



AML Institut Systeme DGSF Mitgliedsinstitut
Milton Erickson Institut Bonn MEG



Inhalte

Systemisches Coaching nach dem Bonner Ressourcen Modell AML Institut Systeme

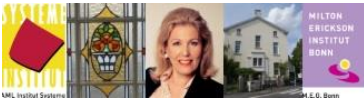
Systemische Weiterbildung im Baukastenprinzip

Reuterstraße 20, 53113 Bonn Tel.0228/ 9493120
info@institut-systeme.de; www.institut-systeme.de

AML Systemisches Coaching

AML Institut Systeme





Historie:

Coaching-Tradition und Systemische Arbeit sind in unseren Instituten mit einander fest verbunden. Seit 1985 bestehen hier schon systemische Angebote zum Teamcoaching, zum Exekutive Coaching, zum Executive Health Coaching, zum Coaching spezieller Berufsgruppen wie Ärzte, Lehrer, Berater, Weiterbildner. Wir arbeiten mit Klienten, die selbst oder auch durch unsere Zusammenarbeit mit Institutionen und Organisationen bzw. Konzernen in unser Institut kommen.

Diese Erfahrung führte konsequent zu Konzept-Entwicklungen für Weiterbildung, Seminare und Supervisionen. Diese wurden von unseren Teilnehmern geschätzt und aufbauend besucht. Das führte uns auch dazu, diese Weiterbildung zum „Systemischen Coaching“ im Baukastensystem anzubieten.

Zielgruppe:

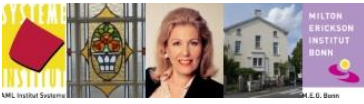
Wir richten uns an Berater mit dem Studium der Psychologie und Sozialwissenschaften, die im beruflichen Feld arbeiten und hier intern und extern Coachings für Führungskräfte, Mitarbeiter, spezielle Berufsgruppen für deren jeweiligen Arbeitsbereich anbieten.

Wir richten uns an Berater, die helfen, den beruflichen Bereich zu gestalten in Fragen der günstigen Ausrichtung, der Teambildung, der Arbeitsorganisation, des Selbstmanagements. Dies betrifft Themen der Führung, die Mitarbeit in Organisationen, der Berufsplanung und beruflichen Weiterentwicklung, aber auch die beruflichen Themen von „Einzelkämpfern“ wie z.B. Freiberufler, Leistungssportler, Existenzgründer usw.

1. In der Regel Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (Ausnahmen sind möglich, z. B. bei qualifiziertem Berufsabschluss und langjähriger beruflicher Tätigkeit in verantwortlichen Funktionen, d.h. Führungs- und Koordinationstätigkeiten).
2. Mindestens 3 Jahre Berufserfahrung als Führungskraft, PersonalentwicklerIn, TrainerIn oder BeraterIn.
3. Eigene Lernerfahrung in Soft-Skill-Fortbildungen (Kommunikation, Konflikt, Führung, Beratung, etc.) und Erfahrung als KundIn/KlientIn in Beratungs-, Coaching- oder Supervisionsprozessen: Umfang mind. 100 UE.
4. Möglichkeit zur Tätigkeit als Systemische/r CoachIn während der Weiterbildung.

Anliegen:

Unser Anliegen ist, Sie für diese Arbeit sehr verantwortlich weiterzubilden. Gerade daher möchten wir hier einen systemischen Geist und eine systemische Haltung verbreiten und Phänomene, die uns als Störungen angetragen werden, wieder in angehbare Situationen kreativ auflösen. Wir pflegen eine hypnosystemische Herangehensweise. Das heißt, dass uns wir zudem der zirkulären suggestiven Wirkung von Sprache und Kommunikation bewusst sind und deren Phänomene berücksichtigen und lehren.



Aufbau/Inhalte der Weiterbildung im Baukastensystem:

Die Weiterbildung kann und soll berufsbegleitend flexibel besucht werden. Sie erstreckt sich über den Zeitraum von mindestens 1,5 – 2 Jahre hin und beinhaltet Seminare, Supervisionen, Interventionen und Projektarbeiten.

Die Weiterbildung kann jährlich begonnen werden. Termine entnehmen Sie unserer Homepage und den Informationsveranstaltungen.

Senden Sie uns mit Ihrer Bewerbung Ihren beruflichen Werdegang sowie ihren jetzigen beruflichen Arbeitskontext ein

Organisation der Weiterbildung:

Information

Regelmäßige Infoabende zu den Weiterbildungen. Termine auf Anfrage. Anmeldung dazu erbeten.

Anmeldung zur Weiterbildung

AML Institut Systeme DGSF Mitgliedsinstitut - Milton Erickson Institut Bonn MEG

Sekretariat: Frau Schmitz-Böhling, Frau Moldzio - Tel: 0228 / 94 93 120

info@institut-systeme; www.institut-systeme.de

Durchführung

Seminare finden Do von 14:00-20:30/Fr von 09:00-16:00 statt oder Mo von 10:00-18:30/Di von 9:00-18:00. Die Supervisionen finden Do von 13:00-20:30 statt.

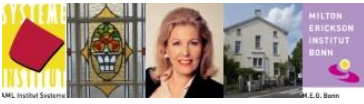
Die Bildung von Interventionsgruppen ist erwünscht und wird gefördert.

Die Kosten (Stand 2014)

Seminare: 5.625 € (mögliche Reduzierungen für Verbandsmitglieder)

Supervisionen: 1.200 €

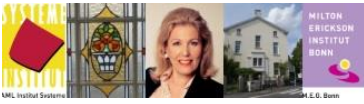
Mindestens fünf Einzelsupervisionen je 130 € Std. Es besteht die Möglichkeit der Annahme von Bildungsschecks für NRW.



Die Weiterbildung im Überblick

Theorie und Methodik: mindestens 250 UE

Kompetenzgebiete	Seminare	UE
Grundlagen-Kompetenzen	Ressourcenerzeugende Beratung – Seminar 1: Das Konzept der Ressourcenerzeugung (2 Tage - 20 UE) Ressourcenerzeugende Beratung- Seminar 2: Selbstorganisation in Systemen (2 Tage - 20 UE) Obligatorisches Coaching-Seminar: Systemisches Verstehen und Gestalten von Arbeitswelten (2 Tage - 16 UE)	56 UE
Prozessdesign-Kompetenzen	Ressourcenerzeugende Beratung – Seminar 3: Systemische Konzepte (2 Tage - 20 UE) Hypnosystemische Kommunikation: Systemische Anwendung – Kom8 -(2 Tage - 16 UE) Obligatorisches Coaching-Seminar: Demo-Life-Coaching (2 Tage - 16 UE)	52 UE
Methodische Kompetenzen	Ressourcenerzeugende Beratung – Seminar 5: Lösungsorientiertes Arbeiten (2 Tage - 20 UE) Ressourcenerzeugende Beratung – Seminar 4: Ericksonsches Arbeiten, Haltung, Denken (2 Tage - 20 UE) Hypnosystemische Kommunikation: Beziehung, Rapport – Kom3 - (2 Tage - 16 UE) Hypnosystemische Kommunikation: Indirekte und direkte, analoge, digitale Kommunikation - Kom4 - (2 Tage - 16 UE) Hypnosystemische Kommunikation: Geschichten und Metaphern –Kom5 - (2 Tage - 16 UE) Hypnosystemische Kommunikation: Beratungsaufbau und Beratungsprozess – Kom7 - (2 Tage - 16 UE)	104 UE
Personale Kompetenzen	Auswahl von mindestens drei Coaching-Seminaren. Breite Auswahl weiterer wechselnder relevanter Themen „Selbsterfahrung, Selbst-Management-Mentales Training“ (2 Tage - 16 UE) „Burnout“ (2 Tage - 16 UE) „Teamentwicklung“ (2 Tage - 16 UE) „Sucht“ (2 Tage - 16 UE) „Konfliktbewältigung“ (2 Tage - 16 UE) „Resilienz“ (2 Tage - 16 UE) usw.	48 UE
Systemisches Lehr-Coaching	2 Falldarstellungen	53 UE
Systemische Coaching-Praxis	Dokumentation sowie 2 detaillierte Dokumentationen von je 6 Sitzungen	50 UE
Intervision	Dokumentation und Protokollierung	30 UE



Ausführliche Inhalte: **Theorie und Methodik**

Die Weiterbildungsinhalte zur Grundlagen Kompetenz

Ressourcenerzeugende Beratung - Seminar: Das Konzept der Ressourcenerzeugung: Problemstellung anders sehen und lösen (2 Tage - 20 UE)

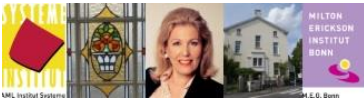
In diesem Seminar werden die Grundlagen der Ressourcenerzeugung gelegt, die dann bis in die Haltungen und Interventionen hineinwirken. Dazu Theorieinputs, Demonstrationen, Übungen.

- Überblick und Historie zu zirkulären und konstruktivistischen Theorien
- Konzepte von Entstehung und Veränderung von Störungen bzw. von als veränderungsbedeutsam eingestufte Situationen- die Kunst, Selbstorganisation anzustoßen
- Hinterfragen der einer Datensammlung hinterlegten Hypothesen
- Bedeutungsgebung durch Perspektiven, Kontexte, Beobachter
- Erstellen von „Landkarten“ als Modelle für Wirklichkeit und der damit eingebrachte Unterschied
- Bedeutung der unterschiedlichen Fokussierung in Veränderungskonzepten auf deren Inhalte und Vorgehen; Herstellen eines günstigen Veränderungsrahmens und dazu dienender Gesprächsführungselemente zur Veränderung
- Nutzen von sprachlicher, nichtsprachlicher, direkter, indirekter Kommunikation
- Praktische Umsetzung der bisherigen Wirkfaktorenforschung zur Veränderung
- Ressourcenarbeit in der Auswirkung auf das Berater/Klientenverhältnis; von dem inhaltlichen Fachexperten zum Prozessbegleiter
- Ressourcenorientierung in speziellen Beratungskontexten, in Psychotherapie, in Coaching usw.
- Konzepte der Salutogenese und Kohärenz

Ressourcenerzeugende Beratung - Seminar : Das Bonner Ressourcenmodell: Konzepte der Selbstorganisation im Beratungsaufbau und Beratungskonzept (2 Tage - 20 UE)

In diesem Seminar werden die praktischen Vorgehensweisen im Gesamtprozess sowie im Stundenprozess vorgestellt, demonstriert und eingeübt.

- Paradigmen und Implikationen der Theorie der Selbstorganisation für Veränderungsprozesse
- Prozessführung mit „Prozessarbeit“ und „Schleifenarbeit“ (Bonner Modell/Lang) – Prozess zwischen Komplexitätsermöglichung und Komplexitätsreduktion (erweiternde Kreativität und Struktursetzung)
- Gestaltung des Sitzungsverlaufs und des Gesamtverlaufs, Etappen der Prozessführung durch systemische Fragen und Metabeobachtungen
- Verlaufsphasen u. a. Kontaktaufbau, durchgehende Ziel- und Auftragsklärung, Schritte verifizieren, Veränderungsneutralität, Umgang mit dem so genannten „Rückfall“, innere und äußere systemische Vernetzung, Zielerkennung und Umgang mit neuen Situationen, Ende der Beratung;
- Die Relevanz der Zielklärung/Auftragsklärung/Kontextklärung/Prozessinstruktionen als Interventionen der Prozessarbeit und ihre ständige Evaluation
- Interventionen der „Schleifenarbeit“ und der Auslösung innerer Suchprozesse
- Unterschied eines systemisch-konstruktivistischen Vorgehens zu einem methodenoffenen oder an anderen Methoden orientierten in Kontraktgestaltung, Kontakt- und Beziehungsgestaltung



Coaching-Seminar: Systemisches Verstehen und Gestalten von Arbeitswelten (2 Tage - 16 UE)

Das Seminar vermittelt einen grundlegenden Überblick über ein systemisches Verständnis von Organisationen und macht dieses Verständnis fruchtbar für Beratung und Coaching.

Dazu werden zunächst die Grundlagen systemischen Denkens mit Organisation verknüpft. Deutlich wird, wie aus systemischer Sicht die **drei Ebenen der Aufbauorganisation, der Geschäftsprozesse und der menschlichen Leistung** zusammenhängen und wie sie aufeinander abgestimmt werden. **Insbesondere die Systemelemente, die die menschliche Leistung beeinflussen, werden detailliert dargestellt.**

Die daraus resultierenden Modelle werden von den TeilnehmerInnen in einem ersten Schritt zur Bearbeitung einer Fallstudie genutzt. Dann werden eigene Fälle bearbeitet.

In einer zweiten Phase wird gezeigt, wie dieses Verständnis von Organisation genutzt werden kann, um als Berater oder Coach neue Ideen und Perspektiven einzuführen, die dann vom Klienten aufgegriffen und in seine Organisationssicht eingebaut werden können.

Inhalte:

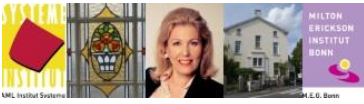
- Was nutzt systemisches Denken zum Verstehen von Organisationen?
- Die drei Ebenen von Performance: Organisation, Prozess, Funktion
- Wie hängen diese Ebenen zusammen und wie werden sie aufeinander abgestimmt?
- Wie helfen Performance Systeme beim Management von Organisationen und in der Beratung?
- Fallstudie
- Bearbeiten eigener Fälle
- Wie kann ein solches systemisches Organisationsverständnis für Coaching fruchtbar gemacht werden?

Die Weiterbildungsinhalte zur Prozessdesign-Kompetenzen:

Ressourcenerzeugende Beratung - Seminar: De Shazers Denken: abgeleitete Beratungshaltung und Beratungspraxis (2 Tage - 20 UE)

Die minimalste und konsequenteste Umsetzung einer Prozessführung mit Ressourcen- und Zukunftsausrichtung entwickelte de Shazer. Dieses Seminar zeigt anschaulich wie diese Interventionen als Prozessinterventionen wirken.

- Suggestive Ziel- und Auftragsklärung zur Einrichtung eines Prozesses;
- Sprung vom „mentalen Problemraum“ in den „mentalen Lösungsraum“; Verbindung von dieser effektiven hilfreichen Kommunikation mit guter Beziehungsankopplung und Rapport;
- Lösungsorientierte Fokussierung in Sprache und Kommunikation
- Wunderfrage als Intervention, ihre Implikationen und Anwendungen
- Skalierung als Konkretisierung innerer Erfahrung und deren digitale Vermittlung und Verankerung
- Umgang mit speziellen Veränderungshindernissen und Modifikationen im Vorgehen
- Erlernen einer konsequenten strukturierten Prozessführung
- Herstellen iterativer Feedbackschleifen der Prozessführung
- Lösungsorientierte Frageinterventionen und lösungsorientierte Aufgabenstellungen



Hypnosystemische Kommunikation: Hypno-Systemische Konzepte und Integration in die Coaching-Kontexte (2 Tage - 16 UE)

Das Seminar bietet die Verbindung des systemischen und Ericksonschen Knowhows.

Erickson hatte mit vielen Vertretern des konstruktivistisch systemischen Ansatzes Kontakt und entwickelte sein Vorgehen im Austausch mit Jay Haley, Gregory Bateson und Paul Watzlawick. Das Seminar zeigt, wie die Methoden in der Ergänzung profitieren. Der Hintergrund der Ericksonschen Interventionen zeugt von einem sehr konstruktivistisch pragmatischen Geist seiner Vorstellung von Veränderung. So passte er sich immer den Klienten in den Interventionen an (Autopoietische Prämisse). Im System mit den Klienten und ihren relevanten Variablen zusammen entsteht Erweiterung. Wenn durch lösungs- und ressourcenorientiertes Vorgehen ausgelöste Veränderung schnell effektiv ist, dann kommt es aber besonders auf die systemische Integration an. Schon zu Beginn eines Auftrages, der z.B. als sogenannter Dreiecksvertrag zu schließen ist, ist die systemische Gesamtsicht wichtig. Im Seminar werden auch die systemischen Tools gelehrt und geübt wie systemische Frage-Interventionen, Genogramm- und Organigrammarbeit, Systemdarstellungen, Reflekting-Team, Splitting-Team-Arbeit, systemische Aufgaben, Sitzungssettings usw.

Dabei muss alles auf dem Hintergrund systemischer Erkenntnisphilosophie und daraus erwachsener Haltung angewandt werden.

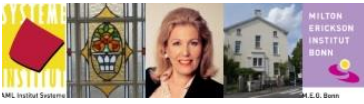
Coaching-Seminar: Demo-Life-Coaching (2 Tage - 16 UE)

Im Seminar wird gecoacht! Eine Live-Situation im Coaching, wie sie einem in der Praxis begegnet, wird im Seminar insofern wiedergegeben, als dass die Seminarleiterin/Coach auf einen ihr unbekanntem Coachee mit ihr unbekanntem Anliegen trifft und mit ihm einen kompakten Prozess in zwei Seminartagen gestaltet.

Coaching-Prozessschritte wie: Klärungen von Kontext, Auftrag, Ziel, Veränderungsvariablen wie Motivation, Ressourcen, Zutrauen und Wertesysteme bzw. Glaubenssysteme werden gestaltet und gleichzeitig utilisierend in einen individuellen Prozess gebracht. Die Bühne dieses Settings der Arbeit von zwei Tagen im Seminar wird genutzt. Das Vorgehen im Bonner Ressourcen Modell, d.h. 1. mit einer Prozessebene, 2. einer Schleifenebene und 3. einer Metaebene zu arbeiten wird demonstriert.

Die Haltungen und Methoden entsprechen einer ressourcen-orientierten Ericksonschen Ausrichtung. Das heißt u.a.:

- Anwendung des Prinzips der Utilisation und Feedbackarbeit
- Anwenden einer konsequenten Ressourcenhaltung
- Aufweichung von Problem-Reduzierungen
- Reduzierung von Komplexität; Spezifizieren von Sprache, Fokus, Kommunikation; Erweiterung individueller statischer defizitärer Sichtweisen in systemische und prozesshafte Sichtweisen
- Interventionen der Auftragsklärung, Zielklärung, Prozessklärung,; Aktivierung von selbstorganisatorischen Prozessen im Klienten
- Verdeutlichen von Interviewtechniken zur Einleitung von inneren Such-Prozessen,
- Arbeit in den Zeiten;
- Arbeit mit Aufgaben;
- Arbeit mit dem Setting und Schlussinterventionen
- Arbeit mit dem Monitoring und Evaluieren des Prozesses
- Beachtung wirklichkeitsschaffender Kommunikation und Implikation



- Reflexion des Coachings auf dem Hintergrund eines systemischen Zusammenhangs, z.B. bei Dreiecksbeauftragung, in schwierigen Situationen des Coaching-Prozesses, der Hinterfragung der Individualisierung von Phänomenen im System
- Mentale Arbeit
- usw..

Themenbereiche für das Coaching können sein:

- Themen von Führungssituationen
- strategische Themen; Themen der MA-Führung
- Themen der Projektleitung
- Konfliktcoaching
- Karriere- und Profilcoaching
- Anforderungcoaching
- Selbstmanagement in schwierigen Situationen
- Persönlichen Fragestellungen im Berufsleben

Die Weiterbildungsinhalte zu Methodischen Kompetenzen:

Ressourcenerzeugende Beratung- Seminar: Systemisch-Konstruktivistisches Denken: abgeleitete Beratungshaltung und Beratungspraxis (2 Tage - 20 UE)

Mit diesem Seminar beginnt die Einführung der drei Richtungen, die denselben Hintergrund einer Selbstorganisatorischen teilen, aber auch unterschiedlich angehen. Sie sind auch insofern gut miteinander kombinierbar, aber ergänzen sich auch.

- Kybernetik 1ter Ordnung „kausale Zirkularität“
- Kommunikation in Kontextabhängigkeiten
- Kybernetik 2ter Ordnung „konstruktivistische Prozessinstruktion“
- Systemische Frage-Interventionen als wesentliches Interventionstool
- Systemische Aufgaben als Impulsgeber für neue Selbstorganisation
- Systemische Zwischen- und Schlussinterventionen, Settingmodalitäten
- Theorieumsetzende Methodik und Kommunikation: u. a. Reframing, Paradoxien, Humor, Perspektivenabfragen
- Weitere Systemische Methodik wie Reflektierende Teams, Skulpturen, experimentell vorgegebene Perspektiven
- Arbeit mit inneren und äußeren Teilsystemen in Telearbeit
- Spezielle Methoden in besonderen Situationen wie „geschickte“ Klienten, mehrere Auftraggeber, unterschiedliche, vermischte Aufträge

Ressourcenerzeugende Beratung- Seminar: Ericksonisches Denken: abgeleitete Beratungshaltung und Beratungspraxis (2 Tage - 20 UE)

Milton Erickson gilt als Vater der Ressourcenerzeugung. Das Seminar zeigt seine mutige unkonventionelle Herangehensweise, Probleme in Fähigkeiten und Ressourcen zu verwandeln. Seine Interventionen sind besonders geeignet innere hoch fokussierte Suchprozesse auszulösen und ein inneres Erfahrungswissen zur Lösung kreativ einzubeziehen.



- Nutzen von allem, was kommt – Utilisationsprinzip als konstruktivistische Kunst
- Beachtung der Suggestionen in Alltags- und Beratungs-Kommunikation
- Mental günstige suggestive Interventionen wie Prognosen, förderliche Implikationen
- Interne Implikationen und Glaubenssätze der Klienten erkennen und nutzen
- Rahmensetzung für Veränderung, „Bühne bauen“ für Interventionen
- Implikationen von Sprache und Fokussierung der Sprache und Kommunikation
- Nichtsprachliche und analoge Kommunikation und Konversationstrance
- Indirekte und direkte Kommunikation
- Metaphernarbeit als analoge Sprache mit suggestivem Bedeutungsgehalt
- Erfahrung einer mentalen selbsthypnotischen Arbeit an eigenem Ziel
- Ericksonsche Interventionen und Aufgabenstellung, viele Beispiele und Selbsterfahrung.

Hypnosystemische Komm.: Kontakt, Beziehung und Kommunikation (2 Tage - 16 UE)

Rapport ist die individuelle Ankoppelung an den Klienten und seine Wirklichkeit. Wie dies durch Sprache und durch nonverbale Kommunikation differenziert erfolgt, ist Seminarinhalt. Es geht auch darum, wie mit der Fokussierung durch Kommunikation erweiterte Informationen, Perspektiven und Ressourcen bezogen auf Ziele und zukünftige Entwicklung hervorgerufen werden können. Eine daran orientierte Beratungsarbeit wird zu einer kontinuierlichen Prozessbegleitung, die den Beratungsprozess in Gang bringt und so in Gang hält, dass die gewünschten Prozesse sich organisch entwickeln. Innere Such- und Lösungsprozesse werden ausgelöst und führen dann ebenso wie Aufgaben für den Alltag zu neuen Erfahrungen, die wiederum neue Einstellungen und neues Verhalten ermöglichen. Systemisch heißt hier, die Rückbezüglichkeiten zu erkennen und die Betrachtung flexibel zu weiten oder zu fokussieren.

Hypnosystemische Komm.: Direkte und indirekte Kommunikation (2 Tage - 16 UE)

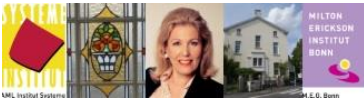
Dieses Seminar behandelt die Grundlagen einer direkten und indirekten, impliziert suggestiv geführten Kommunikation. Das Seminar beschäftigt sich mit Modellen von Sprachführung, insbesondere mit dem Milton- und dem Metamodell von Bandler und Grinder. Es beschäftigt sich mit der Ericksonschen Kunstfertigkeit - im Gegensatz zu Standardvorschlägen - indirekte und individuelle Vorschläge zu erarbeiten und anzubieten, Ideen zu säen und durch gezielte Fokussierung der Aufmerksamkeit zu neuer Orientierung zu kommen. Ein zentrales Ericksonsches Prinzip ist dabei die Utilisation der Besonderheiten eines jeden Klienten und seiner Situation. Auch hier wird es wieder darum gehen, in Bezug zum Kontext Coaching an spezifischen Fallbeispielen zu lernen.

Hypnosystemische Komm.: Geschichten und Metaphern (2 Tage - 16 UE)

Das Seminar demonstriert und bietet Übungsraum, für Beratungskommunikation mit Bildern, Metaphern und Geschichten, also analogen bedeutungsvollen Angeboten anzureichern und sie somit für Veränderungsprozesse effektiver zu machen. Sie lernen diese spontan und selbstverständlich einzubauen. Damit haben Sie ein Instrument, in unmittelbarer Weise beim Klienten bedeutsame innere Prozesse auszulösen, denn Bilder wirken psychologisch primär prozesshaft. So sind mehrere Ebenen in den Lösungsprozess eingebaut, die inhaltlich-thematische, die prozessreflektierende und die unterschwellig wirkende - ein besonderes Merkmal Ericksonscher Kommunikation. Ihr Einsatz fördert Wirklichkeitsentwicklung.

Hypnosystemische Komm.: Beratungsaufbau und Beratungsprozess (2 Tage - 16 UE)

Nach J. Haley ist es entscheidend, dieses genau gefasst zu haben, um an einem Beratungsziel anzukommen. Das entspricht der Ausrichtung von Selbstorganisation. Zu Beginn entscheidet schon einiges darüber, wie der ganze Prozess dann verläuft. So stehen am Beratungsanfang ausführliche Ziel- und Auftragsklärungen, die für sich gesehen schon Instrumente des Einstiegs



in Veränderung sind, da Perspektiven und damit Ziele und Aufträge sich oft hier schon differenzieren und verändern. Aber Auftrags- und Zielklärung sind Module, die über den ganzen Prozess hinweg eingesetzt werden. Ebenso sind systemisch sowohl beim Start als auch im weiteren Prozess immer die Vernetzungsschleifen zu beachten. Der Beratungskontakt und die Beziehung sind in konstruktivistischer Weise günstig zu gestalten, systemische Kontextfragen zu klären, erste Wirkfaktoren zu etablieren. Das Seminar stellt die jeweiligen Prozessabschnitte vor, ihre jeweilige Gestaltung und Evaluation bis zum Prozessabschluss und übt sie. Immer wieder geht es darum, dass ich nicht inputmäßig intervenieren kann, aber mich im engen Abstimmungskontakt mit den Klienten in neue Möglichkeiten entwickle und das Beenden bzw. Aufheben des Beratungssystems nicht vergesse.

Die Weiterbildungsinhalte zu Personalen Kompetenzen:

Auswahl von mindestens 3 aus folgenden Seminaren (jeweils 2 Tage - 16 UE)

Hypnosystemische Kommunikation: „Selbsthypnose , Selbsterfahrung“

In diesem Seminar kann die ressourcenorientierte Wirkung Ericksonischer Kommunikationshaltungen und Vorgehensweisen selbst erfahren werden, so z.B. die Wirkung von Perspektivenwechseln, die von kategorisierender oder öffnender Sprache oder einer Komplexität reduzierender bzw. erweiternder Kommunikation. Dabei ist Komplexität zu reduzieren unumgänglich, die Frage ist nur, **wann** ist das **wie** hilfreich. Eigene Konstrukte können hinterfragt und die der Klienten erkundet werden hinsichtlich Nützlichkeit und Situationserweiterung. Erickson war ein Kommunikator, der sich erlaubte, unorthodox die vorherrschenden psychologischen Persönlichkeits- und Störungsmodelle zu ignorieren. Er schuf für jeden Klienten einen eigenen Entwicklungsrahmen und übermittelte, dass es immer noch mehr Möglichkeiten gibt, als man zunächst denkt. Damit sind eigene Glaubensannahmen der BeraterInnen über die Möglichkeiten und Bedingungen von Veränderung herausgefordert. Neben diesen Selbsterfahrungsteilen geht es in diesem Seminar auch um das Erlernen mentaler Strategien und den Einsatz von Mentalem Training.

Coaching-Seminar: Burnout – Depression - ein komplexes Symptom

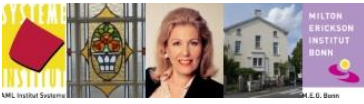
Ist Burnout ein äußeres Erscheinungsbild für beruflich bedingte Erschöpfung oder ist es eine systemisch offenere Kategorie für Depression mit Schwerpunkt im Berufsleben? Ist es ein Äquivalent oder eine verschleierte Verharmlosung der psychisch unterschiedlich gravierenden Diagnose Depression?

Kaum machte Burnout als Zeiterscheinung medial Furore, beanspruchten Kliniker und Psychiatern es zurück und warnten vor einer Verkennung der Diagnose Depression. Und dann verschwand schnell, was vorher gesellschaftsfähig war; depressiv will dann doch keiner sein.

Aber es geht um mehr. Beim „Burnout“ zeigen sich:

1. Definition- und Interpretationsmacht über Phänomene und deren soziokommunikativer Einfluss
2. Die nicht zu entscheidende Diskussion über die Relation von Phänomenen einerseits als intrapsychisch bis biologisch angesehenes Defizit und von Phänomenen andererseits als personale Antworten auf systemisch umweltbezogenes Interagieren.
3. Es geht weiter darum, wer/ welche Profession kann/darf hier Hilfe anbieten und welche Kompetenz braucht sie dafür?

Das Erscheinungsbild von Burnout ist gravierend. Menschen sind tief verunsichert. Sie schildern schwere Erschöpfung, Depression, Ängste, psychosomatische Begleitphänomene und Zusammenbrüche. Sie fallen lange am Arbeitsplatz aus. Es entstehen Folgeeffekte von Ausfallzeiten und schwieriger betrieblicher Wiederintegration.



„Burnout“ sucht Erklärungen im Arbeitskontext und dortiger Überanstrengung durch überfordernde Bedingungen, aber auch in personaler Überforderung durch Verkennung, unguten Umgang mit Anforderungen, Arbeitskonflikten usw. (Wie) Kann dieses Phänomen von der Depression abgegrenzt werden? Welche gemeinsamen Interventionen helfen? Unterschiedliche Erklärungsmodelle bieten hypothetisch unterschiedliche Erklärungen: Persönliches Überengagement als interne Strategien für eine Situation; der Zusammenbruch von Menschen aus strukturellen Mängeln wie Führungsmängel, Einsparungen; Verkennen von objektiven Belastungen bestimmter Berufsgruppen; persönlicher Probleme wie Ängsten, Narzissmus; mangelnde Abgrenzung oder eben mehr oder weniger isoliert gesehene Depression. Es stellt sich durchaus auch die Frage, was an strukturellen Missständen persönlich aufgefangen werden kann. Aus den zugrundeliegenden Hypothesen leitet sich ab, was getan wird. Geht man über das individuelle hinaus in systemische Betrachtungen, ist die Gesamtsituation immer mit zu betrachten und die äußeren und inneren Druckfaktoren sind zu berücksichtigen. Es geht aber auch darum: wohin kann man sich wenden, wer kann helfen, wer kann das, womit behandeln?

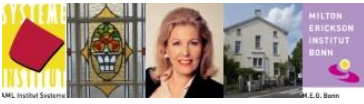
Im Seminar interessiert uns als hypnosystemisch und hypnotherapeutisch ausgebildete Ärzte, Coaches, Psychotherapeuten, wie wir Menschen mit Hypnotherapie und Hypnosystemischen Herangehensweisen in dieser Situation begegnen.

- Dies z.B. als Coaches und Ärzte in der Prävention, Beratung, im Coaching
- als Psychotherapeuten in der Psychotherapie der akuten und chronischen psychischen Krise

Anhand von Beispielen werden wir uns im Individuellen und auf den Patienten bezogenen Vorgehen mit Hypnosuggestiven Interventionen beschäftigen. Dazu helfen uns: Das systemische und individuelle Erfassen der Situation, das Erkunden, das Entwickeln von Ziel- und Auftragsvorstellungen und dies im systemischen Round Table, Systemische Betrachtungen und Auflösungen individueller Phänomene, Reframen und Nutzen der Symptomatik als lebenswichtige Umorientierung und Lernsituation, Beachten und Auflösen ungünstiger Suggestionen und Etablieren günstiger. Wir arbeiten dabei mit den bewährten 3 Ebenen des Bonner Ressourcen Modells: 1. Der Prozessebene 2. Der Ebene der individuellen Suchschleifen 3. der Metaebene für Problemsystem, Therapiesystem und Lösungssystem.

Coaching-Seminar: Das „Sucht-Seminar“

Die Situation: Immer noch finden sich schwerlich Therapeuten, die Abhängigkeit ambulant behandeln. Patienten werden automatisch nach dem körperlichen Entzug in Suchtkliniken stationär verwiesen. Es gibt viele Mythen und generelle Glaubensannahmen zum Thema Sucht. Die Situation korrespondiert mit einer distanzierenden abwertenden Einstellung zur Sucht und ihren Begleiterscheinungen, die mit Ekel, Abscheu und Abgrenzung behandelt werden. Das korrespondiert ebenfalls mit der körperlichen und seelischen Zerstörung der Abhängigkeit. Dabei kennen alle Menschen die Spannbreite Kontrolle und Kontrollverlust bzw. Gehenlassen und bewegen sich in unterschiedlichen Feldern unterschiedlich darauf. **Behandlung:** Das Feld der Sucht ist nicht mehr denkbar ohne systemischen Zugang im Denken und Arbeiten. Es war eines der ersten Felder, in denen wir von systemischer Ko-Abhängigkeit sprachen und die Bezugspersonen in die Behandlung einbezogen. Die Sucht wurde ebenfalls als Element im System externalisiert. Hypnotherapeutisch galt Sucht lange als Kontraindikation. Heute wird es Zeit, auch hier hypnosystemisches und hypnotherapeutisches Wissen kontextspezifisch einzubringen und anzubieten. Dies gilt für das Einzel-; Gruppen und Paarsetting. **Seminar:** Das Verständnis von Psychotherapie- Behandlung ist traditionell generell geprägt u.a. von der



Suche nach optimalen Interventionen, die greifen und schwerwiegende Symptome beseitigen oder einem Verständnis von biographischer Aufarbeitung, in der sich die Symptome auflösen. Systemisches Vorgehen dagegen schaut zunächst mit dem Patienten auf die Gesamtsituation und ihre Einflussgrößen. Wie sieht er die Situation und will er bzw. was will er verändern und wohin gehend? Diese Selbstbestimmung ist ebenso das Prinzip, aber auch die Konsequenz eines systemischen Verständnisses von Selbstorganisation. Auch die Hypnotherapie ericksonscher Prägung bestärkt und fordert die Selbstverantwortung des Klienten. Sie gibt ihm Möglichkeiten zur Hand, seine inneren Ressourcen zu nutzen, um wieder zu neuem Handeln zu kommen. Individuelle Interventionen ergeben sich in der bezogenen Arbeit im Therapiesystem aus den Besonderheiten des Patienten und den Prinzipien dieses therapeutischen Verfahrens. Es arbeitet mit unterschiedlichen Bewusstseinszuständen, den Aufmerksamkeit bekommenden Suggestionen, mit Verschiebungen von Aufmerksamkeit und Reorientierungen, mit Progressionen, Fraktionierungen, Geschichten und Metaphern und einer grundlegenden Haltung und therapeutisch anregenden Beziehung. Sie erkennen auch in diesem Anwendungsbereich „Sucht“ die in den Grundseminaren zuvor gelernte Vorgehensweise und Haltung. Hier greifen also systemische und hypnokommunikative Prinzipien zu einem hypnosystemischen Vorgehen.

Was in der Psychotherapie pointiert und konzentriert in entsprechender Prozesszeit angesprochen wird, kann **im Coachingkontext** im Vorfeld bzw. innerhalb einer anderen beruflichen Fragestellung auftauchen.

Hier wie auch **im Sprechzimmer des Arztes** ist das Wissen um hypnotherapeutisches Vorgehen hilfreich, um im Rahmen der Situation reagieren zu können.

Nicht zuletzt können wir dieses auch im eigenen Selbstmanagement für entsprechende Themen einbauen.

Fallbeispiele, Seminararbeit mit Systemischen und Hypnotherapeutischen Interventionen bezogen zum Thema veranschaulichen das Vorgehen. Dabei leisten auch die 3 Ebenen des Bonner Ressourcen Modells Hilfestellung.

Coaching-Seminar: „Resilienz ist lernbar - Resilienz entwickeln – Selbsterfahrung“

Wie Wirklichkeit erlebt wird und mit welchen „Coping“-Strategien sie bewältigt wird, ist unter dem Begriff der bewussten und unwillkürlichen Selbstorganisation zu sehen. Selbstorganisation bezeichnet hierbei die sich immer wieder zirkulär erzeugende Selbsterhaltung. Ist diese günstig heißt sie Resilienz.

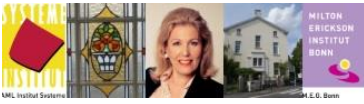
- Wie wird Resilienz erzeugt?
- Was beeinflusst diese und mit welchen Konsequenzen?
- Wie wird sie über Ziele, Denkmuster, Haltungen, Kommunikation mit anderen beeinflusst?
- Was sind körperlich- seelisch- mentale gesundheitsförderliche Maßnahmen?
- Wie helfen dabei körperliche Entspannung, Imaginationen, Visionen und Selbsthypnose.?
- Wie wird sie gerade durch eine ressourcenerzeugende Therapie und Beratung nach M. Erickson angereichert?

Seminar-Inhalte:

1. Körperliche Entspannung und mentale Ausrichtung sind zentrale Aspekte eines bewussten Selbstmanagements. Dieses Seminar vermittelt: -Inhalte der A-Seminare und als solches die Grundlagen von Entspannungsverfahren: Autogenem Training, Progressiver Muskelrelaxation.

-Es vermittelt auch eine zielorientierte Anwendung im Mentalen Training, im Fokusing und in der Selbsthypnose.

2. Diese Anwendungen sind eingebettet in eine Ericksonsche Ressourcenorientierte Haltung, die Vorhandenes nutzt und darauf bezogen Veränderungsmotivation, Eigeninitiative



und Veränderungszuversicht erzeugt. Sie lernen, konsequent im Beratungsgespräch, aber konkret auch bei einer Entspannungs-Durchführung einen Fokus zu eröffnen, in dem Möglichkeiten und Lösungsperspektiven bei den Klienten entstehen. - Anwendungsbereiche des Gelernten in der Arbeit mit Klienten sind der Beratungsbereich (Kom2): z.B. die

Stressbewältigung, Leistungssteigerung und Anforderungsmanagement. Anwendungsbereiche sind in der Psychotherapie (für KliHypler ist das Seminar ein C-Seminar) z.B. Burn-out, Psychosomatik usw..

3. Resilienz für TherapeutInnen/ BeraterInnen. Hypnotherapie und Ericksonsche Kommunikation erweitern nicht nur die Selbstorganisation von KlientInnen, sondern auch die ihrer Therapeuten/Berater. Deshalb geht es in diesem Seminar auch um Ihre **persönliche Rolle** als PsychotherapeutIn oder BeraterIn/ Coach. Wir erkunden, wie sich die Beschäftigung mit Hypnotherapie in Selbstmanagement und persönlicher Entwicklung auswirken kann.

Coaching-Seminar: Teamentwicklung mit 3 Rs: Resonanz, Ressourcen, Rhythmus

Folgende Aspekte werden im Seminar behandelt:

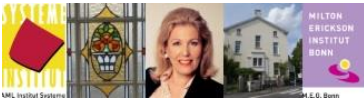
- Drei förderliche Grundorientierungen erfolgreicher Teamarbeit und Teamentwicklung: Resonanz, Ressourcen und Rhythmus
- Aufbau eines lösungs- und ressourcenfokussierten Beratungssystems für die Zentrierung des Prozesses
- Hilfreiche (hypnosystemische) Beratungshaltungen im Teamcoaching, die die Arbeit erleichtern
- Mehr Effektivität durch eine klare Prozess-Architektur und sichere Prozess-Gestaltung im Teamcoaching unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Auftragsklärung
- Suggestive Strategien und der Einsatz hypnotischer Kommunikation zur Unterstützung der Veränderungsarbeit in Teams
- Interventionsangebote zur Initiierung und Gestaltung von Veränderungsprozessen in Teams, die deren Entwicklung nach vorne bringen
- Erhöhung der Konflikttoleranz durch die Utilisierung von Heterogenität und Perspektivenvielfalt im Organisationsmuster von Teams

Didaktik:

- Mit dialogisch orientierten Kurzpräsentationen, in praxisnahen Simulationsübungen mit Feedbackverantwortung sowie in Gruppenarbeiten und -reflexionen werden diese thematischen Aspekte und die damit verbundenen Fragestellungen bearbeitet.
- Im kollegialen Austausch unterschiedlicher Professionen werden entsprechende Lösungen und Möglichkeiten für die eigene Arbeit entwickelt.
- Es werden eigene Fälle vorgestellt und Themen daran demonstriert. Die Gruppe selbst wird dabei als wichtiges Lernfeld genutzt.
- Dabei orientiert sich das Seminar an den Praxisbeispielen und konkreten Fragestellungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die diese gerne einbringen können.
- Transfersichernde Maßnahmen geben Raum dafür, das im Seminar Gehörte, Erarbeitete und Erlebte für sich zu reflektieren, und erleichtern so den Brückenschlag in die Praxis.

Coaching-Seminar: „Konfliktmanagement“

Wer beruflich für Aufgaben verantwortlich ist, die sich überwiegend in kommunikativen Kontexten abspielen, wird unweigerlich mit Situationen konfrontiert werden, die gemeinhin als Konflikt bezeichnet werden. Das gilt für Führungskräfte, Politiker, Lehrer, Ärzte und natürlich auch Berater und Therapeuten. Gestritten wird eigentlich überall – und ständig! Unter Kollegen,



Geschwistern, Paaren, Organisationen, Parteien.....und das bedeutet Kundenpotential für Beratung!

Zum Thema „Konflikt“ existiert eine Vielzahl von theoretischen Positionen und daraus abgeleiteten „Anleitungen“, wie Konflikte „gelöst“ werden können. Der Konfliktbegriff dürfte wohl einer der schillerndsten Begriffe der Sozialwissenschaften sein.

Die etablierten Theorien und Konzepte zum Konfliktmanagement pflegen eine sehr analytische Herangehensweise und haben es größtenteils zu einer für den Beraterberuf sehr hilfreichen und beachtenswerten Tiefe gebracht. Hier geht es meist darum, Konflikte in all ihren Erscheinungsformen und Phasen zu erklären. Am Bekanntesten dürfte an dieser Stelle das Werk von Friedrich Glasl sein.

Mit hypnosystemischem Denken und den daraus entwickelten Konzepten lassen sich die analytischen Modelle wunderbar ergänzen! Als hypnosystemisch/hypnotherapeutisch orientierte Berater wissen wir um die teils massiven Auswirkungen von Konflikten auf die unwillkürlichen Prozesse unseres Erlebens (...da sind wir bei der Trancearbeit). In der Regel spielen sich Konflikte in kommunikativen Kontexten ab (...da sind wir dann beim Systemischen...). Als hypnosystemische Berater wissen wir um die Kraft der Worte und um die Wirksamkeit der Orientierung auf Ressourcen und Kompetenzen. Der Workshop ist eine herzliche Einladung, mit hypnosystemischen Konzepten gelingende Beratungsarbeit in konfliktären Situationen zu leisten.

Systemisches Lehr-Coaching 53 UE

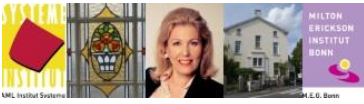
Es wird Ihre Coaching-Praxis supervidiert/gecoacht: u.a. Schwierige Themen in Coaching-, Beratungs-, Supervisions- und Trainingsprozessen, Auftragssituationen z.B. schwierige Situationen von diffusen Aufträgen und Mehrfachauftraggebern, Systemische Konstellationen, Konstellationen des eigenen Arbeitsfeldes als interne BeraterInnen oder der Selbstständigkeit und immer wieder neu in ihrer Vielfalt auftretende Fragen, Konflikte, Verstrickungen des Beratungsberufslebens. Auch das Selbstmanagement oder das eigene Marketingkonzept kann supervidiert/gecoacht und optimiert werden. Sie lernen dabei sowohl wieder in ihren eigenen Situationen Optionen zu entwickeln als auch durch die Supervision der Kollegenbeispiele. Sehr gerne können Videos mitgebracht werden, nach Bedarf können auch live ausprobierte Beratungssequenzen supervidiert/gecoacht werden. Das Vorgehen ist Ressourcenorientiert, Systemisch und im Ericksonischen Stil. In der Supervision/Lehrcoaching sind 2 Sitzungen jeweils aus Ihren Prozessen vorzustellen.

Systemische Coaching-Praxis 50 UE

Begleitend zur Weiterbildung sind 2 Coaching-Prozesse zu führen, im Lehr-Coaching mit 2 Fällen vorzustellen und als ganzes zu dokumentieren. Dabei soll ein Fall mindestens 6 Sitzungen beinhalten.

Intervisionsgruppe 30 UE

Wir unterstützen Sie dabei Intervisionsgruppen von mind. 3 Teilnehmern zu bilden, um dort begleitend zur Weiterbildung Ihre Fälle zu bearbeiten. Die Sitzungen sollten protokolliert werden.



Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit oder Abschlusskolloquium.

Personalien und ReferentInnen der Weiterbildung:

Leitung der Weiterbildung

Anne M. Lang, Dipl. Psych., PP., Senior Coach BDP

zertifizierte Ausbilderin „Hypnosystemische Kommunikation für den Kontext Coaching“ MEG

zertifizierte Lehrende für systemische Therapie DGSF

zertifizierte Lehrende für systemische Beratung DGSF

zertifizierte Lehrende für systemisches Coaching DGSF

zertifizierte Supervisorin BDP, zertifizierte Supervisorin DGSv

zertifizierte Systemische Supervisorin DGSF, zertifizierte Systemische Therapeutin DFS

Anni Michelmann, Dipl. Psych. PP

zertifizierte Systemische Lehrtherapeutin (DFS),

zertifizierte Systemische Supervisorin (DFS),

zertifizierte Familientherapeutin – Systemische Therapeutin (DFS),

zertifizierte Supervisorin im Rahmen der Weiterbildung im Bereich „Systemische Therapie“, Zusatzbezeichnung

zertifizierte „Systemische Therapie“ nach der Weiterbildungsordnung der LPK RLP

Referentinnen in der Weiterbildung

Anke Uhlemann Dipl. Psych., PP, Coach

zertifiziert „Hypnosystemische Kommunikation für den Kontext Coaching“ MEG, zertifizierte systemische Therapeutin DGSF, zertifizierte Hypnotherapeutin MEG

Dozentin zum Thema Sucht, hypnosystemische Sucht-Prophylaxe, - Beratung, - Therapie

Klaus Wittkuhn Dipl. Päd.

Geschäftsführender Gesellschafter von pdi, performance design international

Lehraufträge an den Fachhochschulen Deggendorf u. Zürcher Hochschule Winterthur

Vorstandsmitglied des Verbandes für Berufliche Qualifizierung

Mitglied des Think Tank der International Society for Performance Improvement (ISPI)

Publikation von ca. 30 Artikeln zu unterschiedlichen Themen aus dem Bereich Performance Improvement Life

Achievement Award der ASPI für Improving performance

Dr. rer. nat. Reinhold Zeyer, Dipl. Psych.

langjährig in Forschung u. Lehre am Psychologischen Institut der Uni Tübingen. Schwerpunkt Stressforschung.

Arbeit im stationär-medizinisch wie -psychiatrischen Kontext. Seit 1997 Niederlassung in eigener Praxis in

Tübingen. Referent und Supervisor der Milton-Erickson-Gesellschaft für klinische Hypnose. Berater, Trainer und

Coach zu hypnosystemischen Strategien und leistungs- und stressrelevanten Themen. Literatur zum Thema: Zeyer,

R. (2012): Hypnotherapeutische Strategien bei akutem und chronischem Stress. Heidelberg (Carl-Auer)

Bernhard Trenkle, Dipl. Psych. Wiss. Ing.

Zertifizierter Ausbilder „Hypnosystemischer Kommunikation für den Kontext Coaching“ MEG

Leiter des Milton Erickson Institut Rottweil; Life Achievement Award,

Coach und Veranstalter mehrerer internationaler Großkonferenzen in Folge „Mentales Stärken“

Oliver Klauk, Dipl. Psych.

Landesweiter Koordinator für die Arbeitsbereiche Krisenberatung/ Krisenintervention und

Schulleitungsfortbildung, Abteilung 3, Schulpsychologische Beratung, im Pädagogischen Landesinstitut Rheinland-

Pfalz; Beratertätigkeit im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung im Öffentlichen Dienst,

mittelständischen Unternehmen und Großkonzernen, Studium der Psychologie und der Rechtswissenschaft an den

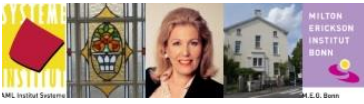
Universitäten Bonn und Trier, Weiterbildung in Verhaltenstherapie, systemischer Beratung und NLP, NLP-Master-

Practitioner (ABNLP), zertifizierter Businesscoach (Akademie Auctorion GmbH), Hypnosystemische

Kommunikation – Gesprächsführung nach Milton H. Erickson (KomHyp, M.E.G.), Mitglied des Vorstands der

Vereinigung der Schulpsychologinnen und Schulpsychologen des Landes Rheinland-Pfalz (2006 - 2013), 1.

Vorsitzender (2011 - 2013)



Martin Lehnert, Dipl. Soz.Päd. Coach,

Zertifiziert hypno-systemischer Coach MEG

Veröffentlichung: 2006 Gibt es Konflikte?- eine Systemtheoretische Beobachtung, Carl Auer Verlag

Tätig als Dozent an der Fachhochschule München,

Leitung Personalmanagement Pentasys AG, München

Marita Hoffmann-Brandt Dipl. Psych., PP

Systemische Psychotherapeutin

Zertifizierte Hypnotherapeutin MEG

Leitung einer Psychotherapeutischen Station im Krankenhaus

Das Veranstaltungs-Institut AML Institut Systeme

wurde 1995 von Anne M. Lang gegründet und ist Mitgliedsinstitut der DGSF.

Es widmet sich der Verbreitung systemischen Denkens und Arbeitens in 4 verschiedenen Kontexten:

1. der Anwendung in der approbierten Psychotherapie,
2. der Anwendung im beruflichen Coachingbereich
3. in der Mediation und
4. in der Lehre und Supervision.

Die Weiterbildung zum „Systemischen Coaching“ im Baukastensystem gehört zum 4ten Institutsbereich.

Seit den 80ziger Jahren werden seine systemischen Seminare auch über die Deutsche Psychologen Akademie angeboten und organisiert.

Ebenfalls unter der Leitung von Anne M. Lang und im hypnosystemischen Geist arbeitet das Milton Erickson Institut Bonn, das Mitgliedsinstitut der Milton Erickson Gesellschaft ist.

Durch diese Verbindung entstehen hypnosystemische Konzepte - wie das Bonner Ressourcen Modell -, die ebenfalls Eingang in die Weiterbildung gefunden haben.

Bitte beachten Sie auch die Broschüre „Termine- Systemisches Coaching“.