

# @Loquenz

Newsletter der Loquenz Unternehmensberatung GmbH · [www.loquenz.de](http://www.loquenz.de)

## Ergo!-Foren

### Ideen mit strategischer Kraft

#### Das Projekt

Innovationsmanagement in Gestalt von Kaizen und Betrieblichem Vorschlagswesen gehören zum Standard in vielen Industriebetrieben. Komplettiert wird das Innovationsmanagement eines unserer Kunden durch **Ergo!-Foren**. Der Name steht für kreative Ideengenerierung und für konsequente Maßnahmenumsetzung.

„Gemeinsam mit Loquenz setzen wir im Ergo!-Programm auf die Führungsriege, die Ideen mit strategischer Kraft produziert und umsetzt“ so die verantwortliche Personalentwicklerin. Während das Betriebliche Vorschlagswesen eher das „Ausbrüten“ von Einzelideen forciert, ergänzt Ergo! das Innovationsmanagement mit regelmäßiger **Ideenproduktion und -umsetzung auf der Führungsebene**. Die Foren im Halbjahresturnus stärken ganz nebenbei Kommunikationsfluss und Prozesssicherheit.

#### Konzept und Instrumente

Die im Schema dargestellten Instrumente sind Standardverfahren der Loquenz GmbH, die jedoch bisher **in dieser Kombination noch nicht eingesetzt** wurden.

#### Arbeitssituationsanalyse (ASA)

Das **Gruppendiskussionsverfahren (ASA)** deckt Optimierungsbereiche im Unternehmen auf. In einem „**Trichterverfahren**“ nähert sich die Gruppe

(à 6 – 8 Teilnehmer) unter externer Moderation konkreten Themenstellungen. Die Erfahrung zeigt, dass die genannten Felder aus völlig verschiedenen Bereichen kommen und so unterschiedliche Themen umfassen, wie

- Erarbeitung einer gemeinsamen Führungskultur
- Erarbeitung bzw. Anpassung der Accountability Statements

#### Was ist sinnvoll?

Die identifizierten Optimierungsbereiche müssen zunächst hinsichtlich zweier Kriterien überprüft werden:

1. Wie viel **Einfluss** haben die Teilnehmer auf die Veränderung der Bereiche?
2. Werden die Themenbereiche **bereits anderweitig im Unternehmen bearbeitet**?

Bestimmte Rahmenbedingungen können nicht von den Teilnehmern beeinflusst werden, die Arbeitsweise innerhalb der Rahmenbedingungen aber sehr wohl. So führen zum Beispiel Rohstoffknappheiten immer wieder zu Umplanungen in der Fertigung. Gegen die Lage auf den Weltmärkten kann keine Ergo!-Gruppe etwas tun – sie kann aber auf die **Lieferverzögerungen anders reagieren!** Dieser Check sollte vor der Priorisierung der Themen stattfinden, damit nur Sinnvolles weiterbearbeitet wird.

#### Themenranking

Die Themen sind für jeden sichtbar an die Wände geklebt. Jeder Teilnehmer wählt drei aus. Das Gesamtergebnis ist eine Rangliste der einzelnen Themenbereiche. Dabei zeigte sich in der Durchführung, dass gruppenübergreifend nicht nur sehr ähnliche Themen genannt wurden, sondern auch die Priorisierung zu vergleichbaren Ergebnissen führt. Die Methode liefert keine zufälligen Ergebnisse, sondern **entlarvt die Themenfelder wie sie sind**.

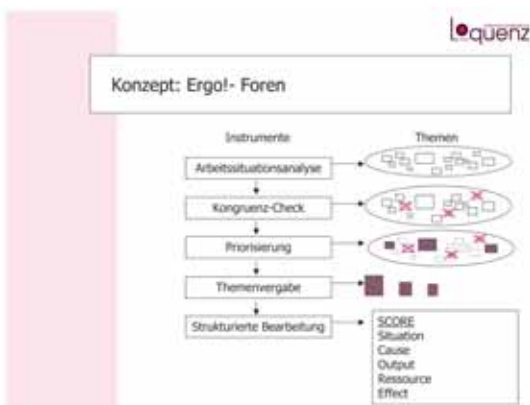
#### Themenvergabe

Die Themenvergabe erfolgt im Ergo!-Forum auf Zuruf. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass die Teilnehmer sich für die Themen entscheiden, die

Ergo!-Foren	1
Ideen mit strategischer Kraft	
Stichwort: Eingliederung	2
Arbeitgeber in der Pflicht	
Strategy Safari	3
Buchbesprechung	
Impressum	3
Happy End	4
Sei selbstständig!	

#### Aktuelles

- Termine, Termine, Termine
- Management-Coach
- Management-Coach goes international
- Stephan Teuber im Expertenforum
- Wie attraktive, verständliche Texte entstehen ...
- In eigener Sache: Loquenz bleibt mobil!
- Work-Life-Balance und mehr ...





## Kontakt

Sie möchten weitere Informationen zum Innovationsmanagement? Wenden Sie sich an Lars Attmer  
 Telefon 0711 758577870  
 E-Mail  
 lars.attmer@loquenz.de



den eigenen Interessen und betrieblichen Zusammenhängen am ehesten entsprechen. Da eine Ergo!-Gruppe aus 6 – 8 Teilnehmern besteht, werden die drei identifizierten Themen von Arbeitsteams à 2 – 3 Personen bearbeitet.

### SCORE

Das SCORE Schema dient unternehmensweit als **Strukturierungshilfe**. Dieser Vorgabe folgend, wenden auch alle Ergo!-Gruppen das Schema bei

der Themenbearbeitung an. Dies sichert unternehmensweit Transparenz und macht das Vorgehen nachvollziehbar.

### Weiterbearbeitung

Die Verantwortung für die weitere Bearbeitung des Themas liegt bei den jeweiligen Ergo!-Gruppen, die bei Bedarf durch die Personalentwicklung oder den Loquenz Berater unterstützt werden. Jede Gruppe präsentiert vor dem Folgedurchgang der Ergo!-Foren das Ergebnis im **Leitungskreis** des Standortes. Dieser trifft **Entscheidungen über den weiteren Projektverlauf und die Einführung der erarbeiteten Vorschläge**. Die erarbeiteten Ergebnisse sind im Intranet allen Teamleadern und Interessierten zugänglich.

Fazit der verantwortlichen Personalentwicklerin ist: **„Die Einführung des Ergo!-Programms ist problemlos gelungen. Die Foren laufen, die Gruppen arbeiten und die erwarteten Fortschritte sind gemacht.“**

Lars Attmer

## Editorial

Liebe Leserin,  
 lieber Leser,

Sie sind herzlich zu einer Lesesafari eingeladen! Vielleicht braucht Ihr Weihnachtswunschzettel noch eine literarische Ergänzung? Wie wäre es mit der „Strategy Safari“ von Henry Mintzberg? Sie erfahren Neues aus dem Reich der Gesetze, denn Arbeitgeber sollten die Eingliederung erkrankter Mitarbeiter laut § 84 des SGB IX nicht dem Zufall überlassen. Es lohnt sich! Schließlich haben wir unsere Herbstausgabe gespickt mit einem Praxisbericht und Gedanken zum selbstständigen Arbeiten.

Herzliche Grüße

*St. Teuber*  
 Stephan Teuber



*Jan Kuhnert*  
 Jan Kuhnert



## Stichwort: „Eingliederung“

### Arbeitgeber in der Pflicht

In den letzten Monaten bewegt das Stichwort „Eingliederung“ oder „Eingliederungsmanagement“ die Gemüter von Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretungen und auch Krankenkassen. Rechtsgrundlage und Hintergrund des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ sind trotz vager Umsetzungsvorschläge des Gesetzgebers klar:

### Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage ist das SGB IX, § 84, Absatz 2:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger **als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen **Interessenvertretung** im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit **Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person** die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der **Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement)**.“

Das Besondere dieser Neuregelung ist zum einen der **Geltungsbereich** (alle Mitarbeiter/-innen) und zum anderen die **Verkürzung des Reaktionszeitraums für die Arbeitgeber** von bislang drei Monaten auf nun **sechs Wochen** pro Jahr.

### Prävention statt Arbeitsplatzverlust

„Ziel ist es, den Arbeitsplatz zu erhalten und Berufsunfähigkeit zu verhindern“ so eine Fachreferentin des Bundesgesundheitsministeriums. Der Gesetzgeber wertet **Prävention und Vermeidung bzw. Milderung chronischer Erkrankungen** im betrieblichen Kontext erheblich auf.

Im Vorfeld wird der Neuregelung bereits eine nachhaltige **Auswirkung auf krankheitsbedingte Kündigungen nachgesagt**. Das heißt: kommt ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen im Rahmen des Eingliederungsmanagements nicht oder nur unzureichend nach, so schwinden dessen Chancen vor dem Arbeitsgericht, eine krankheitsbedingte Kündigung durchzusetzen. Daher gilt es arbeitgeberseitig, möglichst aktiv und zügig, den Themenkomplex „Eingliederung“ zu bearbeiten.

### Aktiv handeln

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) – spricht sich für eine aktive Handlungsweise aus: **„Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein dynamisches Instrument. (...) Für den Anfang ist es besser mit weniger Regelungen auszukommen und zu starten, als so lange am Konzept zu arbeiten, dass es für die Praxis zu kompliziert ist, eher abschreckt als hilfreich ist und – in der Schublade landet.“**

Für einen schnellen Start gelten folgende **Minimalanforderungen**:

### 1. Etablierung eines Frühwarnsystems

Wer erkennt die Notwendigkeit, dass ein Eingliederungsgespräch erfolgen muss? Wo ist die interne Schaltstelle, die darauf hinweist, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin bereits sechs Wochen arbeitsunfähig war/ist?

### 2. Gesprächsangebot, Gesprächsführung und Dokumentation

Wer führt die Gespräche, unterbreitet das Gesprächsangebot? Ist dieser Personenkreis entsprechend qualifiziert? Kennt der Personenkreis die rechtlichen Hintergründe des Gesprächsangebots? Gibt es an dieser Stelle Weiterbildungsbedarf?

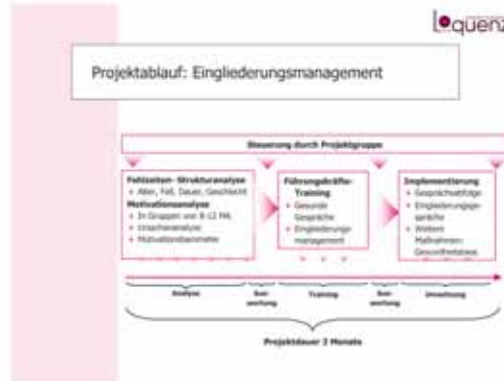
### 3. Information und Kommunikation der Instrumente an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Welche Kommunikations- und Informationswege nutzt ein Unternehmen, um die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die neuen präventiven Maßnahmen und Instrumente zu unterrichten? Wer thematisiert wie Eingliederungsmanagement? Einbindung der Personalvertretung?

Dabei wird deutlich, dass es für Unternehmen mit einem **funktionierenden Gesundheits- oder Fehlzeitenmanagement ein Leichtes ist, die neuen gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen**. Denn: Eingliederungsmanagement wird im Idealfall bereits erfolgreich praktiziert oder das Instrument der Gesprächsführung muss lediglich marginal modifiziert werden.

Für Unternehmen, die den Themenkomplex „Gesundheit und Prävention“ bisher nicht auf der Agenda hatten, gilt daher: **Es lohnt sich**, das Thema zukünftig zum Nutzen aller ganzheitlich anzugehen. Das bedeutet im Einzelnen:

- Erfolgreiche Eingliederung erkrankter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Stärkung des Gesundheitsbewusstseins
- Dauerhaft gesunde, erfahrene und motivierte Mitarbeiter/innen im Unternehmen beschäftigen
- Fehlzeiten reduzieren und Kosten senken



Ein Projekttafeln zum Eingliederungsmanagement hat eine Dauer von **drei Monaten**. Eine **Projektgruppe** steuert das Projekt, informiert und kommuniziert die Instrumente und integriert die **relevanten betrieblichen Gruppierungen** (Personalabteilung, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung, Führungskräfte).

Das Frühwarnsystem wird etabliert, betriebliche Krankheitsursachen werden identifiziert und beseitigt. Qualifizierte Führungskräfte führen die Gespräche und kooperieren nach Bedarf mit den betrieblichen Stellen. Mit einem solchen Projekt bleibt es nicht bei der puren Pflichterfüllung des Arbeitgebers. Es bewirkt flächendeckende Akzeptanz der gesunden, präventiven Maßnahmen im Betrieb. Zum Wohle aller!

*Daniela Himmelreich*



### Kontakt

Sie möchten weitere Informationen zum Gesundheits- und Eingliederungsmanagement? Wenden Sie sich an Daniela Himmelreich  
Telefon 0711 758577870  
E-Mail [daniela.himmelreich@loquenz.de](mailto:daniela.himmelreich@loquenz.de)

„Eingliederungsmanagement ist ein dynamisches Instrument ...“

### Newsletter abbestellen

Sie erhalten den Newsletter eLoquenz, weil Ihre Adresse in unsere Abonenntenliste eingetragen ist. Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr beziehen möchten, senden Sie eine E-Mail an [office@loquenz.de](mailto:office@loquenz.de)

### Impressum

Loquenz Unternehmensberatung GmbH  
Max-Lang-Straße 56  
70771 Leinfelden-Echterdingen  
Telefon: +49711758577870  
Telefax: +49711758577850  
E-Mail: [office@loquenz.de](mailto:office@loquenz.de)  
[www.loquenz.de](http://www.loquenz.de)

Redakteur und verantwortlich i.S.d.P.: Stephan Teuber  
Gestaltung und Herstellung: Hepper Printmedien  
[www.hepper-printmedien.de](http://www.hepper-printmedien.de)

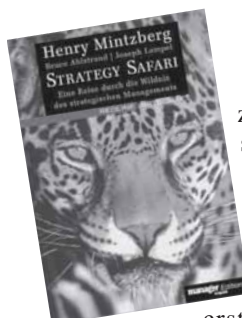
### News News News News News News News News News News News News News News

Sie haben uns in den letzten Jahren konstruktiv bei der Gestaltung unserer Zeitung eloquenz begleitet. Dank Ihrer **Hinweise** haben wir **Form und Inhalt unserer Zeitung stetig weiterentwickelt**. Wir wollen auch Ihre jüngsten Hinweise und Wünsche nach **aktuelleren Infos** und mehr **Projektberichten** aufgreifen. Ab 2006 wird die eloquenz mindesten 8x jährlich erscheinen und ausschließlich **per Mail** verschickt werden. Wir bitten Sie daher um die **Zusendung Ihrer E-Mail Adresse**, damit wir Ihnen unsere Kundenzeitung weiterhin pünktlich zusenden können. Einfach eine E-Mail an [office@loquenz.de](mailto:office@loquenz.de) schicken. Herzlichen Dank! Ihr Loquenz Team

## Buchbesprechung

### Henry Mintzberg et al., Strategy Safari

Der Untertitel „Eine Reise durch die Wildnis des strategischen Managements“ ist Programm: Mintzbergs Safari ist eine **schillernde, spannende Reise ins Ungewisse**. Neue Erlebnisse oder Perspektiven sind gespickt mit Erinnerungsfetzen vergangener Abenteuerkapitel. „Strategy Safari“ wird so zur **kurzweiligen Lektüre**, die dank der angenehmen, verständlichen Sprache ihrer Zielset-



zung „für den Praktiker“ sehr gerecht wird. Dafür sorgt auch das Thema im engeren Sinne: das Spannungsfeld zwischen Strategieplanung und -umsetzung. Besonders wertvoll ist das erste Kapitel. Mintzberg be-

Ansprechende Lektüre  
für den theoretisch  
interessierten Praktiker!

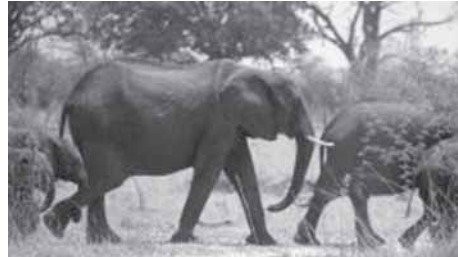


## Kontakt

Sie möchten weitere  
Informationen zur Strategie-  
planung und -umsetzung?  
Wenden Sie sich an  
Stephan Teuber  
Telefon 0711 758577870  
E-Mail  
stephan.teuber@loquenz.de

### Deskriptive Schulen:

1. Unternehmenschule  
= Strategieentwicklung als visionärer Prozess
2. Kognitive Schule  
= Strategieentwicklung als mentaler Prozess
3. Lernschule  
= Strategieentwicklung als  
sich herausbildender Prozess
4. Machtschule  
= Strategieentwicklung  
als Verhandlungsprozess
5. Kulturschule  
= Strategieentwicklung  
als kollektiver Prozess
6. Umweltschule  
= Strategieentwicklung  
als reaktiver Prozess



„Wildes Tier strategisches Management“

schreibt hier das „wilde Tier strategisches Management“. Ausgehend von der Fabel „The blind man and the elephant“ von John Godfrey Saxe (1816 – 1887) versteht er **Strategieentwicklung als unseren Elefanten**. Dieser Elefant wird aus **zehn verschiedenen Blickwinkeln oder Perspektiven beschrieben**.

Diese zehn Perspektiven erheben jedoch nicht den Anspruch der Vollständigkeit. Sie sollen vielmehr den Raum für weitere, eigene Perspektiven öffnen. Durch die starke Untergliederung gelingt es dem Leser, das Spezifische der jeweiligen Perspektive leichter zu entdecken und zu verstehen. Was ich

mitnehme? Genauer Fragen, mehr über die einzelnen Schulen wissen und eine ganzheitliche Perspektive einnehmen. Eine eindimensionale Sichtweise ist strategischem Management im Spannungsfeld zwischen Planung und Umsetzung nicht angemessen.

Henry Mintzberg, Bruce Ahlstrand, Joseph Lampel, Strategy Safari. Eine Reise durch die Wildnis des strategischen Managements. Redline Wirtschaft bei ueberreuter. 2002 (3. Auflage) ISBN 383 230 9489 URL <http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3832309489/loquenz21/302-0219714-5678440>

Stephan Teuber

### Integrative Schule:

10. Konfigurationsschule  
= Strategieentwicklung  
als Transformationsprozess

## Happy End ☺

### Sei selbstständig!



## Kontakt

Sie möchten weitere Infor-  
mationen zu Zielvereinbarung  
und dem 9-Phasenmodell?  
Wenden Sie sich an  
Lars Attmer  
Telefon 0711 758577870  
E-Mail  
lars.attmer@loquenz.de

Fällt Ihnen etwas auf?! Ich meine abgesehen von der neuen Rechtschreibung?! ... Ja, genau, diese Aufforderung ist paradox: Entweder der Angesprochene folgt nicht und bleibt passiv oder er ist folgsam und somit ebenfalls nicht selbstständig!

Komisch eigentlich, dass viele Führungskräfte genau mit diesem Rezept ihre Mitarbeiter führen und sich dann wundern, dass der Erfolg sich nicht einstellt. Aber was sollen die Mitarbeiter denn auch machen?! „Jawohl, ich habe den Auftrag selbstständig zu sein!“ **Das klingt nach militärischem Gehorsam, nicht nach selbständigem Denken und Handeln**. Führungskräfte müssen den Mitarbeitern auch entsprechende Freiheiten lassen.

Führungskraft sagt: „Ich muss meinen Mitarbeitern alles vorgeben, nichts machen sie selbstständig!“ Mitarbeiter sagt: „Nichts kann ich selbstständig machen, alles wird mir vorgeschrieben!“ Wer hat recht? Im Zweifel ist das nicht mehr her-



Militärischer Gehorsam auch im Betrieb?

Quelle: <http://www.bundeswehr-karriere.de/>

auszufinden, aber die **Verantwortung** aus dieser Situation herauszufinden **liegt eindeutig bei der Führungskraft**: Ein in der Praxis häufig anzutreffendes Konzept erfahrener Füh-

rungrkräfte lässt sich in folgender Aussage zusammen fassen: „Verdammt noch mal, denken Sie endlich mal selbstständig, sonst knallt's!“

### Wollen Sie Mitarbeiter, die selbstständig denken?

Dann lassen Sie sich bitte etwas Besseres einfallen; z.B. sinnvolle Zielvereinbarungen – oder informieren Sie sich über unser **9-Phasenmodell**.

**Ergebnis: Mitdenken, Mithandeln und ☺**

Lars Attmer

# Kontaktformular

Fax: 0711 758577850

Firma: .....

Vorname: .....

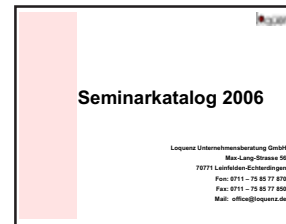
Nachname: .....

Adresse: .....


Telefon: ..... E-Mail: .....

Ich wünsche mir einen Gesprächstermin zu folgenden Themen:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Change Management              | <input type="checkbox"/> Klimaanalysen                |
| <input type="checkbox"/> Team- und Strategieentwicklung | <input type="checkbox"/> Bildungscontrolling          |
| <input type="checkbox"/> IMAR-Fehlzeitenkonzept         | <input type="checkbox"/> Personalberatung             |
| <input type="checkbox"/> Lean-Management im Büro        | <input type="checkbox"/> Ergo-Foren                   |
| <input type="checkbox"/> Eingliederungsmanagement       | <input type="checkbox"/> Seminarkatalog 2006 per Mail |
| <input type="checkbox"/> Coaching                       |   |
| <input type="checkbox"/> .....                          |   |



Ich interessiere mich für folgende Weiterbildung(en) und bitte um Informationsmaterial:

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Weiterbildung zum Management-Coach   | <input type="checkbox"/> Konfliktmediation |
| <input type="checkbox"/> Seminare von  Flowcon Unternehmensberatung GmbH | <input type="checkbox"/> Teamentwicklung   |
| <input type="checkbox"/> Lösungsorientierte Verhandlungsführung   |  |

Bitte rufen Sie mich am ..... Datum  
um ..... Uhrzeit  
unter ..... Telefon  
zurück!

- Ich möchte die @Loquenz zukünftig per Mail erhalten.
- Ich möchte den Newsletter zukünftig nicht mehr erhalten.

## Kontakt

Sie möchten mehr Informationen zu den Veranstaltungen? Wenden Sie sich an die Loquenz Unternehmensberatung GmbH

Telefon 0711 758577870  
E-Mail [office@loquenz.de](mailto:office@loquenz.de)

## Haftungsausschluss

Jegliche Haftung, insbesondere für eventuelle Schäden oder Konsequenzen, die durch die Nutzung des angebotenen Wissensstoffes entstehen, sind ausgeschlossen. Wir übernehmen keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der hier zur Verfügung gestellten Daten. Zudem kann keine Haftung dafür übernommen werden, dass die hier angebotenen Daten und Informationen frei von Rechten Dritter sind.

## Aktuelles

### Management-Coach goes international

Unsere holländische Kollegin Josine Wezenaar van Lith bietet die Weiterbildung zum **Management-Coach** seit 2005 in den **Niederlanden** an. Im Oktober startete ein Kurs in Kooperation mit Mastercoaching Int. Verantwortliche Trainer sind Frau van Lith und Herr Prumpeler. Beide haben die Ausbildung zum Coach bei Loquenz absolviert und für niederländische Ohren weiterentwickelt. Stephan Teuber supervidiert die Ausbildung. Wir wünschen unseren holländischen Freunden „**een doorslaand success**“!

### Management-Coach: Infoabend und Starttermine

Die Weiterbildung zum Management-Coach richtet sich an Personalentwickler/-innen, Führungskräfte, Trainer- und Berater/-innen. **Infoabende** zum **Management-Coach** finden am **28.11.2005** und am **16.01.2006** jeweils um 18.30 Uhr in Leinfelden statt. Nähere Infos unter [office@loquenz.de](mailto:office@loquenz.de).

**Starttermine** für die nächsten Kurse:

- Stuttgart 01.02.2006 (Veranstalter Loquenz)
- Bremen 08.03.2006 (Veranstalter M. Mohr)
- Zürich 05.04.2006 (Veranstalter RESKOM)

### Stephan Teuber im Expertenforum

Seit Oktober 2005 finden Sie Herrn Stephan Teuber im **Expertenforum des Bundesministeriums** für Wirtschaft und Arbeit. Er gibt Expertenrat zu den Themen Personal und Marketing: <http://www.existentzgruender.de/03/01/10/index.php>.

### Wie attraktive Texte entstehen...

lernten die zwölf Teilnehmer/-innen des Texter-seminars am 29. Oktober in den neuen Loquenz-Räumen in Leinfelden-Echterdingen. **Packende Schlagzeilen, Nutzenversprechen und starke Verben** garantieren laut Marketingexperte **Franz-Josef Rübsam** eine gute Kundenresonanz. Auf die **Giffliste** der Texter/-innen setzte der Referent abgedroschene Phrasen, Papierdeutsch und einen „Schwallstil“!



### Offene Workshops

Folgende Workshops bietet Martin Mohr in Bremen und Umgebung an:

- Lösungsorientierte Verhandlungsführung: 10. – 13.02.2006 in Bremen
- Konfliktschlichtung: 31.03 – 02.04.2006 in Achim
- Coaching: 12. – 14.05.2006 in Bremen
- Arbeiten mit Überzeugungen & Glaubenssätzen: 14. – 16.07.2006 in Achim
- Teamentwicklung: 06. – 08.10.2006 in Bremen

### Seminartermine der Loquenz-Schwester Flowcon im Bereich Gesundheit und Fitness:

Seminar „**Teamführung**“ für Studioinhaber, Studio- und Bereichsleiter:

- Raum Leipzig: 17. – 18.02.2006
- Ruhrgebiet: 09. – 10.02.2006
- Raum Heidelberg: 21. – 22.09.2006
- Raum Hamburg: 28. – 29.09.2006

### In eigener Sache:

**Loquenz bleibt mobil!**

Sie erreichen uns seit September jenseits der Stadtgrenze in den erweiterten Räumen unseres **Schwesterunternehmens Flowcon in Leinfelden**.



Unsere **neue** Adresse:

**Loquenz Unternehmensberatung GmbH**

Max-Lang-Straße 56

70771 Leinfelden-Echterdingen

Fon: 07 11 / 75 85 77 87 0

Fax: 07 11 / 75 85 77 85 0

Wir **bedanken** uns herzlich bei Uli Roth und Rolf Lorenz sowie allen Mitarbeiter/-innen von Roth & Lorenz für die Zeit im Vaihinger Büro und die gemeinsam angestoßenen und durchgeführten Projekte. **Wir haben viel voneinander gelernt – sei es Denke, Arbeitsstil oder Projektgestaltung und –abwicklung!** Wir bleiben selbstverständlich dem Thema **Marke und Markenkommunikation** verbunden und freuen uns, dieses Wissen und unsere Beratungserfahrung in weiteren **Change Projekten** einzusetzen, ob Kick-off-Events, integrierte Kommunikation, Vertriebsumstrukturierungen ...

### Work-Life-Balance und mehr...

Beim **Deutschen Beratertag 2005** Anfang Oktober in Bad Honnef stellte sich der neu gegründete **Fachverband Change Management** in Gestalt des



Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

Vorsitzenden Jan Kuhnert erstmals den Kollegen/-innen vor. Stephan Teuber gestaltete ein Forum zu **Trends im Coaching**.

Ein **Höhepunkt** war der Abschlussvortrag Jan Kuhnerts zur **Work-Life-Balance für Unternehmensberater** – ein Thema für viele Beraterkollegen/-innen, wie das große Interesse zeigte! Das Beraterpublikum nahm besonders die Hinweise zur **5-Minuten-Entspannung am Arbeitsplatz** dankbar auf. Tipps und Infos zum Thema erhalten Sie unter [office@loquenz.de](mailto:office@loquenz.de).