-1 bis HFC-6 beträgt **12.900 € inklusive Mehrwertsteuer**.

Beachten Sie bitte auch unsere Frühbucher-Angebote, die Sie auf unserer Internetseite finden unter

https://human-factors-hamburg.de/produkt/human-factors-coach-ausbildung-human-factors-hamburg/

Zusätzliche Kosten können insbesondere für Anreise, Unterkunft und gegebenenfalls Verpflegung entstehen. Gebühren für eine optionale persönliche dvct-Zertifizierung sind nicht im Ausbildungspreis enthalten.

Je nach persönlicher und beruflicher Situation kann eine Finanzierung durch den Arbeitgeber oder eine öffentliche Förderung in Betracht kommen. Ob entsprechende Programme zur Verfügung stehen und die individuellen Voraussetzungen erfüllt werden, ist gesondert zu prüfen. Gerne sprechen wir im Beratungsgespräch über mögliche Wege.

11. Anmeldung und persönliche Beratung

IHRE AUSBILDUNG. IHRE ENTSCHEIDUNG. WIR BERATEN SIE PERSÖNLICH.

Die Ausbildung zum systemischen Human Factors Coach ist eine umfassende fachliche und persönliche Qualifizierung – und eine bedeutende Investition in Ihre berufliche Zukunft.

Deshalb ist es uns wichtig, dass Sie vor Ihrer Entscheidung alle Informationen erhalten, die Sie benötigen. Gerne beraten wir Sie persönlich zu den Ausbildungsinhalten, den Zugangsvoraussetzungen, den beruflichen Einsatzmöglichkeiten und den organisatorischen Rahmenbedingungen.

Gemeinsam können wir auch besprechen, wie die Ausbildung zu Ihren persönlichen Entwicklungszielen passt – unabhängig davon, ob Sie künftig als selbstständiger Coach tätig sein oder Coachingkompetenz innerhalb Ihrer Organisation einsetzen möchten.

Vereinbaren Sie gerne einen persönlichen Beratungstermin unter mail@zhfh.de**.**
Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898

12. Wer hinter der Ausbildung steht

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg – Menschen verstehen. Zusammenarbeit gestalten. Entwicklung ermöglichen.

Das Zentrum Human Factors Hamburg verbindet Erfahrungen aus Luft- und Schifffahrt wie weiteren sicherheitskritischen Arbeitsfeldern mit systemischem Coaching, Training, Beratung und Organisationsentwicklung. Unsere Arbeit folgt einer grundlegenden Überzeugung: Nachhaltige Veränderung beginnt nicht bei der Anwendung einzelner Methoden, sondern bei der Haltung, mit der wir Menschen und Organisationen begegnen.

In unserer Ausbildung legen wir deshalb besonderen Wert auf praktische Erfahrung, persönliche Reflexion und den verantwortungsvollen Umgang mit Coachingmethoden. Dabei setzen wir auf fachlich fundierte, lösungsorientierte Verfahren, deren Anwendung wir transparent und nachvollziehbar vermitteln. Wir schaffen Lernräume, in denen Sie ausprobieren, hinterfragen, Feedback erhalten und Ihren eigenen Coachingstil entwickeln können.



Qualität verstehen wir als kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Wir evaluieren unsere Seminare, Trainings und Coachings systematisch, reflektieren unsere Arbeit im fachlichen Austausch und nutzen die gewonnenen Erkenntnisse, um unsere Angebote weiterzuentwickeln.

Das ZHFH ist dem Deutschen Verband für Coaching und Training (dvct) verbunden und orientiert sich unter anderem an anerkannten Qualitätsstandards professionellen Coachings und Trainings. Bei der Auswahl unserer Trainer:innen und Coaches legen wir besonderen Wert auf fundierte fachliche Ausbildung, einschlägige Praxiserfahrung, nachgewiesene Qualifikationen für das jeweilige Einsatzgebiet und regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen. Darüber hinaus pflegt das ZHFH den kontinuierlichen fachlichen Austausch und die Fortbildung unter anderem im Rahmen des dvct, der Plattform Menschen in komplexen Arbeitswelten e. V. sowie des wingwave-Qualitätszirkels.

Unser Anspruch ist nicht, Coaches auszubilden, die möglichst viele Methoden beherrschen - sondern Menschen, die verstehen, wann welche Intervention sinnvoll ist und wann es besser ist, zunächst zuzuhören.

ZHFH Zentrum Human Factors Hamburg GmbH | Hammerichstraße 1 | 22605 Hamburg | mail@zhfh.de | human-factors-hamburg.de
Handelsregister Hamburg: HRB 173105 | Geschäftsführer: Jürgen Neff | Steuernummer: 42/769/03158 | USt-ID: DE349797898