

Liebe Leserinnen und Leser,

Es tut sich was vor den Toren von München: Der Umzug unseres Büros stand Ende Juni auf der Agenda - einige von Ihnen haben vielleicht gemerkt, dass wir kurzzeitig von der restlichen Welt abgeschnitten waren. Mittlerweile haben sich die Wogen geglättet und unser neues Zuhause - schöner, heller und größer - ist in Besitz genommen. Die Zeit der Stehparties ist vorbei, dafür darf jeder einen Schreibtisch sein Eigen nennen und auch Gernot findet seine Kulis wieder: Endlich haben wir Platz für alle!

Auch sonst passiert einiges: Seit Anfang Juli wird unsere Büromanagerin Anna Schätzl von Gabriele Wegmann unterstützt. Zu zweit versuchen die beiden, unser kreatives Chaos zu bändigen. Ab dieser Ausgabe wird Sie unser JANUS Forum regelmäßig alle drei Monate über die Neuigkeiten aus der JANUS-Welt informieren. Es erwarten Sie weiterhin interessante Geschichten und Seminarberichte sowie Interviews und viele nützliche Informationen rund um Training und Beratung. Wenn Sie ein Wunschthema haben oder eine Story im Forum vermissen: Mailen Sie uns - wir freuen uns über jede Anregung. Heute berichten wir über unsere Zusammenarbeit mit dem Telekommunikationsunternehmen E-plus. Mit Vergnügen stellen wir Ihnen unseren groovigen Trainer Peter Flühr vor. Und dann gibt es natürlich noch die aktuellsten Absolventen des Studiengangs Coaching.

Viel Spaß beim Lesen!

Herzlichst Ihr JANUS-Team

JANUS Inhouse-Training

Maßgeschneidert zum Erfolg

Ein Inhouse-Seminar geht punktgenau auf die Wünsche und Vorgaben des Kunden ein. Und ist damit ideal, um intern langfristige Prozesse anzustoßen. E-Plus – ein Praxisbeispiel.

Eine gute Führungskraft muss als Basis viel über sich selbst wissen", lautet das Credo von Martina Goldhorn, Trainerin bei JANUS und zurzeit zuständig für ein Vertriebstraining der internen Großkunden-Betreuer beim Düsseldorfer Telekommunikations-Spezialisten E-Plus. Seit Mai werden Teamleiter und ihre Stellvertreter intensiv bei der

*"Kein Konzept
aus dem blauen Dunst"*

Dr. Gudrun Thom

Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben begleitet. Die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle gehört da zwangsläufig zum Programm.

Rund 40 Führungskräfte des Geschäftskunden-Vertriebs beschäftigen sich in drei Modulen à drei Tage mit Themen rund um ihren Führungsalltag. Trotz einer straffen Agenda lassen die Seminarbausteine genug Raum, um an individuellen Themen zu arbeiten – und so die Entwicklung jedes einzelnen Teilnehmers zu fördern. Sogenannte Joker-Zeiten sehen Zeit für eigene und aktuelle Themen vor.

Dr. Gudrun Thom, verantwortlich für den PE-Bereich Führungskräfte-Entwicklung betritt mit der frisch aus der Taufe gewobenen Inhouse-Veranstaltung, die ein Outdoor-Modul beinhaltet, Neuland: Obwohl die Teilnehmer deutschlandweit in fünf Regionen weitgehend identische Aufgaben bearbeiten, mangelt es an einem überregionalen Austausch und einer überregionalen Vernetzung. Eben aus diesem Grund haben sich die E-Plus-Verantwortlichen für ein Inhouse-Seminar entschieden: Alle Teilnehmer stehen täglich vor ähnlichen Problemen und Herausforderungen, nur die Rahmenbedingungen unterscheiden sich zum Teil. Dass hier formelle und informelle Netzwerke Wunder wirken können, liegt auf der Hand.

Bei unterschiedlichen Ausgangsbedingungen wünscht sich das Unternehmen besonders einen in-

"Es geht um Identifikation"

Martina Goldhorn

tensiven Austausch zwischen Teamleiter-Youngstern und alten Hasen der Branche. Einige Übungen der Seminarreihe sind nur gemein-

sam zu bewältigen und sollen die Gruppe langfristig zusammen schweißen. Besondere Hoffnung setzt Personalentwicklerin Thom in das dritte Modul der Seminarreihe: Im Outdoor-Training zum Thema "Führung in schwierigen Situationen" gibt Trainerin Yvonne Saalfrank den Teilnehmern jede Menge Gelegenheit, ihre Kommunikation untereinander auf die Probe zu stellen. "Das Modul ist teilnehmeraktivierend und ich denke, wir werden die Leute aus der Reserve locken", ist Personalentwicklerin Thom überzeugt.

"Alibimaßnahmen verpuffen"

Dr. Gudrun Thom

Auch für die Trainer bei JANUS ist das E-Plus-Projekt eine Herausforderung: Zum ersten Mal wird eine Vertriebsmannschaft intern von JANUS geschult. Ein Projekt, wie geschaffen für Martina Goldhorn. Mit viel Expertise und Fingerspitzengefühl hat die Trainerin ein individuelles Programm gestrickt, das keine Wünsche offen lässt. Neben einer Verbesserung der Führungskompetenz sind Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation ein vorrangiges Ziel. "Durch das Seminar wollen wir die Mitarbeiterbindung unterstützen und die Identifikation mit dem Unternehmen fördern", erklärt Goldhorn ganz im Sinne ihrer Auftraggeber. "Wie führen wir bei E-Plus?", lautet das Motto der Veranstaltung.

Ein ausführliches Angebot ist die Entscheidungsgrundlage für jede Inhouse-Maßnahme. Voraussetzung: Das Unternehmen gewährt den externen Beratern bereitwillig Einblick in interne Abläufe und Schwierigkeiten. Noch bevor E-Plus den JANUS-Vertretern die Tür öffnete, stand dort eine interne

JANUS Inhouse-Training

Modul 1: Grundlagen teamorientierter Führung

ZIEL:

Kommunikationsverhalten analysieren
Handlungsalternativen für den Alltag entwickeln
Abgleich Selbstbild/Fremdbild

INHALT:

Basiskompetenz Kommunikation
Faktoren erfolgreicher Teamarbeit
Zielorientiertes Arbeiten
Führungsmodelle

Modul 2: Führung und Persönlichkeit

ZIEL:

Führungsverhalten reflektieren
Verhaltensalternativen entwickeln
Konfliktstile und Teufelskreise
Konstruktiver Umgang mit Konflikten

INHALT:

Persönliches Führungsverhalten erkennen - Transaktionsanalyse)
Mitarbeitergespräche
Konflikte im Führungsalltag

Modul 3: Outdoortraining - Führen in schwierigen Situationen

ZIEL:

Tun statt Vornehmen
Verhaltensänderungen in Stresssituationen

INHALT:

Kommunikationsverhalten
Konfliktmanagement
Wahl- und Vertiefungsthemen aus Modulen 1 + 2

Bestandsaufnahme an. Erst nachdem der Bildungsbedarf konkret ermittelt war, wurde das Seminar in Abstimmung mit Goldhorn bedarfsorientiert geplant: "Wir zaubern schließlich kein Konzept aus dem blauen Dunst", lacht Personal-Expertin Thom.

*"Wir bieten einen
passgenauen Warenkorb"*

Martina Goldhorn

Generell werden in einem Auftragsklärungsgespräch Ziele, Inhalte und Schwerpunkte einer internen PE-Maßnahme sowie die Rahmenbedingungen abgeklärt. Besonders die veranschlagte Zeit und das zur Verfügung stehende Budget bilden abseits aller Vorstellungen, Ideen und Wünsche den verbindlichen Rahmen jeder Weiterbildungsmaßnahme. Neben einer Analyse der Ist-Situation beinhaltet das Angebot einen Vorschlag zum Vorgehen und den Inhalten des jeweiligen Seminarbausteins. "Wir stellen einen individuellen Warenkorb an Methoden und Instrumenten zusammen", geht Goldhorn auf die Vorgaben ihrer Kunden ein. Vorab geklärt wird auch das Honorar und welcher Trainer die Maßnahme begleitet.

*"Wir wollen die Leute
aus der Reserve locken"*

Dr. Gudrun Thom

"Für Veränderungen sensibilisieren", darin sieht JANUS-Beraterin Goldhorn eine wichtige Aufgabe des Projektes. Mit der nötigen Distanz beobachtet sie interessiert die Wirkung der Maßnahmen über

die Hierarchiestufen hinweg: "Meist haben solche Veranstaltungen eine Wirkung auf die Ebene oben drüber", so ihre Erfahrung. Der Wunsch und der Wille zur Veränderung dürfe nicht in einer Hierarchiestufe im eigenen Saft schmoren, so Goldhorns Credo. Bei E-Plus haben die Vorgesetzten der Teilnehmer im Vorfeld an der Konzeption mitgewirkt. Beim Briefing der Berater hat Thom besonderen Wert auf das Unternehmensleitbild und die Führungsgrundsätze von E-Plus gelegt. Eine Kick-off-Veranstaltung mit allen Teilnehmern, deren Vorgesetzten und einem Vertreter der Geschäftsführung hat im Mai 2001 den angestrebten Prozess angestoßen. Eventuell soll eine Kompaktversion des Seminars für die Regionalleiterebene den Austausch zwischen den beiden betroffenen Führungsebenen unterstützen. Ein Aufwand, der sich lohnt, meint Personalentwicklerin Thom: "Eine Alibimaßnahme ist in kürzester Zeit verpufft".

*"Nicht im eignen Saft
schmoren"*

Martina Goldhorn

Das offensive Vorgehen von Thom und ihren Kollegen hält JANUS-Trainerin Goldhorn für ideal: "Es ist essentiell, dass der Kunde einen echten inneren Auftrag mitbringt". Eine halbherzige Inhouse-Maßnahme wird leicht zum Bumerang, so ihre Erfahrung. Im Schutze der Gruppe und gemeinsamer Erlebnisse entwickelt sich schnell eine Eigendynamik, die nicht so leicht zu stoppen sei. Sind eigene Vorhaben erst entwickelt, werden konkrete Veränderungen eher eingefordert und umgesetzt.

(fe)

Checkliste Inhouse-Training

Wann hilft ein exklusives Training weiter?

Nicht jedes Thema ist für ein Training in den eigenen Reihen geeignet. Ein paar Fragen klären, ob Sie ein Inhouse-Training weiter bringen kann:

- Haben mehrere Personen das gleichen Lern- oder Entwicklungsziel?
- Ist die Teilnehmergruppe mindestens 8-10 Personen stark?
- Kann die Zielgruppe eine gleichzeitige Abwesenheit vereinbaren?
- Existiert die Bereitschaft, in einem Seminar zusammen zu arbeiten?
- Sind die Vorkenntnisse einigermaßen homogen?
- Ist das Unternehmen bereit, angestoßene Prozesse und Ideen fort zu führen?
- Wie wird Erfolg oder Nutzen nach der Maßnahme sichtbar?
- Wie stehen verantwortliche Entscheider zu dem Thema?
- Gewähren Sie externen Beratern Einblicke in interne Abläufe und Schwierigkeiten?
- Gibt es ein Budget?

Wer sich diese Fragen ehrlich beantwortet, sieht vermutlich selbst bereits klarer. Gerne können Sie mit Ihren Antworten auch auf uns zu kommen – wir helfen Ihnen, den für Sie optimalen Weg zu finden.

*"Lieber zehn Neider,
als ein Mitleider"*

*Opa-Weisheit aus
"SelbstManagement und
Selbstcoaching", 1.-6. Juli 2001*

*"Wenn die Seele
nicht gehört wird,
ruft sie den Körper
zu Hilfe"*

*Einsicht aus
"SelbstManagement und
Selbstcoaching"*

Studiengang Coaching:



Zwei strahlende Absolventen

Mit ihrer Abschluss-Supervision Anfang Mai beendeten Ute Alt und Fabian Marckstadt erfolgreich ihre Ausbildung zum Coach bei JANUS. Herzlichen Glückwunsch! Rund drei Jahre beschäftigten sich die beiden im Studiengang Coaching intensiv mit Rollenverhalten und Familiengeschichte, Vertrauen und Kommunikation, Entscheidungen und Gefühlen. Und vor allem damit, was dies alles mit ihnen selbst, ihrem Beruf und ihrem ganzen Leben zu tun hat. Für die Umsetzung des Erlernten im Alltag drücken wir die Daumen und wünschen viel Spaß & für die Zukunft alles Gute!

“Den Netzwerkgedanken fördern”

Bei E-Plus begleitet eine Inhouse-Schulung die Reorganisation im Vertrieb. Ein Interview mit Dr. Gudrun Thom, verantwortlich für den PE-Bereich Führungskräfteentwicklung.

Sie sind dabei, Ihre E-Plus-Vertriebsmannschaft mit JANUS inhouse zu schulen. Warum?

Wir wollen unsere Vertriebsführungs-kräfte für die Wahrnehmung ihrer Führungsfunktion weiter qualifizieren. Es geht letztlich darum, eine höhere Mitarbeiter-motivation zu erreichen und die Produktivität durch effiziente Führung zu steigern. Außerdem wollen wir den Prozess der Reorganisation des Geschäftskunden-Vertriebs durch diese Fördermaßnahmen begleiten und unterstützen.

Wieso haben Sie sich für ein Inhouse-Seminar entschieden?

Die Teilnehmer, also unsere Teamleiter und deren Stellvertreter, kommen aus verschiedenen Regionen der ganzen Bundesrepublik. Das heißt, sie erfüllen die gleiche Aufgabe unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Die Probleme sind jedoch im wesentlichen identisch. Mit einer internen Schulung fördern wir den Netzwerkgedanken: Statt das Rad immer wieder neu zu erfinden, können sich die Kollegen über Lösungsansätze in anderen Regionen austauschen und die überregionale Zusammenarbeit aufgrund persönlicher Kontakte intensivieren.

Geht von einer solchen Inhouse-Maßnahme nicht ein gewisser Zwang aus?

Es ist richtig, dass wir die einzelnen Module so angelegt haben, dass grundsätzliche Themenfelder vorgegeben sind. Diese werden jedoch in den jeweiligen Gruppen (bestehend aus max. 13 Personen) mit Blick auf die speziellen praxisorientierten Belange der Teilnehmer in den Modulen bearbeitet. Im Rahmen einer Abschlussevaluierung werden wir ermitteln, inwieweit die Module zu ergänzen oder zu erweitern sind.

Auf welchen Zeitrahmen ist das Seminar ausgelegt?

Es sind insgesamt drei Module konzipiert, an denen die rund 40 Teamleiter und Stellvertreter in 3 Gruppen unter Beachtung einer ausgewogenen regionalen Verteilung an der Fördermaßnahme teilnehmen werden: Eine Gruppe hat bereits im Mai 2001 das erste Modul durchlaufen, das nächste Modul folgt im August und im November. Diese Planung schafft Raum, um Lerninhalte auszuprobieren und gegebenenfalls im nächsten Modul Rückfragen zu stellen. Es geht ja nicht nur darum,

zu lernen, sondern vor allem das Erarbeitete in der Praxis umzusetzen. In Feedback-Runden mit den Trainern geht es auch darum, wo der größte Praxistransfer möglich war und wie die Erfahrungen mit den neuen Ideen aussehen.

Wie wollen Sie das betriebliche Umfeld auf die angestrebten Veränderungen vorbereiten?

Wir haben ein Konzept ange-dacht, in dem die Regionalleiter, also die Vorgesetzten unserer Teilnehmer, eine abgespeckte Version des Seminars durchlaufen. So ist es möglich, ihnen das gleiche Wissen zu eröffnen. Und das ist wichtig, schließlich streben wir nachhaltige Veränderungen an, von denen auch die Führungskräfte betroffen sind. Auf jeden Fall werden die Regionalleiter darüber informiert, welche Schwerpunkte in der Schulung erarbeitet wurden und wo die Teilnehmer besonderen Veränderungsbedarf sehen. Es ist klar, dass wir die Maßnahme intern begleiten müssen, wenn wir einen langfristigen Prozess anstoßen wollen.

Aus den Upanishaden (altindische, theologisch-philosophische Texte)

Pflicht	ohne Liebe	macht	verdrießlich
Verantwortung	ohne Liebe	macht	rücksichtslos
Gerechtigkeit	ohne Liebe	macht	hart
Wahrheit	ohne Liebe	macht	kritiksüchtig
Erziehung	ohne Liebe	macht	widerspruchsvoll
Klugheit	ohne Liebe	macht	gerissen
Freundlichkeit	ohne Liebe	macht	heuchlerisch
Ordnung	ohne Liebe	macht	kleinlich
Sachkenntnis	ohne Liebe	macht	rechthaberisch
Macht	ohne Liebe	macht	gewalttätig
Ehre	ohne Liebe	macht	hochmütig
Besitz	ohne Liebe	macht	geizig
Glaube	ohne Liebe	macht	fanatisch

Portrait

Peter Flühr Freier Mitarbeiter bei JANUS

Sind Sie schon mal über Nudeln gegroovt? Haben dabei ein volles Glas Pils auf einem Tablett balanciert? Und immer noch gelächelt?

"Der Morgen, mein Freund!"

"Ich bringe die Leute in Bewegung. Ich lasse sie körperlich erfahren, was es bedeutet, entspannt oder in Spannung zu sein", meint Peter Flühr, den Sie seit dem Jahr 2000 in unseren offenen Seminaren erleben. "RessourcenManagement" nennen wir das, was er anbietet und auf unnachahmliche Weise präsentiert. Die Teilnehmer – alle! – verändern ihr Körperbewußtsein in der Woche mit Peter. Sie erfahren, wie Übungen aus dem Tai Chi oder Qigong und die wache Beschäftigung mit dem eigenen Körper ihnen Zugang zu ihren Reserven verschafft. Wie der Tag anders beginnt, wenn man sich sanft bewegt hat und wie er anders endet, wenn man seinem Körper Aufmerksamkeit schenkt. "Viele Menschen leiden unter einem Mangel an Vitalität. Sie spielen nur zwei bis drei Oktaven auf ihrer Klaviatur, die viel mehr umfaßt. An diese Ressource führe ich sie heran. Deshalb RessourcenManagement."

Peter Flühr ist diplomierter Sportwissenschaftler und hat bis zu seinem 24. Lebensjahr Leistungssport (Handball, Volleyball, Leichtathletik) betrieben. Einmal war er sogar oberbayerischer Meister im Speerwurf! Verletzungen beendeten diese Karriere und machten ihn nachdenklich. Die Begegnung mit dem Tai Chi veränderte sein Leben. Mit einer Verbissenheit und Ernsthaftigkeit, die man seiner Arbeit heute nicht ansieht, hat er die langsamen und geschmeidigen Bewegungen geübt und sich selbst per-

fektioniert. Sein Humor, der ihn so auszeichnet und seine Teilnehmer vor Lachen am Boden liegen läßt, sei mit dem Tai Chi gekommen: "So viel Disziplin beim Üben, auch so viele Mißerfolgserlebnisse, kann man nur mit Humor ertragen. Ich habe viel Sympathie für meine Teilnehmer, die bei ihrer ersten Begegnung mit meinen Angeboten ähnliche Gefühle erleben. Da hilft vor allem Spaß." Er hilft wirklich!



Warmherziger Asket

Peter Flühr - 31 Jahre alt und außergewöhnlich: Warmherzigkeit gepaart mit Strenge, Askese und Disziplin gepaart mit zwinkernem Humor, die Fähigkeit zur totalen Anspannung und totaler Entspannung. Manchmal wird er halb scherzhaft halb hochachtungsvoll mit "Meister" angesprochen. Passt irgendwie - auch weil man immer ein wenig auf Distanz zu ihm bleibt. Stimmt aber wieder nicht, dazu ist er zu jung, zu suchend, ein unaufhörlich Lernender.

Es ist glaubhaft, wenn Peter Flühr sagt: "Wenn ich jemanden berühre oder wenn mir jemand gegenüber steht, weiß ich, wie es ihm geht." Genau das stellt er in den Dienst seiner Arbeit und der Menschen, mit denen er zusammen ist. In den JANUS-Seminaren bietet er individuelles Coaching zu Training, Muskelaufbau, Ausdauerverbesserung

und sanftem persönlichem Ressourcen-Management an. Fast alle machen davon Gebrauch.

Salsa mit Peter

Was ihn wirklich nervt? – Mind-Fucking, abgehobenes intellektuelles Daher-Gequatsche. Da kann er sich reinsteigern. Besonders – darf man dies sagen? – wenn sein Gegenüber Frauen sind. Dann provoziert er, indem er mitspielt. Mit einer Gnadenlosigkeit, die allen Konvertiten zu eigen ist. Denn er ist selbst ein "kopfiger" Mensch, der verstehen muß, bevor er handelt. Der die Strukturen erfaßt haben will, bevor er mit ihnen spielen kann. Deshalb hat auch das kontrollierte und kontrollierende Tai-Chi zunächst so gut zu ihm gepasst. Als Gegenpol zur Kopflastigkeit der ostasiatischen Körperübungen und zur Ergänzung seines professionellen Angebotsspektrums hat er lateinamerikanische Tänze für sich entdeckt - und beim Salsa-Tanzen seine Freundin Melda kennengelernt. Sie sei ganz anders als er, sagt er. Intuitiv, chaotisch. Ohne seinen Perfektionsdrang und seine Struktur. Trotzdem oder gerade deshalb können sie miteinander tanzen. Ein starkes Paar!

*"Ruh' Dich aus bevor
Du müde wirst!"*

*Opa-Weisheit aus
"SelbstManagement und
Selbstcoaching", 1.-6. Juli 2001*

Zukunftspläne

Und die Zukunft? Wir jedenfalls haben viele Pläne mit ihm. Er wird das Thema RessourcenManagement weiter in die offenen Trainings einbauen und immer stärker mit den Seminarinhalten verknüpfen (z. B. in KonfliktManagement: Wie drücken sich Konflikte körper-

Für die Gesundheit am Ball bleiben

Das JANUS-RessourcenManagement geht in die nächste Runde: Wer seinen Fortschritten bei Fitness und Wellness auf den Zahn fühlen will, kann dies vom 4. bis zum 9. November beim Seminar "KonfliktManagement" tun: Dort bieten Peter Flühr und sein Team wieder Gelegenheit, mit Hilfe einer Leistungsdiagnostik die eigene Fitness auf den Prüfstand zu stellen. Auch 2002 sind regelmäßige Check-up-Angebote geplant: Außer bei "SelbstManagement und SelbstCoaching" vom 20. bis 25. Januar gibt es in Zukunft jährlich mindestens ein anderes Seminar, bei dem die Möglichkeit für eine Leistungsdiagnostik besteht. Im nächsten Jahr wird es der Termin vom 9. bis 14. Juni bei "Persönlichkeit und Führungsstil" sein. Infos und Termine unter Peter.Fluehr@janusteam.de oder im JANUS-Büro.

lich aus?). Er wird weitere Spezialisten in sein RessourcenManagement-Programm integrieren und so unser Angebot erweitern. Und er wird das Thema RessourcenManagement als eigenständiges Produkt bei JANUS etablieren. Hierzu qualifiziert ihn auch seine Erfahrung als betrieblicher Gesundheitsberater. Mit seinem Spezialistenteam ist er heute schon in der Lage, Unternehmen bei der Verbesserung der Gesundheitsvorsorge ihrer Mitarbeiter zu beraten und zu begleiten. Langfristig möchte Peter Flühr ein eigenes Ausbildungsinstitut eröffnen. "Über den Körper lernen" soll dessen Motto sein: Tänzer, Kampfkünstler, Sportler, Pantomimen, Musiker ..., alle sollen eingebun-

Offene Seminare	2002
Persönlichkeit und Kommunikation	03.03. - 08.03.2002 13.10. - 18.10.2002
SelbstManagement und SelbstCoaching	07.10. - 12.10.2001 20.01. - 25.01.2002 07.07. - 12.07.2002 06.10. - 11.10.2002
KonfliktManagement	17.02. - 22.02.2002 23.06. - 28.06.2002 10.11. - 15.11.2002
Persönlichkeit und Führungsstil Profiling	03.02. - 08.02.2002 09.06. - 14.06.2002
Persönlichkeit und Führungsstil Leading	09.06. - 14.06.2002 01.09. - 06.09.2002
Akquisition und Persönlichkeit	14.04. - 19.04.2002
DienstleistungsManagement	16.09. - 21.09.2001 07.04. - 12.04.2002 15.09. - 20.09.2002
GruppenPsychologie und TeamManagement	12.05. - 17.05.2002 28.07. - 02.08.2002 (outdoor) 24.11. - 29.11.2002
Methodik des Coaching von Teams	12.05. - 17.05.2002 24.11. - 29.11.2002
Methodik des EinzelCoaching	17.03. - 22.03.2002 14.07. - 19.07.2002 08.12. - 13.12.2002
Methodik des InnovationsManagement	14.10. - 19.10.2001 22.09. - 27.09.2002
Methodik der prozessorientierten Moderation	12.05. - 17.05.2002 20.10. - 25.10.2002
Supervision	15.01. - 16.01.2002 02.05. - 03.05.2002 29.08. - 30.08.2002 01.10. - 02.10.2002

den werden in diesen Ort, an dem es genug Raum und Zeit für Lernen geben soll.

Übrigens: Keine Sorge, dass Sie bei Peters Seminaren wirklich über Teigwaren gehen oder Bier balancieren müssen. Dies sind nur zwei Bilder seines reichhaltigen Metaphern-Fundus, der gerade den ungelassenen Teilnehmern ein Gespür für die feinen Bewegungen gibt. Sind Sie neugierig geworden? – Dann lassen Sie sich in einem Seminar überraschen! (CS)

Mehr Info unter www.janusteam.de oder in unserer aktuellen Seminarbroschüre.

Kontakt

JANUS GmbH
 Organisationsentwicklung,
 Teamentwicklung, Training
 Untere Bahnhofstraße 50
 82110 Germering
 Tel.: 089/840796-6
 Fax: 089/840796-77
 eMail: team@janusteam.de
<http://www.janusteam.de>
 Ihr JANUS-Team:
 Anna Kirsch, Dr. Carsten Schäper,
 Josef Beil, Martina Goldhorn,
 Gernot Weilharter, Anna Schätzl
 und Gabriele Wegmann