

mehr wissen · mehr können · mehr erreichen

Systemisches Coaching (und Supervision) mit Kunden, Mitarbeitern, Gruppen und Teams

18 Monate – DGSF-zertifiziert



ptz cormann

Psychotherapeutisches Weiterbildungszentrum
für systemisch-integrative Konzepte

seit 1989

Die Lerninhalte

Systemisches Coaching

Arbeits- und persönliche Lebenswelten verändern sich permanent. Hieraus resultiert die steigende Nachfrage nach Coaching für Fach- und Führungskräfte in Wirtschaftsunternehmen ebenso wie in Not-For-Profit-Organisationen. Auch bei Freiberuflern und Selbständigen wächst der Bedarf nach Coaching, denn die Notwendigkeit, sich immer wieder neu zu orientieren und neu zu positionieren, wichtige Entscheidungen zu treffen, mit Konflikten umzugehen, Probleme zu lösen oder das Lebensgefühl ins Gleichgewicht zu bringen, macht eine professionelle Beratung durch Coaching immer häufiger sinnvoll und erforderlich. Systemisches Coaching ebenso wie Systemische Supervision fokussiert die Aufmerksamkeit der Beteiligten auf Potenziale, Kompetenzen, Kraftfelder, Ressourcen und auf ziieldienliche Lösungen. Das Zusammenspiel solcher Elemente wird neu, anders oder besser reorganisiert, neu verknüpft und integriert, um wünschenswerte Zielzustände und Ergebnisse zu generieren. Systemisches Coaching entscheidet nicht über richtig oder falsch, sondern evaluiert im Beratungsprozess immer wieder den Nützlichkeitsfaktor für das Kundensystem.

Systemische Supervision

Supervision setzt Aufklärungs- und Veränderungsprozesse in Gang, zum Beispiel durch den Einsatz ressourcen- und lösungsorientierter Konzepte. Ein vielfältiges Methodenspektrum steht zur Verfügung, um Fallsupervisionen durchzuführen, Teamentwicklungsprozesse einzuleiten und zu begleiten und um ziieldienliche Entwicklungs- und Verbesserungsprozesse in Organisationen zu realisieren.

Systemisches Team-Coaching

Team-Coaching ermöglicht einen Abstimmungs- und Optimierungsprozess zur Verbesserung und Weiterentwicklung von Beziehungsgestaltung zwischen unterschiedlichen Personen mit einem gemeinsamen Arbeitsauftrag. Die Art und Weise, wie wir Teamentwicklungsprozesse strukturieren und begleiten, leistet einen ganz wesentlichen Beitrag zu einer verbesserten Organisations- oder Unternehmenskultur.

Teamentwicklungsmaßnahmen bieten eine Standortanalyse, verhelfen zur Zielbestimmung, fördern die Selbstreflexion, lösen emotionale Verstrickungen, beheben Engpässe (z.B. in der Kommunikation oder Beziehungsgestaltung), nutzen vorhandene oder verborgene Ressourcen und begünstigen das Zugehörigkeitsgefühl zum Gesamtsystem Team. Der systemische Team-Coach erarbeitet ein Verständnis für Prozesse und Dynamiken beim Kundensystem und entwickelt mit ihm gemeinsam zielorientierte Lösungsstrategien, die er begleitend umsetzt.

Erreichbare Kompetenzen

Sie erwerben in dieser Weiterbildung einen Kompetenzzuwachs, der Sie befähigt, systemisches Coaching (und Supervision) mit einzelnen Personen, Teams und Projektgruppen selbstständig durchzuführen. Sie entwickeln Ihren eigenen Interventions- und Beratungsstil, basierend auf den Grundsätzen des systemischen Ansatzes und der Kommunikationstheorie. Sie erlangen ein fundiertes Verständnis über sich selbst als Kommunikator mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Grundhaltung. Sie lernen ein hochqualifiziertes Instrumentarium zur Einleitung, Begleitung und Umsetzung von Optimierungs-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in Theorie und Praxis kennen und für Ihre Ziele und Aufgabenstellungen zu nutzen.

Das Lerngeschehen

Die TeilnehmerInnen

Fach- und Führungskräfte, Team- und Projektleiter, Personalentwickler, Entscheider, Kommunikationsmanager, interne und externe Berater und Coaches, Trainer, Wissensmanager etc. lernen ein hochqualifiziertes Instrumentarium zur Einleitung, Begleitung und Umsetzung von Optimierungs-, Entwicklungs-, Strategie, und Veränderungsprozessen in Theorie und Praxis kennen und für ihre Ziele und Aufgabenstellungen anzuwenden. Dabei wird das Lernen in den Seminaren abwechselnd bestimmt durch theoretische Wissensvermittlung, praktisches Training, Praxisreflexion und die Bearbeitung von Fallbeispielen aus dem Beratungsalltag. Es wird vorausgesetzt, dass die TeilnehmerInnen während der Ausbildung jeweils ein Coachingprojekt selbständig mit systemischen Interventionen durchführen, evaluieren und im 8. Seminar präsentieren.

Seminargestaltung

Alle Seminare sind interaktiv gestaltet, so dass die Interessen, Fragestellungen und Zielsetzungen der TeilnehmerInnen im Hinblick auf das jeweilige Seminarthema in den Lernprozess integriert werden können. Die Seminare werden phasenweise abwechselnd in unterschiedlichen Settings stattfinden: Plenum, Kleingruppen, face to face-Trainings, Einzelarbeiten, Life-Demonstrationen, Videoanalysen, Outdoor-Sequenzen.

Den TeilnehmerInnen wird empfohlen, sich in kleinen Lerngruppen außerhalb der Seminare zu organisieren, um sich auszutauschen und die Lerninhalte zu reflektieren.

Alle Termine und die Seminarkosten entnehmen Sie bitte dem Einlegeblatt.

Weiterbildungsleitung

Walther Cormann, Jahrgang 1949, ist Industriekaufmann, Diplom-Betriebswirt und Diplom-Psychologe und seit 1984 als Coach, Team- und Organisationsberater sowie als anerkannter Dozent systemischer Ausbildungskonzepte (Lehrender für systemische Konzepte/DGSF) im gesamten deutschsprachigen Raum tätig. Mit bislang weit über 130 abgeschlossenen Weiterbildungsprogrammen und ca. 5.000 Seminartagen verfügt er über einen reichen Erfahrungsschatz bezogen auf die Lerninhalte ebenso wie auf die Gestaltung optimaler Lernprozesse. Vielfältige Aufträge zur Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision und zum Coaching von Fach- und Führungskräften, Top-Managern und Geschäftsführern ebenso wie internationale Team- und Organisationsentwicklungsaufgaben haben ein Erfahrungsspektrum aufgebaut, das den Teilnehmenden durch interessante Fallbeispiele, praxisorientierte Lernwelten und konkrete, an den tatsächlichen Erfordernissen orientierte Übungen und Anleitungen zu Gute kommen wird. Zum Kundenkreis gehören sowohl DAX- wie auch M-DAX- und TEC-DAX-Unternehmen ebenso wie KMUs und Familienbetriebe, Kliniken und öffentliche Einrichtungen.

Er ist Autor verschiedener Fachbücher und DVDs, Sprecher auf Tagungen und organisiert Kongresse.



Abschluss

Die TeilnehmerInnen erhalten im 8. Seminar ein Zertifikat mit einer zusammenfassenden Beschreibung der Lerninhalte und des Lernumfangs. Die Präsentation des Coachingprojekts wird hierin als besonderer Qualitätsnachweis aufgeführt und bescheinigt.

Mit dem Zertifikat unseres Instituts können die Teilnehmer die Anerkennung als „Systemischer Coach“ bei der DGSF beantragen. Bitte beachten Sie in diesem Fall die DGSF-Richtlinien.

Systemisches Coaching (und Supervision) mit Kunden, Mitarbeitern, Gruppen und Teams

Das Qualifizierungscurriculum

Kompetenztraining mit Substanz
8 Seminare an jeweils 3 Tagen
Abschluss mit Zertifikat
Optional: Aufbauseminare Supervision

Einführungsseminar

In diesem Seminar werden Sie ausführlich über die inhaltliche und organisatorische Gestaltung dieses Qualifizierungscurriculums informiert. Sie werden nach dem Besuch des Einführungsseminars mit Sicherheit einschätzen können, welchen Nutzen Ihnen die Teilnahme an diesem Weiterbildungsprogramm bieten wird. Für Ihre Kunden besteht der Nutzen darin, durch Coaching und Supervision die Selbstorganisation zu verbessern, die persönliche Identität zu stärken, das Lebensgefühl in Balance zu bringen oder die eigenen Management- bzw. Führungspotenziale zu stärken. Erleben Sie selbst, wie mit einfachen (und genialen) systemischen Interventionen Veränderungen eingeleitet und Lösungen für aktuelle Fragestellungen gefunden werden können.

Seien Sie herzlich eingeladen zum Querdenken.

Intensivseminar 1

Systemische Sprache als Interventionsgrundlage von Coaching-Prozessen

Als Coach sind Sie ständig Kommunikator für Entwicklungs-, Optimierungs- und Veränderungsprozesse. Hierfür ist eine Sprachform sinnvoll, die an die bestehenden Realitätskonstruktionen der Kunden ankoppelt und diese in wünschenswerter Weise in andere, bessere, zieldienliche Wirklichkeiten kommunikativ transformiert.

Systemische Kommunikation umfasst:

Verstehen emotional bedeutungsvoller Inhalte und Aussagen, aktives Zuhören, Spiegeln, intentionale Sprache, Reframing als Form der positiven Umdeutung, Fragestellungen, die dazu dienen, dem Beratungsprozess die wünschenswerte Richtung zu geben, unterschiedsbildende Sprache (Ziel- und Lösungsfokussierung), hypothetische Sprache (eröffnet neue Optionen), zirkuläre Sprache (beziehungsorientierte Fragen), integrative Sprache zur Annäherung an das Neue und Erreichte, Commitments zur verbindlichen Handhabung von Ergebnissen. Hinzu kommt das integrativ-vernetzende Moderieren, um dem Gespräch die wünschenswerte emotionale, klimatische Färbung zu geben und das zusammenfassende und evaluierende Kommentieren.

SIE LERNEN

- die Gestaltung des Coaching als Kommunikator in die Hand zu nehmen und systemisch zu denken (zirkulär und prozessorientiert), zu handeln (zu strukturieren und zu steuern) und zu kommunizieren (in die wünschenswerte Richtung)
- eine wertschätzende Haltung zum Kundensystem einzunehmen
- eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen
- ein wohlwollendes Beratungsklima zu schaffen
- das Kundensystem aktiv am Entwicklungsprozess zu beteiligen

SIE LERNEN

- die 7 Phasen der Coaching-Schleife kennen
- Coaching-Prozesse effizient zu gestalten und gut zu strukturieren
- Problemanalysen völlig anders als gewohnt vorzunehmen
- den Nutzen des Problems zu erkennen
- Ziele variantenreich zu erarbeiten und bereits hierdurch schnelle Veränderungen einzuleiten
- den systemischen Sprachgebrauch auf die jeweilige Coaching-Phase sinnvoll abzustimmen
- Wirklichkeitskonstruktionen zu lesen und alternative Denk- und Handlungsmuster zu erfinden
- die Einseitigkeit von Zustandsbeschreibungen zu relativieren und eine Vielfalt von Betrachtungs- und Bewertungsmöglichkeiten zu generieren

Intensivseminar 2

Systemische Coaching-Prozesse effizient und innovativ gestalten

Systemisches Coaching ist kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis eines klar definierten und strukturierten Prozesses. Dieses Prozessdesign nennen wir Coaching-Schleife. Diese bietet dem sehr komplexen und variantenreichen Arbeiten nach unserem Konzept eine ideale Struktur. Coaches, die sich dieser Navigationsmethode bedienen, haben von Anfang an einen roten Faden, eine sinnvolle Schrittfolge, eine klare Orientierung für die lebendige Prozessgestaltung des systemischen Coachings. Sie können hiermit bestens priorisieren und haben die Noten, um auf der Klaviatur des systemischen Arbeitens virtuos zu spielen. Durch die Abfolge der einzelnen Schritte der Coaching-Schleife wird der Aufbau und Ablauf einer Gesprächseinheit konstruiert und festgelegt. Durch die Nutzung der Coaching-Schleife wird keinerlei Einfluss auf die Inhalte des Kundengesprächs genommen, lediglich der Verlauf der Sitzung wird hierdurch geordnet. Das Besondere dieses Navigations-systems liegt in seiner universellen Brauchbarkeit, unabhängig vom Kundensystem, dem zu bearbeitenden Thema und den Veränderungsabsichten.

Intensivseminar 3

Analoge Methoden zur Visualisierung und Erlebnisaktivierung

In der Aktionsphase des Coaching-Prozesses wird eine neue Erlebniswelt inszeniert, die den Kunden dazu einladen soll, das bestehende hinderliche oder problematische Denk- und Handlungsmuster zu hinterfragen oder auch zu unterbrechen – vielleicht zunächst auch nur versuchsweise. Hier sind neue sinnlich-emotionale Erfahrungen von Vorteil, durch die der Kunde erleben kann, welche Möglichkeitsräume er zukünftig für sich nutzen will. Dies stellt den Anfang eines Neubeginns dar und der Kunde wird unterstützt darin, seinen wünschenswerten Zielzustand zu erlangen.

SIE LERNEN

- Coaching-Gespräche erlebnisreich, anschaulich und lebendig zu gestalten
- innere Zustände (z.B. inneres Team, innere Anteile und Seiten) und externe Situationen szenisch zu bearbeiten
- Arbeiten mit Holzfiguren zur Visualisierung von Beziehungsdynamiken
- Rollenspielinszenierungen und Rollenwechsel
- die Möglichkeit des mehrfachen Perspektivwechsels zu nutzen
- den Einsatz von Symbolen und Metaphern kennen
- Arbeit mit der Time-Line
- leere-Stuhl-Methode

SIE LERNEN

- durch die Art der Seminargestaltung zunächst Ihre eigene Selbstorganisation zu analysieren, zu überprüfen und entsprechend Ihrer Aufgabenstellung als Coach und Kommunikator weiter zu entwickeln
- Selbst-Coaching als tägliche Routine einzusetzen
- in 8 Schritten Ihr inneres Team aufzubauen
- Ihre persönliche Performancevision (Selbstkonzept) zu kultivieren: „wissen was zählt“
- Ihre Zukunftsvision zu erfinden oder zu bekräftigen: „da will ich hin“
- die hierbei gemachten Eigenerfahrungen für Ihre Beratungsaufträge zu nutzen
- Methoden und Interventionsstrategien zur Erstellung von Selbstkonzepten und Unternehmensleitbildern kennen

Intensivseminar 4

Selbstorganisationsprozesse und Selbst-Coaching

Jedes lebende System – eine einzelne Person ebenso wie eine Interaktion, ein Netzwerk oder ein Team - organisiert sich ihre Verhaltensabläufe selbst. In manchen Systemen herrschen Scheiterstrategien und destruktive Konfliktmuster vor, andere Systeme sind in der Lage, Erfolgsstrategien und ziieldienliche Lösungsmuster zu erfinden und weiter zu entwickeln. Coaching dient immer der Optimierung von Selbstorganisationsprozessen. Um ziieldienliche Lösungen zu erwirken, werden im Coaching zunächst die inneren Persönlichkeitsanteile erkannt und benannt. Zu diesen Anteilen zählen wir Eigenschaften, Fähigkeiten, Kompetenzen, Potenziale, Talente, Expertisen, bisherige Lösungsversuche, Ressourcen etc. Wichtig ist die Neuorganisation des Zusammenspiels dieser verschiedenen Systemelemente.

Intensivseminar 5

Systemisches Coaching als Führungsinstrument

Führungskräfte, Projekt- und Teamleitungen sowie Personalentwickler können systemisches Coaching auch unternehmensintern mit den Mitarbeitern zum Einsatz bringen, um Folgendes zu erreichen: Analyse und Entwicklung von Potenzialen, Zielabsprachen, Anpassung an die Anforderungen der Zukunft, innovative Prozesse, Motive und Motivationslagen, Feedback-Prozesse und Reflexionen, Fragen zur strategischen Ausrichtung, Umgang mit Unter- oder Überforderung, Karriereplanung, Verbesserung der Work-Life-Balance, Moderation von Konflikten und Entscheidungsprozessen.

SIE LERNEN

- Transparenz als Voraussetzung für gelingendes internes Coaching
- Plausibilität für die Vorgehensweise erzeugen
- Mitarbeitsbereitschaft erwirken
- Setting des internen Coachings
- Selbstreflexion und Feedback einsetzen
- Commitments erarbeiten
- Szenariotechniken nutzen

Veränderungsprozesse in Unternehmen systemisch zu coachen bedeutet, das Wechselseitige, Interaktionale, Zirkuläre und Vernetzte in der Gesamtheit der Beziehungsabläufe im Unternehmen und nach außen hin zu Gestaltungsressourcen für wünschenswerte Zukunftsszenarien zu machen.

SIE LERNEN

- das Spiel mit den vielfältigen Unterschieden optimal zu inszenieren
- die Teamidentität zu stärken
- auf die Teamkultur zu fokussieren und, wenn notwendig, zu verbessern
- emotionale Verstrickungen zu lösen
- Engpässe durch die Kommunikation von Kompetenzen, Potenzialen und Ressourcen zu beheben
- Konflikte professionell und konstruktiv zu handhaben
- systemisch zu konsensieren

Intensivseminar 6

Systemisches Team-Coaching –

Erarbeitung einer optimalen Teamorganisation

Jedes Team besteht aus Personen mit unterschiedlichen Berufserfahrungen, Kompetenzen, Rollen, Einstellungen, Sichtweisen, Motiven und Motivationen. Um den gemeinsamen Arbeitsauftrag erfolgreich durchführen zu können, kommt es darauf an, das personale Miteinander so aufeinander abzustimmen, dass der Teamprozess gewinnbringend für die gestellte Aufgabe und die definierte Zielsetzung genutzt werden kann. Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktverhalten der einzelnen Teammitglieder entscheiden über die Qualität der Teamarbeit. Um Teamprozesse zu verstehen und zu beeinflussen, ist es erforderlich, die erlebbaren, aber unwillkürlich stattfindenden Beziehungsmuster zu analysieren und an die Oberfläche zu bringen, sie willkürlich und damit bewusst werden zu lassen. Unwillkürliche Orientierungen und Regeln organisieren das Zusammenwirken der einzelnen Teammitglieder, so z.B. Nähe/Distanz, Sympathie/Antipathie, Machtkampf/Kooperation etc. Werden die Kriterien für die Selbstorganisation von Teams bewusst, dann können hierdurch Problembeziehungsmuster gelöst und verändert sowie wünschenswerte Teamprozesse generiert werden.

Intensivseminar 7

Change-Prozesse mit Teams gestalten

Coaching-Aufträge haben fast immer mit Veränderungsabsichten zu tun. Deshalb ist es wichtig, sich als Coach mit Konzepten der Entwicklungs- und Veränderungsprozesse vertraut zu machen. Während Entwicklung etwas eher Kontinuierliches ist, sind Veränderungen meistens einschneidende Maßnahmen. Erarbeitet werden Spezialkompetenzen zum erfolgreichen Coaching von Change-Prozessen mit Teams: Plausibilitäten sichern, Sinnstiftung herstellen, Motive und Motivationsfragen abklären, die Balance von Konstanz und Veränderung reflektieren und Vieles mehr. Dargestellt werden die fünf Phasen der bewussten Veränderung und der damit einhergehenden Beratungsarchitektur für das Coachen von Teams.

SIE LERNEN

- sich als Veränderungsmanager zu positionieren
- Ihre Kunden bei Veränderungsmaßnahmen kompetent zu beraten und Veränderungsprozesse zu coachen
- die Auswirkungen von Veränderungsprozessen zu überprüfen (Kontextuierung); denn Veränderungen sind Einschnitte in die praktizierte Routine
- die passgenauen Rahmenbedingungen für entsprechende Change-Prozesse zu bestimmen
- mit Irritationen, Unsicherheiten und Blockaden im Kundensystem umzugehen und diese für die Aufgabenstellung zu nutzen
- kontinuierliche Verbesserungsprozesse zu organisieren
- das Zusammenspiel von Unternehmenskultur und Veränderungskultur zu erkennen und aufeinander abzustimmen

SIE LERNEN

- die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von systemischem Coaching kennen
- Beratungsaufträge zu reflektieren und zu evaluieren
- auf die Selbstpositionierung als Coach zu achten und diese selbstreflexiv zu variieren
- Ihr Kompetenzniveau zu beurteilen
- den Umgang mit Feedbacks

Intensivseminar 8

Projektpräsentation und Zertifizierung

Wir empfehlen Ihnen als TeilnehmerIn, einen Ihrer Beratungsaufträge gezielt als Projekt „systemisches Coaching“ zu bestimmen und vornehmlich mit den hier erlernten Konzepten und Methoden durchzuführen. Diese Projekte werden in diesem Seminar von den Teilnehmern präsentiert, um die Durchführung zu reflektieren und zu evaluieren. Die Wirkfaktoren des systemischen Coachings werden herausgearbeitet und die persönliche Entwicklung als Coach im Verhältnis zum Kundensystem evaluiert. Das Feedback rundet die Präsentation ab.

Systemisches Lehrcoaching („Coaching für Coaches“) 5 Tage

Im Lehrcoaching (50 UE) werden die Fragestellungen der TeilnehmerInnen in Bezug auf Ihre Tätigkeit als Coach zieldienlich bearbeitet. Dieses Coaching kann fokussieren auf das Kundensystem und seine Organisationsstrukturen, die Auftragsdynamiken, die Interaktion zwischen Coachee und Kunde, die Selbstorganisation des Coachee, die Interventionsstrategien und Methodenauswahl und auf die Interaktion zwischen Lehrcoach und Coachee. Lehrcoaching dient immer der Praxisbegleitung und Praxisanleitung der Teilnehmenden. Während der Weiterbildung werden von den Teilnehmenden mindestens zwei Coaching-Sitzungen vorgestellt.

Wichtiger Hinweis:

Zum Erhalt des DGSF-Coaching-Zertifikats ist es erforderlich, 50 Std. Praxisnachweis systemisches Coaching und 30 Std. kollegiale Intervision in selbstorganisierten Treffen nachzuweisen. Die Teilnehmenden weisen darüber hinaus schriftlich (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 2 abgeschlossene Coachingprozesse nach, von denen ein Prozess mind. 6 Sitzungen umfasst.

Aufbauseminare „Systemische Supervision“

Bei entsprechender Nachfrage ist im Anschluss an die Coaching-Weiterbildung eine Aufbauweiterbildung (10 Seminartage in 6-8 Monate) zum/zur Systemischen Supervisor/in – DGSF-anerkannt – möglich. Diese besteht aus:

- 1 Seminar an 3 Tagen: Systemische Supervision – neue Konzepte und effiziente Arbeitsweisen in der Einzel-, Gruppen und Teamsupervision
- Berufsbildspezifische Reflexion an 2 Tagen
- Supervision für Supervisoren an 1 x 2 Tagen und 1 x 3 Tagen

Wichtiger Hinweis:

Zum Erhalt des DGSF-Supervisoren-Zertifikats ist es erforderlich, 100 Std. Praxisnachweis Systemische Supervision und 50 Std. kollegiale Intervision in selbstorganisierten Treffen nachzuweisen. Die Teilnehmenden erarbeiten schriftlich (bis max. 2 Jahre nach Abschluss der Weiterbildung) mindestens 5 abgeschlossene Supervisionsfälle, davon ein Fall mit 10 Sitzungen oder mehr. Außerdem wird zum Abschluss eine schriftliche Abschlussarbeit erstellt. Im Übrigen gelten die Richtlinien der DGSF zum Erhalt des Zertifikats.

Bitte beachten Sie:

Alle Seminare sind auch einzeln als Inhouse-Seminare für Sie und Ihre Mitarbeiter buchbar.

Weitere aktuelle Seminarthemen, Workshopangebote und Symposien entnehmen Sie bitte unserer Website:

www.ptz.cormanninstitute.de und www.isma.cormanninstitute.de

Für zusätzliche Informationen und Anregungen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung unter: 0172 4052331.

Hier sind Sie direkt mit Walther Cormann verbunden. Ich freue mich auf Ihren Anruf.

Hauptgeschäftsstelle:

ptz cormann

Uli-Wieland-Str. 10

D-88142 Wasserburg/Bodensee

T 08382 3917, F 08382 23169

Email: ptz@cormanninstitute.de

www.ptz.cormanninstitute.de

Geschäftsstelle Nord:

ptz cormann

Thomas Franzmathes

Kirchwerder Elbdeich 248

D-21037 Hamburg

T 040 18169191

Email: ptz@cormanninstitute.de

www.ptz.cormanninstitute.de