



Ausbildung zum Demographie-Coach

Broschüre für Unternehmen

Kurs 1906 ab September 2011

in Kooperation mit

DR. CLAUDIA HÄRTL-KASULKE

BERATUNG
KULTUR +
KOMMUNIKATION



Aktuelle Situation

Im September 2008 stellten die Teilnehmer auf dem Know-How-Kongress „Das Demographie Netzwerk“ (DDN) in Köln fest, das Thema Demographie ist und bleibt ein Megatrend.

Aktiv sein in Sachen Demographischer Wandel heißt für Unternehmen Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherheit zu erhalten und zu gewinnen.

Unternehmen, die heute in die Arbeits- und Leistungskraft ihrer Mitarbeiter investieren, spüren dies am Return of Investment.

Innovative Unternehmen spüren schon heute, dass ihre

- Recruitingzeiten dreimal so lange dauern
- Sie dadurch nur noch ca. 60% ihrer Stellen besetzen und deshalb
- Projekte verzögert oder gestrichen werden.

Was konkret heißt Demographischer Wandel?

Eine Vielzahl an Entwicklungen greift hier ineinander. Eines ist schon seit vielen Jahren klar: Die Alterspyramide steht Kopf. Wir haben mehr Menschen über 50 und gleichzeitig im Vergleich zu 2003 bereits 2010 40 % weniger Schul- und Studienabgänger.

Wie zeigt sich das in den Unternehmen?

- bereits heute gibt es weniger qualifizierte Bewerber für Ausbildungsstellen und für bestimmte Berufssparten
- die durchschnittliche Lebensarbeitszeit verlängert sich
- die Teams sind durchschnittlich älter
- weniger Beschäftigte müssen mehr tun
- das Leistungsvermögen der Belegschaft verändert sich

In der Folge können Projekte nur noch langsam bzw. innovative Projekte nicht mehr durchgeführt werden. Unternehmen, die noch vor kurzem gerade in der Beschäftigtengruppe 50plus entlassen haben, klagen heute über einen spürbaren Kompetenzverlust. Der Demographische Wandel zeigt sich europa-weit und unabhängig von wirtschaftlichen Entwicklungen.

Zeit und Freiraum für persönliche Entwicklung

Deutlich wird gerade an den Auswirkungen, dass diese Entwicklung

- die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen, ja die Wettbewerbsfähigkeit und -sicherheit beeinflusst.
- Maßnahmen mit Kontinuität und über Langzeit erfordert, um Nachhaltigkeit in der Wirkung zu erzielen
- das es bereits heute das vorrangige Ziel ist, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit Aller zu erhalten.

Wie können Unternehmen hier gegensteuern? Eine Antwort darauf ist die Ausbildung zum **Demographie-Coach**.

Zielgruppe 1 sind Personal- und Organisationsentwickler, Unternehmenskommunikatoren, Betriebsärzte, Sozialarbeiter, Führungskräfte, Team- und Projektleiter, Betriebsräte – Menschen aus Unternehmen, die in ihrem Beruf vermehrt den Blick auf die Unterstützung von Kollegen/innen im Unternehmen werfen und präventiv an der Gestaltung dieser Gesellschaftsveränderung mitwirken wollen.

Zielgruppe 2 sind Berater, Trainer, Coaches, Pädagogen, Sozialarbeiter, Kommunikatoren

Ziele der Ausbildung

Beschäftigte im Unternehmen lassen sich zum Demographie-Coach ausbilden, um den Prozess Demographischer Wandel im Unternehmen aktiv zu begleiten und zu gestalten.

Unternehmerische Zielsetzung

- Im Unternehmen werden klar Zeichen für Handlungsbereitschaft im Hinblick auf den Demographischen Wandel gesetzt
- Es entsteht ein wichtiger Impuls für das Erhalten und Fördern der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter
- Das Unternehmen baut ein wichtiges „Modul“ auf, um seine Innovationskraft und Wirtschaftlichkeit zu erhalten.

Nutzen für das Unternehmen

Zusätzlicher Nutzen für das Unternehmen ist, dass

1. ausbildungsbegleitend ein (Pilot-)projekt entwickelt wird, das parallel im Unternehmen etabliert wird.
2. Dr. Claudia Härtl-Kasulke selbst mit ihrem Team BERATUNG KULTUR + KOMMUNIKATION, Dietzenbach Projekte seit 1998 zum Thema Demographischer Wandel durchführt, dazu veröffentlicht, berät und trainiert. Sie entwickelt Lernmodelle und Lernstrategien für intergeneratives Lernen. Sie ist Mitglied im Das Demographie Netzwerk. Die Teilnehmer/innen erhalten dadurch immer das Wissen über den aktuellen Stand der Entwicklung zum Thema Demographischer Wandel und den Vorgehensweisen in Unternehmen.

Wichtig: Alle Teilnehmer/innen bringen ein Projekt mit, das mit ihrer Personalabteilung oder Kommunikationsabteilung abgestimmt ist.

Nutzen für den Einzelnen

Er/sie lernt und erfährt während der Ausbildung persönliche Strategien, Methoden, Instrumente kennen, wie er/sie für sich selbst und andere die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit nachhaltig erhält. Gleichzeitig erhält er/sie eine Struktur, wie Projekte im Unternehmen eingeführt und erhalten bleiben.

Ergebnis der Ausbildung

1. Das Unternehmen arbeitet mit ausgebildeten Demographie-Coaches, die informieren, sensibilisieren und Impulse für Handlungen im Hinblick auf Leistungs- und Arbeitskraftförderung und erhalten, geben
2. Das Unternehmen hat während der Ausbildung ein Projekt zum Demographischen Wandel etabliert und kann damit seine Aktivitäten im Hinblick auf Leistungs- und Arbeitskraft erhalten, starten oder fortschreiben.

Handlungsfelder im Unternehmen sind

- Unternehmenskultur und Führung

Zeit und Freiraum für persönliche Entwicklung

- Personalentwicklung – Qualifizierung Weiterbildung Lernen
- Führung und Teamentwicklung
- Lernprozesse
- Wissensmanagement
- Personalmarketing, - Recruiting, Employerbranding
- Gesundheitsmanagement
- Familie und Beruf

Die Aufgabe des Demographie-Coaches

Der Demographie-Coach ist Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen – (oder in kleineren Unternehmen ein externer Unternehmensbegleiter, der diese Ausbildung abgeschlossen hat).

Der Demographie-Coach als Beschäftigter arbeitet in seinen Aufgabenbereichen. Gleichzeitig sensibilisiert er die Mitarbeiter zu den Themen Prävention, Gesundheit, Lernkompetenz. Er erhöht den Wissenstransfer zwischen jungen und älteren Mitarbeitern und umgekehrt.

Fazit: Der Demographie-Coach sensibilisiert, informiert und aktiviert zum gemeinsamen Handeln zu den oben genannten Handlungsfeldern. Dabei wird präventiv, intergenerativ und partizipativ begleitet. Die Personalabteilung kann dadurch die Arbeits- und Leistungsfähigkeit bei den Beschäftigten nachhaltig unterstützen.

Die Wirkfelder des Demographie-Coaches sind

1. Die persönliche Ebene (Grundlagen, Fördern von Ressourcen und Resilienz)
2. Die soziale Ebene des Unternehmens (Führung-, Sozial- und Kommunikationsstruktur)
3. Die Ebene der Arbeitsplatzgestaltung und -organisation?
4. Impulse setzen für den Transfer zwischen der persönlichen und der sozialen Situation des Beschäftigten
5. Die Rolle des Coaches.

Die Zielgruppen des Demographie-Coaches

sind Führungskräfte, Teams, Mitarbeiter, idealerweise Multiplikatoren im Unternehmen.

Der Demographie-Coach

- sensibilisiert den Beschäftigten für das Thema
- informiert und setzt Impulse für das Handeln
- aktiviert für initiatives, partizipatives Handeln
- handelt eigenverantwortlich und gemeinsam mit den Beschäftigten und der Personalabteilung

Der Demographie-Coach wird im Unternehmen als Ansprechpartner zum Thema Demographischer Wandel etabliert.

Das Ausbildungsprogramm

Die Ausbildung erfolgt in 4 Stufen:

1. Stufe Der Demographie-Coach Basiswissen - 4,5 Tage
2. Stufe Der Demographie-Coach als Botschafter - 3 Tage
3. Stufe Der Demographie-Coach als Mentor - 3 Tage
4. Stufe Der Demographie-Coach als Coach - 5,5 Tage

Das Ausbildungsprogramm im Detail

1. Stufe - Der Demographie-Coach - Basiswissen

Termin: 18.09. – 22.09.2011, So 17 bis Do 16 Uhr (Bildungsurlaub)

- Überblick über das gesamte Ausbildungsprogramm und seine Schwerpunkte: Botschafter - Mentor - Coach
- Basiswissen zum Thema Demographischer Wandel (Handlungsfelder und die Schwerpunkte für den Demographie-Coach, Wirkfelder, Instrumente wie z.B. Altersstrukturanalyse, ressourcen- und resilienzfördernde Methoden etc)
- Die Rolle der Unternehmenskultur im Unternehmen und das Kommunikationskonzept (von der Analyse zur Umsetzung): Sensibilisieren, Informieren, Aktivieren
- Konzeption und unser Projekt: Wir entwickeln Kurzkonzepte für unsere Projekte - von der Strategie bis zur Planung - und lernen erste Kommunikationsmethodik und -instrumente kennen
- Praxistransfer: Wie integrieren wir das Projekt im Unternehmen. Basiswissen zu Peergroups

1.2. Projekt in der Praxis

Die Teilnehmer/innen integrieren das Projekt in der Praxis in Zusammenarbeit mit der verantwortlichen Abteilung im Unternehmen und treffen sich mindestens ein Mal in der Zeit bis zum nächsten Ausbildungsschritt mit ihrer Peergroup (Lerngruppe)

2. Stufe - Der Demographie-Coach als Botschafter

Termin: 16.01. – 18.01.2012, Mo 11 bis Mi 16 Uhr

- Ergebnisse aus der Praxis – die Projekte (Verlauf, Status quo) werden vorgestellt

Zeit und Freiraum für persönliche Entwicklung

- Aktuelles zum Thema Demographischer Wandel im Unternehmen: Lebendiges lernen
- Der Botschafter, seine Rolle, seine Grundhaltung, seine Aufgabe
- Die Kommunikationsstrategie des Botschafters vom Informieren zum Sensibilisieren
- Wirkfaktoren: die individuelle Ebene
- Die Nachhaltigkeit und Kampagnenelemente im Projekt
- Praxistransfer: Wie integrieren wir es im Unternehmen

2.1. Projekt in der Praxis

Die Teilnehmer/innen integrieren das Projekt in der Praxis in Zusammenarbeit mit der verantwortlichen Abteilung im Unternehmen und treffen sich mindestens ein Mal in der Zeit mit ihrer Peergroup

3. Stufe - Der Demographie-Coach als Mentor

Termin: 25.04. – 27.04.2012, Mi 10 bis Fr 15 Uhr

- Ergebnisse aus der Praxis – die Projekte (Verlauf, status quo) werden vorgestellt
- Aktuelles zum Thema Demographischer Wandel im Unternehmen: Wissensmanagement
- Der Mentor, seine Rolle, seine Grundhaltung, seine Aufgabe
- Aktivieren und das Präferenzenmodell (TMS) als gute Voraussetzung für Mentoring
- Wirkfaktoren: die persönliche, soziale Unternehmensebene
- Methoden und Instrumente des Mentorings
- Praxistransfer: Wie schreiben wir das Projekt im Unternehmen fort.

3.1. Projekt in der Praxis

Die Teilnehmer/innen schreiben das Projekt in der Praxis in Zusammenarbeit mit der verantwortlichen Abteilung im Unternehmen fort und treffen sich mindestens ein Mal in dieser Zeit mit ihrer Peergroup

4. Stufe - Der Demographie-Coach als Coach

Termin: 21.09. – 26.09.2012, Fr 17 bis Mi 16 Uhr (Bildungsurlaub)

- Ergebnisse aus der Praxis – die Projekte (Verlauf, Status quo) werden vorgestellt
- Aktuelles zum Thema Demographischer Wandel im Unternehmen: Familie und Beruf
- Der Coach, seine Rolle, seine Grundhaltung, seine Aufgabe. Der Coach im Einzelgespräch, im Team, im Projekt. Klare Abgrenzung zur Rolle des Botschafters und Mentors. Rolle des Coachs und des Coachees. Wen darf ich im Unternehmen coachen versus Rollenkonflikt? Lebendiges, inter-generatives Lernen und Lernansätze aus den Neurowissenschaften (Supportive Leader, Gerald Hüther)
- Interaktive, impulsgebende und ressourcEFördernde (Hilfe zur Selbsthilfe) Coachingmethodik, Coachingprozess, Qualitätsverständnis im Coaching, Evaluation
- Alter(n)sgerechtes Coachen und Grundkriterien intergeneratives Arbeiten mit Einzelnen und Teams (erfahrungsorientiertes Arbeiten)
- Der Coach als ein Protagonist in einer wertschöpfenden Unternehmenskultur
- Praxistransfer: Wie integrieren wir es anhand unseres Projektes im Unternehmen?
- Zusammenfassung (Ergebnisse, Wirkung, persönliche Präferenzen/ Prioritäten) der Coachingausbildung und Ausblick

Tagungsort: Odenwald-Institut, Tromm

Kursgebühr

2.560 Euro für Privatpersonen

3.120 Euro für Firmen/Einrichtungen/Selbstständige

Es wird eine **Ratenzahlung** angeboten.

Wir empfehlen den Abschluss einer **Reiserücktrittskostenversicherung**.

Bildungsurlaub

Für die Stufen 1 und 4 beantragen wir die Anerkennung nach dem Hess. BUG.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

→ durch Qualifizierungsschecks

wendet sich an sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Hessen aus kleinen und mittleren Unternehmen (max. 250 Beschäftigte), die

- über keinen anerkannten beruflichen Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit verfügen **oder** älter als 45 Jahre sind **oder** in Teilzeit mit bis zu 30 Wochenstunden beschäftigt sind, unabhängig von Ihrem Alter und Ihrer Qualifikation **oder** als Ausbilderin oder Ausbilder tätig sind. Gefördert werden Weiterbildungen, die in direktem Zusammenhang mit Ihrer Ausbildungstätigkeit stehen, unabhängig von Alter und Qualifikation.
- und im Kalenderjahr der Antragstellung bisher nicht an einer Weiterbildungsmaßnahme im Rahmen dieser Richtlinie teilgenommen haben.

Mit dem Qualifizierungsscheck werden max. 50% der Weiterbildungskosten (max. 500 € pro Person) gefördert. Ähnliche Fördermöglichkeiten gibt es in NRW, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Brandenburg u. Schleswig-Holstein.

www.qualifizierungsschecks.de

→ durch Prämiengutscheine

wendet sich an Erwerbstätige (bundesweite Förderung), bei denen das zu versteuernde Jahreseinkommen die Grenze von 25.600 Euro nicht übersteigt (bei gemeinsamer Veranlagung gelten entsprechend 51.200 Euro). Wer eine Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch nimmt, bekommt im Rahmen der Bildungs-

Zeit und Freiraum für persönliche Entwicklung

prämie einen so genannten Prämiengutschein, der die Hälfte der Weiterbildungskosten bis maximal 500 Euro abdeckt. www.bildungspraemie.info

Für **weitere Auskünfte** wenden Sie sich bitte an
Viola Rudat, ☎ 06207 605-120, Email: v.rudat@odenwaldinstitut.de

Methodik

Es wird mit lösungsorientierten, ressourcEFördernden Methoden gearbeitet, wie z.B. Kollegiale Beratung, Kollegiales Teamcoaching (KTC), Moderationselementen, Appreciate Inquirement (AI). Basiswissen zu Präferenzen nach TMS

Coachingkompetenz: Wertschätzende Selbstreflexion und Feedback, als wichtige Kultur im Coaching. Rollen- und Perspektivenwechsel, Methoden des ressourcenorientierten (alternativ können sie schreiben: Eigenkräfte mobilisierenden) Impulsgebens und Begleitens (biographisches Arbeiten) und weitere Coachingmethodik, je nach Projekten der Teilnehmer (z.B Systemisches Coaching, zielorientiertes Coaching).

Basiswissen der Konzeptionslehre und Kommunikationsstrategien

In der gesamten Ausbildungszeit spielen Selbstreflexion, Feedbackprozesse (u.a. nach Rosenberg oder Rafaelmethode), Supervisionseinheiten, Simulationen (u.a. mit systemischen Ansatz, pädagogisches Rollenspiel etc.), Klein- und Großarbeitsgruppen eine bedeutende lerdynamisierende Rolle, Nutzung des reflektierenden Teams im Plenum.

Als Lernmethodik wechseln weitgehend interaktive Inputphasen, mit erfahrungsorientierten und lösungs-, entwicklungsorientierten Einheiten ab.

Nachhaltigkeit: Das Projekt wird im Unternehmen weiterentwickelt.

Die **Peergroups** sind so angelegt, dass sie als Demographie-Netzwerk weiter bestehen können.

„Arbeits- und Leistungsfähigkeit“ erhalten, ist das Basisziel im Demographischen Wandel und das sowohl proaktiv, wie auch für 50plus.

Die Grundbausteine dafür sind „Bewegen - Ernähren und Genießen - Entspannen“ – dazu können wir abends Impulseinheiten miteinander gestalten (z.B. moderne alltagtaugliche Entspannungstechniken erlernen und testen)

Es gibt eine Struktur für das gesamte Curricula und Methoden, die als Basiswissen vermittelt werden. Alle anderen zusätzlichen Methoden werden den Projekten, Erfordernissen und Bedürfnissen der Teilnehmer angepasst.

Leitungsteam



Dr. Claudia Härtl-Kasulke, Kauffrau, Handelsfachwirtin, hauswirtschaftlich technische Assistentin (HTA), (Kunst-) Historikerin, Gutachterin für Din Certco, Berlin für die Zertifizierung zum Business Coach, Lehrbeauftragte an verschiedenen Hochschulen, aktuell an der TU Chemnitz für Erwachsenenbildung, Journalistin und Autorin. Inhaberin von BERATUNG KULTUR + KOMMUNIKATION, Dietzenbach

Veröffentlichungen: Marketing für Zielgruppen ab 50. Kommunikationsstrategien für 50plus und Senioren. Luchterhand 1998 Erste Veröffentlichung am deutschsprachigen Markt zu diesem Thema Macht zu diesem Thema seit 1998 Projekte, Trainings, Coachings und Lernkonzepte zum Thema Demographischer Wandel

Ausbildungen u.a.: systemische Familientherapeutin: Familienaufstellung, Organisationsaufstellung, Moderatorin, Öffentlichkeitsarbeiterin, intergeneratives Theaterspiel, NLP, Suggestopädie.

Zeit und Freiraum für persönliche Entwicklung

Zusätzliche Begleiter situativ und kontinuierlich ab 15 Teilnehmer/innen:

Otto Kasulke, Einzelhandels- und Personalkaufmann. Managererfahrung z.B. als Leiter des Traineeprogramms Quelle Großversandhaus Deutschland, der Opelakademie, etc.



Ausbildungen: Ausbildung zum Trainer (Quelle Akademie) Transaktionsanalyse, Suggestopädie, NLP, Moderation

Inhaber: kasulke consulting – Managementberatung • Business-Coaching, Dietzenbach

Monika Kilb; Ausbildung im Handwerk, Studium der Fertigungstechnik, Abschluss: Diplom-Ingenieurin, 12-jährige Erfahrung als Führungskraft im Bereich internationale Produktion und Vertrieb.



Ausbildungen: Systemische Coaching-Ausbildung, Transaktionsanalyse, NLP-Practitioner, Trainerausbildung, (Bekleidungs-technisches Institut, Mönchengladbach). Ausbildereignung, Refa und MTM Qualifikationen (Arbeitswissenschaften)

DIN-geprüfter Business-Coach, Din Certco, Coach Ausbilderin

Organisationsaufstellung in Ausbildung.

Partnerin von BERATUNG KULTUR + KOMMUNIKATION und Inhaberin: „Monika Kilb-Kommunikation und Kooperation“

Unsere Kompetenzpartner

Ernährung

Dr. Ulrike Kreinhoff, Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. DGE Hessen



Gesundheitsförderung und Evaluation

Heike Pallmeier, Hessische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitserziehung e.V. HAGE



Lebendiges intergeneratives Lernen

Prof. L. Abicht ISW, Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung GmbH, Halle. Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation



Prof. S. Letzel, ASU, Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Universität Mainz



Begleitung mit EU-Projekt

Arbeit und Leben, Rheinland-Pfalz, Dr. Jörg Dombrowski



Zertifizierungen nach DIN CERTCO, Berlin



Wir sind Mitglied im DDN, Das Demografische Netzwerk

Was sagen unsere Teilnehmer/innen?

„Ich habe jetzt die Kraft zum Losstarten, zum Ausprobieren.“

„Top war, dass ich jetzt weiß, wie ich es mache.“

„Toll - es wird wirklich auf die individuellen Wünsche von mir flexibel eingegangen.“

„Ich fühlte mich schnell wohl und vertraut, das gab mir die Stärke, Sachen anzugehen, die mich sonst unsicher machten.“

„Es war rundum gut, wir haben viel gedacht und viel gelernt.“

„Jetzt habe ich für meine neuen Aufgaben mehr Sicherheit für meinen Auftritt.“

„Das Seminar zeigt, dass die Atmosphäre fürs Lernen, enorm wichtig ist.“

„Der Inhalt und der Tagesablauf waren rundum stimmig. Ich hatte das Gefühl, dass ich alles aufsauge und auf meine Festplatte ablege.“

Was sagen unsere Auftraggeber?

Hier haben wir Feedbacks zusammengefasst, von unseren Kunden, wie BMW Deutschland, Deutsche Steinkohle AG, Fraport AG, Lufthansa Worldshop, TRW, Universität Mainz...

- Unter fachlichen Gesichtspunkten speziell an unseren Anforderungen ausgerichtet
- Kompetent – Lebendig - Anschaulich
- Es wurde bereichsübergreifende Kommunikation angeregt, die sich bis zum Verständnis füreinander entwickelte
- Nachhaltige, sichtbare Erfolge, hoher Erinnerungswert, deutlich spürbare und sichtbare Fortschritte und die Teilnehmer setzen es sofort in die Praxis um
- Hohe Akzeptanz
- Teilnehmer gestalten die Seminartage aktiv und lösungsentwickelnd mit Erkennen von zentralen Problemursachen als Impuls für die Lösung
- Motivation der Teilnehmer kanalisiert sich in konkrete Projektarbeit
- Speziell konfektionierte Seminarinhalt gezielt auf die branchen-typischen Belange angepasst
- Es stellte sich heraus, dass die Manager das Erlernete hervorragend in der Praxis umzusetzen wussten
- Durch beispielhaft moderierte Aussprache zwischen den Kontrahenten ist es gelungen, die einzelnen Konfliktpunkte aufzudecken und sie dann so weit zu entschärfen, dass zur vollen Zufriedenheit der beteiligten Parteien eine Lösung für den Gesamtkonflikt gefunden wurde. Inzwischen hat sich daraus eine konstruktive Zusammenarbeit entwickelt.

Das **Odenwald-Institut** - ein leistungsfähiges Bildungszentrum



1978 als Bildungseinrichtung der Karl Kübel Stiftung gegründet, gelegen im Geopark Bergstraße-Odenwald.

Mit fünf Tagungshäusern, Meditationsraum, Buchhandlung, Sauna, jährlich 450 Veranstaltungen und ca. 6.000 Teilnehmenden, zählt es zu den führenden Seminaranbietern in Deutschland. Themen und Methoden der Seminare entsprechen den Grundsätzen der Humanistischen Psychologie, der fördernden Pädagogik und des effizienten Trainings. Fachlich stützen wir uns auf ein stabiles Fundament und Netzwerk angesehener Fachleute und Institutionen.

Unser Leistungsspektrum im Überblick

Seminare, Aus- und Weiterbildungen

- ▶ für Familien, Jugendliche/junge Erwachsene und Eltern
 - ▶ für Frauen, Männer und zur Partnerschaft
 - ▶ zu Beruf, Führung und Kommunikation
 - ▶ zu Lebensthemen, Kreativität und persönlicher Entwicklung
 - ▶ zu Besinnung und Bewusstheit

Anerkannte Fortbildungen

Viele unserer Seminare sind von verschiedenen Dachverbänden und Fachgruppen als qualifizierte Methodentrainings, z. B. zu Themenzentrierter Interaktion (TZI), Transaktionsanalyse (TA), Neurolinguistischem Programmieren (NLP) oder Systemischer Beratung und Therapie, anerkannt.

Das Zertifikat des Odenwald-Instituts ist ein Gütezeichen für praxisorientierte, fundierte Weiterbildungen.

Bildungsurlaub

In Hessen und weiteren Bundesländern sind viele unserer Seminare, Aus- und Weiterbildungen als Bildungsurlaub anerkannt.

Akkreditierte Lehrerfortbildung

Viele unserer Seminare werden vom Institut für Qualitätsentwicklung in Hessen akkreditiert; Lehrer/innen erhalten bei einer Teilnahme Leistungspunkte.

Anerkannte pädagogische Weiterbildungen

Wir sind akkreditierter Anbieter im Rahmen des rheinland-pfälzischen Fortbildungszertifikats "**Zukunftschance Kinder-Bildung von Anfang an**".

Individuelle und Inhouse-Seminare

Speziell für Ihren individuellen Bildungs- oder Trainingsbedarf entwickeln wir für Sie maßgeschneiderte Seminare, Weiterbildungen und Teamentwicklungsmaßnahmen.

Zeit und Freiraum für persönliche Entwicklung

Verbindliche Anmeldung

Kurs/-Nr. _____

Name _____

Straße _____

PLZ / Ort _____

Tel. privat _____ Tel. berufl. _____

Fax _____ Email _____

Beruf _____ Geburtsdatum _____

männlich weiblich

besuchter Einführungskurs/Teilnahmevoraussetzung

Rechnungsanschrift (falls abweichend)

Name _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Wir melden unsere/n Mitarbeiter/in an ja
Ich bin selbstständig/freiberuflich tätig ja nein

Zahlungswunsch

- Ich überweise die Kursgebühr **2 Wochen vor** Kurs- bzw. Abschnittsbeginn. *Weitere, evtl. anfallende Kosten (z. B. Pensionskosten oder Kosten einer Reiserücktrittsversicherung) überweise ich nach Erhalt der Rg.)*
- Die Kursgebühr wird **2 Wochen vor** Kurs- bzw. Abschnittsbeginn von u. g. Bankkonto abgebucht. *Weitere, evtl. anfallende Kosten (z. B. Pensionskosten oder Kosten einer Reiserücktrittskostenversicherung) werden nach Zustellung der entspr. Rechnung abgebucht. Eine Einzugsermächtigung liegt vor/ist beigefügt)*

Ja, bitte reservieren Sie mir während des Seminaaraufenthaltes

(Die Reservierung wird gemäß Ihrem Wunsch vorgenommen, Sie erhalten keine weitere Bestätigung.)

- 2-Bett-Zimmer
- Einzelzimmer - wenn frei - sonst 2-Bett-Zimmer im Haus
- Nur Einzelzimmer. Wenn keines im Haus frei ist, bestellen Sie mir bitte eines im naheliegenden Gasthof (Entfernung bis ca. 800m).

Nein,

- Ich möchte keine Zimmerreservierung
- Ich möchte keine Verpflegung.

Reiserücktrittskostenversicherung siehe nächste Seite

Ich habe von den **Allgemeinen Geschäftsbedingungen** Kenntnis genommen und erkenne sie ausdrücklich an.

Ort, Datum

Unterschrift

Zeit und Freiraum für persönliche Entwicklung

Reiserücktrittskostenversicherung

Leistungen in der Seminar-Versicherung

Seminarreiserücktritts-Versicherung

Seminarreiseabbruch-Versicherung

Verspätungs-Schutz

Prämien in €	Seminar-Versicherung			Jahres-RRV-Topschutz	
	Einzelperson (mit Selbstbeteiligung)			Einzelperson (mit Selbstbeteiligung)	Einzelperson (ohne Selbstbeteiligung)
	Europa			Welt	Welt
Seminar(reise) Preis in € bis	250,-	9,-	L € 1.000,-	33,-	39,-
	500,-	16,-	XL € 2.000,-	55,-	69,-
	750,-	24,-	XXL € 5.000,-	129,-	179,-
	1.000,-	29,-			

Europa:
Europa, Mittelmeer- Anliegerstaaten, Kanarische Inseln, Azoren, Madeira und Spitzbergen
Bitte lesen Sie vor jedem Versicherungsabschluss das Produktinformationsblatt, das Sie unter www.pib-erv.de, unter Tel. (089) 41 66-1766 oder unter contact@erv.de erhalten.
Weitere Tarife auf Anfrage buchbar. Selbstbeteiligung gemäß den Versicherungsbedingungen.
Maßgebend für den Versicherungsschutz sind die Versicherungsbedingungen der Europäische Reiseversicherung AG (VB-ERV 2009). Leistungs- und Prämienänderungen vorbehalten.

Abschlussfrist:
Bei Buchung des Seminars /der Seminarreise, spätestens jedoch 30 Tage vor planmäßigem Antritt des Seminars /der Seminarreise. Bei Buchung innerhalb von 30 Tagen vor Beginn des Seminars /der Seminarreise ist der Versicherungsabschluss nur am Buchungstag bzw. bei Erhalt der Buchungsbestätigung, spätestens jedoch am folgenden Werktag, möglich.

Versicherungsschutz bei Jahres-Versicherungen:
Versichert sind alle Reisen, die während der Laufzeit des Vertrages stattfinden. Abweichend in der Reiserücktritts-Versicherung: Hier sind alle Reisen versichert, die innerhalb der Laufzeit des Vertrages gebucht wurden. Reisen, die vor Beginn der Versicherung gebucht wurden, sind dann versichert, wenn zwischen Vertragsbeginn und planmäßigem Reiseantritt mindestens 30 Tage liegen.

Ein Unternehmen der
ERGO Versicherungsgruppe.

Name, Vorname _____

Kurs _____

Ich bitte um Abschluss einer Reiserücktrittskostenversicherung bei der Europäischen Reiseversicherung AG: ja

Seminarversicherung:
(mit Selbstbeteiligung):

Bitte beachten Sie, dass bei Aus- und Weiterbildungen jeder Abschnitt einzeln versichert werden kann.

Ich wünsche den Abschluss für folgende Termine (Seminarversicherung):

Jahresversicherung (empfohlen für Aus- und Weiterbildungen)

Jahresversicherung: mit Selbstbeteiligung ohne Selbstbeteiligung

Zahlung: Sofern uns keine Einzugsermächtigung von Ihnen vorliegt, ist die Prämie sofort zur Zahlung fällig. Andernfalls buchen wir den Betrag von Ihrem Konto ab. Sie erhalten von uns nach Abschluss der Versicherung eine Rechnung per Post.

Ich habe von den Versicherungsbedingungen für Reiseversicherungen der Europäischen Reiseversicherung AG Kenntnis genommen und erkenne sie an.

Ort _____ Datum _____ Unterschrift _____

Zeit und Freiraum für persönliche Entwicklung

Einzugsermächtigung

Zur Verringerung unseres Verwaltungsaufwandes bitten wir Sie, uns eine widerrufliche Einzugsermächtigung für die Kursgebühr/ggf. die Bearbeitungsgebühr zu erteilen. Die Abbuchung der Kursgebühr erfolgt 2 Wochen vor Kursbeginn.

Im Falle einer Inanspruchnahme von Übernachtung und Verpflegung und bei Abschluss einer Reiserücktrittskostenversicherung werden auch diese Kosten nach Zustellung der entsprechenden Rechnung von unten angegebenem Konto abgebucht.

Einverständniserklärung

Hiermit erkläre ich mich bis auf Widerruf einverstanden, dass das Odenwald- Institut die zu zahlenden Kursgebühren/Bearbeitungsgebühren, bei Inanspruchnahme die entsprechenden Pensionskosten und bei Abschluss die Kosten einer Reiserücktrittskostenversicherung von dem folgenden Konto abbucht:

Kontoinhaber: _____

Kontonummer: _____

Bankleitzahl: _____

Name der Bank: _____

Ort/Datum

Unterschrift

Für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartnerin für Aus- und Weiterbildungen:

Viola Rudat, ☎ 06207 – 605-120, v.rudat@odenwaldinstitut.de

Ihre Anmeldung richten Sie bitte an das:


Odenwald-Institut
der Karl Kübel Stiftung

Tromm 25
69483 Wald-Michelbach

Tel.: 06207 605-0
Fax: 06207 605-111

E-Mail: info@odenwaldinstitut.de
Internet: www.odenwaldinstitut.de