

Coaching-Praxisfelder

Forschung und Praxis im Dialog

Publikation zum zweiten internationalen Coaching-Fachkongress

Online-Teil – Kongressbeiträge

Separatum

Der »Online-Teil« mit den Kongressbeiträgen, dem der vorliegende Text als »Separatum« entnommen ist, steht auf der Verlags-Website zum kostenlosen Download bereit: www.springer.com → Produktseite des Buches → »Zusätzliche Informationen« (rechte Spalte).

Auf derselben Seite finden Sie auch das vollständige Inhaltsverzeichnis der Publikation.

Der »Print-Teil« der Publikation mit vertiefenden Beiträgen zu ausgewählten Praxisfeldern und praxisfelderübergreifenden Themen erscheint im Herbst 2013 bei Springer VS, Wiesbaden. Dieser Teil kann auf den üblichen Vertriebskanälen käuflich erworben werden (ISBN 978-3-658-01818-4).

Zitiervorschlag

Einzelbeitrag:

[Autornamen, Vorname (2013). Titel des Beitrags.] In: Wegener, R., Fritze, A., & Loebbert, M. (Hrsg.), Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Online-Teil. Wiesbaden: Springer VS. www.springer.com → (Suche) Wegener, Coaching-Praxisfelder → Produktseite des Buchs → »Zusätzliche Informationen« (rechte Spalte)

Gesamtpublikation:

Wegener, R., Fritze, A., & Loebbert, M. (Hrsg.) (2013). Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Online-Teil. Wiesbaden: Springer VS. www.springer.com → (Suche) Wegener, Coaching-Praxisfelder → Produktseite des Buchs → »Zusätzliche Informationen« (rechte Spalte)

Systemisches Coaching unterstützt Arbeitsintegration für junge Menschen

Sechs Prozent ohne Anschlusslösung	249
Warum?	249
Stiftung <i>work4you</i> – Arbeitstraining	250
Systemisches Coaching	251
Verhältnis zwischen systemischem Coaching und sozial pädagogischer Begleitung	251
Hoffnung als Grundhaltung	252
Die systemische Coaching-Fachfrau lernt	253
Die ganze Organisation lernt	254
Wirkung des Coachings	255
Den Forschungs-Fokus wechseln!	256

* *Karl Flückiger*, Pfr., lic. theol., Lehrer, Ms. Sc. in *organisational development*, systemischer Coach und Organisationsberater. Fachstelle Gemeindeaufbau und Gemeindeberatung in der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich. Präsident der Stiftung *work4you*.

Sechs Prozent ohne Anschlusslösung

Junge Menschen im besten Alter leben ohne Arbeitserfahrung und Tagesstrukturen. Sie haben sich an Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen und akzeptablem Benehmen auch noch das wenige abgewöhnt, das während der obligatorischen Schulzeit antrainiert wurde. Ihr Bildungsstand ist ebenso gesunken. Sie sind nicht gewillt, irgendwo anzupacken, Geld fehlt, Schulden häufen sich, und das Interesse liegt gerade noch darin, am Internet beim »Gamen« eine Spur weiterzukommen. Pro Jahrgang sind es in der Schweiz etwa sechs Prozent der Jugendlichen, die nach der Schule keine Anschlusslösung haben.

Eine Lehre etwa 62 Prozent der Jugendlichen, eine Mittelschule rund 6 Prozent, und ca. 26 Prozent besuchen Brückenangebote (Stutz-Delmore, 2006). Diese Brückenangebote sind vielfältig: Berufswahl- oder integrationsorientierte, öffentliche oder private Berufsvorbereitungsjahre, Attest-Lehren-Förderung, Motivationssemester, Sprachaufenthalte, Praktika, Sozialjahr. Ein Viertel aller Jugendlichen pro Jahrgang also werden durch diese Brückenangebote aufgefangen und weitergeführt. Aber jedes Jahr bleibt nach dem Austritt aus der obligatorischen Schule rund 2000 bis 2500 Personen der Einstieg in eine Ausbildung der Sekundarstufe II oder ins vorläufige oder dauerhafte Erwerbsleben verwehrt. Diese Jugendlichen weisen ein hohes Risikopotenzial auf, dauerhaft auf Unterstützungsleistungen der sozialen Sicherungssysteme angewiesen zu sein (BBT, 2007).

Brückenangebote sind gute Netze, doch warum werden 2000 junge Menschen nicht aufgefangen?

Warum?

Es gibt Faktoren bei den Jugendlichen und ihrem Umfeld selbst, die dazu führen, dass sie keine Anschlusslösung finden. Und es gibt strukturelle Faktoren bei den Brückenangeboten.

Obwohl die Mehrheit der sechs Prozent Jugendlichen ohne Anschlusslösung entgegen den Erwartungen Schweizer sind – je nach Alter sind nur zwischen 45 und 35 Prozent Ausländer –, dürfte auch bei vielen mit dem Schweizer Pass der Migrationshintergrund eine Rolle spielen: schlechte Bildung der Eltern, als Doppelverdiener wenig Zeit für die Kinder, trotzdem in finanziell prekären Verhältnissen und daher ohne Möglichkeiten (und Interesse) für Musikunterricht oder Schachklub, Sprachferien oder privaten Stützunterricht. Als Schüler erleben sie sich oft von der Grundstufe an stigmatisiert und entwickeln einen Lebensstil, der aufs Überleben ausgerichtet ist, wendig, glitschig, widerständig. Lehrpersonen sind vor dieser Ausgangs-

lage oft überfordert, diese Schüler und Schülerinnen auf der Sekundarstufe I erfolgreich auf die nachobligatorische Ausbildung vorzubereiten. Dass mit gezielter Förderung bei einigen Jugendlichen mit solch schlechten Voraussetzungen ein Lernschub in Gang gesetzt werden kann, zeigt das Projekt ChagALL der Evangelischen Schule Untersträß (ChagALL, o. J.).

In den Brückenangeboten wird die Selektion meist noch stärker angewandt als in der Volksschule. Brückenangebote als private Institutionen oder kommunale oder kantonale Projekte stehen unter politischer Beobachtung: Erfolg ist erforderlich, damit eine nächste Tranche von Unterstützungsgeldern freigegeben wird. Ein guter Output erfordert Zulassungsschwellen bei der Rekrutierung. Die Qualität der Angebote wird laufend verbessert, die Anforderungen an die Mitarbeiter und die Jugendlichen steigen – das ist ein normaler Vorgang bei der Institutionalisierung von Pilotprojekten. Die Professionalisierung zwingt zu Spezialisierung, das Angebot wird exklusiv und »un-ganzheitlich«. In einer Studie über Brückenangebote wurden Mitarbeiter und Lehrkräfte über ihre Zielgruppen befragt. »Laut den Lehrkräften wenden sich alle Zwischenjahre zusammengenommen primär an Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, beruflich noch unentschieden sind oder schulische Lücken schließen müssen. Auch Jugendliche, die sich sprachlich und/oder kulturell integrieren müssen, werden vergleichsweise häufig als primäre Zielgruppe genannt, was sich vor allem aus den Antworten der Lehrkräfte der Integrationskurse ergibt. Praktisch keine Rolle dagegen spielen Jugendliche, die schulmüde, demotiviert, eher manuell begabt oder aber sozial gefährdet sind: diese 3 Gruppen werden nur vereinzelt als explizite Zielgruppen von Zwischenjahren genannt« (Gertsch, Gerlings & Modetta, 1999, S. 13).

Eines dieser wenigen Angebote, die sich jenen sechs Prozent Jugendlichen widmen, die bisher durch alle Maschen gefallen sind, ist das Arbeitstraining der Stiftung *work4you*.

Stiftung *work4you* – Arbeitstraining

Die Stiftung *work4you* (www.work4you.li) wurde 2005 gegründet. Ein Jahr darauf nahm das Arbeitstraining die operative Tätigkeit auf. Im Kontrakt mit dem Sozialamt der Stadt Zürich wird die Zuweisung geregelt.

Die Werkstatt bietet ein Beschäftigungs- und Trainingsprogramm mit einem breiten Spektrum einfacher und anspruchsvoller handwerklicher Tätigkeiten. Hergestellt werden in erster Linie professionelle Musikinstrumente (Cajon aus Holz und das Gemshorn). Daneben werden Schmuckstücke aus geschliffenem Horn gefertigt sowie Auftragsarbeiten im Schreinereibereich erledigt. Bewerbungs-Coaching und Bildungssequenzen (Deutsch, Mathe-

matik, Allgemeinbildung), systemisches Einzelcoaching sowie monatliche Erlebnispädagogik und die freiwillige Sternstunde (Ethik, Religion, Philosophie) ergänzen den Arbeitsbereich. Das systemische Einzelcoaching wurde seit dem 1. Januar 2009 zusätzlich eingeführt und zeigte bis heute eine große Akzeptanz bei den Teilnehmenden – genannt *workees*.

Systemisches Coaching

Das systemische Einzelcoaching kombiniert den lösungsorientierten Beratungsansatz, das systemische Denken (unter Einbezug des familiären und weiteren Umfeldes der *workees*) mit dem »Prinzip Hoffnung« und fördert so langfristige Haltungsänderung in den jungen Menschen, die sich oft als unwert geachtet und aufgegeben erleben.

Das systemische Denken ist interdisziplinär und kombiniert Fakten und verschiedene Konzepte:

- Studien und Forschung über Situation und Maßnahmen bei Erwerbslosigkeit junger Menschen (vgl. Wettstein & Grigo, 2003)
- Ökonomie: Erwerbslosenstatistik, Sozialwesen und Bruttosozialprodukt
- Soziologie: Bildungssystem und Migration
- Psychologie: Entwicklungspsychologie, Selbstwert, Wechselwirkung von Lebens- und Tagesstruktur
- Theologie: menschliche Würde als sozialethische Herausforderung, strukturelle Ungerechtigkeit

Verhältnis von systemischem Coaching und sozialpädagogischer Begleitung

Das systemische Einzelcoaching unterstützt prozessorientiert die erwerbslosen Jugendlichen in ihrer persönlichen Lerngeschichte auf ein zukünftiges berufliches Umfeld hin. Trotz Methodenähnlichkeiten mit der Psychotherapie (Strategien der Problemlösung, Bewältigung, Entwicklung) werden keine Krankheitssymptome behandelt. Jedoch ist auch im Coaching eine intensive, auch emotionale Auseinandersetzung mit der eigenen Person möglich. Die berufliche Zukunft steht jedoch im Vordergrund.

Die sozialpädagogische Begleitung schafft durch eine Arbeitsgruppe ein anregendes Umfeld, in dem aus Alltagssituationen gemeinsam gelernt wird. Rücksichtnahme, Hilfsbereitschaft, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit werden im Hinblick auf eine in der Werkstatt gemeinsam zu erreichende Qualität und entsprechenden Erlös aus dem Verkauf von Produkten trainiert.

Hoffnung als Grundhaltung

Das systemischen Coaching beruft sich auf die Erfahrungen von Sibylle Tobler, die in ihrer Dissertation beschrieben sind: Arbeitslose beraten unter Perspektiven der Hoffnung (Tobler, 2004).

Hoffnungsvolle Zukunft ist für die Identitätsentwicklung gerade für Jugendliche bedeutend. Menschen konstruieren Sinn in einem Zeitrahmen, erst wenn sich einzelne Ereignisse zu einem Ganzen fügen, entsteht Sicherheit. Dabei sind wir gebunden: Vergangenes kann nicht rückgängig gemacht, Gegenwärtiges nicht festgehalten und Zukünftiges nicht vermieden werden. Aber wir sind auch frei, weil wir Haltungen entwickeln und ändern, weil wir von Einstellungen befreit, weil Schmerz und Verlust und Missachtung geheilt werden können.

Dabei geht es nicht um gut gemeinten Zuspruch wie: »Ein wenig Hoffnung, und schon sieht das Leben anders aus!« Nicht um: «Du musst einfach positiv denken!« Denn die Hoffnungslosigkeit ist nicht durch eine einzelne Enttäuschung entstanden und wurzelt tief im Wesen der *workees*:

- Einschneidende Veränderungen bewirkten den Verlust von Zukunftsgeschichten.
- Dadurch verharren *workees* in der Vergangenheit oder noch mehr in der Gegenwart
- und binden sich so sehr an kurzfristig Faktisches (ein Auto, Geld für Auslandsferien), dass für die Entwicklung wirkungsvollere Möglichkeiten nicht wahrgenommen werden.
- Aus Mangel an transfiniter Hoffnung werden so kleine, finite, enttäuschbare Hoffnungen geschmiedet,
- aber Leere und Sinnlosigkeit kann mit finiter Hoffnung nicht überwunden werden.
- Im Hintergrund wirkt mit, dass ein negatives Gottesbild (uninteressiert, gleichgültig oder wütend, rachsüchtig, außer Kontrolle, ambivalent) verhindert, sich eine Gegenwart oder Zukunft mit diesem Gott vorzustellen, und keine Hoffnung bildet.

Transfinite Hoffnung – wie sie die christliche Weltanschauung vertritt – geht paradoxerweise von illusionär gewordener Hoffnung aus, dem Zusammenbruch des Lebenskampfes, von einem Warten ins Leere hinein, in dem der Kontakt zur eigenen Lebens- und Selbstwirksamkeit abgebrochen ist und nicht selbst hergestellt werden kann – auch nicht durch Flucht oder Zerstreuung, auch nicht durch täuschende psychologische Substrate aus Vorstellungen und Motivation. »Die Seele ist nur durch die Hoffnung; die Hoffnung ist vielleicht gar der Stoff, aus dem unsere Seele gemacht ist« (Marcel,

1949, S. 87). Denn transfinite christliche Hoffnung vertagt weisende, auf-richtende und kritische Ereignisse nicht auf den »jüngsten Tag«, sondern weckt Leidenschaft für das Mögliche im Unmöglichen, statt zu verschleiern und zur Weltflucht zu führen. Hoffnung nicht als ein Opiat, um die Realität zu verleugnen. Im Gegenteil: Hoffnung gibt den Mut, das Leben so zu sehen, wie chaotisch und verletzend es bisher auch war. Solche Hoffnung ist nicht erzwingbar und immer mit Gunst und Gnade verbunden. Dysfunktionale Zukunftsgeschichten werden im Licht der Ostergeschichten dekonstruiert und zu funktionalen Zukunftsgeschichten rekonstruiert. Zukunftsmöglichkeit und -mächtigkeit bezieht sich auf Jesus als Gekreuzigten und Auferstandenen und seine Zukunft – und bildet in der Gegenwart ein dialektisches Spannungsfeld, in dem Hoffnung ihre Kraft beweisen muss: Operativ, praktisch wirksam und verändernd bewährt sie sich in der Wirklichkeit – gerade dort, wo sie wie im Passionsgeschehen an dieser Wirklichkeit zerbricht.

Den Mitarbeitern bei *work4you* gelingt es immer wieder, aus diesen tieferen Quellen der noch unfertigen Wirklichkeit zu schöpfen – gerade auch dort, wo scheinbar alles schiefgelaufen ist und keine Perspektiven sichtbar sind. Gerade auch dort, wo *workees* sich selbst aufgegeben haben und auch nicht die Kraft haben, aus eigenem Willen etwas zu ändern – *work4you* vermittelt Hoffnung wider alle Hoffnung.

Die systemische Coaching-Fachfrau lernt

Abholen. *»Ich kann nicht so zielorientiert vorgehen wie in anderen Beratungen, muss Geduld üben, in kleinen Schritten arbeiten, oft einfach ein Gegenüber sein, dass ernst nimmt und die Ressourcen anspricht, nicht nur die Probleme. Ich bin dabei zu lernen, Ausreden von Tatsachen zu unterscheiden. Ich versuchte, die workees stimmungsmäßig dort abzuholen, wo sie gerade standen, und sie dort zu einem nächsten (kleinen) Schritt zu motivieren. Ein Mann, bei dem auf die meisten Fragen einfach eine ›Kassette‹ abließ, öffnete sich und konnte über tiefer liegende Erlebnisse erzählen, weil ich freundlich, aber beharrlich auf die wesentlichen Dinge des Lebens zu sprechen kam. Abholen – bei mir kein übertragener Begriff: Ich hole manchmal workees am Arbeitsplatz, aber auch zu Hause ab, wenn sie sich in ihrer Welt eingegipelt haben«,* sagt die Coaching-Fachfrau.

Ansprechbarkeit. Einige *workees* scheuen die Gesprächssituation im »Sprechzimmer«. Die Coaching-Fachfrau spricht sie in der Werkstatt an, wo sie offener reagieren. Auch bei der Begleitung zu Terminen, durch eine SMS oder ein Telefon, bei einem Besuch zu Hause oder während des vorübergehenden Klinikaufenthalts entstehen gute Gesprächsmöglichkeiten, die einigen hilft, Vertrauen zu gewinnen.

Unkonventionelle Methoden. Die Coaching-Fachfrau schafft es – manchmal mit Methoden, die nicht dem Lehrbuch entstammen –, einen Fortschritt zu bewirken.

So hat sie J. einen Radiowecker geschenkt. Er sagte: Meine Mutter weckt mich zu spät, darum bin ich nicht pünktlich. Nun wurde er dank dem Gerät pünktlicher – zugleich wurde seine extreme Abhängigkeit von der Mutter etwas gelockert.

Ein überforderter junger Mann nahm Telefone von den Mitarbeitern nicht mehr ab. Aber die Coaching-Fachfrau konnte den Kontakt via SMS mit ihm aufrechterhalten, bis er wieder zugänglich wurde.

Eine junge Frau kam drei Tage in die Werkstatt, dann zwei Monate trotz fast täglichen Telefonaten nicht mehr. Die Coaching-Fachfrau hat die junge Frau dann zu Hause aufgesucht – sie stand am nächsten Tag in der Werkstatt.

Netzwerken. Bei jüngeren *workees* sind Eltern da, aber der Kontakt muss beharrlich aufgebaut werden; bei älteren ist der Kontakt oft abgebrochen, dafür gibt es Wohnungskollegen oder Freundinnen. Meist kann nicht natürlicherweise auf tragfähige Netze gebaut werden. Damit die vorhandenen Beziehungen tragfähiger werden, braucht es Interventionen. Das Team hat sich überlegt, wie es besser gelingt, die Netze zu stärken oder zu ergänzen. Die Mitarbeiter empfangen Eltern, Angehörige oder Freunde gerne in der ersten Woche nach Eintritt.

Bei J. ließen sich die Eltern und sogar deren unterstützende Nachbarn auf ein Coaching ein, was auf lange Sicht enormen Fortschritt bei J. bewirkte. Dieses Coaching zur Stärkung der Präsenz (vgl. von Schlippe & Omer, 2011) wird von der Coaching-Fachfrau geführt, die Eltern zahlen nichts dafür, aber verpflichteten sich, für *work4you* etwas zu spenden.

Die ganze Organisation lernt

Indem die Coaching-Fachfrau an den Teamsitzungen teilnimmt, erhalten die Mitarbeiter im Arbeitsbereich Feedback aus dem etwas außerhalb des Arbeitsalltags gelegenen Einzelcoaching, aber lernen auch generell systemische Sichtweisen in der Analyse von Situationen. Der Kernauftrag – *workees* ins Arbeitsleben zu begleiten – kann konzentrierter verfolgt werden. Die Grenze zwischen sozialpädagogischem Begleiten und Therapie wird klarer gesehen und kann fallweise auch so als Auftrag an die ermittelnde Sozialstelle zurückgemeldet werden.

Es lässt sich feststellen, dass die gemeinsame Anstrengung in der Werkstatt, in der Bildung und im systemischen Coaching, verbunden mit den zu-

ständigen Sozialstellen die *workees* im besten Sinne »diszipliniert«, sie fühlen sich wertgeschätzt, entdecken langsam ihre Ressourcen und handeln entsprechend zuverlässiger.

Das systemische Denken beeinflusst zunehmend auch die Weiterbildungs- und Bewerbungstrainingseinheiten und das gemeinsame Handeln – das Team wird zu einer lernenden Organisation.

Wirkung des Coachings

Halbjährlich wird mit Fragebogen bei den *workees* evaluiert, Teamgespräche und Rückmeldungen von zuweisenden Stellen ergänzen die Stellungnahmen – also 360-Grad-Feedback. Die so erhobene Wirkung wird als gut beurteilt und beruht auf verschiedenen Faktoren:

- Die manchmal unkonventionelle aber wirkungsvolle Kontaktpflege der Coaching-Fachfrau mit den *workees*,
- ihre unabhängige Stellung im Mitarbeiterteam,
- dass sie wo nötig das Arbeitstraining mit privatem Umfeld und Sozialstellen von Teilnehmenden vernetzt;
- dass sie Selbstwertgefühl und Ressourcen stärkt und es den *workees* ermöglicht, selbständiger zu werden.

Originalton von *workees*:

- *»Hier können wir über das reden, was uns beschäftigt.«*
- *»Ich werde noch an später an die Hilfsbereitschaft denken, die ich hier erlebt habe.«*
- *»Habe aufgehört zu kiffen.«*
- *»Ich gebe nicht mehr auf und denke positiv.«*

Ein Beispiel: F. litt unter ihrer schlechten Schulbildung. Die Coaching-Fachfrau ermutigte sie, bei einer Psychiaterin einen Test zur Lernfähigkeit zu machen. Dieser attestierte ihr: Du bist fähig zu lernen und in einigen Bereichen sogar überdurchschnittlich. Bei der Coaching-Fachfrau übte sie aufgrund ihrer visuellen Begabung neue Lernmethoden ein – und neue Selbstachtungssätze. Weil F.s Selbstachtung gestiegen ist, konnte sie nun eine Stunde statt wie bisher nur eine Viertelstunde konzentriert an der Arbeit bleiben. F. absolvierte nach *work4you* ein Arbeitsprogramm mit höherem Niveau und hat letzten Herbst ihr Traumziel erreicht: Die Lastwagenprüfung ist bestanden.

Den Forschungs-Fokus wechseln!

Trotz des positiven Berichts über das systemische Coaching bei *work4you* kann ich nicht in den allgemeinen Enthusiasmus einstimmen, der sagt, Coaching sei gut, nützlich, hilfreich und effektiv.

Ich habe vielmehr grundlegende Fragen. Was ist es denn, was in der gegenwärtig angestregten Forschung über die Wirksamkeit von Coaching im Blick ist? Meist wird dazu nur eine kleine, eng begrenzte Fragestellung untersucht, zum Beispiel wie sich ein Vorgesetzter in einer bestimmten Situation entscheiden kann. Aber sind das die wesentlichen Fragen? Täuschen wir uns an der Oberfläche?

Warum ist die Coaching-Forschung vorwiegend auf Kaderleute ausgerichtet? Ist das nicht Forschung im Elfenbeinturm? Wer forscht denn mit ebenso viel Verve und Finanzen bei jenen Menschen, die Begleitung ins Leben am dringendsten benötigen? Müssten nicht gerade hier die Fachhochschulen – interdisziplinär – bedeutende Forschungsprogramme in die Wege leiten?

Wie im Artikel beschrieben, wird die Wirkung beim systemischen Coaching mit erwerbslosen jungen Menschen nicht mit einigen erlernten Coaching-Tools und lösungsorientierter Gesprächsführung erzeugt. Es braucht umfassende, interdisziplinäre Strategien, um den massiven Beziehungswiderständen gerecht zu werden. Es braucht eine Haltung, die dem offensichtlichen Trotz trotzt, eine Haltung der transfiniten Hoffnung. Und darum frage ich: Sollten, wenn Coaching erforscht wird, nicht noch viel mehr die spirituellen Themen und die religiöse Befindlichkeit mit ins Blickfeld geraten? Einerseits weil Spiritualität als wirkungsmächtige Dimension zum bio-psycho-sozialen Menschsein gehört. Andererseits weil in der religiösen Haltung Ressourcen stecken, offensichtlich oder verborgen, die geweckt werden können – und das nicht nur auf der Ebene der Klienten.

Literatur

- BBT (2007). *Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen in die Berufsbildung*. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. [1.8.2012].
- ChagAll (o. J.). *Chance für jugendliche Migrant/innen*.
www.unterstrass.edu/projekte/chagall [1.8.2012].
- Gertsch, Marianne, Gerlings, Alexander, & Modetta, Caterina (1999). *Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation. Studie über Brückenangebote*. Universität Bern, Zentrum für universitäre Weiterbildung.
- Marcel, Gabriel (1949). *Entwurf einer Phänomenologie und einer Metaphysik der Hoffnung. Homo Viator*. Düsseldorf.
- Schlippe, Arist von & Omer, Haim (2011). *Autorität ohne Gewalt. Coaching für Eltern von Kindern mit Verhaltensproblemen. »Elterliche Präsenz« als systemisches Konzept*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Stutz-Delmore, Sandra (2006). *Schul- und Berufswahl 2000–2005*. Zürich: Statistisches Amt des Kantons Zürich (statistik.info 2/06).
www.bista.zh.ch/pub/downloads/statistik_info_SBW_2000-2005.pdf [29.1.2013].
- Tobler, Sibylle (2004). *Arbeitslose beraten unter Perspektiven der Hoffnung. Lösungsorientierte Kurzberatung in beruflichen Übergangsprozessen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Wettstein, Emil, & Grigo, Jacqueline (2003). *Jugendliche ohne Lösung und ohne Wille, eine Lösung zu finden*. Bülach.
www.bbprojekte.ch/files/taetigkeit/verschiedenes/3127Bericht.pdf [1.8.2012].

Anschrift des Verfassers

Karl Flückiger, Pfr., lic. theol., Ms Sc in organisational development
karl.flueckiger@gmail.com