

Unternehmensinterner Coach

für Leadership und Unternehmenskultur

Die Ausbildung für Unternehmer*, Führungskräfte, Personalentwickler, Projekt- und Qualitätsmanager.

Ein Angebot für Menschen, die sich an der Entwicklung von Menschen in Unternehmen professionell beteiligen und ihre Leadership-Kompetenz erweitern wollen.

www.FUTURE.at



Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach

für Leadership und Unternehmenskultur

Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Unternehmenskultur kann enormer Einfluss auf die Leistung und Lebensqualität jedes einzelnen Mitarbeiters genommen werden. Interne Coaches für Unternehmenskultur und Leadership tragen einen großen Beitrag zur Zufriedenheit der Mitarbeiter und zum Unternehmenserfolg bei.

Was zeichnet einen Internen Coach für Unternehmenskultur und Leadership aus?

Coaches für Unternehmenskultur und Leadership sind Profis, die sich in ihrer jeweiligen Rolle sehr sicher bewegen. Sie bringen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und ein großes Handlungsrepertoire mit. Sie übernehmen jene Aufgaben im Unternehmen, welche die zwischenmenschliche Zusammenarbeit unterstützen und verbessern.

Sie sind körperlich und mental locker, geistig und emotional flexibel, kreativ und frei. Sie können Visionen entwerfen und diese konkret im Alltag umsetzen. Durch ihre innere Leichtigkeit haben sie Erfolg, wissen aber auch, wie man aus Misserfolgen lernt. Sie sind sensibel und wachsam, authentisch in der Kommunikation mit anderen und erzielen als Begleiter nachhaltige Ergebnisse. Viele Teilnehmer berichten davon, dass sich ihr persönliches Wohlbefinden und ihre Lebensqualität in einem sehr hohen Ausmaß verbessert haben.

Die Glaubwürdigkeit und Authentizität Interner Coaches für Unternehmenskultur und Leadership sind neben ihrer Rollenklarheit sowie ihrer Methoden- und Prozesskompetenz der entscheidende Erfolgsfaktor für das Unternehmen.

Was sind die professionellen Aufgaben eines Internen Coaches für Unternehmenskultur und Leadership?

- Initiativen anregen und Maßnahmen setzen, die das Betriebsklima fördern und positive Stimmung ermöglichen
- Auffrischung und Vertiefung von Vision, Strategie und Leitbild
- Orientierung und Inspiration für die Unternehmenskultur
- Effiziente Moderation von Sitzungen und Besprechungen
- Begleitung und Schlichtung von Streitigkeiten und Konflikten zwischen Einzelpersonen und Teams
- Förderung von Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit von Projektmitarbeitern und multiprofessionellen Teams
- Einzelcoachings, Beratungen, Feedbackgespräche
- Begleitung von Führungskräften in Veränderungsphasen
- Etablierung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung
- Impulse und die Durchführung von Maßnahmen zur Entwicklung der Unternehmenskultur

Was sind die Vorteile interner Coaches im Unternehmen?

- Entwicklung einer echten Mitarbeiterförderkultur
- Kontinuierliche Führungskulturentwicklung mit authentischen Begegnungen
- Ehrliche Streitkultur mit Achtung und Würde
- Höhere Problemlösungskompetenz des einzelnen Mitarbeiters
- Kontinuierliche und nachhaltige Verbesserung des Betriebsklimas, das zu mehr Kundennähe und zu Qualitätssteigerungen in Services und Leistungen führt

„Die Förderung der Mitarbeiterentwicklung finde ich maßgeblich für den Erfolg einer Organisation. Der Unternehmensinterne Coach unterstützt die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter und schafft Bewusstsein in persönlichen sowie in organisationspezifischen Fragen.“

Andreas Pattis

Leiter Personalwesen
Landesrettungsverein Weißes Kreuz
Bozen

* Als modernes Unternehmen legen wir großen Wert auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. In unseren Publikationen wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männliche Form eines Begriffs benutzt. Selbstverständlich bezieht sich dieser Begriff sowohl auf weibliche wie auch auf männliche Personen.

Teil 1 – Selbstführung

FÜLLE – die Grundvoraussetzung sich selbst und andere zu begleiten und zu fördern. Die Seminarreihe beginnt damit, die eigene Fülle, das Bewusstsein über sich selbst und das eigene Wohlbefinden zu mehren. Die Aufgaben der eigenen Rolle bestmöglich erfüllen und sich mit Chancen und Herausforderungen des Unternehmensinternen Coaches auseinanderzusetzen, gehören zu den Themen der ersten drei Tage.

Inhalt

- Der konstruktive Denkansatz – ausgerichtet auf gründliche Lösungen und mehr Lockerheit statt Kampf und Krampf
- Vom Mangel zum Überfluss – ein vielleicht lebenslanger mentaler Entwicklungsprozess
- „Der Prozess“ als Grundprinzip innerer und äußerer Organisation – das Leben ganz praktisch in den Griff bekommen
- Die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten des Unternehmensinternen Coaches – was er ist und was er nicht ist
- Die eigenen Rollen und Verantwortlichkeiten – Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden
- Umgang mit Stress
- Wertschätzung – mehr als nur ein wirksames Mittel erfolgreiche Beziehungen aufzubauen
- Überblick über die gesamte Ausbildung

Ziel

Sie erlernen viele praktische Instrumente der Selbstführung und bessern Ihr eigenes „Energiekonto“ beträchtlich auf. Sie erhalten Klarheit und Orientierung zur gesamten Ausbildung und erarbeiten sich dabei ein grundsätzliches Verständnis von den Aufgaben und Zielen des UIC.

Teil 2 – Coach SEIN

Coach zu sein, für sich und andere, wird hier nicht nur als eine Funktion verstanden sondern als ein Zustand authentischen Seins. Eine intensive und kritische Auseinandersetzung mit der Rolle des Coaches – ein Vertraut werden mit ersten Instrumenten des Coachings legt die Basis für das Begleiten von Einzelnen und Teams in einem neuen Bewusstsein.

Inhalt

- Coach SEIN ist nicht nur Fertigkeit sondern auch eine Grundhaltung gegenüber den Menschen
- Die „objektive und subjektive Ebene“ in Entwicklungsgesprächen
- Förderliche Faktoren zur erfolgreichen Kommunikation
- Trainieren von wirkungsvollen Mitteln der Gesprächsführung
- Erweiterung des eigenen Resonanzraumes – mich verstanden fühlen – andere verstehen
- Authentische Kommunikation anstelle von Manipulation
- Das Beratungsgespräch – ein zentrales Mittel der Personalführung

Ziel

Sie erleben sich als Coach gleich zu Beginn der Ausbildung. Sie trainieren effektvolle Mittel der Gesprächsführung und beginnen erste, einfache, auch in alltäglichen Situationen anwendbare Coaching- und Beratungsgespräche zu führen.

Durch die Teilnahme an der Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach wollte ich die Technik des Coachens im Arbeitsumfeld lernen, was sich mir aber zudem noch eröffnet hat, ist eine sehr tiefe und positive Werthaltung allen Menschen gegenüber, einschließlich mir selbst, die sich wie ein roter Faden durch den gesamten Lehrgang zieht.

Es eröffneten sich mir viele neue Sichtweisen und es erweiterte den Horizont des Denkens, aber auch des Fühlens und Handelns

Dr. Veronika Rabensteiner
Amtsdirktorin,
Abteilung Gesundheitswesen
der Südtiroler Landesverwaltung

Teil 3 – Der Mensch als „einzigartiger Experte“ seines Lebens

Jeder Mensch und jedes Team trägt ein unendliches Potenzial an Fähigkeiten, an Interessen, an Kompetenzen, an Antworten in sich. Coaching glaubt an die Menschen und folgt der Idee, dass die nachhaltigsten und besten Lösungen jene sind, die den Menschen direkt entspringen. Die Kernaufgabe eines Coaches ist es, Kompetenzen und Potenziale von sich selbst und anderen zu erkennen und sie zu Tage zu fördern.

Inhalt

- Menschen dort begegnen, wo sie sich befinden – eine Frage der inneren Einstellung und der Anwendung praktischer Werkzeuge
- Den Menschen in seiner Gesamtheit erfassen und ihn in seinem Wesenskern ansprechen – einfache Übungen und Hilfsmittel dazu
- Das Modell der „Sieben Lebensebenen“ als umfassendes Instrument um Bedürfnisse zu erfragen, Situationen zu analysieren und die adäquaten Entscheidungen zu treffen
- Intensive Übungen zur persönlichen Stärkung auf den „Sieben Lebensebenen“ und zum Selbstcoaching
- Entwicklungsprozesse initiieren und begleiten

Ziel

Achtung und Respekt für die Menschen und ihre Einzigartigkeit wächst mit jeder neuen Coachingfähigkeit. Das Verständnis von Menschenentwicklung und Teamentwicklung erweitert sich. Die „Sieben Lebensebenen“ dienen als Diagnose- und Entwicklungsmodell für die weitere Arbeit als Coach. Ziele werden stimmiger gesetzt, dabei werden persönliche Entwicklungswege und die Erfordernisse des Unternehmens in höchstmöglichen Einklang gebracht.

Teil 4 – Konflikte als Wachstumschance nutzen

Beziehungen sind oft geprägt durch Druck und Gegendruck, durch Manipulation, Angst, Anpassung, durch „so tun als ob“, durch Beschuldigen, Abwerten, Streiten, ... Häufig brauchen Menschen aufgrund nicht lösbarer innerer oder äußerer Konflikte einen Coach. Teams brauchen Unterstützung von außen, weil Demotivation, verdeckte Konflikte oder Orientierungslosigkeit wirklichen Erfolg und Zufriedenheit verhindern. Dieser Ausbildungsteil hat zum Thema, dass es anders geht, und wie es anders geht.

Inhalt

- Konflikt- und Kooperationsebene als grundsätzliche Zustände unseres Seins
- Wie werden Konflikte in Chancen umgewandelt, wie Kooperation und innere Beteiligung gewonnen?
- Die Dinge aus dem Blickwinkel des anderen erleben, seine Herzensbedürfnisse und Beweggründe verstehen
- Konfliktgespräche moderieren, Lösungen finden, die von echtem Konsens getragen sind
- Die Rolle des Mediators im Unternehmen
- Spannungsfelder frühzeitig erkennen und geeignete Maßnahmen in die Wege leiten
- Vorbeugende Maßnahmen für konfliktfreies Arbeiten
- Wirkungsvoll Feedback geben

Ziel

Konflikte und Probleme nicht als ein Unheil zu begreifen, das schicksalhaft über uns hereinbricht, sondern als etwas Handhabbares. Etwas, mit dem man so umgehen kann, dass am Ende Fortschritt und Weiterentwicklung entsteht.

Teil 5 – Grundlegende Motive erkennen und Bewusstsein kreieren

Zu den zentralen Aufgaben des Coaches gehört es durch Zuhören und Fragen das Besondere, das Eigentliche in den Gesprächspartnern zum Klingen zu bringen und neues Bewusstsein entstehen zu lassen. Ziel ist nicht die eitle Brillanz des Coaches, sondern ein möglichst großer Erkenntnisgewinn, der zu veränderten Einstellungen oder Verhaltensweisen führen kann. Die Voraussetzung dafür: Die Motive unserer Gesprächspartner, Mitarbeiter und Zuhörer zu verstehen. Deshalb geschieht in diesem Seminarteil eine sehr gründliche Auseinandersetzung mit dem Thema Motivation.

Inhalt

- Zuhören als die „heilende Kraft“
- Fragen, die Veränderung bewirken
- Sprache als wichtiges Werkzeug des Coaches: mit Symbolen, Bildern, Geschichten arbeiten
- Wie entsteht Motivation – welche Coaching-Maßnahmen folgen daraus?
- Wie finde ich für mich selbst Zugang zu meinen wahren Motiven? Wie trage ich zur Motivation in Teams bei?
- Burn-Out und innere Kündigung – eine häufige Realität in unseren Betrieben
- Kundenorientierung geht uns alle an. Eine Grundeinstellung, die Zusammenarbeit zur Quelle von Erfolg werden lässt – zwischen Kollegen, zwischen Abteilungen, mit angrenzenden Berufsgruppen

Ziel

Ob im Einzelkontakt oder mit Gruppen – Gesprächspartner in ihrer Situation „erfassen“ können. Wesentliche Schritte initiieren, durch Motive und Bewusstsein für größere Zusammenhänge. Das Verständnis für Zusammenarbeit und Kundenorientierung im Sinne einer förderlichen Unternehmenskultur stärken. Verbesserte Verhaltensweisen, nicht durch Regeln und Druck, sondern durch Einsicht und persönlicher Motivation entwickeln.

Teil 6 – Teamcoaching, Teamentwicklung

Förderung und Entwicklung einer herausragenden Qualität des Miteinanders steht im Zentrum dieses Ausbildungsteils. Ein Miteinander der Vielfalt anstatt Uniformität, ein Miteinander, in dem jedes einzelne Mitglied der Gemeinschaft Verantwortung übernimmt, anstatt in der Gruppe unterzutauchen. Sie lernen, wie ein Abstimmungsprozess gelingt, der zu einem Maximum an Synergie führen kann. Wie sich ein „Haufen“ zu einer Arbeitsgruppe, eine Arbeitsgruppe zu einem Team und ein Team immer mehr zu einem Powerteam entwickelt.

Inhalt

- Was zeichnet ein Team aus?
- Grundlagen des Teamcoachings und Rollenklarheit für den Teamcoach
- Die FUTURE-Prinzipien im Hinblick auf Team und Teamentwicklung
- Gesprächsrunden und Abstimmungsprozesse im Team leiten
- Präsentieren und eigene Standpunkte wirkungsvoll vertreten
- Zielfindung und Zielmanagement im Team
- Partizipationsfördernde Moderationstechniken einsetzen
- Gezieltes Fördern von Synergie im Team

Ziel

Sie verstehen die Chance eines Teams und die Prinzipien eines Teamentwicklungsprogramms. Sie sind fähig, konkrete Instrumente des Teamcoachings anzuwenden und zur richtigen Zeit im Unternehmen einzusetzen. Sie entwickeln Freude und Sicherheit, Ihre Coaching- und Entwicklungskompetenz im Rahmen von Teams zur Anwendung zu bringen.

„Mit der Coaching-Kompetenz, die in der FUTURE-UIC-Ausbildung erworben wird, sind Führungskräfte und Personalverantwortliche aller Branchen befähigt ihre Mitarbeiter ganzheitlich in ihren Stärken, Defiziten und persönlichen Bedürfnissen wahrzunehmen, diese entsprechend ihrer Fähigkeiten am richtigen Platz einzusetzen und weiterzuentwickeln.“

Motivation und Zufriedenheit wird sukzessive gesteigert, Teamentwicklung nachhaltig beeinflusst und natürlich auch die Leistungsbereitschaft erhöht.“

Hubert Schenk

Direktor Kommerzkunden
Raiffeisen Landesbank Tirol
Innsbruck

Teil 7 – Aufbruch zu neuen Zielen – Projektcoaching

Die Erkenntnisse aus den vergangenen Seminarteilen, das neu erworbene Wissen, die neu gewonnenen Fertigkeiten und Fähigkeiten münden in diesem Seminarblock in die Entwicklung neuer Ziele. War der bisherige Fokus der Ausbildung drauf gerichtet, Coaching zu verstehen und zu erlernen, so geht es in diesem Teil stark darum, die neu erworbenen Fertigkeiten im eigenen Unternehmen konkret einzusetzen und die eigene Rolle zu definieren.

Inhalt

- Zusammenfassung der wesentlichen Prinzipien aus den vergangenen Seminaren
- Verschiedene Anwendungsmöglichkeiten von Coaching
- Aufgabengebiete des Unternehmensinternen Coaches
- Ziele- und Wertearbeit im Coaching
- Das Sog-statt-Druck Prinzip – und seine Anwendung im Coaching
- Stärkungs- und Entspannungsübungen auf körperlicher und mentaler Ebene
- Möglichkeiten Projekte mit Coaching erfolgreicher und zufriedenstellender durchzuführen

Ziel

Bündelung und Vertiefung des bisher Erlernten, um mit Hilfe dieser neu gewonnenen Fähigkeiten zu neuen Aufgaben aufzubrechen. Viele praktische Übungen und Techniken ergänzen den methodischen Koffer des Coaches und Begleiters im Unternehmen.

Sie vertiefen Ihr Verständnis für Projektcoaching, gewinnen an Klarheit, wann und wie Sie sich als Coach im eigenen Unternehmen förderlich einbringen können. Sie erfassen Grenzen von Coaching in Projekten und Arbeitskreisen. Sie sind in der Lage längerfristige Coaching- und Begleitungsprozesse zu initiieren und durchzuführen. Insgesamt vergrößern Sie Ihren Spielraum und Ihre Kompetenz als Unternehmensinterner Coach.

Teil 8 – Coaching als Motor für die Unternehmenskultur

Die Ausbildung geht in die Zielgerade. Coaching im Unternehmen einzuführen ist ein spannender Prozess, der viele Teilaspekte beinhaltet. Der Schwerpunkt in diesem Teil liegt im Blick auf das größere Ganze, praxisnah auf das eigene Unternehmen und die eigene Rolle zugeschnitten.

Inhalt

- Auftragsklärung – die Gründlichkeit und Sorgfalt der Anfangsphase sichert den Erfolg des Projekts
- Coaching im Unternehmen implementieren – was braucht es, damit Coaching im Unternehmen als wertvolle Unterstützung angenommen wird
- Wie lässt sich der Erfolg von Coaching im Unternehmen messen? – Verschiedene Evaluierungsmodelle
- Lebens- und Entwicklungsphasen von Menschen und Unternehmen
- Instrumente, um die Unternehmenskultur zu erfassen und aussagekräftige Ergebnisse für die Planung von kulturfördernden Maßnahmen zu erhalten
- Die Berufsethik des Coaches, Mediators, Moderators etc.
- Sich einlassen, aber auch wieder ganz zurückziehen können, um tatsächlich als Begleiter den Überblick und das Ziel im Auge zu behalten

Ziel

Als Coach haben Sie eine Vertrauensposition im Unternehmen. Sie lernen, wie Sie mit Vertraulichkeit, unterschiedlichen Rollen und Rollenmischungen gut umgehen können. Sie verstehen, was die Unternehmenskultur prägt und ausmacht und erkennen Möglichkeiten, diese bewusst zu gestalten. Sie bekommen mehr und mehr Freude, als Coach im Unternehmen zu wirken und sind mit allem ausgestattet, um die Initiative zu ergreifen.

Ich sehe in der Führungskompetenz unserer Filialleiter den entscheidenden Faktor bei der Einführung und Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur.

Die FUTURE-Ausbildungen haben dabei Weichen gestellt und zum Teil ganz unglaubliche Entwicklungsschritte ermöglicht.

Thomas Zedrosser

Geschäftsführer

Radatz Fleischwaren VertriebsgesmbH

Wien

Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach für Leadership und Unternehmenskultur



Voraussetzung für die Teilnahme

Erfahrung im Umgang mit Gruppen und Teams
Langjährige Führungserfahrung in Unternehmen
Die Bereitschaft, sich auf einen persönlichen und professionellen Entwicklungsweg einzulassen – als Voraussetzung dafür im eigenen Betrieb als Coach anerkannt zu werden.
Gespräch (ca. 1 Stunde) mit der Unternehmens- bzw. Personalleitung über den möglichen Einsatzbereich von Unternehmensinternen Coaches (durch Ausbilder der Ausbildung).

Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss zum Unternehmensinternen Coach

Teilnahme an allen Ausbildungsmodulen (24 Tage)
Lehrcoachings (15 Stunden)
Prüfungcoaching
Abschlusspräsentation über die erworbenen Fähigkeiten und ein umgesetztes Projekt

Es gibt die Möglichkeit das ACTP-Zertifikat des ICF zu erlangen

Die Voraussetzung dafür ist der Abschluss der Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach.
Zusätzliche Lehrsitungen im Umfang von 10 Stunden und die FUTURE-Kontemplationstage.

Zur Arbeit im Seminar

Das Erlernte sollte unmittelbar im eigenen Unternehmen umgesetzt werden. Die Erfahrungen daraus können innerhalb der Ausbildungsmodule supervidiert werden und bieten somit zusätzliche Möglichkeit zum Lernen.

Die Abschlusspräsentation beschäftigt sich mit einem Thema, das im eigenen Betrieb umgesetzt wird.

Zusätzlich gibt es die Möglichkeit zu "Coaching on the job".

Weiterführende Ausbildungsmöglichkeiten

FUTURE-Core-Coaching-Ausbildung
FUTURE-Lehrgang zur Mediation
FUTURE-Lehrgang zur Lebens- und Sozialberatung

Die Trainer, Termine, Seminarort und Kosten

Die Informationen über Trainer, Termine, Seminarort und die Kosten finden Sie auf dem beiliegenden Detailblatt oder unter folgendem Link www.sbz.it

Die Ausbildung kann nur als gesamte Seminarreihe gebucht werden.

Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach

für Leadership und Unternehmenskultur

Häufig gestellte Fragen zur Ausbildung:

Ist die Ausbildung zertifiziert bzw. international anerkannt?

FUTURE ist seit 2003 ein anerkanntes Ausbildungsinstitut des ICF und eines der ersten Institute in Europa, das eine ACTP Zertifizierung erhielt. Nach der Ausbildung zum UIC gibt es die Möglichkeit durch das Absolvieren der FUTURE-Kontemplation und zusätzlichen 10 Stunden Lehrcoaching das ACTP-Zertifikat des Internationalen Coachingverbands (ICF) zu erlangen.

Qualität ist uns wichtig



Wozu braucht es ein Gespräch mit der Unternehmens- bzw. Personalleitung über den möglichen Einsatzbereich von Unternehmensinternen Coaches?

Fähigkeiten und Kompetenzen die entwickelt und trainiert sind, sollen auch zur Anwendung kommen. Wir möchten durch das Gespräch mit der Unternehmens- bzw. Personalleitung sicherstellen, dass die Rolle des Unternehmensinternen Coaches auch tatsächlich zur Anwendung kommen kann und gemeinsam herausfinden welche Einsatzmöglichkeiten es gibt.

Was passiert wenn ich ein Seminarmodul versäumt habe?

In Absprache mit der Ausbildungsleitung können die Inhalte mit einem Lehrsitzungstrainer nachgeholt werden. Beim Versäumen mehrerer Seminarmodule ist das Nachholen auch in einer der nächsten Ausbildungsgruppen möglich.

Wo und mit wem kann ich die Lehrsitzen absolvieren?

Es gibt eine Liste mit Lehrcoaches aus Italien, Österreich, und Deutschland. Die Liste wird zu Beginn der Ausbildung ausgeteilt, die Lehrcoaches werden von den Teilnehmern selbst ausgewählt.

Bis wann muss ich die Lehrcoachings absolviert haben?

Bis zur Abschlussprüfung im letzten Ausbildungsteil.

Wie findet das Prüfungscoaching statt und wer prüft?

Die Prüfung findet als „Live-Situation“ im Rahmen der Ausbildung statt, die Prüfungskommission besteht aus Trainern, die als FUTURE-Master Coach und als ICF-MCC zertifiziert sind.

Welche Möglichkeiten bieten mir die weiterführenden Ausbildungen?

Sie können sich im Einzelcoaching mit der FUTURE-Core-Coaching-Ausbildung weiter spezialisieren, danach können Sie nach Erbringung der erforderlichen Praxisstunden das Gewerbe zum Lebens- und Sozialberater anmelden. Wenn Sie mit Gruppen und speziell an Konfliktlösungen arbeiten möchten, können Sie sich zum eingetragenen Mediator weiterbilden. FUTURE bietet auch jährliche Fortbildungsschwerpunkte für Absolventen an: z. B. Burn-Out Prophylaxe, Executive Coaching, Change Management, ...

Gibt es bereits Referenzprojekte? Kann ich mit praktizierenden Unternehmensinternen Coaches oder einer Unternehmensführung ein Gespräch führen?

Ja, es gibt bereits über 60 von FUTURE ausgebildete Unternehmensinterne Coaches, die ihre Erfahrungen gerne weitergeben. Fragen Sie bitte unter office@FUTURE.at nach.



www.FUTURE.at/uic

Scannen Sie den QR Code
für aktuelle Informationen zur
Ausbildung zum
Unternehmensinternen Coach.

SÜDTIROLER BILDUNGSZENTRUM
Genossenschaft-Sozialunternehmen
+39 335 703 26 24 irene.heufler@sbz.it

Südtiroler  Bildungszentrum