

Lehrgang Coaching: „Systeming® 1“ 2014/2015
Die Praxis des wirkungsvollen Gesprächs
Professionelle Methoden wirkungsvoller Kommunikation
(=WIFI Veranstaltung Lehrgang zum systemischen Coach)

Veranstalter: WIFI Kärnten

Europaplatz 1

9020 Klagenfurt

www.wifikaernten.at

Mag. Bianca Reichör, 05-9434/960



Die Lehrgangsdaten

- 1. Block: 13.-15.03.2014
- 2. Block: 24.-26.04.2014
- 3. Block: 22.-24.05.2014
- 4. Block: 26.-28.06.2014
- 5. Block: 18.-20.09.2014
- 6. Block: 13.-15.11.2014
- 7. Block: 29.-31.01.2015
- 8. Block: 05.-07.03.2015

jeweils Donnerstag 18.00 - bis Samstag 16.30 Uhr

Infoabend 1: Dienstag, 15.10.2013, 18.00 Uhr

Infoabend 2: Dienstag, 25.02.2014, 18.00 Uhr

WIFI Klagenfurt

Europaplatz 1

Inhaltsverzeichnis

1. Der Lehrgang Coaching: Systeming® 13

1.1. Die Praxis des wirkungsvollen Gesprächs3

1.2. Teilnahmevoraussetzung4

2. Die Struktur des Lehrgangs5

3. Die Blockveranstaltungen6

3.1. Block 1: Überblick und Rahmen6

3.2. Block2: Kommunikation und Kontakt6

3.3. Block3: Einzelcoaching, Beratung und Führung6

3.4. Block4: Ressourcenzentrierte Prozesse gestalten7

3.5. Block5: Konfliktmanagement und Verhandlungcoaching7

3.6. Block6: Projektarbeit und Projektentwicklung7

3.7. Block7: Gruppen- und Teamcoaching8

3.8. Block8: Struktur und Abschluss des Coachingprozesses8

4. Das strukturierte Lern-, Erfahrungs- und Umsetzungsfeld (LEU).....9

4.1. Coaching-Praxis9

4.2. Peer-Group-Arbeit9

4.3. Lehrcoaching9

4.4. Lerncoaching9

4.5. Supervision und Live-Coaching9

4.6. Literaturstudium10

4.7. Abschlussarbeit10

4.8. Selbstkompetenz und Charisma10

5. Ihr Diplom: Anforderungen und Kriterien 11

6. Die Trainer 12

7. inmind- Das Unternehmen 14

8. Unsere Kunden 15

Anhang: Literaturliste 17

1. Der Lehrgang Coaching: Systeming® 1

**ACHTUNG, DIESER LEHRGANG VERÄNDERT IHRE KONZEPTE UND DENKWEISEN - SIE VERLASSEN
EINGEFAHRENE KOMMUNIKATIONSMUSTER - KOMMEN INS ZWEIFELN UND STAUNEN - SIE BEGEGNEN
SICH UND ANDEREN NEU - ÜBERRASCHEnde MÖGLICHKEITEN - WIRKUNGSVOLLE KOMMUNIKATION**

(A, jemand der sich (nicht?) für den Lehrgang interessiert.)

A: Was genau verstehen Sie unter dem Begriff Coaching?

B: Unter Coaching verstehen wir ein Gespräch, das mit professioneller Vorgehensweise und hoher sozialer Kompetenz geführt wird. Ein Gespräch, bei dem zwei Gesprächspartner mit einem klaren Ergebnis einen Schritt weiter kommen.

A: Worum genau geht es bei diesem Kurs?

B: Das Ziel ist die professionelle Anwendung des Erlernten: So ein Gespräch wirklich führen können. (Nicht nur wissen, wie es geht.)

1.1. Die Praxis des wirkungsvollen Gesprächs

A: Woran merke ich, dass ich das kann?

B: Wenn Sie ihr Gegenüber erreichen und bewegen. Wenn sich danach tatsächlich etwas verändert.

A: Was genau könnte das sein?

B: Wenn ihr Gesprächspartner
+ die Dinge klarer zu sehen beginnt,
+ sich und sein Thema besser versteht,
+ seine Emotionen erkennt und verändert,
+ und sich von alten Denkmustern verabschiedet.

Sie erarbeiten gemeinsam Lösungen, die sich auch in der Praxis bewähren.

A: Welche Themen können bei so einem Gespräch behandelt werden?

B: Es kann um Konflikte gehen und um Entscheidungen, um Projekte und Ziele. Auch um den Umgang mit eigenen Grenzen und persönlicher Entwicklung...

A: Das sind ja anspruchsvolle Themen.

B: Ja, alles was wichtig ist.

A: Wie merke ich denn, dass ich solche Gespräche tatsächlich gut führen kann?

B: An der Reaktion ihres Gegenübers. Sie führen diese Gespräche während der gesamten Ausbildung und merken dabei rasch, was sie schon können und was noch

nicht. Und am Ende der Ausbildung coachen sie eine Ihnen bis dahin völlig fremde Person.

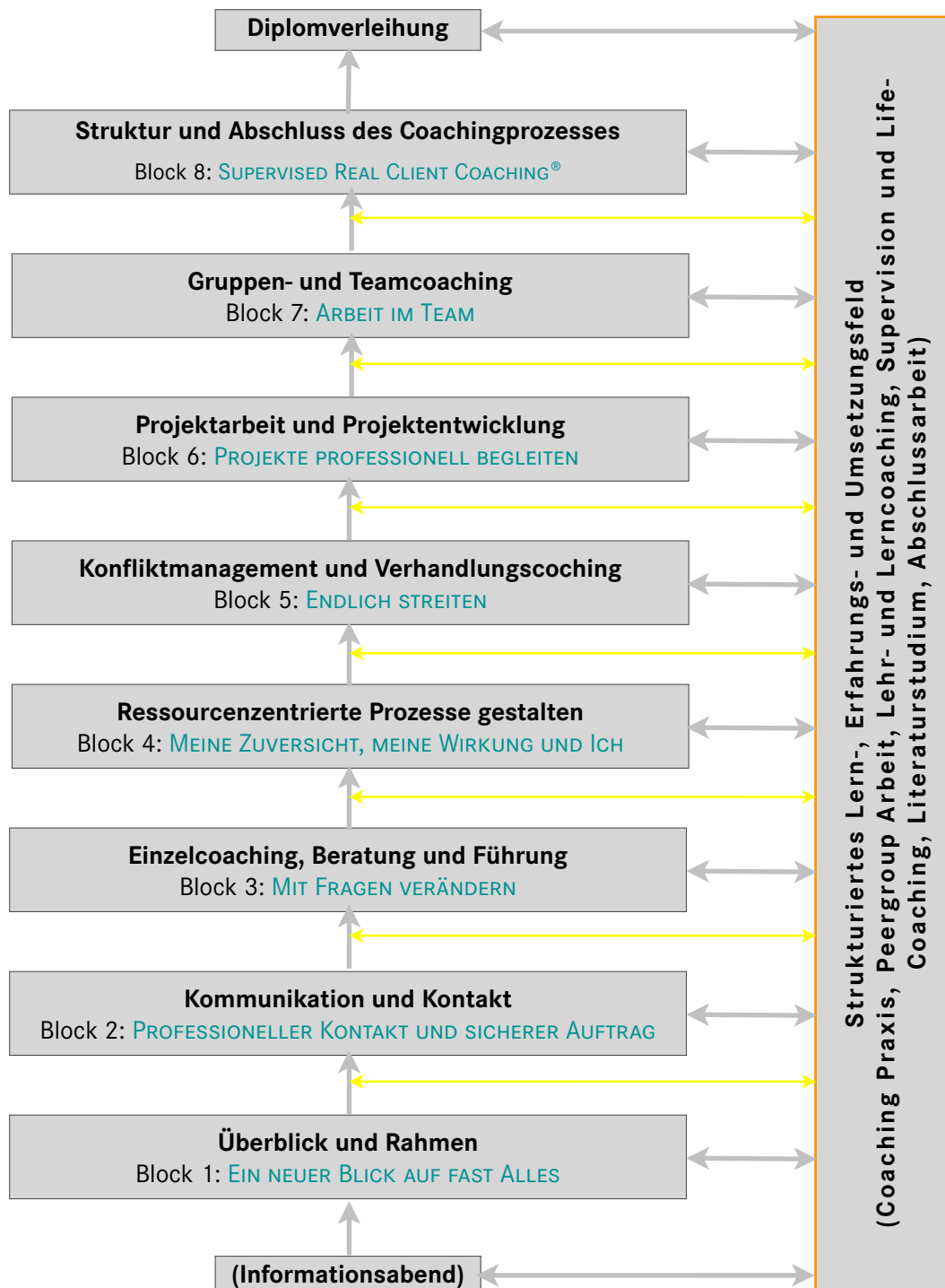
1.2. Teilnahmevoraussetzungen

A: Wie kann ich mir sicher sein, dass dieser Lehrgang der richtige für mich ist?

B: Ob dieser Lehrgang richtig ist für Sie?

- + Oh Ja, wenn Sie ihre Wirkung als professioneller Kommunikator in Ihrem Unternehmen oder auch zu Hause verbessern wollen. Nein, wenn Sie glauben, dass Sie ohnehin schon gut genug sind.
- + Ja, wenn Sie als Unternehmer, Führungskraft oder Verkäufer Menschen bewegen und eine Entwicklung in Gang bringen wollen. Nein, wenn Sie glauben, dass es da nur um rhetorische Tricks geht.
- + Ja, wenn Sie als Wissenschaftler, Sachverständiger, Techniker, Arzt oder Informatiker auch Menschen außerhalb der eigenen Welt erreichen wollen. Nein, wenn Sie glauben, dass dazu Ihr Wissen ausreicht.
- + Ja, wenn Sie als Trainer, Lehrer oder Berater Ihre Qualität noch steigern wollen. Nein, wenn Sie meinen, dass sich zuerst die Strukturen verändern sollten.
- + Ja, wenn Sie als Lebensberater, Krankenpfleger oder Helfer auch in schwierigen Situationen ausbalanciert und sinnvoll unterstützen wollen. Nein, wenn sie glauben, dass dazu liebevolle Zuwendung allein schon genügt.

2. Die Struktur des Lehrgangs



3. Die Blockveranstaltungen

Der Lehrgang Coaching: Systeming®1 gliedert sich in 8 Blöcke zu je 2 1/2 Tagen, insgesamt 192 Stunden. Theorieinputs, Demos, praktische Übungen, Reflexion, Einzel- und Gruppenarbeiten, Supervision des Lern- und Lehrprozesses.

3.1. Block 1: Überblick und Rahmen des Coaching- Prozesses

EIN NEUER BLICK AUF FAST ALLES

13.-15.03.2014

- + Coaching als Handwerk
- + Systeming® und die Praxis
- + Struktur der Wunderfrage
- + Erwartungen der Teilnehmer
- + Sinneswahrnehmung, Interpretation und Urteil
- + Umgang mit Raunzern
- + das strukturierte Lern-, Erfahrungs- und Umsetzungsfeld
- + TUN

3.2. Block 2: Kommunikation und persönlicher Kontakt

PROFESSIONELLER KONTAKT UND SICHERER AUFTRAG

24.-26.04.2014

- + Kommunikation und Kontaktübungen
- + Elemente des Coachings
- + Verschiedene Coaching - Modelle
- + The Core of Coaching
- + Spielregeln beim Coaching
- + Repräsentationssysteme
- + Auftragsklärung und Kontrakt
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

3.3. Block 3: Einzelcoaching, Beratung und Führung

MIT FRAGEN VERÄNDERN

22.-24.05.2014

- + Positive Kommentare und Kommunikationsmuster des Coaches
- + Systemisches Problemverständnis
- + Fragetechniken und ihre Wirkung
- + Meine Wirkung im Hier und Jetzt
- + Problem- Ressourcen und Lösungsrahmen

- + Maßgeschneiderte Interventionen
- + Arbeit mit Verhaltensmustern
- + Reframing: Wirkungsvolle Veränderung von Bedeutung
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

3.4. Block 4: Ressourcenzentrierte Prozesse gestalten

MEINE ZUVERSICHT, MEINE WIRKUNG UND ICH

26.-28.06.2014

- + Ressourcen als Grundlage von Veränderung
- + Eigene Ressourcen erkennen, nützen und fördern
- + Mehr über meine Wirkung
- + Prinzipien und Voraussetzung wirkungsvollen Feedbacks
- + Wirksame Zielarbeit
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

3.5. Block 5: Konfliktmanagement und Verhandlungcoaching

ENDLICH STREITEN

18.-20.09.2014

- + Praxisfälle
- + Rollenklärung
- + Dramadreieck
- + Konfliktdefinition
- + Konflikt und systemische Kommunikation
- + Emotionen, Werte und Erfahrungen
- + Konfliktarbeit
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

3.6. Block 6: Projektarbeit, Projektentwicklung

PROJEKTE PROFESSIONELL BEGLEITEN

13.-15.11.2014

- + Coaching im Projektmanagement
- + Projektdefinition
- + Rollen im Projektmanagement
- + Projektorganisation
- + Projektkontext
- + Projektumfeld

- + Projektcontrolling
- + Projektabgrenzung
- + Strukturplan
- + Die Abschlussarbeit als Projektarbeit
- + Kriterien für das SRCC™
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

3.7. Block 7: Gruppen- und Teamcoaching

ARBEIT IM TEAM

29.-31.01.2015

- + Systemische Teamdefinition
- + Wirkmechanismen in Teams und Organisationen
- + Eine leistungsfähige und effektive Arbeitsgruppe
- + Team im Complexity Approach
- + Günstige Grundannahmen
- + Konkurrenz und Kooperation
- + Methoden, Werkzeuge und konkretes Verhalten
- + Viel Praxis
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

3.8. Block 8: Struktur und Abschluss des Coachingprozesses

SRCC®: SUPERVISED REAL CLIENT COACHING

05.-07.03.2015

- + Kriterien für einen guten Abschluss
- + Abschlussinterventionen
- + Präsentation der Projektarbeit
- + SRCC®
- + Integration
- + Evaluation
- + Abschluss

4. Das strukturierte Lern-, Erfahrungs- und Umsetzungsfeld (LEU)

4.1. Coaching Praxis

+ Beschreibung

Kommunikations-Aufgaben im beruflichen und privaten Umfeld ausführen. Methoden anwenden, üben, experimentieren, Erfahrungen sammeln. Coaching- und andere Gespräche bewusst führen.

+ Anforderungen

Soviel als möglich! Kosten keine Extrazeit, weil es einfach darum geht, die erlernten Methoden in der Alltagskommunikation anzuwenden. An 5 Tagen pro Woche je 15 Minuten anders/bewusst kommunizieren. Mindestens also 50 Stunden während der Ausbildungszeit.

4.2. Peer Group Arbeit

+ Beschreibung

Aufarbeitung der Blockinhalte, praktisches Training der Tools, Austausch der individuellen praktischen Erfahrungen und Auseinandersetzung damit, Bearbeiten vorgegebener Themen, Literaturstudium, Gruppendynamik (er)leben und protokollieren. Steigerung der Sozialkompetenz.

+ Anforderungen

Mindestens ein protokolliertes Peergroup-Treffen jeweils zwischen den Blöcken.

4.3 Lehrcoaching

+ Beschreibung

Der Teilnehmer als Coachee und/oder Beobachter eines Coaching Prozesses setzt sich kritisch mit dem Erlebten auseinander und protokolliert.

+ Anforderungen

Coachee-Protokolle aus mind. 5 Sitzungen. 1 Protokoll als Beobachter eines Coachings/Supervisionsprozesses.

4.4 Lerncoaching

+ Beschreibung

Der Teilnehmer als Coach. Er führt den Coachingprozess durch und protokolliert.

+ Anforderungen

3 Coach-Protokolle, davon ein Teamprozess.

4.5 Supervision/Live-Coaching

+ Beschreibung

Der Teilnehmer als Coachee. Er bringt ein Thema, das er mit einem der Trainer im Beisein der Gruppe bearbeitet.

+ Anforderungen

Jeder mindestens ein Thema. Findet im 2. - 6. Block jeweils am Freitag ab 17.00 Uhr statt.

Insgesamt ca. 15 Stunden.

4.6 Literaturstudium

+ Beschreibung

Um einen Einblick in die umfangreiche Literatur zum Thema Coaching zu geben, finden im 2. - 6. Block je 1 - 3 20-Minuten-Referate statt, bei denen entsprechende Bücher referiert werden.

+ Anforderungen

Jeweils zu dritt wird das ausgesuchte Buch gelesen, studiert/bearbeitet. Das Referat muss dann auch zu dritt gehalten werden. Maximale Referatsdauer: 20 Minuten

4.7 Abschlussarbeit und Fachgespräch

+ Beschreibung

Der Teilnehmer wählt ein Thema und arbeitet dieses schriftlich auf. Die Arbeit wird beim letzten Block vorgestellt.

+ Anforderungen

Abschlussarbeit 5000 - 7000 Worte, bewertet.

4.8 Entwicklung von Selbstkompetenz und Charisma

+ Beschreibung

Persönliche Weiterentwicklung des Teilnehmers als Basis guter Coaching-Arbeit. Auch über die Dauer der Ausbildung hinaus.

+ Anforderungen

SRCC™: Beim Abschlusstesting mit einem neuen, unbekanntem Klienten zeigt der Teilnehmer auf ganzheitliche Weise seine Coaching-Kompetenz.

5. Ihr Diplom: Anforderungen und Kriterien

5.1. Pro Person

- + Anwesenheit in den Blockveranstaltungen. Mindestens 90% der Kurszeit. Maximale Fehlzeit also 18 Stunden, also nicht einmal ein ganzer Block
- + Coaching-Praxis/LEU- Feld
- + 1 Brief im Brief
- + 1 Coachee-Protokoll von mindestens 5 Stunden eines Coachingprozesses (Der Teilnehmer als Coachee!)
- + 1 Beobachter-Protokoll von einem Coaching (Der Teilnehmer als Beobachter!)
- + 3 Coach-Protokolle von je einem Coaching (Der Teilnehmer als Coach!), davon mindestens eines von einem Gruppencoaching
- + Teilnahme an Supervision/Live-Coaching, mindestens 1x mit eigenem Thema
- + 1 Abschlussarbeit
- + Supervised Real Client Coaching SRCC®

5.2. Zu dritt

- + 2 gemeinsame Referate von je einem Buch der Literaturliste

5.3. Pro Peergroup

- + Von 2 Ausbildungsblöcken je 1 Modul-Protokoll
- + Mindestens 7 Peergroup-Protokolle

5.4. Zulassungskriterien SRCC®

- + Professionellen Kontakt herstellen und erhalten können
- + Methodische Strukturen beweglich und unauffällig verfolgen können
- + Ein Gespräch durch Fragen führen können (keine Ratschläge)
- + Sinnesspezifisches Feedback geben können
- + Eigene Gefühle, die zugrunde liegenden Gedanken und Bedeutungszuschreibungen sowie ihre Auswirkungen reflektieren können.
- + Ein klares Rollen- und Funktionsverständnis (Coach, Führungskraft, etc.)
- + Eine professionelle Grundhaltung einnehmen können: neutral, distanziert und zugleich empathisch
- + Eine differenzierte Persönlichkeit (versus schwarz-weiß)

6. Der Trainer

6.1. Mag. Egon Darnhofer-Demàr

- + Seit 2006 Systeming®
- + Im Jänner 2000 Gründung von in+mind - Beratung | Entwicklung | Training | Coaching
- + Seit 1998 selbständig als Trainer, Unternehmensentwickler, Ausbildungsleiter, Berater und Coach im Kontext von Unternehmen und Institutionen in Österreich/Deutschland
- + 1993 – 1996 Ausbildung zum NLP-Trainer (Systemisches NLP und Psychoteleologie in Österreich und Deutschland u.a. bei Wyatt Woodsmall, Robert McDonald und Robert Dilts)
- + Professor für Philosophie, Psychologie und Deutsch am GRG2 in Wien; Schulentwicklung, Betreuungslehrer, Personalvertreter
- + Leistungssport Rudern
- + Studium der Psychologie, Philosophie, Pädagogik, Linguistik, Germanistik und Sportwissenschaften in Wien
- + geboren 1956 in Klagenfurt

Arbeitsschwerpunkte

- + Unternehmensentwicklung
- + Ausbildungsentwicklung und -leitung
- + Coaching

Spezielle Fähigkeiten

- + soziale Kompetenz
- + vielfältige Tools
- + stabile Beziehungen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen
- + Vernetzung und Nutzen vielfältiger Erfahrung
- + konsequente Umsetzung in die Alltagspraxis
- + grenzenlose Zuversicht
- + Umgang mit offenen Situationen

Kernthemen

- + Entwicklung und Begleitung von Führungsteams
- + Begleitung von Veränderungsprozessen
- + Arbeit mit Teams und Mitarbeitern
- + Kommunikation & Konflikt

email: darnhofer@inmind.at

7. inmind - das Unternehmen

7.1. Inmind - Beratung | Entwicklung | Training | Coaching

wurde im Jahr 2000 von Mag. Egon Darnhofer-Demàr gegründet, besteht aus 2 Mitarbeitern und einem leistungsfähigen Netzwerk von selbständigen Partnern.

7.2. Unternehmensgegenstand

Unser Unternehmensgegenstand ist Ihre und unsere Zusammenarbeit:

- + Wie bewegen wir die anderen etwas zu tun?
- + Wie beeinflussen wir und werden wir beeinflusst, während wir zusammenarbeiten?
- + Welche Struktur, welcher Umgang, welche Arbeitsweise bedingen welche Ergebnisse?
- + Auf welche Art, mit welchem Aufwand, erbringen wir gemeinsam welche Leistung?

7.3. Die Methode

Um diese Fragen auf der Ebene der alltäglichen Umsetzung stellen und beantworten zu können, haben wir Systeming® als Methode entwickelt.

Wir beginnen unsere Arbeit vor Ort, wo Mitarbeiter und Führungskräfte sich jeden Tag aufeinander beziehen, um ihre gemeinsame Aufgabe zu erledigen. Und jede Intervention endet wieder vor Ort. Denn wenn sich bei der alltäglichen Arbeit nichts verändert, dann verändert sich überhaupt nichts!

7.4. Geschäftsbereiche

Dabei konzentrieren wir uns auf folgende Bereiche:

- + Unternehmensentwicklung
- + Ausbildungen
- + Coaching

WIE KÖNNEN SIE

IN UND MIT IHREM UNTERNEHMEN

LEICHTER BESSERE ERGEBNISSE ERZIELEN!

8. Unsere Kunden

(Auswahl)

- + ANECON Software Design u Beratung G.m.b., Entwicklung eines Marketingleitbildes (2002)
- + AKH Univ. Kliniken Wien, Ausbildungsentwicklung und Leitung der Praxisanleiterausbildung (1994 -2004)
- + AKH Univ. Kliniken Wien, Schule für Kranken- und Gesundheitspflege, Leitbildentwicklung (1997), Themenzentrierte Workshops (1998-2005)
- + AMS - Service Line, Coaching-Projekt "Nachhaltige KundInnenzufriedenheit" (seit 2006)
- + ATLAS COPCO MAI GmbH, Kontinuierliche Begleitung (seit der Gründung 2002)
- + BMW, Trainer im Trainee-Programm für Nachwuchsführungskräfte (1998-1999)
- + build!, Einzelcoaching und Einführungsseminar "Coaching in der Gründerberatung" (2005)
- + Bundessozialamt - Projekt Lavita-Leben, Systemische Projektbegleitung (2007/2008)
- + Casino Austria AG – Casino Velden, Entwicklungskonzept "Guest Relation Neu" (2007)
- + Generali Versicherungs AG, Führungskräfte Coaching (seit 2006), Teamentwicklungsprozess "Direkt angesprochen" (2007)



- + Hirsch Armbänder GmbH, Entwicklung Führungskräfte (seit 2010)
- + Infineon Technologies Austria AG, Teamtrainings und Führungskräfte Coaching (seit 2000), Entwicklungscamp Führung & Kommunikation (ab 2008)
- + m3 Team AG Göttingen, Strategie-Workshops (seit 2003)
- + Mai International GmbH, Leitbildentwicklung (2000-2002), Projekt Unternehmenstuning/ Konfliktcoaching (2006), kontinuierliche Begleitung (seit 2000)
- + NÖM AG, Workshops mit Vorstand und Führungskreis "Verkauf und Kommunikation" (2002-2004), Workshops mit ausgesuchten Führungskäften und Mitarbeitern (seit 2005)
- + ÖAG, diverse Workshops mit Führungsteams gemeinsam mit CoachingConsult Wien (seit 2001)
- + Ortner Reinraumtechnik GmbH, Führungskräfte-Workshop (2007)
- + Schaiders Naturbäckerei, Übergabe-Coaching (2003)
- + SEZ AG, Teambegleitung Führungskräfte Team (2005/2006)
- + Science Park Graz, Einführungsseminar "Coaching in der Gründerberatung" (2007)

- + SPARDA BANK Villach, kontinuierliche Begleitung (seit 2003), Ausbildungsprogramm
"Persönlichkeit, Kommunikation und Verkauf" (seit 2004)
- + Verbund- Österreichische Elektrizitäts- AG, AHP AG, APG AG, APT AG, Führungskräfte
Coaching, Teamentwicklungen und diverse Entwicklungsprojekte (seit 2006)
- + Volksbank, Gewerbe- und Handelsbank Kärnten AG, Führungskräfte Coaching (2004-2005)
- + WIFI: Dreisemestrige Ausbildung zum Coach, Ausbildungsentwicklung und
Ausbildungsleitung (seit 2000)



Unternehmensentwicklung

Ausbildungen

Coaching

8. Literatúrauswahl Coaching

Bandler, Richard ; Grinder, John (1994): Neu Wege der Kurzzeit-Therapie. Neurolinguistische Programme. 11. Aufl./Paderborn/Junfermann.

Bateson, Gregory (1982): Geist und Natur. Eine notwendige Einheit. Frankfurt am Main/Suhrkamp.

Chong, Dennis K.; Smith-Chong, Jennifer K. (1995): Frag nicht warum. Zur Struktur der Wirklichkeit und der Erweiterung unserer Fähigkeiten. NLP Grundlagenarbeit. Paderborn/Junfermann.

Dalai, Lama (1999): Der Friede beginnt in dir. Zur Überwindung der geistig moralischen Krise in der heutigen Weltgemeinschaft. 4. Aufl. Bern, München, Wien/O.W. Barth Verlag.

Eco, Umberto (1995): Die Grenzen der Interpretation. München/dtv Wissenschaft.

Erickson, H. Milton; Rossi, L. Ernest; Rossi, L. Sheila (1976): Hypnose. Induktion. Therapeutische Anwendung. Beispiele. 5. Aufl./München/Verlag J. Pfeiffer.

Hartkemeyer, F. Johannes & Martina; Dhority, L. Freeman (2006): Miteinander Denken. Das Geheimnis des Dialogs. 4. Aufl./Stuttgart/Klett-Cotta.

Hawkins, R. David (2005): Die Ebenen des Bewusstseins. Von der Kraft, die wir ausstrahlen. Kirchzarten bei Freiburg/VAK.

Kibed, Matthias, Varga von; Sparrer, Insa (2000): Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche die es werden wollen. Heidelberg/Carl-Auer-Systeme Verlag.

Klebert, Karin; Schrader, Einhard; Straub, G. Walter: KurzModeration, Anwendung der Moderationsmethode in Betrieb, Schule und Hochschule, Kirche und Politik, Sozialbereich und Familie bei Besprechungen und Präsentationen. 2. Aufl./Hamburg/Windmühle.

Kurson, Robert (2008): Der Blinde der wieder sehen lernte. Eine wahre Geschichte. Hoffmann und Campe.

Kutschera, Gundl; Harbauer, Eva-Maria (1996): In Resonanz leben durch die Kraft Deiner Quelle. Phantasie Reisen im NLP. Paderborn/Junfermannsche Verlagsbuchhandlung.

Lenz, Frederick (1995): Der Mönch auf dem Snow Board. Eine ZEN – Phantasie. Berlin und München/Albrecht Knaus Verlag.

Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main/Suhrkamp.

Königswieser, Roswita; Exner, Alexander (1998): Systemische Intervention. Stuttgart/Klett-Cotta.

Martina, Roy (1999): Emotionale Balance. Von Schwerarbeit zu Mühelosigkeit: Der Weg zu innerem Frieden und Heilung. 3. Aufl./Burgrain/KOHA.

Maturana, R. Humberto; Varela, J. Francisco (1984): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens. Bern und München/Goldmann Verlag.

Maddux, B. Robert (1993): Team-Bildung. New Business Line. Wien/Ueberreuter.

Patzak, Gerold; Rattay, Günter (1998): Projektmanagement, Leitfaden zum Management von Projekten, Projektportfolios und projektorientierten Unternehmen. 3. Aufl./Wien/ Linde.

Radaz, Sonja: Beratung ohne Ratschlag (2007). Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen.

Rauen, Christopher (2000): Handbuch Coaching. Göttingen/Verlag für Psychologie.

Shaw, Patricia (2002): Changing Conversations in Organisations. A Complexity Approach to Change. London und New York/Routledge.

Simon, Fritz B. (2000): Meine Psychose, mein Fahrrad und ich. Zur Selbstorganisation der Verrücktheit. 8. Aufl./Heidelberg/Carl-Auer-Systeme Verlag.

Stacey, D. Ralph; Griffin, Douglas; Shaw, Patricia (2002): Complexity and Management. Fad od Radical Challenge to System Thinking? London und New York/Routledge.

De Shazer, Steve (1996): “...Worte waren ursprünglich Zauber“. Lösungsorientierte Therapie in Theorie und Praxis. Dortmund/verlag für modernes lernen.

De Shazer, Steve (1992): Wege der erfolgreichen Kurztherapie. Stuttgart/Klett-Cotta.

Walsch, Neale, Donald (2006): Gespräche mit Gott. Ein ungewöhnlicher Dialog. Band1/
München/Wilhelm Goldman Verlag.

Watzlawick, Paul; Beavin, H. Janet; Jackson, D. Don (2000): Menschliche Kommunikation. Formen Störungen Paradoxien. 10. Aufl./Bern/Verlag Hans Huber.

Watzlawick, Paul (1983): Anleitung zum Unglücklich sein. München/R. Piper &Co.

Watzlawick, Paul (1986): Vom Schlechten des Guten oder Hektates Lösungen. München/
Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG.

Watzlawick, Paul; Kreuzer, Franz (1991): Die Unsicherheit unserer Wirklichkeit. Ein Gespräch über den Konstruktivismus. 3. Aufl./München/Franz Deuticke Verlags GmbH.

Wolinsky, Stephen (1997): Die dunkle Seite des inneren Kindes. Der nächste Schritt in der Quantenpsychologie. 2. Aufl./Freiburg in Br./Lüchow.

Wolinsky, Stephen; O. Ryan, Margaret (1996): Die alltägliche Trance. Heilungsansätze in der Quantenpsychologie. 2. Aufl./Freiburg in Br./Lüchow.