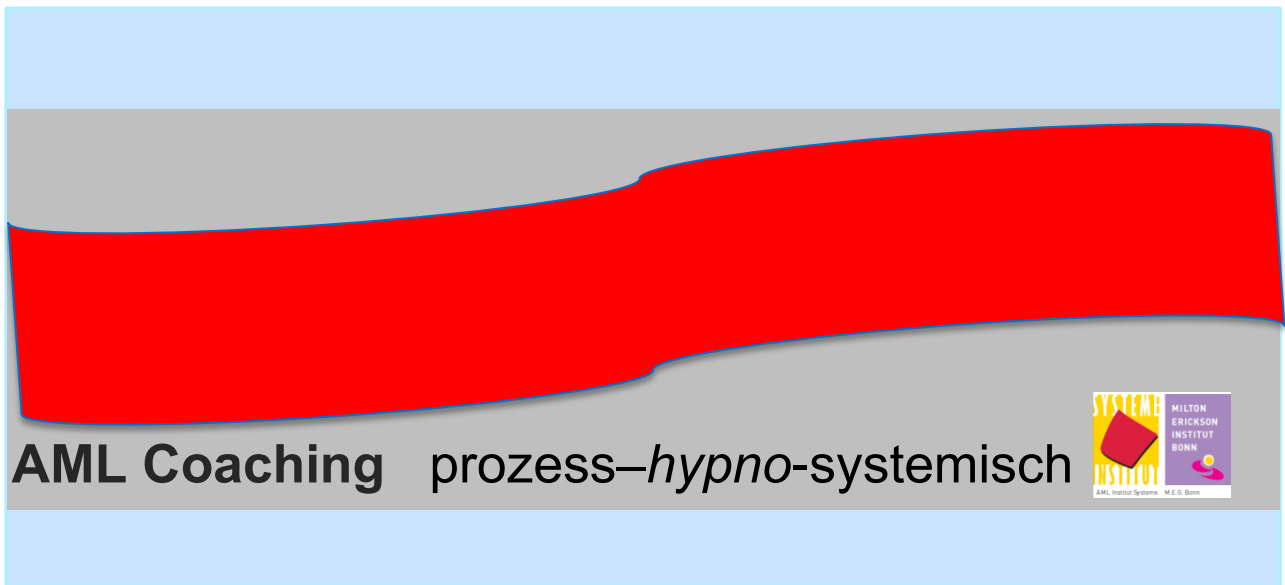




AML Institute  
AML Institut Systeme DGSF  
Milton Erickson Institut Bonn MEG



**AML Coaching** prozess–*hypno*-systemisch

## Das Bonner Ressourcen Modell

# Weiterbildung im Baukastenprinzip zum Systemischen Coach AML

## 3. DGSF Akkreditierung 2024

Reuterstraße 20, 53113 Bonn  
Tel.0228/ 9493120/ Sekretariat Di-Do von 8:30-17:00  
[info@institut-systeme.de](mailto:info@institut-systeme.de);  
[www.institut-systeme.de](http://www.institut-systeme.de)



## **Historie zur Weiterbildungsreihe:**

Coaching-Tradition und Systemisches Denken und Arbeiten sind in unseren Instituten mit einander eng verbunden.

**Seit 1985** bieten wir systemische Weiterbildung zum Teamcoaching, zum Executive Coaching, zum Executive Health Coaching, zum Coaching spezieller Berufsgruppen wie Ärzte, Lehrer, Berater, Weiterbildner, zu Employee Assistant Programs an.

Wir arbeiten mit Klienten, die selbst oder über die Zusammenarbeit mit Institutionen und Organisationen bzw. Konzernen in unsere Institute kommen.

Diese Erfahrung führte konsequent zu Konzept-Entwicklungen für Weiterbildung, Seminare und Supervisionen. Diese werden von unseren Teilnehmern geschätzt und aufbauend besucht. So kam es zur Weiterbildung des „AML Coaching - Prozess Hypno-Systemisch“ im Baukastensystem.

**2014** wurde diese Weiterbildung von der DGSF erstmals akkreditiert und **2019** und **2024** re-zertifiziert.

**In den AML Instituten wurde das Bonner Ressourcen Modell entwickelt, das konstruktivistische Ansätze wie die von Milton Erickson, Steve deShazer und eine Systemik 2. Ordnung verbindet.**

## **Zielgruppe:**

Wir richten uns an Berater/Coaches nach dem Studium der Psychologie und Sozialwissenschaften, die beruflich intern und extern Coaching und Beratung für Führungskräfte, Mitarbeiter, Selbständige und spezielle Berufsgruppen für den jeweiligen Arbeitsbereich anbieten.

Wir richten uns an Berater/Coaches, die den beruflichen Bereich gestalten mit der Entwicklung und Reflexion über günstige Ausrichtungen in Teambildung, Arbeitsorganisation und im Selbstmanagement. Dies betrifft Themen der Führung, der Mitarbeit in Organisationen, der Berufsplanung und beruflichen Weiterentwicklung. Coaching Inhalte betreffen auch die beruflichen Themen von „Einzelkämpfern“ 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. Berufliche Qualifikation, Mindestens 3 Jahre Berufserfahrung als Führungskraft, PersonalentwicklerIn, TrainerIn oder BeraterIn.
3. Eigene Lernerfahrung in Soft-Skills-Fortbildungen (Kommunikation, Konflikt, Führung, Beratung, etc.) und Erfahrung als KundIn/KlientIn in Beratungs-, Coaching- oder Supervisionsprozessen: Umfang mind. 100 UE.
4. Möglichkeit zur Tätigkeit und Umsetzung systemischer Vorgehensweisen als Systemische/r Coach während der Weiterbildung.

## **Institutionelle Voraussetzungen:**

1. Curricularer Weiterbildungsangang, der Quereinstiege erlaubt.
2. Regeldauer: mindestens 2 Jahre mit Mindestzahl von 570 UE (45Min.) Der Weiterbildungstag hat höchstens 10UE.
3. Die verantwortliche Leitung besteht aus bis zu 2 Lehrenden für „Systemisches Coaching“ (mind. 5 Jahre Berufspraxis und Arbeit als systemische Coachin), die 60 Prozent der Seminare selbst durchführen.
4. Alle Weiterbildungsteile sind innerhalb der Weiterbildung und Institutsverantwortung zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten dass diese den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Weiterbildung ist vom Institut zu evaluieren.

5. Das antragstellende Institut ist seit 2003 DGSF Mitgliedsinstitut. Die erneute **Anerkennung der Weiterbildung ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.**

### **Anliegen:**

Unser Anliegen ist, Sie für diese Arbeit 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 prozess- hypno-systemische Herangehensweise. Das heißt, dass wir uns zudem der zirkulären suggestiven Wirkung von Sprache und Kommunikation bewusst sind und deren Phänomene berücksichtigen und lehren. Das Bonner Ressourcen Modell betont auch die Prozessausrichtung.

### **Aufbau/Inhalte der Weiterbildung im Baukastensystem:**

Die Weiterbildung kann und soll berufsbegleitend flexibel besucht werden. Sie erstreckt sich über den Zeitraum von mindestens 2 Jahren und beinhaltet Seminare, Supervisionen, Selbsterfahrung, supervidierte Coachingpraxis, Intervisionen 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**

### **Zertifikat:**

Mit der Weiterbildung erhalten Sie das Zertifikat: **„Systemische Coach AML“**. Dieses Zertifikat entspricht den DGSF Richtlinien zum Systemischen Coaching. Es kann bei der DGSF eingereicht werden.

### **Organisation der Weiterbildung:**

#### **Anmeldung zur Weiterbildung**

AML Institute:

- AML Systeme DGSF Mitgliedsinstitut –
- Milton Erickson Institut Bonn MEG

Sekretariat: Di-Do 8:30-17:00, Frau Schmitz-Böhling, - Tel: 0228 / 94 93 120  
info@institut-systeme; [www.institut-systeme.de](http://www.institut-systeme.de)

#### **Durchführung**

Seminare finden Do von 14:00-20:30 /Fr von 09:00-16:00 bzw. bis Sa 13:00 statt oder Mo von 10:00-18:30/Di von 9:00-18:00. Die Supervisionen finden Do von 13:00-20:30 statt. Intervisionsgruppen begleiten die Weiterbildung. Aktuell bestehen z.B. seit 2019 eine fortlaufende Intervisionsgruppe von Christina Griesel (mail@Christina-Griesel.de) und eine von Vincent Haller (vincent.haller@posteo.de)

#### **Die Kosten (Stand 2024)**

Seminare: 6.415 € (mögliche Reduzierungen für Verbandsmitglieder)

Gruppensupervisionen: 2.250 €

Mindestens 10 Einzelsupervisionen (Ustd à160 €) 1.600 €

#### **Bildungsschecks:**

Es besteht die Möglichkeit der Annahme von Bildungsschecks für NRW.

## Die Weiterbildung im Überblick

Theorie und Methodik: 220 UE

Kompetenzgebiete	Seminare	220 UE
<b>Grundlagen-Kompetenzen</b>	<b>Ressourcenerzeugende Beratung – Das Bonner Ressourcen Modell</b>	20 UE
	<b>Berater 1:</b> Das Konzept der Ressourcenerzeugung	20 UE
	<b>Berater 2:</b> Selbstorganisation in Systemen	16 UE
	<b>Themenseminar:</b> Systemisches Verstehen und Gestalten von Arbeitswelten	
		<b>56 UE</b>
<b>Prozessdesign-Kompetenzen</b>	<b>Ressourcenerzeugende Beratung – Das Bonner Ressourcen Modell</b>	
	<b>Berater 3:</b> Systemische Konzepte	20 UE
	<b>Hypnosystemische Kommunikation:</b>	16 UE
	<b>Kom8:</b> Hypnosystemische Konzepte	16 UE
	<b>Themenseminar:</b> Demo-Live-Coaching	
		<b>52 UE</b>
<b>Methodische Kompetenzen</b>	<b>Ressourcenerzeugende Beratung – Das Bonner Ressourcen Modell</b>	
	<b>Berater 5:</b> Lösungsorientiertes Arbeiten	20 UE
	<b>Berater 4:</b> Ericksonsches Arbeiten, Haltung, Denken	20 UE
	<b>Hypnosystemische Kommunikation:</b>	16 UE
	<b>Kom3:</b> Beziehung, Rapport	16 UE
	<b>Kom4:</b> Indirekte und direkte, analoge, digitale Kommunikation	16 UE
	<b>Kom7:</b> Beratungsaufbau und Beratungsprozess	
		<b>88 UE</b>
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Themenseminar</b>	
	<b>Kom6:</b> Fatale Suggestionen erkennen, auflösen Inclusive Selbsterfahrung und persönlicher Bezug	16 UE 8 UE
		<b>24 UE</b>

### Systemisches Lehrcoaching (100 UE)

9 Gruppensupervisionen à 10 UE (90 UE)

10 Einzeltermine zu 3 + 3 +4 UE (10 UE)

In den Supervisionen werden Fälle der eigenen Coachingpraxis vorgestellt. Während der Weiterbildung ist mindestens eine Arbeitssitzung (live oder Video) in der Weiterbildung oder im Lehrcoaching vorzustellen

## **Berufsrelevante Selbsterfahrung (100 UE)**

Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufssituation des Weiterbildungsteilnehmers. Sie reflektiert

- die ethische Herausforderung in der Arbeit als Coach/Coachin
- Rollenverständnis als Coachin für Entwicklungsprozesse
- Reflexion der Motivation zur eigenen CoachInnen-Rolle
- Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung
- Ethische Haltung bei Auftragsübernahme und Auftragsdurchführung, Werte-Management, Verantwortungsübernahme im Spannungsfeld zwischen Person und Organisation,
- Umgang mit erhöhtem Stress und Stärkung der Resilienz des/der CoachIn

	<b>Inhalte der Selbsterfahrung</b>	<b>100 UE</b>
<b>Selbsterfahrungsseminar</b>	<b>Ressourcenerzeugende Beratung/Veränderungsarbeit– Das Bonner Ressourcen Modell, Berater 6:</b> Kontextformate: Coaching, Beratung, Psychotherapie, Mediation: Rollen, Wirkfaktoren, Kontextbedingungen-Unterschiede und Gemeinsamkeiten, Ethik, Auftrag; Durchführungsverantwortung	20 UE
<b>Selbsterfahrungsseminar</b>	<b>Hypnosystemische Kommunikation, Kom5:</b> Persönliche Geschichten und Metaphern	16 UE
<b>Selbsterfahrungsnachmittage</b>	Selbstmanagement und berufliche Entwicklung (3 Nachmittage zum systemischen Selbstmanagement mit 8 Ustd)	24 UE
<b>Selbsterfahrungsseminar</b>	<b>Hypnosystemische Kommunikation Kom1:</b> Ressourcenhaltung, Mentales Training	24 UE
<b>Selbsterfahrungsseminar</b>	<b>Hypnosystemische Kommunikation Kom2:</b> Stress, Selbstorganisation, Resilienz	16 UE

## **Angewandte Systemische Praxis & Intervision/Peer-Gruppe(150 UE)**

1. **80 UE Intervision** der Weiterbildungsteilnehmer in Kleingruppen
2. Durchführung eigener Coachings in professionellen Feldern von insgesamt **70 UE**, die durch das Lehrcoaching begleitet werden.
3. Nachweis mindestens **3 abgeschlossener Coachingprozesse** (Fallberichte) **von denen ein Prozess mind. 5 Sitzungen umfasst.**
4. Die während der Weiterbildung durchgeführten systemischen Coachings werden unter Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokoll der jeweiligen Sitzung, zentrale Prozesse und Interventionen). Die Dokumentation wird im Lehrcoaching oder der Weiterbildung besprochen.

**Abschluss:**

**Abschlussarbeit oder Abschlusskolloquium**

**Das AML Zertifikat ist DGSF anerkannt.**

Die Absolventen erhalten auf Antrag das DGSF Zertifikat. Die DGSF Weiterbildung entspricht weiterhin einer Weiterbildung für Beratung/Counseling der DGfB vom 30.10.2009

## **Ausführliche Inhalte der Weiterbildung:**

### **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
- Die Kunst, Selbstorganisation anzustoßen.
- Hinterfragen der einer Datensammlung hinterlegten Hypothesen
- Bedeutungsgebung durch Beobachter-Perspektiven, Kontexte
- 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 Gesprächsführung
- Nutzen von sprachlicher, nichtsprachlicher, direkter, indirekter Kommunikation
- Praktische Umsetzung der bisherigen Wirkfaktorenforschung zur Veränderung
- Ressourcenarbeit in der Auswirkung auf das Berater-Klientenverhältnis; vom inhaltlichen Fachexperten zum Prozessbegleiter
- Ressourcenorientierung in speziellen Beratungskontexten, in der Psychotherapie, im 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“ (Das Bonner Ressourcen Modell) – 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 in Kontraktgestaltung, Kontakt- und Beziehungsgestaltung zu einem methodenoffenen oder an anderen Methoden orientierten

## **Coaching-Seminar: Improving Performance (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 zu Prozessdesign-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 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, Settingsmodalitäten
- Theorieumsetzende Methodik und Kommunikation: u. a. Reframing, Paradoxien, Humor, Perspektivenabfragen
- Weitere Systemische Methodik wie Reflecting 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

## **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, Reflecting-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-Live-Coaching (2 Tage - 16 UE)**

Im Seminar wird gecoacht! Eine Live-Situation im Coaching, wie sie einem in der Coaching-Praxis begegnet, wird im Seminar insofern wiedergegeben, als dass die Seminarleiterin/Coach auf einen ihr unbekanntem Coachee mit einem 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,
- Veranschaulichenden und anregenden Geschichten, Metaphernarbeit
- 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, Mentales Training
- usw..

#### **Themenbereiche für das Coaching können sein:**

- Themen von Führungssituationen mit ihren Aufgaben
- strategische Themen; Themen der MA-Führung
- Themen der Projektleitung
- Konfliktcoaching
- Karriere- und Profilcoaching
- Anforderungcoaching
- Selbstmanagement in schwierigen Situationen
- Persönlichen Fragestellungen im Berufsleben
- Selbstständigkeit in gemeinsamer Geschäftsführung, Kanzleien, Praxisgemeinschaften usw.

### **Die Weiterbildungsinhalte zu Methodischen 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

#### **Ressourcenerzeugende Beratung- Seminar: Ericksonsches 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 für und aus dem Klienten 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.: Beratungsaufbau und Beratungsprozess (2 Tage - 16 UE)**

Nach J. Haley ist es entscheidend, ein Beratungsziel genau gefasst zu haben, um an diesem auch überhaupt anzukommen. Das entspricht der unterstützenden Ausrichtung von Selbstorganisation. Zu Beginn entscheidet also schon einiges darüber, wie der ganze Prozess dann verläuft. So stehen am Beratungsanfang ausführliche Ziel- und Auftragsklärungen. Diese sind für sich gesehen schon Instrumente des Einstiegs in Veränderung, da sich damit Perspektiven und Ziele, Aufträge hier schon differenzieren und verändern. Und 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: Anfang, Mitte, Ende vor, ihre jeweilige Gestaltung und Evaluation bis zum Prozessabschluss und übt sie.

Immer wieder geht es darum, nicht inputmäßig zu intervenieren, aber im engen Abstimmungskontakt mit den Klienten neue Möglichkeiten bei ihm zu erzeugen. Dabei der Rahmung zu dienen und das Beenden bzw. Aufheben des Beratungssystems nicht zu vergessen.

---

### **Die Weiterbildungsinhalte zu Personalen Kompetenzen:**

#### **Themenseminar: Fatale Suggestionen erkennen, auflösen – günstige einführen, verankern (3 Tage - 24 UE)**

Schwerpunkte/Inhalte: Erickson erweiterte die Veränderungsarbeit mit dem gezielten Einsatz indirekter Suggestion. Kommunikation und Sprache mit ihrer Ausrichtungs- und Fokusfunktion haben einen wichtigen Einfluss auf jeden Veränderungsprozess vom ersten Kontakt an und dann im weiteren Prozess. Dies vor allem „auf der Bühne“ bedeutsamer Situationen wie Beratungs- oder Therapiegesprächen. Dabei sind Suggestionen selbstverständliche Elemente von Alltagssprache und Alltagskommunikation. Darin kommen sie vor als unbeachtete Implikationen, versteckte (Glaubensannahmen, nicht mehr hinterfragte Prämissen, verkannte selbsterfüllende Prophezeiungen, verkürzte und generalisierte Selbstbeeinflussungen – harmloses, beiläufiges Auftreten, aber starke, reflexiv wirklichkeitserzeugende Wirkung. Über die Kommunikation hinaus sind Settings und Kontexte ebenfalls suggestiv. Im Setting Behandlung z.B. kann dies zur Suggestion führen, dass es mir besser geht (ich weiß, was ich habe und mir wird jetzt geholfen) oder schlechter (ich bin ein Fall mit Diagnose). Im Setting Coaching z.B. können auch konstruktive Suggestionen oder negative damit verbunden sein. Wer weiß davon und wer erwartet etwas davon an Veränderung? Im Beratungs- und Therapiegespräch tauchen dann sowohl auf Klientenseite als auch auf Therapeuten- /Beraterseite Suggestionen auf. Zwischen den Zeilen werden sie sozusagen mittransportiert. Wirken diese ungünstig, sollen sie erkannt, aufgegriffen und erweitert werden. Günstige dagegen sind in der Beratung in mehrfachem Sinne interessant und hier nutzbar zu machen. Suggestionen werden aber über verbale Kommunikation hinaus auch mit dem nonverbalen Ausdruck, dem Einnehmen einer Rolle, der inneren Haltung transportiert. So kann man schon beim Zuhören und Zuschauen von Medien auch ohne Ton erkennen, welche Haltungen und Inhalte transportiert werden. Wie erkennt z.B. ein/eine KlientIn, dass sein/seine BeraterIn vertrauenswürdig und kompetent ist oder gar, dass er/sie stimmig ressourcenorientiert ist und an seine/ihre Möglichkeiten glaubt? Suggestiv ist weiterhin auch immer die Fokusführung in einem Gesprächsverlauf. Worüber wird bei begrenzter Zeit, aber meist komplexer Problemsituationen geredet und wie führt das weiter? Wer der Beteiligten bestimmt das und welche Modelle, wie Veränderung vor sich geht, liegen dem zugrunde? Da ist die Rahmungskompetenz des Beraters/der Beraterin gefragt. Worauf wird der Aufmerksamkeitsfokus im Gespräch gesetzt und wie sinnvoll gehalten? Wie viel Problemfokussierung braucht man überhaupt und wann? Wie viel Lösungsfokussierung ist einzubringen? Was an Inhalt ist überhaupt nötig und wie lässt man darüber hinaus Bewältigungskompetenz entstehen? Wie wird das „Material“, was im Gespräch entsteht, in einmaligen passenden Feedbackschleifen zwischen Klient und Berater ausgehandelt? Wie wird das Ergebnis als Prozess hier zwischen diesen Beteiligten in systemischer Meta-Reflexion mit einander supervidiert? Und wie ist sich der/die BeraterIn bzw. TherapeutIn der von ihm/ihr verantwortlichen Suggestionen in ihrer Rahmensetzung bewusst? Dafür Bewusstsein zu wecken und Kompetenz einzurichten, ist Ziel des Seminars.

---

## **Systemisches Lehr-Coaching 100 UE**

Es wird Ihre Coaching-Praxis mit Ihren Fällen 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 ericksonschen Stil.

**Begleitend zur Praxis ist mindestens eine Arbeitssitzung (live oder Video) im Lehrcoaching vorzustellen.**

---

## **Die Weiterbildungsinhalte zur berufsrelevanten Selbsterfahrung 100 UE**

### **Ressourcenerzeugende Beratung**

#### **Seminar: Unterschiede – Gemeinsamkeiten zwischen Psychotherapie, Coaching, Beratung (2 Tage - 20 UE)**

Dieses Seminar dient dazu, die Praxis und Kontexte der TeilnehmerInnen genauer im Hinblick auf das Gelernte zu beleuchten und erste Projekte vorzustellen sowie praktische Beispiele aus der Anwendung Ressourcenorientierter Beratung in den Feldern aufzuzeigen.

- Veränderungsarbeit in Ihrem eigenen Arbeitsfeld
- „Schwierige“ Situationen im Beratungssetting u. a. Kontextbedingungen, Klienten
- Übergreifende Unterschiede und Ähnlichkeiten der Kontexte
- Kontexte und Feldkompetenzen
- Arbeitskontexte und Berufe mit hohen kommunikativen Anforderungen wie z.B. LehrerInnen, PfarrerInnen, BeraterInnen, TrainerInnen, Beratung von Arbeitslosen und Existenzgründern, Krisenintervention, Lebensberatung, Rehabilitation, Klinik, Psychotherapie
- Führungskräftecoaching, Coaching von Selbständigen und Freiberuflern
- Fragestellungen und deren Prozessbegleitung, Fälle, Demos, Supervision
- U. U. Coaching Ihrer Start-Ups oder Coach the Coach

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

Das Seminar demonstriert und bietet Übungsraum, Ihre 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.

### **Selbsterfahrungsnachmittage: Selbstmanagement und berufliche Entwicklung (3 Tage – 24 UE)**

Schaut man nur auf das Interventionsvorgehen, übersieht man, dass dieses immer durch eine Person vermittelt wird. Diese hat sich für diese Tätigkeit entschieden, übt sie als Beruf aus und am besten noch als Berufung. Auch, wenn im Coachingbereich noch keine Kammer die ethischen Regeln bestimmt, fühlen wir uns in unserer psychologischen Tradition den Menschen verpflichtet. Das sind sowohl die späteren Klienten unserer hier ausgebildeten Coachees als auch die Kolleginnen unserer Weiterbildung. Das heißt, dass wir einmal darauf achten, gut auszubilden und zweitens darauf achten, dass die von uns ausgebildeten Kollegen auch für sich betrachtet eine gute Arbeit machen, unter der sie selbst resilient bleiben. Deshalb ist dieses Seminar für uns wichtig.

Inhalte: Was wirkt? „Was“ wird getan bis dahingehend „wie“ es getan wird!

Rolle und Impact?

Was bringt mich zu diesem Beruf und was verbinde ich damit?

Arbeitsbeziehungen im persönlichen Bereich?

Loyalität, Neutralität, Allparteilichkeit, Selbstreflexion?.

Wie erhalte ich meine Neugierde, Lebensfreude, Ernsthaftigkeit, Betroffenheit usw.?

Wie begeben sich in Beziehung und bleibe dennoch bei meiner Rahmungsangabe?

Was ist meine eigene Frage und Selbstreflexion bei dieser Berufsausübung?

Usw.

### **Seminar Kom1:**

#### **Hypnosystemische Komm.: „Ressourcenhaltung, Mentales Training“ (3 Tage - 24 UE)**

Das Kompakt-Start-Seminar führt ein in die Ericksonschen Haltungen, Prinzipien und Vorgehensweisen. Um die Person Milton Erickson formierten sich systemisch ausgerichtete Forscher der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wie z.B. Jay Haley, Gregory Bateson, Margret Mead und Paul Watzlawick. Dieselben Namen tauchen auch im Zusammenhang der berühmten Joshua-Macy-Konferenzen auf, auf der sich systemische, konstruktivistische und kybernetische Forschung zusammenfanden und weiterentwickelt wurden.

Ericksonsches Vorgehen kann also auch im Zusammenhang dieser neuen Paradigmen eingeordnet werden. Ericksons unorthodoxe, mehrere Kommunikationsebenen ansprechende Gesprächsführung, stellt insbesondere einen Rahmen für Ressourcenentwicklung für die Veränderung bereit.

In diesem Seminar können Sie dazu bereits schon Übungserfahrungen machen. Wir betrachten auch systemisch die Kontexte und ihre Implikationen z.B. Wirtschaftssystem, Gesundheitssystem oder Bildungssystem. N. Luhmann führte dazu den Begriff „Soziale Systeme“ mit entsprechenden Leitdifferenzen bzw. Codes ein. Milton Erickson steht für die Nutzung menschlicher Bewusstseinszustände, wie sie mit Assoziation/Dissoziationsfähigkeiten, über Vorstellungen und Erinnerungen, mit präsentem und unterschwelligem Wissen sowie über Aufmerksamkeitsfokussierung in der Gesprächsführung erzeugt werden können und dadurch dann zur Veränderung beitragen.

So verbinden sich Systemisch-konstruktivistisches und Hypnosuggestives ideal im hypnosystemischen Mode.

#### **Seminar: „Resilienz ist lernbar - Resilienz entwickeln – Selbsterfahrung“ 2 Tage - 16 UE)**

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 dazu die Inhalte und die Grundlagen von Entspannungsverfahren: Autogenem Training, Progressiver Muskelrelaxation.

Es vermittelt auch eine zielorientierte Anwendung im Mentalen Training, im Focusing 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 Spannungsdurchführung 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 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.

### **Angewandte Systemische Praxis & Intervision/Peer-Gruppe(150 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. **(80 UE)**

Durchführung eigener Coachings in professionellen Feldern von insgesamt **70 UE**. Die während der Weiterbildung durchgeführten systemischen Coachings werden unter Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokoll der jeweiligen Sitzung, zentrale Prozesse und Interventionen). Die Dokumentation wird im Lehrcoaching oder der Weiterbildung besprochen.

Hier der Nachweis von mindestens 3 abgeschlossenen Coachingprozessen (Fallberichte), von denen ein Prozess mindestens 5 Sitzungen umfasst

**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

### **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. Dipl. Wi. 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“

#### **Dr. Gabriele Krause, Dipl. Psych.**

Systemische Coachin (DGSF), Supervisorin (BdP), Gesprächsführung nach Milton Erickson (M.E.G.)  
seit den 90er Jahren tätig im Profit- und Non-Profitbereich als Kommunikations- und Persönlichkeitstrainerin, Coach und Supervisorin, Spezialistin für Train the Trainer;  
Hochschullehrerin (TU Braunschweig)

## **Das Veranstaltungs-Institut AML Institut Systeme**

wurde 1995 von Anne M. Lang gegründet und ist Mitgliedsinstitut der DGSF, seit 2015 akkreditiertes DGSF Institut.

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

1. der Anwendung in der approbierten Psychotherapie - Psychotherapie Praxis
2. der Anwendung im beruflichen Coaching Bereich – Coaching-Bereich
3. in der Mediation und
4. in der Weiterbildung, Lehre und Supervision.

Die Weiterbildung zum „**AML Coaching -Prozess-Hypno-Systemisch**“ im Baukastensystem gehört zum 4ten Institutsbereich.

**Seit den 80ziger Jahren organisiert das Institut systemischen Seminare, zuerst auch über die Deutsche Psychologen Akademie. Anne Lang hat die Entwicklung des Systemischen Denkens und Arbeitens historisch in ihrer Berufstätigkeit bis in eine Systemik 2. Ordnung mitverfolgt. So bezieht sie auch das Lösungsfokussierende von Insoo Kim Berg und Steve deShazer in ihre Arbeit ein. Sie widmet sich besonders einer konstruktivistischen Sicht.**

**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 entstanden hier hypnosystemische Konzepte - wie das Bonner Ressourcen Modell - die ebenfalls Eingang in die Weiterbildung gefunden haben.**

**In der gemeinsamen Auseinandersetzung in den Seminaren und mit den Klienten in den Konsultationsbereichen der Institute werden die Lehrinhalte ständig erweitert. Kreativität und Spaß, Respekt vor der jeweiligen Arbeit und den persönlichen Entwicklungen prägen die Seminare.**

Bitte beachten Sie auch die Broschüre „**Termine – „AML Coaching Prozess-Hypno-Systemisch**“.