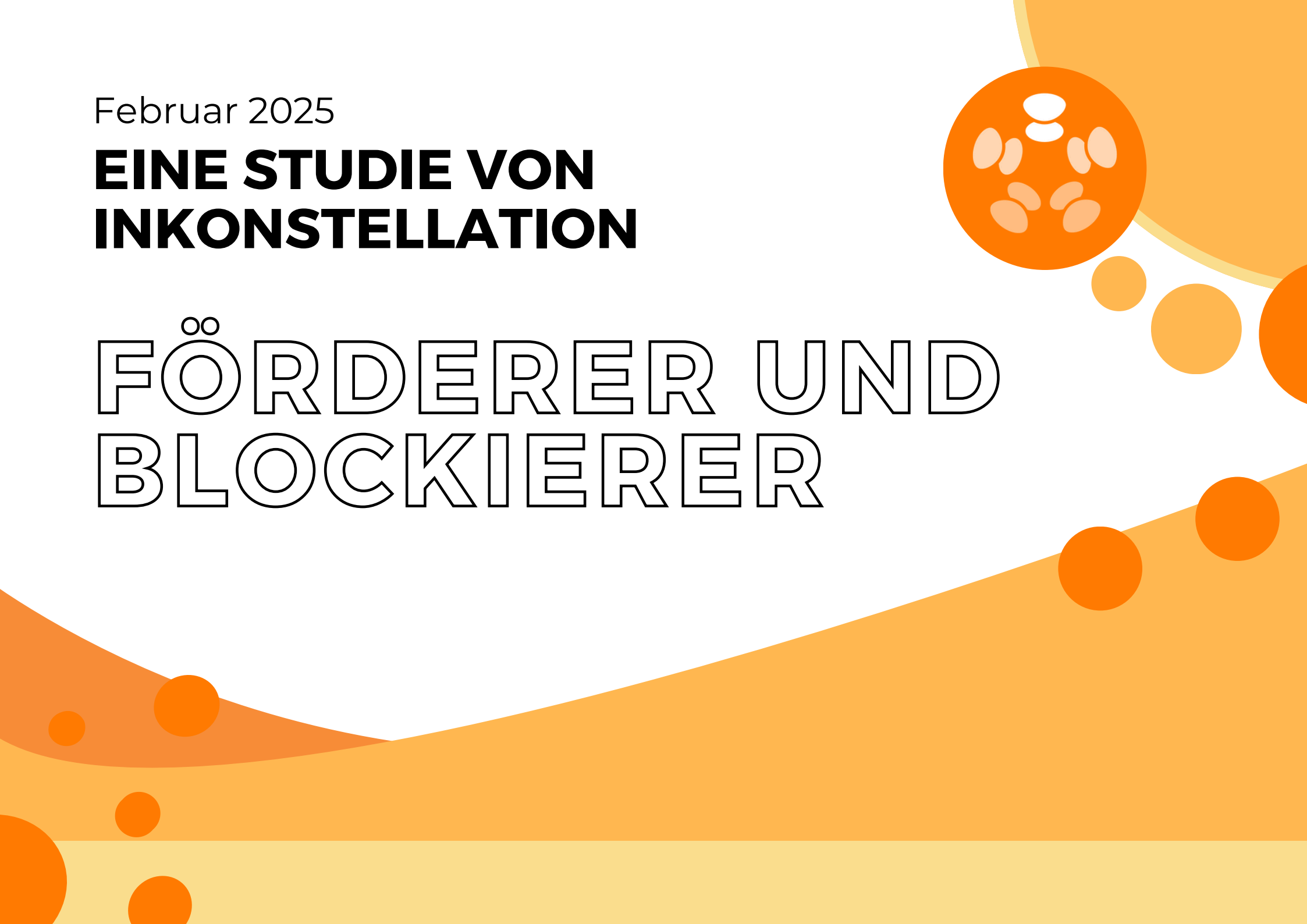


Februar 2025

EINE STUDIE VON INKONSTELLATION

FÖRDERER UND BLOCKIERER



INHALTSVERZEICHNIS

- 1** VORWORT
- 2** FÖRDERER
- 3** BLOCKIERER
- 4** DER WUNSCH FÖRDERER ZU SEIN
- 5** FÖRDERER FÖRDERN
- 6** FAZIT
- 7** ÜBER DIESE STUDIE
- 8** ÜBER INKONSTELLATION

1

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,
als als systemischer Coachingausbilder bilden wir Coaches aus. So weit so gut.
Doch haben wir in unserem **über 30 Ausbildungskursen im Jahr** immer mehr Teilnehmende, die im klassischen Sinn gar nicht Coach werden möchten. Das sind **Führungskräfte** und andere Menschen, die im Beruf einfach **bewusster** handeln, besser mit anderen **zusammenarbeiten** und anderen mit **Wertschätzung** und einer **positiven Grundhaltung** begegnen möchten.

Und sie möchten auf die **Entwicklung anderer positiv Einfluss** nehmen. **Wir bilden also Förderer aus.**

Deshalb hat uns interessiert:

- Wie erleben Beschäftigte in Deutschland ihre Förderer – und wie Menschen, die das Gegenteil davon sind, nämlich Blockierer?
- Sehen sie sich selbst als Förderer?
- Und welche Eigenschaften schreiben sie sich für diese Rolle zu?
- Wo sehen sie Lernbedarf?

Herausgekommen ist ein facettenreiches Bild von Förderern und Blockierern und einige **erstaunliche Erkenntnisse**. Dieses Bild ist gerade vor dem Hintergrund interessant, dass in Deutschland aktuell ein Entwicklungsstau herrscht. Mehr Entwicklung würde uns guttun. **Deshalb brauchen wir mehr Förderer.**

Aber lesen Sie selbst! Dabei wünsche ich Ihnen wie immer viel Spaß.

Timo Schlage
Gründer und Geschäftsführer von InKonstellation

2

FÖRDERER

WAS SIND FÖRDERER?

Förderer sind Menschen, die aktiv die Entwicklung und das Wachstum anderer unterstützen. Sie handeln bewusst, begegnen anderen mit Wertschätzung und einer positiven Grundhaltung und tragen dazu bei, Potenziale zu entfalten. Oft sind es Führungskräfte oder engagierte Personen, die in ihrem beruflichen oder persönlichen Umfeld positive Impulse setzen. Im Gegensatz zu Blockierern, die Veränderungen hemmen, erleichtern Förderer Lernprozesse, Zusammenarbeit und individuelle Fortschritte. Gerade in Zeiten des Entwicklungsstaus sind sie essenziell, um Weiterentwicklung und positive Veränderung in Gesellschaft und Unternehmen voranzutreiben.

ERGEBNISSCHECK:

- Über die Hälfte der beruflichen Förderer sind Eltern (53%).
- Erst weit dahinter kommen Führungskräfte mit 16%.
- Berufliche Förderer kommen zu 57% aus dem familiären und zu 22% aus dem beruflichen Umfeld.

These: Es fehlt an Förderern im beruflichen Kontext. Gerade Führungskräfte spielen hier nur für eine kleine Gruppe von Personen eine entscheidende Rolle.

**WER HAT SIE IN IHRER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG BESONDERS GEFÖRDERT,
UNTERSTÜTZT ODER ENTSCHEIDENDE HINWEISE GEGEBEN?**

Person	Anteil
Mein Vater oder meine Mutter	53%
Eine Führungskraft	16%
Eine lehrende Person	10%
Ein Freund/eine Freundin	8%
Eine Person aus dem Kreis meiner Kolleg:innen	6%
Eine andere Person	4%
Mein Bruder oder meine Schwester	3%

BERICHTE DER TEILNEHMENDEN ÜBER FÖRDERER:

- *Mein Vater und meine Mutter waren bei jedem Schritt an meiner Seite und gaben mir viel Vertrauen in meine Entscheidungen. Das war eine große Motivation, eine starke und selbstbewusste Persönlichkeit aufzubauen.*
- *Mein Chef hat sofort die Idee gehabt, wo ich anfangen kann, hat meine Stärken gesehen und mich unterstützt.*
- *Hinweis der Führungskraft, dass ein FH Studium nicht ausreicht, um im öffentlichen Dienst Karriere zu machen.*

ZAHLENCHECK

- Die Zitate zeigen, dass gerade beim Berufsstart Förderer eine entscheidende Rolle spielen.
- Dennoch kommen junge Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 29 Jahren nur relativ selten (8%) in Kontakt mit einer Führungskraft, die sie als Förderer erleben.
- Am höchsten ist mit 24% der Anteil unter den 30–39 Jahre alten Beschäftigten.
- Schaut man sich die Ergebnisse nach dem Geschlecht der befragten Beschäftigten an, so fällt auf, dass deutlich mehr Männer (20%) als Frauen (12%) eine Führungskraft als Förderer kennen gelernt haben.

2

WIE VERHALTEN SICH FÖRDERER? WORIN BESTEHT DER BEITRAG ZU ENTWICKLUNG VON BERUFSTÄTIGEN?

Über die verschiedenen Alter und Geschlechter hinweg nehmen nach Angaben der meisten Umfrageteilnehmenden ihre Förderer „sehr stark“ (30%) oder „stark“ (56%) auf deren berufliche Entwicklung Einfluss.

WENN SIE AN DIE PERSON DENKEN, DIE SIE GEFÖRDERT HAT, WAS HAT SIE FÜR SIE GETAN?

Verhalten	Trifft zu/Trifft voll zu	Trifft eher nicht zu/Trifft nicht zu
Sie hat meine Stärken klar gemacht und mir gezeigt, wie ich diese nutzen kann.	88%	12%
Sie hat mich auf Schwächen und Entwicklungsmöglichkeiten hingewiesen.	76%	24%
Sie hat mir entscheidende Impulse für meine berufliche Entwicklung gegeben.	84%	16%
Sie hat mich gut in einer Veränderungssituation begleitet.	82%	18%
Sie hat mir entscheidende Impulse für meine persönliche Entwicklung gegeben.	85%	15%
Sie hat mir geholfen, Dinge zu entdecken, auf die ich von allein nicht gekommen wäre.	76%	24%
Sie hat mich mit entscheidenden Menschen zusammengebracht.	64%	36%

Zunächst ist festzuhalten, dass eine große Mehrheit der Befragten ihren Förderern ein breites Spektrum an positiven Einflüssen im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung zuschreibt.

- Am stärksten ausgeprägt ist mit 88% das Stärken der eigenen Stärken, am schwächsten mit 64% die Unterstützung beim Networking.
- Mehr als jeder Dritte hat durch seinen Förderer keine Unterstützung beim Networking erfahren.
- Rund ein Viertel der Förderer weisen nicht auf Entwicklungsmöglichkeiten hin und bringen die Geförderten auch nicht dazu, Neues zu entdecken.

WELCHE EIGENSCHAFTEN HABEN FÖRDERER?

Eigenschaft/Kompetenz	Trifft voll zu	Trifft zu
Respekt: Begegnet anderen mit Wertschätzung	57%	39%
Empathie: Hat die Fähigkeit, sich gut in andere hineinzuversetzen	47%	43%
Aktives Zuhören: Stellt die richtigen Fragen, die zu neuen Perspektiven und Lösungen führen können.	44%	44%
Guter Blick für die Situation anderer: Sieht das große Ganze und mögliche Handlungsoptionen.	42%	48%
Guter Feedbackgeber: Gibt Rückmeldungen, mit denen andere etwas anfangen können.	40%	47%
Gute Kommunikation: Führt Gespräche so, dass sie einen weiterbringen.	42%	50%

WELCHE EIGENSCHAFTEN HABEN FÖRDERER?

Menschen, die in ihrer beruflichen Entwicklung von einer besonderen Person gefördert wurden, schreiben ihr mehrheitlich eine Menge positiver Eigenschaften zu.

- Wenn wir uns auf die uneingeschränkt attribuierten Kompetenzen konzentrieren, so steht mit großem Abstand „Respekt“ (57%) an erster Stelle, danach folgt „Empathie“ mit 47% Nennungen.
- Mindestens vier von zehn Befragten schreiben ihren Förderern darüber hinaus uneingeschränkt wichtige Kompetenzen wie die Fähigkeit aktiv zuzuhören, den guten Blick für die Situation anderer, sowie ein gutes Feedback- und Kommunikationsvermögen zu.

Diejenigen, die eine Führungskraft als Förderer identifiziert haben, sehen diese Person in etwas weniger positivem Licht.

- Die Eigenschaft „Respekt“ trifft unter diesen Teilnehmenden auf nur 50% trifft-voll-zu-Nennungen, 40% schreiben der Führungskraft als Förderer uneingeschränkt Empathie zu und 36% die Fähigkeit, verwertbares Feedback geben zu können.

3

BLOCKIERER

GAB ES IN IHRER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG AUCH EINE PERSON, DIE SIE BESONDERS BLOCKIERT/IHREN ERFOLG VERHINDERT HAT?

Person mit Blockadefunktion für die berufliche Entwicklung	Anteil
Niemand	67%
Eine Führungskraft	16%
Aus dem Kreis meiner Kolleg:innen	14%
Sonstige Person	4%

3

BLOCKIERER

ZUNÄCHST DIE GUTE NACHRICHT...

Mehr als **zwei Drittel** der Arbeitnehmenden haben es bislang **nicht** mit Personen zu tun gehabt, die ihre **berufliche Entwicklung** in besonderer Weise **behindert** haben.

Jedoch macht jeder Dritte Erfahrungen mit Blockierern, die meist einen starken negativen Einfluss auf die berufliche Entwicklung nehmen:

- Bei drei Vierteln der Mitarbeitenden mit Erfahrung mit Blockierern hat diese Person „stark“ (47%) oder sogar „sehr stark“ (28%) auf ihre Entwicklung Einfluss genommen.
- Bedenklich ist, dass bei 16% Führungskräfte eben diese Rolle einnehmen – und ihr Anteil damit unter den Blockierern am größten ist und genau so groß ist wie der der Förderer unter den Führungskräften.
- Auch Kolleginnen und Kollegen werden von vielen Mitarbeitenden (14%) als Blockierer wahrgenommen.

3

WIE VERHALTEN SICH BLOCKIERER?

WENN SIE AN DIE PERSON DENKEN, DIE SIE BLOCKIERT/IHREN ERFOLG VERHINDERT HAT, WAS HAT SIE GETAN?

Verhalten	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft zu/Trifft voll zu
Sie hat mich auf eine destruktive Weise kritisiert, um mich herabzusetzen.	44%	34%	77%
Sie hat versucht, jeden Aspekt meiner Arbeit zu kontrollieren und mich damit eingeschränkt.	37%	35%	72%
Sie hat wichtige Informationen für sich behalten.	37%	35%	72%
Sie hat mir Unterstützung verweigert.	36%	37%	73%
Sie hat Weiterbildungen oder andere Entwicklungsmöglichkeiten verhindert.	32%	31%	63%
Sie hat mir kein Feedback gegeben.	31%	37%	68%
Sie hat meine Arbeit und Leistung als ihre eigene ausgegeben.	28%	26%	54%
Sie hat versucht, Gerüchte zu streuen oder hat schlecht über mich geredet, um meinen Ruf zu beschädigen.	28%	30%	58%

ZAHLENCHECK

- Das am meisten verbreitete Verhaltenskennzeichen der Blockierer ist mit 44% eindeutiger Ausprägung die destruktive Kritik (77% trifft zu/trifft voll zu).
- Stark ausgeprägt mit über 70% Gesamtnennung sind ebenfalls überzogenes Kontrollverhalten, das Zurückhalten von Informationen und fehlende Unterstützung.
- Grundsätzlich wird den Blockierern von einer Mehrheit sämtliche zur Bewertung gestellten negativen Verhaltensweisen zugeschrieben.

BERICHTE DER TEILNEHMENDEN ÜBER BLOCKIERER:

- *Es gab jemanden, der in derselben Abteilung arbeitete und nicht den Erfolg hatte, den ich hatte, also begann er, meiner Arbeit im Weg zu stehen und mir Schaden zuzufügen, aber ich tat weiterhin alles, was ich konnte, und erzielte meinen üblichen Erfolg.*
- *Ich durfte nur nach Absprache etwas anderes machen und durfte keine eigenen Ideen umsetzen.*
- *Ein Personalleiter, der nur auf seine Position geachtet hat und nicht das gesamte Potenzial, das in der Firma vorhanden war, voll ausgeschöpft hat. Er hat mich allerdings nur blockiert, aber zum Glück kann man ja Arbeitsstellen wechseln und dorthin gehen, wo man geschätzt wird.*
- *Mein früherer Personalchef hat verhindert, dass Frauen eine weitere Ausbildung machen können und damit in eine höhere Laufbahn/Status kommen. Viele Jahre später war es dann plötzlich doch möglich, aber da war Familie für mich wichtiger*
- *Ich mich selbst, weil ich mir nichts zutraute.*
- *Meine Chefin hat versucht, meine Arbeit schlecht darzustellen und mich von meiner Arbeitsstelle wegzubringen.*
- *Eine frühere Arbeitskollegin, sie wollte meine Position haben und hat mich bei Vorgesetzten schlecht gemacht*

3

WIE VERHALTEN SICH BLOCKIERER?

WELCHE EIGENSCHAFTEN SCHREIBEN DIE BEFRAGTEN PERSONEN DIE BLOCKIERER ZU?

Verhalten	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Negativ gesamt
Respekt: Begegnet anderen mit Wertschätzung.	15%	29%	33%	23 %	56%
Empathie: Hat die Fähigkeit, sich gut in andere hineinzusetzen und ihre Bedürfnisse zu verstehen.	16%	25%	28%	32%	60%
Aktives Zuhören: Stellt die richtigen Fragen, die zu neuen Perspektiven und Lösungen führen können	17%	28%	30%	25%	55%
Guter Blick für die Situation anderer: Sieht das große Ganze und mögliche Handlungsoptionen.	17%	30%	26%	27%	53%
Guter Feedbackgeber: Gibt Rückmeldungen, mit denen andere etwas anfangen können.	15%	23%	32%	31%	63%
Gute Kommunikation: führt Gespräche so, dass sie einen weiterbringen.	15%	25%	29%	32%	61%

3

WIE VERHALTEN SICH BLOCKIERER?

EIGENSCHAFTEN VON BLOCKIEREN

- In der Liste der negativen Eigenschaften führt bei den Blockierern mangelhaftes Feedback (63%), schlechte Kommunikation (61%) und fehlende Empathie (60%).
- Auch bei den Eigenschaften und Kompetenzen sieht eine Mehrheit der Befragten die Blockierer bei allen Punkten eher kritisch.

Das ist nicht weiter überraschend. ABER ...

- Auffällig ist aber, dass die negativen Zuschreibungen bei den Eigenschaften mehrheitlich gnädiger ausfallen als beim Verhalten.
- Bei den meisten Eigenschaften und Kompetenzen beschreibt nur ein vergleichsweise geringer Anteil von unter 60% diese als eindeutig negativ.
- So erkennen etwa 44% den Blockierern die Eigenschaft „Respekt“ zu, 41% „Empathie“ und 40% gute Kommunikation.

4

WUNSCH FÖRDERER ZU SEIN

MÖCHTEN SIE SELBST EIN FÖRDERER FÜR ANDERE SEIN?

Antwortoption	Anteil ins gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Bin ich schon	40%	35%	44%
Würde ich gerne werden	37%	40%	35%
Daran habe ich kein Interesse	23%	25%	21%

- Vier von zehn Berufstätigen erkennen sich schon heute in der Rolle als „Förderer“ wieder.
- Nicht ganz so viele möchten gerne Förderer werden. Nur etwas mehr als jeder Fünfte hat kein Interesse daran, Förderer zu sein.
- Während sich 44% der Männer aktuell mit der Rolle des „Förderers“ identifizieren, sind es bei den Frauen nur 35%

4

WUNSCH FÖRDERER ZU SEIN

STIMMEN DER TEILNEHMENDEN:

- *Wir müssen uns alle zusammenschließen, um eine bessere Zukunft zu schaffen und den weniger Erfahrenen unter uns zu helfen, es besser zu machen*
- *Unterstützung junger Mitarbeiter ist wichtig zur Nachwuchsförderung*
- *Ich habe immer ein offenes Ohr und unterstütze Kollegen, die sich weiterentwickeln wollen*

WIE SCHÄTZEN BESCHÄFTIGTE IHRE EIGENEN QUALITÄTEN EIN?

Eigenschaft	Da bin ich besonders gut	Kann ich ganz gut, könnte ich aber verbessern	(stark) ausbaufähig
Respekt: Ich begegne anderen mit Wertschätzung.	59%	37%	4%
Empathie: Ich kann mich gut in andere hineinversetzen und verstehe ihre Bedürfnisse.	58%	34%	8%
Aktives Zuhören: Ich stelle die richtigen Fragen, die zu neuen Perspektiven und Lösungen führen können	43%	47%	10%
Guter Blick für die Situation anderer: Ich sehe das große Ganze und mögliche Handlungsoptionen.	45%	44%	11%
Guter Feedbackgeber: Ich gebe anderen Antworten auf ihre Fragen, die sie weiterbringen.	38%	46%	16%
Gute Kommunikation: Ich führe Gespräche so, dass sie andere weiterbringen.	39%	48%	13%

FÖRDERERKOMPETENZEN IM SELBSTBILD

- Im Hinblick auf die eigenen Förderer-Qualitäten ist eine Mehrheit der Beschäftigten durchaus optimistisch, besonders was das Thema „Respekt“ und „Empathie“ angeht.
- Doch räumen die meisten von ihnen ein, dass es etwa beim Aktiven Zuhören, den Blick auf die Situation anderer oder dem Feedbackgeben durchaus noch Lernbedarf gibt.
- Der Letzte Punkt ist am schwächsten entwickelt. Hier schätzen sich nur 38% mit „Da bin ich besonders gut“ ein, 16% finden diese Fähigkeit sogar (stark) ausbaufähig.

- Diejenigen, die sich schon jetzt als „Förderer“ bezeichnen, sehen die eigenen Förderer-Kompetenzen als deutlich stärker ausgeprägt an als Beschäftigte, die gerne ein Förderer werden möchten.
- Während sich etwa 65% der aktuellen Förderer beim Thema „Empathie“ selbst bescheinigen, keinen besonderen Lernbedarf zu haben, sind es bei denjenigen, die „Förderer“ erst einmal werden möchten, nur 58%.
- Menschen, die kein Interesse an der Förderer-Rolle haben, schätzen sich hier mit 45% deutlich skeptischer ein.

5

FÖRDERER FÖRDERN

Die Mehrheit der befragten Beschäftigten ist davon überzeugt, dass es Unternehmen einige Vorteile bringen würde, wenn es mehr Personen gäbe, die andere fördern. Sämtliche der sieben vorgestellten möglichen Vorteile treffen mindestens bei neun von zehn Befragten auf Zuspruch (trifft voll zu/trifft zu-Nennungen).

WELCHE VORTEILE HÄTTE ES AUS IHRER SICHT FÜR UNTERNEHMEN, WENN ES MEHR PERSONEN IN UNTERNEHMEN GÄBE, DIE ANDERE FÖRDERN?

Möglicher Vorteil	Trifft voll zu	Trifft zu
Das fördert eine positive Arbeitsatmosphäre und Teamkultur.	58%	37%
Das steigert die Motivation und Produktivität der Mitarbeiter.	58%	37%
Es hilft Arbeitgebern, Talente zu erkennen und gezielt weiterzuentwickeln.	55%	39%
Es führt zu mehr Innovation und kreativen Lösungsansätzen.	49%	43%
Das verbessert die Zusammenarbeit und das Miteinander im Team.	54%	39%
Das erhöht die Bindung der Mitarbeitenden.	52%	41%
Das macht Arbeitgeber attraktiver im Wettbewerb um Arbeitskräfte.	48%	44%

AUSWIRKUNGEN VON FÖRDERERN

- Auf besondere Zustimmung trifft die These, ein Mehr an Förderern im Unternehmen führe zu einer besseren Arbeitsatmosphäre und Teamkultur und steigere Motivation und Produktivität (beide Punkte mit jeweils 58% trifft voll zu-Nennungen).
- Eine Mehrheit sieht zudem uneingeschränkt positive Auswirkungen aufs Talent Management (55%), auf die Zusammenarbeit (54%) und die Bindung (52%).

DOCH KÖNNEN UNTERNEHMEN ETWAS TUN, UM DIE ANZAHL DER FÖRDERER IN IHREN ORGANISATIONEN ZU ERHÖHEN?

HIER SIEHT EINE MEHRHEIT ETLICHE MASSNAHMEN ALS WIRKSAM AN.

WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN DAZU BEITRAGEN, DASS ES MEHR FÖRDERER GIBT?

Maßnahmen der Unternehmen	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft (eher) nicht zu
Eine offene Kommunikationskultur fördern	59%	37%	3%
Wertschätzung und Anerkennung von förderndem Verhalten in der Unternehmenskultur verankern	58%	38%	3%
Die Führungskräfte schulen	51%	43%	8%
Anreize schaffen, die gezieltes Fördern belohnen	50%	41%	9%
Alle Schulen, auch Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung	44%	44%	11%
Erfolgsgeschichten von Förderern und Geförderten sichtbar machen	39%	49%	12%

Schauen wir uns die „Trifft voll zu“-Nennungen an, so treffen eine offene Kommunikationskultur und deren Förderung (59%) sowie eine Unternehmenskultur mit verankerter Wertschätzung und Anerkennung (58%) auf den meisten Zuspruch. Aber auch die Schulung von Führungskräften (51%) sowie Anreize für Förderer (50%) treffen auf die ungeteilte Zustimmung der Mehrheit.

1. Nicht einmal jeder Fünfte bringt mit dem Begriff des „Förderers“ **Führungskräfte** in Verbindung. Unternehmen brauchen hier eine Offensive, um Förderer zu fördern.
2. Gerade für **junge Berufstätige** könnten Förderer eine entscheidende Rolle spielen. Sie kommen jedoch nur selten mit ihnen in Kontakt.
3. Ebenso viele Berufstätige erleben Führungskräfte als **Blockierer** wie als Förderer. Das Verhältnis sollte aber so sein, dass deutlich mehr Förderer unter den Führungskräften gibt.
4. **Blockierer** werden dabei gar nicht so stark als Menschen erlebt, denen schlechte Eigenschaften zugeschrieben werden, sondern als **Personen, die sich falsch verhalten**. Eine Kultur- und Lernoffensive in den Unternehmen könnte hier zu einem entscheidenden Plus für eine positive Entwicklungskultur werden.
5. Die Mehrheit der Beschäftigten sieht sich schon heute als „Förderer“ oder möchte in diese **Rolle** hineinwachsen – nicht immer mit beruflichem Bezug, aber durchaus im beruflichen Kontext aktivierbar.
6. Die **Stärken** der aktuellen Förderer sind **ausbaufähig**: Menschen, die heute schon fördern, können dazulernen, um ihre Rolle besser ausfüllen zu können, etwa beim Thema Empathie wie beim aktiven Zuhören und Feedbackgeben.
7. Unternehmen würde es im Blick der Beschäftigten eine Menge bringen, wenn es mehr Förderer in der Organisation gäbe. Es hätte **Vorteile** für die Arbeitsatmosphäre und Zusammenarbeit, fürs Talenmanagement und für die Produktivität und Innovationskraft.
8. Der Schlüssel liegt in einer **Unternehmenskultur**, in der förderndes Verhalten fest verankert ist. Hier spielen Führungskräfte eine entscheidende, wenn auch keine ausschließliche Rolle.
9. Menschen mit **Coachingausbildung** können wie eine Hefe für diese Kultur wirken. Eine Coachingausbildung ist ein möglicher Weg, Führungskräfte und andere für ihre Rolle als Förderer zu sensibilisieren, indem sie etwa durch den Gebrauch von Coachingtechniken lernen, Mitarbeitenden oder Kollegen neue Perspektiven zu eröffnen oder Handlungsalternativen aufzuzeigen.

- 1.011 teilnehmende Berufstätige mit Erfahrung mit Förderern in der beruflichen Entwicklung
- Repräsentative Online-Umfrage im Auftrag von InKonstellation. Durchführung: Marktforschungsinstitut Bilendi
- Laufzeit: Januar 2025

Alter

- 20%: 18-29
- 20%: 30-39
- 20%: 40-49
- 21%: 50-59
- 20%: 60-65

Höchste Bildungsabschlüsse der Teilnehmer

- Hauptschulabschluss: 12%
- Realschulabschluss: 29%
- Abitur/Fachabitur: 22%
- Studium: 39%

Geschlecht

- 50% männlich
- 50% weiblich
- 0% nonbinär



InKonstellation ist die Nr. 1 für systemische Coachingsausbildungen in Deutschland. Wir entwickeln Menschen, Unternehmen sowie Organisationen und begleiten sie bei Wachstum und Veränderung. Seit 2013 haben unsere Trainer über 3.000 Coaches ausgebildet. Wir entwickeln unser Programm seitdem konsequent weiter – durch systematische Evaluation nach jedem Ausbildungsmodul. Ausbildungen bietet InKonstellation an zehn Standorten und in einer gleichwertigen, weitgehend ortsunabhängigen Hybridvariante. Wir starten 25-mal im Jahr, so dass ein Einstieg jederzeit möglich ist. Ein Praxisanteil von über 70% stellt beste Verbindungen zwischen Lernen und Anwendung her. Pro Ausbildungsmodul sind drei verschiedene Trainer im Einsatz. Wir arbeiten an Technik und Haltung der Coaches von morgen. Unser Ziel: Menschen, die sich der eigenen Kompetenzen ebenso bewusst sind, wie sie Kompetenzen in ihren Mitmenschen schätzen. Ausbildungen von InKonstellation sind mehrfach zertifiziert – von fünf Verbänden, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem TÜV und von verschiedenen IHKs.

www.in-konstellation.de

KONTAKT

InKonstellation GmbH

Sylvia Bublies

Leitung Kommunikation

Zülpicher Straße 357

D-50935 Köln

Tel.: +49 221 28 27 53 122

E-Mail: bublies@in-konstellation.de