

Dipl.-Psych. Christian Meyer

18-monatige Fortbildung

Berufliches Training zur Entwicklung
allgemein-beruflicher, personaler und
kommunikativer Kompetenzen

Mai 2019 – Oktober 2020

Anerkennung als Bildungsurlaub
wird beantragt

Dipl.-Psych. Christian Meyer

Berufliches Training zur Entwicklung allgemein-beruflicher, personaler und kommunikativer Kompetenzen

2019– 2020

Die beruflichen Anforderungen werden immer komplexer. Der immer schnellere Fortschritt und private soziale Veränderungen erfordern für den einzelnen Berufstätigen eine immer flexiblere Anpassung an neue Anforderungen. Nur wenn sich die verschiedenen Kompetenzen gleichmäßig entwickeln, kann der einzelne diesen Anforderungen gerecht werden, Überforderungen verhindern und die Chancen für berufliche Entwicklung nutzen, die sich aus dem Fortschritt und den Veränderungen ergeben. Das gilt sowohl für die fachlichen Kompetenzen, die zu entwickeln sind, als auch besonders für die allgemeinen, nicht fachgebundenen Kompetenzen.

1 Ziel und Inhalt des Trainings

Ziel des Trainings ist es, allgemeine berufliche Kompetenzen zu entwickeln. Dadurch wird die Arbeit desjenigen, der dieses Training absolviert, effizienter und qualitativ besser. Weil sein Beitrag für die Organisation, das Unternehmen, den Betrieb oder die eigene Praxis qualitativ steigt, hat er größere berufliche Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die allgemeinen beruflichen Kompetenzen sind zu unterscheiden in:

- kommunikative und soziale Kompetenzen sowie
- personale Kompetenzen

1.1. Kommunikative und soziale Kompetenzen

Die kommunikativen und sozialen Kompetenzen lassen sich wiederum in folgende Teilbereiche unterscheiden:

a) Die unmittelbare Arbeit und Kommunikation mit Klienten, Mandanten, Patienten, Schülern und Kunden

Von dieser Kompetenz hängt der unmittelbare berufliche Erfolg in fast allen Berufen ab. Als Arzt oder Psychotherapeut kann nur erfolgreich sein, wer den Klienten oder Patienten genau versteht und ihn für die Behandlung durch klare Kommunikation zu motivieren und zu gewinnen in der Lage ist. Als Rechtsanwalt oder im Verkauf ist erfolgreich nur der, der die Zielsetzungen auch überzeugend zu kommunizieren versteht. Als Lehrer in der Schule, Hochschule oder in der Erwachsenenbildung muss das vorhandene fachliche Wissen zielgerichtet, überzeugend, strukturiert und für den einzelnen Schüler verständlich kommunikativ vermittelt werden.

b) Die Kommunikation mit Mitarbeitern

Sowohl in den sozialen als auch anderen Berufen spielt oft die Kommunikation mit den Mitarbeitern eine entscheidende Rolle. Sie müssen für die Ziele des Betriebs, der Praxis oder des Unternehmens bzw. der Abteilung motiviert werden; sie müssen darin unterstützt werden, ihre Aufgaben nicht nur „nach Vorschrift“, sondern engagiert und kreativ zu erfüllen. Sie müssen diese Ziele quasi zu ihren eigenen machen. Oftmals müssen die Mitarbeiter auch durch Einzelgespräche und Team-Kommunikation erst zu einem wirklich funktionierenden Team, einer wirklich funktionierenden Abteilung zusammengeführt werden.

c) Die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen

In der Beratungsstelle, in der Praxis, in der Klinik, im Betrieb, im Unternehmen und nicht zuletzt in der Schule entscheidet die kommunikative Kompetenz wesentlich über das Betriebsklima, über die Qualität gemeinsamer Arbeit, über Reibungsverluste im Arbeitsablauf und nicht zuletzt über den erforderlichen Energieaufwand für diese Kommunikation. Kurz gefasst: je weniger Reibung, je mehr qualitativ gute Zusammenarbeit, desto weniger Energie geht verloren und steht dadurch der Arbeit und ihrer Entwicklung zur Verfügung.

d) Die Kommunikation mit Vorgesetzten und höherrangigen Stellen

Seine eigenen guten Ideen oder Verbesserungsvorschläge für die Arbeit oder die Arbeitsabläufe einbringen zu können, die Vorgesetzten und Verantwortlichen für eigene Projekte zu gewinnen oder Ressourcen für eigene Projekte einfordern zu können hängt nicht nur vom Fachwissen ab, sondern auch von der kommunikativen Kompetenz, seine Vorschläge überzeugend und durchsetzungswirksam zu kommunizieren. Ideen allein schaffen noch keine Projekte. Hier entscheidet die kommunikative Kompetenz über die Bedeutung der eigenen Arbeit und deren Wahrnehmung und auch über den eigenen Einfluss in der Organisation unabhängig von ihrer Größe. Nicht zuletzt kann diese sogar über die eigene berufliche Entwicklung, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Karriere-Fortschritte entscheiden.

1.2. Personale Kompetenzen

Die Fachkompetenzen sind nur ein Teil der personalen Kompetenzen. Darüber hinaus sind die folgenden Kompetenzen für qualitativ gute Arbeit, für einen positiven Beitrag zur Entwicklung der Organisation und ihrer Ziele relevant. Diese Kompetenzen tragen auch wesentlich dazu bei, dass die zunehmend komplexeren Arbeitsanforderungen nicht zur persönlichen Überforderung oder gesundheitsgefährdenden Belastung werden. Der Beschäftigte kann dadurch seine Energien besser einteilen und wird dadurch nicht unnötig belastet.

a) Zielfindung, Formulierung sowie Umgang mit Zielen, Ansprüchen, Wünschen und Bedürfnissen

Diese Zielfindungs-Kompetenz umfasst alle arbeitsrelevanten, eigenen Ziele, die einerseits mit den Zielen der Organisation abzustimmen sind und andererseits mit den eigenen individuellen Bedürfnissen und Wünschen. Dazu gehört auch die notwendige Flexibilität, Ziele ändern und anpassen zu können, ohne die Oberziele aus dem Auge zu verlieren. Das Ausmaß, in dem der Beschäftigte seine eigenen Ziele bestimmen oder beeinflussen kann, hängt natürlich von der Art des Unternehmens, der Größe der Organisation sowie dessen Stellung in dieser Organisation ab. Zu dieser Kompetenz gehört auch, eigene Handlungsspielräume und die Möglichkeiten ihrer Ausweitung wahrnehmen und ausschöpfen zu können. Mangelnde Kompetenz zeigt sich folglich oft darin, dass diese Möglichkeiten nicht erkannt werden. Lehrer erleben zum Beispiel oftmals den vorgegebenen Lehrplan als ein rigides Korsett und übersehen die Möglichkeiten der eigenen Gestaltung im Rahmen des vorgegebenen Lehrplanes.

b) Selbstwirksamkeit und Selbstwirksamkeitserwartung

Die Selbstwirksamkeit kann definiert werden als die Kompetenz, die formulierten Ziele und Wünsche zu realisieren, die arbeitsrelevante Umwelt entsprechend der gefundenen Ziele zu gestalten und dabei auftauchende Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Aus der realisierten Selbstwirksamkeit entsteht eine positive Selbstwirksamkeitserwartung. Diese zeigt sich darin, dass man sich nun zutraut und förmlich erwartet,

die Umwelt entsprechend der eigenen Ziele gestalten und die Ziele realisieren zu können.

- c) Die Kompetenz, Ziele und Ansprüche an die eigenen Handlungsmöglichkeiten und die eigenen Kompetenzen anpassen zu können.

Die Effizienz und Qualität der Arbeit hängt wesentlich davon ab, dass die eigenen Ansprüche mit den Handlungsmöglichkeiten und den eigenen Kompetenzen übereinstimmen. Dadurch werden Unterforderung ebenso wie Überforderung vermieden. In dem dazwischen liegenden Bereich ist der Einzelne am leistungsfähigsten und kann seine Möglichkeiten am besten ausschöpfen. Damit steigt die Qualität und Effizienz der Arbeit deutlich.

2 Teilnehmerkreis

Da es sich bei dem Training um die Entwicklung von fachlichen Kompetenzen handelt, die in allen Berufen gefordert werden, also vor allem die kommunikativen Kompetenzen im Umgang mit Kunden, Mandanten, Patienten, Klienten, Schülern und anderen und um allgemeine berufliche Kompetenzen, die in jedem Beruf erforderlich sind, ist das Training relevant für alle Berufe. Allerdings ist es ein Training für Fortgeschrittene, die in den genannten Bereichen bereits über die Basiskompetenzen verfügen. Daher wendet das Training sich in erster Linie an die Absolventen der dreijährigen Fortbildung des Karen-Horney-Instituts, die „Dreijährige Fortbildung in Methoden tiefenpsychologisch fundierter und existentieller Psychotherapie und spiritueller Begleitung“. Teilnehmen kann aber auch, wer vergleichbare Vorkenntnisse aufgrund seiner Ausbildung oder entsprechender Fortbildungen nachweisen kann.

3 Form und Organisation der Fortbildung

Da allein die dreijährige Fortbildung des Karen-Horney-Instituts regelmäßig in Wien, München und Berlin durchgeführt wurden und weiterhin werden, bietet sich für dieses Training die Form eines Fernstudiums an. Das Training wird durch folgende Bausteine bestimmt.

1.) Ein wöchentliches Seminar in Form eines Onlinekurses als Fernstudium,

immer Dienstags, 19:30 - 21:30 Uhr,
über 18 Monate vom 14. Mai 2019 bis 15. Oktober 2020.

2.) Zwei viertägige Intensivseminare

Ort: Berlin, in den Räumen des Instituts

1. Intensivseminar 26.–29. September 2019

„Personale Kompetenz zur Steigerung beruflicher Effektivität“ – Übungen und Methoden zu den bisher erarbeiteten Themen

Beginn: Donnerstag, 26. September, 18:00 Uhr

Ende: Sonntag, 29. September, 13:00 Uhr

Die Seminarzeiten:

26. September	18 bis 21:00 Uhr
27. September:	10-12, 14-16, 17-19:00 Uhr
28. September	10-12, 14-16, 17-19:00 Uhr
29. September	10-13:00 Uhr

2. Intensivseminar 24.-27. September 2020

„Kommunikative Kompetenz – Erprobung der gelernten Methoden und Werkzeuge in Kleingruppen und der Großgruppe“

Beginn: Donnerstag, 24. September, 18:00 Uhr

Ende: Sonntag, 27. September, 13:00 Uhr

Die Seminarzeiten:

24. September 18 bis 21:00 Uhr

25. September: 10-12, 14-16, 17-19:00 Uhr

26. September 10-12, 14-16, 17-19:00 Uhr

27. September 10-13:00 Uhr

3. Praxis-Seminare

Verpflichtend ist die Teilnahme an Seminaren und Retreats von Christian Meyer in einem Umfang von 28 Seminartagen, in denen die im Training erlernten Methoden angewendet und das gelernte Wissen in der Praxis erlebt und integriert werden können.

4. Kleingruppen-Arbeit

Die Arbeit in Kleingruppen von sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmern und die Aneignung und Übung der Methoden in Zweiergruppen ist integraler und notwendiger Bestandteil des Trainings.

4 Leiter des Trainings: Dipl.-Psych. Christian Meyer

Diplom-Psychologe und Psychologischer Psychotherapeut. Geboren im Jahr 1952; Studium der Psychologie (Diplom 1982), der Soziologie und der Wirtschaftswissenschaften (Diplom-Volkswirt, Diplom 1980) an den Universitäten Münster und Hamburg.

Mehrjährige Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und als Lehrbeauftragter an der Universität Hamburg (Institut für Soziologie und Fachbereich Psychologie), der Technischen Universität Berlin (Lehrgebiet Klinische Psychologie) und der Hochschule der Künste Berlin (Zweig Kunsttherapie).

Ausbildung in verschiedenen psychotherapeutischen Verfahren, insbesondere Tiefenpsychologische Psychotherapie, Personenzentrierte Therapie Gestalt-Therapie, Körper-Psychotherapie, Trance, NLP und Erickson'sche Hypnose und systemische Familientherapie.

Als Psychologischer Psychotherapeut (KV Berlin), selbständige, psychotherapeutische Praxis in Berlin.

Gründer und Leiter des Berliner Instituts für tiefenpsychologische und existentielle Psychotherapie – das Karen-Horney-Institut (BITEP) e.V..

Seit 30 Jahren Erfahrung in Therapie, Supervision und Fortbildung, Vorträge auf nationalen und internationalen Kongressen und Fach-Tagungen, Autor mehrerer Fachbücher.

5 Teilnehmer-Beitrag

Der Teilnehmerbeitrag richtet sich aus sozialen Gründen nach dem Einkommen des betreffenden Teilnehmers. Die Höhe liegt zwischen 140 Euro und 320 Euro monatlich und wird vom Teilnehmer oder Teilnehmerin selbst festgelegt. Weitere Ermäßigungen sind bei geringeren Einkommen auf Antrag möglich. Die beiden Intensivseminare sind in den monatlichen Beiträgen enthalten, die Seminarbeiträge der Praxisseminare sind getrennt zu Beginn der jeweiligen Seminare zu entrichten.

6 Termine und Themen

Seminare am Dienstag, 19:30 – 21:30 Uhr

2019

- | | |
|----------|--|
| 14. Mai | Einführung und Überblick über das Training
Einführung in Zielfindung als Grundlage personaler Kompetenz |
| 21. Mai | Zielfindung, Wünsche, Ansprüche, Ziel und Plan,
Überzeugungen als das Skelett des Psychischen |
| 28. Mai | Überzeugungen: gegenüber der Welt, gegenüber den
anderen, gegenüber sich selbst |
| 4. Juni | Emotionale Kompetenz die- emotionale Intelligenz |
| 11. Juni | Gefühle, Körperempfindungen, tiefere Erfahrungen, Intui-
tion, Bedürfnis, Haltungen, Erwartungen und Absichten |
| 18. Juni | Gefühle als Situation-Deutungen, der Zusammenhang
von Denken und Fühlen, Affective Toleranz |
| 25. Juni | Der innere Beobachter: der Kritiker oder ein Unterstüt-
zer? Unterstützende Selbstgespräche im Unterschied zu
selbst schädigenden |
| 2. Juli | Der innere Beobachter: wahrnehmen von physischen
Körper, emotionalen Körper und mentalen Körper; Wahr-
nehmen des Körpers, der Gefühle und der Gedanken |
| 9. Juli | der innere Beobachter: Achtsamkeitstraining und andere
Entspannungs-Verfahren |
| 16. Juli | Andere verstehen und sich selbst wahrnehmen und ver-
stehen als Grundlage der kommunikativen Kompetenz
Kommunikation nach Friedemann Schulz von Thun und
Watzlawick |
| 23. Juli | Andere verstehen und sich selbst wahrnehmen und ver-
stehen: 9 Charakterstrukturen nach Karen Horney und
dem Enneagramm |
| 30. Juli | Die inneren Konflikte der 9 Charakterstrukturen |

- 6. August Selbstanalyse nach Karen Horney als Grundlage der personalen Kompetenz. Grundzüge der Selbstanalyse.
- 13. August Vorgehensweise der Selbstanalyse: Selbst-Beobachtung, freie Assoziation, Entdeckung der unterschiedlichen und konflikthafter Tendenzen
- 24. Sept. Personale Kompetenz 2: Körperstruktur, Haltung und psychische Überzeugungen, körperliche Blockierungen als Folge psychischer Konflikte
- 1. Oktober Körperhaltung und Gesichtsausdruck als Ausdruck der psychischen Verfassung
- 8. Oktober körperliche Gruppierungen, Muskeltonus, parasympathisches und sympathisches Nervensystem, Stresshormone Adrenalin, Noradrenalin, Cortisol
- 15. Oktober Überforderung, Stress, Immunsystem, Energie-Haushalt
- 29. Oktober Atem, Energie-Status, verschiedene Methoden der Atem-Arbeit und der Entspannung, Atem, Gefühle und Konflikte
- 5. Nov. Östliche Wege der Körper-Lösung, Yoga, Qi-Gong, Tai-Chi-Menommen Funktionsweise und Wirkungen
- 12. Nov. Personale Kompetenz 3: Aspekte von Biografie und Sozialisation, entwickelte Begabungen, Talente und Blockierungen und individuelle Hindernisse
- 19. Nov. Subpersönlichkeiten als Folge unterschiedlicher Objekt-Beziehungen und biografischer Kontexte
- 26. Nov. Subpersönlichkeiten als Folge verschiedener Konflikte
- 3. Dez. Integration verschiedener Persönlichkeitsanteile und Subpersönlichkeiten
- 10. Dez. Das Paradox der Veränderung: Veränderungen als Folge vollständigen Akzeptierens; Veränderungen in der Organisation, im Betrieb, in der Klinik, in der Praxis,
- 17. Dez. personale Kompetenz als Voraussetzung, gewünschte Veränderungen in der Organisation und im Klienten, Patienten, Mandanten zu initiieren und unterstützen

2020

7. Januar Kommunikative Kompetenz I: Personenzentrierte Kommunikation nach Carl Rogers: Authentizität und Kongruenz
14. Januar Personenzentrierte Kommunikation: Akzeptanz, bedingungslose Akzeptanz, Wertschätzung
21. Januar Personenzentrierte Kommunikation: Empathie, Verstehen
28. Januar Personenzentrierte Kommunikation: praktische Übungen
4. Februar Personenzentrierte Kommunikation in den verschiedenen beruflichen Anwendungsfeldern: Organisation/Betrieb und Unternehmen/Praxis und Klinik/Schule/Vorschule und Kindergarten
11. Februar Personenzentrierte Kommunikation in der Erwachsenenbildung: in der Lehrtätigkeit an Hochschulen, Volkshochschulen, in der Vortragstätigkeit und in der Leitung von Fortbildungen in den unterschiedlichen Berufsfeldern
18. Februar Personenzentrierte Kommunikation in der Sozialarbeit in verschiedenen beruflichen Feldern
25. Februar Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg – die Grundlagen
3. März Gewaltfreie Kommunikation in den verschiedenen beruflichen Feldern
10. März Kommunikative Kompetenz II: Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Ruth Cohen, die Grundlagen das Dreieck aus dem Thema (die Sache), der Gruppe (die Schulklasse, das Seminar, die Betriebsversammlung, das Team, die Abteilung) und drittens der der Einzelne
17. März Themenzentrierte Interaktion in der Praxis: Einsatz der themenzentrierten Interaktion in den Berufsfeldern, in denen die Teilnehmer des Seminars tätig sind
24. März Themenzentrierte Interaktion in der Praxis: weitere Berufsfelder, Diskussion der Erfahrungen und verschiedene Übungen in den Kleingruppen
31. März Themenzentrierte Interaktion in der Praxis: weitere Berufsfelder, Diskussion der Erfahrungen und verschiede-

- ne Übungen in den Kleingruppen; besondere Berücksichtigung des an der Schule, in der Erwachsenenbildung, in Vortragstätigkeit und Fortbildungen
7. April Personale Kompetenz: Lösung von Konflikten mithilfe der Polaritätsarbeit nach Fritz Perls und Leland Johnson
21. April Interne Konflikte, interaktionelle Konflikte mit einem Gegenüber, interaktionelle Konflikte zwischen Gruppen
28. April interaktionelle Konflikte in Organisationen
5. Mai Lösung dieser Konflikte mithilfe des Gestalt-Ansatzes
12. Mai Personale Kompetenz 3: Lösung interner Konflikte mithilfe internalisierter auf dem Gestalt Ansatz basierender Lösungsstrategien zur Integration unterschiedlicher Persönlichkeitsanteile und zur Lösung von Ambivalenzen
19. Mai weitere mentale Lösungsstrategien unter Berücksichtigung mentaler, emotionaler und physischer Prozesse
26. Mai unterschiedliche Strategien zur Transformation einengender Grundüberzeugungen nach Hermann Beland
2. Juni Transformation eingehender Grundüberzeugungen auf der mentalen, emotionalen und physischen Ebene
9. Juni Identifizierung von Grundüberzeugungen in den Arbeitsbeziehungen zu anderen Menschen, zu Schülern, Kunden, Mandanten, Patienten, Klienten und anderen und Veränderung mit verschiedenen Strategien
16. Juni die verschiedenen neurotischen Tendenzen und Strukturen nach Karen Horney; Identifizierung eigener einengender Tendenzen und der Zusammenhang mit dem Charakter-Fixierung entsprechend des Enneagramms
23. Juni Körper-Fixierung, Autonomie, Kontrolle, Begrenzung I
Neun: Gefühlsabwehr, Betäubung, Verdrängung der Aggression, Vermeidung von Konflikten und Konfrontation
30. Juni Körper-Fixierung, Autonomie, Kontrolle, Begrenzung II
Acht: Vermeidung von Schwäche und Hilflosigkeit; Dominanz und Kontrolle, Abwehrmechanismus der Verleugnung
7. Juli Körper-Fixierung, Autonomie, Kontrolle, Begrenzung III

- Eins: Perfektionismus mit der Idealisierung Selbstgerechtigkeit, Abwehr mithilfe der Reaktionsbildung, Vermeidung von Wut und anderen Gefühlen
14. Juli Emotionale Fixierung, Bindung, Abhängigkeit, Idealbild I
Drei: Leistung und Effizienz als Abwehr; Abwehrmechanismus Identifikation, Vermeidung des Versagens
21. Juli Emotionale Fixierung, Bindung, Abhängigkeit, Idealbild II
Zwei: Bindung durch Abhängigkeit des anderen; Stolz, Ratschläge, Altruismus als Abwehr eigener Bedürftigkeit und Bedürfnisse, Abwehrmechanismus Verdrängung
28. Juli Emotionale Fixierung, Bindung, Abhängigkeit, Idealbild III
Vier: Selbstbild und Selbst-Inszenierung; Idealisierung des Besonderen und der Empfindsamkeit; Abwehrmechanismus Introjektion
4. August Mentale Fixierung, Streben nach Sicherheit, Unabhängigkeit und Überlegenheit I
Sechs: Angst vor Isolation, Angst etwas falsch zu machen, Tendenz, sich zurückzunehmen, Konflikt zwischen unterwerfen und dominieren, Abwehrmechanismus Projektion, Vermeidung deviant Verhalten
11. August Mentale Fixierung, Streben nach Sicherheit, Unabhängigkeit und Überlegenheit II
Sieben: Abwehr durch Überaktivität; Tendenz durch Überlegenheit und Unabhängigkeit Sicherheit zu gewinnen; Abwehrmechanismus: Rationalisierung, Vermeidung von Schmerz
18. August Mentale Fixierung, Streben nach Sicherheit, Unabhängigkeit und Überlegenheit III
Sicherheit durch Zurückgezogenheit, Abwehr der Leere
Abwehrmechanismus Isolation; Idealisierung des Wissens
22. Sept Nutzung des Wissens über die Charakterfixierungen für den Kontakt und die Arbeit mit Klienten, Patienten, Schülern etc. vorsichtiges Hinführen statt Konfrontation
29. Sept Integration der personalen u. kommunikativen Kompetenz
6. Okt Auswertung der Erfahrungen im beruflichen Anwendungsfeld, welche gelernten Methoden haben besonders

- wirksame Veränderungen hervorgerufen
13. Okt Ausblick: Was hat aus bisheriger Sicht für den beruflichen Alltag noch gefehlt? Welche Kompetenz und welche Werkzeuge wären zusätzlich noch wünschenswert?

Literaturliste

Karen Horney: Neurose und menschliches Wachstum. Fischer, Frankfurt/Main 1985

Hermann Beland: Die Angst vor Denken und Tun. Psychosozial Verlag, Gießen 2008.

Ders.: Unaushaltbarkeit. Psychoanalytische Aufsätze II. Psychosozial Verlag Gießen 2010

Carl Rogers: Der neue Mensch. Klett-Cotta 1981

Ruth Cohn: Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Stuttgart: Klett-Cotta, 2009

Christian Meyer: Ein Kurs in wahren Loslassen. Durch das Tor des Fühlens zu innerer Freiheit. Arkana, München 2016

Anmeldung zur Fortbildung

Bitte frühzeitig anmelden unter dem Stichwort „Training 18“

- unter Angabe des gewünschten monatlichen Teilnahmebetrages
- unter Angabe des Zeitraumes, in dem die dreijährige Fortbildung des Karen Horney Instituts oder eine vergleichbare Fortbildung absolviert wurde

Anmeldung bitte bis spätestens 15. April 2019 unter info@karen-horney-institut.de

Berliner Institut für tiefenpsychologische und
existentielle Psychotherapie |
Karen-Horney-Institut (BITEP) e.V.
www.karen.horney.institut.de
info@karen.horney.institut.de
Grunewaldstraße 18 | 10823 Berlin-Schöneberg
Tel. ++49 (0)30 / 47 98 16 33
U-Bahn: Linie 7 Eisenacherstraße