



**Synergie Mensch
Kompetenzzentrum für Körper & Geist**



Inspirationen für ein wertvolles Leben & Arbeiten

Organisationsentwicklung für Unternehmen



Unsere Gesellschaft und ihre Mitglieder sind im Wandel.

Unternehmen, Teams und ihre Führungskräfte sind neuen Herausforderungen ausgesetzt.

Veränderungen auf der Werte und Sinnebene sind immer mehr und deutlich spürbar.

Die Auswirkungen spiegeln sich klar im Verhalten von Menschen und Organisationen wieder. Neue Herangehensweisen und Denkmuster sind nötig, um uns auf die aktuellen Anforderungen optimal vorzubereiten und diese in ein Gelingen zu verwandeln.

Als erfahrene systemische Organisationsentwickler:innen begleiten wir Unternehmen zur Zukunftsfähigkeit, Agilität und Resilienz. Von der Unternehmensorganisation über Führungskräfteentwicklung, Teamentwicklung und Konfliktprävention bis hin zur Stressbewältigung und effektiven Kommunikation. **Wir gestalten gemeinsam mit Ihnen eine ganzheitliche Lösung und unterstützen Sie zur unternehmerischen Transformation.**

Unser Angebot

Organisationsentwicklung

Führung

Kommunikation

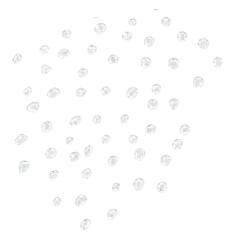
Umgang mit Konflikten

Teamentwicklung

Stressbewältigung



Trainings und Seminare werden auf Ihren individuellen Bedarf vorbereitet.
Ein kostenloses Erstgespräch ist selbstverständlich.



Zielgruppe

Kleinere und mittlere Unternehmen mit folgenden Herausforderungen:

- Starkes Umsatzwachstum
- Starkes Mitarbeiterwachstum
- Hohe Fluktuation
- Verändertes Wettbewerbsumfeld
- Notwendige Anpassungen des Geschäftsmodells
- Änderungen in der Führungsstruktur
- Markt- und oder Produkterweiterungen
- Diversifizierung

Nutzen

Effizienzsteigerung

Die Optimierung von Prozessen und Strukturen steigert die Effizienz.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit

Strukturierte Organisationsentwicklung ermöglicht eine bessere und schnellere Anpassung an sich verändernde Marktbedingungen.

Mitarbeiterengagement

Klare Strukturen und Kommunikationswege fördern das Engagement der Mitarbeiter:innen, die sich ihrer Verantwortung, Rolle und Bedeutung innerhalb der Organisation voll bewusst sind.

Agilität und Resilienz

Eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Offenheit für Veränderungen stärkt die Innovationsfähigkeit und Widerstandskraft einer Organisation.

Verbesserte Wettbewerbsfähigkeit

Eine strukturierte und kontinuierliche Entwicklung und Anpassung der Unternehmensorganisation verbessert die Wettbewerbsfähigkeit und die gesamte Performance einer Organisation.



Die zukunftsorientierte Unternehmensorganisation

anpassungsfähig | dynamisch | widerstandsfähig

Organisationsentwicklung ist ein ganzheitlicher, systematischer Prozess, der die Leistungsfähigkeit und Effektivität einer Organisation verbessert und zukunftsfit gestaltet.

Der Fokus liegt dabei darauf, die Anpassungsfähigkeit, die Widerstandsfähigkeit und die Agilität der Organisation zu stärken.

Inhalte

Analyse

Die Organisation wird eingehend analysiert, um ihre aktuellen Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken zu verstehen.

Zielsetzung

Klare Ziele werden definiert, die die Organisation erreichen möchte. Dies könnten Verbesserungen in der Produktivität, der Kommunikation, der Innovationsfähigkeit oder in anderen Bereichen sein.

Planung

Ein detaillierter Plan wird entwickelt, der die Schritte zur Erreichung der Ziele skizziert. Dies kann die Umstrukturierung von Abteilungen, die Einführung neuer Prozesse oder die Förderung einer bestimmten Unternehmenskultur umfassen.

Umsetzung

Die geplanten Maßnahmen werden umgesetzt. Dies kann Schulungen, Workshops, Änderungen in der Führungsebene oder technologische Upgrades umfassen.

Evaluation

Die Auswirkungen der Veränderungen werden fortlaufend bewertet. Dies ermöglicht es, Anpassungen vorzunehmen und sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden.

Führen

Systemische Führung

Systemische Führung geht über traditionelle Hierarchien hinaus und setzt auf Verbundenheit und Zusammenarbeit. Sie fördert einen Kulturwandel in Unternehmen, um eine sinn- und wertorientierte Arbeitsumgebung zu schaffen.

Systemische Führungskräfte setzen klare Ziele und eine inspirierende Vision, die Mitarbeiter:innen motiviert und ihre Arbeitsweise beeinflusst. Durch die Integration von Sinn und Zweck in die tägliche Arbeit wird das Engagement der Mitarbeiter:innen gestärkt, Zugehörigkeit aufgebaut und starke Ergebnisse erzielt.

Nutzen

Führung bedeutet Umgebungen zu gestalten, in denen andere gerne arbeiten möchten. In diesem Kontext erkunden wir gemeinsam die Konzepte der systemischen Führungskompetenz. Sie gewinnen Einsicht in die Auswirkungen der Einhaltung dieser systemischen Prinzipien auf die Führungsrolle und das Team. Die systemische Blickweise hilft Mängel zu erkennen und resultierende Bedürfnisse abzuleiten.

Inhalte

Systemisch ist nicht gleich systemisch

Kernkompetenzen systemischer Führung

Haltung systemischer Führung

Systemprinzipien

Information und Transparenz

Mangel und Bedarf

Mitarbeiter:innen Vertrauen

Zielklarheit- und Vision

Zielgruppe: Führungskräfte

Methoden: Impulsvorträge | Training in Kleingruppen | Diskussion | Selbsterfahrung

Kommunikation in der Führung

Gespräche zu führen ist keine Zusatzleistung, sondern zählt zu den zentralen Aufgaben von Führungskräften. Worte sind das unmittelbare Werkzeug zur allgemeinen Verständigung. Mit Worten können Menschen in ihrem Selbstwert gestärkt oder auch geschwächt werden. Eine klare Struktur in der Gesprächsführung zu haben, ist die Grundvoraussetzung für das Formulieren von Zielen. Sie schafft sichere Rahmenbedingungen für das Führen von Mitarbeiter:innen Gesprächen sowie das Geben von konstruktivem Feedback.

Nutzen

Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis für die grundlegenden Prinzipien der Führungskommunikation zu erarbeiten. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Klärung der Beziehung zu den Mitarbeiter:innen in Bezug auf Rolle und Funktion, sowie auf der effektiven Vorbereitung von Gesprächen, Feedback-Gesprächen und Besprechungen. Die Anwendung klarer Kommunikationsprinzipien trägt dazu bei, Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

Inhalte

Menschenbild

Rolle und Funktion als Führung

Beziehungsgestaltung

Zielklarheit in der Gesprächsführung

Welche Art von Mitarbeiter:innen-Gesprächen gibt es

Vorbereitung von Mitarbeiter:innen-Gesprächen

Vorbereitung von Besprechungen

Welche Auswirkung hat eine klare Struktur des Gespräches auf die Mitarbeiter:innen und das System

Information und Transparenz

Feedback geben und Feedback nehmen

Zielgruppe: Führungskräfte

Methoden: Impulsvorträge | Training in Kleingruppen | Diskussion | Selbsterfahrung

Die Führungskraft als Coach

Die Führungskraft steht täglich vor komplexen Themen und Problemen, welche sich stetig verändern und vielfältigen. Das Führen von Menschen ist eine allumfassende verantwortungsvolle Aufgabe. Die Diversität der Mitarbeitenden stellt eine hohe Herausforderung für Führungskräfte im Unternehmen dar. Coaching durch die Führungskraft eröffnet neue Beziehungsmöglichkeiten. Diese führen zur Rollenklarheit, eigenständigen Zielerreichung, erhöhter Leistungserbringung mit zufriedenen Mitarbeitenden, eine erweiterte Selbstwirksamkeit sowie eine Festigung der Zugehörigkeit zum Unternehmen.

Nutzen

Ziel der coachenden Führungskraft ist es, eine fragende Coaching-Kultur zu leben, nicht zu belehren oder anzuweisen. Dies fordert Zeitressourcen und eine Wertigkeit, die bewusst gelebt wird, um selbständig denkende und handelnde Mitarbeitende zu fördern. Das Bestreben ist es, die Charakterstärken und Ressourcen des gesamten Teams und des Einzelnen zu fördern sowie die Erweiterung der persönlichen Handlungsoption zu ermöglichen.

Inhalte

Managerial-Coaching-Kompetenz: Weiterentwicklung der eigenen Führungskompetenz durch die Methoden der systemisch lösungsorientierten Beratungsform

Der coachende transformationale Führungsstil

Rollenklarheit: Führung vs. Coach

Beratungsinhalte sowie Methodenvielfalt

Lösungsorientierte Beratung nach Steve de Shazer

Die Wunderfrage | Systemische Fragetechniken

Kommunikation in Stress sowie Spannungssituationen

New Behavior Generator | Future Walk | Walt-Disney-Methode

Zielgruppe: Führungskräfte, die ihren Führungsstil erweitern möchten. Manager:innen & Bereichsleitungen. Menschen, die sich weiterentwickeln möchten.

Methoden: Impulsvorträge | Training in Kleingruppen | Diskussion | Selbsterfahrung

Kommunikation

Authentisch, durch bewusste Kommunikation

„Wir können nicht NICHT kommunizieren!“ Dieses Zitat des Kommunikationswissenschaftlers Paul Watzlawick gewinnt immer mehr an Bedeutung. Wie kommunizieren wir? Wie funktioniert eigentlich Kommunikation und wie wirkt sie sich auf unser soziales Umfeld aus?

Nutzen

In diesem Seminar lernen wir, BEWUSST mit unserer Kommunikation umzugehen – bewusst zu kommunizieren. Bewusste Kommunikation erlaubt Gestaltung. Gestaltung erlaubt Entwicklung. Entwicklung erlaubt (emotionales) Wachstum. Sie erfahren wie unsere Menschen- und Weltbilder die Beziehung zu unseren Mitmenschen beeinflussen und welche Möglichkeiten wir haben diese zu stärken. Lernen Sie, wie man bewusst und positiv kommuniziert und dadurch an Akzeptanz gewinnt.

Inhalte

Wie funktioniert die menschliche Kommunikation?

Wahrnehmung und Wirklichkeit

Nonverbale und verbale Kommunikation verstehen und bewusst steuern

Das systemische Menschenbild

Vom Ich zum Du zum Wir - Einfluss auf unser soziales Umfeld

Beziehung als Grundlage gelungener Kommunikation

Zielgruppe: Alle Menschen, die authentischer werden wollen. Menschen, die in der Öffentlichkeit stehen. Führungskräfte, Teammitglieder, Verkäufer:innen, Moderator:innen

Methoden: Impulsvorträge | Training in Kleingruppen | Diskussion | Selbsterfahrung

Umgang mit Konflikten

Konflikte: Entstehung & Umgang

Ein Leben ganz ohne Konflikte gibt es nicht – das liegt in der Natur des Menschen. Unterschiedliche Positionen und Standpunkte sind oft sogar positiv! Sie erweitern unseren Blickwinkel und ermöglichen es, andere Perspektiven einzunehmen.

Konflikte werden zum Problem, wenn sie sich verhärten, durch Emotionen verstärkt und dadurch scheinbar unlösbar werden. Für Betroffene bedeutet das eine hohe psychische und physische Belastung.

Nutzen

Mit Konflikten konstruktiv umgehen – zu verstehen warum und wie sie entstehen und was sie mit uns machen.

Lernen Sie, warum Konflikte auch positiv sein können und warum es ohne Konflikte keine Weiterentwicklung gibt.

Wir zeigen Ihnen, warum ungelöste Konflikte zwangsläufig eskalieren und wie man sie durch Interessensausgleich lösen kann.

Inhalte

Was ist ein Konflikt?

Welche Konflikte sind positiv – welche negativ?

Wie entstehen Konflikte?

Wie verändern sie unsere Wahrnehmung?

Wahrnehmung und Wirklichkeit – der feine Unterschied!

Warum eskalieren ungelöste Konflikte?

Welche Arten von Konfliktlösungen gibt es?

Wie kann man Konflikte lösen, bevor sie eskalieren?

Zielgruppe: Alle Menschen, die mit Konflikten konstruktiv umgehen wollen. Unternehmer:innen, Führungskräfte, Teamleiter:innen, Konfliktbeauftragte in Unternehmen, HR-Mitarbeiter:innen

Methoden: Impulsvorträge | Workshops | Gruppen- und Teamarbeit

Konfliktmanagement & -prävention

Das Entstehen von Konflikten ist unausweichlich, da Menschen unterschiedliche Ansichten, Bedürfnisse und Perspektiven haben. Wichtig ist jedoch zu erkennen, dass Konflikte nicht zwangsläufig kontraproduktiv sind. Im Gegenteil, sie bieten die Möglichkeit, neue Lösungen zu finden, alternative Standpunkte zu berücksichtigen und letztendlich das Team, das Unternehmen oder das private Umfeld zu stärken. Die Kunst darin besteht, Konflikte positiv zu bewältigen und als Chance der Weiterentwicklung zu nutzen.

Nutzen

In diesem Seminar zeigen wir Ihnen, wie man die Entstehung von Konflikten frühzeitig erkennt.

Sie erfahren, wie sie positive von negativen Konflikten unterscheiden und wie man der Eskalation von Konflikten vorbeugt.

Sie lernen, wie man mit eskalierten Konflikten umgeht und sie durch Interessensausgleich löst.

Inhalte

Konflikte frühzeitig erkennen

Methoden zur Konfliktprävention

Warum eskalieren Konflikte

Die Konflikt-Eskalationsstufen nach Glasl

Auswirkungen ungelöster Konflikte auf Mitarbeiter:innen, Unternehmen und Geschäftspartner

Methoden zur Konfliktlösung in Unternehmen

Zielgruppe: Alle Menschen, die sich für Konfliktmanagement und Konfliktprävention interessieren. Unternehmer:innen, Führungskräfte, Teamleiter:innen, Konfliktbeauftragte in Unternehmen, HR-Mitarbeiter:innen

Methoden: Impulsvorträge | Workshops und Gruppenarbeiten | Seminare

Teamentwicklung

Teambuilding - Vision & Ziel

Visionen sind eine inspirierende Reise in die Zukunft, die uns die Möglichkeit bietet, schöne, interessante, sinnvolle und lohnende Szenarien zu entwerfen. Wenn Teams einen starken Zusammenhalt erleben, werden sie in der Lage sein, kraftvolle Visionen zu entwickeln und sich gemeinsam ehrgeizige Ziele setzen. Diese gemeinsamen Visionen dienen nicht nur als Leitstern, sondern motivieren auch dazu, Hindernisse zu überwinden und diese visionären Ziele zu erreichen. Schlussendlich bleibt ein erfüllteres und erfolgreicherer Team zurück.

Nutzen

Dieses Teambuilding-Programm wurde gezielt entwickelt, um den Beginn eines neuen Projekts oder einer Herausforderung zu begleiten, ohne die Notwendigkeit, ein Rafting-Boot zu besteigen oder sich von einer Felswand abzuseilen. Im Rahmen dieses Workshops arbeiten wir gemeinsam an der Entwicklung einer klaren Teamvision. Dabei werden individuelle Stärken erkannt und in die kollektive Stärke des Teams integriert. Dieser Ansatz ermöglicht es angemessene Maßnahmen und Strategien zu entwickeln.

Inhalte

Vision und Ziel

Ressourcen und Stärken

Veränderungsprozesse und Ideenwerkstatt

Modell menschlicher Veränderung

Systemisches Teambuilding

Zielgruppe: Teammitglieder und Teams, Führungskräfte

Methoden: Interaktiver Teambuildungsprozess

Teamkultur - Werte & Prinzipien

Werte sind grundlegende Lebensprinzipien, die persönlich sinngebend sind. Werte sind Regeln nach denen sich Menschen innerlich orientieren. Sie schaffen eine grundsätzliche Ausrichtung und tragen so zur Handlungssicherheit im Team bei. Man könnte sagen, Werte schaffen Rahmenbedingungen. Wie und welche Werte im Kollektiv gelebt werden, bestimmt schlussendlich die Teamkultur und wie diese erlebt wird.

Nutzen

In diesem Workshop lernen Sie die Grundlagen der Werteorientierung und erarbeiten ihre eigenen „Teamwerte“. Sie erfahren wie Menschen auf Veränderungen reagieren und wie man mit Emotionen im Team umgeht; welche Phasen ihr Team und neue Mitarbeiter:innen durchlaufen und was es braucht, um Menschen ans Team anzubinden. Im Workshop werden die systemischen Leitprinzipien vermittelt und welche Auswirkungen die Einhaltung dieser auf ihr Team hat.

Inhalte

Was sind Werte?

Veränderungsprozesse und emotionale Reaktionsmuster

Teamphasen – Onboarding neuer Mitarbeiter:innen

Systemische Leitprinzipien

Teamkultur

Zielgruppe: Teams und ihre Führungskräfte

Methoden: Impulsvorträge | Erfahrungsaustausch | Arbeit in Kleingruppen | Selbsterfahrung

Systemisches On-Boarding

Ein guter Start stellt das Fundament zu einer erfolgreichen Mitarbeiter:innen Beziehung dar. Menschen entscheiden sich in der Regel innerhalb der ersten drei bis sechs Monate, ob sie eine langfristige Beziehung zu ihrem Unternehmen eingehen. Machen wir uns bereit, die Grundsteine für eine strukturierte Einarbeitung zu legen. Geführtes On-Boarding stärkt nicht nur die Mitarbeiterbindung und Teamarbeit, minimiert Fehler und verbessert das Unternehmensimage, sondern fördert auch die berufliche Entwicklung der Mentor:innen selbst.

Nutzen

Durch einen strukturierten Onboarding-Prozess werden nicht nur neue Mitarbeiter:innen schnell in die Unternehmenskultur eingeführt, sondern auch die Mentor:innen profitieren. Sie gewinnen an Sicherheit in ihrer Rolle und haben klare Orientierungspunkte, um neue Mitarbeiter:innen effektiv zu unterstützen. Das strukturierte Onboarding dient ihnen als Instrument, um objektivierbare Feedbacks und Reflexionen anzubieten.

Inhalte

Bewerbungsgespräche und Skillset Interviews

Role Map – Wir klären Verantwortlichkeiten

Klärung von Zielen, Erwartungen und Maßnahmen

Diversity & Inclusion im Onboarding

Gestalten eines Entwurfs für ein Einarbeitungskonzept

Messung und Optimierung des Onboarding-Erfolgs

Feedback und Reflexion

Methoden: Interaktiver Workshop

Zielgruppe: Teammitglieder und Teams | Mentor:innen | Führungskräfte

1 und 2, ab 3 wird's spannend

Von der Gruppe zum Team: Teams stellen eine eigene Systemidentität dar und sind vergleichbar mit lebenden Organismen. Teammitglieder könnten mit Zellen verglichen werden, die gemeinsam ein Organ bilden, welches eingebettet in einem Körper ist. Die Organe, Teams, arbeiten im vollen Bewusstsein ihrer Zugehörigkeit und setzen sich für Ziel und Zweck ihres übergeordneten Systems, den Körper ein. In guten Teams haben sich die Mitglieder freiwillig entschieden zusammenzuarbeiten und tragen gemeinsam Verantwortung für das Ganze. „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.“

Nutzen

In diesem Workshop lernen Sie Grundlagen des systemischen (ganzheitlichen) Denkens in Ebenen. Sie erkennen, wie ihr Team im „Großen Ganzen“ eingebettet ist und welchen Beitrag das Team leistet. Durch die Reflexion Ihrer Rolle und Funktion im Team können Sie effektiver handeln und übernehmen Verantwortung. Dadurch tragen Sie einen großen Teil zum Wohle Ihres Teams bei.

Inhalte

Was ist ein Team aus systemischer Sicht?

Das Team als Teil seiner Umwelt

Rolle und Funktion - Teampanorama

Reifeentwicklung im Team

Systemisches Denken und Handeln im Team

Zielgruppe: Teams und ihre Führungskräfte

Methoden: Impulsvorträge | Erfahrungsaustausch | Arbeit in Kleingruppen | Selbsterfahrung

Stress- bewältigung

Stressbewältigung

Die hohen Komplexitäts- und Beschleunigungsdynamiken unserer Zeit kombiniert mit hohem Leistungsanspruch stellen auch an Unternehmen neue Anforderungen in der Mitarbeiterentwicklung. Nicht alle Themen können intern von den zuständigen Abteilungen abgedeckt werden – deshalb investieren heimische Unternehmen zunehmend in die mental-emotionale Gesundheit ihrer Beschäftigten und bieten Programme zu Stressprävention & Resilienz an. Univ. Prof. Dr. Helmut Kaspar (WU Wien) zur personalen- und organisationalen Resilienz: „Fähigkeit von Personen o. Unternehmen, den Eintritt von Störereignissen abzuwehren und im Falle ihres Eintritts ihr ursprüngliches Leistungsniveau wieder herzustellen und es sogar zu erhöhen.“

Nutzen

Ziel ist die Überwindung mentaler Selbstsabotage. Menschen erkennen und überwinden mentale Blockademuster, gewinnen Klarheit über das notwendige Energiemanagement und trainieren neue lösungsorientierte Denk-Muster. Die Selbstwirksamkeit wird wiederentdeckt und somit eine neue Aktivitäts- und Leistungsfähigkeit. Innere und äußere Hindernisse werden überwunden, das volle Potenzial entfaltet. Der Nutzen an unseren Programmen ist die Gesundheitsförderung, Steigerung der Freude am Tun, dem ergebnisorientierten Arbeiten und der Zielerreichung.

Inhalte

„Inner-Change“ nach Dr. Bock (Überwindung mentaler Selbstsabotage)

Blockaden überwinden. Klarheit gewinnen. Potenzial entfalten

Training des Haltungswechsels mit passenden ‚separators‘

Selbst-Führung & Selbstmanagement

Einführung des ‚Berliner Change-Modells‘ & Wissenstransfer zu den Dynamiken von Übergängen

Stressprävention & Resilienz

Emotionale Resilienz mittels Imagination

„Die 100% Frage“ | Resilienz-Landkarte

Zielgruppe: Alle Menschen, die einen erwachsenen Umgang mit den hohen Stress- und Druckdynamiken unserer Zeit lernen möchten und so ihre persönliche Resilienz aufbauen und stärken möchten.

Methoden: Impulsvorträge | Training in Kleingruppen | Diskussion & Arbeitsaufträge

Natürlich können unsere Leistungen auch im Einzelsetting oder für Teams gebucht und speziell auf ihre Anforderungen vorbereitet und abgehalten werden.

Coaching & Beratung

Coaching ist ein interaktiver, sehr persönlicher Beratungsprozess, der hilft, Ziele auf der Verhaltens-, Fähigkeits-, Glaubens- oder Werteebene zu erarbeiten. Die Führung in diesem Prozess hat der/die Coachee, der Coach stellt die Rahmenbedingungen und die Methoden zur Verfügung.

Im systemischen Coaching wird neben der Erreichung der eigenen Ziele auch die Umwelt miteinbezogen. Die Grundannahme, die dahinter steckt, ist: „Alles was ich tue, oder auch nicht tue, hat eine Auswirkung auf meine Beziehungen und mein Umfeld und diese wiederum auf mich.“

Organisationsberatung

Organisationsberatung unterstützt Unternehmen und Organisationen dabei, ihre Strukturen, Prozesse und Arbeitsweisen zu analysieren, zu optimieren und weiterzuentwickeln.

Die Organisationsberatung setzt in der Regel auf einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem der/die Berater:in die Organisation als Ganzes betrachtet und nicht nur isolierte Probleme oder Bereiche angehen.

Systemische Supervision

Die systemische Supervision ist eine wertvolle Methode, um berufliche Prozesse zu reflektieren, Entwicklungspotenziale zu identifizieren und die Qualität der Arbeit zu verbessern. Sie basiert auf den Prinzipien des systemischen Denkens und des ressourcenorientierten Ansatzes. Im Fokus steht nicht nur der einzelne

Supervisand bzw. die einzelne Supervisandin oder das Team, sondern auch das Zusammenspiel zwischen ihm/ihr, seinem/ihrer beruflichen Umfeld und den involvierten Systemen.



Lernen ist Erfahrung. Alles andere ist Information.

Albert Einstein

Unser Team



Michael Koidl

Gründer & Geschäftsführer Synergie
Mensch, Dipl. Lebens- &
Sozialberater, Systemischer Coach



Christine Edenstrasser, MSc

Senior Business & Life Coach,
Psychologische Beraterin,
Autonomietrainerin



Tanja Puchinger-Kuster, Msc.

Dipl. Lebens- und Sozialberaterin,
Supervisorin, Trauerbegleiterin, NLP
Trainerin, Systemischer Coach



Stefan Pletzer

Unternehmensberater,
Eingetragener Mediator
(eingetragen lt. ZivMediatG.)



Synergie Mensch
Kompetenzzentrum für
Körper & Geist

Synergie Mensch

Pass-Thurn-Str. 19, 6380 St. Johann in Tirol
office@synergiemensch.at, +43 664 2144922

www.synergiemensch.at