

# SYSTEMISCHER COACH DIPLOMLEHRGANG



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.



©Fotolia.com

## BFI SALZBURG

EINE EINRICHTUNG DER KAMMER FÜR  
ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR SALZBURG

[www.bfi-sbg.at](http://www.bfi-sbg.at)

## Was ist Coaching?

Coaching hat mittlerweile seine Stellung inmitten der Gesellschaft gefunden. Als Einzelcoaching und Teamcoaching erfüllt es sowohl im Businessbereich auch bei privaten Fragestellungen seine vorzügliche Lösungskompetenz. Die Notwendigkeit der individuellen professionellen Unterstützung und Begleitung in Fragen der unterschiedlichsten Natur wird gerade in Zeiten der gesellschaftlichen Veränderung und den damit einhergehenden Problemlagen weiterhin zunehmen.

Stillstand – nicht weniger als Veränderung – verlangt Antworten auf Fragen, die oft erst in ihrer Fragwürdigkeit als solche aufbrechen müssen. Schon die Klarheit und Deutlichkeit der Frage in großen Dingen ist ein Ergebnis, welches sich nicht schon von selbst ergibt und also oft nur durch den mühsamen Weg des Denkens zu erlangen ist. Je klarer und deutlicher aber die Frage, desto sicherer die denkende Bewegung zur Antwort. Da ist es oft gut, einen professionellen Wegbegleiter in Gestalt des Coachings an seiner Seite zu haben.

Systemisches Coaching mit seiner ziel- und lösungsorientierten Vorgangsweise bietet methodische Hilfestellungen für diese Problemstellungen. Nachhaltige, positive Entwicklungen, Unterstützung bei der Zielerreichung, ressourcenorientierte Lösungen werden gemeinsam mit den Kund/innen entwickelt und in die Lebenswelt transferiert.

Coaching ist ein Verfahren zur Bearbeitung psychosozialer und beruflicher Fragestellungen. Diese Form der ziel- und lösungsorientierten Beratung hat sich in den letzten Jahren als Dienstleistung etabliert. Coaching ist ein interaktiver, personenorientierter Beratungs- und Betreuungsprozess, der berufliche und private Inhalte umfassen kann. Es findet auf Basis einer tragfähigen und durch gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen gekennzeichneten, freiwillig gewünschten Beratungsbeziehung statt und zielt immer auf eine (auch präventive) Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, -bewusstsein und -verantwortung ab.

## Der kostenlose Info-Abend: detaillierte Infos aus erster Hand

Weil jede Entscheidung eine wohlüberlegte sein soll, bieten wir Ihnen für diesen Lehrgang einen detaillierten Info-Abend an. In dieser Stunde erfahren Sie alles, was Sie über den Lehrgang wissen müssen. Und dies aus erster Hand – nämlich direkt von der Lehrgangsleitung. So sind Sie inhaltlich und organisatorisch bestens informiert. Wir freuen uns auf Ihr Kommen! Anmeldung via Website.

## Ist dieser Diplomlehrgang für Sie geeignet?

Mit diesem Diplomlehrgang sprechen wir Personen an, die mittels Coaching Veränderungs- und Entwicklungsprozesse professionell begleiten möchten, z. B. Supervisor/innen, Mediator/innen, Organisationsberater/innen, Trainer/innen, Berater/innen, Personalverantwortliche, Führungskräfte, Team- und Projektleiter/innen, Personen aus dem Sozial- bzw. Gesundheitsbereich, Interessierte.

## Welche Voraussetzungen sind zu beachten?

Für die Teilnahme am Diplomlehrgang setzen wir Berufserfahrung und die Teilnahme am Info-Abend voraus.

## Welche Kompetenzen erwerben Sie durch den Besuch des Diplomlehrgangs?

Coaching wird auf individueller Ebene als Beratung für Einzelpersonen, Personen mit Führungsaufgaben (im Sinne einer individuellen Personalentwicklung) und als Beratung für Teams verstanden. Der Coach unterstützt seine Klient/innen bei ihrer Problembewältigung und in ihrer Weiterentwicklung als Persönlichkeit bzw. als Team. Als Prozessberater/in übernimmt er/sie nicht stellvertretend für die Klient/innen die Lösung ihrer offenen Fragen und Probleme, sondern hilft ihnen, im Rahmen einer Selbstreflexion ihre individuellen Probleme wahrzunehmen, Lösungen zu finden und die eigenen Ressourcen zu erkennen und zu nutzen. **Deshalb vermittelt der Lehrgang folgende Kompetenzen:**

- Beratungskompetenz
- Sozialkompetenz
- Feldkompetenz
- Organisationskompetenz
- Subjektkompetenz
- Sie verfügen über eine fundierte und umfassende Ausbildung zum Coach, die Sie unmittelbar in Ihrer privaten und beruflichen Praxis umsetzen können.
- Sie sind kompetent, um Ihre Klient/innen oder Mitarbeiter/innen bei ihrer Problembewältigung und in ihrer Weiterentwicklung als Person bzw. als Team professionell zu unterstützen.
- Sie sind in der Lage, bei Ihren Klient/innen einen Entwicklungsprozess zu initiieren, sodass diese individuelle Probleme wahrnehmen, Lösungen finden und eigene Ressourcen erkennen und nutzen können.
- Sie beherrschen die Methoden und Instrumente des Coachings und führen kompetente Coachinggespräche.
- Sie sind mit den Besonderheiten des Einzelcoachings, Team- und Gruppencoachings vertraut und führen diese kompetent und zur Zufriedenheit Ihrer Klient/innen durch.

## Auf welchen methodischen Ansätzen basiert der Diplomlehrgang?

Der Diplomlehrgang basiert auf drei theoretischen Ansätzen, die ein theoretisches Grundgerüst darstellen. Dieses integrative Wachstumsmodell bezieht sowohl interaktionelle als auch intrapsychische Prozesse mit ein.

### 1. Der systemische-integrative Ansatz

Das systemische Modell beinhaltet die Betrachtung der Person in der Vernetzung von körperlichen, seelischen und sozialen Bedingungen. Der einzelne Mensch ist in seinem Verhalten, Fühlen und Denken nie unabhängig von seiner Umwelt zu verstehen, sondern in soziale Systeme wie Unternehmen, Teams, Familie, Freundeskreis, Staat etc. eingebunden. Der Fokus liegt auf der Betrachtung der Wechselbeziehungen zwischen Menschen. Dieses Denken und Handeln in vernetzten Bezügen bedeutet, dass das Verhalten und Erleben von Menschen nur zu verstehen ist, wenn auch der Rahmen oder Kontext, innerhalb dessen sich dies vollzieht, mitberücksichtigt wird.

Beim systemischen Coaching werden deshalb persönliche und berufliche Problemstellungen nie isoliert oder einseitig betrachtet, sondern immer im Kontext einer Vielzahl von Faktoren und Wechselwirkungen innerhalb des jeweiligen Systems und seiner Umwelt.

Der **ressourcen- und lösungsorientierte Ansatz** bezieht sich darauf, Stärken zu stärken und damit neue Lösungsmöglichkeiten zu erschließen. Nicht die Analyse von Problemen, sondern die **Fokussierung auf Lösungen** steht im Zentrum des systemisch integrativen Ansatzes.

Demnach liegt der Fokus des Coachingprozesses auf positiver Veränderung und der Gewissheit, dass jeder Mensch mit allen Fähigkeiten und Potentialen ausgestattet ist, um sein Leben zu gestalten.

### 2. Der konstruktivistische Ansatz

Der konstruktivistische Ansatz geht davon aus, dass Probleme individuelle Konstrukte sind. Menschen deuten ihre Umwelt aus ihren individuellen Erfahrungen und aus dem, was sie selbst als zusammenhängend (systemisch) erkennen. Zusätzliche Perspektiven und Sichtweisen ermöglichen neue Lösungen sowie nachhaltige Veränderungen.

Konstruktivistisches Lernen bedeutet, dass Wissen nicht von einer Person auf eine andere Person übertragen werden kann, sondern von jedem Menschen neu konstruiert oder erfahren wird. Deshalb ist Lernen im Coaching ein gemeinsamer Prozess mit dem Ziel der Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung. Coaching hat also immer damit zu tun, Klient/innen zu verstehen, leitende Konstruktionen zu hinterfragen, zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

### **Erweiterung der Handlungskonzepte durch eklektisches Einbeziehen anderer Theorien**

Die Komplexität des Sozial- und Lebensraumes sowie die Lösungs- und Ressourcenorientierung als Merkmal des integrativ-systemischen Ansatzes bedingt eine Erweiterung professioneller Handlungskonzepte durch eklektisches Einbeziehen anderer Theorien.

### **3. Personenzentrierung**

Der relationalistische Personenbegriff, der die Person von der Beziehung zu anderen und aus dem Dialog her versteht, ist eine wesentliche Voraussetzung für eine analytisch-professionelle Beziehung im Coaching und Beratungssetting. Person-Sein ist demnach das In-der-Beziehung-Sein mit Anderen. Begegnung ist die Art der Beziehung von Person zu Person. Beratung und Supervision wird als Kunst der Begegnung gesehen, wo professionelle Beziehungen eingegangen werden und eine diagnostisch-analytische Reflexion erfolgt.

### **Gender Mainstreaming**

Die Konzeption des Lehrgangs orientiert sich an den Werten des Gender Mainstreamings. Die Thematisierung geschlechterbezogener Perspektiven sowie die Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming werden während der gesamten Ausbildung berücksichtigt. Strukturen und Rollenverteilungen unter der Berücksichtigung der Unterschiede zwischen den Lebensbedingungen und Bedürfnissen von Frauen und Männern werden systematisch aufgezeigt bzw. im Sinne einer Bewusstseinsbildung hinterfragt.

## **Welche erwachsenengerechten Methoden der Wissensvermittlung erwarten Sie im Diplomlehrgang?**

Um das inhaltliche Spektrum des Lehrgangs in seiner ganzen Breite verstehbar und praktisch anwendbar zu vermitteln, werden neben der klassischen Wissensvermittlung unterschiedliche didaktische Methoden angewandt. Die Lernprozesse werden durch folgende Methoden unterstützt:

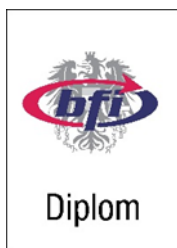
- Praktische Übungen
- Coachingbeispiele aus der Praxis
- Konstruktivistisches Lernen
- Lernen durch und aus persönlicher Erfahrung, Erleben und Interpretationen
- Reflexions- und Auswertungsgruppen
- Lehrgespräche, Simulationsübungen
- Partner-, Gruppen- und Einzelarbeiten
- Vertrauliche persönliche Feedbackrunden

- Selbsterfahrung
- Peer-Groups
- Life Coaching

## Welche Berufsfelder und Karrierechancen eröffnen sich Ihnen?

Coaching ist eine aufstrebende Verfahrensweise, die in verschiedenen Berufsfeldern und Zusammenhängen angewendet werden kann. Coachingkompetenz ist mittlerweile eine sehr gefragte Zusatzqualifikation im Berufsleben und erhöht dadurch Ihre Karrierechancen. Andererseits können Sie Coachings und Trainings als selbstständiger Coach für Unternehmen und Einzelpersonen anbieten.

## Wie kommen Sie zu Ihrem BFI Salzburg Diplom?



- Mindestens 75% Anwesenheit
- Erstellen einer 15-20 seitigen Diplomarbeit
- Präsentation der Diplomarbeit
- Lifecoachings



## Wofür steht die International Coach Federation?

Die International Coach Federation (ICF) ist ein internationaler unabhängiger Berufsverband, der über mehr als 20.000 Mitglieder in mehr als 100 Ländern verfügt und Qualitätsstandards für die Ausbildung von Coaches festlegt. Dazu gehören ethische Richtlinien und notwendige Qualifikationen der Vortragenden genauso wie die Definition von Kernkompetenzen eines Coachs. Die ACSTH-Zertifizierung ist also ein weiterer Beweis für die exzellente Ausbildungsqualität am BFI Salzburg.

Detailinfos erhalten zur ICF finden Sie hier: [International Coach Federation](#)

## Nähere Infos über das ACSTH Programm finden Sie hier:

Der Diplomlehrgang Coach ist von der „International Coach Federation“ als „Approved Coach Specific Training Hours (ACSTH)“ anerkannt. Dies bezeugt einerseits seine ausgezeichnete Qualität und ermöglicht Ihnen Ihre Kompetenzen auch problemlos international nachzuweisen.



[Training Program Search Service \(TPSS\)](#)

## Welche Voraussetzungen sind für die gewerbliche Tätigkeit als Coach notwendig?

Die Verwendung des Namens „Coaching“ oder „Coach“ steht jedem frei, nicht aber im Zusammenhang und im Sinne einer Tätigkeit, die gesetzlich geregelt ist. Für eine gewerbliche Tätigkeit ist der Gewerbeschein „Lebens- und Sozialberatung“ oder „Unternehmensberatung“ notwendig.

## Wie hoch sind die Lehrgangskosten?

Bei uns erhalten Sie ein All-in-Angebot: In der Lehrgangsgebühr sind sämtliche Lehrgangsunterlagen sowie die Prüfungsgebühren inkludiert. Es fallen keine weiteren Kosten an. Die Lehrgangsgebühr entnehmen Sie bitte dem Stundenplan oder unserer Website.

## Welcher zeitliche Aufwand kommt auf Sie zu?

Über die Lehrgangsdauer von 2 Semestern finden jeweils freitags und samstags Seminare statt. Die detaillierten Termine entnehmen Sie bitte dem Stundenplan. Zum nachhaltigen Wissenstransfer finden zwischen den Modulen selbstorganisierte Peergruppentreffen im Ausmaß von ca. zwei bis drei Stunden statt. Dabei treffen Sie sich in Kleingruppen, um die im Lehrgang vermittelten Inhalte, Methoden und Techniken anzuwenden und einzuüben.

## Wo findet der Diplomlehrgang statt?

Dieser Lehrgang findet am BFI Salzburg statt. Unser modern ausgestattetes Seminarzentrum ist öffentlich sehr gut mit dem O-Bus (Linie 6, Haltestelle Science City Itzling oder O-Bus Linie 3, Haltestelle Kirchenstraße) zu erreichen. Bei einer Anreise mit dem Auto stehen Ihnen ermäßigte Parkplätze (€ 4,00 pro Tag) zur Verfügung.



## BFI Salzburg

Schillerstraße 30

5020 Salzburg

[www.bfi-sbg.at](http://www.bfi-sbg.at)

Anfahrt

## Bildung. Freie Fahrt inklusive.

In Kooperation mit dem Salzburger Verkehrsverbund ermöglichen wir Ihnen an jedem Ihrer Kurstage die öffentlichen Verkehrsmittel in der Kernzone Salzburg ab vier Stunden vor Kursbeginn bis Betriebsende KOSTENLOS zu benutzen.



## BFI-Kundencenter

Telefon: +43 (0)662/88 30 81-0

E-Mail: [info@bfi-sbg.at](mailto:info@bfi-sbg.at)

Öffnungszeiten: Mo-Do: 8.00-18.30 Uhr,

Fr: 8.00 – 17.00 Uhr

## Wo und wie können Sie eine Förderung beantragen?

Weiterbildung ist förderbar! Unser Kundencenter berät Sie gerne. Informieren Sie sich frühzeitig, jedenfalls vor Lehrgangsstart. Einen ersten Überblick über mögliche Individualförderungen erhalten Sie auf unserer Website [www.bfi-sbg.at/service/foerderungen](http://www.bfi-sbg.at/service/foerderungen).



## Welche Lehrgangsinhalte erwarten Sie?

### Modul 1: Grundlagen des Coachings

Im ersten Modul lernen Sie die Methode Coaching von der historischen Entwicklung bis zum Berufsbild kennen. Der Coachingprozess mit seinem Setting ist ein weiteres zentrales Thema. Eine Reflexion über Ihre Beweggründe und Ihren persönlichen Zugang zur Coaching-Ausbildung runden dieses Modul ab.

- Historische Entwicklung
- Grundhaltungen im Coaching
- Berufsbild Coach
- Abgrenzung zu anderen Methoden
- Das Beratungs-“System“ Coaching
- Methoden und Ansätze im Coaching
- Vom Problem zur Lösungsorientierung
- Der Coachingprozess (Setting )

### Modul 2: Kommunikation und Kontext

Im zweiten Modul wenden wir uns der Kommunikation als Element des Coachings zu. Zunächst beschäftigen wir uns mit den Kommunikationstechniken des Coachs. Darunter fallen Gesprächstechniken, insbesondere Paraphrasieren, Zusammenfassen, Ich-Botschaften, Fragetechniken, Visualisieren, unter Einbeziehung der Theorie von Schulz von Thun. Erste Methoden der systemischen Fragetechniken und der Zielfokussierung werden an Hand von Übungen vermittelt. Die Beziehungsdynamik zwischen Coach und Kunde bzw. Kundin wird erörtert.

Abschließend beschäftigen wir uns mit den systemischen Grundlagen des Coaching-Ansatzes und Sie erhalten die wichtigsten Grundbegriffe systemischer Konzepte.

- Verbale und nonverbale Kommunikation
- Kommunikation mit NLP
- Kommunikative Steuerung von Gruppenprozessen
- Kommunikationstechniken
- Lösungsorientiertes Fragen
- Zirkuläres Fragen
- Systemische Theorie und Coaching
- Systemisches Denken und positive Beziehungsgestaltung
- Coach und Kunde aus systemischer Sichtweise
- Zielentwicklung

### Modul 3: Coachingprozess

Im Mittelpunkt dieses Moduls steht die konkrete Anwendung Ihrer bereits gelernten Gesprächsführungsmethoden auf das Setting des Coachings. Angefangen von der Kontext-, Auftrags- und Rollenklärung bis hin zur sprachlichen Steuerung eines Coachinggesprächs durch lösungsorientierte Fragetechniken bestimmen neben systemischen Interventionstechniken den Inhalt dieses Moduls.

- Erstkontakt und Auftragsklärung
- Gestaltung von Coachingprozessen
- Das Coachinggespräch
- Interventionen
- Ressourcen-Arbeit
- Lösungsorientierte Gesprächsführung
- Ressourcenorientiertes Handeln

### Modul 4: Methoden und Instrumente des Coachings

In diesem Modul befassen Sie sich mit Methoden und Interventionen. Dabei werden die Techniken der Aufstellungsarbeit mit dem Systembrett, die Tetralemma-Technik sowie die Visionsarbeit erlernt. Mit persönlichen Feedbackrunden und einem theoretischen Input zur Prozesssteuerung in Kleingruppen werden alle Methoden ausprobiert und in der Großgruppe reflektiert.

- Das Systembrett
- Prozesssteuerung
- Aufstellungsarbeit
- Integrative Methoden
- Life Coaching
- Systemische Coachingmethoden

### Module 5: Coaching und Führung

Führen und Leiten sind zentrale Elemente jedes Coachingprozesses. Die Rolle der Führungskraft als Coach wird durch theoretische Inputs definiert und Problemstellungen herausgearbeitet. Sodann werden Methoden des Mitarbeiter/innen- Coachings als ein in der Praxis erprobter Führungsstil, der auf die Förderung der Stärken der Beschäftigten abzielt, erlernt. Die systemische Sichtweise auf Organisationen und Hierarchien sowie die Arbeit bei Change-Prozessen sind weitere zentrale Themenstellungen dieses Moduls.

- Die Führungskraft als Coach
- Systemische Führungsansätze
- Change Management - Objektive Faktoren der Veränderung
- Veränderungen auf individueller und organisationaler Ebene
- Systemische Sichtweise auf Organisationen

### Modul 6: Coaching in verschiedenen Organisationskulturen

Als Coach haben Sie es häufig mit Unternehmungen und/oder Institutionen zu tun, die als eigene Organisationseinheit ihre jeweilige gewachsene Organisationskultur haben und praktizieren. In diesem Modul beschäftigen wir uns daher mit den daraus resultierenden Dynamiken und Problemfeldern und lernen unter dem Gesichtspunkt des systemischen Ansatzes Ihr Coaching auf die jeweilige Organisationskultur abzustimmen.

- Typische Organisationskulturen
- Klassische und typische Problemfelder in Unternehmen und Organisationen
- Synergien und Problemstellungen in Organisationen aus systemischer
- Sichtweise

### Modul 7: Individuelle Coachingstrategie

Im siebten Modul wenden wir uns Ihrer individuellen Coachingstrategie zu: Ihre Identität als Coach, gepaart mit Ihren Coaching- und Feldkompetenzen, bestimmen die Ausrichtung Ihrer jeweiligen Coachingstrategie. Selbstreflexion und Selbsterfahrung sowie ein professionelles Selbstmanagement sowie der konstruktive Umgang mit den eigenen Emotionen bilden den weiteren Fokus dieses Moduls.

- Erstellen Ihrer persönlichen Coachingstrategie
- Individuelle Stärken und Ressourcen
- Identität und Grundhaltung als Coach
- Reflexion der eigenen Rolle und des Selbstverständnisses als Coach
- Professionelles Selbstmanagement
- Krisen aus ressourcenorientierter Perspektive
- Krisenintervention

### Modul 8: Teamcoaching

Team- und Gruppencoaching wird immer wichtiger. Dieses Wochenende beschäftigen wir uns mit den spezifischen Methoden des Team- und Gruppencoachings. Systemische Sichtweisen, die Dynamik von Gruppen und ressourcenorientiertes Handeln im Teamcoaching sind die zentralen Themenstellungen. Die Besonderheiten bei der Auftragsklärung im Teamcoaching (Dreiecksverhältnis zwischen Auftraggeber/in, Coach und Kund/innen) werden anhand von Beispielen bearbeitet. Abschließend beschäftigen wir uns mit den Prinzipien der Begleitung von Teamentwicklungsprozessen.

- Auftragsklärung im Teamcoaching
- Systemische Sichtweise auf Teams
- Analysemethoden
- Teamentwicklung
- Methoden des Teamcoachings
- Rollenverteilung

### Modul 9: Selbstcoaching und Selbstmarketing

Das letzte Modul steht im Zeichen Ihres baldigen Eintritts in den Coachingmarkt. Dazu behandeln wir Fragen der Selbstorganisation und des Selbstmarketings sowie Ihre eigene Coachingstrategie.

- Selbstmanagement und Selbstorganisation
- Optimierung persönlicher Ressourcen
- Ethik und Berufsbild
- Den Eintritt in den offenen Coachingmarkt vorbereiten
- Das Auftragsgespräch simulieren

### Abschluss

Der Abschlusstag steht ganz im Zeichen Ihrer Diplomarbeit: Sie präsentieren Ihre Diplomarbeit und erläutern diese in einem Fachgespräch mit der Lehrgangsführung.

- Präsentation der Diplomarbeit
- Fachgespräch

## Welche Expert/innen unterrichten Sie?

### Mag. Herbert Korvas MAS



#### Berufliche Erfahrungen

- Trainer in der Erwachsenenbildung
- Case Manager für Arbeitsstiftungen
- Bewährungshelfer
- Lehrbeauftragter FH Campus Wien
- Lehrbeauftragter Universität Wien
- Geschäftsführer der Qualifizierungs- und Beratungsakademie

#### Aus- und Weiterbildung

- Magisterstudium der Pädagogik
- Masterstudium General Management
- Ausbildung zum Sozial- und Berufspädagogen
- Ausbildung zum Supervisor
- Ausbildung zum Organisationsberater
- Ausbildung zum Unternehmensberater
- Ausbildung zum Lebens- und Sozialberater
- Zertifizierter ICF-Coach

#### Arbeitsschwerpunkte

- Systemisches Einzel und Gruppencoaching
- Implace- und Outplacement
- Projektcoaching
- Disability Management
- Gruppendynamik

Mag.<sup>a</sup> Susanna Kober



### Berufliche Erfahrungen

- Trainerin in der Erwachsenenbildung
- Lehrgangsleitung für Führungskräfte
- Lehrgangsleitung Coach
- Supervisorin
- Mediatorin
- Neurosystemischer Coach und Beraterin

### Aus- und Weiterbildung

- Magisterstudium der Pädagogik und Heilpädagogik
- Ausbildung zur Coach und Supervision
- Zertifizierter ICF-Coach
- Ausbildung systemische Organisationsberatung
- Ausbildung zur Mediatorin
- Ausbildung zur Businesstrainerin
- Ausbildung zum Begleitung in Palliative Care und Hospizarbeit

### Arbeitsschwerpunkte

- Systemisches Einzel und Teamcoaching
- Embodiment - neurosystemisches Coaching
- Teamentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Supervision
- Konflikt-Coaching
- Seminartätigkeit für Organisationen:
  - z.B. Kommunikation, Konfliktlösung, Verhandlung, Grenzen setzen, ...

## Inge Wiedenhofer



### Berufliche Erfahrungen

- Trainerin in der Erwachsenenbildung
- Freiberufliche Praxis als Coach
- Freiberufliche Praxis als Supervisorin
- Leiterin eines Erwachseneninstitutes

### Aus- und Weiterbildung

- Studium der Pädagogik und Psychologie
- Ausbildung zur Supervisorin
- Systemischer Aufbaulehrgang
- Ausbildung zum Coach

### Arbeitsschwerpunkte

- Systemisches Einzel- und Gruppencoaching
- Casemanagement
- Implace- und Outplacement
- Stiftungsmanagement
- Erstellung von Karriereplänen
- Diversity Management
- Gender Mainstreaming
- Gruppendynamik