

Weiterbildung beziehungsorientierte Organisationsentwicklung

Organisationen beziehungsorientiert entwickeln unter Integration von systemischen, transaktionsanalytischen und empirischen Perspektiven.



Curriculum ab März 2025

Entwicklungskräfte in Organisationen freisetzen

Warum ein neuer Ansatz gefragt ist.

Umbrüche

Die Welt ist schon immer im Umbruch gewesen. Das ist also nicht neu. Es wird auch prinzipiell nicht neu oder anders, weil wir es VUCA oder BANI nennen. Und gleichzeitig erleben wir eine neue Qualität. Aktuell befinden wir uns in tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen, die sich in politischen und wirtschaftlichen Krisen zeigen. Damit verbunden suchen immer mehr Menschen nach einer neuen Form der Orientierung mit der Folge, dass sie auch die Suche nach Antworten in Organisationen verändert: wer nicht einfach eine Rolle rückwärts machen will, beginnt, die Entwicklung von Menschen und Organisation neu zu denken.

Am Ende des Sinns

Auch wenn Umbruch allein keine Neuerung des 21. Jahrhundert ist, hat sich das gemeinsame Spiel für viele verändert. Zum einen wird der Klimawandel zunehmend sichtbar - zumindest für diejenigen, die ihn sehen wollen. Zum anderen mehren sich die Stimmen derer, die uns am Ende des Wachstumsbeschleunigungsgesetzes sehen. Während im Jahr 2025 Unternehmenslenkende und Belegschaften noch vielfach von den Verheißungen des Wachstumsnarrativs geprägt sind, fangen gleichzeitig andere an, nicht mehr die Fragen nach spezifischem Sinn zu stellen, sondern stellen die Frage, ob das alles überhaupt noch so Sinn macht. Zugegeben, dies ist eine

polarisierende und holzschnittartige Darstellung. Ungeachtet dessen beobachten wir in vielen Organisationen eine Zunahme des Verlustgefühls:

- Verlust von Klarheit und Orientierung
- Verlust gewohnter Gesetzmäßigkeiten
- Verlust von Planbarkeit, Steuerbarkeit und Kontrolle
- Verlust des Gefühls der Sinnhaftigkeit
- usw.

Und damit scheinen wir an einem Scheideweg zu stehen: entweder wählen wir vereinfachte Realitätskonstruktionen, Stärke und Abgrenzung oder wir entwickeln eine Sehnsucht nach Verbundenheit, geteilter Verantwortung und gemeinsamer Lösungssuche.

Die Bedeutung der Beziehung in Organisationen

Im letzteren Fall stehen wir vor der Frage, wie Verbundenheit und geteilte Verantwortung entstehen können. Aus Beziehungsorientierter Perspektive sind es die Beziehungsbilder der Menschen, die das Miteinander bestimmen. Vielmehr als Strukturen und Prozesse (weshalb es zu Schattenorganisationen und Workarounds kommt). Damit bestimmen also Beziehungen das Geschehen. Sie zu verstehen, um darüber bewusste Entscheidungen zu treffen, ist unseres Erachtens der Schlüssel, Entwicklungskräfte freizusetzen.

Beziehungsorientiert begleiten

Dem Menschen wirklich begegnen, um ihm helfen zu können.

Beziehungsorientierung

Beziehungsorientierung ist ein Ansatz der Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung, ausgerichtet am Menschen mit dem Ziel gelingender Beziehungen und gemeinsamer, kokreativer Sinnstiftung.

Dem liegt ein Menschenbild zugrunde, das den anderen als ebenbürtig ansieht als Voraussetzung für Begegnungen auf Augenhöhe. In der Praxis bedeutet das, sich dem anderen ganz zuzuwenden, um ihn bestmöglich zu verstehen (→ *dialogische Haltung*). Verstanden werden ist eine kostbare Beziehungserfahrung, die uns einander näher bringt, selbst wenn wir unterschiedlicher Meinung sind.



Beziehungsorientiertes Coaching & Beratung

Beziehungsorientiertes Coaching & Beratung verstehen wir als intensive Begleitung von Menschen und Organisationen in professionellen Entwicklungsprozessen, lösungsorientiert,

kokreativ, dialogisch und auf Augenhöhe. Damit das gelingt, brauchen Beratende und Coaches fundierte Beziehungskompetenzen, um Organisationen und Menschen auch in ihren unbewussten Dynamiken verstehen und begleiten zu können. Coaching ist üblicherweise eine 1:1-Beziehung. Beratungsformate umfassen auch 1:n-Beziehungen, wie z.B. die Begleitung von Teams. In der Ausbildungen orientieren wir uns an den persönlichen Bedürfnissen der Einzelnen und bilden zeitgleich sowohl Coaches als auch Berater aus.



Zur Vertiefung

Korpiun, M. (2023): *Beziehungsorientierte Persönlichkeits-, Team und Organisationsentwicklung in der Praxis*. In: Zeitschrift für Transaktionsanalyse, 40(3), S. 285-300

Geßner, C. & Rohr, W. (2022): *Beziehungsorientierte Organisationsentwicklung*. In: Korpiun, M. & Thiele, M. (Hrsg.): *Beziehungsorientierte Beratung und Begleitung von Menschen, Teams & Organisationen*, Nr. 7, Hannover: In Relation Publications, S. 93-135

Designkonzept der Weiterbildung

Ziel: OE-Berater:innen konzeptionell und praktisch befähigen, Organisationen in ihrer Entwicklung kompetent und auf Augenhöhe zu begleiten.

Designprinzip 1: Dynamiken aus der Praxis bestimmen die Reihenfolge

Die praktische Seite der Organisationsentwicklung scheint eine bestimmte Rhythmik zu haben. Wir haben uns daher entschlossen, diese Rhythmik zu nutzen und die Reihenfolge unserer Module darauf auszurichten. So gelingt es, dass Inhalte und Aspekte der Organisationsentwicklung sich direkt mit dem chronologischen Erleben der Beteiligten verknüpft.

Auf diese Weise entsteht also eine schrittweise, verknüpfte und in sich rekursive Befähigung im Umgang mit der Komplexität von Organisationsentwicklung. Das bedeutet nichts anderes, als dass wir uns wichtige Aspekte der OE entlang einer zeitlich orientierten Dramaturgie erschließen, und so Verständnisse aufbauen, auf die wir an entscheidenden und neuralgischen Punkten eines OE-Prozesses zurückgreifen können.

Damit entsteht eine erste Landkarte. Das sorgt für Klarheit, Nachvollziehbarkeit und Entlastung bei Teilnehmenden.

Designprinzip 2: Persönliche Fallarbeit zur Lösung aktueller Themen

Die aufbauweise entlang einer chronologischen Dynamik in Kombination mit den hohen praktischen Anteilen unserer Weiterbildung ist bewusst gewählt.

Dank dieser Konzeption entstehen typischerweise gezielte und aus der konkreten eigenen Praxis kommende Fragestellungen der OE. Eben nicht nur so, sondern weil sie in den Organisationen meist dann auch gerade dran sind.

Das steigert nicht nur die praktische Relevanz der Weiterbildung. Es bietet gleichzeitig den Raum, dass Teilnehmende die Weiterbildung direkt und gezielt für sich und ihre organisationalen Situationen nutzen können.

So haben alle was davon: die Teilnehmenden entwickeln Lösungsansätze für ihre aktuellen Themen, die Organisationen profitieren genau davon und gleichzeitig stärkt es die Beratungskompetenzen der Weiterbildungsgruppe - und damit das eigenen Wirksamkeitsgefühl.

Und offen gesagt, genauso sollte es sein und genauso finden wir es gut.

Designprinzip 3: Denken in Hypothesen und Perspektiven

Die gezielte Stimulanz aktueller und konkreter Anliegen aus den eigenen

Organisationen bedeutet nichts anderes, als relevante OE-Arbeit zu machen. Mit dieser Arbeit trainieren wir das Denken in Hypothesen und Perspektiven. Im Set der Kompetenzprofils eines/einer OE-Beraters/OE-Beraterin eine enorm wichtige Kompetenz.

In unserer Praxis begegnet uns häufig, die Illusion, dass es ein Tool, eine Methode gäbe, mit der alles garantiert gut wird. Dabei ist klar, dass Unverfügbarkeit Aspekt Nr. 1 aller OE-Prozesse ist. Hierin sind sich faktisch alle bedeutsamen OE-Schulen einig.

Wenn wir aber von Unverfügbarkeit ausgehen, hilft nichts anderes, als in Hypothesen und Perspektiven zu denken. Natürlich betrifft das die Teilnehmenden selbst sehr direkt. Und auch indirekt: weil es genauso darum geht zu trainieren, wie das Denken in Hypothesen und Perspektiven in der eigenen Organisation gestärkt werden kann.

Konzeptionell bedeutet das für unsere Weiterbildung OE, mit Konzepten und Modellierungen zu arbeiten, die all das erlauben, und die praktische Arbeit ebenfalls genau darauf auszurichten.

Designprinzip 4: Das In-Kontakt-bringen mit der eigenen Organisation

Beziehungsorientierte Organisationsentwicklung zielt darauf ab, die kollektiven Beziehungsfähigkeiten der Menschen in Organisationen zu stärken, damit ein Mehr an Wirksamkeit, Handlungsfähigkeit und Verbundenheit entsteht.

Das wiederum bedeutet konsequenterweise, in Beziehung zu gehen. Hieraus resultieren zwei Fragen: 1) Wie bringen wir Menschen in Kontakt? Und 2) Wie bringen wir sie in Kontakt mit den Ansätzen, die wir als Weiterbildungsgruppe erarbeiten?

Verblieben die Ansätze aus konzeptionellen und praktischen Arbeiten in den Modulen und damit außerhalb des eigentlichen Wirkungs- und Beziehungsraum der eigenen Organisation, wäre niemanden gedient. Wir würden Reißbrettarbeit vollbringen, ohne Wirkung zu entfalten. Das finden wir nicht besonders sinnvoll.

Also machen wir das Gegenteil. Wir integrieren die Fragestellung des In-Kontakt-kommens gezielt und machen sie damit zum integralen Bestandteil der Weiterbildung. Dann haben alle etwas davon.

Ganz nebenbei ist die Weiterbildungsgruppe immer selbst eine Art corpus delicti. Wie kommt sie in den Kontakt? Mit sich, mit Konzepten, Perspektiven und der eigenen Identität als Einzelne und als Gruppe. Und auch dieses In-Kontakt-kommen mit der eigenen Entwicklung hat das Design unserer Weiterbildung inspiriert und geprägt. Damit ist es ein Designprinzip geworden.

Designprinzip 5: Die persönliche Befähigung vorantreiben

Mit der Beziehung im Fokus entstehen für Organisationsentwickler:innen zwei wesentliche Kernfragen: 1) wie bin ich als Organisationsentwickler:in in der Welt („meine Beziehung mit den

anderen“) und 2) wie ist die Welt in mir („meine Beziehung zu mir selbst“)? Und wie kann ich diese Beziehungen mit Perspektive auf Organisationsentwicklung gestalten? Mit diesen Fragen reden wir vor allem über die persönliche Reifung und Befähigung.

Beziehungsorientierte Organisationsentwicklung ist mehr als eine Aneignung einer Toolbox. Organisationsentwickler:innen sind selbst das wichtigste Instrument. Sie erzeugen Resonanzen und Schwingungen. Bei anderen und sich selbst.

Und deswegen haben wir die persönliche Entwicklung konzeptionell zum Gegenstand des Designs unserer Weiterbildung gemacht: Reflexionsarbeit innerhalb der Module, schriftliche Reflexionen nach jedem Modul, die Arbeit in Lerngruppen, die Option, sich selbst coachen zu lassen, und auch die Integration weiterer Ausbildungsangebote, bspw. Selbstwirksamkeit, als Ergänzung auf dem Weg zur Zertifizierung.

Designprinzip 6: Eine persönliche Entwicklungsbegleitung

Mit dem Design unserer Weiterbildung Beziehungsorientierte Organisationsentwicklung haben wir bewusst die Stärkung der unterschiedlichen Kompetenzfelder von Beratenden vor Augen:

- Methodisch-konzeptionelle Kompetenzen: durch die fundierte Arbeit mit Theorie- und Modelllandkarten in den Modulen
- Prozessual-orchestrierende Kompetenzen: durch die chronologisch-dynamischen Struktur der Weiterbildung

- (s. Designprinzip 1) als auch die praktische Fallarbeiten in den Modulen
- Kontextualisierungskompetenz: durch die Erweiterung der eigenen Theorie- und Modelllandkarte und die konkrete Beratung der Praxisanliegen anderer Teilnehmender
- Persönliche Kompetenzen: durch Selbsterfahrung, Reflexion und Zusatzangebote

Und weil der eigene Entwicklungsprozess genauso komplex sein kann wie ein organisationaler Entwicklungsprozess, gilt es ihn gut im Auge zu behalten. Und genau aus diesem Grund haben wir uns für die über die Zeit der Weiterbildung andauernde Beziehung aus Teilnehmenden und Lehrtrainer entschieden.

Jahr 1: Inhalte der Module 1-5

Die soliden Grundlagen im ersten Jahr.

Modul 1: Was ist eigentlich Organisationsentwicklung? Das Spielfeld in den Blick nehmen

- Was die Besonderheiten beziehungsorientierter OE im Kontext anderer OE-Konzepte sind
- Wie sich Beziehungsorientierung in der Praxis ausdrückt
- Wie OE-Funktionen OE richtig gut begleiten können
- Wie die persönliche Entwicklung zum/zur Organisationsentwickler:in gestaltet werden kann

Modul 2: Wie bestimmen wir, was wir verändern wollen, und wer macht das? Umgang mit Veränderungsdruck

- Wie eine Vorstellung zu Veränderungsnotwendigkeiten und -fähigkeiten entsteht
- Auf welchen Ebenen Organisationsentwicklung stattfindet und welche Bedeutung sie haben
- Warum OE immer eine Auseinandersetzung mit Autorität und Augenhöhe bedeutet und wie sie gestaltet werden kann
- Wie sich OE-Funktionen zwischen kurzfristiger Entlastung und nachhaltiger Befähigung der Organisation bewegen können

Modul 3: Warum machen wir das alles? Sinnfragen in Organisationen

- Wer welchen Sinn verfolgt und welche Bedeutung das für die organisationale Entwicklung hat
- Wie OE helfen kann, Sinnfragen zu klären und auf den Punkt zu bringen
- Wie mit Unsicherheiten in OE umgegangen werden kann
- Warum Widersprüche und Zielkonflikte ein gutes Zeichen sind

Modul 4: Wer sind wir eigentlich? Wie Kulturarbeit über OE entscheidend sein kann

- Warum Organisationskultur ein entscheidender Hebel für OE ist
- Wie Kultur in Organisationen erfasst und damit gearbeitet werden kann
- Wie Top Management und Mitarbeitende in OE-Prozessen voneinander lernen können
- Wie Kulturarbeit praktisch mit dem Integral von Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung zusammenhängt

Modul 5: Und wohin jetzt? Die Besonderheiten von Führung in OE-Prozessen

- Was Führung in Veränderung von regulärer Führung unterscheidet
- Wie richtig gute Führung in OE-Prozessen aussehen kann
- Welche Bedeutung funktionierende Führungsbündnisse in OE-Prozessen haben

Was OE für die Entwicklung von Führungskräften bedeutet

Jahr 2: Inhalte der Module 6-10

Die profunde Vertiefung im zweiten Jahr.

Modul 6: Der Faktor Zeit: Umgang mit Dynamik in OE-Prozessen

- Wie sich OE-Prozesse über Zeit entwickeln und welche Episoden sie haben
- Welche Phasen in OE besonders kritisch sind und was hilft, weiterzukommen
- Wie Veränderungsdruck, Augenhöhe und Widerstand Hand in Hand gehen
- Warum Widerstand sinnvoll ist, wie er sich zeigt und wie mit ihm umgegangen werden kann

Modul 7: Was tun, wenn's hakt? Umgang mit Konflikten in der OE

- Wie aus Wettbewerb Konflikte wachsen können und wie sie sich zeigen
- Wie sich Konflikte als Kristallisationspunkte für OE nutzen lassen
- Wie grundlegende Ansätze zum Umgang mit Konflikten in Organisationen aussehen können
- Wie OE-Funktionen Konflikte lösungsorientiert begleiten können

Modul 8: Immer dasselbe: das Unbewusste in Organisationen und seine Tücken

- Wie unbewusste Muster aufgespürt und sichtbar gemacht werden können
- Wie Organisationen unbewusste Selbstsabotage verhindern können
- Warum Reflexion vor dem Appell steht und was das für OE-Funktionen bedeutet
- Wie aus Schwächen von Organisationen Stärken wachsen können

Modul 9: Ein abgestimmtes Orchester: die Steuerung komplexer OE-Prozesse

- Was bei OE alles ineinandergreift und wie das orchestriert werden kann
- Worauf es bei der Orchestrierung ankommt, damit OE gelingen kann
- Welche Fähigkeiten und Erfahrungen dabei besonders hilfreich sind
- Wie Lern- und Reflexionsprozesse gestaltet werden können, um eine sinnvolle Orchestrierung von OE-Dynamiken zu ermöglichen

Modul 10: Vorhang auf! Meisterstücke aus der OE-Praxis

- Wie die Supervision von OE-Prozessen gestaltet werden kann
- Betrachtung des eigenen Meisterstücks: Supervision der OE-Arbeit aller Teilnehmenden
- Gemeinsamer Rückblick auf die eigene professionelle Entwicklung als Organisationsentwickler:in

Die Kursleitung

Wer macht's? Eine wichtige Frage!

Martin Thiele

- Organisationsentwickler & Coach (EASC)
- Zertifizierter Transaktionsanalytiker (DGTA, EATA)
- Lehr-Coach und Lehr-Supervisor (EASC)
- Zertifizierter Berater (BVMW)
- Wirtschaftsingenieur & Autor
- Gründer & Geschäftsführender Gesellschafter von In Stability
- Umfassende Beratungserfahrung in der Begleitung von Transformationsprozessen, Geschäfts- & Strategieentwicklung
- internationale Management- und Führungserfahrung in der Automobilzulieferindustrie und eBusiness/eCommerce



Zertifizierungen

Je nach Bedarf können Sie zwischen vier Zertifizierungen wählen oder sie miteinander kombinieren. Wir beraten Sie dazu gerne!

Beziehungsorientierte(r) Organisationsentwick- ler:in (In Stability)

Während der 22-monatigen Ausbildung können Sie sich zum/zur *beziehungsorientierten OERganisationsentwickler:in* zertifizieren lassen und haben damit folgende Ziele erreicht:

- Sie haben Ihr eigenes Profil als beziehungsorientierte(r) Organisationsentwickler:in entwickelt.
- Sie haben viele praktische Beratungserfahrungen gesammelt.
- Sie sind mit wesentlichen Ansätzen & Methoden der beziehungsorientierten Organisationsentwicklung vertraut.
- Sie können Organisationen kompetent beziehungsorientiert und lösungsorientiert begleiten.

Dieses Zertifikat wird von In Stability vergeben. Die Zertifizierungsvoraussetzungen erläutern wir Ihnen gerne in einer kostenlosen und unverbindlichen Beratung (→ siehe Kontakt oder direkt über die Webseite).

Relationale(r) Organisati- onsentwickler:in (ENSUCO)

Ab Sommer 2025 bieten wir Ihnen ergänzend die Zertifizierung zum *Relationalen Coach* an. Diese Zertifizierung erfolgt durch das *Europäische Netzwerk für Supervision und Coaching* (ENSUCO). Wir sind Gründungsmitglied dieses ersten beziehungsorientierten bzw. relationalen Europäischen Verbands und stolz, diese Zertifizierung künftig anbieten zu können. Auch hierzu beraten wir Sie gerne!

Die In Stability-Akademie

Warum das Zusammenspiel von Beratung und Akademie die In Stability-Akademie so besonders macht.

Befruchtung von Beratung & Akademie

Zum einen berät In Stability Menschen, Teams und Organisationen in Entwicklungsprozessen (→ *Beratung*). Schwerpunkte sind Leitbild- & Strategiearbeit, Begleitung von Transformationsprozessen, Kulturentwicklung, Teamentwicklung, Coaching, sowie die Begleitung von Unternehmerfamilien.

Zum anderen bilden wir in unserer Akademie Mitarbeitende & Führungskräfte, Personal- & Organisationsentwickler sowie Berater & Coaches in Persönlichkeits-, Team- & Organisationsentwicklung aus (→ *Akademie*). Und wir haben langjährige Erfahrung in der Durchführung von Inhouse-Führungskräfteentwicklung, maßgeschneidert für Organisationen.

Bei In Stability befruchten sich Beratung und Akademie gegenseitig: in der Beratung nutzen wir die neuesten Ansätze, die wir in der Akademie lehren. Und in der Akademie profitieren wir von den zahlreichen Beispielen aus unserer Praxis. Unsere Teilnehmenden betonen immer wieder, dass sie bei uns gerade den hohen Praxisbezug aufgrund unserer eigenen Erfahrung sehr schätzen.

Wirtschaftskompetenz

Bei In Stability profitieren Sie von einer hohen Wirtschaftskompetenz, z.B. in den Feldern OE bzw. Transformation, Strategie, Führung, Management, oder Akquisitionen. Alle Beraterinnen und Berater haben umfassende

eigene Wirtschaftserfahrungen in jeweils ganz unterschiedlichen Funktionen einschließlich substanzieller Führungserfahrung. (→ hohe Feldkompetenz und Anschlussfähigkeit).

Psychosoziale Kompetenz

Neben unserer Wirtschaftskompetenz sind alle unsere Beraterinnen und Berater umfassend psychosozial ausgebildet in der Begleitung von Menschen in Entwicklungsprozessen. Und über die Jahre hinweg haben wir über 1.000 Teilnehmende in offenen Weiterbildungen sowie Inhouse-Führungskräfteentwicklungen intensiv und professionell begleitet.

Die Vorteile davon

Teilnehmende unserer Ausbildungen profitieren davon in besonderer Weise, wie z.B.

- Intensive persönliche Begleitung in ihrer Entwicklung
- Zugang zu einem großen Akademienetzwerk einschließlich Alumni
- zahlreiche Praxisbeispiele, die beim Lernen helfen
- Hohe Anschlussfähigkeit an die Anliegen von Teilnehmenden

Auf die Wirtschaft spezialisiert

Qualifizierung von Personal- & Organisationsentwicklern, Führungskräften & Mitarbeitenden, Beratern & Coaches - Profit & Non-Profit

Die In Stability-Akademie qualifiziert Menschen aus der Wirtschaft: Personal- und Organisationsentwickler, Führungskräfte und Mitarbeitende, Berater & Coaches. Wir sind vertraut mit den Fragestellungen von Konzernen, Familienunternehmen, dem Mittelstand, Non-Profit-Organisationen, wie z. B. der Lebenshilfe bis hin zu kleineren Organisationen oder Handwerksbetrieben. Ein besonderer Schwerpunkt ist dabei die Durchführung von maßgeschneiderten Führungskräfteentwicklungen.

Die vier Säulen der Akademie



Professionelle Selbstwirksamkeit

Kurse zur Erhöhung der eigenen professionellen und persönlichen Wirksamkeit mit dem Ziel, gelingende Beziehungen auf Augenhöhe - in Führung, Coaching, Beratung & im Privaten.



Ausbildung Coaching & Beratung

Praxisorientierte Befähigung zur ressourcenorientierten & dialogischen Arbeit mit Coachees & Klienten auf Augenhöhe unter Integration von intuitiven, unbewussten & körperlichen Aspekten.



Führung & Teamentwicklung

Weiterbildungen für Führungskräfte & Teamentwickler zu Schwerpunkten wie Autorität und Augenhöhe, Phasen von Teamentwicklung, Umgang mit Konflikten, Teilung von Verantwortung, Führung in Veränderung.



Ausbildung Organisationsentwicklung

Weiterbildungen in beziehungsorientierter Organisationsentwicklung zu Schwerpunkten, wie z. B. Kultur & Transformation, Sinnstiftung & Identität, Strategie- & Leitbildentwicklung.

Wichtige Eckdaten

Informationen zur Ausbildung

	Jahr 2
Termine	Modul 6: 04.09.-05.09.2025 Modul 7: 06.11.-07.11.2025 Modul 8: 26.02.-27.02.2026 Modul 9: 09.04.-10.04.2026 Modul 10: 11.06.-12.06.2026
Durchführung	Martin Thiele
Ort	GASTFREUNDSCHAFFT, die inspirierende Dachetage mit Weitblick oben auf dem Parkhaus in der Osterstr. 42, 6. Etage, 30159 Hannover www.gastfreundschaftt.de
Teilnehmerzahl	mind. 6, max. 12
Zeiten	Tag 1 von 9:00 – 18:00 und Tag 2 von 9:00 – 16:00
Arbeitsformen	Theorieimpulse & Praxisbeispiele, viel praktische Durchführung von Coachings und Beratungen, Lehr-Coachings, Selbsterfahrung & Reflexionen, Gruppen- & Einzelarbeiten, Supervisionen & Interventionen
Zertifizierungen	4 unterschiedliche Zertifizierungen möglich (siehe oben)
Teilnahmegebühr (Jahrespreise)	Reguläre Tarife: Firmentarif: 5.600 € (zzgl. MwSt.) Privattarif: 4.950 € (einschl. MwSt.) Early Bird-Tarife: 20% sparen bis 8 Wochen vor Kursbeginn Firmentarif: 4.480 € (zuzgl. MwSt.) Privattarif: 3.960 € (einschl. MwSt.) Preise einschl. Vollverpflegung bei GASTFREUNDSCHAFFT.
Anmeldung	www.in-stability.de

Der Ausbildungsort

Ein einzigartiger Ort und besonderer Beziehungsraum, um praktisch zu lernen, worauf es beim Coaching und in der Beratung ankommt.

Beziehung & Raum bedingen einander

Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung wissen wir, wie bedeutsam auch physische Räume sind, damit Menschen gut miteinander arbeiten können. Mit GASTFREUNDSCHAFFT haben wir einen besonderen Ort geschaffen, an dem intensive Begegnungen möglich sind: hell & lichtdurchflutet, einladend & gleichzeitig zurückgezogen, modern & flexibel möbliert, hervorragend ausgestattet von Mood Cards bis hin zu beschreibbaren Wänden. Dort, auf der 6. Etage, hoch über den Dächern von Hannover können wir ungestört arbeiten, in verschiedenen Räumen unterschiedliche Settings ausprobieren, von intensiven 1:1-Arbeiten bis hin zu Systemaufstellungen in großen Gruppen.



ausgerichtet: kalte und warme Getränke, wie z.B. Wasser, Säfte, leckere Bio-Tees und Kaffeespezialitäten. Begleitend Obst, Knabberien, Kuchen und kleine Snacks. Außerdem natürlich Mittagsmenü mit Suppe, Hauptgericht einschließlich vegetarischer Option, Salat sowie Nachtisch. Alles im Preis enthalten.



Zentral & sehr gut erreichbar

GASTFREUNDSCHAFFT ist zu Fuß in 7 Minuten vom Hauptbahnhof erreichbar. Sonstige Anreisezeiten:

- Berlin: 1:45 h
- Hamburg: 1:30 h
- Frankfurt: 2:30 h
- Düsseldorf: 2:45 h
- Köln: 3:00 h

Verpflegung, die pflegt

Wenn Teilnehmende gut verpflegt sind, können sie besser arbeiten. Genau darauf ist die Verpflegung bei GASTFREUNDSCHAFFT

Kontakt

Ihr Weg zu uns.

In Stability

Osterstrasse 42
30159 Hannover

Susanne Korpiun
+49 511 165926-30
susanne.korpiun@in-stability.de

GASTFREUNDSCHAFT

Osterstrasse 42
30159 Hannover

7 Minuten zu Fuß vom Hauptbahnhof
Eingang Parkhaus Osterstraße, 6. Etage
www.gastfreundschaft.de