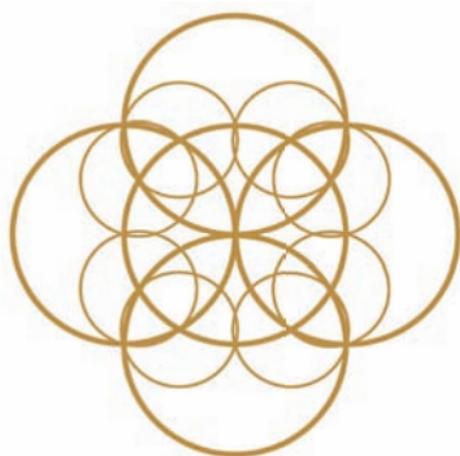


Entwicklungsorientiert und gesund führen

Das Ideal eines freiheitsfördernden
und rhythmischen Zusammenwirkens
im Arbeitsleben



Aufgabenbeziehungen bewusster gestalten
Sozialfähigkeit aufmerksam und sorgfältig erweitern
Selbst-Führungs-Kompetenz gesund und
dauerhaft entwickeln



Agni

**Institut für
Gesundheitsbildung**

Die Idee

Der Betrieb als ein Ort der Entwicklung und Erkräftung unseres Denkens, Fühlens und Wollens

Es setzt dieses Konzept beim einzelnen Menschen bzw. Mitarbeiter selbst und seinen individuellen Möglichkeiten zu fachlichem, sozialem und seelisch-geistigem Wachstum an.

Jeder Mensch ist individuell. Jeder Betrieb bzw. jedes Unternehmen ist ebenso einmalig und einzigartig. Wir alle kennen den bewussten oder unbewussten Wunsch nach Weiterentwicklung, Wachstum, Ordnung und Perspektive. Ebenso wünschen wir uns aufbauende, förderliche und harmonische Beziehungen. Ein jeder Mensch will bewusst oder unbewusst mit dem Training seiner fachlichen, sozialen und seelisch-geistigen Möglichkeiten bei sich selbst beginnen.

Der Betrieb ist der Ort, an dem wir den größten Teil unseres Lebens verbringen. Es ist ein Ort, an dem wir uns fachlich und sozial-seelisch weiterentwickeln und einen reifen Beitrag in das gesellschaftliche Leben einbringen können. Wir kommen zusammen und treten denkend, fühlend und handelnd in Beziehung zu Kollegen, Führungskräften, Lieferanten oder Kunden.



Hierzu benötigen wir bestimmte freiheitliche Bedingungen, die diese fachlichen und sozial-seelischen Entfaltungsmöglichkeiten begünstigen bzw. überhaupt erst ermöglichen.

In einem Wald, der durch die Dichte des Blattwerkes für das Sonnenlicht undurchlässig ist, werden wir kein Pflanzenwachstum am Boden vorfinden. Ohne Wärme, Licht und Raum kann eine Pflanze sich nicht entfalten und nicht gedeihen.

Genauso brauchen wir als Menschen einen Entfaltungsraum für unsere individuelle persönliche Entwicklung. Wir benötigen einen freien und weiten Raum, um uns in unseren fachlichen und sozial-seelisch angelegten Interessensgebieten entfalten bzw. entwickeln zu können. Wo – wenn nicht während unserer täglichen Begegnungen im Arbeitsalltag, am Arbeitsplatz – können wir dies am besten entwickeln?

Das Ideal

Entwicklungsorientiert und gesund führen im ganzheitlichen Sinne

Sehen wir den Betrieb als einen Ort, als einen lebendigen Organismus, an dem Menschen zusammenkommen, um an einem Produkt gemeinsam zu planen, zu fertigen und es am Ende des Prozesses zu vertreiben und zu verkaufen, sich darüber hinaus gegenseitig in ihren Aufgaben und in ihrem Ehrgefühl zu stärken, so werden wir ein niveauvolleres, aufbauendes und damit gesundes und nachhaltig wirkendes Betriebsklima im Unternehmen gestalten.

In Betrieben und Behörden sind viele Menschen in ihrer Arbeit hohen Belastungen ausgesetzt. Diese Entwicklung führt sie oft an körperliche und seelische Grenzen. Organische Krankheiten, Nervosität, Erschöpfung und Ängste nehmen zu – die Nacht reicht zur heilsamen Regeneration meist nicht mehr aus.

Dieses ganzheitlich orientierte Konzept soll diesem Trend bewusst entgegenwirken. Es besteht aus 5 unabhängig voneinander zu verwirklichenden Schritten, die zu einem gesunden und selbstverantwortlichen Zusammenwirken im Arbeitsleben führen. Es sollen sich vielfältige Möglichkeiten hin zu einer neuen, sich an der Gesundheit und sozialen Entwicklung der Mitarbeiter orientierenden betrieblichen Arbeits-Kultur eröffnen.

Gemäß eines gemeinsam mit Ihnen und Ihren Führungskräften erarbeiteten ganzheitlich orientierten Ideals, begleiten wir Sie aufmerksam in eine geordnete Zukunft. Ganzheitlich bedeutet in diesem Zusammenhang für uns, dass Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte in ihrem Wollen und ihrem Denken erkräften und körperlich, seelisch sowie geistig gestärkt aus dem Arbeitsprozess hervorgehen.



Materie: Die Beziehung zur Arbeitsaufgabe, zum Material und zum Werkzeug wird vertieft.

Seele: Soziale Kompetenzen, bspw. Verantwortung, Aufmerksamkeit, Vertrauen oder Dialogfähigkeit Ihrer Mitarbeiter untereinander, zu Kunden oder Lieferanten, sowie die Entwicklung eines seelischen und gesundheitlichen Mehr-Wertes für alle am unternehmerischen Prozess Beteiligten, werden sorgfältig erweitert.

Geist: Ein Sinn für die zukünftig entstehenden Werte einer freien, selbstverantwortlichen und nachhaltig orientierten Gesundheits- und Selbst-Führungs-Kompetenz wird bewusst, authentisch und dadurch lebendig gefördert.

Übergeordnetes Ziel ist es, die bisher bestehenden, in der Vergangenheit veranlagten Willensverhältnisse und angelegten Willenspotenziale Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu ergründen und sie so zu ordnen, dass ein jeder den Platz im Unternehmen einnehmen kann, an dem er einerseits gefordert ist, andererseits aber auch ein individuelles Ehrgefühl entwickeln kann. Alle bisher in der Vergangenheit entstandenen materiellen und seelischen Werte finden eine Berücksichtigung.

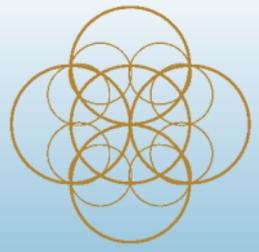
Unsere Leitgedanken (Teil 1)

a) Entwicklung – ein Grundprinzip des Lebens

Ein Grundprinzip unseres Mensch-Seins bzw. Mensch-Werdens ist Entwicklung und ein ständiges In-Beziehung-Treten zur Natur, zur Materie, zu anderen Menschen und kosmischen Bedingungen. Der spirituelle Lehrer und Naturphilosoph Heinz Grill beschreibt, dass eine solche Entwicklung am günstigsten *„aus einem frei gegründeten ICH-Standpunkt im Sinne einer Selbst-Erziehung hin zu höheren und edleren tugendhaften Idealen“* gedeihen kann. Ein inhaltlich-thematisches, sowie sozial-seelisches In-Beziehung-Treten zu einer Arbeitsaufgabe, zu Kollegen, Kunden oder Lieferanten bietet uns hierfür eine gute Voraussetzung und Plattform.

Wie können wir innerhalb eines meist Zahlen fokussierten Wirtschaftslebens einen solchen freien ICH-Standpunkt, eine solide Selbst-Erziehung und einen Schulungsweg hinsichtlich der Veredelung und Weiterentwicklung unseres Denkens, Fühlens und Wollens zu Soziabilität, moralischen Tugenden und Idealen in einem Unternehmen konkret und gezielt trainieren?

Wie können wir einen solch freien, von autoritativen Einflüssen unabhängigen Stand – und dies gilt gleichermaßen für Führungskraft wie Mitarbeiter – am besten entwickeln?



b) Rhythmisches Zusammenarbeiten führt zu Interesse, Aufmerksamkeit und innerer Ruhe

In einem solchen, von autoritativen Einflüssen freien Prozess, wie er hier zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im Idealfall gedacht und entwickelt werden kann, stehen alle Beteiligten gleichermaßen vor einer gemeinsamen Aufgabe: Führungskraft und Mitarbeiter begegnen sich als freie Menschen mit der gleichen Verantwortung für die Zielerreichung. Dies hinsichtlich ihrer unterschiedlichen fachlichen Qualifikation, wie auch hinsichtlich der Wertschätzung ihrer sozial-seelischen Ideale.

Innerhalb dieses sozialen Prozesses werden alle drei Ebenen berührt: die **qualitativ-arbeitstechnische**, die **sozial-seelische** und die **geistig-werteorientierte**. Jeder Beteiligte wird innerhalb dieses Prozesses bestimmte Lernschritte leisten und am Ende eines Zyklus verwandelt, reifer und um bedeutsame Erfahrungen bereichert hervorgehen.

Führungskraft und Mitarbeiter begegnen sich innerhalb eines solchen Zusammenarbeitens weniger in einem hierarchischen Sinn, sondern vielmehr von Mensch zu Mensch, von Kompetenz zu Kompetenz, von Ehrgefühl zu Ehrgefühl.

Dieser fachlich-soziale und sich an Inhalten orientierende Prozess ist so ein wahrhaft persönlichkeits-fördernder Prozess, der sowohl die seelischen Kräfte, wie auch die organischen Körperfunktionseinheiten, wie zum Beispiel das Herz-Kreislauf- oder das Nervensystem gesund, leistungs- und einsatzfreudig erhält.

Unsere Leitgedanken (Teil 2)

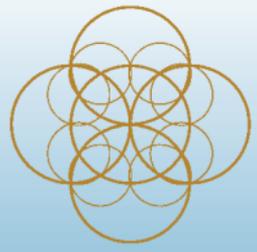
c) Entwicklung von Mehr-Wert bei allen Mitarbeitenden

Es sind die Mitarbeitenden, die aus einem Rohstoff durch ihr handwerkliches Geschick – aus einem Stück Natur, ein Stück Kultur – erschaffen. Der Schreiner fertigt aus Holz ein edles Möbelstück. Das rohe Material erhält durch den Einsatz des Menschen einen Mehr-Wert. Dieser Mehr-Wert ist die Grundlage eines jeden materiell orientierten Wirtschaftens.

Wie können Sie Ihre Belegschaft im gesundheitlichen und sozial-seelischen Wert erhöhen? Wie können Ihre Mitarbeiter – neben der fachlichen Weiterbildung – einen sozial-seelischen Mehr-Wert erfahren und welche Bedeutung spielen dabei die Führungskräfte?

So wie wir fachliche Kenntnis benötigen, um ein edles Möbelstück zu gestalten, so benötigen wir Kenntnisse über die Gesetzmäßigkeiten der Entwicklung des Mensch-Seins bzw. des Mensch-Werdens. Wir benötigen Kenntnisse zur Entfaltung unserer gesundheitlichen, sozial-seelischen und geistigen Entwicklungspotenziale.

Wir vom Institut für Gesundheitsbildung geben Impulse, um das Verantwortungsbewusstsein des Einzelnen und damit seine Beziehungsfähigkeit zur Arbeitsaufgabe, zum Kollegen, Kunden oder Lieferanten zu fördern und das Engagement und die individuelle Initiativ- und Selbstkraft zu stärken.



Ideal versus Ist-Zustand

Perspektiven in diesem Sinne für alle Mitarbeitenden im Arbeitsleben eröffnen zu können, erscheint wie eine große und erst noch zu entwickelnde, jedoch für die Zukunft für die Mitarbeitergesundheit und Mitarbeiterzufriedenheit unerlässliche pädagogische Kunst und Aufgabe.

Wenn in einer geschäftlichen bzw. kollegialen Beziehung innerhalb eines Unternehmens heimliche Ansprüche, Erwartungen oder untergründige Bindungsabsichten bestehen, dann werden diese das seelische und damit auch jegliches qualitativ-fachliche und zahlenorientierte Wachstum behindern.

Gibt bspw. eine Führungskraft ihrem Mitarbeiter eine Aufgabe, welche aus dem Motiv heraus übertragen wird, sich selber in einer stärkeren, machtvolleren Position zu erleben oder auch als der „wissende, bessere, höhergestellte und deshalb beachtenswertere“ Mensch dazustehen, so kann dies mittelfristig auf den Mitarbeiter und auf die gesamte Belegschaft entmündigend und dadurch schwächend wirken.

Zunehmend wird im betrieblichen Kontext deutlich, dass bevormundende, bis hin zu autoritativen Beziehungs- und Führungsprinzipien – also in den persönlich-seelischen Raum eines Jeden hineingreifende Haltungen – entweder zu einer Selbstaufgabe durch Frustration und Resignation (innere Kündigung) oder zu einem überzogenen Egoismus (einseitiges Karrierestreben) führen.

Das Modell im Überblick

Die 5 Schritte zur Umsetzung

Dieses Entwicklungskonzept vom [Institut für Gesundheitsbildung](#) besteht aus fünf eigenständigen Bausteinen. Alle sind unabhängig voneinander einsetzbar und in sich abgeschlossen. Am wirksamsten wird die Maßnahme sein, wenn alle fünf Bausteine aufeinander aufbauend eingesetzt werden. Die fünf Bausteine sind:

- Baustein 1: Sensibilisierung zum angestrebten Veränderungsprozess: Wir richten z. B. eine Veranstaltung für Sie aus, bei der möglichst viele Mitarbeiter sich beteiligen können (Gesundheit – Geschicklichkeit – Zusammenarbeit)*

- Baustein 2: Wir führen für Sie eine Umfrage durch, die ermittelt, welche materiellen und seelischen Werte in der Vergangenheit bisher entwickelt wurden. Wie zufrieden, wie gesund sind und arbeiten Ihre Mitarbeiter bisher?*

- Baustein 3: Training der Selbst-Führungs-Kompetenz Ihrer Führungskräfte*

- Baustein 4: Training aller Mitarbeitenden um beziehungs-freudig, selbstverantwortlich, gesund und ergebnisorientiert zusammenarbeiten zu können*

- Baustein 5: Ihre Mitarbeitenden erlernen selbstverantwortliches – sich an den alltäglichen Arbeitsanforderungen orientierendes – Umsetzen eines aktiven und lebendigen, geordneten und ausgeglichenen Arbeits- und Bewusstseinsprozesses zwischen allen Beteiligten*



Das Konzept in der konkreten Umsetzung

Schritt 1: Start-up

Günstig ist es in einem **ersten Schritt**, auf eine solch aktive und entwicklungsorientierte Art der Zusammenarbeit auf „spielerische“ Weise hinzuweisen:

Wenn wir uns die Bälle so zuspielen, dass alle Beteiligten den „Ball“ zurückspielen können, dass ein jeder Spieler im Spiel bleibt und niemand durch einen unbedachten Schlag aus dem Spiel fliegt – erleben wir dies als aufbauend und sympathisch. Beziehung und Freude zum Tun und zum Mitmenschen können entstehen. Ein gesundes Zusammenwirken, wie auch der unternehmerische Erfolg sind so kaum zu vermeiden.

Schritt 2: Befragung

Um zu erkennen, welche Werte Ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte bisher erarbeitet haben, ist im **zweiten Schritt** eine Umfrage hilfreich. Sie bildet die Basis für alle folgenden Aktivitäten, da sie das Ergebnis der in der Vergangenheit entwickelten Werte und Qualitäten Ihrer Mitarbeiter beschreibt. Denn das, was in der Gegenwart sichtbar und erlebbar zum Ausdruck kommt, das ist das Produkt unserer in der Vergangenheit erstrebten materiellen, fachlichen und sozial-seelischen Ideale, Inhalte und Ergebnisse.

Die Umfrage orientiert sich an den Prinzipien der Dreigliederung von Körper, Seele und Geist.

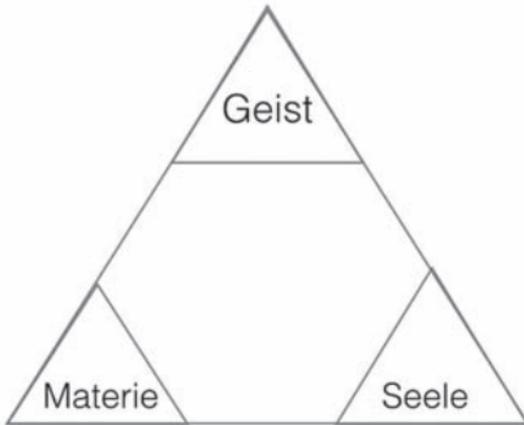
Sie erfolgt – je nachdem, wie Sie es wünschen – über das Internet oder klassisch durch Print-Fragebögen und wird anonym durchgeführt. Der Aufwand für die Befragung beträgt ca. 10 bis 15 Minuten für jeden Mitarbeiter.

Der erste Schritt dieser Erhebung besteht darin, die bisher erarbeiteten und bestehenden materiellen und seelischen Errungenschaften zu evaluieren. Was ist bisher entstanden? Wovon können wir ausgehen?



Entwicklungs-Ideal

Ein Ideal ist notwendig für alles werdende in der Zukunft



Das Entstandene

materielle Werte

- Gebäude
- Produkte
- Know-How
- Maschinen

seelische Werte

- Lieferanten
- Kunden
- Betriebsklima

Das werdende

geistige Werte – mögliches Potenzial

- Gesundheit
- Bewusstsein
- sozialer Prozess

Im darauffolgenden Schritt werden wir gemeinsam erarbeiten, welche zukünftigen Entwicklungs-Ideale zum bisher bestehenden „Alten“ sinnvoll und gemäß den bisher zufriedenstellend gewachsenen Strukturen innerhalb des Unternehmensorganismus ergänzend hinzugestaltet werden können.

Das Konzept in der konkreten Umsetzung

Schritt 3: Training der Selbst-Führungs-Kompetenz für Führungskräfte

Die Ergebnisse dieser Umfrage werden an all Ihre interessierten Führungskräfte übermittelt. Sensibel erarbeiten wir mit ihren Führungskräften in diesem **dritten Schritt** aufbauende Möglichkeiten zum Training einer Selbst-Führungs-Kompetenz, sowie Hilfen um die Mitarbeitenden aus dieser Situation heraus in einen deutlich stabileren Zustand zu führen.

Innerhalb dieser 3. Konzeptphase erarbeiten wir mit Ihren Führungskräften darüber hinaus Handlungsalternativen, um diese von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich zu entwickelnden Ideale und Potenziale zu formen und zu gestalten. Je nach Bedarf erhalten Ihre Führungskräfte weitere, persönliche Unterstützung im Sinne eines individuellen Coachings.

Schritt 4: Training der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ihre Führungskräfte erfahren und erarbeiten sich im dritten Schritt, worauf sie selbst achten können, um Ursachen für Beeinträchtigungen zu erkennen und zu beseitigen. Dann prüfen sie über einige Zeit ihre eigenen Arbeitssituationen. Nachdem Ihre Führungskräfte erste Ideale und Handlungsalternativen kennengelernt, sicher erprobt und in ihren Wirkungen erlebt haben, werden wir in einem **vierten Schritt** mit Ihren Mitarbeitern diese Ergebnisse der Umfrage besprechen.



Wir, oder auch gerne auf Ihren Wunsch von uns in Ihrem Unternehmen speziell ausgebildete Mentoren, werden innerhalb dieser Phase mit interessierten Mitarbeitenden alternative Möglichkeiten erarbeiten, wie sie ihre Situation am Arbeitsplatz bzw. ihren Umgang mit Kollegen, Lieferanten oder Kunden im Sinne des neuen Ideals gestalten, korrigieren bzw. ordnen können.

Schritt 5: Wie bleiben alle am Arbeitsprozess Beteiligten gesund?

Um die Gesundheit dauerhaft in einem nachhaltigen Sinne zu fördern, führen wir bei Ihren Mitarbeitenden im **fünften Schritt** einen kontinuierlichen Gesundheits- und Verbesserungsprozess ein.

Dieser Baustein stellt den Kern unserer Vision dar. Das Ziel ist es, alle interessierten Mitarbeitenden zu befähigen, im täglichen Arbeitsablauf sich selbst in der Aufgabenbeziehung, der kollegialen Beziehung und hinsichtlich der Beziehung zu ihren eigenen Werten und Idealen bzw. denen des Unternehmens regelmäßig wachsam zu reflektieren, neu zu ordnen und zu korrigieren.

Dadurch kann sich ein lebendiger, ausgeglichener und bewegter Prozess einer gesunden und sozial-seelischen Entwicklung bei Ihren Mitarbeitenden selbst, gegenüber den Kollegen und den Arbeitsprozessen angeregt werden. Bisher autoritativ gesteuerte Prozesse werden durch Selbst-Verantwortung und einen freien, wohlgeordneten sozialen Prozess ersetzt.



Profil und Zielsetzung von Frieder Bauer

Ich bin Dipl.-Ing. Maschinenbau (FH), Betrieblicher Weiterbildner für Bildungs- und Gesundheitsmanagement, Personal Fitness Coach und Yogalehrer. Seit fast 30 Jahren arbeite ich als Trainer, Kurs- und Seminarleiter sowie als Vortragsredner im Bereich der Gesundheitsförderung und Gesundheitsbildung.

Ziele meiner Arbeit

- Mitarbeitende und Führungskräfte in Unternehmen im Sinne ganzheitlich orientierter Gesundheits-Bildung zu fördern
- Vermittlung von Inhalten zur Entwicklung einer Selbst-Führungs-Kompetenz
- Anregung von Bewusstseins- und Erkenntnisprozessen zur praktischen Gestaltung einer Work-Life-Balance
- Unterstützung und Begleitung zu einem dauerhaften Handeln durch Verstetigung und Intensivierung einer Verhaltensänderung bei allen interessierten Mitarbeitenden im Betrieb



Profil und Zielsetzung von Erich Decker

Ich bin Dipl.-Wirtschafts-Ing. und habe mir während meiner Berufstätigkeit in unterschiedlichen Firmen und Branchen eine Fülle von Fähigkeiten auf den Gebieten der Führung, der Mediation, der Persönlichkeitsentwicklung, sowie der Projekt- und Teamarbeit erworben.

Ziele meiner Arbeit

- Unternehmen dabei zu unterstützen, ein positives, entwicklungsförderndes und gesundes Klima zu gestalten
- Menschen zu helfen, ihre Stärken zu erkennen, sie gezielt einzusetzen und ihre Potenziale zu entfalten
- Beziehungen der Menschen untereinander, sowie deren Beziehung zur Aufgabe zu fördern und zu entwickeln
- Unternehmen wertschätzend zu begleiten und sie bei der Realisierung ihrer Werte aktiv zu unterstützen

Unsere Dienstleistungen für Ihr Unternehmen

Der Mensch steht im Mittelpunkt des Unternehmens

Soll sich ein Unternehmen wandeln oder verändern, müssen sich die Mitarbeiter verändern. Sollen sich die Mitarbeiter wandeln, müssen sich die Führungskräfte so weiterentwickeln, dass sie ein Vorbild und ein authentisches Ideal zu einem neuen Bewusstsein, zu einem neuen Verhalten und dadurch zu einer neuen betrieblichen Kultur sind.

Weniger durch Techniken, Methoden, Reformen, DIN- oder ISO-Normen wird sich ein einzelner Mensch oder ein gesamtes Unternehmen verwandeln.

Es sind die Mitarbeiter und die Führungskräfte selbst – in ihrem Denken, Fühlen und Wollen – die hier zu einer Wandlung – zu neuen, gesunden und entwicklungsorientierten Perspektiven einer werdenden betrieblichen Kultur mit beitragen.

* **Agni:** Der Begriff Agni stammt aus der Philosophie des Yoga. Er bedeutet soviel wie Feuer. Das Feuer oder die Wärme wohnt auf unsichtbare Weise unserer gesamten Weltenschöpfung inne. Diese sich jeden Tag verändernde Wärme führt in physischer Hinsicht bei uns Menschen und in der Natur zum Werden und Vergehen. In seelisch-geistiger Hinsicht lebt und webt dieses Feuer, diese Wärme, in höheren, geistig wahren Gedankeninhalten. Diese Inhalte geben unserem Leben eine innere seelische Mitte und damit eine Ordnung, Weite und Gesundheit.

** **IZP-NET:** Das Unternehmen wurde 1992 von Erich Decker gegründet. 2005 erfolgte die Umbenennung in IZP-NET – Impulse zur Persönlichkeit. Die Bezeichnung „NET“ bringt die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern zum Ausdruck. Das Seminar- und Coachingangebot von IZP-NET gibt Impulse, um Verantwortungsbewusstsein, Engagement und Initiativekraft bei den Mitarbeitern in den Betrieben und Unternehmen zu fördern und weiterzuentwickeln.

Auszug aus der Referenzliste der beiden Partner: Agni* – Institut für Gesundheitsbildung (Radolfzell am Bodensee) und IZP-NET – Impulse zur Per- sönlichkeit (Mainz)**

- AWO Landkreis Singen
- Baker & McKenzie
- Baxter Deutschland GmbH
- Bioscienta GmbH
- BKA - Bundeskriminalamt
- Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG
- Chemieverbände Nordost
- CMS Hasche Sigle PG v RA u. StB mbH
- DekraBank Deutsche Girozentrale
- Fitness Park Pfitzenmeier
- Freshfield Bruckhaus Deringer LLP
- Hessische Kompetenz Center
- H+M Healthcare Management GmbH & Co. KG
- Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar
- Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- Rechtsanwälte Kempter & Kollegen
- Landesarbeitsgemeinschaft Schule / Wirtschaft
- Pan Dacom Direkt GmbH
- Rödl & Partner GbR
- Sparkasse Singen-Radolfzell

Als Kooperationspartner der IHK Rheinhessen haben wir – IZP-NET – Impulse zur Persönlichkeit – für Sie darüber hinaus folgende Zertifikats- lehrgänge entwickelt:

- Führungskräfte-Qualifizierung (IHK)
- Assistenz im Management (IHK)
- Mediation in der Wirtschaft (IHK)
- Trainer-Grundausbildung (IHK)
- Exzellenter Kundenservice (IHK)



Agni

**Institut für
Gesundheitsbildung**

Frieder Bauer

78315 Radolfzell am Bodensee

Gartenstraße 10 a

Telefon 07732 / 943283

www.gesund-im-betrieb.com

info@gesund-im-betrieb.com