

## Lehrgang Coaching: „Systeming®1“ 2026/2027

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](http://www.wifikaernten.at)

MMag. Bianca Reichör, 05-9434/960

### Die Lehrgangsdaten

1. Block:	12.-14.03.2026
2. Block:	16.-18.04.2026
3. Block:	28.-30.05.2026
4. Block	25.-27.06.2026
5. Block:	17.-19.09.2026
6. Block:	19.-21.11.2026
7. Block:	28.-30.01.2027
8. Block:	04.-06.03.20267

jeweils Donnerstag 18.00 - bis Samstag 16.00 Uhr

**Investition:** 3.900,–

**Infoabend 1 : Dienstag, 14.10.2025, 18.00 Uhr**

**Infoabend 2: Dienstag, 03.02.2026, 18:00 Uhr**

WIFI Klagenfurt Europaplatz 1

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Lehrgang Coaching: Systeming®1</b>	<b>4</b>
1.1. Die Praxis des wirkungsvollen Gesprächs .....	4
1.2. Teilnahmevoraussetzungen .....	5
<b>2. Struktur des Lehrgangs</b>	<b>6</b>
<b>3. Die Blockveranstaltungen</b>	<b>7</b>
3.1. Block 1: Kommunikation – Voraussetzung wirkungsvoller Interaktion .....	7
3.2. Block 2: Professionelle Gespräche .....	7
3.3. Block 3: Einzelcoaching, Beratung und Führung.....	8
3.4. Block 4: Ressourcenzentrierte Prozesse gestalten.....	8
3.5. Block 5: Konfliktmanagement und Verhandlungscoaching .....	9
3.6. Block 6: Projektarbeit und Projektentwicklung .....	9
3.7. Block 7: Gruppen- und Teamcoaching (Auswärtsmodul).....	10
3.8. Block 8: Struktur und Abschluss des Coachingprozesses .....	10
<b>4. Das strukturierte Lern-, Erfahrungs- und Umsetzungsfeld (LEU)</b>	<b>11</b>
4.1. Coaching Praxis.....	11
4.2. Peer Group Arbeit.....	11
4.3. Lehrcoaching .....	11
4.4. Lerncoaching .....	11
4.5. Supervision/Live-Coaching.....	12
4.6. Literaturstudium .....	12
4.7. Abschlussarbeit und Fachgespräch .....	12
4.8. Entwicklung von Selbstkompetenz und Charisma .....	12
<b>5. Ihr Diplom: Anforderungen und Kriterien</b>	<b>13</b>
5.1. Pro Person .....	13
5.2. Zu dritt .....	13
5.3. Pro Peergroup.....	13
5.4. Zulassungskriterien SRCC® .....	13
<b>6. Der Trainer</b>	<b>14</b>
6.1. Mag. Egon Darnhofer-Demàr.....	14
<b>7. inmind - das Unternehmen</b>	<b>15</b>
7.1. Inmind - Beratung  Entwicklung  Training  Coaching .....	15
7.2. Unternehmensgegenstand.....	15

7.3. Die Methode.....	15
7.4. Geschäftsbereiche .....	15
<b>8. Unsere Kunden</b>	<b>16</b>
<b>9. Literaturauswahl</b>	<b>18</b>
9.1. Geistige Grundlagen .....	18
9.2. Kommunikation .....	19
9.3. Coaching - Basiswerke .....	20
9.4. Coaching.....	20
9.5. Coaching-Ratgeber (Populärliteratur) .....	21
9.6. (Systemische) Therapie/Beratung/Coaching .....	21
9.7. NLP.....	22
9.8. Solution Focus .....	22
9.9. Provokative Therapie .....	23
9.10. Moderation .....	23
9.11. Methodenbücher.....	23
9.12. Führung.....	24
9.13. Verhandlung.....	24
9.14. Konfliktmanagement.....	24
9.15. Spezieller Schwerpunkt: Mobbing .....	25
9.16. Projektmanagement .....	25
9.17. Organisationsberatung/-entwicklung (Veränderungsmanagement).....	25
9.18. Gesundheit .....	26
9.19. Spiritualität.....	27
9.20. Themenbezogene Belletristik .....	27

## 1. Lehrgang Coaching: Systeming®1

**ACHTUNG, DIESER LEHRGANG ERWEITERT 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, dass 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,
- + sich von alten Denkmustern verabschiedet,
- + und sich mit lebendiger Energie Neuem zuwendet.

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

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

Um alles, was noch nicht so ist, wie wir es uns wünschen: Beruflicher und familiärer Erfolg, Projekte, Ziele, Entscheidungen, Konflikte. Um den Umgang mit eigenen Grenzen und persönlicher Entwicklung.

A: Das sind ja anspruchsvolle Themen.

B: Ja, alles was wichtig ist. Letztlich geht es aber immer um unsere Beziehungen: Wie es uns mit unseren Führungskräften, Kollegen und Mitarbeitern geht. Wie unterstützend wir unseren Kunden und Lieferanten erleben, wie beglückend unsere Freunde, Partner, Kinder und Verwandten.

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.

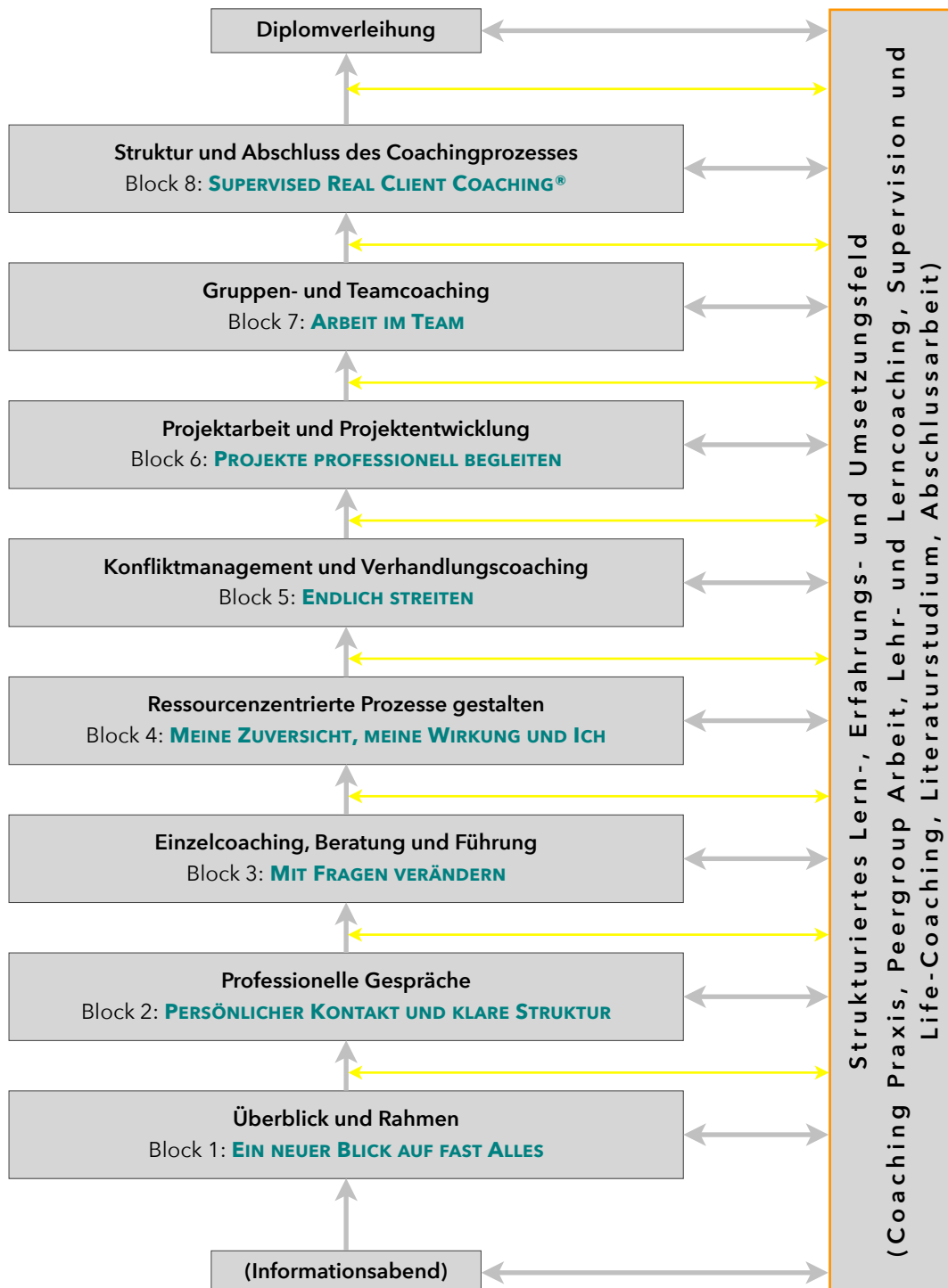
+ Ja, wenn Sie als Unternehmer, Führungskraft oder Verkäufer Menschen bewegen und eine Entwicklung in Gang bringen wollen. Nein, wenn Sie glauben, dass es da nur um rhetorische Tricks geht.

+ 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 Fachwissen alleine 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. Struktur des Lehrgangs



### 3. Die Blockveranstaltungen

Der Lehrgang Coaching: Systeming®1 gliedert sich in 8 Blöcke zu je 2 1/2 Tagen:

Donnerstag 18.00 - 21.30 Uhr,

Freitag 08.30 - 21.00 Uhr (inkl. Supervision),

Samstag 08.30 - 16.00 Uhr

Insgesamt 192 Stunden. Präsentationen, Demos, praktische Übungen, Reflexion, Einzel- und Gruppenarbeit, Supervision des Lern- und Lehrprozesses.

#### 3.1. Block 1: Kommunikation - Voraussetzung wirkungsvoller Interaktion

##### EIN NEUER BLICK AUF FAST ALLES

12.-14.03.2026

- + Interaktive Vernetzung
- + Was die Teilnehmer wirklich lernen wollen
- + Coaching und Führung: Begriffsabgrenzung und Prozesskompetenz
- + Kommunikation als gegenseitige Beeinflussung: Erleiden und verursachen gleichzeitig.
- + Verantwortung übernehmen, um spezifische Ziele zu erreichen
- + Sinneswahrnehmung, Interpretation und Urteil unterscheiden
- + Umgang mit Raunzern
- + Start des strukturierte Lern-, Erfahrungs- und Umsetzungsfelds
- + TUN

#### 3.2. Block 2: Professionelle Gespräche

##### PERSÖNLICHER KONTAKT UND KLARE STRUKTUR

16.-18.04.2026

- + Persönliche Verbindung und echter Kontakt
- + The Core of Connection, Cooperation and Coaching
- + Verschiedene Coachingmodelle
- + Elemente des Coachings
- + Frames als wirkungsvolle Gesprächsmuster: Problem- vs. Lösungsorientierung
- + Auftragsklärung
- + Gesprächsstruktur und Rollenklarheit
- + Repräsentationssysteme
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

### 3.3. Block 3: Einzelcoaching, Beratung und Führung

#### MIT FRAGEN VERÄNDERN

28.-30.05.2026

- + Meine typischen Kommunikationsmuster
- + Selbsterfahrung: System
- + Lebendige versus mechanische Systeme
- + Analyse- und Lösungszirkel
- + Systemisches Problemverständnis
- + Systemische Lösungen
- + Veränderungsprozesse initiieren und begleiten
- + Fragetechniken und ihre Wirkung
- + Ressourcen und Lösungsrahmen
- + Reframing: Wirkungsvolle Veränderung von Bedeutung
- + Meine Wirkung im Hier und Jetzt
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

### 3.4. Block 4: Ressourcenzentrierte Prozesse gestalten

#### MEINE ZUVERSICHT, MEINE WIRKUNG UND ICH

25.-27.06.2026

- + Ressourcen ermöglichen Veränderung
- + Eigene Ressourcen erkennen, nützen und fördern
- + Ressourcen: Positive Kommentare
- + 4 fache Fitness
- + Karussell-Feedback
- + Prinzipien und Praxis wirkungsvollen Feedbacks
- + Ein intensiver Ablauf: Wissen, was ich wirklich will!
- + Vielfalt der Ziele - Intention
- + Wohlformulierte Ziele versus Storyboard
- + Demonstration und Supervision
- + TUN



### 3.5. Block 5: Konfliktmanagement und Verhandlungcoaching

#### ENDLICH STREITEN

17.-29.09.2026

- + Praxisfälle
- + Definition Konflikt und Konfliktlösung
- + Ein neues Konfliktverständnis: Konfliktpartnerschaft
- + Wie wir selbst unsere Konflikte konstruieren: Was ich dir schon lange sagen wollte
- + Wie unsere Wahrnehmung fast zwingend zu gegenseitiger Abwertung führt
- + Welche Mechanismen wir verwenden, um sogenannte Narren-Entscheidungen zu treffen
- + Lernen aus meinen Konflikten
- + Wie wir unsere Konflikte neu konstruieren können: Die 5 Erweiterungen
- + Wie wir unsere Coachees dabei unterstützen können, ihre Konflikte neu zu konstruieren - Metamirror
- + Das Konfliktmodell: Die Struktur eines Konfliktes
- + Mediation
- + Verhandeln
- + Demonstration und Supervision - TUN

### 3.6. Block 6: Projektarbeit und Projektentwicklung

#### PROJEKTE PROFESSIONELL BEGLEITEN

19.-21.11.2026

- + Zukunftsfragen und Projektmanagement, eine Methode Ziele zu erreichen
- + Coaching, Projektmanagement und agiles Arbeiten: Wie Coachingmethoden das Projektmanagement erweitern können - Wie Projektmanagement die Zielerreichung des Coaching bereichern kann
- + Auftragsklärung, Ziel und Zweck
- + Ziel/Nicht-Ziel und Inhalt/Nicht-Inhalt, Projektumfeld
- + Projektstrukturplan, Projektorganisation, Projektkontext
- + Projektcontrolling
- + Der Gesamtprozess
- + Projektmanagement agil: z.B.: The Scrum-Guide, Agile Organisation,
- + Die Abschlussarbeit als Projektarbeit
- + Kriterien für das SRCC™
- + Demonstration und Supervision
- + TUN

### 3.7. Block 7: Gruppen- und Teamcoaching (Auswärtsmodul)

#### ARBEIT IM TEAM

28.-30.01.2027

- + Drei Wirkebenen
- + Der dritte Raum
- + Die dreifache Rolle des Teamcoach oder -moderator
- + Der Peer Spirit Circle Process
- + 7 Elemente eines erfolgreichen Teamcoachings
- + 2 Achsen der Produktivität
- + Wir entwickeln ein Storyboard
- + Verschiedene Sichtweisen: Wie funktionieren Teams?
- + Effektive Teamkommunikation
- + ZIAKA und Disneymodell als Teammethoden
- + Team im Complexity Approach
- + Das Beziehungsgeflecht: Wie und mit wem ich mich in meinem Team verbinde
- + Was sich durch ein Team-Coaching im Team verändert
- + Methoden, Werkzeuge und konkretes Verhalten
- + TUN

### 3.8. Block 8: Struktur und Abschluss des Coachingprozesses

#### SRCC®: SUPERVISED REAL CLIENT COACHING

04.-06.03.2027

- + Was ist ein gutes Coaching?
- + Was ist ein guter Abschluss?
- + Kriterien für einen guten Abschluss
- + Hilfreiche Abschlussinterventionen
- + Präsentation der Projektarbeit
- + Vorbereitung SRCC®
- + SRCC®
- + Integration & Evaluation
- + Abschlssritual

## 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, unbekannten 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 maximal 4 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 emphatisch
- + Eine differenzierte Persönlichkeit (versus schwarz-weiß)

## 6. Der Trainer

### 6.1. Mag. Egon Darnhofer-Demàr

- + Unternehmensberater und Prozessbegleiter (Siehe Referenzen)
- + 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

- + Unternehmens- und Organisationsentwicklung
- + 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

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

## 7. inmind - das Unternehmen

### 7.1. Inmind - Beratung| Entwicklung |Training| Coaching

wurde im Jahr 2000 von Mag. Egon Darnhofer-Demàr gegründet, besteht aus 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?



Unternehmensentwicklung

Ausbildungen

Coaching

## 8. Unsere Kunden

(Auswahl)

- + ANECON Software Design u Beratung G.m.b., Entwicklung eines Marketingleitbildes (2002)
- + AMSC Austria GmbH (Seit 2016)
- + 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)
- + Austrian Power Grid AG (Teamentwicklung und Organisationsentwicklung, seit 2016)
- + autArK (seit 2012)
- + AVS (seit 2017)
- + BMfF (2020)
- + 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)
- + Buchhandlung Heyn (2013-2020)
- + Casino Austria AG - Casino Velden, Entwicklungskonzept "Guest Relation Neu" (2007)
- + Feines Haus - Rudolf ,Frierss & Söhne Ges.m.b.H. (Seit 2018)
- + Generali Versicherungs AG, Führungskräfte Coaching und Teamtrainings (2006-2014),
- + Hirsch Armbänder GmbH, Entwicklung Führungskräfte (seit 2010)
- + Hobas GRP Pipe Systems (2016-2017)
- + IKEA Klagenfurt (2018, 2021)
- + ISC, International School Carinthia, (2018, 2021)
- + Infineon Technologies Austria AG, Teamtrainings und Führungskräfte Coaching (seit 2000), Entwicklungscamp Führung & Kommunikation (ab 2008)
- + Industriellenvereinigung (Seit 2014)
- + Kleine Zeitung (2020 -2021)
- + Lagerhaus (2018)
- + m3 Team AG Göttingen, Strategie-Workshops (seit 2003)
- + Magistrat Klagenfurt (Führungskräfte training, Arbeit mit großen Gruppen) (2016-2019)
- + Mai International GmbH, Leitbildentwicklung (2000-2002), Projekt Unternehmenstuning/ Konfliktcoaching (2006), kontinuierliche Begleitung (seit 2000)
- + Microporous GmbH (2019)



- + NÖM AG, Workshops mit Vorstand und Führungskreis "Verkauf und Kommunikation" (2002-2004), Workshops mit ausgesuchten Führungskräften und Mitarbeitern (seit 2005)
- + ÖAG, diverse Workshops mit Führungsteams gemeinsam mit CoachingConsult Wien (seit 2001)
- + Ordinationsteams Dr. Xxx, Dr. Xxx, Dr. Xxx
- + Schaiders Naturbäckerei, Übergabe-Coaching (2003)
- + Schule für Gesundheits- und Krankenpflege Villach
- + Senecura Lurnfeld
- + SIC
- + Silicon Austria Labs
- + SOS Kinderdorf-Strategiearbeit
- + Stift Klosterneuburg Wirtschaftsbetriebe
- + SHT - Gruppe
- + 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)
- + WIFI: Dreisemestrige Ausbildung zum Coach, Ausbildungsentwicklung und Ausbildungsleitung (seit 2000)

## 9. Literaturauswahl

### 9.1. Geistige Grundlagen

Bauer, Joachim (2006): Warum ich fühle, was du fühlst: Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone. München: Wilhelm Heyne Verlag.

Bateson, Gregory (1987): Geist und Natur. Eine notwendige Einheit. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bateson, Gregory (1999): Ökologie des Geistes. Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven. (7. Aufl.) Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bregman, Rutger (2023): Im Grunde gut. Eine neue Geschichte der Menschheit. (14. Aufl.) Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.

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

Hüther, Gerald (2015): Etwas mehr Hirn, bitte. Eine Einladung zur Wiederentdeckung der Freude am eigenen Denken und der Lust am gemeinsamen Gestalten. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.KG

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

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

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

Pentland, Alex (2014): Social Physics: How Good Ideas Spread – The Lessons from a new Science. New York: The Penguin Press.

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

Rosling, Hans: Factfulness: Wie wir lernen, die Welt so zu sehen, wie sie wirklich ist. (Ullstein, 2018)

Wurmb-Seibel, Ronja von: Wie wir die Welt sehen. Was negative Nachrichten mit unserem Denken machen und wie wir uns davon befreien. München: Kösel, 2022

## 9.2. Kommunikation

Grenny, Joseph / Patterson, Kerry / McMillan, Ron / Switzler, Al / Gregory, Emily (2023): Crucial Conversations. Tools for Talking when Stakes are High. 3<sup>rd</sup> edition, New York et al, Mac Graw Hill

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

Rosenberg, Marshall B. (2012): Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens. (10. Aufl.) Paderborn: Junfermann Verlag.

Schulz von Thun, Friedemann (2007): Miteinander reden: Fragen und Antworten. (4. Aufl.) Rororo 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.

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

### 9.3. Coaching - Basiswerke

Radatz, Sonja (2013): Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. (8. Aufl.) Wien: Verlag systemisches Management.

Radatz, Sonja (2010): Einführung in das systemische Coaching. (2. Aufl.) Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

### 9.4. Coaching

Grochowiak, Klaus / Heiligttag, Stefan (2002): Die Magie des Fragens: Warum es keine unschuldigen Fragen gibt. Handbuch für kommunikative Kompetenz. Junfermannsche Verlagsbuchhandlung.

Loos, Wolfgang (1997): Unter vier Augen: Coaching für Manager. MI Verlag.

Maaß, Evelyne / Ritschl, Karsten (2005): Coaching mit NLP: Erfolgreich coachen in Beruf und Alltag. Ein Übungsbuch. (3. Aufl.) Junfermann Verlag.

O'Connor, Joseph (2008): Coaching Erfolg mit NLP. (2. Aufl.) Vak-Verlag.

Schmidt-Tanger, Martina (2009): Gekonnt coachen: Präzision und Provokation im Coaching. (2. Aufl.) Paderborn: Junfermannsche Verlagsbuchhandlung.

Schmidt-Tanger, Martina (2005): Veränderungcoaching: Kompetent verändern. NLP im Changemanagement, im Einzel- und Teamcoaching. (3. Aufl.) Junfermannsche Verlagsbuchhandlung.

Szabò, Peter / Berg, Insoo K. (2013): Kurz(zeit)coaching mit Langzeitwirkung. Borgmann Media Verlag.

Vogelauer, Werner (2013): Coaching-Praxis: Das Trigon-Modell: Konzept und Methoden. Beltz Verlag.

### 9.5. Coaching-Ratgeber (Populärliteratur)

Clarke-Epstein, Chris (2003): 78 Schlüsselfragen, die jede Führungskraft stellen und beantworten sollte. Linde Verlag.

Lundin, Stephen C. / Paul, Harry (2003): Fish! Ein ungewöhnliches Motivationsbuch. (15. Aufl.) München: Wilhelm Goldmann Verlag.

Robbins, Anthony (2010): Das Robbins Power Prinzip: Wie Sie Ihre wahren inneren Kräfte sofort einsetzen. (4. Aufl.) Berlin: Ullstein Buchverlage.

Sprenger, Reinhard K. (2015): Die Entscheidung liegt bei dir! Wege aus der alltäglichen Unzufriedenheit. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Hawkins, David R. (2014): Die Ebenen des Bewusstseins: Von der Kraft, die wir ausstrahlen. VAK Verlags GmbH.

### 9.6. (Systemische) Therapie/Beratung/Coaching

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

O'Connor, Joseph / McDermott, Ian (2000): Die Lösung lauert überall. Systemisches Denken verstehen und nutzen. (2. Aufl.) Kirchzarten bei Freiburg: VAK Verlags GmbH.

Satir, Virginia (2013): Selbstwert und Kommunikation. Familientherapie für Berater und zur Selbsthilfe. (21. Aufl.) München: Klett-Cotta.

Schlippe, Arist von / Schweitzer, Jochen (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. (9. Aufl.) Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Sparrer, Insa (2009): Systemische Strukturaufstellungen: Theorie und Praxis. (2. Aufl.) Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

## 9.7. NLP

Bandler, Richard / Grinder, John (1994): Neue Wege der Kurzzeit-Therapie. Neurolinguistische Programme. (11. Aufl.) Paderborn: Junfermannscher Verlag.

Bandler, Richard / Grinder, John (1995): Reframing. Ein ökologischer Ansatz in der Psychotherapie (NLP) (6. Aufl.). Paderborn: Junfermannsche Verlagsbuchhandlung.

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

Dilts, Robert B. (2005): Professionelles Coaching mit NLP. Mit dem NLP-Werkzeugkasten geniale Lösungen ansteuern. Paderborn: Junfermann Verlag.

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

Tad, James (2005): Time Coaching: Programmieren Sie Ihre Zukunft ... jetzt! (6. Aufl.) Junfermann Verlag.

## 9.8. Solution Focus

De Shazer, Steve / Dolan, Yvonne (2015): Mehr als ein Wunder: Die Kunst der lösungsorientierten Kurzzeittherapie. (4. Aufl.)

De Shazer, Steve (1996): „... Worte waren ursprünglich Zauber“. Lösungsorientierte Therapie in Theorie und Praxis. Dortmund: Verlag für modernes Lernen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

### 9.9. Provokative Therapie

Briefs, Jonathan: Ich habe keine Lösung, aber ich bewundere das Problem: Provokatives Coaching für den Berufsalltag. (2. Aufl.) München: Kösel-Verlag.

Farrelly, Frank / Brandsma, Jeffrey M. (1986): Provokative Therapie. Berlin et al.: Springer-Verlag

### 9.10. Moderation

Klebert, Karin / Schrader, Einhard / Straub, G. Walter (Hrsg.) (2011): KurzModeration: Anwendung der Moderations-Methode im Betrieb, Schule, Hochschule, Kirche, Politik, Sozialbereichen und Familie, bei Besprechungen und Präsentationen. (13. Aufl.) Hamburg: Windmühle.

### 9.11. Methodenbücher

Baldwin, Christina / Linnea, Ann (2014): Circle: Die Kraft des Kreises. Gespräche und Meetings inspirierend, schöpferisch und effektiv gestalten. Weinheim / Basel: Beltz Verlag.

Bonsen, Matthias zur (2003): Real Time Strategic Change: Schneller Wandel mit großen Gruppen. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

Habertzettl, Martin / Birkhahn, Thomas (2004): Moderation und Training. Ein praxisorientiertes Handbuch. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Prior, Manfred / Tangen, Dieter (2013): MiniMax-Interventionen: 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung. (11. Aufl.) Heidelberg: Carl Auer Verlag.

Wehrle, Martin (2011): Die 100 besten Coaching-Übungen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. (3. Aufl.) Bonn: ManagerSeminare Verlags GmbH.

Zubizarreta, Rosa / Bonsen, Matthias zur (Hrsg.) (2014): Dynamic Facilitation. Die erfolgreiche Moderationsmethode für schwierige und verfahrenende Situationen. Weinheim / Basel: Beltz Verlag.

Vogelauer, Werner (2011): Methoden-ABC im Coaching. Praktisches Handwerkszeug für den erfolgreichen Coach. (6. Aufl.) Hermann Luchterhand Verlag.

### 9.12. Führung

Griffin, Douglas (2002): The Emergence of Leadership: Linking Self-Organization and Ethics. London / New York: Routledge.

Philipp, Andreas F. (2010): Die Kunst ganzheitlichen Führens. Ein Praxishandbuch für den Leader-Alltag. Wien: Literatur-VSM.

Stacey, Ralfph D. / Griffin, Douglas / Shaw, Patricia (2002): Complexity and Management. Fad or Radical Challenge to Systems Thinking? London / New York: Routledge.

### 9.13. Verhandlung

Hofmann, Thorsten (2018): Das FBI Prinzip. Verhandlungstaktiken für Gewinner. München: Ariston Verlag.

### 9.14. Konfliktmanagement

Glasl, Friedrich / Weeks, Dudley (2008): Die Kernkompetenzen für Mediation und Konfliktmanagement. Ein Praxisbuch mit Fallbeispielen auf DVD. Stuttgart: Concadora Verlag.

Glasl, Friedrich (2002): Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte, Übungen, Praktische Methoden. (3. Aufl.) Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.

Hertel, Anita von (2003): Professionelle Konfliktlösung. Führen mit Mediationskompetenz. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH.

Lohmann, Friedrich (2003): Konflikte lösen mit NLP. Techniken für Schlichtungs- und Vermittlungsgespräche, Paarberatung und Mediation nach Virginia Satir, John Grinder und Thies Stahl. Ein Lern- und Übungsbuch. Paderborn: Junfermannsche Verlagsbuchhandlung.



Schwarz, Gerhard (2003): Konfliktmanagement. Konflikte erkennen, analysieren, lösen. (6. Aufl.) Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag.

#### 9.15. Spezieller Schwerpunkt: Mobbing

Blum, Heike / Beck, Detlef (2014): No Blame Approach. (4. Aufl.) Köln: fairaend.

Blum, Heike / Beck, Detlef (2013): Eltern und der No Blame Approach. Sorgen, Nöten und Fragen von Eltern gut begegnen. Köln: faierend

#### 9.16. Projektmanagement

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

#### 9.17. Organisationsberatung/-entwicklung (Veränderungsmanagement)

zur Bensen, Matthias (2010): Leading with Life: Lebendigkeit im Unternehmen freisetzen und nutzen. (2. Aufl.) Wiesbaden: Gabler Verlag.

zur Bensen, Matthias (2003): Real Time Strategic Change: Schneller Wandel mit großen Gruppen. Stuttgart: J.G. Cotta'sche Buchhandlung.

Frenzel, Karolina / Müller, Michael / Sottong, Hermann (2006): Storytelling. Die Kraft des Erzählens fürs Unternehmen nutzen. (2. Aufl.) München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Frenzel, Karolina / Müller, Michael / Sottong, Hermann (2006): Storytelling. Das Praxisbuch. München/Wien: Carl Hanser Verlag.

Grochowiak, Klaus / Castella, Joachim: Systemdynamische Organisationsberatung: Ein Handlungsleitfaden für Unternehmensberater und Trainer. (2. Aufl.) Carl-Auer-Systeme Verlag.

Horn, Klaus P. / Brick, Regina (2003): Organisationsaufstellung und systemisches Coaching. Das Praxisbuch. Offenbach: Gabal Verlag.

Königswieser, Roswita / Exner, Alexander (2008): Systemische Interventionen: Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager. (9. Aufl.) Verlag: Schäffer-Poeschel.

Oestereich, Bernd/Schröder/Claudia (2019): Agile Organisationsentwicklung. Handbuch zum Aufbau anpassungsfähiger Organisationen. München: Verlag Vahlen  
www.kollegiale-fuehrung.de

Radatz, Sonja (2009): Veränderungen verändern: Das Relationale Veränderungsmanagement. Wien: Verlag Systemisches Management.

Ries, Eric: The Lean StartUp. How constant innovation creates radically successful businesses. Penguin Random House, 2011

Schrotta, Siegfried (Hrsg.) (2011): Wie wir klüger entscheiden. einfach - schnell - konfliktlösend. Gtratkorn: Styria Printshop Druck GmbH. e-book Bezug über [www.sk-prinzip.eu](http://www.sk-prinzip.eu)

Senge, Peter M. (2011): Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation. (11. Aufl.) Verlag: Schäffer-Poeschel.

Shaw, Patricia (2004): Changing Conversations in Organizations. A Complexity Approach to Change. (4. Aufl.) London / New York: Routledge.

Visotschnig, Erich (2018): Nicht über unsere Köpfe. Wie ein neues Wahlsystem die Demokratie retten kann. München: oekom verlag

[www.partizipation.at](http://www.partizipation.at)

## 9.18. Gesundheit

Dr. med. Eckart von Hirschhausen (2017): Wunder wirken Wunder. Wie Medizin und Magie uns heilen. (10. Aufl.) Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt

### 9.19. Spiritualität

Lama, Dalai (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.

Lama, Dalai (2009): Führen, gestalten, bewegen: Werte und Weisheit für eine globalisierte Welt. Heyne Verlag.

Easwaran, Eknath (Hrsg.) (2012): Die Bhagavad Gita: Die Quelle der indischen Spiritualität. München: Wilhelm Goldmann Verlag.

Fischer, Theo (2005): Wu wei: Die Lebenskunst des Tao. (12. Aufl.) Verlag: rowohlt.

Gandhi, Mohandas Karamchand: Eine Autobiographie oder Die Geschichte meiner Experimente mit der Wahrheit. (11. Auflage 2016, Aquamarin Verlag)

Giacobbe, Giulio Cesare (2005): Wie Sie Ihre Hirnwischerei abstellen und stattdessen das Leben genießen. München: Goldmann Verlag.

Roach, Geshe Michael / Wallossek, Michael (2005): Die Weisheit des Diamanten: Buddhistische Prinzipien für beruflichen Erfolg und privates Glück. Deutscher Taschenbuch Verlag.

Roy, Martina (2002): Emotionale Balance. Von Schwerarbeit zu Mühelosigkeit. Der Weg zu innerem Frieden und Heilung. KOHA-Verlag.

Walsch, Neale Donald (2006): Gespräche mit Gott. Ein ungewöhnlicher Dialog. Band 1. München: Wilhelm Goldmann Verlag.

### 9.20. Themenbezogene Belletristik

Sanyal, Mithu (2021): Identitti. München: Carl Hanser Verlag GmbH & Co KG

Yalom, Irvin D. (2006): Die Schopenhauer-Kur. (2. Aufl.) München: btb Verlag.

Yalom, Irvin D. (2008): In die Sonne schauen. Wie man die Angst vor dem Tod überwindet. München: btb Verlag.

Yalom, Irvin D. (1998): Die rote Couch. München: btb Verlag.

Yalom, Irvin D. (2002): Der Panama-Hut oder Was einen guten Therapeuten ausmacht. München: btb Verlag.

Yalom, Irvin D. (2007): Und Nietzsche weinte. München: btb Verlag.