

Editorial 2

Inhalt

Aktuelles

GABAL-Herbstsymposium 2002 3

Ergebnisse der
Mitgliederversammlung 4

Vorstellung der neuen
Vorstandsmitglieder 5

Szene

Rüstzeug für eine Safari
durch die Ungewissheit 6

Der Kraftstoff des Erfolgs:
Energie 7

Tools/Methoden

Konfliktmanagement – Teil 1 10

Persönlichkeitsmodelle: DISG 11

Literatur

So zähmen Sie Ihren inneren
Schweinehund 13

Kooperationen

Gründung des Dachverband der
Weiterbildungsorganisationen 15

Aktuelles zum GABAL Verlag 17

STB 17

Aktivitäten

Regionalgruppen 19

Projekte/Arbeitskreise 22

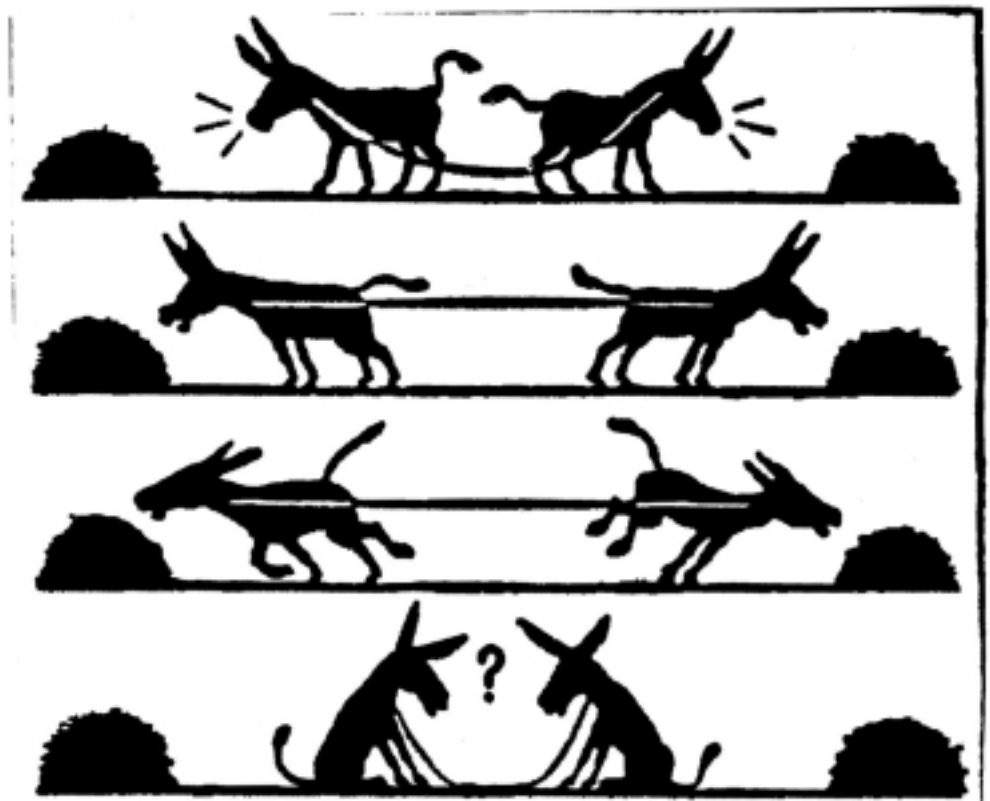
Service

Adressenliste 23

Impressum 23

Veranstaltungskalender 24

Konfliktmanagement



Start der neuen Serie in diesem Heft auf Seite 10

Editorial



Liebe GABAL-Mitglieder,

„**Neues wagen**“, das war das Motto unter dem unsere **Präsenz auf der Bildungsmesse** am 22./23. Februar in Köln stand. Wir verzichteten erstmals auf ein eigenes Symposium und integrierten unsere Aktivitäten in das Programm der Bildungsmesse. Sie hatten damit die Möglichkeit, nicht nur an unseren Veranstaltungen teilzunehmen, sondern auch andere Aussteller und andere Vorträge zu besuchen. **Und wie lautet das Fazit?** Es ist aus meiner Sicht kein einfaches „war gut, wir sollten bei der nächsten Bildungsmesse unbedingt wieder präsent sein“ oder „wir sollten Zeit und Geld besser in andere Aktivitäten investieren“ möglich:

Präsenz auf dem Stand des Verlages: Frau Schäfer und teilweise auch ich waren auf dem Messestand des Verlages präsent und hatten Gelegenheit, aus meiner Sicht doch recht viele Interessenten für die Produkte des Verlages auf die Aktivitäten den Vereins hinzuweisen; die Reaktionen waren überwiegend positiv und wir konnten viele für den Verein interessieren. Die übrigen Weiterbildungsorganisationen des Dachverbandes waren mit jeweils einem eigenen Stand um das Trainer-Cafe herum vertreten. Mein Eindruck war, dass wir am Stand des Verlages mehr Gesprächskontakte hatten. Die Präsenz auf dem Stand des Verlages hat sich daher aus meiner Sicht

bewährt. Ich bezweifle, ob sich durch eine gemeinsame Präsenz mit den Organisationen des Dachverbandes bessere Kontaktmöglichkeiten ergeben würden.

Veranstaltungen in den Kongressräumen der Messe

Die Veranstaltungen in den Kongressräumen waren sehr unterschiedlich besucht. So hatten sich zu der Podiumsdiskussion unter Leitung von Herrn Martin Pichler zum Thema „Weiterbildung für die Katz“ ca. 30 Teilnehmer versammelt, eine ähnliche Resonanz hatte auch Herr Ralf Besser mit seinem Workshop „Transfer: Damit Seminare Früchte tragen.“ erfahren. Das Interesse an der Samstagmittagveranstaltung mit Frau Dr. Ehses und Herrn Wolfgang Sutterlütli „Modell der lernorientierten Qualitätsentwicklung – Information über das vom bmb+f und dem Land Niedersachsen geförderte Projekt“, und „Modellentwurf für ein prozess- und ergebnisorientiertes Qualitätsmanagement in der betrieblichen Weiterbildung“ war schon deutlich geringer. Ein wesentlicher Grund war aus meiner Sicht, dass die Kongressräume doch relativ weit entfernt von der Weiterbildungsmessehalle lagen. Ich habe selbst einige Zeit benötigt, um diese zu finden. Wir haben versucht, durch Verteilen und Auslegen von ca. 1000 Flyern auf unsere Veranstaltungen aufmerksam zu machen. Wir haben also einiges unternommen, um Teilnehmer für unsere Veranstaltungen zu gewinnen, mit diesem nicht überwältigenden Beteiligungsergebnis.

Mein Fazit/meine Empfehlung lautet daher:

- Zukünftig keine Integration des Frühjahrssymposiums und der Mitgliederversammlung in die Bildungsmesse.
- Wir sollten vor allem Mitgliedern die Gelegenheit geben, sich und ihre Themen auf dem in der Weiterbildungs-

halle vorhandenen Forum zu präsentieren.

- Die Präsenz auf dem Stand des Verlages sollte beibehalten werden.

Zum Ergebnis der Podiumsdiskussion „Weiterbildung für die Katz“

Die Diskussion hat gezeigt, dass wir mit dem Themenschwerpunkt für 2002 „Effektivität und Effizienz der Weiterbildung“ richtig liegen. Mein kurzes Fazit der Diskussionsrunde: Ein Großteil der Weiterbildung ist leider für die Katz.

Ich wünsche Ihnen effektive und effiziente Weiterbildungsveranstaltungen und grüße Sie herzlich aus Hannover

Wolfgang Neumann

Wolfgang Neumann
Schneckenburger Str. 14
D-30177 Hannover
Fon/Fax 0511.6966280
eMail: neumann.wolfgang@gmx.net

„Der Mensch misst die Zeit,
und die Zeit misst den Menschen“

ital. Sprichwort



Für jedes neue Mitglied erhalten Sie einen Bücher-gutschein in Höhe von € 40,00 auf alle Medien des GABAL Verlages.

Wir freuen uns über Ihren Beitrag.

Herbstsymposium am 25./26. Oktober in Fulda ...

„Kompetenz entwickeln – Innovationsfähigkeit steigern“

Die im Rahmen der Bildungsmesse durchgeführte Podiumsdiskussion zum Thema „Ist Weiterbildung für die Katz?“, hat bestätigt, dass wir mit dem diesjährigen Themenschwerpunkt wieder ein wichtiges Thema frühzeitig aufgegriffen haben.

Eine Aussage im Rahmen der Podiumsdiskussion war *„In Seminaren kann das Umfeld nicht integriert werden, deshalb sollten, bevor Seminare durchgeführt werden, vorher Maßnahmen der Organisationsentwicklung ergriffen werden, weil sie zielgerichteter wirken. Seminare haben häufig, wenn sie denn wirken, eher eine indirekte, zufällige, ungeplante Wirkung“*. Insgesamt bestätigte die Diskussion in der Tendenz das Ergebnis der Studie von Prof. Staudt und Dr. Kriegsmann vom Institut für angewandte Innovationsforschung in Bochum wonach „Weiterbildung zu 50 % nutzlos“ ist.

Mit dem **Herbstsymposium am 25./26. Oktober in Fulda** wird das Jahresthema „Effektivität und Effizienz der Weiterbildung“ fortgeführt. Unter dem Titel:

„Kompetenz entwickeln – Zukunftsfähigkeit sichern“

wollen wir das Thema sowohl aus der Sicht der Mitarbeiter, als auch aus der Sicht der Organisation angehen.
→ Spaß und Angst, fördern oder behindern das Lernen in und für die Organisation. Wir werden uns daher auch mit dem Klima befassen in dem gelernt wird, der **Lernkultur des Unternehmens**.

→ Kann ein Konfliktmanagement die Lernkultur verbessern?
→ Bei den Mitarbeitern entsteht Frust, wenn sie das Erlernete nicht in die Pra-

xis umsetzen können, für die Unternehmen sind es vergeudete Ressourcen. Ein Schwerpunkt wird daher das **Controlling von Weiterbildungsaktivitäten** sein.

→ Weiterhin werden wir besonderen Wert auf den Transferaspekt legen, Stammgruppen sind bereits als Instrument der **Transfersicherung** vorgesehen.

Erste Ideen sind vorhanden und erste Kontakte sind geknüpft, wenn Sie weitere Vorschläge haben, ich freue mich über Ihre Anregungen.

Wolfgang Neumann

Berufskodex ...

Forum Werteorientierung in der Weiterbildung

Sind Sie in der Weiterbildung tätig? Leisten Sie **Ihren** Beitrag zur Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt.

Mit der schriftlichen Anerkennung des *Berufskodex für die Weiterbildung* verpflichten sich Weiterbildner, diese berufständische Ethik zu beachten und sich im Konfliktfall der Beschwerdeordnung des *Forum für Werteorientierung in der Weiterbildung e. V.* zu stellen. Sie erhalten dann das Zertifikat und das Siegel *Qualität Transparenz Integrität*.

Der Berufskodex und die Beschwerdeordnung können unter www.gabal.de (Service/Downloads) heruntergeladen oder bei der Geschäftsstelle angefordert werden.



ATLANTIS
Management GmbH
Unternehmensberatung

Analysesysteme und Methoden:

- Das ERKENNTOGRAMM[®]
- Das ZYKLOGRAMM[®] plus YOGANASTIKS[®]
- Das STRATEGOGRAMM[®] = HumanKapitalBilanz[®] und ZyklenBilanz[®] für Menschen und Unternehmen



Zugangswege/Nutzung über:

- Franchisepartnerschaft oder
- Lizenzpartnerschaft oder
- Netzwerkpartnerschaft

für Unternehmens- und Personalberatung, Training, Coaching, Mediation.

Sonderkonditionen für GABAL-Mitglieder!

Wann klopfen Sie bei uns an?

ATLANTIS Management GmbH
Riedbachweg 12
D-87746 Erkheim
Fon: 0 83 36 / 8 03 36 oder 0700-atlantiss (Vanity-Nr.)
Fax: 0 83 36 / 8 03 38
www.atlantiss-management.de
info@atlantiss-management.de

Ergebnisse der Mitgliederversammlung

Mitgliederversammlung vom 22. Februar 2002 in Köln

Nachstehend informiere ich Sie über die wichtigsten Ergebnisse der Mitgliederversammlung vom 22.2.2002 in Köln. Das vollständige Protokoll können Sie bei der Geschäftsstelle einsehen oder sich zusenden lassen. Mit der Impulse-Ausgabe 4/2001 hatte der Vorstand fristgerecht zur Mitgliederversammlung eingeladen.

Bericht des Vorstandes

Der Vorstand informiert u. a. über folgende Vereinsaktivitäten:

Akademiegründung nicht erfolgt

Die Akademie konnte auf dem Jubiläumssymposium im Herbst 2001 nicht gegründet werden, über die Gründe ist ausführlich in den Impulsen berichtet worden. Aufgrund der ungünstigen Entwicklung auf dem Seminarmarkt wird das Projekt mit weniger Nachdruck weiter verfolgt.

Kooperation mit anderen Weiterbildungsverbänden

Das Kooperationstreffen mit insgesamt 12 Weiterbildungsverbänden ist seinerzeit aufgrund einer Initiative des GABAL-Mitglieds Dr. Rudolf Müller entstanden. Aus dem lockeren Zusammenschluss ist nun ein eigener Verein geworden. Die Gründung des Dachverbandes der Weiterbildungsorganisationen e.V. (DWWO) erfolgte am 18.2. auf der Bildungsmesse. Schwerpunktthemen sind u.a. Berufsbild Weiterbildner, Qualität und Intensivierung der Kooperation zwischen den Verbänden. (Siehe auch separater Beitrag auf S. 15)

Regionalgruppen

Das RG-Netzwerk konnte weiter ausgedehnt werden, hinzugekommen sind die RG Rhein-Neckar und die RG Hamburg. Der Vorstand plant, einen Vertreter der

RG als kooptiertes Mitglied in den Vorstand aufzunehmen, der insbesondere die Interessen der RG vertreten soll. Die Wahl soll durch die Vertreter der RG erfolgen.

STUFEN

Die STUFEN-Bausteine konnten fertiggestellt werden. An der FH-Kärnten wurden zwei STUFEN-Studiengänge durchgeführt. Die Gründung einer STUFEN-Stiftung wird vorbereitet.

Finanzen/Bilanz für 2002:

Das Geschäftsjahr schloss mit einem Verlust von DM 24.014,85 ab. Wenn man berücksichtigt, dass für das STUFEN-Projekt aus dem Vermögen DM 23.054,02 entnommen wurden, so schloss die „normale“ Vereinsarbeit mit einem Plus von ca. DM 40,00 ab.

Bericht der Rechnungsprüfer

Herr Dr. Rudi Müller hat die Buchhaltung geprüft. Die Prüfung hat keine Beanstandungen ergeben. Die Entlastung von Vorstand und Rechnungsprüfer wurde ohne Gegenstimmen erteilt.

Bericht der Geschäftsstelle

Frau Schäfer präsentierte die aktuelle Mitgliederstatistik. Erfreulich ist, dass trotz Beitragserhöhung zum 1.1.2001, die Anzahl der Neumitglieder gestiegen und die Kündigungen zurückgegangen sind. Die Mitgliederanzahl betrug am 31.12.2001 1.068.

Neuwahl zum Vorstand

Die Wahlperiode endete für Wolfgang Sutterlüti und mich. Herr Sutterlüti hat sich nicht zur Wiederwahl gestellt, da er in das Präsidium des Dachverbandes der Weiterbildungsorganisationen gewählt wurde. Aus persönlichen Gründen ist Iris Brünjes nach 2 Jahren Vor-

standstätigkeit ausgeschieden. Frau Brünjes wird sich in Zukunft verstärkt der „Nachwuchsförderung“ widmen. Auch an dieser Stelle möchte ich mich bei Iris Brünjes und Wolfgang Sutterlüti für ihr Engagement und die gute, vertrauensvolle Zusammenarbeit bedanken und wünsche ihnen alles Gute.

So war es notwendig Vorstandsmitglieder zu ersetzen bzw. neu zu wählen. In den Vorstand wurden neu gewählt Frau Ulrike Sprung (Berlin) und Herr Andre Jünger (Offenbach), ich wurde als Vorstandsmitglied für weitere 4 Jahre gewählt. Frau Sprung wird voraussichtlich den Bereich Internet übernehmen und die Mitgliedschaft von Herrn Jünger im Vorstand sollte dazu führen, dass wir die Synergiepotenziale die in der Zusammenarbeit Verlag – Verein liegen, noch besser und schneller realisieren. Ich freue mich auf die neuen Vorstandsmitglieder und hoffe auf eine gute Zusammenarbeit.

Neuwahl eines Rechnungsprüfers

Als neuer Rechnungsprüfer wurde Herr Sutterlüti gewählt.

Wolfgang Neumann

Effektivitäten und Effizienz der Weiterbildung, unser Jahresthema für 2002.

Welchen Schwerpunkt schlagen Sie für 2003 vor?

Die neu gewählten Vostandsmitglieder stellen sich vor

Abschiedsworte



Ulrike Sprung
Taining&Coaching
Karl-Marx-Allee 133
10243 Berlin
Fon 030. 4 22 36 78
Fax 030. 4 22 36 78
eMail: ulrike.sprung@t-online.de
Internet: www.UlrikeSprung.de

Ich bin gelernte Diplom Pädagogin (Studium Sprach-und Literaturwissenschaften, Pädagogik, Informatik) und arbeite als IT-Trainerin (Standard- und Branchensoftware, Train the Trainer-Projekte), aktueller Schwerpunkt: selbstgesteuertes Lernen am Beispiel von Onlinekursen,

Für GABAL bin ich bereits im Orgateam der RG Berlin/Brandenburg aktiv.

Mein Anliegen ist, neue Medien (Lehrmethoden und Lernkonzepte) im GABAL-Netzwerk zu nutzen, zu diskutieren und zu propagieren. Kombinieren wir unsere Vorzüge mit denen von Computer-Netzwerken und profitieren von den E-Wörtern (E-Mail, E-Commerce, E-Learning, E-Recruting...) als Verein!



André Jünger
Birkenweg 1, 63263 Neu-Isenburg
eMail: andre-juenger@arcor.de

geb. 23.5.1963, verheiratet, 3 Kinder
Sprachen: Englisch fließend; Franz. und Span.
Schulkenntnisse; Hobbies: Basketball, Tennis
Studium der Betriebswirtschaft in Frankfurt (Dipl. Kaufmann) und University of Edinboro, Pennsylvania, USA (Associate of business administration);

Ich begann meine berufliche Laufbahn nach dem Studium im Bereich Druck und lernte die technischen und kaufmännischen Fähigkeiten bei der Firma RGG Druck und Verlag in Braunschweig. 1989 stieg ich dann in den Jünger Verlag ein und war dort zunächst ebenfalls verantwortlich für den technischen Bereich der Spezialdruckerei für Folien. Nach drei Jahren wechselte ich in den Verkauf und wurde später Assistenz der kaufmännischen Leitung. Als einer der Geschäftsführer war ich verantwortlich für Programmleitung und Marketing der Fachverlage. Heute bin ich Mitgesellschafter und Geschäftsführer verschiedener Fachverlage, unter anderem des Gabal Verlages.

Seit 9 Jahren bin ich im Vorstand des Deutschen Didacta Verbandes, zur Zeit mit der Funktion des Vizepräsidenten für Aus- und Weiterbildung sowie Mitglied der Wirtschaftsjuvenen Offenbach und Mitglied im StrategieForum e.V.

Liebe GABAL Mitglieder,

am 18. Februar 2002 wurde im feierlichen Rahmen auf dem Messegelände in Köln der Dachverband der Weiterbildungsorganisationen (DVWO) e.V. gegründet, zu dessen Gründungsmitgliedern neben 11 weiteren Verbänden auch GABAL gehört (siehe gesonderten Artikel).

An mich wurde die Bitte herangetragen, in diesem Dachverband das Amt eines Vizepräsidenten und die Leitung der Fachkommission Qualität zu übernehmen. Da das Thema Qualität und Transparenz in der Weiterbildung ein besonderes Anliegen von mir ist, habe ich mich entschlossen, diese herausfordernde Aufgabe zu übernehmen. Gleichzeitig war meine Amtsperiode als GABAL Vorstand ausgelaufen und ich habe entschieden, nicht mehr für dieses Amt zu kandidieren. Ich bitte um Ihr Verständnis für diese Entscheidung, die aus der Notwendigkeit entstanden ist, meine Ressourcen zielgerichtet zu bündeln.

Ich danke Ihnen allen für das Vertrauen, das Sie mir in den letzten vier Jahren entgegengebracht haben und für die Unterstützung, die ich erfahren habe. Meinen Vorstandskolleginnen und -kollegen danke ich für die konstruktive Zusammenarbeit. Dieser Dank gilt in ganz besonderem Maße der Leiterin unserer Bundesgeschäftsstelle, Erna Schäfer, auf deren Unterstützung ich mich immer verlassen konnte. Dem neu gewählten Vorstand wünsche ich eine glückliche Hand, um den Verein in eine erfolgreiche Zukunft zu führen.

Ihr Wolfgang Sutterlüti

Rüstzeug für eine Safari durch die Ungewissheit

Etwas ist also lebendig, nur insofern es den Widerspruch in sich enthält, und zwar diese Kraft ist, den Widerspruch in sich zu fassen und auszuhalten. Wenn aber ein Existierendes nicht in seiner positiven Bestimmung zugleich über seine negative übergreifen und eine in der anderen festzuhalten, den Widerspruch nicht in ihm selbst zu haben vermag, so ist es nicht die lebendige Einheit selbst, nicht Grund, sondern geht mit dem Widerspruch zugrunde.
(Hegel 1986, S. 76)

Kompetenzlernen von Individuen und Organisationen

Lernen ist heute sowohl im biographischen als auch im gesellschaftlichen Leben zu einem universellen Bestandteil geworden. Gelernt wird nahezu immer und überall. Damit nicht genug; Lernen ist auch zu einem Risiko geworden. Wer heute Ziele aufstellt und Endzustände anvisiert, muss damit rechnen, dass diese Zustände sich schon längst verändert haben, wenn er oder sie dort angelangt ist. Oft ist selbst der Ausgangszustand den Individuen weitgehend unzugänglich. Um so wichtiger werden – ausgehend von je eigenen Fragestellungen bzw. subjektiven Lernproblematiken – diskursive Verständigungsprozesse, die einer selbstbestimmten Verortung in der situationalen, sozialen und gesellschaftlichen Unübersichtlichkeit dienen. Das Lernen selbst ist zum Reflexionsgegenstand und zu einem reflexiven Prozess geworden.

Eines der wesentlichen Fähigkeiten, die heute gelernt werden müssen, ist deshalb der Umgang mit Kontingenz – die Gewissheit in der Ungewissheit, die Ruhe im freien Fall. Gerade im Ausbalancieren von solchen Spannungen und Paradoxien liegt ein Schlüssel der personalen Daseinsvorsorge. Ein solcher Prozess ist zuweilen auch sperrig und

verlangt eine eigene Zeitkultur sowie plurale Wege und Formen. Gelernt werden müssen darum vor allem Dispositionen für Selbstorganisationsprozesse, d.h. Kompetenzen des Wandels (vgl. Zech 2001). Wenn der Qualifikationsbegriff sich stärker auf objektiv abgeleitete Anforderungen und lineare Zustände sowie auf vorgegebenes Wissen bezog, so verweist der Kompetenzbegriff stärker auf einen Handlungszusammenhang mit entsprechenden subjektiv angeeigneten Fähigkeiten unter unterschiedlichsten kulturellen Bedingungen. Der Kompetenzbegriff vollzieht einen Perspektivenwechsel in Bezug auf Lernen unter dynamischen, überkomplexen und kontingenten gesellschaftlichen Bedingungen. Personale Kompetenz meint daher die Fähigkeit zur subjektiven Bestimmung im Feld objektiver Unbestimmtheit, d.h. eine subjektive Gestaltungskompetenz unter unvorhersehbaren Bedingungen des permanenten Wandels. „Kompetenzen werden als Voraussetzungen charakterisiert, in Situationen von Ungewissheit und Unbestimmtheit ... selbstorganisiert schöpferisch Neues hervorzubringen.“ (Quem-Bulletin 5/2000, S.10). Die Notwendigkeit von Kompetenzerwerb gilt nicht nur für die Subjekte, sondern gleichermaßen auch für die Organisationen, die den Wandlungsprozessen ebenso unterworfen sind wie die Individuen. Sowohl für die personale als auch für die organisationale Seite ist es erforderlich, Lernen auf Dauer zu stellen, um den Wandel zu gestalten. Kompetenzerwerb zielt deshalb immer auf Strukturänderung. Bei den Individuen sind dies psychische, bei den Organisationen sind es organisationale Strukturen. Organisationen sind dann lernend, wenn sie Strukturen herausbilden, um ihre Strukturen zu ändern bzw. wenn sie Regeln entwickeln, um ihre Regeln zu ändern – wenn sie also refle-

xiv geworden sind. Organisationales Lernen ist eine paradoxe Anforderung, denn es müssen regelgeleitet und systematisiert Erwartungen durchkreuzt und Regelverletzungen bewusst herbeigeführt werden. Um einen gestaltenden Umgang mit Ungewissheiten zu ermöglichen, ist es für Organisationen erforderlich, ihre Selbstbeobachtungskräfte zu stärken. Zukunftsmanagement von Organisationen meint die Fähigkeit, aus Zufällen Strukturen zu bilden, d.h. Irritationen in Ordnungen und Verfahren umzusetzen, um in Bezug auf Umweltkontingenzen Responsefähigkeit zu entwickeln. (vgl. Zech 2001). Organisationslernen ist deshalb ein rekursives und zirkuläres Verfahren, das prinzipiell unabgeschlossen bleibt. In Analogie zu den lernenden Individuen sind die Organisationen die selbstbestimmten Bevollmächtigten ihres eigenen Lernprozesses.

Organisation als Ermöglichungsraum für Kompetenzentwicklung

Das hier angedeutete Konzept nie abgeschlossener, risikoreicher und hochgradig selbstorganisierter Lernprozesse ist anspruchsvoll und höchst voraussetzungsreich. Denn ist es eingebettet in ein Geflecht personaler, interaktiver, situationaler, organisationaler und gesellschaftlicher Bedingungen. Wir leben in einer Organisationsgesellschaft; lernende Subjekte benötigen deshalb vor allem entwicklungsfähige und lernende Organisationen. Hierbei ergibt sich ein Paradox: Das Lernen selbst kann nur als Eigenaktivität geschehen. Der Lernende – und niemand sonst – hat also die Verfügungsmacht über diesen Prozess. Man kann nicht von außen in diesen Prozess instruierend eingreifen oder ihn durchsteuern. Möglich ist es aber, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Lernaktivitäten der Einzelnen optimal unterstützt werden. Das



bedeutet, der Lernende ist in seiner Autonomie ernst zu nehmen. (vgl. Eh-
ses, Zech 2001, S.14ff.)
Organisationale Lernkulturen bieten
deshalb für die individuellen Kompe-
tenzentwicklungsprozesse den Ermögli-
chungsraum bzw. verschließen ihn.
Analog zur Unternehmenskultur kann
der Begriff der Lernkultur gefasst wer-
den als Zusammenhang, der die unent-
scheidbaren und damit unverfügbaren
Entscheidungsprämissen bezeichnet
(vgl. Luhmann 2000, S.240 ff). Luh-
mann verweist darauf, dass Kultur dort
zur Anwendung kommt, wo Probleme
nicht durch Anweisungen gelöst werden
können. Der Kulturbegriff beim Lernen
beschreibt also das, was den Beteilig-
ten in der Gestaltung des Lerngesche-
hens nicht gestaltend gegeben ist, auf
das sie aber dennoch aufbauen müs-
sen, wenn sie erfolgreich lernen wol-
len. Dies nimmt die Organisationen in
die Pflicht, ihre Bedingungsfelder so
umzubauen, dass sie erfolgreiches Ler-
nen optimal unterstützen und abfe-
dern. Führungskräfte werden zu Coa-
ches, aus Lehrenden werden Lernbera-
tende, Lerngelegenheiten müssen
handlungsnah geschaffen und flexibili-
siert werden, Lernkonzepte sind zu mo-
dularisieren und auf individualisierte
Lerninteressen zuzuschneiden; schließ-
lich müssen gesamtorganisationale
Architekturen so gestaltet sein, dass
sie eine produktive Lernumgebung
schaffen (vgl. Eh-
ses, Zech 2000).
Damit wird ein Paradigmenwechsel einge-
leitet, der umfassend fordert, Kontexte
daraufhin abzutasten, ob sie darauf
ausgerichtet sind, innovative Lernkul-
turen zu schaffen.

Literatur:

**Eh-
ses, Christiane; Zech, Rainer (2001):**
Der Lernende als Reflexionsmedium.
Qualitätsentwicklung in der Weiterbil-
dung. In: Zech, Rainer; Eh-
ses, Christiane (Hrsg.) Organisation und Zukunft.
Hannover: Expressum, S.13-38

**Eh-
ses, Christiane; Zech, Rainer (2000):**
Wozu nun eigentlich Lern-Kultur? In:
nbeb 2/2000; Hrsg. Niedersächsischer
Bund für freie Erwachsenenbildung e.V.,
S.4-7

Hegel; G.W.F. (1986). Wissenschaft der
Logik II. Werke 6. Frankfurt am Main:
Suhrkamp

Luhmann, Niklas (2000): Organisation
und Entscheidung. Opladen/Wiesbaden:
Westdeutscher Verlag

Quem-Bulletin (2000): Lernen im Wan-
del - Wandel durch Lernen. „Lernkultur
Kompetenzentwicklung“. Jg. 2000, Heft
6. Hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft
Betriebliche Weiterbildungsforschung
e.V. Berlin

Zech, Rainer (2002): Zukunftskompe-
tenz. Erscheint in: Götz, Klaus (Hrsg.):
Bildungsarbeit der Zukunft. Erscheint
2002. München, Mehring: Hampp

Dr. Christiane Eh-
ses
Art Set Bildung, Forschung und Beratung
Ferdinand-Wallbrecht-Str. 17
30163 Hannover
Fon 0511.90969830
eMail: eh-
ses@artset.de
Web: www.artset.de



Für jedes neue Mitglied
erhalten Sie einen Bücher-
gutschein in Höhe von
€ 40,00 auf alle Medien
des GABAL Verlages.

Wir freuen uns über Ihren Beitrag.

**Der Kraftstoff des Erfolgs:
Energie** ...

**Strategien gegen die
persönliche Energiekrise**



Schlagen wir im Lexikon unter Energie
nach, werden wir auf unzählige Stich-
punkte verwiesen: Sonnenenergie,
Windenergie, Energiefluss, Energiege-
winnung, Kernenergie, und und und. Es
drängt sich der Gedanke auf, dass na-
hezu alles auf dieser Welt mit Energie
zu tun hat. Entweder entsteht Energie
oder sie wird verbraucht. Aber letzt-
endlich schließt sich der Kreislauf im-
mer wieder und wir können darauf ver-
trauen, dass auf unserer Erde wohl
immer Energiequellen vorhanden sein
werden. Anders sieht es da in uns aus.
Wir sind unser einziger Schnellzug zum
Erfolg. Für die Energie, die diesem
Schnellzug zur Verfügung stehen muss,
sind wir selbst verantwortlich. Und da-
mit auch dafür, ob dieser Schnellzug
jemals sein Ziel erreicht, ob er auf hal-
ber Strecke schlapp macht oder ob er
sich zur Dampfflok entwickelt, die nur
mit einem „Husten und Prusten“ lang-
sam durch die Lande schleicht.

Ob in Beruf, Privatleben, Hobby, Schule
oder der Familie, überall entziehen wir
uns selbst Energie. Ob das psychisch
oder physisch passiert, ist egal. Wenn



wir aus einem Glas Kakao etwas trinken, müssen wir irgendwann wieder nachgießen. Um Kakao trinken zu können, brauchen wir Milch und Kakaopulver. Wir entnehmen beides einem „Speicher“ (Milchtüte und Kakaobox), den wir irgendwann auch wieder füllen müssen. Genau so sieht es auch mit unserer Ressource Energie aus, nur dass wir oft vergessen, diesen „Speicher“ wieder aufzufüllen. Alles nimmt uns Energie, sogar das Schlafen. Umgekehrt können wir fast alles zur Energiegewinnung nutzen. Der Kreislauf funktioniert, wie alles in der Natur. Wenn wir der Natur nicht ins Handwerk pfuschen, haben wir keine Schwierigkeiten, die Herausforderungen unserer Karriere beispielsweise anzunehmen und am Ende als kraftstrotzender Sieger hervorzugehen. Leider haben wir heute oftmals verlernt, in uns hineinzuhören, um herauszufinden, was die Natur jetzt gerne hätte. Das Gute daran: wir können es wieder lernen!

Energiefaktor Körper

Der Energiefaktor Körper ist der, den wir am logischsten erklären können. Wir können sehr viel für unseren Körper tun. Immer mehr Menschen begreifen das. Sie sorgen dafür, dass ihr Körper eine ausgewogene Ernährung genießen kann, gönnen ihm ausreichend Schlaf und haben ein Fitnessprogramm, das sie mit wechselnder Begeisterung aber konsequent durchführen. Es ist gerade in der heutigen Zeit wichtig, seinen Körper gesund zu halten. Zum einen haben wir Menschen nur den einen Körper, zum anderen können wir es uns weder beruflich noch finanziell mehr leisten, tage- oder wochenlang irgendwelche Krankheiten zu pflegen und in dieser Zeit die erforderliche Leistung nicht zu erbringen.

Zur Pflege der Hülle gehört natürlich auch die Pflege der Seele. Es tut niemandem gut, ständig „unter Strom“ zu

stehen. Ob Stress am Arbeitsplatz, zu Hause oder in sich selbst durch Unzufriedenheit: er entzieht uns Energie und schwächt somit unseren Körper. Krankheiten finden eher Zugang. Im Trend der heutigen Zeit liegen neben körperlichen Fitness-Übungen deshalb eine Vielzahl von Entspannungsmöglichkeiten: Thai-Chi, Yoga oder Mentales Training sind nur einige davon. Entspannung ist das Gegenteil von Anspannung. Und nur wer beides im gleichen Maß erfährt, kann auf Dauer den Energiekreislauf in seinem Körper ausgleichen und in Schwung halten.

Energiefaktor Orientierung

Wir müssen selbst entscheiden, wo wir im Leben stehen. Unsere Werte, an die wir glauben, geben uns immer wieder neue Energie. Wir haben etwas, woran wir uns auf dem Weg zu unseren Zielen halten können. Unsere Werte sind sozusagen unser Snack für unterwegs. Wenn unser Kraftstoff einmal zu erschöpfen droht, klammern wir uns an unsere Werte, um über die nächste Durststrecke zu gelangen. Auch unsere Identität hilft uns immer wieder, Energie zu gewinnen. Nur wenn wir wissen, „Wer bin ich“ und unsere positiven und negativen Seiten kennen, können wir unsere Identität nutzen. Die positiven Seiten können wir direkt in Energie umwandeln. Die Fähigkeit zu organisieren z.B. spart viel Energie, immerhin verschwenden wir keine Anstrengungen bei der Beseitigung eines Chaos. Die negativen Seiten unserer Identität können wir in Energie umwandeln. Wenn wir keine Geduld haben, anderen Menschen stundenlang zuzuhören, wissen wir, wir sind ein Mensch der Tat. Also machen wir, was wir gut können und setzen gute Ideen, ob die von anderen oder eigene, in die Tat um. Unsere Mitmenschen informieren wir über diese Tatsache und bitten sie vielleicht, einfach mal aufzuschreiben, was sie uns mitteilen möchten oder sich kurz zu

fassen. Es ist immer noch besser, diese menschliche „Schwäche“ zuzugeben und das Gegenüber vorzuwarnen, wie nach wenigen Minuten nicht mehr aufmerksam zuzuhören und genervt in die Gegend zu schauen. Ehrlichkeit zählt im Umgang mit anderen Menschen und dafür gibt's einen Pluspunkt auf dem Energiekonto!

Um hinter die Kulisse unserer Werte und unserer Identität schauen zu können, ist es unbedingt notwendig, unsere Bewusstseinsenergie zu nutzen. Nur wenn wir bewusst leben, können wir sehen, was wir wollen, was für uns zählt oder was gerade in uns vorgeht. Ohne Bewusstsein verschwenden wir viel Energie auf Ziellostigkeit und Nebensächlichkeiten.

Energiefaktor Wirkung

Alles, was wir tun oder was wir ausstrahlen, hat eine Wirkung. Wir entscheiden also selbst, ob wir positiv oder negativ wirken. Und je nachdem, wie wir auf andere Menschen wirken, werden uns diese auch entgegnetreten. Wir haben es also selbst in der Hand: wenn wir es durch ein positives Auftreten schaffen, dass uns andere Menschen positiv entgegnetreten, brauchen wir wesentlich weniger Energie im Umgang mit diesen Menschen, als wenn wir beim Kontakt mit anderen Menschen erst einmal auf Konfrontation gehen. Genauso entscheiden wir selbst, welche Bedeutung wir etwas zukommen lassen. Wenn uns ein anderer Autofahrer die Vorfahrt nimmt, freuen wir uns, dass wir rechtzeitig bremsen konnten und uns nichts passiert ist. Dann haben wir durch die Freude Energie gewonnen. Regen wir uns dagegen eine halbe Stunde auf, was sich dieser „Rüpel“ traut, haben wir der Sache mehr Bedeutung geschenkt, als sie wert ist - und nebenbei noch eine große Portion Energie verschwendet! So können wir doch nicht denken? Doch! Es ist allein



unsere eigene Entscheidung worauf wir unseren Fokus richten.

Energiefaktor Ergebnis

Wenn wir entsprechend unserer Werte und unserer Identität ein Ziel ins Auge gefasst haben, beginnen wir zu planen. Schon während unserer Planung wird uns bewusst, was wir erreichen können, wenn wir es wirklich wollen. Daraus entwickeln wir so viel Energie, dass nebenbei noch für andere Dinge Energie übrig bleibt. Während unserer Planung und auch später, auf dem Weg zum Ziel, treffen wir einige Entscheidungen, für die wir selbst die Verantwortung übernehmen (müssen). Da uns diese Entscheidungen, egal wie sie ausfallen, unserem Ziel in irgendeiner Weise (manchmal auch auf Umwegen) immer ein Stück näher bringen, haben wir Erfolgserlebnisse, aus denen wir ebenfalls Energie entwickeln. Unsere eigene Überwachungskamera, die den Wunschzustand immer wieder mit dem Ist-Zustand vergleicht, zeigt uns an, wann wir unser Ziel erreicht haben. Und noch einmal wird eine enorme Menge an Energie frei, die uns für neue Ziele, neue Pläne, neue Zielerreichungen und damit wieder für neue Energie zur Verfügung steht – ein phantastischer Kreislauf, oder?

Energiefaktor Ressourcen

Ressourcen sind Rohstoffe. Unser wichtigster Rohstoff ist unser Körper. Da er sehr bedeutend ist, haben wir ihn als extra Energiefaktor ausgewiesen. Neben unserem Körper haben wir andere Ressourcen, die uns das Leben mit auf den Weg gibt, um Energie daraus zu gewinnen. Mit der Ressource Erfahrung können wir uns ganz klar davor bewahren, Energie zu verschwenden. Wenn wir schon einmal die Erfahrung gemacht haben, der Weg von A nach B über C dauert länger als über D, werden wir künftig nur noch über D fahren. Ein

einfaches Beispiel, aber Sie können es auf viele Bereiche des Lebens übertragen und somit ein richtiger Energieexperte werden. Eine weitere wichtige Ressource ist unser Zustand. Diese Ressource müssen wir von Tag zu Tag neu formen. Wenn wir morgens aufstehen und merken, es geht uns nicht gut, können wir uns dennoch in einen positiven Zustand bringen. Es wird uns wesentlich weniger Energie kosten, den Tag erfolgreich zu durchlaufen, als wenn wir zusätzlich zum Tagesgeschehen auch noch unseren schlechten Zustand aushalten und wir uns immer wieder selbst bedauern müssen. Eine weitere Ressource ist unsere persönliche Lebensstrategie. Es gibt Menschen, die leben nach dem Minimal-Prinzip, andere leben nach dem Maximal-Prinzip. Alles vollkommen in Ordnung. Es gibt kein richtig oder falsch, es gibt nur ein richtig für den Menschen XY und ein richtig für den Menschen Z. Jeder muss mit der Strategie leben, die er für sich selbst am besten findet. Wichtig ist nur, eine Strategie zu haben, damit man sich nicht in jeder neuen Situation überlegen muss, „Nach welcher Strategie gehe ich hier vor?“. Meistens leben wir unbewusst mit einer Strategie, die sich beim Erwachsenwerden formt und die wir im Laufe unseres Lebens immer wieder leicht variieren, um energetisch zu agieren.

Sie sehen, wir können eine Menge tun, um nicht als leere, ausgesogene Hülle durchs Leben zu wandeln. Die Energie, die uns zur Verfügung steht, haben wir selbst zu verantworten. Wir fahren regelmäßig mit unserem Auto zur Tankstelle, um nicht stehen zu bleiben. Als wir Fahranfänger waren, ist uns vielleicht einmal das Benzin ausgegangen. Jetzt sind wir Profis und fahren zum richtigen Zeitpunkt eine Tankstelle an. Genauso können Sie jetzt lernen, mit Ihrer eigenen Energie zu wirtschaften und darauf zu achten, dass Sie zum richtigen Zeitpunkt, Energie auftanken

und Ihren Energiekreislauf in Schwung bringen. Sicher werden Sie mit so viel neuer Energie auch darin bald zum Energie-Profi!

Weitere Informationen erhalten Sie bei der INtem-Trainingszentrale, Mallastr. 69–73, 68219 Mannheim, Fon 0621.448048, Fax 0621.409460 eMail: zentrale@intem.de Web: <http://www.intem.de>

* Ardeschyr Hagmaier ist über 10 Jahre aktiv im Vertrieb und gilt als Experte in Sachen Einstellungs- und Umsetzungstrainings bei der INtem Trainergruppe SeBler & Partner GmbH. Die INtem Trainergruppe wurde für ihre praxisnahen und messbaren Trainings bereits zweimal mit dem Deutschen Trainingspreis BDVT (Bund Deutscher Verkaufsförderer und Trainer e.V.) und einmal mit dem Weiterbildungsinnovationspreis 2000 des BiBB (Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn) ausgezeichnet. Als Trainer, Trainer-Ausbilder und Mitglied der Geschäftsleitung ist er bei der INtem Firmengruppe für den Gesamtvertrieb verantwortlich. Zahlreiche Seminare und Veröffentlichungen verschiedener Fachartikel unterstreichen seine Arbeit.



Wir begrüßen Beiträge unterschiedlicher Art: redaktionelle Beiträge zu den GABAL-Themen, Leserbriefe, Buchbesprechungen, Cartoons und Informationen über Neuerscheinungen. Wir freuen uns über Ihren Beitrag.

Ziele leichter erreichen mit Hi-Tec-Motivation.
Bestnote „Hervorragend“ durch McKinsey.
Gratis-Demo-Download:
www.easyfuture.de

Konfliktmanagement – Überblick (Teil 1)

Konfliktmanagement – was bedeutet das?

Der Terminus Konflikt lautet im Lateinischen: conflictus und rührt vom Verbum conflare her, und das heißt: zusammenprallen. Im Konflikt prallt etwas zusammen. Die Frage ist: was? Konflikt „management“ bezeichnet die Fähigkeit und Fertigkeit, das, was zusammenprallt, zu „handhaben“ – und zwar konstruktiv. Die Frage ist: wie? Beide Fragestellungen verweisen auf eine Kompetenz, nämlich Konfliktfähigkeit.

Konfliktfähigkeit – was meint sie?

Der Vorwurf ist schnell ausgerufen: „Sie sind ja gar nicht konfliktfähig!“ Meist kontert der Partner zurück: „Und Sie? Mit Ihnen kann man ja auch nicht vernünftig reden! Es hat gar keinen Sinn, mit Ihnen zu streiten!“ Es sind erfahrungsgemäß die Gefühle, die es uns schwer machen, „vernünftig“ zu agieren. Heftige Gefühle verstellen uns den Zugang zu unseren eigenen wie zu den Bedürfnissen des anderen; sie verwässern den Blick für eigene wie für die Interessen und Ziele des anderen. Es sind psychische Prozesse, die uns echauffieren und uns von unserem Gegenüber entfremden, also immer weiter fort führen und damit ein konstruktives Ergebnis erschweren bis verunmöglichen.

Konfliktfähig zu sein, bedeutet, die Risiken und die ihnen zu Grunde liegenden Mechanismen zu kennen und zu berücksichtigen. Sie schließt ein, dass wir Frühwarnantennen ausbilden, um einen Konflikt frühzeitig, sobald er entsteht, wahr zu nehmen. Konfliktfähig sind wir zudem dann, wenn wir bereit sind, die je andere Stimme zu hören und die je andere Seite zu sehen, um alle beteiligten Perspektiven in den Lösungsprozess einzubeziehen. Ziel

konfliktfähiger Konfliktbehandlung ist es, eine tragfähige Lösung für alle Beteiligten zu finden.

Konfliktfähigkeit impliziert ein weiteres. Sie bezeichnet die Bereitschaft, Konflikte zu einem Thema zu machen, also offen zu legen. Um dies kompetent tun zu können, schließt sie die Bereitschaft ein, sich die nötigen Kompetenzen (die oben skizzierte Fähig- und Fertigkeiten) anzueignen. Dazu gehört zum einen, einen Konflikt anzusprechen, auch: konstruktiv provozieren zu können sowie zum anderen, kooperativ zu reagieren, das heißt so, dass eine akzeptable Lösung gefunden wird.

Typische Assoziationen zum Begriff „Konflikt“

Werden Teilnehmende an Seminaren oder Workshops aufgefordert, ihre spontanen Assoziationen zum Begriff „Konflikt“ zu notieren, schlagen sich die häufigsten gedanklichen Verknüpfungen auf der negativen Seite nieder. Es werden vor allem genannt: Krise, Krieg, Ärger, Wortgefecht, Streit. Nach den Gefühlen befragt, die diese (als Synonyme erlebten) Termini begleiten, wird der Bogen gespannt von „angespannter Stimmung“ bis hin zu „Feindseligkeit“. Gefühle also, die Konflikthaftes in jene Kammer verdammten, die lieber geschlossen bleiben soll. Die typische Frage richtet sich folgerichtig auf Möglichkeiten, Konflikte zu vermeiden. Die Prävention ist das Eine – und schwierig genug. Die Konfrontation ist das Andere – und noch schwieriger. In Frage steht hier nämlich der Umgang mit Konflikten: Was ist zu tun, wenn ein Konflikt ausbricht? Wenn er sich nicht mehr unter der Decke, also in der Latenz, halten lässt?

Voraussetzungen „konfliktfähigen Konfliktmanagements“

Bevor Fragen zum „richtigen Umgang“ und zur „Lösung“ beantwortet werden können, empfiehlt es sich, erst einmal zu verstehen, was der Fall ist. Bevor wir „Konflikte managen“, sollten wir uns bemühen, zu verstehen, was im Prozess des Konfliktgeschehens in uns und mit uns; in und mit anderen sowie auch mit dem Konflikt „gegenstand“ und dem Prozess der Konfliktbehandlung geschieht. Dies betrifft vornehmlich die folgenden Aspekte:

- wann wir etwas als Konflikt betrachten (begriffliche Semantik) und empfinden (Emotionen)
- mit welcher Einstellung wir Konflikten begegnen und welche Folgen dies für unsere Verhaltensweisen im Konflikt hat (Beziehung zwischen Attitüde und Handeln)
- welche seelisch-geistigen Prozesse die Eskalation in Gang bringen (Psychodynamik)
- welche Möglichkeiten wir nutzen können, um einen Konflikt im Geist einer nachhaltigen Einigung zu „lösen“.

Ausblick

Diese Fragestellungen werden in einer Serie von drei Artikeln etwas näher beleuchtet: Der erste widmet sich den ersten beiden Aspekten: dem Konfliktbegriff und Konflikterleben sowie dem Junktum von Einstellung und Verhalten; der zweite fokussiert die Psychodynamik der Akteure und dessen Auswirkungen auf den Konfliktverlauf. Der dritte skizziert einige Möglichkeiten, mit inneren und interpersonalen Konflikten zielorientiert umzugehen.

Dr. Regina Mahlmann
Am Haderner Winkel 1
82061 Neuried
info@dr-mahlmann.de
www.dr-mahlmann.de

impulse-Serie: Persönlichkeits-Modelle

Liebe GABAL-Mitglieder und -Freunde, mit der vorigen Ausgabe startete IMPULSE eine „Serie“ zum aktuellen und viel gefragten Thema „Persönlichkeits-Modelle“. Hierzu erscheint – wie vom GABAL-Verlag bereits angekündigt – in den nächsten Wochen das neue Buch „Persönlichkeits-Modelle“. Weitere Herausgeber sind Martina Schimmel-Schloo und Lothar J. Seiwert und Hardy Wagner.

In diesem neuen Standard-Werk werden 10 Persönlichkeits-Konzepte sehr ausführlich – jeweils auf rd. 15 bis 20 Seiten – kompetent, aus der Feder der Lizenznehmer, vorgestellt. Vorab führe ich grundlegend in diese Thematik ein.

Unabhängig davon haben im vorigen Jahr eine Reihe von Autoren ein Lexikon verfasst, bei dem unser GABAL-Vorstands-Kollege Werner Siegert, aus dessen Feder auch die meisten Beiträge stammen, die Federführung hatte.

Expert Praxislexikon Management-Training – 111 Stichwörter für Management-Trainer, Renningen 2001 (ISBN 3-8169-1949-9)

In diesem Werk habe ich die meisten der in der Wirtschaft genutzten Persönlichkeits-Instrumente in einheitlicher Kurzform präsentiert:

Heute stellen wir Ihnen aus diesem Band eine kurzgefasste Darstellung des DISG-Persönlichkeits-Profiles vor. Eine ausführliche Darstellung – mit Selbstanalyse-Unterlagen – finden Sie in einem GABAL-Buch sowie in der erstmals umfassenden Neu-Erscheinung.

Wagner, Hardy: Der Weg zur Persönlichkeit, Düsseldorf 2000 (Metropolitan-Verlag)

Prof. Dr. Hardy Wagner
Richthofenstr. 12, D-76831 Billigheim
Fon 06349.996-455, Fax - 456
eMail: hardy.wagner@bipol.de

DISG – Persönlichkeits-Profil

Das Persönlichkeits-Profil DISG (engl. DISC) ist ein Vierkomponenten-Konzept menschlichen Verhaltens. Als „Bi-Polarität“ verbindet DISG die Polarität Sach- (bzw. Aufgaben-)Orientierung einerseits und Mensch- (bzw. Beziehungs-)Orientierung andererseits mit dem polaren Kontinuum Extroversion versus Introversion. Damit entstehen vier Quadranten:
D = Dominant • I = Initiativ (Influencing)
• S = Stetig • G = Gewissenhaft

DISC wurde in den 60er Jahren in den USA von John Geier entwickelt. Es basiert auf den Erkenntnissen von William Moulton Marston (Emotions of Normal People, New York 1928). Er hat u. a. erkannt, dass Menschen sich stärker als ihre Umwelt empfinden oder nicht, und zugleich annehmen, die Umwelt sei ihnen freundlich gesonnen oder nicht. Moulton wählte ursprünglich die Verhaltensbegriffe Dominance, Inducement, Submission und Compliance (DISC), die im Prinzip bis heute erhalten geblieben sind und von mehreren Konzepten benutzt werden: Neben dem Persönlichkeits-Profil DISG existiert – auch auf dem deutschen Markt – das (>) Insights-Profil, das Thomas-Profil sowie das Lothian. Sie unterscheiden sich einerseits u. a. durch den Grad der Weiterentwicklung und Item-Aktualisierung, andererseits auch durch die Möglichkeit manueller Selbstausswertung.

Das Persönlichkeits-Profil DISG bietet die manuelle Selbstausswertung als Regelfall, die ergänzt werden kann durch eine PC-Auswertung. Für die manuelle Auswertung gibt es verschiedene Varianten, erhältlich als Buch im Handel sowie eine A4-Broschüre als preiswerte Light-Version für Trainer. Darüber hin-

aus besteht die Möglichkeit, ein Stellen-Profil zu erstellen, das dann via PC mit dem Verhaltens-Profil abgeglichen werden kann. Es wird abgeraten, DISG – ohne zusätzliche Informationen – für die Personalauswahl einzusetzen. Es eignet sich jedoch sehr gut für die Personal-Entwicklung. Teststatische Daten liegen vor und werden laufend aktualisiert, insbesondere auch im Hinblick auf die Anpassung der jeweiligen US-Version von Carlson Learning Company unter Berücksichtigung der Semantik der deutschen Sprache.

Das Profil wird erstellt aufgrund von derzeit 24 Wortgruppen aus je vier Eigenschaften, wovon je eine als am stärksten und je eine als am wenigsten zutreffend zu kennzeichnen ist. Hieraus ergeben sich zwei bzw. drei Kurven-Profile in sechs bzw. sieben Segmenten: Das „natürliche Verhalten“, das der Aufgabe „angepasste Verhalten“ und ggf. ein rechnerischer Durchschnittswert – mit extrem hoher Validität – für das „normale Verhalten“. Die Lage/Höhe der Kurvenpunkte gibt die Ausprägungs-Stärke der jeweiligen Eigenschafts-Bündel bzw. Verhaltens-Komponenten an.

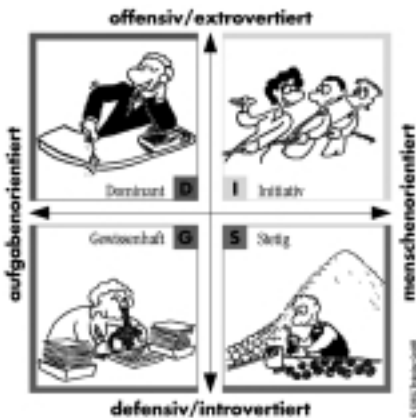
Typische D-Eigenschaften sind (neben der extrovertierten Sach-Orientierung): Willens- und Entscheidungs-Stärke, Durchsetzungsvermögen, Direktheit u. a.

Typische I-Eigenschaften sind (neben der extrovertierten Mensch-Orientierung): Vielseitigkeit und Kreativität, Sprachgewandtheit, Fähigkeit zur Begeisterung u. a.

Typische S-Eigenschaften sind (neben der introvertierten Mensch-Orientierung): Hilfsbereitschaft, Bedürfnis nach Nähe, Sympathie und Sicherheit, Loyalität u. a.

DISG - Persönlichkeits-Profil

Typische G-Eigenschaften sind (neben der introvertierten Sach-Orientierung): Streben nach Perfektion, Distanzbedürfnis, Logik, kritisches Hinterfragen u. a.



Jeder Mensch verfügt über alle Komponenten, allerdings in unterschiedlicher Intensität / Stärken-Ausprägung. In der Regel liegen zwei von vier Kurvenpunkten in den Segmenten 5 bis 7 – diese Eigenschafts-Bündel sind als Stärken anzusehen – und zwei Kurvenpunkte in den Segmenten 1 bis 3: Diese Eigenschafts-Bündel sind als Nicht-Stärken anzusehen. Jede andere Verteilung ist möglich und realistisch. Da nur die relative Stärke der Komponenten gemessen wird, erklärt sich die Wertfreiheit der Aussagen: Auch die relativ schwächste Komponente kann – bei großem Gesamt-Potenzial – weitaus größer sein als die stärkste Komponente bei einem geringem Gesamt-Potenzial. Für den Erfolg eines Menschen ist entscheidend, die Eigenschaften und Verhaltensweisen der jeweils stärksten Komponente(n) einzusetzen.

Die stärksten Komponenten beinhalten, in ihrer Übertreibung, zugleich auch die Gefahr von Schwächen, z. B. kann übertriebene Willenstärke zu autoritärem Egoismus / Uneinsichtigkeit, übertriebenes Qualitäts- und Ordnungsstreben zu Perfektionismus / Pedanterie führen. Hieraus folgt: Stärken und Nichtstärken sind „nicht zu verhin-

dern“, während Schwächen „hausgemacht“ und damit auch veränderbar sind. Der Nutzen der DISG-Analyse liegt in der Chance zu vertiefter Selbsterkenntnis / Bestätigung, ggf. Infragestellen des Selbstbildes, zugleich in der Chance zu besserer Menschen-Kennntnis, zu verständnisvollerer, erfolgreicherer Kommunikation und letztlich zu besserem Umgang miteinander.

Literatur:

- Gay, F. (Hrsg), Offenbach 1999
Das Persönlichkeits-Profil DISG,
- Seiwert, L./Gay, F., Offenbach 1999
Das 1 x 1 der Persönlichkeit,
- Wagner, H., Düsseldorf 2000
Erfolg durch Persönlichkeit,

Robin Gettup fragt...

Machen Sie eigentlich auch so schwere Fehler, wenn Sie mit WORD arbeiten, so wie ich?

Also, wenn ich so mitten drin bin und sowas schreibe, wie das hier, oder ich muss gerade mal ans Telefon und will weiterschreiben, dann blendet sich plötzlich so ein gelbgrauer Kasten mitten in meinen Text und suggeriert mir, es sei ein ganz schwerer Fehler aufgetreten, er ist definiert durch ein Fußballfeld mit sechs- oder achtstelligen Zahlen oder noch mehr. Es gibt wahrscheinlich Leute, die haben einen dicken Fehlerkatalog, wo sie flugs blättern können und nachlesen, was diesen schweren Fehler so schwer macht, der so macroschwer ist, dass das Programm beendet werden muss.

Auch mein E-Mail macht solche schweren Fehler und sofort sträubt sich mein Router. Das ist so ein kleines Häuschen ganz rechts unten am Bildschirm, dort wohnt der Router, und wenn der keine Lust mehr hat, mit mir zu arbeiten, na-

gelt der sein Häuschen mit zwei roten Balken zu. Schluss. Aus. Dann lässt der sich bitten: Zweimal rechte Maus, sonst ist's aus!

Gibt es auch mittlere und leichte Fehler? Irgendwer bei GABAL müsste das doch wissen. So mit der Ansage einer jungen Dame: „Hallöchen, liebes Nutzerlein, dir ist da gerade ein leichtes Fehlerlein unterlaufen. Was gibst du mir, wenn ich es Microsoft nicht weitersage? Wenn du auf „Nicht-weitersagen“ klickst, mit deinem Mäuselein, dann bin ich deine Tina und du darfst mit mir chatten! Keine Angst, ich habe weder Viren noch Aids!“

Diese „Windows xp“ (ixpeliebig?) hat ja was Süßes. Es ist ja für Dummerchen gemacht, die eine augenaufschlagende Büroklammer brauchen, um einen Brief zu schreiben. Beispielsweise. Man kann auch, wenn man selber keinen Hund hat, „Such!“ befehlen – und schon steht da ein schwanzwedelnder Hund, der nur noch wartet, dass man ein virtuelles Hölzchen wirft, und schon...

„Schwerer Fehler! WORD for Windows hat ein Problem festgestellt und muss beendet werden. Dieses Problem bitte auch an Microsoft senden.“ Klick, wupps ist es bei Bill Gates und purzelt da in die bereitstehenden Problemkörbe, für schwere und sehr schwere. Permanent macht es plupp. Aus der ganzen Welt. Das nennt man Globalisierung. Aber sonst ist xp wirklich nett. Es sagt mir, wie man ein Datum schreibt. Korrigiert, was das Zeug hält, aber das ist ein anderes Thema. Und es updated und updated und updated. Ständig muss man seinen Cursor wieder suchen. Mitten im Brief an Frau Schäfer. Das ist nicht sehr galant, Herr Microsoft! Ist ein turboschwerer Fehler!

Dr. Werner Siegert
Plus-Beratung
Zugspitzstr. 6, D-82131 Stockdorf
Fon 089.8571317, Fax 8508838
eMail DrWerner.Siegert.Plus@t-online.de
Internet www.home.t-online.de/home/dr-werner.siegert.plus

Marco Freiherr von Münchhausen: ...

So zähmen Sie Ihren inneren Schweinehund

Freiherr von Münchhausen, Marco:
So zähmen Sie Ihren inneren Schweinehund: vom ärgsten Feind zum besten Freund. – Frankfurt: Campus, 2002
ISBN: 3-5933-6922-2

Sicher kennen Sie ihn auch recht gut: den so genannten „inneren Schweinehund“. Er hält uns von guten Vorsätzen ab und lässt Projekte scheitern. Wenn Sie bisher dachten, dass er nur eine Metapher ist, können Sie hier einiges dazu lernen, denn der innere Schweinehund existiert wirklich!

Tierbücher liegen im Trend – nach **Fish** und **UnterPinguinen** nun also ein Buch über einen Teil in uns – symbolisiert durch den inneren Schweinehund. Das Buch ist locker und amüsant geschrieben und bietet einen wirklich guten Überblick über sämtliche Sabotage-Strategien des Schweinehunds. Indem Sie sich einmal näher mit diesem Kerlchen befassen, können Sie seine Strategien besser erkennen und Wege finden, besser mit ihm klarzukommen. Das wichtigste dabei sind folgende zwei Erkenntnisse: *„Solange wir einen Teil in uns bekämpfen, bekämpfen wir uns selber. Erst wenn wir es schaffen, diesen Teil anzunehmen und zu integrieren, kommen wir weiter!“* und *„Ich habe wohl einen inneren Schweinehund, aber ich bin nicht mit ihm identisch.“*

Das Buch bietet neben der Selbsterkenntnis auch ganz praktische Tipps zur Selbstannahme und Anleitungen dafür, wie Sie Ihren Schweinehund trainieren können. Denn: er ist lernfähig. Methodisch bekommen Sie Mentaltechniken, Selbstmotivationsstipps, Strategien für die Verhandlung mit sich selbst und vieles mehr geliefert. Wer sich schon ausführliche mit dem Thema

„Selbstmotivation“ befasst hat, findet einiges Bekanntes, das aber wird auf originelle Art präsentiert.

Das Buch ist interessant für Personen, die schon öfter Bekanntschaft mit den Sabotageakten ihres inneren Schweinehundes gemacht haben und wissen wollen, wie sie besser mit ihm klarkommen können.

Aus dem Inhalt:

- Der Schweinehund im Alltag
- Tricks und Taktiken der Schweinehunde
- Strategien im Umgang mit dem Schweinehund
- Den Schweinehund akzeptieren
- Von der hohen Kunst der Selbstmotivation
- Strategisches Rüstzeug in fünf Schritten
- Schweinehund-Training u. Schweinehund-Tagebuch
- u.a.

Quelle: www.zeitzuleben.de

Zeit zu leben

Tania Konnerth &
Ralf Senftleben GbR
Kiesselbachweg 25
22399 Hamburg
Fon 040. 60875408

1 Idee für GABAL

Sie lesen gerade ein interessantes Buch zu einem GABAL-Thema?

Wir suchen immer wieder interessante Beiträge für die Impulse.

Bitte informieren Sie uns über **Ihre Idee für GABAL**

Als ordentliches GABAL-Mitglied haben Sie...

GELD-werte Vorteile

- Gratis-Jahresabonnement der Zeitschrift Wirtschaft&Weiterbildung
- Gratis-Jahresabonnement der Mitgliederzeitschrift Impulse
- Jährlicher Buchgutschein des GABAL Verlages
- Sonderkonditionen auf alle Medien des GABAL Verlages
- Je 1 Gästekarte zur Teilnahme an GABAL-Symposien zu Mitgliederkonditionen
- Teilnahme an Veranstaltungen der Kooperationspartner zu Mitgliederkonditionen

WERT-volle Vorteile

- Zwei GABAL-Symposien p.a.
- Veranstaltungen mit Werkstattcharakter
- Themenbezogene Mitarbeit an Projekten und Arbeitskreisen
- Regionalgruppen – Aktivitäten
- Vernetzung über das Internet
- Kooperationen mit Hochschulen und Weiterbildungsorganisationen

Durch Kooperationen und Projekte wird dieser Nutzen für Sie ständig erweitert.

25 JAHRE GABAL – Kompetenz für Zukunft

Damit es so bleibt, benötigen wir Ihre Unterstützung. Wir freuen uns über Ihr Angebot eines kleinen oder großen Engagements: Mitarbeit in den Regionalgruppen, in den Arbeitskreisen, ein Beitrag für die Impulse oder ...

Bindestrichignoranz

Ich werde wohl nie vergessen, wie ich als Bub beim Lesen über die Weltesche Yggdrasil stolperte: Was bedeutet „Welt-esche“? Etliche Jahre später dann wurde mir klar, dass der Yggdrasil die Welt-Esche, der Weltbaum der nordischen Mythologie ist.

Im neuen Duden „Die deutsche Rechtschreibung“ heißt es, zusammengesetzte Wörter würden gewöhnlich ohne Bindestrich geschrieben: Windschutzscheibe, Lohnsteuerzahlung, splitterfaser nackt, ichbezogen, Jazzmusiker, Nildelta, moskaufreundlich, Sollbestand.

Bei unübersichtlichen Zusammensetzungen lässt der Duden einen Bindestrich zu, wenn nicht deutlich ist, wo die Haupttrennfuge liegen soll. Diese wird dann durch einen Bindestrich festgelegt: Quecksilberdampf-Lampe (neben Quecksilberdampflampe), Umsatzsteuer-Tabelle (neben Umsatzsteuertabelle), Leichtathletik-Länderkampf (neben Leichtathletikländerkampf).

Einen Bindestrich kann man laut Duden auch setzen, wenn Missverständnisse auftreten können: Druck-Erzeugnis (Erzeugnis einer Druckerei) – Drucker-Zeugnis (Zeugnis eines Druckers).

Vor einiger Zeit sprangen mir beim Lesen eines Magazins die Wörter „Menschendung“ und „Fangemeinde“ in die Augen – Wörter, denen unbestreitbar ein Bindestrich gut zu Gesicht gestanden hätte. Und bald darauf fiel mein Blick in einem Omnibus der Borkumer Kleinbahn auf einen Aushang: Geld sparen – mit Buspaß fahren. Über die Buchstaben s und p hatte ein Spaßvogel (?) zwei „s“ gekritzelt. Bus-Spaß mit Bus-Paß. Wir leben in einer Spaßgesellschaft (Spaß-Gesellschaft).

Von diesem Zeitpunkt an begann ich, beim Lesen solche zusammengesetzten Wörter aufzuspüren, denen ganz augenscheinlich ein Bindestrich mangelte. Dabei war ich besonders scharf auf Wörter, aus denen sich ein weiteres Wort herauslesen ließ: Reisertrag, Gehegeluchs, Almakustik, Popoper, Diabetestherapie, Einzellerner, Studentennetzwerk, Topposition, Seminarmanagement, Gassensor, Arzneiformentwicklung, Diagnoseinstrument, Topfrau, Internetauftritt, Geneuphorie, Karosserie-spengler.

Ohne Zweifel vertragen auch solche zusammengesetzten Wörter einen Bindestrich, an deren Haupttrennfuge zwei oder mehr Vokale aneinandergeraten: Eliteuni, Werteethik, Therapieindikation, Aggregateelektronik, Klebeumbruch, Hochseeungeheuer, Therapieoption, Radauantisemitismus, Hörgeräteakustiker, Chemieinformatik, Videoaugen, Technologieaktien.

Und auch diese „Wortteratosen“ (Teratose: Missgeburt) schreien nach einem Bindestrich: Betoninstandsetzung, Managementinnovation, Stadteuphoriker, Kürbismus, Pfalzzigarre, Urschreitherapie, Risikokommunikation, Politredakteur, Internethandel, Enterostomatheapeutin, Naturlatexallergie, Golferellenbogen, Weltenden, Ideenandrang, Rhetoriktrainer, Charismagedanke, Metaphysikkritik, Schamthematik, Kinderdorfeltern, Stoffstrommanager, Felsen einsamkeit, Bachchor, Grasphotographie, Erotikthriller.

Kennen Sie ein zusammengesetztes Wort, das – ohne einen einzigen Bindestrich! – aus fünf Einzelwörtern zusammengesetzt ist? Neulich suchte ein Grubenbetrieb im Westerwald in der „Westerwalder Zeitung“ einen Menschürfkübelraupenfahrer in Dauerstel-

lung. Weiß der Duden, wie sich diesem Wortungeheuer – Verzeihung: Wort-Ungeheuer – rechtschreibungsgemäß beikommen lässt?

Dr. Ortwin F. Schäfer
uniSens Dialogisches Seminar
Augustinergässchen 10
55116 Mainz
Fon 06131.236086

„Es gibt Diebe, die nicht bestraft werden und einem doch das Kostbarste stehlen: die Zeit“

Napoleon I.

Frage zu „Lernen & Lehren“:

Welche kostenfreien Services versäumen Sie, wenn Sie die Website

www.LKompetenz.de

von Deutschlands innovativem Lerntechnik-/Gedächtnis-Trainer R. Vogt unbeachtet lassen?

Antwort:

- Download: LernTipp-eBook* (PDF, 40 Seiten)
- Download: HirnTrain* – 3-Minuten-Konzentrations-/Gedächtnis-Trainer
- Download: MEMOCARD-Prüfversion* zum Erstellen, Selektieren, Ausdrucken von MemoCards
- Download: GRINSRapid* – un'bewusstes LernTraining mit Spaßniveau- Abo* des monatlichen „LKompetenz-Newsletter Lernen & Lehren“ (7.000 Abonnenten)

* jeweils kostenfrei

Gründung des Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V.

Am Vorabend der Bildungsmesse 2002, am 18. Februar 2002, ist in Köln das gemeinsame Verbandsforum für alle in der Weiterbildung tätigen Organisationen gegründet worden, der „Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V.“ Gründungsmitglieder sind zwölf Organisationen und Verbände mit insgesamt über 10.000 Mitgliedern, darunter auch der Deutsche Didacta Verband e.V. – Verband der Bildungswirtschaft, der ideelle Träger der Bildungsmesse.

Die an der Gründung beteiligten zwölf Weiterbildungsorganisationen haben einstimmig Renate Richter als Präsidentin gewählt. Renate Richter hat die Gründung des Dachverbandes von Anfang begleitet und durch ihre Funktionen als Pressereferentin des „Kooperationstreffen der Weiterbildungsorganisationen“ und des „Forum Werteorientierung e.V.“ unterstützt. Sie ist Mitglied des Beirates des Trainertreffen Deutschlands, Mitglied des StrategieForum e.V. sowie des Arbeitskreises „Weiterbildung und Beratung“ des Deutschen Didacta Verband e.V. – Verband der Bildungswirtschaft. Als Vizepräsidenten wurden nominiert Bernhard Siegfried Laukamp, Leiter des Trainertreffen Deutschland, der gleichzeitig die DVWO Geschäftsstelle führen wird; Peter Kempf, KAL e.V. Kommunikation und Aktives Lernen e.V., zuständig für Finanzen und Vizepräsident Wolfgang Sutterluti, GABAL e.V., gleichzeitig Leiter der Fachkommission Qualität.

In ihrer Antrittsrede betonte die Präsidentin der neuen Dachorganisation, dass es nie zuvor einen derartig großen Zusammenschluss von Weiterbildungsverbänden in Deutschland gab und dass er nie zuvor so wichtig war wie zu dieser Zeit. Denn, so Renate Richter „wir

stehen heute kurz vor einem immensen Zugriff politischer Institutionen auf dem Weiterbildungsmarkt.“ Stichworte hierzu seien: Weiterbildungsportal des Bundesbildungsministeriums, Stiftung Bildungstest, staatlich begleitete Professionalisierung und Qualitätskontrolle des Trainerberufs, europäischer Bildungsraum.

Erstes Ziel des Verbandes ist es, die Zersplitterung, Intransparenz und fehlende politische Beachtung der Weiterbildungs-Branche zu beenden. Die neue Dachorganisation vereint rund achtzig Prozent der organisierten Weiterbildner und strebt im Dialog mit Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und dem Gesetzgeber die Mitsprache bei der politischen Willensbildung für Weiterbildungsthemen an. „Wir müssen sicherstellen – und das ist die zentrale Aufgabe der neuen Dachorganisation – dass es keine Entwicklungen mehr gibt, die an den berufsentscheidenden Bedingungen der Weiterbildenden vorbeigehen“ definierte die Präsidentin Renate Richter die Rolle des Dachverband der Weiterbildungsorganisationen.

Für den Dialog im Markt hat der DVWO vier Fachkommissionen für die Bereiche Altersvorsorge, Recht, Politik & Gesellschaft und Qualität gebildet mit folgenden Zielen: bei brisanten Entwicklungen zum Thema Altersvorsorge sofort handlungsbereit zu sein, über alle Trainer-relevanten Gesetzgebungsvorhaben informiert und praxisnaher Gesprächspartner zu sein und den Dachverband der Weiterbildungsorganisationen in politische Pilotprojekte der Bildungsarbeit zu integrieren.

Gleichzeitig wird geprüft, wie in der kommenden Legislaturperiode sowohl im Falle eines Regierungswechsels als

auch im Falle einer identischen Regierung die Themen „Lebensbewältigungshilfe/ Verbraucherschutz“, Altersvorsorge sowie Recht und Bildung angegangen werden sollen.

Initiative für Struktur und Qualität

Bereits jetzt gibt es im Markt der beruflichen Weiterbildung geschätzt 20.000 bis 35.000 Anbieter mit über 400.000 Angeboten. Aber: es gibt keine staatlich geregelten Zugangsvoraussetzungen und keinen staatlich geregelten Abschluss.

Erste politische Initiativen – u.a. Stiftung Bildungstest – weisen darauf hin, dass für die Entwicklung von Strukturen und Qualitäten des Weiterbildungsmarkts als „vierter Säule des Bildungssystems“ über staatliche Regelungen nachgedacht wird. Hier übernimmt die neue Dachorganisation als Selbstverpflichtung seiner Mitglieder die Aufgabe, Strukturen zu schaffen, die dazu geeignet sind die Qualität zu verbessern und die Transparenz für die Verbraucher zu erhöhen. Ziel ist es, handlungsfähiger Marktpartner für eine „neue Qualitätspolitik in der Weiterbildung“ (Machbarkeitsstudie Bildungstests) zu sein sowie übersichtliche Zugangsvoraussetzungen für Weiterbildende und abgestimmte Qualitätskriterien für die Weiterbildungsarbeit zu entwickeln.

Der Dachverband hat sich im Bereich „Qualität der Weiterbildung“ folgende Aufgaben gestellt:

1. Gemeinsame Qualitätsgrundsätze entwickeln

Die Anforderungen an die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung von Weiterbildungsmaßnahmen werden im Dialog zwischen Weiterbildungsanbietern und -nachfragern definiert und ge-

meinsame Qualitätsgrundsätze entwickelt.

2. Kooperatives und kontrollierbares Qualitätsmodell realisieren

Die Qualitätsgrundsätze werden in ein praxisnahes prozess- und ergebnisorientiertes Qualitäts-Modell umgesetzt. Dieses Qualitäts-Modell wird selbstverpflichtend, kontrollierbar und von allen Marktpartnern getragen sein.

3. Den Beruf des Weiterbildenden strukturieren

Die Richtlinien für die Traineraus- und Weiterbildung im akademischen und nichtakademischen Bereich werden mit den politischen, wissenschaftlichen und institutionellen Partnern im Markt neu definiert und umgesetzt.

Transfer Weiterbildung: Kompetenz für Schulen

Nicht nur für die berufliche Weiterbildung, sondern auch für die aktuellen Aufgaben der vorgelagerten Bildungsstufen: Kindergarten, Schule, Hochschule, Ausbildung sehen sich die Mitglieder des Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V. als Kompetenzpool, wenn es um die Anwendung moderner Lehr-, Lern- und Arbeitsmethoden geht.

Antworten auf die Ergebnisse der PISA-Studie geben beispielsweise suggestopädische Schulprojekte zur Lese- und Schreibkultur in Grundschulen, die von der DGSL Deutsche Gesellschaft für suggestopädisches Lehren und Lernen e.V. begleitet werden. Als „einzigartig für Europa“ bezeichnet Raimund Felten, DGSL-Vorsitzender, die Projekte der Haslachs Schule, Villingen-Schwenningen. Als motivierende Lehr- und Lernmethode in der Weiterbildung seit langem erfolgreich, fördert der Transfer suggestopädischer Methoden in den Schulbereich den Lernerfolg. Weitere Informationen unter: www.haslachschole.de

Einen bildungspolitischen Beitrag leistet auch ein Programm aus dem GABAL Verband mit der Bezeichnung „Stufen zum Erfolg“, Initiator ist GABAL Verbandsgründer Prof. Dr. Hardy Wagner. Das Grundprogramm wird seit langem in der beruflichen Weiterbildung erfolgreich eingesetzt. Adaptiert hilft es vor allem jungen Menschen – Schulabgängern, Fachschülern, Studenten – ihre Fähigkeiten zu erkennen, zu entwickeln und persönliche sowie soziale Kompetenzen im ganzheitlichen Sinne zu erwerben. Weitere Informationen unter: www.STUFENzumErfolg.de

Die Gründungsmitglieder

Organisationen, die sich an der Gründung des Dachverband der Weiterbildungsorganisationen beteiligen und damit zukunftsorientiert eine gesellschaftliche Verpflichtung wahrnehmen:

AGP Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.

BDVT Berufsverband Deutscher Verkaufsförderer und Trainer e.V.

DDV Deutscher Didacta Verband e.V.

DGAK Deutsche Gesellschaft für Angewandte Kinesiologie e.V.

DGSL Deutsche Gesellschaft für Suggestopädisches Lehren u. Lernen e.V.

DVNLP Deutscher Verein für NLP e.V.

EGPP Europäische Gesellschaft für Praktische Pädagogik e.V.

GABAL Gesellschaft zur Förderung Anwendungsorientierter Betriebswirtschaft und Aktiver Lehrmethoden in Hochschule und Praxis e.V.

GfA Gesellschaft für Arbeitsmethodik e.V.

KAL Kommunikation u. aktives Lernen e.V. StrategieForum e.V. – Netzwerk für Erfolg und Wachstum

Trainertreffen Deutschland




Weitere Informationen unter: www.dvwo.de

GABAL-Anzeigenpreise

Die knapp 1000 GABAL-Mitglieder sind eine attraktive Zielgruppe, wenn es um Dienstleistungen oder Produkte zum Thema „Lebenslanges Lernen“ geht.

Möchten Sie GABAL-Mitglieder und GABAL-Interessierte mit Ihrer Werbung ansprechen? Suchen Sie etwas oder möchten Sie etwas anbieten? Dann bietet sich Ihnen eine Anzeigen- oder Beilagenschaltung in der Mitgliederzeitschrift *impulse* an.

Anzeigenpreise (druckfertig)

	1/1 Seite € 410,00 297 x 210 mm Nutzfläche
	1/2 Seite € 230,00 115 x 175 mm
	1/3 Seite € 155,00 115 x 115 mm 78 x 175 mm 233 x 55 mm
	1/6 Seite € 77,00 115 x 55 mm 55 x 115 mm

Kleinanzeige

(3 Zeilen) 55 x 14 mm € 10,00
Jede weitere Zeile (max. 10 Zeilen) € 4,00

Beilagen

1/1 DIN A4, versandfertig angeliefert € 210,00

Mitgliederrabatte

(Kleinanzeigen ausgenommen)

- ordentliche Mitglieder 20%
- korrespondierende Mitglieder/ Studenten 10%

Weitere Konditionen bzw. die komplette Anzeigenpreisliste erhalten Sie über die Geschäftsstelle.

Aktuelles zum GABAL Verlag

Liebe Mitglieder des GABAL e.V.,
sehr verehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Sie heute einmal persönlich ansprechen zu können. Mein Name ist Ursula Rosengart. Ich bin seit einigen Jahren Vertriebsleiterin und seit dem vergangenen Jahr die Geschäftsführerin des GABAL Verlag, Offenbach. Viele von Ihnen konnte ich bereits auf dem Symposium oder bei ähnlichen Gelegenheiten kennenlernen.

Auf Grund der Schließung der Auslieferung beim Jünger Verlag, Mitte letzten Jahres wurde die Vertriebs- und Verlagskooperation mit der Jünger Verlags Gruppe gelöst. Seitdem agiert der GABAL Verlag wieder eigenständig und selbständig am Markt.

Einige Neuerungen und Verbesserungen im GABAL Verlag möchte ich Ihnen heute näherbringen:

- Seit dem letzten Jahr liefern wir über die BDK – Bücherdienst Köln – aus. Das heißt, Sie bestellen bei mir oder meinen Mitarbeitern und erhalten die Ware sowie Rechnung direkt von der BDK in Köln.
- Wenn Sie Ihren Gutschein einlösen, so muss dieses immer in einer Summe geschehen (es gibt keine Gutschrift oder Rückerstattung). Bestellen Sie hierbei viele Novitäten, erhalten Sie Ihre Lieferung immer erst bei Auslieferung dieser Novitäten. Dies dient dazu Ihre Portokosten zu reduzieren.
- Bitte benutzen Sie zur Einlösung des Gutscheines immer das vorbereitete Formular.
- Bitte schicken Sie alle Fragen zu Büchern, Medien o.ä. direkt zu mir nicht über den Umweg des GABAL e.V.. Dieser kann die Anfragen auch nur an mich weiterleiten. Sie erreichen mich unter:

ursula.rosengart@GABAL-verlag.de,
Tel. 069.830066 -0, Fax 830066 -66.

Postadresse: GABAL Verlag GmbH,
Postfach 200252, 63077 Offenbach

- Sie finden uns jetzt auch im Internet unter www.GABAL-verlag.de. Schauen Sie einmal rein. Ich freue mich über Ihr Feedback
- Haben Sie Ideen wie wir unsere Zusammenarbeit und Kooperation verbessern können? Schicken Sie mir ein Fax oder eine E-Mail. Ich freue mich auf Ihre Innovationen.

Ihnen allen herzliche Grüße und eine erfolgreiche Zeit
Ihre Ursula Rosengart
GABAL Verlag GmbH

STB

Der „GABAL-Markt- und Trainingsbörse (STB) am 06.09.2002 in Düsseldorf

Jetziger Stand meiner Planung für die GABAL e.V.:

Die GABAL e.V. ist Kooperationspartner der STB (Seminar- & Trainingsbörse) in Bad Kreuznach, unterstützt den Messeauftritt der STB in Düsseldorf und präsentiert sich hier gezielt mit drei Aktivitäten:

1. Gestaltung eines „GABAL-Markt- platzes“ im Fachausstellungsbereich

Hier präsentieren sich

- die GABAL e.V.
- der GABAL-Verlag
- 3 Gabal-Mitglieder mit ihren Firmen:
 - ➔ Heiko Martens-Scholz, München (Easy Future International)
 - ➔ Monika Neschen, Köln (Ambulanter Büro Service)
 - ➔ Roswitha Maria Strohäker mit Partnern, Friedberg (MUTATIO Consult – Organisationsberatung & Führungskultur)
- Herr Professor Dr. Peter Kruse, Bremen (nextpractice GmbH, Bremen).

2. Gestaltung eines Tages-Workshops der GABAL e.V. für Führungskräfte

Zur Durchführung dieser Tagesveranstaltung hat sich **Herr Professor Dr. Peter Kruse, Bremen**, bereit erklärt. Herr Prof. Dr. Kruse hat die Teilnehmer des GABAL-Jubiläumssymposiums im Herbst 2001 in Frankenthal durch seinen mitreißenden Vortrag „Chaos Management – Die Kunst der Veränderung“ fasziniert.

Ein weiterer 2,5 Stunden-Workshop für Führungskräfte durch die GABAL e.V. ist noch in der Planungsphase. **Herr Pero Micic, Eltville**, der Experte/Visionär für Zukunftsorientierung und GABAL-Mitglied ist bereit, diesen Workshop zu gestalten. Hier sind noch Terminprobleme zu klären.

3. Angebot 5 weiterer Workshops von Mitgliedern für die GABAL e.V.

Für das Rahmenprogramm der STB haben sich GABAL-Mitglieder bereit erklärt, insgesamt 5 weitere Workshops mit je 90 Minuten Zeitanteil durchzuführen.

Es sind die Mitglieder
Monika Neschen, Köln,
Ela Starkmann, Nürnberg,
Roswitha Maria Strohäker mit Partnern, Friedberg
Heiko Martens-Scholz, München

Mein Dank an dieser Stelle an Herrn Prof. Dr. Kruse für seine Bereitschaft, den Tagesworkshop zu übernehmen und an die o.g. GABAL-Mitglieder, die bereit sind, sich für die GABAL e.V. zu engagieren und den Start eines gemeinsamen Messeauftritts mit ihren Aktivitäten zu unterstützen.

Rolf Behrens
Alte Brücke 6
65207 Wiesbaden
Fon 0611.503931 Fax 0611.500459
eMail: behrens.spectral@t-online.de

AZ
GABAL Verlag

RG Berlin ...

„Kampf der Geschlechter“ in Berlin

In einer walzerbeschwingten Warming up – Runde, fanden sich jeweils Blond- und Dunkelhaarige, Brillen- und Nicht-brillenträger, Angestellte und Freiberufler und schließlich Frauen und Männer zum Austausch zusammen. Viele nutzten die vorgegebenen Kategorien als Aufhänger für erste Gespräche. Anlass war am Donnerstag, 14. März 2002, die Veranstaltung „Kampf der Geschlechter – Gespräche zwischen Männern und Frauen“, zu der sich 17 Berlin-Brandenburger GABAListen trafen.

Management-Trainerin Christine Hoffmann gab einen fundierten Einstieg in die vielfältigen Unterschiede zwischen Frau und Mann. Anhand von Beispielen aus Partnerschaft und Beruf, demonstrierte sie die verschiedenen typischen Handlungsweisen. Die evolutionsbiologischen Ursachen des allgemein bekannten Jäger- und Nesthüterinverhaltens wurden populärwissenschaftlich unter die Lupe genommen.

In drei Kleingruppen wurde mit viel Engagement und Spaß mittels vorbereiteter Karten eine Verhaltensübersicht erarbeitet: Frau: Wenn ich helfe, bin ich sympathisch. Mann: Wenn ich helfe, bin ich kompetent. Eva meint: Small talk festigt die Beziehungen, doch für Adam ist dieser eher unnötig. Frauen neigen dazu bei Problemen Mitgefühl zeigen, während Männer lieber Lösungen anbieten.

Die folgende Diskussion beschäftigte sich u.a. mit den Auswirkungen auf das Verhältnis von TrainerInnen zu jeweils weiblichen bzw. männlichen Seminarteilnehmern. Diskutiert wurden auch die unterschiedlichen weiblichen und männlichen Bewältigungsstrategien bei Arbeitslosigkeit. Die Beibehaltung des

tradierten Rollenverhaltens bezüglich Erziehungszeiten bzw. fehlende gesellschaftliche Akzeptanz von Vätern in „Frauenrollen“ spielten ebenso eine Rolle.

Ausgehend von femininer und maskuliner Verhaltenskultur schloss sich der Kreis mit Erörterungen zu Unterschieden zwischen Ost und West. Genannt wurden die Theorien zu Kulturdimensionen und die These, dass die Bundesrepublik eine maskuline Gesellschaft sei, wogegen die DDR eine eher feminine Gesellschaft war. Hierzu sei ein aktueller Buchtip für interessierte LeserInnen genannt:

„Ihr könnt uns einfach nicht verstehen. Warum Ost- und Westdeutsche aneinander vorbeireden“ von Olaf Georg Klein, Coach und Psychologe, Preis: EUR 14, Eichborn.

Alle TeilnehmerInnen freuen sich schon auf das nächste Wolzig-Wochenende (31.5.–2.6.2002) mit dem Motto „Selbstbewußtsein und Zuversicht“. Dort werden sich bestimmt Gelegenheiten bieten, sich im auch im „Kampf der Geschlechter“ zu üben.

Ines Schulz-Bücher
Kölpiner Str. 13
12689 Berlin
Schulz-B.OK@t-online.de



Effektivitäten und Effizienz der Weiterbildung, unser Jahresthema für 2002.

Welchen Schwerpunkt schlagen Sie für 2003 vor?

RG Oberbayern ...

Die GABAL RG Oberbayern freut sich, Sie zur Gemeinschaftsveranstaltung von:

- BDVT Bund Deutscher Verkaufsförderer und Trainer
- Strategieforum e.V., RG-München
- GABAL Gesellschaft für angewandte Betriebswirtschaftslehre
- Münchner Bildungsforum und AK Süd einzuladen:

**Der 6. Kondratieff
Openspace Konferenz
6. Juni 2002 in München**

Die Referenten

Leo A. Nefiodow arbeitet seit 1974 im GMD-Forschungszentrum Informationstechnik/Frauenhofer Institut in Sankt Augustin bei Bonn. 1990 erschien sein Buch „Der fünfte Kondratieff. Strategien zum Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft“, in dem er die Schlüsselrolle des Informationssektors für den gegenwärtigen und zukünftigen weltweiten Strukturwandel aufzeigt.



Leo A. Nefiodow ist Autor von mehr als 80 Publikationen (Stand Dezember 2001) zur Informationsgesellschaft. Sein neustes Buch „Der sechste Kondratieff. Wege zur Produktivität und Vollbeschäftigung im Zeitalter der Informa-

tion“, erschienen 1996 (fünfte Auflage 2001), ist ein richtungsweisender Beitrag zur frühzeitigen Erkennung des nächsten langen Konjunkturaufschwungs.

Henriette Lingg

Unternehmensberaterin und Prozessbegleiterin, Coach, kaufmännische Ausbildung, Betriebswirtschaftsstudium, Seit 1986 selbständig, langjährige kaufmännische und organisatorische Leitung eines mittelständischen technischen Unternehmens, Ausbildung zur Dialogprozessbegleiterin, Großgruppenarbeit, Fortbildung in systemischer Beratung und Therapie, Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen und von Einzelpersonen durch die synergetische Einbeziehung von sog. harten und weichen Faktoren.

Zur Veranstaltung

Massenarbeitslosigkeit trotz stabiler Preise und niedriger Zinsen, geringes Wirtschaftswachstum trotz größter Anstrengungen. Die Menschen sind verunsichert, weil sie die Veränderungen nicht einordnen können. Vertraute Erfolgsmuster versagen. In der ganzen Welt zeigen sich Krisensymptome, die typisch sind für das Ende einer langfristigen Konjunkturbewegung. Stehen wir vor einem Paradigmenwechsel im Berufsleben?

Der Ökonom Leo A. Nefiodow sieht in den erstmals von dem Russen Nikolai Dimitrijewitsch Kondratieff (1892 - 1938) beobachteten langen Konjunkturwellen eine Erklärung für diese Entwicklung. In dem Einführungsvortrag erfahren Sie die Grundzüge der Theorie der langen Wellen und wie Basisinnovationen (Dampfmaschine, Eisenbahn, Chemie, Automobil und zuletzt Informationstechnik) unsere Welt und unser Leben präg(t)en. Ein „Kondratieff“ ist nach Nefiodow nicht allein ein ökonomischer, sondern ein gesamtgesell-

schaftlicher Vorgang. Er verändert die Art, wie sich eine Gesellschaft organisiert – um die neue Basisinnovation optimal zu nutzen. Dazu gehören eine neue Infrastruktur, neue Bildungsinhalte, neue Schwerpunkte in Forschung und Entwicklung, neue Führungs- und Organisationskonzepte in Unternehmen.

„Der 6. Kondratieff“; so Nefiodow, werde vom Streben nach ganzheitlicher Gesundheit angetrieben. Die Basisinnovation nach der Informationstechnologie ist die Erschließung von psychosozialen und seelischen Potenzialen, von allen Fähigkeiten, die im Menschen stecken. Und der entscheidende Faktor für neue Produktivität und Wachstum werde die Fähigkeit der Menschen sein, mit Informationen umzugehen (von Mensch zu Mensch).

Wie also nutzen wir die „weichen Faktoren“, wie Kooperationsfähigkeit, Vertrauen, Motivation, Kreativität, Rücksicht und Menschenkenntnis, um unser privates und berufliches Leben zu gestalten, neue Arbeitsplätze zu schaffen, neuen Lebenssinn zu schöpfen und wieder Lust auf Zukunft zu bekommen? Ihre Ideen und Lösungsansätze sind gefragt.

TEILNAHMEGEBÜHR

75,00 € je Teilnehmer inkl. 16 % MwSt. Darin enthalten sind die Kosten für Raum, Referenten, Tagungsgetränke und ein Mittagessen

Bitte senden Sie die Anmeldung per Brief, Fax oder Mail an AK Süd,

Herr Lutz Steffen:
Brief: Selbhornstraße 21,
81825 München
Fon: +49(0)89 4536 1124
Fax: +49(0)89 4536 1124
Mail: Info@aksued.de
Web: www.aksued.de

RG Rhein-Neckar

Kreativität – ein Erlebnisworkshop mit Georg Schuhmann

Das Neue Jahr begann mit einem besonders interessanten interaktiven Workshop, der wegen der großen Nachfrage wiederholt werden musste. Neue Probleme erfordern neue Lösungen. Ziel des Abends war, für konkrete Aufgaben aus der beruflichen Praxis allein, mit Partner und in Kleingruppen Lösungen zu finden und anzuwenden. Dies galt für die Bewältigung von Sachfragen genauso wie für Probleme der Kommunikation und der Kooperation. Mit einer Reihe unterschiedlicher Übungen und dem Wechsel der Sichtweisen wurden unsere „Komfortzonen“ erweitert. Der Moderator verstand es, mehrere Sinne (Eingangskanäle) anzusprechen und gemeinsam neue Handlungsstrategien zu entwickeln. Wir lernten, vielseitiger zu beobachten, einander genauer zuzuhören und besser zu kooperieren. Besonders interessant war, dass die Teilnehmer alle weit über die vorgesehenen drei Stunden aktiv an der Gestaltung des Abends engagiert waren.

Mehr Pep in Seminar mit Axel Rachow

Der Referent öffnete an diesem Abend für uns seine Spielbar. Die abwechslungsreiche Gestaltung des Abends, Tipps zur Gestaltung, Materialien, Literatur und viele Beispiele zum Ausprobieren machten diesen Kurzworkshop zu einem Lernvergnügen. Mit wenig Aufwand und witzigen Ideen gelang es rasch, Situationen zu gestalten, die den Seminarablauf auflockern. Dadurch wurde ein besonders entspanntes Lernklima geschaffen.

Georg Schuhmann
Unteres Kirchfeld 55
68259 Mannheim
Fon/Fax: 0621.793758

RG Sachsen

Liebe Gabal-Freunde,

Online-Netzwerk stiftet Nutzen

Seit nunmehr über einem Jahr stiftet das **Online-Netzwerk** der Regionalgruppen Sachsen und Sachsen-Anhalt **Nutzen für die GABAL-Mitglieder** und die Vereinsfreunde. Zu Beginn des Jahres haben wir dazu die Struktur und das Design noch einmal überarbeitet. Eine Reihe von thematischen Beiträgen bereichern das Online-Angebot mehr und mehr. Schauen Sie selbst einmal vorbei und schreiben Sie uns Ihr Feedback: <http://www.gabal-rganhalt.de/feedback/index.php>

Wenn Sie einmal einen eigenen Beitrag veröffentlichen wollen, schreiben Sie an: <mailto:aktuell@gabal-rganhalt.de>

GABAL-Terminkalender per E-Mail

Wir haben es uns zu Ziel gesetzt, den Nutzen für Freunde und Mitglieder weiter zu verbessern. So erscheint seit März im GABAL-Newsletter (siehe oben) auch ein **überregionaler GABAL-Termin-Kalender**. Neben Veranstaltungsterminen der Regionalgruppen **Sachsen, Sachsen-Anhalt, GABAL-Austria, Rhein-Neckar, Münster, Osnabrück, München, Berlin-Brandenburg** finden Sie dort auch **überregionale Veranstaltungen und Veranstaltungshinweise unserer Kooperationspartner**. <http://www.gabal-rgsachsen.de/termine/index.html>

Wenn Sie weitere neue Veranstaltungshinweise haben, senden Sie bitte an die Redaktion mit einer E-Mail an <mailto:aktuell@gabal-rganhalt.de>.

GABAL-Stammtisch in Magdeburg

Eine neue Form der Regionalarbeit haben wir im März, ergänzend zu den bisherigen Veranstaltungen, ins Leben gerufen – einen GABAL-Stammtisch in Magdeburg. In dieser Form treffen sich Mitglieder und GABAL-Freunde zum aktiven Gedanken- und Informationsaustausch, es werden neue Kontakte geknüpft. Diese Art des ungezwungenen „Networkings“ fand beim ersten Abend in Magdeburg regen Anklang. Besonders interessant war, dass wir ein neues Regionalgruppenmitglied begrüßen konnten und sich nach der Veranstaltung ein weiterer GABAL-Freund entschloss, Mitglied zu werden. Die Zeit war wie immer viel zu schnell vergangen. Die Anwesenden waren sich einig, solch ein Regionalabend sollte wieder stattfinden. So wird es den nächsten Stammtisch am 29. Mai 2002 in Magdeburg geben.

GABAL-Leser-Umfrage mit Buch-Verlosung

Bereits im letzten Jahr hatten wir uns mit der Bitte an Sie gewandt, uns Ihre ganz persönlichen Lieblings-Bücher als Empfehlung für andere GABAL-Leser zu benennen. Nun möchten wir diese Umfrage im nächsten Monat wiederholen. Wir möchten aus der Menge an Literatur die empfehlenswertesten Bücher herausgreifen und in einer **TOP-GABAL-Buchliste** zusammenstellen. Wir haben eine Bitte: **Helfen Sie tatkräftig mit!** Gern nehmen wir auch weiterhin auch Eure ganz **persönlichen Empfehlungen** auf.

Senden Sie uns dazu **einfach eine E-Mail** (<mailto:aktuell@gabal-rganhalt.de>) oder unter <http://www.gabal-rganhalt.de/fundgrube/gabalecke.html>. Benennen Sie uns Ihre Buchempfehlungen in Ihrer Wunsch-Reihenfolge! **Unter allen Einsender verlosen wir ein Buch aus dem expert-Verlag.**

nlp-transfair e.V. - Regionalverband Sachsen



Wie immer sind wir dabei Kontakte zu knüpfen, um unser Netzwerk noch attraktiver zu machen. So hat sich in Leipzig ein neuer Verein gegründet, der sich mit NLP beschäftigt. Die GABAL-Regionalgruppe Sachsen und Umgebung war bei der Gründungs-Versammlung anwesend. Wir haben uns eine enge Kooperation vorgenommen. Wie



Aktuelle Information kostenfrei!

Seit nunmehr **10 Ausgaben** erscheint der erste **GABAL-Newsletter**, der von den Regionalgruppen Sachsen und Sachsen-Anhalt in Eigen-Redaktion herausgegeben wird. Sie können diese Informationen sowohl **als E-Mail** als auch als **pdf-Datei** lesen. Nähere Informationen zum Newsletter und dessen **kostenfreien Anmeldung** unter: <http://www.gabal-rganhalt.de/newsletter/index.html>

genau diese ausschauen wird, werden wir noch näher betrachten.

Leipziger Buchmesse

Wir haben die Leipziger Buchmesse besucht und einiges an Ideen und Anregungen mit nach Hause genommen. Lesen Sie dazu unseren Bericht im Online-Netzwerk und verfolgen Sie die aktuellen Informationen im GABAL-Online-Netzwerk.

http://www.gabal-rganhalt.de/fundgrube/thematip.html



Verbindungsrohre zwischen Glas- und Messehalle,
Foto: Leipziger Messe GmbH

Eine gute und sonnige Zeit wünschen Ihnen
Das Team des Online-Netzwerkes
Sven Lehmann und Jörg Petermann

PS.: „Mensch sein heißt verantwortlich sein.“ Antoine de Saint-Exupery



Für jedes neue Mitglied erhalten Sie einen Bücher-gutschein in Höhe von € 40,00 auf alle Medien des GABAL Verlages.

Wir freuen uns über Ihren Beitrag.

Projekte /Arbeitskreise

Ziele der Projekte/Arbeitskreise ist, das GABAL-Netzwerk durch eine themenbezogene Zusammenarbeit „enger zu knüpfen“. Nachstehend erhalten Sie eine Übersicht über die Projekte und Arbeitskreise. **Interessenten melden sich bitte direkt bei den Koordinatoren. Wenn Sie Projekte mit anderen GABAL-Mitgliedern gemeinsam realisieren wollen, können Sie diese unter der Rubrik „Projektideen“ veröffentlichen.** Bitte teilen Sie Ihre Projektideen der Geschäftsstelle mit.

AK Aktive Lehrmethoden

Koordination: Dr. Rudolf Müller;
Spitzsteinstr. 24, 83229 Aschau-Sachrang,
Fon 08057.578, Fax 584,
eMail: Dr.Rudolf.Mueller@t-online.de

AK Change Management

Koordination: Wolfgang Sutterlüti,
Rheingastr. 100, 64807 Dieburg,
Fon 06071.82206, Fax 06071.82207,
eMail: WSutterlueti@t-online.de

AK Internet/Multimedia

Koordination: Christian Lippmann,
Bergmannstr. 69, 10961 Berlin,
Fon 030. 78913950 Fax 78913951,
eMail: c.lippmann@t-online.de

AK Netzwerk Nachwuchs im Netzwerk Lernen

Koordination: Carsten Dolatowski,
Griepstr. 18, D-45143 Essen,
Fon 0201.8631794,
eMail: carsten.dolatowski@uni-essen.de

AK STUFEN

Koordination des AK:
Prof. Dr. Hardy Wagner,
Richthofenstr. 12, 76831 Billigheim,
Fon 06349.996455, Fax 996456,
eMail hardy.wagner@bipol.de

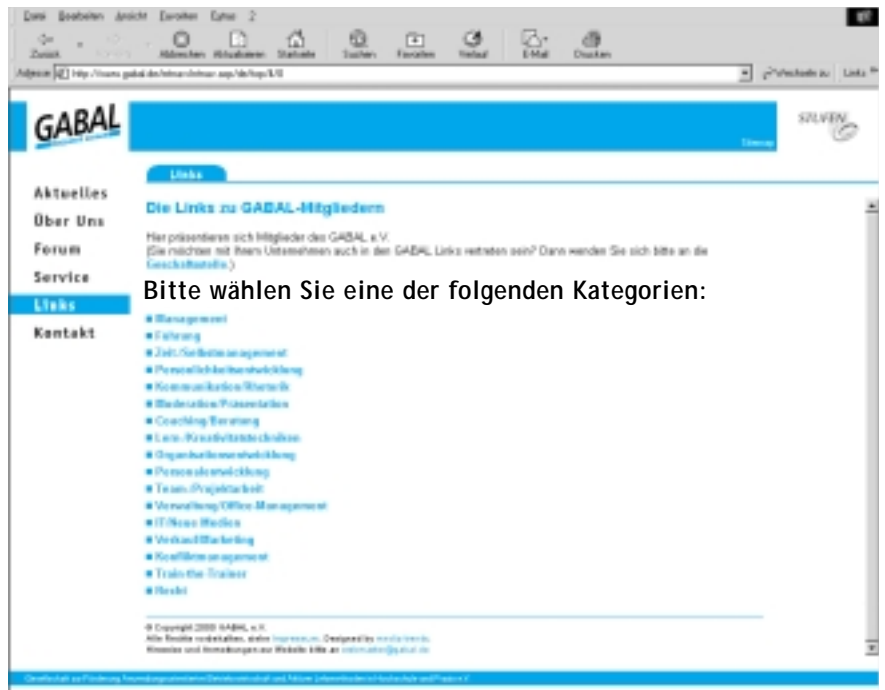
AK Verkaufstraining

Koordination des AK: Andreas Loof,
man-mind-machine,
Fasanenweg 16, 25451 Quickborn,
eMail andreas.loof@man-mind-machine.de

Ich wünsche den Arbeitskreisen und Projektgruppen eine erfolgreiche Arbeit.
Wolfgang Neumann

LINKS

Sie können Ihr Unternehmen inkl. Logo/Bild in bis zu drei Rubriken eintragen und verlinken lassen. Weitere Informationen erhalten Sie von der Geschäftsstelle.



Adressenliste

Vorstand

Sprecher des Vorstands

Wolfgang Neumann
Schneckenburger Str. 14, D-30177 Hannover
Fon/Fax 0511.6966280
eMail: neumann.wolfgang@gmx.net

Vorstandsmitglieder

André Jünger
Birkenweg 1
D-63292 Neu-Isenburg
eMail: andre-juenger@arcor.de

Dr. Werner Siegert
Plus-Beratung
Zugspitzstr. 6, D-82131 Stockdorf
Fon 089.8571317, Fax 85609896
eMail: DrWerner.Siegert.Plus@t-online.de
Internet: www.home.t-online.de/home/
drwerner.siegert.plus
www.ziele-siegert.de

Ulrike Sprung
Training & Coaching
Karl-Marx-Allee 133, D-10243 Berlin
Fon/Fax: 030.4223678
eMail: ulrike.sprung@t-online.de

Ehrenvorsitzender

Prof. Dr. Hardy Wagner
Richtofenstr. 12, D-76831 Billigheim
Fon 06349.996455, Fax 996456
eMail: hardy.wagner@bipol.de

Regionalgruppen

RG Berlin/Brandenburg

Hartmut Laufer, c/o MENSOR Institut
Postfach 303636, D-10727 Berlin
Fon 030.2629640, Fax 2625977
eMail: GABALBerlin@mentor-institut.de

RG Franken

Martin M. Bittner
Äußere Bayreuther Str. 156, D-90411 Nürnberg
Fon/Fax 0911.5109275
Funk 0171.6861386
eMail: gabal-franken@gmx.de

RG Nord

Rosemarie Dypka, Coaching & Hypnose
Eppendorfer Landstr. 33, 20249 Hamburg
Fon 040.473338, Fax 46773699
eMail: dypka@aol.com

RG Oberbayern

Thomas Eichstädter
Kafkastr. 10, D-81737 München
Fon 089.6379246, Fax 67371132
eMail: thomas.eichstaedter@continentale.de

RG Rheinland

Detlev Tesch
Küdinghovener Str. 142, D-53227 Bonn
Fon 0228.473792, Fax 473788
eMail: gabal-rheinland@gmx.net

RG Rhein-Main

Stephan Kasperczyk
Lindenstr. 2, 35789 Drentenhausen
Fon 06472.831832, Fax 831834
eMail: s.kasperczyk@t-online.de

RG Rhein-Neckar

Wanda Decker
Schwetzinger Str. 6a, D-68519 Viernheim
Fon 06204.975259, Fax 3974
eMail: inhouse-training-
consulting@t-online.de

RG Ruhrgebiet

Hartmut Pötzsch
Prinzenstr. 86, D-47058 Duisburg
Fon 0203.335535
eMail: h.poetzsch@web.com

RG Sachsen und Umgebung

Sven Lehmann
Schillerstr. 5, D-04838 Eilenburg
Fon 03423.6034060, Fax 604672
eMail: aktuell@gabal-rgsachsen.de
Internet: www.gabal-rgsachsen.de

RG Sachsen - Anhalt

Jörg Petermann
Thomas-Müntzer-Str. 2
D-39343 Rottmersleben
Fon 039206.90497, Fax 90498
eMail: aktuell@gabal-rganhalt.de
Internet: www.gabal-rganhalt.de

RG Schwarzwald

Emmerich Weber
St.-Nepomukstr. 1/1
D-78048 Villingen-Schwenningen
Fon 07721.58389
eMail: weber@cyberlink.de

RG Stuttgart

Anfragen bitte an die Geschäftsstelle

RG Südwest

Anfragen bitte an die Geschäftsstelle

GABAL Österreich

Prof. Ursula Holzer, Lernstudio
Promenadegasse 18, A-1170 Wien
Fon (0043) 01.5335497, Fax 5326596
eMail: ursula.holzer@lernstudio.at
Internet: www.lernstudio.at

GABAL Schweiz

Prof. Dr. phil. Jürg Meier, JUMIBA
Bergmattenweg 101, CH-4148 Pfeffingen
Fon (0041) 061 75383-33, Fax -32
eMail: j.meier@jumeba.ch

GABAL Service

Unter dem Motto „Mitglieder werben Mitglieder“ können Sie GABAL-Infomaterial in Ihren Netzwerken streuen. Fordern Sie nachfolgende Unterlagen in der Geschäftsstelle an:

- Flyer „GABAL stellt sich vor“
- Impulse
- Internetcard

Für jedes geworbene Neumitglied erhalten Sie einen Geschenkbuchgutschein im Wert von 40,00 € auf alle Medien des GABAL Verlages.

Impressum

Herausgeber und Vertrieb:

GABAL[®] – Gesellschaft zur Förderung Anwendungsorientierter Betriebswirtschaft und Aktiver Lehrmethoden in Hochschule u. Praxis e.V.
Bundesgeschäftsstelle:
Erna Theresia Schäfer (Leitung)
Budenheimer Weg 67, D-55262 Heidesheim
Fon 06132.509-590, Fax 06132.509-599
eMail: info@gabal.de
Web: www.gabal.de

Geschäftszeiten:

montags bis donnerstags von 8.00 bis 13.00 Uhr

Bankverbindung:

HypoVereinsbank Mainz
BLZ 550 204 86, KTO 4430 37 27 99

Redaktion:

Wolfgang Neumann, Erna Theresia Schäfer

Layout:

PROCON GmbH, Hannover

Druckkoordination und Versand:

Willers Druck, Oldenburg

Die Impulse erscheinen vierteljährlich, Auflage 1.500 St.

Wir begrüßen Beiträge unterschiedlicher Art:

redaktionelle Beiträge zu den GABAL-Themen, Leserbriefe, Buchbesprechungen, Cartoons und Informationen über Neuerscheinungen. Wir bemühen uns, alle Einsendungen, die für den Großteil der GABAL-Mitglieder von Interesse sein könnten, zu veröffentlichen!

Redaktionsschluss der nächsten

Impulse: 15.07.2002

Namentlich gekennzeichnete Beiträge sowie Mitteilungen von Mitgliedern der Regionalgruppen unterliegen der Verantwortung der jeweiligen Urheber. Nachdruck, auch auszugsweise, bei Übermittlung von Belegexemplaren an die Redaktion mit Quellenangabe, ist erwünscht. © GABAL e.V.

THEMA	REFERENT/ORGANISATOR	TERMIN/ORT	ANFRAGEN/ANMELDUNG
Maiwanderung und Workshop	Horst Müller	04.05.2002 Bistumshaus Speyer	RG Rhein-Neckar, Wanda Decker, Tel. 06204.975259, eMail: W.Decker@t-online.de
Kompetenz im e-Dschungel	Dr. Eva Willi, Wien	06.05.2002, 17.00 Uhr, Wien	GABAL Austria, Prof. Ursula Holzer, eMail: ursula.holzer@lernstudio.at
Mentales wird Reales	Michael Peine, BDVT	13.05.2002 München	RG Oberbayern, eMail: thomas.eichstaedter@continentale.de
Meditieren lernen	Dr. Peter Gäng	17.–20.05.2002 Kloster Gerleve	RG Ruhrgebiet, Alois Teodoruk, Tel. 0251.864827, eMail: ATKarriere@aol.com
Ich kann's! Selbstbewusstsein und Zuversicht , Wolzig-Wochenende	9 Referenten	31.05.–02.06.2001 Wolzig bei Berlin	RG Berlin-Brandenburg, eMail: GABALBerlin@aol.com
Wie man das beste aus einer Gruppe oder aus sich selbst herausholt	Dr. Arthur Hornung, Freiburg	01.06.2002 Hamburg	RG Nord, Rosemarie Dypka, eMail: Dypka@aol.com
6. Kondratieff – Paradigmenwechsel im Berufsleben? Open Space – Gemeinschaftsveranstaltung	Leo A. Nefiodow Henriette Lingg	06.06.2002 9.00–19.00 Uhr München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
Ganzheitliche Ansätze im Führungsbereich und bei der Mitarbeiter-Motivation	Gerd W. Stolp, BDVT München	10.06.2002 München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
NLP Aktiv Schnupperabend	Hubert Heinz	12.06.2002 Bistumshaus Speyer	RG Rhein-Neckar, Wanda Decker, Tel. 06204.975259, eMail: W.Decker@t-online.de
Unternehmensführung und die Bedeutung der eigenen Leitidee	Lutz Steffen, AK Süd München	18.06.2002 18.00–21.30 Uhr, München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
Mut zum 21. Jahrhundert Tagesveranstaltung	Tobias Brücher, GF HypoVereinsbank-Akademie München	26.07.2002, München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
Denk dich fit – lerne leicht	Prof. Dr. med. Bernd Fischer	10.09.2002 Bistumshaus Speyer	RG Rhein-Neckar, Wanda Decker, Tel. 06204.975259, eMail: W.Decker@t-online.de
e-Learning in Unternehmen – ein Orientierungsabend	Tobias Brücher, GF HypoVereinsbank-Akademie München	23.09.2002, 18.00–21.30 Uhr, München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
Interne Motivation & Erkennen von Schwachstellen im Unternehmen	StrategieForum München	23.09.2002, 18.00–21.30 Uhr, München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
Interne Motivation & Erkennen von Schwachstellen im Unternehmen	StrategieForum München	15.10.2002, 18.00–21.30 Uhr, München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
Herbstsymposium Kompetenz entwickeln – Innovationsfähigkeit steigern	Orga: Wolfgang Neumann	25.–26.10.2002 Raum Fulda, Parkhotel Kolpinghaus	GABAL Geschäftsstelle, eMail: info@gabal.de
Entwicklung von Unternehmens-Visionen & Mission	AK Süd	12.11.2002, 18.00–21.30 Uhr, München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
Das Enneagramm	Detlef Gräser	27.11.2002 Bistumshaus Speyer	RG Rhein-Neckar, Wanda Decker, Tel. 06204.975259, eMail: W.Decker@t-online.de
Ganzheitliches Führen & Motivieren	Gerd W. Stolp, BDVT	09.12.2002, 18.00–21.30 Uhr, München	RG Oberbayern, eMail: Thomas.Eichstaedter@continentale.de
Veranstaltungen von Kooperationspartnern (Als GABAL-Mitglied sind Sie zu Mitgliederbedingungen an den Veranstaltungen der Kooperationspartner eingeladen.)			
Seminar- und Tagungsbörse	STB Bad Kreuznach	12.06.2002 Berlin	STB– kostenfreie Eintrittskarten anfordern: Telefon 0671.83 40 19-23
Seminar- und Tagungsbörse	STB Bad Kreuznach	06.09.2002 Düsseldorf	STB– kostenfreie Eintrittskarten anfordern: Telefon 0671.83 40 19-23
LernLust 2002 Internationaler DGSL-Kongress	DGSL e.V.	03.10.–06.10.2002 Leipzig	DGSL Geschäftsstelle Tel. 08124.444-111, Fax -112
Seminar- und Tagungsbörse	STB Bad Kreuznach	20.11.2002 Messe München	STB– kostenfreie Eintrittskarten anfordern: Telefon 0671.83 40 19-23

Änderungen vorbehalten

* Die Adressen entnehmen Sie bitte der Adressenliste auf der vorherigen Seite.

Übrigens: Zu allen Veranstaltungsterminen sind selbstverständlich auch Noch-Nicht-Mitglieder willkommen, um erste GABAL-Luft zu schnuppern!

Ihre Anmeldungen nehmen die Ansprechpartner der Regionalgruppen gerne entgegen. Die Regionalgruppenverantwortlichen leisten ihre engagierte Arbeit ehrenamtlich. Bitte haben Sie daher Verständnis, falls Ihre Anfrage mit kleinen Verzögerungen beantwortet werden.