

Liebe Coaching-Interessierte,

herzlich Willkommen zu der neuesten Ausgabe unseres Newsletters. Die Texte und Bilder sind dieses Mal etwas umfangreicher ausgefallen, da wir längere Zeit nicht in dieser Form berichtet haben und so einiges geschehen ist:

Im April öffneten wir das Coaching Center Berlin für einen „Tag der offenen Tür“. Im August feierten wir unser fünfjähriges Jubiläum mit vielen Menschen, die uns seit Jahren begleiten. Allen Gästen wollen wir an dieser Stelle noch einmal herzlich „Danke“ sagen.

In den letzten Jahren hat sich das Coaching-Umfeld stetig verändert. Den neuen, interessanten Anforderungen an unsere Arbeit konnten wir dank kontinuierlicher Entwicklungsprozesse gerecht werden und blicken erwartungsvoll in unser sechstes Jahr.

Als Folge struktureller Veränderungen fokussieren wir unsere Arbeit verstärkt auf vier strategische Themen:

- Führung
- Gesundheit und Leistung
- Generationen & Geschlechter
- Diversity

Darüber hinaus sind wir wie bisher stets bestrebt, unsere neuesten Erkenntnisse aus Coachings, Lehrgängen und Entwicklungsprozessen in unsere Ausbildung zum Integralen Coach/ Integralen Business Coach einfließen zu lassen. Die Teilnehmer des aktuellen, achten Ausbildungsgangs partizipieren gerade davon.

Wählen Sie sich gern die für Sie interessantesten Themen anhand der Inhaltsübersicht aus und starten Sie die Lektüre gezielt.

Mit dem Newsletter möchten wir Sie in kurzen Beiträgen über unser dynamisches Betätigungsfeld, über neue Entwicklungen, Inhalte und Themen informieren und freuen uns auf einen regen Austausch mit Ihnen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr Team vom Coaching Center Berlin

Inhalte dieses Newsletters:

1. Newsticker
2. Interview mit Ines Fieber zum Thema Burnout/Leistung und Gesundheit
3. Methodiken aus der Integralen Coaching Praxis
4. Termine und Veranstaltungen im CCB im 2. Halbjahr 2008
5. Rückblicke: Tag der offenen Tür vom 10. April 2008 + 5 Jahres Feier etc.
6. Ausblick: u. a. Erfolgsfaktor Generationen Management

1. Newsticker

Als neues Mitglied unseres Teams möchten wir Ihnen gerne **Una-Karina Harders** vorstellen.

Una Harders arbeitet seit 2001 als Coach und Trainerin. In ihrer langjährigen Berufserfahrung in Deutschland und den USA hat sie mit Führungskräften aus den verschiedensten Bereichen (Produktion, Verwaltung, Logistik, Entwicklung, Einkauf, HR, u.a.) und Kunden wie GM Europe, SAP, GEA EON, Bosch Siemens Türkei und Adam Opel Bochum gearbeitet.

Ihre Schwerpunkte sind:

- Trainings für Präsentationen und Auftreten
- Verhandlungen und Moderationen in Deutsch und Englisch
- Coachings für Business English
- Begleitung von interkulturellen Prozessen in Unternehmen mit dem Schwerpunkt USA/Deutschland
- Coaching und Training von Arbeitnehmern aus Produktionsbetrieben für Lean Manufacturing und den Continuous Improvement Prozess

Durch ihren Hintergrund als klassisch ausgebildete Konzertsängerin kann sie bei Bedarf auch spezielle Hilfestellung für ein gesundes, wohl-projiziertes Sprechen leisten.

Wir freuen uns, Ihnen mit Frau Harders ein erweitertes Angebot im wachsenden internationalen Kontext anbieten zu können. Detaillierte Informationen zu ihrem Profil finden Sie unter www.CoachingCenterBerlin.de im Bereich Team.



2. Interview mit Ines Fieber zum Thema Burnout/Leistung und Gesundheit

Frau Fieber, als Ärztin und Coach haben Sie sich besonders dem Thema konstanter hoher Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit bei gleichzeitig guter Gesundheit und Motivation gewidmet. Dieses Thema hat in Medien und Gesellschaft in den letzten Jahren immer mehr an Aufmerksamkeit gewonnen, besonders durch zahlreiche Schlagzeilen zum Stichwort Burnout. Doch zwischen Wahrnehmung, Akzeptanz und Handlungsbereitschaft klaffen oft große Lücken. Worin sehen Sie den aktuellen Zusammenhang dieses Themas mit der gesellschaftlichen Entwicklung und seine besondere Bedeutung für Unternehmen und einzelne Leistungsträger?

Leistung und Gesundheit - die Balance zwischen Einheit und Widerspruch

Es ist offensichtlich und selbstverständlich, dass die Leistungsfähigkeit eines Menschen in direktem Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand steht. Doch schon die umfassende Sicht auf die Gesundheit, die sowohl physische, als auch psychische und soziale Aspekte umfasst, ist nicht mehr so präsent.

Dass die Zusammenhänge zwischen körperlichem, seelischem, geistigem und sozialem Wohlbefinden einerseits und meiner Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit andererseits in der Arbeitswelt oft so wenig Beachtung finden, fängt im Grunde schon im Kopf jedes einzelnen an: Leistungseinschränkungen, Motivationsverlust oder gar Krankheit, wie zum Beispiel das Burnout-Syndrom, gibt es grundsätzlich, aber sie betreffen doch nicht mich! Wenn ich als Führungskraft Risiken und erste Symptome schon bei mir selbst nicht wahrnehmen kann und will, wie soll ich diese erst bei meinen Mitarbeitern bemerken?

Die Überzeugung: „Mir geht es doch gut, ich spüre doch nichts!“ kann fatal sein. Manifeste Erkrankungen werden durch ihre Symptome oft erst dann spür- und sichtbar, wenn die Funktion einzelner Organe schon um mehr als die Hälfte reduziert ist. Unsere Lebensspanne hat sich in den letzten 100 Jahren etwa verdoppelt, die Gesundheitsspanne ist dabei leider fast gleich geblieben.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland und Europa muss dieser Tatsache auch in der Wirtschaftswelt die gebührende Aufmerksamkeit gehören. Unternehmen, die ihre Position erhalten oder ausbauen wollen, setzen nicht nur auf kurzfristige Spitzenleistungen, sondern fördern und unterstützen langfristig ihre Top-Performer.

In fast allen gesellschaftlichen Bereichen wird heute über eine Zunahme des Burnout-Syndroms gesprochen. Hat sich hierbei lediglich unsere Wahrnehmung verändert, ist dies eine medialer Trend oder eine reale Bedrohung? Wie schätzen Sie die Situation ein und welche Zusammenhänge und Ursachen sehen Sie?

Burnout-Syndrom – unweigerliches Ende der Spirale?

Im Bericht des Bundesverbandes Deutscher Psychologen des Jahres 2008 wird festgestellt, dass die WHO-Ziele zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz in Deutschland nicht erfüllt werden. Die Zahl der Arbeitsunfälle ging zwar zurück, doch der Anteil an psychischen Krankheiten und Verhaltensstörungen (als Auswirkungen der Stressbelastung) hat drastisch zugenommen. Der Anstieg ist eindeutig zu hoch, um ihn allein aus der größeren Bereitschaft und Fähigkeit, eine psychische Störung als solche zu diagnostizieren, zu erklären. Hinzu kommen noch die Ausfälle durch zahlreiche somatische Erkrankungen, wie z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden oder Rücken- und Schulter-Arm-Syndromen, deren Ursache ebenfalls eine Stressbelastung sein kann.

Die Gesundheitsdaten der letzten Jahre belegen eindeutig eine Zunahme der Burnout-Problematik. Die rückläufigen Krankenstandstage sind leider nur die Bestätigung der Dynamik und kein Gegenbeweis, denn sie belegen den häufig einsetzenden Verdrängungsprozess bei den Betroffenen. Unabhängig davon, ob wir von einer Zunahme der Stressbelastung oder dem Burnout-Syndrom sprechen, finden wir in der rasanten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung - getriggert durch die Globalisierung - zahlreiche Ursachen:

Neben einer steigenden Tempo- und Komplexitätsanforderung kommt es zu einer ständigen Informationsüberflutung, wodurch ein Mangel an Kontrolle und Beeinflussungsmöglichkeiten erlebt wird. Ein defizitäres Führungsverhalten mit unklaren Rollen- und Aufgabendefinitionen und mangelnder Wertschätzung führt zusätzlich zu einer mangelnden Orientierung an Werten, Zielen und Vorbildern. Durch die einseitige Betonung von Fortschritt, Individualismus und Leistung und veränderte Arbeitsmodelle (Leih- und Zeitarbeit, Projekte, Home-Office etc.) gehen soziale Unterstützungssysteme (feste Teams, Kollegen, stabile Paar-Beziehungen) verloren. Es fehlt die Zeit für Reflexion und den Aufbau und Erhalt von Ressourcen.

Bereits lange vor dem Burnout hat diese Beanspruchung negative Folgen auch für die Unternehmen: Die verschlechterte sensomotorische Koordination und verminderte Konzentration führt zu Leistungsschwankungen, zur Zunahme von Fehlern oder gar Arbeitsunfällen. Die Produktivität und Qualität sinken. Arbeitsunzufriedenheit und „Innere Kündigung“ lassen die Leistungsbereitschaft sinken und die Fehlzeiten steigen.

Bis zum manifesten Burnout-Syndrom sollte man jedoch nicht warten. Ist dieses eingetreten, resultiert daraus oft eine monatelange Behandlungsnotwendigkeit und Arbeitsunfähigkeit für den Betroffenen. Bei entsprechender Sensibilisierung und Aufmerksamkeit kann man bereits zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt ansetzen und damit die Entwicklung des Syndroms verhindern. Aber es geht nicht nur um die Prävention eines Burnout-Syndroms, sondern in erster Linie um eine Stärkung der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit durch eine verbesserte Gesundheit, Freude an der Arbeit und adäquate Motivation.

Können Sie bitte noch kurz erläutern, wie Coaching und Medizin konkret die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit eines Menschen fördern und verbessern können?

Mit einem integralen Ansatz zu mehr Gesundheit, Leistung und Freude!

Zunächst kann durch eine entsprechende Wissensvermittlung das Verständnis für die fest verankerten Zusammenhänge zwischen den innerlichen und äußerlichen Aspekten sowohl des Individuums als auch des Kollektivs (Team, Unternehmen, Gesellschaft) wecken. Die körperlichen, seelischen, geistigen und sozialen Aspekte von Gesundheit und Leistungsfähigkeit müssen gleichermaßen Beachtung finden.

Eine ausgewogene abwechslungsreiche Ernährung, maßvolle sportliche Betätigung, gesundes Schlafverhalten, Gedankenhygiene und Entspannungstechniken zum Stressabbau bewirken schon die erste Veränderung vom „Wie soll ich das noch schaffen“-Typ zum „Mach ich mit Links“-Typ. Was für jeden Einzelnen richtig, ausgewogen und maßvoll bedeutet, wird in Gruppenarbeit oder Einzelcoachings vermittelt.

Da die psychische Beanspruchung aus der individuellen Verarbeitung einer Belastung resultiert, ein und dieselbe objektive Belastung also je nach Person zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen kann, wird im Coaching den individuellen Überzeugungen, inneren Konzepten und auch den sogenannten „Antreibern“ besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Der Klient lernt seine individuellen Persönlichkeitsmerkmale, Werte und Ziele besser verstehen und erkennt, wie diese mit den Merkmalen, Werten und Zielen seines Umfeldes korrespondieren. Daraus resultiert ein bewusster Umgang mit den eigenen Ressourcen und eine gesteigerte Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit.

Studien haben den Zusammenhang zwischen dem Führungsverhalten im Unternehmen und der Gesundheit sowie der Belastungsresistenz von Mitarbeitern gezeigt. Führungskräfte sind gefordert, Orientierung und Wertschätzung zu geben und damit zur Sinnfindung im eigenen Tun beizutragen. Schon Erich Fromm (Psychoanalytiker) sagte: „Man liebt das, wofür man sich müht,

und man müht sich für das, was man liebt.“ Führungskräfte haben als sichtbarer Teil der Unternehmenskultur Vorbildfunktion und eine Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern. Deshalb steht neben den bereits genannten Themen auch die Entwicklung der Führungsfähigkeiten im Fokus unserer Arbeit.

Profil: Dipl. med. Ines Fieber; Jahrgang 1964

Beruflicher Hintergrund: 1990 – 2002

Insgesamt 12 Jahre ärztliche Tätigkeit in einer onkologischen Schwerpunktpraxis und verschiedenen pädiatrischen und internistischen Kliniken. Zusätzlich DRG-Beauftragte der Abteilung und Dozentin an der Caritas-Akademie Köln-Hohelind.

Seit 2002

Arbeit als Organisationsentwicklerin und Coach mit Teams und Menschen in verantwortungsvollen Positionen, überwiegend in Kliniken und der Medizinprodukteindustrie. Projektsteuerung bei der Implementierung neuer Versorgungsformen im Gesundheitswesen und in Bau- und Vermarktungsprojekten von Ärztehäusern.



Aus- und Weiterbildung:

- Dipl. med., Ärztin, Humboldt-Universität zu Berlin, Charité, Berlin
- Medizinische Informatik, Ruhr-Universität Bochum
- Clinical Pathway Management, FH Hannover
- Organisationsentwicklung/Changemanagement, Oezpa, Erfstadt
- Integraler Coach/Integraler Business Coach, Coaching Center Berlin
- ReissProfil Master, RP Akademie
- Integrale Teamentwicklung, Coaching Center Berlin
- Zertifizierter Projektmanager, IPMA Level C, pma, Wien

Persönliches:

Mutter einer erwachsenen Tochter

Singen, Tango Argentino, Ski und Rennrad

Neugier und Leidenschaft für die Entwicklung von Menschen, Führung und Kommunikation

Interesse an östlichen und westlichen Weisheitstheorien

3. Wir stellen vor: Elements of Consciousness (EoC):

Ein Instrument zum Thema Führungsfähigkeiten aus der Integralen Coaching Praxis

In diesem Abschnitt präsentieren wir in mehrteiligen Serien jeweils eine Methodik bzw. ein Instrument aus der Integralen Coaching Praxis. Dabei geht es vor allem darum, etwas Neues vorzustellen, weniger um die vollständige Beschreibung eines Tools. Wir laden Sie ein, einen Einblick in den Integralen Coaching-Alltag zu erhalten.

Elemente des Bewusstseins / Elements of Consciousness (EoC)

Das EoC-Inventory bildet insgesamt 53 fundamentale Fähigkeiten ab und wird seit einiger Zeit sehr erfolgreich, vorrangig im Coaching von Führungskräften, eingesetzt.

Das Handeln von Menschen in Führungspositionen wird wesentlich von der Ausprägung individueller Führungsfähigkeiten bestimmt. Im Modell EoC werden diese Führungsfähigkeiten als Ausdrucksformen von Grundelementen des menschlichen Bewusstseins, wie z.B. Wille, Freude, Intelligenz, Sensibilität und Wahrheitssinn dargestellt, die sich auch als fundamentale Bewusstseinspotenziale des Menschen verstehen lassen. Der Konstruktion des EoC liegt die Erkenntnis zugrunde, dass einzelne Bewusstseins-elemente in einem individuellen Verhältnis im Bewusstsein des Einzelnen vorhanden und entsprechend wirksam- oder nicht wirksam sind. Je größer das Spektrum und die Ausprägung der Fähigkeiten insgesamt, desto umfangreicher ist der persönliche Handlungsraum, sind die Möglichkeiten des Einzelnen, auch schwierigen und komplexen Umfeldbedingungen zu begegnen.

Die einzelnen Dimensionen und die Anwendung in der Praxis werden wir Ihnen in den kommenden Ausgaben unseres Newsletters weiterführend erläutern. Für Kurzentschlossene bieten wir noch eine begrenzte Möglichkeit, am Zertifizierungsworkshop für das EoC Instrument am 02./03. Oktober teilzunehmen. Bitte fordern Sie bei Interesse per e-Mail Informationen an unter: kontakt@coachingcenterberlin.de

4. Termine und Veranstaltungen der Integral Academy, bis Dezember 2008

Elements of Consciousness Inventory (EoC) Lizenzierung im Oktober 2008

Siehe vorherige Seite.

Leitung: Guido Fiolka

Termine: 02.10.-03.10.2008 (Teil 1) und 13.11.-14.11.2008 (Teil 2);
jeweils 10:00 bis 18.00 im Coaching Center Berlin

Ausbildung zum Integralen Coach/ Integralen Business Coach

Die Ausbildung der **Integral Coach Academy** gilt mittlerweile zu Recht als eine der umfassendsten, anspruchsvollsten und etabliertesten Coach-Ausbildungen. Sie wird seit 2004 erfolgreich in Berlin durchgeführt und kann auf heute knapp 80 erfolgreiche Absolventen verweisen.

Inhalte und Formate:

Die Ausbildung zum Integralen Coach umfasst insgesamt 210 Stunden, die sich auf zehn Präsenzwochenenden in einem Zeitraum von zwölf Monaten verteilen und vermittelt alle für professionelles Coaching relevanten Grundlagen - mit den Schwerpunkten Business-Coaching und Personal-Coaching. Eingeschlossen sind die wesentlichen Elemente eines Systemisch-Integralen Ansatzes in Form hochwirksamer Tools und Methodiken für das praktische Coaching.

Zielgruppen:

Der Kurs ist geeignet für bereits tätige Coachs als berufliche Qualifizierung, angehende Coachs in selbständiger Tätigkeit oder Anstellung, Personal- und Organisationsentwickler/innen, Projektmanager, Trainer und Berater/innen mit Neu-/Ausrichtung auf Coaching, sowie Führungskräfte und Manager, die Coaching im Rahmen ihrer Tätigkeit einsetzen wollen.

Termine:

Der 9te Ausbildungsgang **beginnt am 30. Januar 2009**.

Die Termine der Informationsabende sind: 30. September und 26. November 2008, sowie der 14. Januar 2009. Beginn ist jeweils 19 Uhr in unseren Seminarräumen in Berlin-Tegel.

Leitung:

Guido Fiolka, Ursula Wagner, Martin Jessen und Maike Petersen

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen und Ihre Fragen zu beantworten.

Alle Informationen zur Coachausbildung und den Workshops sowie Anmeldeformulare finden Sie auch auf unserer Website <http://www.integralcoachacademy.org>

Das Coaching Center Berlin empfiehlt eine Veranstaltung von at-connect:

Leadership und Lebenslust

Power-Workshop am 08. Oktober mit Dan Millman

Autor des Bestsellers „Der Pfad des friedlichen Kriegers“

Erfahren Sie in Dan Millmans 3-stündigem Power-Workshop alles über die Geheimnisse des „friedvollen Kriegers“ und wie Sie davon im Berufs- und Privatleben persönlich profitieren.

Themen wie Leadership, Work-Life Balance, Ausweg aus der Stressspirale und Umgang mit Angst und Selbstzweifel werden anhand von Fallbeispielen und Geschichten erläutert. Im Workshop führt Dan Millman anhand zahlreicher Fallbeispiele und Geschichten in die Grundzüge des „Pfad des friedvollen Kriegers“ ein. In praktischen Übungen lernen Sie, diese Erkenntnisse unmittelbar umzusetzen und anzuwenden.

Termine 08. Oktober in **Berlin** sowie am 16. Oktober in **Hamburg**
 jeweils 19:00 Uhr

Teilnahmegebühr: VVK: 60 € (evtl. plus Geb.), AK: 72 €.

Das Anmeldeformular und weitere Informationen zu Dan Millman, den einzelnen Inhalten des Workshop und den Zielgruppen finden Sie unter: <http://www.at-connect.info/millmann.php>
oder direkt bei: at-connect, Annegret Torspecken, Telefon: 0521-400 2 888, Fax: 0521-400 2 889

Das Coaching Center Berlin empfiehlt die Veranstaltung Two2Tango:

Werkstatt: Two2Tango

Tanz – Experiment für kreative Köpfe und Personalentwicklung

Denken ist Bewegung im Kopf – Tanzen ist Denken in Bewegung

Sie führen und motivieren Menschen und Teams durch Veränderungen und haben Spaß an Bewegung, Experimenten und Erfahrungsaustausch über Personalentwicklung und Training? An Tanzen haben Sie mal gedacht, doch steife Tanzschulen und sture Schrittfolgen sind nicht Ihr Ding?

Erleben Sie mit „Two2Tango“, dass wirksame Führung – im Tanz wie im Beruf – eine ganzheitliche Bewegung mit messbaren Ergebnissen erzeugt. Weitere Informationen und das Anmeldeformular unter:

http://www.coachingcenterberlin.de/data/tanzworkshop_two2tango_a.pdf

oder bei

Peter Haas, Tel.: 030 – 627 37 177 oder

Susanne Langer, Tel.: 030 – 21 96 23 27.

Termine Ab 28.09.2008 alle 14 Tage Sonntag von 11.00 bis 14.00 Uhr

Teilnahmegebühr: 50 € pro Person

5. Rückblick: Veranstaltungen des Coaching Center Berlin

Im Jahr 2008 hat sich das Coaching Center Berlin am „Tag der offenen Tür“ zahlreichen neuen Interessenten vorgestellt. Bei vielen Menschen, die uns seit Jahren begleiten, konnten wir uns während unserer „5-Jahres-Feier“ bedanken.

Im Juni präsentierten wir den „BigMind“ Prozess mit Genpo Roshi. Wir freuen uns über den großen Erfolg dieser Veranstaltung mit mehr als 150 Teilnehmern.

Besonders stolz sind wir auch auf das mittlerweile dritte Alumni Treffen der Integralen Coach Ausbildung, das wir mit zahlreichen aktuellen wie ehemaligen Teilnehmern im wunderschön gelegenen Hotel Döllnsee im Juli veranstaltet haben. Das Wochenende wurde bestens genutzt, um Netzwerke zu knüpfen und sich anhand von Vorträgen und praktischen Übungen über neue Entwicklungen im Bereich Coaching zu informieren.

Jede Veranstaltung brachte uns wertvolle Erfahrungen und viele Eindrücke. Einige davon möchten wir mit Ihnen teilen:

April 2008: Tag der offenen Tür

Am Tag der offenen Tür standen unsere strategischen Themen Führung/ Gesundheit und Leistung/ Generationen & Geschlechter/ Diversity auf der Agenda. Nach den Präsentationen diskutierten wir mit unseren interessierten Gästen über Inhalte und praktische Umsetzung im Coaching-Alltag.

Später informierten Dozenten der Integral Coach Academy über die kommende Ausbildung. Wir gewannen an diesem Abend einige gute Anregungen und freuen uns sehr über die Menschen, die sich nach diesem Abend für unseren achten Ausbildungs-Kurs entschieden haben.



Im August 2008 feierten wir 5 Jahre Coaching Center Berlin

Diesen freudigen Anlass haben wir genutzt, um unseren Klienten, Partnern und Begleitern „Danke“ zu sagen. Bei köstlichem Essen, kühlen Getränken und anschließender Party haben wir gemeinsam mit unseren Gästen in lockerer und fröhlicher Atmosphäre gefeiert. Wir bedanken uns noch einmal für diesen wunderschönen Abend und freuen uns auf die kommenden Ereignisse.



6. Ausblick: u.a. Erfolgsfaktor Generationen Management

Im nächsten Newsletter zum Thema: Erfolgsfaktor Generationen Management

Seit Jahren ist der "demografische Wandel" Schlagzeile in der Presse. Doch Unternehmen nehmen sich des Themas in der Praxis eher zögerlich an, wie Umfragen unter Personalern immer wieder zeigen. Andere Themen sind scheinbar immer dringender.

Im Coaching Center Berlin werfen wir einen anderen Blick auf die sich ändernde Alterspyramide. Aus unserer Sicht wird der demografische Wandel zu häufig gleichgesetzt mit der Thematik der "älteren Mitarbeiter", der Gruppe 50+. Doch den demografischen Wandel erfolgreich zu managen heißt, alle Generationen in eine langfristige Leistungs- und Gesundheitskultur im Unternehmen einzubinden. Vom Lehrling bis zum AT`zler, vom High Potential bis zur bewährten Fachkraft. Dabei stehen alle Personalprozesse und vor allem die Führungskultur im Fokus.

Mit der "Initiative demografischen Wandel gestalten" unterstützt das CCB einen Kreis von Beratern, der sich vier Mal im Jahr in unserem Haus trifft, um Antworten auf die Herausforderungen des Generationen Managements zu finden. Anregungen und Ergebnisse aus diesem Kreis finden Sie in unserem nächsten Newsletter.

Ihr Team vom Coaching Center Berlin.