

inscape Coaching-Ausbildung

Entwicklungen initiieren - Systeme verstehen - Interventionen gestalten

In Kombination mit der "inscape Supervisionsausbildung für Coaches" zertifiziert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv)

Beginn: 5. – 8. Dezember 2018

inscape

1. Unser Verständnis von Coaching

Jede Organisation, jedes Team, jede(r) Mitarbeiter*in stecken voller Potentiale und Möglichkeiten, die oft nicht genutzt werden können. Coaching ist eine beratende Begleitung von Einzelpersonen, Teams und Organisationen, die hilft, Begrenzungen, Konflikte und Blockaden zu lösen, vorhandene Potentiale an die Oberfläche zu bringen und neue Möglichkeiten zu entdecken.

„Coaching in depth“: Raum für Unbewusstes

Wirksames Coaching braucht nicht nur Ziele, Tools und schnelle Lösungen sondern ein gründliches Verständnis einer – oft sehr – komplexen Situation, die sich vermeintlich schnellen Lösungen entzieht. Psychodynamisches Coaching schafft Raum für die Wahrnehmung und das Verstehen und Nutzen unbewusster Prozesse und zielt auf eine bessere Einsicht in Geschichte und Entstehungsbedingungen aktueller Situationen und Verhaltensweisen im beruflichen Alltag. Unser psychodynamisches Verständnis sieht den Coachee in einem Kraftfeld, das von der Persönlichkeit des Coachees einerseits und der Dynamik seiner Organisation auf der anderen Seite geprägt ist und auf die jeweilige berufliche Rolle Einfluss nimmt. Coaching ist in diesem Sinne immer gleichzeitig Beratung für den Einzelnen und ein mittelbares Einwirken auf die Organisation als Ganzes. Aus der supervisorischen Tradition unseres Coachingkonzeptes bilden Selbstreflexion, Einsicht und ein Nachdenken über Führung und Organisation unverzichtbare Elemente unseres Selbstverständnisses.

Coaching ist Führungsberatung

Coaches arbeiten oft als Berater und „Sounding Boards“ von Führungskräften zu allen Fragen und Herausforderungen, die diese nur selten, wenn überhaupt, mit anderen innerhalb ihrer Organisation besprechen und bearbeiten können. Auch wenn in einer stark vernetzten Welt traditionelle Führungskonzepte und Hierarchien zugunsten agiler, dezentraler Führung obsolet geworden sind, sehnen sich die Mitarbeiter*innen in Organisationen doch häufig auch nach einer zentralen, verantwortungsvollen und integren starken Führung.

Zum Wesen der Führungsrolle gehört ein hohes Maß an Unsicherheit und Unklarheit, an notwendigem Abwägen, Zweifeln, an Alleinsein und Einsamkeit in der Rolle. Gerade wegen der Notwendigkeit, in dieser Rolle strategische Entscheidungen zu treffen, die häufig für andere unangenehm sind, benötigen Führungskräfte Räume, um über die psychologischen Aspekte ihrer Arbeit nachzudenken, die Dynamik ihres Führungsteams und der Organisation insgesamt zu reflektieren und besser zu verstehen. Wir verstehen Coaching daher als eine schöpferische Partnerschaft zwischen Coach und Coachee, um Führungskräfte und Verantwortliche in Teams Teams dabei zu unterstützen, in ihrer Rolle Autorität, Glaubwürdigkeit, Verantwortung und Leidenschaft für die Aufgabe zu entwickeln. Coaching ist in diesem Sinne ein wichtiges Element

Veranstalter:

inscape gGmbH – Institut für Coaching, Training und psychodynamische Organisationsberatung, Köln

Ausbildungsleitung

Dr. Ulrich Beumer
Anna Frank

Ausbildungskoordination und Information:

Gabriele Beumer
gabriele.beumer@inscape-international.de

Office und Seminarräume:

inscape
Riehler Straße 23
50668 Köln
Tel.: +49-221-56 07 60 8
Fax: +49-221-96 59 85 82

eines modernen Führungsverständnisses, das nicht nur auf die Einzelperson setzt, sondern Führung als eine Aufgabe und Funktion eines agilen Systems begreift.

Coaching und Innovationsmanagement

Führen erfordert immer, zukunftsorientiert zu denken und zu handeln. Innovationsfähigkeit ist ein Hauptthema der aktuellen Diskussion um die Entwicklung von Organisationen. Coaching ist dabei eine wichtige Unterstützung, um inspirierende Ideen zu entwickeln und die häufig noch ungerichteten inneren Bewegungen zu formen und in sinnvolles Handeln als Führungskraft umzusetzen. Das Unbewusste ist nach unserer Vorstellung das wichtigste Reservoir, aus dem heraus Neues entstehen kann. Wird es nicht verstanden, kann es potentiell einschränkend wirken und Entwicklungen blockieren. Coaching fördert also das „Denken als Werden“, wie es Gordon Lawrence einmal beschrieben hat. Unbewusste Dynamiken zu verstehen ist so eine Möglichkeit, Ideen darüber zu entwickeln, wie sich Person und Organisation nicht nur aus ihrer Geschichte sondern auch aus einer möglichen Zukunft denken und verändern lassen.

Unsere Grundhaltung

Im Mittelpunkt unseres Ausbildungskonzepts steht nicht das Aneignen von Methoden und Tools, die schematisch auf bestimmte Situationen angewandt werden. Ob einzelne Techniken und Interventionen im Coachingprozess wirksam und erfolgreich sind, hängt vor allem davon ab, ob der Coach in den komplexen und oft nicht vorhersehbaren Situationen im Coaching seine Persönlichkeit durch Aufmerksamkeit, Selbstreflexion, Leidenschaft und Präsenz einbringen und für den Coachee nutzbar machen kann. Dies gilt besonders, weil Menschen fast immer mit emotionalen Anliegen und Fragen ins Coaching kommen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit des Coaches ist daher unabdingbar und ein wichtiger Fokus unserer Ausbildung.

2. Für wen ist diese Fortbildung?

In den seltensten Fällen ist die Anmeldung zur Coachinausbildung mit der Erwartung verknüpft, sich anschließend direkt als Coach selbstständig zu machen. Aber immer bedeutet die Ausbildung einen wichtigen Schritt in Richtung einer beruflichen Neuausrichtung. Die Ausbildung richtet sich daher an

- Personen, die eine neue berufliche Rolle als Coach anstreben;
- Führungskräfte, die die Coaching-Aspekte ihrer Führungsrolle verbessern wollen;
- Personalentwicklerinnen und -entwickler, die in ihrer Rolle die Kompetenz zum Coaching nutzen möchten;
- Psychotherapeuten, die neben ihrer therapeutischen Tätigkeit auch Coaching und Organisationsberatungsprozesse anbieten möchten;
- Fachkräfte, die Beratungsaufgaben übernehmen oder anstreben und ihre Beratungsarbeit um psychosoziale Dimensionen erweitern möchten;
- junge Führungskräfte, die frühzeitig durch die Integration der Coaching-Kompetenz ein umfassendes Verständnis von Führung entwickeln und praktizieren wollen;
- junge Berufstätige, Junior und Professional Consultants, interne Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, die einen fundierten Einblick in Theorie und Praxis des Coaching gewinnen und Coaching- und Beratungsmethoden im beruflichen Umfeld nutzen wollen und durch die Ausbildung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter verbessern wollen.

Das Coaching-Ausbildungsprogramm vermittelt die für ein psychodynamisches Coaching erforderlichen Grundhaltungen und Kompetenzen. Auf diesem Wege gewinnen Sie als Teilnehmer/in auch Zugang zu unserem internationalen Netzwerk und schaffen die Möglichkeit zur Erweiterung ihrer professionellen Kontakte.

Kosten

Die Kosten für die Teilnahme an den Modulen und den Coaching-Zones betragen
4.300 € für Berufstätige und 2.900 € für Studierende im Vollzeitstudium zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss. Im Preis enthalten sind Kaffeepausen und Mittagslunch. Kosten für Unterkunft sind selbst zu tragen.

Frühbucherrabatt: Bei Anmeldung bis zum 2.10.2018 reduziert sich die Teilnahmegebühr um 250 € bzw. 150 €. Ratenzahlungen sind ebenfalls möglich.

Bildungsschecks aus NRW werden anerkannt.

Die Kosten für die Teilnahme an der inscape experience betragen für Teilnehmer/innen der Coachinausbildung incl. Übernachtung und Verpflegung) 990,00 € (Studierende 600,00 €) und werden gesondert in Rechnung gestellt.

Zusätzliche Kosten entstehen durch Lehrsupervisionen. Diese Kosten werden individuell mit dem/der Lehrsupervisor/in abgerechnet. (i. d. Regel 180 €/90 Min.)

Für Fragen zur Ausbildung nehmen Sie bitte telefonisch oder per Mail Kontakt auf.

Bei konkretem Interesse an einer Teilnahme findet ein ausführliches Vorgespräch mit einem der Ausbildungsleiter statt.

inscape ist über die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) in der Association of National Organisations for Supervision in Europe (ANSE) organisiert und mit der International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations (IPSO) verbunden.

Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv)

Die psychodynamische Coachinausbildung führt **mit der Ergänzung des zweiten Ausbildungsteils 'Supervision für Coaches'** zum Abschluss einer durch die DGSv zertifizierten Coaching- und Supervisionsausbildung. Für die Aufnahme als Mitglied in die DGSv gelten besondere Aufnahmekriterien, die bei Interesse gerne mitgeteilt werden.

3. Ausbildungsstruktur und Ort

Ablauf: 5 Ausbildungsmodule (17 Tage), 2 Coaching-Zones, inscape experience (Tavistock-Konferenz), Mentoring-Programm, mind. 10 Lehrcoaching-Sitzungen (bzw. 900 Minuten Lehrcoaching) und 1 Lerncoaching-Prozess, angeleitete Studiengruppen; Gesamtdauer 12 Monate.

Ort: überwiegend in den Räumen von inscape, Köln (mit Ausnahme einer der beiden Coaching-Zones sowie der inscape experience). Die Treffpunkte der Studiengruppen wählen Sie als TeilnehmerInnen selbst; die Lehrcoachings finden i.d.R. regional bei Ihrem Lehrcoach statt.

4. Ausbildungscurriculum

Übersicht über die Module:

Modul 1: Coaching – Grundlagen und Prozess (4 Tage, Termin: 5. Dezember – 8. Dezember 2018)

Die TeilnehmerInnen erlernen in diesem Modul ein Grundformat für Coaching-Gespräche, mit dem sie direkt eigene Coachingprozesse starten können. Sie werden in die Grundlagen des psychodynamischen Konzepts eingeführt und entwickeln eine entsprechende Haltung. Mit Hilfe der Rollenanalyse werden persönliche und institutionelle Hintergründe, die das eigene Coaching beeinflussen, deutlicher.

- Erlernen eines Grundformats um sofort eigene Coachingprozesse durchführen zu können.
- inscape Coaching-Konzept (u.a. Abgrenzung Coaching, Supervision und Mentoring, Anlässe und Einsatzfelder von Coaching, Arbeitsvertrag)
- Phasen und Settings im Coaching
- Individuelle Rollenanalyse
- Kompetenzenprofil und individuelle Lernplanung

Modul 2: Lernen und Veränderung (3 Tage, Termin: 28. – 30. März 2019)

Coaching zielt auf die Veränderung individuellen Verhaltens und auf das Lernen in und von Organisationen. Der Coach kann dabei mit Hilfe eines emotionalen Selbstmanagements auch tiefere Schichten im Prozess wahrnehmen und nutzbringend in seinen Interventionen einsetzen.

- Psychodynamik und Veränderung
- Lernmodelle

- Unbewusstes und Emotionen in Organisationen
- Übertragung, Gegenübertragung und Szenisches Verstehen

Modul 3: Wahrnehmen, Diagnostizieren, Handeln (3 Tage, Termin: 27. – 29. Juni 2019)

Verantwortliches Coachen heißt, sich intensiv mit dem Coachee und seinen Anliegen auseinanderzusetzen. Dies bedarf einer sorgfältigen Diagnose auch der latenten Prozesse im Kraftfeld zwischen Person und Organisation. Gleichzeitig gelingt der Coachingprozess dann, wenn der Coach seine eigenen Grenzen und die seines Gegenübers respektiert.

- Konzepte der Persönlichkeit und ihrer Entwicklung
- Wahrnehmung und Diagnostik
- Interventionen und Indikation in Coaching und Supervision
- Grenzen im Coaching (Abgrenzung Coaching und Therapie, Gesundheit und Life-Domain-Balance, Coaching und ethische Grenzen, Coaching im interkulturellen Kontext)

Modul 4: Prozesse in Gruppen, Teams, Organisationen (3 Tage, Termin: 19. – 21. September 2019)

Entwicklungsprozesse beim Coachee finden im Kontext von Teams und Organisationen statt und gleichzeitig zielen sie mittelbar auch auf die Entwicklung der Organisation. Coaching erfordert daher, dass der Coach über Grundkenntnisse in zentralen Fragen von Organisationen im Bereich Führung, Teamentwicklung und Organisationskultur verfügt. Eine solche tiefe Kenntnis macht es möglich, an den zentralen Stellen die richtigen Fragen zu stellen, um Motor von Veränderungen zu werden. Ein besonderes Augenmerk liegt in Organisationen neuerdings auf der Ermöglichung von Innovationsprozessen. Die Einbeziehung unbewusster Prozesse verleiht den Innovationen eine besondere Kraft.

- Grundlagenwissen und Beratungsansätze zu Führung, Team und Organisation
- Angstabwehr und Gruppenphänomene – Organisationsanalyse aus psychodynamischer Sicht
- Bilder und Visualisierung von Organisationsstrukturen und -dynamiken
- Coaching und Innovation
- Dreiecksverträge im Coaching

Modul 5: Profilbildung und Abschluss (4 Tage, Termin: 20. – 23. November 2019)

Jenseits aller Konzeptorientierung und fundierter Ausbildung arbeitet jeder Coach auf eine ganz eigene Art. Die persönlichen Reifungsprozesse in der Ausbildung, die eigene, reflektierte (Berufs-) Biographie und die erworbenen methodischen Kompetenzen formen eine unverwechselbare Identität, die dem eigenen Coachingangebot Kraft verleiht. Dazu gibt es im kollegialen Gespräch Feed-Back und gegenseitige Unterstützung und Anregung.

- Rollenkonzept für Coaches
- Interventionsregister (Tool-Box)
- Selbstreflexion der eigenen Lernentwicklung
- Präsentation des eigenen Coachingkonzepts und Abschlusskolloquium
- Marketing

In einem weiteren Spezialmodul nehmen Sie teil an der:

inscape experience – MACHT. FÜHRUNG. SINN.

Eine Konferenz in der Tavistock-Tradition über psychodynamische Prozesse in Organisationen

15. – 19. Januar 2019

Psychodynamisches Coaching arbeitet mit der Einbeziehung latenter, unbewusster Prozesse in Organisationen. Nur mit einem entsprechenden Hintergrundwissen und vor allem mit gelebter Erfahrung über Organisationen und ihre Dynamik können Coachees und Kunden wirkungsvoll beraten werden. Die inscape experience nach dem Tavistock-Modell stellt eine einzigartige Form des Erfahrungslernens über psychodynamische Prozesse in Unternehmen und Organisationen dar. Die inscape experience basiert auf dem Lernen im Hier und Jetzt der Konferenz als einer temporären Organisation.

Die inscape experience wird in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes Saarbrücken und anderen Veranstaltern durchgeführt und ist außerdem als offene Konferenz konzipiert, zu der sich externe Teilnehmer/innen anmelden können. Sie ist integraler Bestandteil der Ausbildung. Die Begegnung mit anderen TeilnehmerInnen unterschiedlichen Alters, Ausbildung und beruflichem Hintergrund schafft einzigartige Möglichkeiten der eigenen Entwicklung als Coach.

5. Wie wir arbeiten – Unsere Methoden

Unsere Coachingausbildung ist geprägt durch ein in der Praxis erprobtes und durch spezifische psychodynamische Methoden bewährtes Modell. Wiederkehrende Elemente in den einzelnen Modulen sind:

Demonstrations- und Peer-Coaching

Coaching lernen Sie am besten im konkreten Handeln. Daher gibt es in allen Modulen viel Raum für die praktische Durchführung und gemeinsame Analyse von Coachings zwischen den Teilnehmer/innen. Die Kursleitung wird exemplarisch Demo-Coachings durchführen, die als Modell diskutiert und analysiert werden können.

Sounding Board – die gemeinsame Reflexion des eigenen Lernens und des Lernsystems als Ganzes

Als Teilnehmer/in gestalten Sie mit und übernehmen Mitverantwortung. Jede Organisation - auch eine Ausbildung als temporäre Organisation - ist eingebettet in weitere, sie umgebende und stimulierende Systeme. Die Teilnehmer/innen werden als 'sounding board' in jedem Modul aus diesen Blickwinkeln heraus das eigene Lernsystem betrachten, analysieren, reflektieren und somit mitgestalten. Darüber hinaus übernehmen Sie als Teilnehmer/in die Verantwortung für 1,5 stündige Lehreinheiten aus den oben skizzierten Themenfeldern.

Psychodynamische Methoden in den Modulen

Psychodynamisches Coaching bei inscape bedient sich einer Fülle konzeptspezifischer Methoden, die in den Modulen verwandt und vorgestellt werden. Dazu gehören unter anderem:

- Rollenanalyse
- Soziale Traummatrix

- Soziale Fotomatrix
- Dialogforen
- Organisationsbeobachtung
- symbolisch orientierte Objekt- und Gebäudeanalyse
- Großgruppenmethoden

Tischgespräche

Im Rahmen der Module finden Tischgespräche statt, die Ihnen Gelegenheit geben, mit Fachexpert/innen, Coaches und Berater/innen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen in Kontakt zu treten. Wir laden dazu Führungskräfte oder Berater/innen aus Unternehmen und Organisationen ein, die Ihnen einen Einblick in ihren Beratungs- und Berufsalltag geben.

Zwischen den Modulen und begleitend über die gesamte Ausbildung entwickeln Sie Ihr Coaching-Profil darüber hinaus durch folgende Ausbildungsbestandteile:

Literaturstudium und begleitete Studiengruppen

Zwischen den Modulen lesen Sie relevante Literatur zum Thema Coaching und Beratung. Durch das Eigenstudium und die Arbeit in regionalen Peergruppen wird zum einen wertvolle Zeit für die Arbeit an der Coaching- und Beratungspraxis im Modul gewonnen. Außerdem sichern die Literaturstudien die Verarbeitung und Verknüpfung des Gelernten zwischen den Modulen. Die Studiengruppen treffen sich jeweils mind. einmal zwischen den Modulen.

Lehrsupervision/Lehrcoaching

Zur Begleitung eigener Coachingprozesse nehmen Sie mindestens 10 Sitzungen (bzw. mindestens 900 Minuten) mit einem/einer Lehrsupervisor/in wahr. Über die Zusammenarbeit mit dem/der Lehrsupervisor/in wird eine gesonderte Vereinbarung getroffen. Die Lehrsupervisoren/innen stammen aus unterschiedlichen Branchen und beruflichen Feldern. Die Lehrsupervisionen finden regional über ganz Deutschland verteilt, je nach Wohnsitz der TeilnehmerInnen, statt.

Coaching-Zone

An insgesamt zwei Tagen (voraussichtlich jeweils vor dem Coaching-Kongress im Frühjahr und der inscape Jahrestagung im Herbst) bieten wir eine „Coaching-Zone“ an, bei der Sie als Teilnehmer/innen die Möglichkeit haben, verschiedene Coaches aus dem nationalen und internationalen Bereich in ihrer Arbeit kennen zu lernen und deren Praxis zu reflektieren.

6. Ergänzungsangebot: Mentoring, Workshops, inscape-Jahrestagung, Coaching-Kongress

Mentoring – Angebote

Gerade in den Phasen des beruflichen Übergangs und der Veränderungen hat sich das Mentoring als ein wichtiges und gewinnbringendes Unterstützungs- und Karriereinstrument erwiesen. Im Rahmen der Fortbildung bieten wir Ihnen die Möglichkeit zur Teilnahme an dem begleitenden Mentoringprogramm „inscape – Mentoring“. Erfahrene Coaches, Supervisorinnen und Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Branchen und beruflichen Hintergründen stehen Ihnen in diesem Mentoringprogramm als persönliche Partner/-innen in der Zeit des Übergangsmanagements zur Verfügung. Das Mentoring unterstützt Sie in Ihrer Berufsorientierungs- bzw. Berufseinstiegsphase und bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihr berufliches

Netzwerk auf- bzw. auszubauen. Dieses Angebot ist fakultativ und für die TeilnehmerInnen kostenfrei.

Workshops und Tagungen

Während der Ausbildung haben die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, zu einem um 20 % vergünstigten Preis zusätzlich an Workshops aus dem inscape-Angebot teilzunehmen.

Dieses Angebot gilt auch für die jährlich stattfindende inscape-Jahrestagung (Herbst) und den Coaching-Kongress (Frühjahr) in Zusammenarbeit mit dem Sigmund-Freud-Institut und der Universität Kassel. Im Rahmen dieser Tagungen stellen international renommierte Referentinnen und Referenten theoretische Konzepte und konkrete Modelle psychodynamischen Coachings und Beratung in Unternehmen und anderen Organisationen vor.

7. Ausbildungsleitung und Ausbildungsadministration



Dr. Ullrich Beumer

Ullrich Beumer ist Dipl. Pädagoge und Supervisor (DGSv) mit zahlreichen psychoanalytischen und psychodynamischen Weiterbildungen und seit 1987 als Coach, Supervisor, Trainer und Management-Berater tätig.

Seit über 20 Jahren ist er mit dem eigenen Institut selbstständig. Er ist Gesellschafter und Geschäftsführer der inscape GmbH, Fortbildungs- und Beratungsinstitut für Organisationsberatung, Coaching und Training mit Sitz in Köln. Parallel zu seiner Fortbildungs- und Beratungstätigkeit engagiert er sich in der Forschung, Entwicklung und Ausbildung im Bereich der Organisationskultur und Psychodynamik von Transformationsprozessen.

Seit 2008 ist er ebenfalls wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sigmund-Freud-Institut in Frankfurt und arbeitet dort im Bereich der Coaching-Forschung und dem Schwerpunkt „Psychoanalyse und Gesellschaft“ unter der früheren Leitung von Prof. Rolf Haubl (jetzt Prof. Dr. Vera King).

Seit mehr als 15 Jahren coacht er unterschiedlichste Organisationen im Profit- und Non-Profit-Bereich und begleitet sie in Veränderungsprozessen. Aufgrund seiner Erfahrungen in zahlreichen Führungskräfteentwicklungen und seiner eigenen Tätigkeit als Leiter von Weiterbildungseinrichtungen liegt ein besonderes Augenmerk auf der neuen Rolle und dem Verständnis von Führungskräften.

Ullrich Beumer ist Mitglied der ISPSO (International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations)



Anna Frank

Anna Frank ist Diplom-Psychologin, Psychoanalytikerin (DGPT), Coach, Supervisorin und Organisationsberaterin.

Neben ihrer Tätigkeit als Psychotherapeutin in eigener Praxis seit 25 Jahren berät sie Organisationen und Institutionen unterschiedlichster Branchen (Gesundheitssektor, Bildung, Kommunalpolitik, Verkehr, Finanzwirtschaft).

Bei inscape ist sie Dozentin in der Coaching-Ausbildung, Referentin bei Workshops und Kongressen sowie in leitender Funktion bei der inscape-Experience.

Daneben ist sie Dozentin am Institut für Psychotherapie des Universitätsklinikums Heidelberg (HIP) und im Auftrag des Hessischen Kultusministeriums Coach für Schulleitungsteams bei Krisen- und Konfliktsituationen.

Ihre Arbeitsschwerpunkte in der Beratung liegen im Management von Konflikten, bei der

Bewältigung von Stress und Burnout, im Veränderungsmanagement und in der Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen.

Ausbildungsadministration und Mentoring-Programm



Gabriele Beumer

Gabriele Beumer ist Gesellschafterin von inscape und für die Programmadministration, insbesondere die vertragliche Gestaltung, die ausbildungsbegleitende Organisation sowie für den Kontakt zwischen Teilnehmern und Institut zwischen den Ausbildungsmodulen verantwortlich. Darüber hinaus organisiert sie das Mentoring-Programm.

8. Das Institut

inscape ist ein international tätiges Fortbildungsinstitut und Beratungsunternehmen mit Sitz in Köln. Das Institut wurde im Jahre 1998 von Ullrich und Gabriele Beumer gegründet. Mit einem Team von erfahrenen und zertifizierten Coaches und Supervisoren konzentriert sich das Institut mit Angeboten in den Bereichen von Fortbildung, Organisationsberatung, Coaching und Training, insbesondere auf die Einbeziehung psycho-sozialer Wirkfaktoren in Entscheidungs- und Veränderungsprozessen. inscape versteht sich als „Heimat“ für Veränderungen und Innovation, als „sicherer Ort für Unsicheres“.

Der Begriff „inscape“, eine Wortschöpfung des englischen Dichters Gerard Manley Hopkins, beschreibt sinnbildlich die Idee einer „inneren Landschaft“ von Menschen, Räumen und Objekten in der Welt von Organisationen.

Die Aktivitäten von inscape richten sich an Führungskräfte, Manager, Berater und verantwortliche Rollenträger. Wir beraten sowohl privatwirtschaftliche Unternehmen als auch öffentliche, soziale und gemeinnützige Einrichtungen und nutzen die langjährige Erfahrung mit der Unterschiedlichkeit beider Kulturen bewusst für Entwicklungsprozesse im jeweils anderen Feld.