

eLoquenz

Newsletter der Loquenz Unternehmensberatung GmbH · www.loquenz.de

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

wir haben uns in den letzten (Winter-) Wochen inspirieren lassen: Von Ihnen und Ihren Anfragen, von unseren Posteingangsfächern, von diversen Bettlektüren.... Das Ergebnis ist eine eLoquenz, die von der unerwarteten Renaissance des Themas „Gesundheit und Fehlzeiten“ berichtet, Tipps für den Umgang mit dem überquillenden Posteingang verrät, dreierlei Bücher bespricht (denn schließlich stehen die kurzen und verregneten Tage an) und schließlich eine neue Kolumne präsentiert: „Just one question...?“:

Wir stellen eine Frage per E-Mail und sind sehr gespannt auf die Antwort! Dieses Mal richteten wir unsere Frage an Manfred Zottmann von der MZ Consulting Unternehmens- und Personalberatung für Banken und Finanzdienstleistungsgesellschaften.

Das bedeutet auch, dass die Kolumne „Happy End“ mit dem letzten Beitrag („Change am eigenen Leib“), unseres nun leider ehemaligen Kollegen, Lars Attmer ihr ganz eigenes Happy End gefunden hat. Ist sie (die Kolumne) doch untrennbar mit seiner Person verbunden.... Wir wünschen Lars einen „Happy Start!“ im neuen Job und Ihnen viel Freude beim Lesen



Stephan Teuber



Jan Kuhnert

PS: Sie haben einen Buchtipp für uns? Bitte mailen Sie ihn an office@loquenz.de

Danke!

Inhalt

Editorial

Unerwartete Renaissance eines Themas

Gesundheit und Fehlzeiten im Fokus unserer Kunden...

von *Daniela Himmelreich*

und *Jan Kuhnert*

Kein „Land unter“ im elektronischen Posteingang:

E-Mails mit Köpfchen!

von *Claudia Heizmann*

und *Stephan Teuber*

Buchbesprechung (1)

Peter Szabó, Insoo Kim Berg:

Kurz(zeit)coaching mit

Langzeitwirkung.

Buchbesprechung (2)

David Allen: Wie ich die Dinge geregelt kriege – Selbstmanagement für den Alltag.

Buchbesprechung (3)

Mark Verstegen: Core Performance. Das revolutionäre Workout Programm für Körper und Geist.

„Just one Question...?“

Wir fragen, Manfred Zottmann antwortet...

Aktuelles

Management-Coaching

Systeme stellen

Unerwartete Renaissance eines Themas

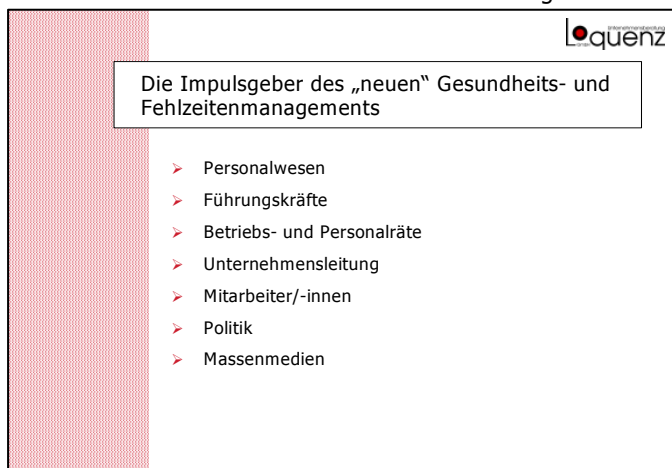
Gesundheit und Fehlzeiten im Fokus unserer Kunden

„Fehlzeitendaten sind Kenngrößen, die Sie immer im Blick haben müssen – nicht nur wenn sie exorbitant hoch sind... schon kleine Veränderungen sind ein Signal für mögliche Konfliktherde, Missstände oder Führungs- und Gesundheitsprobleme im Unternehmen“ – so oder ähnlich lautet und lautete unser Appell an zahlreiche Kunden. Dennoch – manchmal konnten wir in der Vergangenheit erhöhten Fehlzeiten auch etwas positives abgewinnen. Immerhin war der steigende Kostendruck auf die Unternehmen nicht schlecht für unser Geschäft... Umso größer unsere Freude darüber, dass wir trotz historisch niedriger Fehlzeiten (a) viele Kundenanfragen zum Thema „Gesundheit und Fehlzeiten“ melden dürfen und

(b) über manche Einsicht nicht mehr diskutieren müssen. Sind doch die **Impulsgeber für die „neuen“ Gesundheits- und Fehlzeitenprojekte** die Führungskräfte selbst, oder gar die Mitarbeitervertretung und nicht zuletzt das Management oder das Personalwesen. Letztere initiierten auch in der Vergangenheit die Projekte oder lancierten das Thema, wenn auch früher mit einer anderen Schwerpunktsetzung als heute....

Impulsgeber Führungskraft

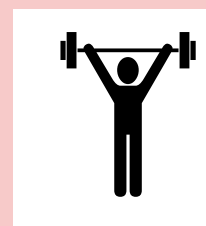
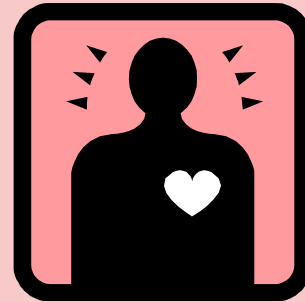
In so manchem Seminarkatalog dümpelte das Thema „Motivation und Fehlzeiten“, „Der Umgang mit kranken Mitarbeitern“ und wie sie alle heißen in den letzten Jahren vor sich hin. Die Resonanz auf die bestehenden Angebote verharrte auf eher mäßigem Niveau. Umso erstaunlicher das plötzliche Interesse am Thema: Immer häufiger sprengen Führungskräfte die Teilnehmerlisten und wir müssen ein zweites Training terminieren, da



ein Termin nicht ausreicht. Und das angesichts der Tatsache, dass wir vor noch nicht allzu langer Zeit zahlreiche Führungskräfte zu ihrem „Fehlzeitengesprächsglück“ fast zwingen mussten. Was sind die Gründe? Denn es ist sicherlich nach wie vor so, dass Betreuungsgespräche in Sachen Fehlzeiten nicht die angenehmste aller Gesprächssituationen ist.

Wie auch immer, uns scheint es so, als hätte sich die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte mit dem Thema arrangiert – mehr noch, sie haben **Fehlzeiten als Führungsthema** akzeptiert. Zu dieser Einsicht hat sicher beigetragen, dass das **Thema nicht auszusitzen** ist. Wird die Führungskraft nicht aktiv, ändert sich nichts – alles dümpelt weiter vor sich hin – die Fehlzeiten zumindest mancher Mitarbeiter auf hohem Niveau. Damit macht man/frau sich auch unter den leistungsorientierten und – starken Mitarbeitern keine Freunde. Sie verlangen, dass das Thema angegangen wird und fordern sowohl im eigenen Krankheitsfall als auch für erkrankte oder motivationsschwache Kollegen das „Kümmern“ des Vorgesetzten ein. Wie kann dieser auch glaubwürdig sein, wenn er sich nur kümmert, wenn es um Leistung geht? Hat man/frau eine Schwächephase oder Krise zu bewältigen, wird er/sie für das Unternehmen unbedeutend. Es funktioniert eben auf Dauer nicht und das Leistungsniveau kann von Chefs, die sich nicht kümmern, nicht hoch gehalten werden.

Da gilt, wie in einer Ehe **„in guten wie in schlechten Tagen“**. Damit wären wir beim nächsten Grund für die „Fehlzeitenthema-Renaissance“: Der Fachkräftemangel und damit gesamtgesellschaftliche Entwicklungen.



Du musst mit denen auskommen, die Du hast...

Ob Kündigungsschutz oder Fachkräftemangel, verlängerte Lebensarbeitszeit oder alles zusammen genommen: es läuft auf das gleiche hinaus. Führungskräfte müssen lange Jahre mit den Mitarbeiter/-innen auskommen, die sie haben. Sie sind – insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten – nicht beliebig oder nur mit großen Anstrengungen austauschbar. Der demographische Wandel verspricht - wie wir mittlerweile alle wissen - keine Besserung. Nun gilt es in unserer schnelllebigen Zeit des Wandels zahlreiche Change-Projekte mit immer reiferem Personal zu stemmen.

Also auch hier gilt: **Zeit sich zu kümmern!** Denn erstens haben ältere Mitarbeiter häufiger das eine oder andere Zipperlein, mitunter weil sie bereits 35 Jahre Berufstätigkeit buchstäblich auf dem Buckel haben. Zweitens lockt der Fachkräftemangel die qualifizierten Leistungsträger weg, wenn sie keine gute Führung und damit in der Regel auch wenig Bindung an das Unternehmen verspüren. Da hilft keine tolle Unternehmens-Policy, wenn Mitarbeiter/-innen jeden Tag mit ihrer Führungskraft aneinander geraten oder von eben dieser keinerlei Beachtung erfahren. Die gehen dann eben!

Impulsgeber Betriebs- und Personalräte

Auch aus dem Lager der Betriebs- und Personalräte genießen Gesundheits- und Fehlzeitenprojekte immer mehr Unterstützung. Die bestehenden Vorurteile („Jagd auf Kranke“) scheinen abgebaut und **die konstruktive Sicht der Dinge** (die wir im Übrigen mit zahlreichen Betriebs- und Personalräten seit Jahren teilen) gewinnt die Oberhand. Natürlich geht es auch um Gleichbehandlung und das ist gut so. Denn es kann nicht angehen, dass Mitarbeiter/-innen mit wenig Verantwortungsbewusstsein die Regelungen zur Entgeltfortzahlung zu Lasten der Allgemeinheit ausnutzen. Wir wollen schließlich alle, dass dieser wertvolle Schutz der Arbeitnehmer im Krankheitsfalle fortbesteht. Zudem tritt der **präventive Gesundheitsschutz** immer mehr in den Vordergrund: Invalidisierung und chronischen Erkrankungen muss frühzeitig begegnet werden. Dies korrespondiert mit den Regelungen zum **Eingliederungsmanagement** aus 2004. Hierzu müssen viele Akteure in den Dialog treten: Führungskräfte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung, Personalwesen und nicht zuletzt der oder die Mitarbeiter/-in selbst, denn die eine oder andere Betriebsvereinbarung in Sachen Fehlzeitengespräche harret noch immer der Umsetzung oder muss wiederbelebt werden!

Thema: Führungskräfte gezielt unterstützen

Wie sehen sie nun aus, **die neuen Gesundheits- und Fehlzeitenprojekte?** Das Grundprinzip lautet: **Weg von der Gießkanne!**

Seminare, an denen **alle** Führungskräfte verpflichtend und damit wenig motiviert teilnehmen, gibt es nicht mehr. Auch die Motivationsanalyse im Befragungsverfahren wird seltener flächendeckend eingesetzt. Vielmehr wenden sich viele Unternehmen mit ganz gezielten Anforderungen an uns: Führungskräfte mit Optimierungspotenzial werden gezielt unterstützt, zum Beispiel durch

- Management Potenzial Analysen
- Coaching
- Trainings, Erfahrungsaustausch zum Thema „Fehlzeiten und Führung“ oder „Schwierige Mitarbeitergespräche“.

Befragungen werden zunehmend punktuell statt flächendeckend durchgeführt, in Bereichen, die hohe Fehlzeiten und Fluktuation aufweisen. Die Führungskräfte bilden sich nicht im klassischen 2-3 Tagesseminar weiter sondern dieses ist ein Baustein unter vielen. Häufiger ist die Gestaltung als 2 oder 2x1-Tagesseminar mit zwischenzeitlicher Transferphase, die durch Transfercoaching begleitet wird. Nicht zuletzt spielt Bildungscontrolling und damit nicht nur die unmittelbare Seminarbewertung eine Rolle: die Umsetzung in die Praxis und damit das konkrete Tun in der Führungspraxis wird stärker bewertet.

Das alles ist gut so, denn wir freuen uns über die „neuen“ Gesundheits- und Fehlzeitenprojekte!

Daniela Himmelreich und Stephan Teuber



Kontakt

Sie möchten weitere Informationen zum Thema Gesundheits- und Fehlzeitenmanagement?

Wenden Sie sich an
Daniela Himmelreich.

Fon & Mail

0711 - 75 85 77 870



daniela.himmelreich@loquenz.de

Kein „Land unter“ im elektronischen Posteingang:

E-Mails mit Köpfchen!

Viele könnten ein Lied davon singen: Der elektronische Posteingang ist jeden Tag übervoll und kaum hat man einige E-Mails beantwortet, sind schon wieder neue Nachrichten eingetroffen. Vor allem nach dem Urlaub quillt das Postfach über. Die hereinströmenden E-Mails führen bei vielen dazu, dass die Konzentration sinkt und Aufgaben nicht mehr zu Ende geführt werden. Nach einer Untersuchung der Universität Michigan sinkt die Produktivität von Menschen, die Aufgaben parallel verrichten, um etwa ein Drittel. Das Aussortieren der Spam-Mails nimmt kostbare Zeit in Anspruch und macht schlechte Laune! Manch einer fühlt sich wie Sisyphos und gibt genervt auf nach dem Motto: Wenn etwas Wichtiges dabei ist, soll sich der Betroffene persönlich melden.

Damit Sie sich und den Menschen, mit denen Sie per E-Mail kommunizieren, das Leben möglichst leicht machen und Ihre Effizienz steigern, haben wir folgende Tipps im Umgang mit E-Mails:

1. Treffen Sie (schnelle) Entscheidungen

Im Umgang mit E-Mails geht es wie bei jeder Arbeitstechnik darum, schnelle und beherzte Entscheidungen zu treffen. Folgende vier Möglichkeiten gibt es, wie Sie mit E-Mails verfahren können:

Direkt beantworten, in Aufgabe oder Termin umwandeln, archivieren oder löschen.

- **Direkt beantworten**

Nach dem Sofort-Prinzip ist es am effizientesten, Dinge die bis zu 6 Minuten in Anspruch nehmen, sofort zu erledigen. Diese schnellen Erfolgserlebnisse beflügeln Sie für weitere Aufgaben. Und Sie vermeiden Zeitverluste, die entstehen, wenn Sie wiederholt dieselben E-Mails öffnen und unerledigt schließen. Wenn Sie weitere Zwischenschritte brauchen, um die E-Mail zu beantworten, bringen Sie die Aufgabe zumindest einen Schritt weiter.

- **In Aufgabe oder Termin verwandeln**

Verschieben Sie die E-Mail in Ihre Aufgabenliste und definieren Sie ein Erledigungsdatum. Dazu einfach die E-Mail mit der linken Maustaste auf den Ordner „Aufgaben“ ziehen. So haben Sie immer einen Überblick über Ihre Jobs. Oder die E-Mail ist Teil einer Besprechung oder eines Termins, den Sie sich mit Hilfe der E-Mail im Kalender reservieren. Dazu die E-Mail mit der linken Maustaste auf den Ordner „Kalender“ ziehen. Wenn Sie die E-Mail sehr kurzfristig erledigen möchten und es sich nicht lohnt, eine Aufgabe anzulegen, können Sie die Nachricht über das Kontextmenü mit einem farbigen Fähnchen zur Nachverfolgung kennzeichnen.

- **Archivieren**

E-Mails, die wichtig sind, um bestimmte Vorgänge und Absprachen zu rekonstruieren, werden archiviert. Unwichtige E-Mails werden direkt gelöscht, um nicht unnötig Speicherplatz zu belegen. Aus demselben Grund große Anhänge besser nicht im E-Mailprogramm, sondern themenbezogen auf dem Laufwerk speichern. Welche Struktur im E-Mail-Archiv Sinn macht, hängt davon ab, wie oft Sie auf alte E-Mails zurückgreifen. Legen Sie Archivordner z.B. nach Jahren, nach Themen oder nach Personen an. Im Outlook gibt es außerdem die Funktion Extras/Postfach aufräumen, die Sie bei der Archivierung unterstützt.

- **Löschen**

Ein Großteil der E-Mails ist für uns nicht relevant bzw. Spam. Werbung macht inzwischen fast 80% der eingehenden E-Mails aus und kann am effektivsten über Spamfilter aussortiert werden. Fragen Sie Ihren Internet-Provider bzw. Ihren Supporter nach Lösungen. Wenn Sie viele unrelevante E-Mails erhalten, sollten Sie durch eine Rückantwort oder im direkten Gespräch klären, welche Informationen Sie benötigen und welche für Sie überflüssig sind. Bestellen Sie Newsletter ab, die Sie nicht interessieren.



Gewöhnlich verhält sich die Menge dessen, was in Ihrem Kopf ist, umgekehrt proportional zu dem, was erledigt wird.

David Allen



Große Genies widmen sich den kleinsten Dingen mit der größten Hingabe.

Leonardo da Vinci

2. Leeren Sie den Posteingang

Was bei einem Briefkasten normal ist, nämlich dass man ihn vollständig leert, wird beim elektronischen Briefkasten oft nicht beachtet: E-Mails verbleiben lange Zeit im Posteingang, der Posteingang wird zum unübersichtlichen Zwischenarchiv, ohne dass Nachrichten bearbeitet werden. Ziel sollte sein, dass der Posteingang bis Arbeitsende geleert ist.

3. E-Mails flott bearbeiten

E-Mails sind ein schnelles Kommunikationsmedium. Daher erwarten die Absender eine zügige Reaktion. Ihr Ziel sollte sein, innerhalb von 24 Stunden auf E-Mails zu reagieren. Aber setzen Sie sich nicht zum Ziel, E-Mails innerhalb einer halben Stunde zu beantworten. In dem Fall sind Sie nur noch re-agierend und aktionistisch tätig, nicht steuernd.

4. Seien Sie ein zuverlässiger Kommunikationspartner

Damit das E-Mailen produktiv ist und Freude macht, ist es wichtig, dass Sie E-Mails zuverlässig beantworten. Reagieren Sie standardmäßig mit einer Empfangsbestätigung, einer Beantwortung, einer Rückfrage oder einem Dankeschön.

5. Lassen Sie Ihre technischen Assistenten arbeiten

Über einen Regelassistenten können Sie eingehende E-Mails automatisch in passende Ordner sortieren lassen. In Outlook können Sie z.B. unter Extras/Regelassistent Newsletter vorsortieren und direkt für Ihre nächste Bahnreise ausdrucken lassen. Auch Junkmails können über den Regelassistenten reduziert werden. Der Abwesenheitsassistent versendet automatische Rückantworten, z.B. wann Sie wieder zu erreichen sind und wer Sie während Ihrer Abwesenheit vertritt.

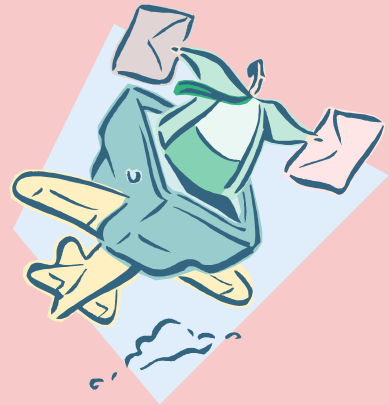
6. Halten Sie Ihre Spontaneität im Zaum

Damit nicht die eingehenden E-Mails Ihren Arbeitsablauf diktieren und zerhacken, sollten Sie selbst bestimmen, zu welchem Zeitpunkt Sie Ihre E-Mails bearbeiten. Schalten Sie akustische und optische Signale bei Eingang einer E-Mail aus. Den Posteingang nicht spontan, sondern zu festen Zeiten (z.B. zweimal am Vormittag, zweimal am Nachmittag) oder nach Abschluss einer größeren Aufgabe bearbeiten.

Fazit: Was Sie unbedingt tun sollten, wenn Sie E-Mails verfassen!

- Wählen Sie einen aussagekräftigen Betreff
- Seien Sie eindeutig, kurz und prägnant
- Verwenden Sie eine übersichtliche Struktur mit Aufzählungen, wenn Sie mehrere Punkte anführen
- Beachten Sie die gleichen Regeln wie beim Verfassen eines „normalen“ Briefes (Anrede- und Grußformen)
- Keine Ironie
- Suchen Sie bei konflikthafter und missverständlichen Inhalten die direkte Aussprache
- Keine Eskalation des Konfliktes über cc-Meldungen an Ihre Vorgesetzten!

Und zum guten Schluss: Nutzen Sie die E-Mail, so oft es geht! Sie verbessern Ihre Effizienz und gewinnen Zeit, für sich selbst und für Ihre Kommunikationspartner.



Kontakt

Sie möchten weitere Informationen zum Thema „Arbeitsorganisation“?

Wenden Sie sich an Claudia Heizmann.

Fon & Mail

0711 - 75 85 77 870



claudia.heizmann@loquenz.de

Kurzzeitcoaching mit Langzeitwirkung (1)

Kürzer kann wirkungsvoller sein

Kein Problem tritt immer, ohne Pause auf. Niemand schafft es, unter seinem Problem immer gleichmäßig stark zu leiden. Probleme sind in der Regel auf dem Kopf stehende Lösungen. Unsere Aufgabe im Coaching ist es, den Raum für das Entstehen, sich entwickeln von Lösungen zu kreieren.



In ihrem kleinen Büchlein „Kurz(zeit)coaching mit Langzeitwirkung“ beschreiben Peter Szabó und Insoo Kim Berg, wie der ursprünglich am Brief Family Therapy Center in Milwaukee entwickelte Ansatz der Kurzzeitberatung wirkt, aufgebaut ist und angewendet werden kann. Steve de Shazer, gemeinsam mit Insoo Kim Berg Begründer der Kurzzeitberatung, ermahnte die Autoren beim Schreiben freundschaftlich: „Es ist Eure Sache, wie Ihr das mit dem Buch macht, - wenn Ihr meine Meinung wollt – dann macht lieber ein kurzes Buch, das wirklich gut ist, als ein mittelmäßig langes Buch.“

Den Autoren ist ein wirklich gutes Buch gelungen! Warum? **Es ist einfach und klar in der Sprache, systematisch entlang des Coachingprozesses aufgebaut und geht auf viele wichtige Situationen im Coaching ein.** I.d.R. illustriert durch einen authentischen Coachingdialog.

Sei es im Herausfinden, was für den Klienten nützlich ist, sei es unter der Überschrift „Anwesenheit von Lösungen, statt Abwesenheit von Problemen“ – konsequent wird dieser gut verdaubare Stil durchgehalten. Und ob es die Wunderfrage, Skalierungsfragen oder die Frage nach den Vorboten auf dem Weg zu Lösungen sind, immer wieder tauchen auch für den erfahrenen Leser Tipps und Ideen auf, die einen das Gelesene nochmals durchdenken lassen. Mir gefielen v.a. die eindrucksvollen Dialoge mit den Klienten; und wie unerwartet immer wieder Lösungen die Bahn frei machen.

Aus meiner Erfahrung im Coaching von Managern heraus: ein uneingeschränkt empfehlenswertes Buch!

Stephan Teuber

Peter Szabó, Insoo Kim Berg: Kurz(zeit)coaching mit Langzeitwirkung (Dortmund 2006): Verlag Modernes Lernen. 1. Auflage. ISBN: 3938187298



Insoo Kim Berg
25. Juli 1934 – 10. Januar 2007

Insoo Kim Berg ist am 10. Januar 2007 im Alter von 72 Jahren unerwartet in Milwaukee, Wisconsin gestorben. Sie hat bis zum Ende ihres Lebens gearbeitet. Und sie blieb bis zum Schluss ihres Lebens fit. Sie ging regelmäßig ins Fitnessstudio. So auch am Mittwoch, den 10. Januar, als sie sich nach ihrem Fitnessprogramm hinlegte, um auszuruhen. Dort ist sie dann still und friedlich eingeschlafen.

1978 gründete sie zusammen mit ihrem Mann Steve de Shazer (verstorben 2005) das Brief Family Therapy Center, BFTC. Beide gelten seit Jahren als die Pioniere der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie. Für uns bei Loquenz waren Insoos Ideen für den Kontext von Change Management Prozessen immer inspirierend. Sei es z.B. mit ihrem Grundsatz „Leading from one step behind“, mit dem sie uns vermittelte, wer im Coaching die Aufgabe inne hat, Ressourcen zu aktivieren und Lösungen zu finden; oder sei es mit ihrem „Wow“, mit dem sie Aussagen der Mandanten kommentierte, die den Lösungsraum aufblitzen ließen. Das letzte Mal durften wir ihre frische und präzise Art auf der „Solutions in Organizations Linkup (SOL) conference“ im Mai 2006 in Wien genießen.

Wir sind froh, sie kennen gelernt und erlebt zu haben und dankbar, unser Tun mit ihren Ideen bereichern zu können.

Stephan Teuber & das Loquenz-Team

Buchbesprechung (2)

David Allen : Wie ich die Dinge geregelt kriege – Selbstmanagement für den Alltag

Nicht Aufgaben auflisten und auf Termin legen, sondern **in Ergebnissen denken**. Das ist die Formel, auf die sich der Ansatz von Allen bringen lässt. Was ist daran bemerkenswert? Normalerweise denken wir in Aufgaben, d.h. in Form von Jobs oder To-Do-Listen, die uns belasten und die wir noch abuarbeiten und zu erledigen haben. Wir geben dabei unserem weniger rationalen Anteil kaum die Chance, das Ergebnis vorwegzunehmen und daraus Motivation zu gewinnen.



David Allen nutzt den gleichen **Trick**, mit dem sich viele von uns selbst überlisten bzw. überwinden, um z.B. Joggen zu gehen. Wir stellen uns zuerst vor, wie es wohl sein wird, nach dem Joggen unter der Dusche zu stehen und das Nachlassen der Anstrengung zu genießen – oder was andere zu uns sagen, während sie uns beim Laufen beobachten. Und wer von uns wäre motiviert, wenn er nur im Blick hätte, dass er jetzt wieder diesen Anstieg zum Wald hinauf vor sich hat...

Der zweite wichtige Ansatzpunkt von Allen besteht in dem « Zeugs » und dem passenden Umgang damit. Er meint damit alles, was an Aufgaben, Terminen, Besprechungen... auf uns zukommt. Grundprinzip ist es, alles **« Zeugs » in Listen zu erfassen**, um den Kopf für das was ich im Moment tue (egal ob Arbeiten oder die Freizeit zu genießen) frei zu bekommen. Hier ist es entscheidend, das « Zeugs » nach den Orten (im Büro, im Auto, zu Hause...) zu ordnen, an denen es erledigt wird – aber erst, nachdem wir sie in Form von Ergebnissen umformuliert haben.

Das Taschenbuch von Allen stellt die **passende Ergänzung** zu den Büchern von Seifert (Zeitmanagement) und Küstenmacher (Simplify) dar. Er fokussiert auf die Selbstmotivation und gibt wertvolle Tipps im Detail (« Wie erreiche ich eine innere Verpflichtung ? », « Warum Listen nach Kontexten ordnen ? »). Der manchmal epische Darstellungsstil vermag die beim Lesen entstehende Lust an der Umsetzung der Tipps nicht zu bremsen. **Ein empfehlenswertes Buch !**

Stephan Teuber

Allen, David (2004): Wie ich Dinge geregelt kriege. Selbstmanagement für den Alltag. Serie Piper. 5. Auflage. ISBN 3492240607.

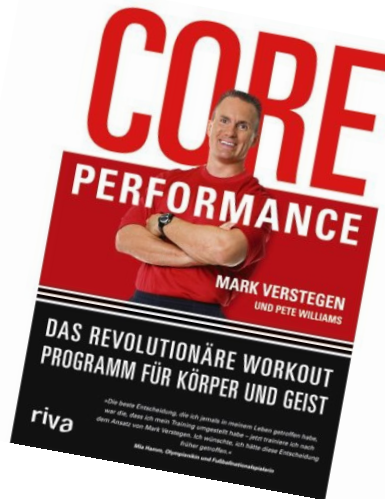
Ich versuche immer, den jeweiligen Tag in Angriff zu nehmen, aber manchmal überfallen mich mehrere Tage auf einmal.

Ashley Brilliant

Mark Verstegen : Core Performance. Das revolutionäre Workout (3)

Programm für Körper und Geist

Die **Jungs von Jürgen Klinsmann** haben es uns deutlich gemacht: Fitness zählt und macht einen attraktiven Angriffsfußball erst möglich. Mark Verstegen verantwortete das Fitnessprogramm der deutschen Fußballnationalmannschaft. „In Core Performance zeigt Verstegen jetzt wie einfach es ist, den Stoffwechsel anzuregen, den Taillenumfang zu verringern, Muskeln aufzubauen und dabei unbegrenzte Energie zu gewinnen“ so der Verlag.



Warum kümmern wir uns bei Loquenz um ein solches Buch?

Leistungsfähigkeit hat ganzheitlich betrachtet nicht nur etwas mit unseren kognitiven Kompetenzen zu tun, sondern wird entscheidend von unserer körperlichen Verfassung beeinflusst. Die tägliche Joggingrunde ist manchen zu aufwändig, Übungen wie die „5 Tibeter“ für andere nicht sportlich genug. In Core Performance zeigt Verstegen ein kleines, rasch durchführbares aber **wirksames Kräftigungsprogramm**, das ein Ziel hat: die Körpermitte als Ausgangspunkt unserer Bewegungen zu aktivieren. Und ohne die Furcht vor auftretenden Rückenschmerzen, sondern mit einer aktivierten Körpermitte, fällt es leicht, die kognitiven Fähigkeiten und Potenziale zu nutzen.

Mein Tipp: Schauen Sie sich alle Übungen an. Wählen Sie sich diejenigen aus, die Sie besonders ansprechen. Und spendieren Sie sich selbst 10 oder 15 Minuten am Tag – ohne es gleich zu übertreiben. Denn nicht umsonst hat bereits der römische Dichter Juvenal in seinen Satiren mit Blick auf die ausufernde Fitnesskultur in Rom warnend seine Stimme erhoben:

“Orandum est, ut sit mens sana in corpore sano”. Zu Deutsch: „Bitten sollte man darum, dass in einem gesunden Körper ein gesunder Geist sei.“

Stephan Teuber

Verstegen, Mark und Pete Williams (2006): Core Performance. Das revolutionäre Workout-Programm für Körper und Geist. Riva Verlag 1. Auflage. ISBN 3936994315.

Kontakt

Sie haben einen Tipp zu einer Buchbesprechung? Wenden Sie sich an Stephan Teuber.

Fon & Mail

0711 - 75 85 77 870

stephan.teuber@loquenz.de

„Just one question...?“

**Wir fragen:****Wer wird zur Zeit in der Finanzdienstleistungswelt gebraucht, Herr Zottmann?**

Manfred Zottmann Gründer und Inhaber der MZ Consulting Unternehmens- und Personalberatung für Banken und Finanzdienstleistungsgesellschaften antwortet:

Seit dem vorläufigen Ende der Krise der Kreditwirtschaft, während der bundesweit nach Verbandsangaben rd. 80.000 Mitarbeiter der Banken- und Sparkassenbranche zum Opfer fielen, werden seit gut 1 bis 1½ Jahren wieder verstärkt Vertriebsleute gesucht. Immer dann, wenn es der Branche nicht so gut ging, war eher die Nachfrage nach Risikofachleuten, Controllern, Experten für Kostenreduzierung sowie Fachleuten zur Abwicklung Not leidender Kredite.

Die Suche nach Vertriebsleuten heißt nichts anderes, als dass auch die Kreditwirtschaft wieder Mut zur Zukunft gefasst hat. Aber auch, dass sie ihre Hausaufgaben weitestgehend gemacht hat und damit der Ausbau sowohl des Firmenkundengeschäftes, insbesondere aber des Privatkundengeschäftes und hier vor allem des gehobenen Private Banking, vorangetrieben wird. Das Private Banking hat zwischenzeitlich in der Banken- und Sparkassenszene eine derartige Bedeutung erlangt, dass es zunehmend schwieriger wird, erfahrene und senioren Private Banker zu gewinnen, die nicht auf Stellensuche sind, sondern gezielt angesprochen werden müssen, um sie für einen neuen Arbeitgeber zu begeistern. Damit einhergehend sind selbstverständlich auch die Einkommensforderungen dieser stark nachgefragten Kandidaten in den letzten 12 Monaten sprunghaft nach oben korrigiert worden.

Auch im Bereich des Firmenkundengeschäfts werden seit geraumer Zeit wieder verstärkt Vertriebsleute gesucht, die in der Lage sind, vorhandene mittelständische, aber auch Großkunden professionell zu betreuen und zu beraten. Hierbei werden Produktkenntnisse insbesondere im Bereich strukturierte Finanzierungen, aber auch Erfahrung in Kapitalmarkt- sowie derivativen Produkten verlangt.

Ob und in wieweit dieser positive Trend nachhaltig ist, d.h. für die nächsten 2-3 Jahre bestehen bleibt, hängt nicht zuletzt von der weiteren Konjunktorentwicklung und damit der Nachfrage seitens der Unternehmen bzw. der vermögenden Klientel an ihre jeweiligen Banken ab. ...

mz|consulting[®]

**Kontakt**

www.mzconsulting.com

m.zottmann@mzconsulting.com

Aktuelles**Wie aus Aufgabenstellungen des Kunden erfolgreich Aufträge werden.****Weiterbildung für Unternehmensberater**

Stephan Teuber, Termin: 4. September 2007, BDU-Tagungszentrum Bonn
 Kennen Sie die Situation, dass Ihr Kunde seine Bedürfnisse nicht komplett in den Beratungsaufgaben widerspiegelt? Interviewtechniken und Methoden aus dem lösungsorientierten Coaching helfen, den tatsächlichen Beratungsbedarf zu identifizieren und den Mandanten in diesem Beratungsprozess zu aktivieren. Gelingt dies, ist der Weg von der Aufgabenstellung bis zur Auftragsunterschrift nicht mehr weit. Oder erkennen Sie die häufig auftretende Unentschlossenheit bei Interessenten? Die Unterscheidung zwischen "Schaufensterbummlern", "Besuchern" oder tatsächlichen Kunden ist hier hilfreich, die kritische Phase der Auftragsgewinnung zu durchlaufen. Weitere Infos unter www.bdu.de/WS249.html

Weiterbildung Management-Coaching

Im Juni startet die neu überarbeitete Weiterbildung Management-Coaching. Dieses einmalige Angebot richtet sich an Personalentwickler/-innen, Führungskräfte, Trainer- und Berater/-innen - also Personen in leitenden und beratenden Funktionen, die im Kontext von Unternehmen selbst Coaching anbieten oder Coaching als Personalentwicklungsinstrument positionieren möchten. Inhalte sind u.a.

- Welche Coachingtechniken kann ich als Führungskraft bei schwierigen Mitarbeitern einsetzen?
- Wie kann ich Mitarbeiter auf neue Aufgaben vorbereiten?
- Was gilt es zu beachten, wenn ich als interne/r Personalentwickler/-in Coaching einsetze?

Außerdem nehmen wir das aktuelle Thema „Change-Coaching“ neu dazu, bei dem Sie Coachingtechniken für Veränderungsprozesse vermittelt bekommen. Da der Lehrgang nach Coachinganlässen gegliedert ist, lernen Sie verschiedene Coachingmodelle und -ansätze in ihren Handlungsfeldern - Potenzial-Coaching, Crash-Coaching, Team-Coaching, Change-Coaching - sehr anwendungsbezogen kennen. Start der nächsten Weiterbildung ist am 14. Juni 2007 in Leinfelden-Echterdingen. Nähere Infos erhalten Sie unter www.loquenz.de/ws_coach.htm oder unter office@loquenz.de

Systeme stellen – mehr als ein Format

Zum Titelthema veranstaltet Frau Theresa Ehrenfried, Kooperationspartnerin der Loquenz Unternehmensberatung GmbH, am 3. Februar 2007 in Stuttgart einen Workshop. Dieser ist ein Angebot für Coaches und Berater, die eine Coachingweiterbildung abgeschlossen haben bzw. die schon Vorerfahrungen zu diesem Thema haben. Folgende Fragen werden u. a. behandelt:

- Wie kann ich als Coach die unterschiedlichen Wahrnehmungen in einem Systemischen Feld erfahrbar und auf den unterschiedlichen Ebenen auswertbar machen?
- Wie kann ich als Coachee im Feld der Aufstellung meine eigenen Ideen und Projektionen unterscheiden von dem was im Aufstellungsfeld geschieht?

Die Teilnahmegebühr beträgt 160 € (incl. MwSt.). Die Broschüre können Sie unter www.loquenz.de/aktuell_news.htm als PDF downloaden.

Flowcon - Seminare im Bereich Gesundheit und Fitness

Nähere Infos finden Sie unter www.flowcon.de

Kontakt

Sie möchten weitere Informationen zum Management Coaching ?

Wenden Sie sich an unser Büro in Leinfelden!

Fon & Mail

Claudia Heizmann
0711 - 75 85 77 870

office@loquenz.de

Impressum

Loquenz Unternehmensberatung GmbH
Max-Lang-Straße 56
70771 Leinfelden-Echterdingen
Fon (0)711 75 85 77 870
Fax (0)711 75 85 77 850
E-Mail office@loquenz.de
www.loquenz.de
Redakteur und verantwortlich i.S.d.P.:
Stephan Teuber

