GENTIANA DAUMILLER

PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG | FÜHRUNG | NEW WORK

Entwicklung von Führung und Zusammenarbeit

Organisationen verändern sich laufend und die Erwartungen an Führungskräfte steigen. Sie sollen Orientierung geben und gleichzeitig beweglich bleiben.
Ich unterstütze Menschen und Organisationen dabei, in solchen Situationen Klarheit zu gewinnen: über die eigene Rolle, über Erwartungen im Team und darüber, wie Zusammenarbeit gut gelingt. Offene Kommunikation schafft dabei das Vertrauen, das Teams brauchen.

Wie ich arbeite

In Workshops mache ich sichtbar, was im Alltag oft untergeht, etwa Störungen und unausgesprochene Erwartungen. Viele Fragen werden hier zum ersten Mal offen benannt. Daraus entwickeln Teams gemeinsame Ziele.

Im systemischen Coaching betrachten wir konkrete Situationen im Zusammenhang. Coachees erkennen ihre Muster und entwickeln neue Handlungsmöglichkeiten. Ich arbeite ressourcen- und prozessorientiert und beziehe das Umfeld mit seinen Dynamiken immer mit ein.

Die eigentliche Arbeit passiert zwischen den Terminen. Dort wird Neues im Alltag ausprobiert und weiterentwickelt.

Meine Weiterbildungen

- Systemische Organisationsberatung (WIBK)
- Business Coach (IHK)
- Business Mediation (WHU Koblenz)
- New Work Manager (IHK)
- Feelgood Management (GOODplace School)
- Trainerin Persönlichkeits-Modell (Persolog)
- Agiles Projektmanagement mit SCRUM (Gudacker und Partner)

TRAININGSSCHWERPUNKTE

Persönlichkeitsentwicklung, Führung und Zusammenarbeit:

- Selbstreflexion für Führungskräfte und Teams
- Vertrauen und psychologische Sicherheit in Teams aufbauen
- Umgang mit Triggern und Stress
- Emotionale Intelligenz
- Female Empowerment
- Kommunikation und Grenzen setzen
- Zeit- und Selbstmanagement
- Selbst- und Fremdbild

New Work:

- Haltung und Unternehmenskultur im Wandel
- Positive Fehlerkultur
- Design Thinking und Innovation
- Onboarding und Offboarding
- Begleitung von Mitarbeitenden kurz vor Renteneintritt (Ü60)

SYSTEMISCHES COACHING: Einzel- und Teamcoaching

- Führungskräfte auf allen Ebenen
- Nachwuchsführungskräfte und Projektleitende
- Teams in Veränderungsprozessen oder bei Konflikten
- Mitarbeitende in Phasen beruflicher Neuorientierung oder Überlastung
- Organisationseinheiten, die Zusammenarbeit und Kultur reflektieren wollen

MEDIATION - Konfliktklärung und Lösungsfindung in Organisationen:

- Konflikte zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden
- Spannungen in Teams
- Konflikte an Schnittstellen
- Eskalationen in Veränderungsprozessen

MODERATION

- Workshops
- Strategietage
- Veranstaltungen und Konferenzen

Programme und Begleitung

FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG IM PROGRAMMFORMAT

01

Workshops, Praxis und Coaching über mehrere Monate

BEGLEITUNG VON TEAMS IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN

02

Orientierung geben und Zusammenarbeit neu ausrichten

INDIVIDUELLE COACHINGBEGLEITUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

03

Raum, um Entscheidungen und Konflikte in Ruhe zu durchdenken

Führung & Zusammenarbeit

SICHER IN DER NEUEN FÜHRUNGSROLLE

04

Die ersten Schritte als Führungskraft bewusst gestalten

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT IM WANDEL

05

Vertrauen im Team stärken, wenn sich vieles verändert

POSITIVE FEHLERKULTUR

06

Offen mit Fehlern umgehen und daraus lernen

Selbstführung & Persönliche Wirksamkeit

KLAR BEI MIR – STARK IM MITEINANDER **07**
Selbstreflexion und Emotionskompetenz im beruflichen Alltag

SELBST- UND FREMDBILD **08**
Wie ich wirke und was Feedback mir zeigt

WENN ZEIT GAR KEINE ROLLE SPIELT FÜR EIN GUTES ZEITMANAGEMENT **09**
Die eigentlichen Zeitfresser erkennen und Prioritäten setzten

KOMMUNIKATIONSTRAINING **10**
Was gesagt wird und was ankommt

PRÄSENTATION UND AUFTRETEN **11**
Wirkung entsteht nicht zufällig

Zukunft der Zusammenarbeit

NEW WORK – ARBEITSPLATZ MIT ZUKUNFT **12**
Eine Arbeitskultur gestalten, die Fachkräfte hält

DESIGN THINKING UND INNOVATION **13**
Nutzerzentrierte Innovationsmethoden für komplexe Herausforderungen

UM DIE ECKE DENKEN – NEUE LÖSUNGSWEGE FINDEN **14**
Kreativitätsmethoden für neue Lösungswege

FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG IM PROGRAMMFORMAT

Ein einzelner Workshop setzt Impulse. Nachhaltig entwickeln sich Führungskräfte erst, wenn Reflexion, Praxis und Rückmeldung über einen längeren Zeitraum zusammenkommen.

EIN BEISPIEL FÜR DEN ABLAUF

Den Auftakt bildet ein Workshop. Die Führungskräfte klären ihre Rolle und die Erwartungen an sie und arbeiten an typischen Situationen aus ihrem Alltag.
In der Praxisphase setzen sie das Gelernte im Team um. Im systemischen Coaching besprechen wir konkrete Führungssituationen und entwickeln Lösungen.
Ein Vertiefungsworkshop greift diese Erfahrungen auf, zum Beispiel zur Zusammenarbeit im Team und zur Führung in Veränderung. Zum Abschluss führen wir alles zusammen und leiten die nächsten Entwicklungsschritte ab.

Den genauen Aufbau stimme ich mit Ihnen auf Ihre Organisation und Ihre aktuelle Situation ab.

AUFTAKTWORKSHOP	Rolle klären, SWOT Analyse, Maßnahmenplan
PRAXIS IM ALLTAG	Neues ausprobieren
SYSTEMISCHES COACHING	Situationen reflektieren
VERTIEFUNGS-WORKSHOP	Wir-Gefühl und psychologische Sicherheit stärken
REFLEXION UND TRANSFER	Gelerntes sichern

BEGLEITUNG VON TEAMS IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN

Veränderung braucht Orientierung, bevor sie Ergebnisse bringen kann.

Veränderungen wirken sich immer auf die Zusammenarbeit aus. Rollen verschieben sich, Erwartungen ändern sich und nicht jede Frage lässt sich sofort klären.

In der Begleitung schauen wir gemeinsam auf die Zusammenarbeit, nehmen Sorgen ernst und erarbeiten ein gemeinsames Ziel.

In Workshops und moderierten Gesprächen klären Teams zum Beispiel:

- Welche Erwartungen haben wir aneinander?
- Welche Sorgen und Bedürfnisse brauchen Gehör?
- Was funktioniert schon gut?
- Wo entstehen Spannungen oder Missverständnisse?
- Was brauchen wir, um wieder klar zusammenzuarbeiten?

So entsteht ein gemeinsames Verständnis der Lage und der nächsten Schritte. Die Begleitung kann ein einzelner Workshop sein oder ein Prozess über mehrere Monate.

1 ORIENTIERUNG SCHAFFEN

Was passiert hier gerade eigentlich?

- Klärungsworkshop zur aktuellen Situation
- Gemeinsames Verständnis von Veränderung entwickeln

2 ERWARTUNGEN SICHTBAR MACHEN

Was braucht jeder von uns und was nicht?

- Moderierter Teamdialog
- Arbeit an Rollen und Erwartungen

3 ZUSAMMENARBEIT NEU AUSRICHTEN

Wie wollen wir künftig zusammenarbeiten?

- Workshop zu Kommunikation und Zusammenarbeit
- Entwicklung gemeinsamer Arbeitsprinzipien

4 UMSETZUNG IM ALLTAG

Was davon funktioniert wirklich im Arbeitsalltag?

- Follow-up Workshop
- Reflexion konkreter Situationen

5 STABILITÄT ENTWICKELN

Was behalten wir bei? Was entwickeln wir weiter?

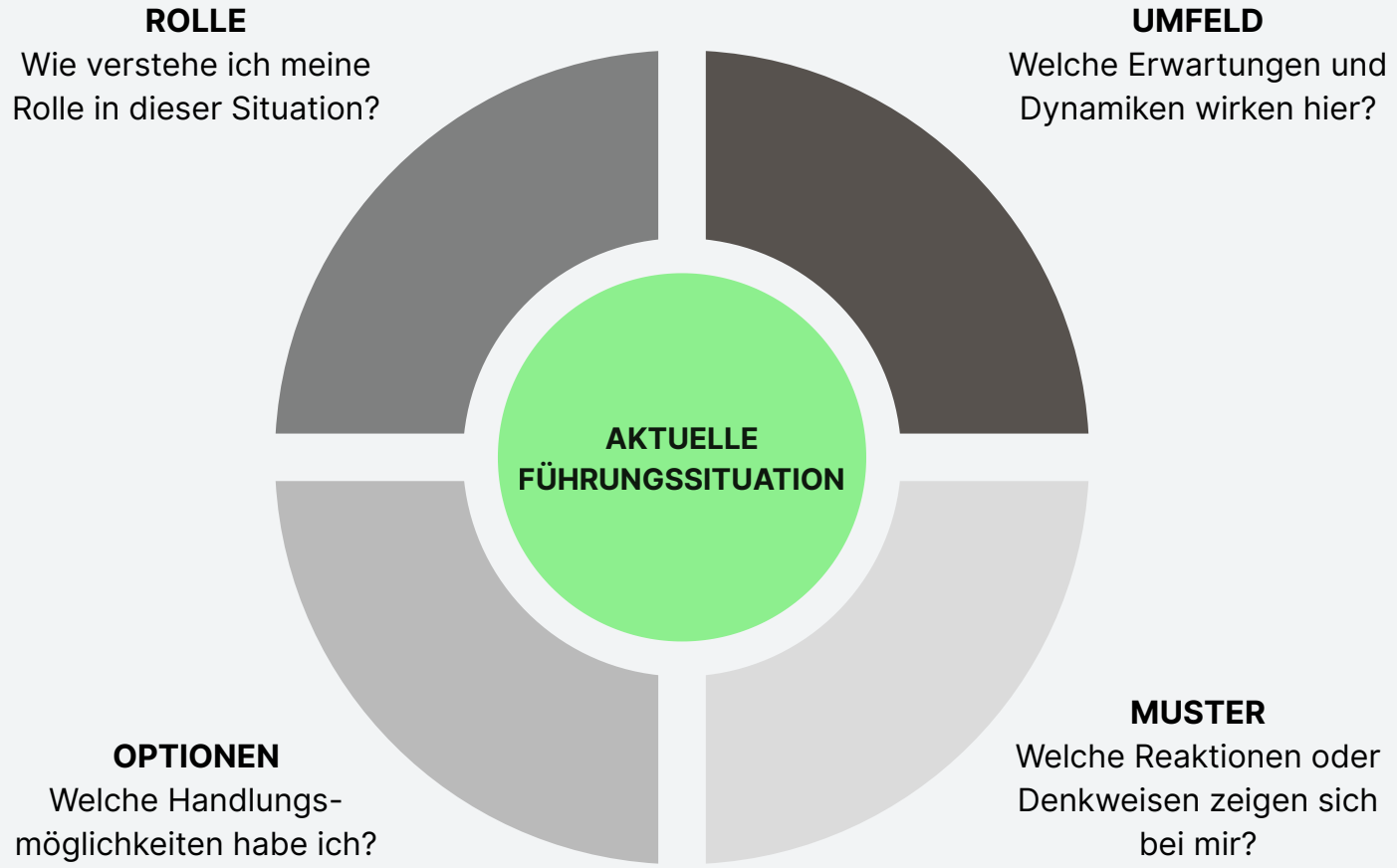
- Reflexionsformat / Teamtag
- Sicherung von Lernprozessen

INDIVIDUELLE COACHINGBEGLEITUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Systemisches Coaching für Klarheit und Entscheidungssicherheit

Führungskräfte entscheiden täglich in komplexen Situationen. Die Rahmenbedingungen sind oft nicht eindeutig und unterschiedliche Erwartungen prallen aufeinander. Im Coaching schaffe ich einen Raum, in dem diese Situationen in Ruhe betrachtet werden. Wir schauen auf Zusammenhänge und auf die eigenen Muster.

Typische Themen sind die eigene Rolle, Konflikte und schwierige Gespräche, Entscheidungen unter Unsicherheit, berufliche Neuorientierung und persönliche Entwicklung, etwa Selbstwert, Grenzen setzen oder innere Blockaden.
Lösungen gebe ich nicht vor. Coachees gehen mit einer Klarheit, die sie selbst erarbeitet haben. Genau deshalb trägt sie im Alltag.



SICHER IN DER NEUEN FÜHRUNGSROLLE

WORUM GEHT ES

Mit der ersten Führungsrolle ändert sich vieles auf einmal: die Aufgaben, die Beziehungen zu früheren Kolleg*innen, die Erwartungen und der Blick auf sich selbst. Viele merken schnell, dass fachliche Stärke allein nicht reicht. Gefragt ist eine neue Haltung.
Im Seminar reflektieren die Teilnehmenden ihre neue Rolle und gewinnen Sicherheit im eigenen Handeln. Sie klären ihre Verantwortung und entwickeln konkrete Strategien für ihren Führungsalltag.

INHALTE

- Die eigene Führungsrolle reflektieren und gestalten
- Erwartungen von Mitarbeitenden, Kolleg*innen und Vorgesetzten klären
- Führungsstile und ihre Wirkung kennen
- Klar kommunizieren und Orientierung geben
- Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen
- Schwierige Gespräche vorbereiten und führen
- Nähe und Distanz bewusst gestalten

FÜR WEN

Nachwuchsführungskräfte, Teamleitende und Führungskräfte mit erster Personalverantwortung, die ihre Rolle reflektieren und gezielt weiterentwickeln möchten.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden kennen ihre Rolle und ihre Stärken als Führungskraft. Sie treten sicherer auf, entscheiden bewusster und geben ihrem Team Orientierung.

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT IM WANDEL

WORUM GEHT ES

Veränderung, Unsicherheit und steigende Anforderungen gehören in vielen Organisationen zum Alltag. Damit Teams darin handlungsfähig bleiben, brauchen sie ein Umfeld, in dem Mitarbeitende offen über Bedürfnisse und Sorgen sprechen und Verantwortung übernehmen. Dieses Umfeld gestalten vor allem die Führungskräfte.
Im Seminar lernen Führungskräfte, wie sie psychologische Sicherheit im Team stärken und gleichzeitig Resilienz im Umgang mit Veränderung fördern.

INHALTE

- Was psychologische Sicherheit ist und was sie in Teams bewirkt
- Vertrauen als Grundlage der Zusammenarbeit aufbauen
- Mit Werten und Prinzipien das WIR-Gefühl stärken
- Resilienz im Team fördern und mit Druck umgehen
- Emotionen und Widerstände in Veränderungen einordnen
- Feedback- und Gesprächskultur im Alltag stärken
- Ansätze für eine lernorientierte Teamkultur entwickeln

FÜR WEN

Führungskräfte, Teamleitende und Projektverantwortliche, die ihre Teams durch Veränderungen begleiten und eine vertrauensvolle Arbeitskultur fördern möchten. Auch für Teams, die gemeinsam wachsen möchten.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden wissen, wie psychologische Sicherheit entsteht und was sie als Führungskraft dazu beitragen. Sie haben konkrete Ansätze, um Vertrauen zu stärken und Unsicherheit im Team gut zu begleiten.

POSITIVE FEHLERKULTUR – OFFENHEIT ALS SCHLÜSSEL FÜR VERTRAUEN UND INNOVATION

WORUM GEHT ES

Fehler passieren. Entscheidend ist, was danach geschieht. Wird darüber gesprochen und daraus gelernt? Oder wird vertuscht, weil die Folgen zu groß erscheinen?
Der Workshop zeigt, wie eine Kultur entsteht, in der Fehler als Chance zum Lernen gelten. Dafür braucht es Mut und vor allem passende Rahmenbedingungen.

Als Veranstalterin der FuckUp Nights Koblenz erlebe ich seit 2018, was passiert, wenn Menschen offen über ihr Scheitern sprechen.

INHALTE

- Wo steht Ihre Organisation zwischen Schuld- und Lernkultur?
- Psychologische Sicherheit als Voraussetzung für Offenheit
- Konstruktiv über Fehler sprechen
- Mut und Verantwortung als gelebte Werte
- Feedback geben, annehmen und einfordern
- Fehler für Innovation und bessere Prozesse nutzen
- Die Vorbildrolle der Führun

FÜR WEN

Alle, die Verantwortung für Zusammenarbeit tragen und ihre Organisation offener und lernfähiger machen möchten.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden kennen den Wert einer positiven Fehlerkultur und haben konkrete Werkzeuge für Kommunikation und Feedback. Sie können in ihrem Team eine offene Lernkultur fördern.

KLAR BEI MIR – STARK IM MITEINANDER

WORUM GEHT ES

Wer unter Druck gerät, reagiert. Wer sich kennt, kann bewusst handeln. Das klingt einfach und ist es selten. Emotionen, Trigger und unbewusste Muster beeinflussen jeden Tag, wie wir kommunizieren und auf andere wirken.
Der Workshop verbindet Selbstreflexion mit Emotionskompetenz. Die Teilnehmenden erkennen ihre Muster, verstehen die Bedürfnisse hinter ihren Emotionen und finden Handlungsmöglichkeiten, die ihnen und anderen guttun.

INHALTE

- Selbstbild und Muster erkennen: Stärken, blinde Flecken, typische Reaktionen
- Werte als innerer Kompass in schwierigen Situationen
- Emotionen benennen, Körpersignale wahrnehmen, Bedürfnisse nach Grawe verstehen
- Mit negativen Triggern umgehen
- Perspektivwechsel üben und Verhaltenstypen erkennen

FÜR WEN

Alle, die an ihrer Selbstreflexion arbeiten und ihre Selbstführung stärken möchten. Besonders geeignet für Menschen, die in schwierigen Situationen klarer und gelassener reagieren wollen.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden haben erlebt, wie Selbstreflexion den Alltag leichter macht. Sie reagieren in schwierigen Momenten klarer und gehen bewusster mit sich und anderen um.

SELBST- UND FREMDBILD – KLARHEIT ÜBER WIRKUNG UND WAHRNEHMUNG

WORUM GEHT ES

Wie wirke ich auf andere? Und warum manchmal anders, als ich denke? Der Workshop zeigt, wie Selbstbild und Fremdbild zusammenhängen. Die Teilnehmenden lernen, Feedback konstruktiv zu nutzen, blinde Flecken zu erkennen und ihre Kommunikation gezielt zu schärfen. Das stärkt die eigene Präsenz und das Vertrauen im Umgang mit anderen.

INHALTE

- Das eigene Selbstbild schärfen: Stärken, Muster, Trigger
- Das Fremdbild erleben und Feedback methodisch nutzen
- Perspektivwechsel und Gelassenheit trainieren
- Klar und wertschätzend Feedback geben
- Reflexionsübungen für den Alltag

FÜR WEN

Fach- und Führungskräfte sowie alle, die ihre Wirkung reflektieren möchten und Feedback als Chance zur Entwicklung sehen.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden verstehen, wie Selbst- und Fremdbild zusammenwirken. Sie nehmen alltagstaugliche Werkzeuge mit, um ihr Auftreten zu reflektieren und Feedback konstruktiv einzusetzen.

WENN ZEIT GAR KEINE ROLLE SPIELT FÜR EIN GUTES ZEITMANAGEMENT

WORUM GEHT ES

Im Arbeitsalltag ist selten die Menge der Arbeit das Problem oder die Zeit an sich. Belastend ist das Gefühl, keine Kontrolle zu haben. Unterbrechungen, ständige Anfragen und der Druck, immer erreichbar zu sein, kosten Energie.
Im Training lernen die Teilnehmenden, ihre Arbeitsweise bewusster zu gestalten, die eigentlichen Zeitfresser zu erkennen, Prioritäten zu setzten und gelassener mit Stress umzugehen.

INHALTE

- Wo gelingt Selbstorganisation schon, wo hakt es?
- Zeitfallen und Stressauslöser erkennen
- Prioritäten setzen
- Mit Unterbrechungen umgehen
- Eigene Belastungsgrenzen klar ansprechen
- Delegieren, Nein sagen und Grenzen setzen
- Eine Struktur für den eigenen Alltag entwickeln
- Kollegialer Austausch zu Lösungen

FÜR WEN

Alle, die ihr Selbstmanagement stärken und mit mehr Ruhe und Struktur durch den Arbeitsalltag gehen möchten..

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden kennen ihre Arbeitsweise besser und haben konkrete Strategien, um Energie einzuteilen und Prioritäten umzusetzen. Unterbrechungen begegnen sie gelassener.

KOMMUNIKATIONSTRAINING

WORUM GEHT ES

Die meisten Konflikte in Organisationen entstehen durch Missverständnisse. Etwas war anders gemeint, als es ankam. Etwas wurde gesagt und nicht gehört. Oder es wurde nie ausgesprochen.
Kommunikation ist die Grundlage jeder Zusammenarbeit und wird im Alltag trotzdem selten bewusst gestaltet. Im Seminar erleben die Teilnehmenden, wie Kommunikation funktioniert, warum Botschaften so ankommen, wie sie ankommen, und was sie selbst verändern können.

INHALTE

- Was passiert, wenn wir miteinander sprechen?
- Sach- und Beziehungsebene unterscheiden
- Aktiv zuhören
- Ich-Botschaften und wertschätzende Kommunikation
- Schwierige Gespräche führen: Kritik und unangenehme Wahrheiten
- In Konflikten ruhig und klar bleiben
- Nonverbale Kommunikation
- Kollegialer Austausch zu Lösungen

FÜR WEN

Alle, die beruflich mit anderen Menschen zusammenarbeiten. Besonders geeignet für Führungskräfte, Projektleitende und alle, die regelmäßig schwierige Gespräche führen.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden kommunizieren klarer und hören aufmerksamer zu. Sie merken früher, wenn ein Gespräch kippt, und wissen, wie sie gegensteuern. Erwartungen werden klarer ausgesprochen und Missverständnisse seltener.

PRÄSENTATION UND AUFTRETEN

WORUM GEHT ES

Viele Menschen haben etwas Wertvolles zu sagen und kommen damit nicht durch. Sie sprechen zu leise, zu schnell oder zu unsicher. Oder sie bereiten sich stundenlang vor und verlieren ihr Publikum trotzdem nach wenigen Minuten. Präsentieren lässt sich lernen.
Das Seminar verbindet inhaltliche Vorbereitung mit persönlichem Auftreten. Ziel ist der eigene Stil, keine Kopie von jemand anderem.

INHALTE

- Was Zuhörende wahrnehmen und behalten
- Vorbereitung mit Struktur, Botschaft und rotem Faden
- Körpersprache, Stimme und Präsenz
- Lampenfieber in Energie umwandeln
- Den eigenen Stil finden
- Folien, die unterstützen statt ablenken
- Fragen, Kritik und unerwartete Momente meistern
- Kurzpräsentationen und Pitches
- KI-Tools für die Gestaltung von Präsentationen

FÜR WEN

Fach- und Führungskräfte sowie alle, die regelmäßig vor Gruppen sprechen oder es künftig wollen. Für Geübte, die ihre Wirkung schärfen möchten, ebenso wie für alle, die sich noch unsicher fühlen.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden treten sicherer auf und sprechen klarer. Sie können eine Präsentation aufbauen, die hängen bleibt, und bleiben auch in unvorbereiteten Momenten ruhig. Ihren eigenen Stil setzen sie gezielt ein.

NEW WORK – ARBEITSPLATZ MIT ZUKUNFT

WORUM GEHT ES

New Work ist eine Antwort auf veränderte Erwartungen von Mitarbeitenden, Märkten und Gesellschaft. Ob Organisationen sich verändern, steht kaum noch zur Debatte. Offen ist, wie sie es gestalten.
Fachkräfte zu finden und zu halten wird schwieriger. Gleichzeitig steigen die Ansprüche an Flexibilität und Qualität. New Work liefert dafür keine Patentrezepte. Es ist eine Haltung, die fragt: Wie schaffen wir Strukturen, die effizient sind, Mitarbeitende entlasten und uns als Arbeitgeber attraktiv machen?

INHALTE

- Was New Work konkret bedeutet und was nicht
- Neue Anforderungen an Führung
- Umgang mit Druck und Wandel
- Psychologische Sicherheit und Fehlerkultur als Basis
- Agile Methoden im Alltag
- Transfer in die eigene Praxis

FÜR WEN

Führungskräfte, Personalverantwortliche und Projektleitende, die die Arbeitskultur ihrer Organisation weiterentwickeln möchten. Ebenso Teams, die neue Arbeitsformen ausprobieren wollen.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden wissen, wie New Work in ihrer Organisation funktionieren kann. Sie nehmen konkrete Impulse mit, um Mitarbeitende zu motivieren und Fachkräfte zu binden.

DESIGN THINKING UND INNOVATION

WORUM GEHT ES

Viele Lösungen scheitern an einer falsch gestellten Frage. Design Thinking beginnt deshalb mit Verstehen: Für wen entwickeln wir etwas? Was brauchen diese Menschen wirklich?
Im Workshop lernen die Teilnehmenden, komplexe Herausforderungen strukturiert anzugehen und Ideen zu entwickeln, die zu nutzerzentrierten Lösungen führen.

INHALTE

- Einführung in Design Thinking und agiles Mindset
- Die Phasen: Empathie, Definition, Ideenfindung, Prototyping, Testen
- Bedürfnisse der Nutzer*innen verstehen
- Werkzeuge für Kreativität und Entscheidungen
- Prototypen bauen und Feedback einarbeiten
- Anwendung auf eigene Projekte

FÜR WEN

Fach- und Führungskräfte, Projektleitende und Teams, die Probleme kundenorientiert lösen und neue Wege in der Produktentwicklung oder Zusammenarbeit gehen wollen.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden kennen die Prinzipien von Design Thinking und können den Prozess selbst anwenden. Sie haben erprobte Methoden, um Ideen in Prototypen zu überführen.

UM DIE ECKE DENKEN – NEUE LÖSUNGSWEGE FINDEN

WORUM GEHT ES

Kreativität lässt sich trainieren. Im Workshop erleben die Teilnehmenden, wie neue Ideen entstehen, wenn Routinen unterbrochen werden. Sie lernen praxisnahe Methoden, um Herausforderungen im Arbeitsalltag aus einem neuen Blickwinkel anzugehen.

INHALTE

- Wie kreative Denkprozesse funktionieren
- Was kreatives Denken fördert und was es blockiert
- Methoden wie Brainstorming, Brainwalking, Kopfstandmethode, Mindmapping und Walt-Disney-Methode
- Kreativität im Team aktivieren
- Transfer in den eigenen Arbeitsalltag

FÜR WEN

Fach- und Führungskräfte, Teams und einzelne Mitarbeitende, die neue Ideen entwickeln und Querdenken in ihrer Organisation fördern möchten.

WAS DANACH ANDERS IST

Die Teilnehmenden wissen, unter welchen Bedingungen Kreativität entsteht. Sie können verschiedene Methoden sicher anwenden, um Denkblockaden zu lösen.

KURZVITA

BERUFLICHE STATIONEN

- 2017 – heute Trainerin, Moderatorin und systemische Unternehmensberaterin
- 2018 – heute Veranstalterin und Moderatorin der Fuckup Nights in Koblenz
- 2016 – 2017 Consultant Digitalisierung / Agile Coach | Real Estate, Wiesbaden
- 2012 – 2016 Finance Controller | Real Estate, Wiesbaden

AUSBILDUNG

- 2009 – 2012 Bachelor of Science, Betriebswirtschaftslehre | Hochschule Koblenz
- 2005 – 2008 Bachelor of Law, Spiru Haret | Brasov, Rumänien

LEADERSHIP UND NETZWERKAKTIVITÄTEN

- 2025 – heute Vorstandsvorsitzende LebensWandel – gemeinsam gestalten e.V.
- 2025 – JCI European Development Councilor
- 2023 – Vorstandsmitglied Wirtschaftsjunioren Deutschland
- 2022 – Vorstandsvorsitzende Wirtschaftsjunioren Mittelrhein
- 2018 – 2024 Vorstandsmitglied Wirtschaftsjunioren Mittelrhein
- 2018 – heute Initiatorin des Netzwerkes „Women After Work“ in Koblenz
- 2018 – 2022 Gründungsmitglied des Netzwerkes „agileKoblenz“ in Koblenz

Autorin von **Hacking Me**, einem Kartenset zur Selbstreflexion. Es basiert auf positiver Psychologie, Resilienzforschung und Coachingpraxis. Geeignet für Einzelpersonen, Coaches und Unternehmen.



KONTAKT

Gentiana Daumiller
hallo@gentiana-daumiller.de
Trainerin, Moderatorin, Coach und Unternehmensberaterin
Autorin von „Hacking Me“, dem Tool zur Selbstreflexion

www.gentiana-daumiller.de
www.hackingme.de
www.thefunko.de