

# Trainingaktuell

14. Jahrgang Nr. 12/2003, 1. Dezember 2003

G 25220

Spezial-Informationsdienst für die gesamte Weiterbildungsbranche

## Kostenkiller Gesundheit

„Stress, Belastungen, Burn-out der Mitarbeiter und Führungskräfte sowie damit verbundene psychosomatische Störungen haben erheblich zugenommen“, konstatierte ein Trainer im Rahmen der vom Verlag manager Seminare jährlich durchgeführten Trendanalyse zum Geschehen auf dem Weiterbildungsmarkt. Das Statement stammt bereits vom Vorjahr, ändert aber nichts an dessen Gültigkeit. Den Themen Stressbewältigung und Gesundheit wird von Trainern und Personalverantwortlichen zukünftig ein erheblicher Bedeutungszuwachs beschieden, gegenwärtig geschieht jedoch herzlich wenig. Schließlich haben die Unternehmen drängendere Probleme. Kostenreduzierung und Umstrukturierung sind angesagt. Und überhaupt: Die Fehlzeiten der Mitarbeiter sind laut Statistischem Bundesamt so niedrig wie seit Jahren nicht mehr. Der vermutete Grund: Angst vor dem möglichen Arbeitsplatzverlust. Man kann das zynisch nennen. Oder Realität.

Die Initiative der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) e.V., das Thema Gesundheitsmanagement in die Köpfe von Geschäftsführern, Vorständen und Top-Führungskräften zu bringen, ist daher mehr als löblich (siehe Meldung S. 4). Es geht um Überzeugungsarbeit, schließlich winken gerade gestandene Chefs bei diesem Thema häufig entnervt ab: „Soll ich meinen Mitarbeitern auch noch den Masseur bezahlen?“

Die Antwort auf solche Fragen kann nur lauten: Rechnen Sie es durch. Also bitte: 508,57 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage auf Basis der 28,77 Millionen gesetzlich Krankenversicherten ermittelte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin für das Jahr 2001. Das entspricht einem volkswirtschaftlichen Produktionsausfall von rund 44,76 Milliarden Euro und einem Ausfall an Bruttowertschöpfung von 70,75 Milliarden Euro. Bei durchschnittlichen Personalkosten im produzierenden Gewerbe von 41.200 Euro pro Mitarbeiter entsteht durch Krankheiten ein unmittelbarer Produktionsausfall von 1.803 Euro pro Mitarbeiter, der Ausfall der Bruttowertschöpfung liegt sogar bei 2.293 Euro.

Dieser Kostenblock müsste jeden Controller im Unternehmen in helle Aufruhr versetzen. Gänzlich grotesk erscheint vor diesem Hintergrund die endlose Diskussion um die Höhe der Krankenversicherungsbeiträge. Hier wird um zehntel Prozentpunkte gerungen. Bezogen auf unser Beispiel reden wir also von 41,20 Euro, 82,40 Euro oder 123,60 Euro pro Mitarbeiter und Jahr. Ergo: Gesundheitsprogramme sind Kostensenkungsprogramme par excellence. Und der Break-even eines Masseurs ist schneller erreicht als Sie denken.



Jürgen Graf

Trainingaktuell erscheint zwölf Mal im Jahr. **Redaktion:** Nicole Bußmann (verantwortlich), Andrea Engel (aen), Svenja Gloger (svg), Jürgen Graf (jgr), Almut Heyder (ahe), Sylvia Jampertz (jum), Petra Walther (pwa). **Freie Autoren:** Hubert Kuhn, Michael Merz. **Anzeigen:** Catja Kauffmann. **Verlag:** manager Seminare Verlags GmbH, Endericher Str. 282, D-53123 Bonn, Tel.: 0228-9 77 91-0, Fax: 0228-61 61 64. **Druck:** Druckhaus W. Dahlheimer, Erden. Der Inhalt des Informationsdienstes ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Weitergabe oder Vervielfältigung sind nicht gestattet. Dieser Ausgabe liegt eine Beilage von Emil Herzog Live, Stäfa/Schweiz, bei. Das **Abonnement** kostet jährlich 154,- Euro inkl. MwSt. und Versandkosten. Im Abonnementpreis eingeschlossen sind zehn Ausgaben der Zeitschrift manager Seminare. Erfüllungsort und Gerichtsstand: Bonn. ISSN 0939-2688.

>> [www.trainingaktuell.de](http://www.trainingaktuell.de)

## Aktuell in dieser Ausgabe:

### Coaching-Kongress 2003: Der Ruf nach Standards wird lauter **2**

Wo stehen wir? Worin zeigt sich unsere Qualität und Wirkung? Wo steuern wir hin? Diese Fragen stellte sich die Coaching-Branche beim Coaching-Kongress vom 7. bis 8. November 2003 in Wiesbaden. Die Beantwortung einer jeden Frage warf dabei eine Reihe weiterer Fragen auf – insbesondere beim Brennpunkt-Thema „Coaching-Qualität“.

## Nachrichten:

### Markt **2-9**

9. Trainingskongress in Bonn: Argumente für Weiterbildung gesucht **5**  
Lufthansa zieht sich aus dem externen Seminargeschäft zurück **8**

### Tools & Technik **10-11**

Wie aus Word-Dokumenten e-Learning-Programme werden **10**

### Termine für Trainer **12-16**

Juristisches Know-how für OE'ler und PE'ler **12**

### Stellenmarkt **17**

### Know-how **18-20**

Neues Coaching-Instrument nutzt den morgendlichen Gedankenstrom **18**  
Verfahren zur Ermittlung des Humankapitalwertes **19**

### Medien **21-24**

### Aufgelesen **25-27**

Politisches **28**  
BA vergibt Aufträge jetzt zentral im Losverfahren **28**

### Netzwerke/Kooperation **29-30**

DVNL verabschiedet sich vom Titel „Diplom Coach“ **29**

### Trainerbörse **31-32**

Software". D.h.: Sie sind Ansprechpartner für das Head Quarter bezüglich des Umgangs mit dem System. „Durch die Verbindung von Präsenztrainings mit Sitzungen im Virtuellem Klassenraum hat sich der Kontakt zu den Key Usern verstärkt“, berichtet Andreas Fleissner, Manager Software Training bei EBVElektronik. Spontan geäußerte Fragen der Key User in Chat-Foren würden z.B. als wichtige Anregung für die Trainer und die Entwickler dienen.

Mit Blended-Learning auf dem richtigen Weg

Den dritten Platz beim IT-Training-Award-Wettbewerb teilen sich zwei Bewerber. Auch bei dem preisgekrönten Projekt der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk sowie dem des Hauptverbands der Berufsgenossenschaften in Zusammenarbeit mit dem e-Learning-Unternehmen digital spirit drehte es sich um Blended-Learning-Lösungen. Das zeigt einmal mehr: Der Mix aus Präsenztrainings und e-Learning-Komponenten scheint der Wegweiser in die Weiterbildung der Zukunft. (pwa)

## Gesundheitsmanagement in Unternehmen ist im Kommen

„Das Bewusstsein für Gesundheitsmanagement in Unternehmen steigt.“ Dies zumindest hat Christa Reißwenger, Fachreferentin bei der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) e.V., beobachtet. So schien der DGFP, der das Thema schon seit gut zwei Jahren unter den Nägeln brennt, nun auch die Zeit gekommen, sich mit einer Veranstaltung zum Thema Gesundheitsmanagement erstmals direkt an Vorstände, Geschäftsführer und Top-Führungskräfte zu wenden.

Auf dem DGFP-Vorstandskolloquium am 13. November 2003 in Düsseldorf

wurde den Teilnehmern laut Reißwenger u.a. die Gründe aufgezeigt, warum es sinnvoll ist, ein Budget für den Bereich Gesundheitsmanagement zu haben und das Thema in die Unternehmensziele einzubinden: 1. Der demographische Wandel wird dazu führen, dass in spätestens zehn Jahren, das Gros der Mitarbeiter 45 Jahre und älter sein wird. 2. Jüngere Mitarbeiter werden wegen schlechter Lebensführung (Stress/ Hektik, ungesunde Ernährung) immer krankheitsanfälliger. 3. Es gibt einen Kreis leistungsfähiger Mitarbeiter, die viel Wert auf Work-Life-Balance legen. Für die Unternehmen gilt es, für diese Leistungsträger als Arbeitgeber attraktiv zu werden bzw. zu bleiben. „Das Thema Gesundheitsmanagement ist langfristig betrachtet äußerst wichtig, da Unternehmen leistungsfähige Mitarbeiter brauchen“, bringt es Reißwenger auf den Punkt.

Sie trifft damit auch die Meinung von Dr. med. Dirk Lümekemann, Geschäftsführer von padoc, Hamburg, der schon seit knapp vier Jahren Firmen im Gesundheitsmanagement berät. Dass das Thema nun verstärkt angegangen wird, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass Kienbaum Management Consultants, Geschäftsbereich Human Resource Management, Berlin, seit kurzem mit Lümekemann kooperiert. Erkennt Kienbaum bei seinen Beratungsprojekten, dass Bedarf an Gesundheitskompetenz von Führungskräften besteht, wird padoc eingeschaltet. In maßgeschneiderten Seminaren soll Managern dann z.B. gezeigt werden, wie sie Gesundheitsthemen im Unternehmen verankern und wie sie ihre Mitarbeiter dazu bringen können, stärker auf ihre Gesundheit zu achten.

Führungskräfte können sich bald aber auch in einem größeren Rahmen zum Thema Gesundheitsmanagement fortbilden: Das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld e.V. (ZWW) wartet ab Februar

### Kurz notiert:

**Stimmbewusstsein:** Die Stimme ist das Kapital eines jeden Trainers, doch viele Trainer schonen ihre Stimme zu wenig. Darauf machen Silke Engel und Julia Dobbin aus München aufmerksam. In einer Studie mit 25 Trainern haben sie festgestellt, dass diese nur unzureichend über Kenntnisse zu „Stimmhygienemaßnahmen“ verfügen, die die eigene Stimme gesund halten. Engel und Dobbin weisen daher auf die Wichtigkeit von Untersuchungen und Übungen zur Gesundheitshaltung der Stimme hin. Insofern dient die Studie ihnen zu Marketingzwecken, bieten sie doch selbst Trainings zum Thema Stimmbildung und Sprecherziehung an. Infos unter e-Mail: info@engeldobbin.de.

**After-Work-Seminare:** Je nach Auftragslage ist es Unternehmen nicht immer möglich, Mitarbeiter einen ganzen Tag für Schulungen freizustellen. Dieser Situation will die BOV Aktiengesellschaft jetzt Rechnung tragen. An ihren Trainingsstandorten in Essen, München und Bad Homburg bietet das Institut Abendseminare für die IT-Weiterbildung an. Von 17:30 bis 20:00 Uhr sollen die Teilnehmer in der Anwendung von Bürosoftware und Backoffice-Produkten fit gemacht werden. Infos unter www.bov-qualification.de.

**Online-Jobbörse für die Zielgruppe 50 plus:** Etliche Unternehmen, die ältere Mitarbeiter vorzeitig in Rente geschickt haben, werden es, sobald die Wirtschaft anzieht, bereuen. Dann nämlich fehlen ihnen die erfahrenen Fachleute. Die mediaconsult-Online, Rheinstetten, hat daher jetzt schon reagiert und einen Online-Stellenmarkt speziell für Bewerber ab 50 Jahre gestartet. Unter www.projekt50plus.de können entsprechende Stellenangebote kostenlos eingestellt werden.

## Kurz notiert:

**Metaanalyse zur allgemeinen Intelligenz:** Für die Prognose beruflichen Erfolgs sind Intelligenztests äußerst bedeutsam. Dies beweist eine aktuelle Studie einer Forschergruppe um den spanischen Personalpsychologen Jesus F. Salgado. Mittels einer Metaanalyse von Einzelstudien aus zehn europäischen Staaten ist es den Forschern gelungen, die Validität – also die Gültigkeit – von Intelligenztests länder- und tätigkeitsübergreifend zu ermitteln. Der Studie zufolge erweisen sich insbesondere Gedächtnisleistungen sowie Bearbeitungsgeschwindigkeit und numerische Intelligenz als Indikator zukünftiger Berufsleistungen.

**PE/OE auf Englisch:** Das Institut für systemische Beratung, Wiesloch, hat ein Partnerinstitut in Augsburg eröffnet. ISB – intercultural, so der Name der Schwester, erwartet zu seinen Curricula ein internationales Publikum. Alle angebotenen Trainings sollen nämlich in englischer Sprache stattfinden. So auch das Curriculum „Systemic Human Resource Development (HRD)/Organizational Development (OZ)“, das ab Mai 2004 startet und PE/OE aus systemischer Perspektive betrachtet. Für deutsche Teilnehmer wird vor jedem Baustein ein Training mit einem Native Speaker angeboten. Dieser soll das jeweilige englische Fachvokabular vermitteln. Infos unter Tel.: 0821-2 57 50 12.

**Private Uni als AG in Gründung:** Im kommenden Jahr soll die erste deutsche Universität auf Aktienbasis gegründet werden. Die Hanseatic University mit Sitz in Rostock, die ab Oktober 2004 ein mehrsprachiges Managementstudium starten will, führt ab Dezember 2003 eine bundesweite Roadshow durch, auf der sie das Pilotprojekt Investoren und Finanzvermittlern vorstellt. Die Ostseesparkasse Rostock hofft bereits auf einen späteren Börsengang und plant, sich an der privaten Uni zu beteiligen.

2004 mit einem einjährigen berufs begleitenden Studien- und Beratungsangebot „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ auf. Das modular aufgebaute einjährige Fernstudium mit insgesamt zehn Präsenzphasen orientiert sich am unmittelbaren Bedarf der beteiligten Unternehmen. Dafür sorgen eine dem Lehrgang vorgeschaltete Qualifizierungsberatung sowie Beratungsleistungen während der gesamten Weiterbildung. Die Kernthemen sind aber festgelegt: Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe, Diagnose, Planung und Durchführung von Interventionen, Controlling im betrieblichen Gesundheitsmanagement und Integration des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Infos: DGFP, [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de); padoc, [www.padoc.de](http://www.padoc.de); Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld, [www.betriebliches-gesundheitsmanagement.worksphere.de](http://www.betriebliches-gesundheitsmanagement.worksphere.de) (pwa)

### Lufthansa zieht sich aus dem externen Seminargeschäft zurück

Die Deutsche Lufthansa AG setzt auf Rationalisierung und Konzentration auf das Kerngeschäft. Jüngstes Opfer der Verschlangungskur: das externe Seminar- und Beratungsgeschäft, das bislang Teil der Firmenakademie Lufthansa School of Business war. Es wird zum Ende des Jahres 2003 ersatzlos gestrichen.

Nun mag man – und das gewiss nicht zu Unrecht – argwöhnen, dass die seit Herbst 2001 schlechtere Auftragslage im Weiterbildungsbereich ihren Anteil an der Entscheidung hat. Wie ein Lufthansa-Mitarbeiter, der namentlich nicht genannt werden möchte, betont, ist dies aber nicht der ausschlaggebende Grund für die Aufgabe der externen Weiterbildung. Das Aus sei vielmehr eine Folgeerscheinung umfassender Umstrukturie-

rungen zum Zwecke der Kostenreduzierung. Bei der Restrukturierung ginge das Personalressort mit gutem Beispiel voran.

So wurde die 1998 als Corporate University gegründete und dem Personalressort angegliederte Lufthansa School of Business schon im Sommer dieses Jahres ihres Status als direkt dem Vorstand unterstellte Hauptabteilung beraubt. Um die Kosten für Managementpositionen innerhalb der Corporate University einzusparen, gingen ihre einzelnen Geschäftsfelder – z.B. das Corporate College mit seinen Trainings für die breitere Mitarbeiterschaft oder die Leadership-Programme für das Top-Management – in den übrigen Abteilungen des Personalressorts auf.

Nun sind aus Sicht des Konzernvorstandes die ehemaligen Bereiche der School of Business als Instrumente der internen PE im Personalressort zwar gut aufgehoben, auf den Sektor externes Seminar- und Beratungsgeschäft trifft dies allerdings nicht zu. So stellte sich die Frage: Wohin damit? Aus Gründen, die Lufthansa nicht offenlegen will, fand sich keine andere Stelle im Konzern, die den extern orientierten Bereich der School of Business hätte übernehmen können oder wollen. Eine schlechte Nachricht für die rund 50 Trainer und Berater, die als Freelancer bislang in Diensten der School of Business standen. (Das fest angestellte Team zählte selbst in den Hochzeiten nicht mehr als zwölf Mitarbeiter.) Den einer Einkommensquelle beraubten freien Trainern bleibt jedoch ein Trostpflaster: Da sich Lufthansa dafür entschieden hat, ihnen die Adressen ihrer Beratungskunden zu übergeben, dürfen die Weiterbildner wohl davon ausgehen, einen Großteil ihres über die School of Business akquirierten Kundenstammes zu halten. (jum)