

## A Systemic Approach

# #3

**Infoletter  
Sommer 2009**

**Die Arbeit mit einer „Ideenbörse“ im Coaching**

**Exakter Ausgleich trennt: Eine Geschichte  
vom Bazar in Tunis**

**Den Kopf aus der Schlinge ziehen ... schon vor  
der Entscheidung nämlich**

## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

## Inhalt



zuallererst ist gleich eine Entschuldigung fällig, denn das Erscheinen dieser Ausgabe des A Systemic Approach-Infoletters<sup>1</sup> hatte ich bereits für März 2009 angekündigt ... und jetzt hat es doch bis zum Ende des Sommers gedauert. Der Grund dafür ist unter anderem, dass ich zum „Blogger“ geworden bin und nunmehr regelmäßig ein Blog namens „[Tom Hansmanns Systemische Schleifen](#)“ im Web betreibe. In den „Schleifen“ widme ich mich verschiedenen Aspekten systemischer Theorie und Praxis. So zwei bis drei Beiträge pro Woche kommen da auf Sie\Dich<sup>2</sup> zu – ein paar längere Artikel zu systemischen Interventionstechniken, ein paar Gedankensplitter zur Konfliktbearbeitung, ein paar Überlegungen zum systemischen Führen, Anekdoten, usw. Mal sehen, was sich da im Laufe der Zeit ansammeln wird.

Eine große Bitte habe ich an Sie: Von „Web 2.0“ kann nur die Rede sein, wenn Sie auch mit-tun – Ihre Kommentare zu den einzelnen Beiträgen im Blog sind mir also herzlich willkommen! Ich freue mich darauf, mit Ihnen in Austausch treten zu dürfen!

Bloggen und vier Infoletter-Ausgaben pro Jahr – das ist dann doch ein bisschen zu viel des Guten. Daher wird der Infoletter ab sofort nur mehr halbjährlich erscheinen – dafür jedoch zuverlässig und weiterhin mit zahlreichen internen und externen aktiven Links. Er kann selbstverständlich auch in ansprechender Form ausgedruckt werden. Und überhaupt „kommt er jetzt ganz anders daher“, nämlich professionell gestaltet von Erwin J. Franz, der mit seiner [Agentur Zaubertal](#) für gedeihliches Design und ästhetisch überzeugende Aufbereitung verantwortlich zeichnet.

Vielen Dank im Vorhinein für Ihr konstruktives Feedback – ich freue mich auf Ihr\e Lob\Kritik\Anregungen an die Adresse [info@systworks.com](mailto:info@systworks.com)

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre – viel Freude beim Lesen\Hören\Schauen!

Mit herzlichen Grüßen

Ihr

Tom Hansmann

**Methoden in der systemischen Beratung: Die Arbeit mit einer „Ideenbörse“ im Coaching**

**Systemisches Denken und Handeln: Exakter Ausgleich trennt: Eine Geschichte vom Bazar in Tunis**

**Den Kopf aus der Schlinge ziehen ... schon vor der Entscheidung nämlich**

**Links, Literatur, Videos, Podcasts und Anderes**

**Impressum**

**Veranstaltungshinweise**

**Der A Systemic Approach-Infoletter Nr. 4 erscheint Ende 2009.**

<sup>1</sup> Die bisherigen Ausgaben unseres Infoletters können Sie [hier downloaden](#) (PDF-Dateien).  
<sup>2</sup> Zwecks Erleichterung der Lesbarkeit werde ich Sie\Dich in der Folge durchgehend „Siezen“ – ich bitte um Verständnis.

# Die Arbeit mit einer „Ideenbörse“ im Coaching

Systemisch-lösungsorientierte Coaches und AnwärtInnen kennen und schätzen die „Vier-Stern-Plus“-Variante von Coaching: Zwei Coaches plus **Ideenbörse**. So werden der Kundschaft bereits zu Beginn der Coaching-Einheit im Idealfall vier Personen – die Ideenbörse – vorgestellt, die mit etwas Abstand hinter der Kundschaft sitzen und umgehend hinter einer virtuellen Einwegspiegelscheibe „verschwinden“, um von dort aus die Beratung wahrnehmen zu können. Ihre Aufgabe ist es, auf Ressourcen und Kompetenzen der Kundschaft zu fokussieren und Ideen „in Richtung“ Ziel der Einheit, allenfalls auch Ideen zum Ziel der und\oder zum Auftrag für die Coaching-Einheit zu notieren. Wenn es den Coaches passend erscheint und die Kundin\der Kunde dem auch zustimmt, wird die virtuelle Einwegspiegelscheibe „geöffnet“. Dann wechseln Kundschaft plus Coaches die Plätze mit den „IdeenbörsianerInnen“.

Und dann geht es los: Im „lockeren“ Dialog – eigentlich ist ja der Begriff „Multilog“ passender – tauschen sich die Mitglieder der Ideenbörse miteinander aus (kein Blickkontakt mit der Kundin\dem Kunden). Sie teilen der angemessen ihre Wertschätzung für Ressourcen und Kompetenzen mit, hinterfragen sogenannte „lähmende Gewissheiten“, bringen eine Vielzahl von Ideen im Konjunktiv ein, malen günstige Entwicklungsmöglichkeiten aus, usw. Dies alles auf lebendige Art und Weise, nicht monologisierend, sondern vielmehr flott – auch mal durcheinander – die Metapher von den „heißen Broten“ vor Augen<sup>1</sup>.

Ein bunter Strauß von Blumen wird vor der Kundschaft kreiert, Entwicklungsprozesse

<sup>1</sup> Urheber der „heißen Brote“ ist Uwe Grau. Er erzählt davon, wie er nach dem 2. Weltkrieg gemeinsam mit anderen in einer Bäckerei arbeitete, wo sie keinerlei Handschuhe hatten und die Brötchen\Semmeln so rasch wie möglich weitergeben\weiter„schupfen“ mussten, um sich nicht die Hände zu verbrennen.

werden bei ihr in Gang gesetzt, die aufgrund der Perspektivenvielfalt sehr oft zu faszinierenden sowie öffnenden Neukonstruktionen führen. Schlüsselwörter der Kundschaft werden aufgegriffen, unterschiedlichste Lösungsmöglichkeiten gleichberechtigt nebeneinander gestellt und eben nicht im Sinne von „richtig oder falsch“ ausdiskutiert. Und wenn es am Schönsten ist, findet die Ideenbörse einen passenden Abschluss – so etwa nach sechs bis acht Minuten. Die Plätze werden wieder getauscht, die virtuelle Einwegspiegelscheibe wird wieder „vorgeschoben“ und weiter gehts.

Wie? Mit einer Pause. Zweck derselben ist es, dass die Kundin\der Kunde in Ruhe bezüglich der vielfältigen Impulse reflektieren kann und sich aus dem Vorgebrachten „bedient“.

## Das „Reflecting Team“ – eigentlich ein „Unfall“

Interessant ist, dass das Reflecting Team (RT), Vorläufer der Ideenbörse, ursprünglich Resultat eines Unfalls war. Der norwegische Psychotherapeut Tom Andersen war unzufrieden mit dem Setting, welches das Zweikammermodell der „klassischen“ systemischen Familientherapie vorgab: Dabei arbeiteten zwei TherapeutInnen (später nur mehr eine\r) mit der Familie, hinter einer Einwegscheibe saßen zwei weitere TherapeutInnen und beobachteten die Sitzung. Diese dauerte zwischen 50 und 90 Minuten. Die BeobachterInnen konnten die Sitzung aber auch sofort unterbrechen, wenn sie den Eindruck bekamen, dass die TherapeutInnen etwas Wichtiges übersehen hatten. In der Folge fanden sich ausschließlich die TherapeutInnen zusammen, diskutierten in einem separaten Raum ihre Hypothesen und entwickelten schließlich eine Schlussintervention, bevor man sich mit selbiger wieder der Familie zuwandte.

Von  
Tom Hansmann

Andersen erlebte diese exklusiven Diskussionen als erniedrigend für die Familie und eben nicht als einen Kontext, der Kooperation nahe legt. Eines Tages jedoch konnte eine Familie aufgrund eines technischen Versehens die Debatte der TherapeutInnen im Nebenraum mitverfolgen und reagierte nicht etwa verärgert, sondern hoch motiviert und sehr ange-regt – das war die Geburtsstunde des RT Und zusätzlich eine ziemliche Herausforderung für das Team, mussten doch die Mitglieder desselben ab nun sorgsam mit ihrer Sprache umgehen, gut auf die Angemessenheit ihrer Äußerungen achten.

### Zwei weitere Ansätze: „Reflecting Positions“ und „Iteratives RT“

Zwei weitere Ausformungen des RT möchte ich an dieser Stelle vorstellen: Die Arbeit mit den so genannten „**Reflecting Positions**“ im RT sowie das „**Iterative Reflecting Team**“:

Bei den Reflecting Positions nehmen die Mitglieder des RT verschiedene Rollen ein. Solche können beispielsweise sein: Hofnarr, Träumer, Kritiker, Realist, Maus, Falke, Giraffe, Künstler, Ermunterer und viele andere mehr. Auf diese Art und Weise werden ebenfalls ganz unterschiedliche ungewöhnliche Ideen hervorgebracht. Die unterschiedlichen Rollen repräsentieren dabei ganz verschiedene Glaubenssätze, Werte, Ressourcen und Fähig- bzw. Fertigkeiten. Die Mitglieder des RT benennen dann ihre jeweilige Rolle und bringen in der Folge ihre Sichtweisen ein, etwa folgendermaßen: *„Früher gab's ja bei Hofe ganz interessante Personen, die Hofnarren. Ich stelle mir gerade vor, ich hätte dem Gespräch als Hofnarr gefolgt, dann würde ich jetzt wohl sagen, ...“*

Und schließlich – in der Supervision – das Iterative Reflecting Team: Dahinter steht die Überlegung, dass die Kundin\der Kunde das RT als „NavigatorIn“ durch die Vielzahl von Perspektiven und Möglichkeiten leitet. Und das geht so: Nach einer ersten Reflecting Team-„Runde“ stellen die BeraterInnen – nach einer Pause – gegebenenfalls folgende Frage

an die Kundschaft: *„Was von dem Gehörten ging in die gewünschte Richtung?“* Am Ende des Austausches mit der Kundin\dem Kunden folgt die Frage: *„Worüber sollte das Team jetzt sprechen, so dass es weiterhin in die gewünschte Richtung geht?“* Und so geht es dann zwei oder drei Runden (Iterationen) weiter. Zum Abschluss wird die Kundschaft wie folgt gefragt: *„Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 dafür steht, dass die Ideenbörse bisher minimal, und 10, dass die Ideenbörse bisher maximal für Sie hilfreich war: Wo würden Sie sagen, sind Sie jetzt?“* Auf die Skalierung der Kundschaft folgt die Frage: *„Ist dies zum gegebenen Zeitpunkt für sie ausreichend?“* Gegebenenfalls könnte auch angeschlossen – und somit wieder die „Schleife gezogen“ – werden mit: *„Worüber sollte die Ideenbörse sprechen, damit Sie einen Schritt weiter kommen können?“*

In dieser Ausprägung bestimmt die Kundin\der Kunde immer wieder, wohin „die Reise“ gehen soll, wählt die Richtung aus und wird dabei meist immer konkreter. Es geht bei diesem Vorgehen um Iteration oder Rückkopplung, worunter ein Prozess verstanden wird, wo eine Operation immer wieder auf ihr eigenes Ergebnis angewendet wird.

### Literaturhinweise

Andersen, T. (Hrsg.): **Das reflektierende Team.** Verlag Modernes Lernen, Dortmund 1990

Dahm, M./Be, S.: **Auf den Punkt gebracht – das Iterative Reflecting Team.** In: Vogt-Hillmann, M./Eberling, W./Dahm, M./Dreesen, H. (Hrsg.): **Gelöst und los! Systemisch-lösungsorientierte Perspektiven in Supervision und Organisationsberatung.** Verlag Borgmann, Dortmund 2000

Tafoya, T.: **Mit den Augen des Adlers und der Maus.** In: Brandau, H. (Hrsg.): **Supervision aus systemischer Sicht.** Otto Müller Verlag, Salzburg 1991

# Exakter Ausgleich trennt: Eine Geschichte vom Bazar in Tunis

Seit längerer Zeit schon beschäftige ich mich mit\beschäftigen mich systemische Ausgleichsprinzipien. Im Rahmen meiner Beratungsarbeit bin ich oftmals über deren praktische Relevanz – insbesondere in Konflikt(auflösungs)systemen – erstaunt. Diese Prinzipien finden sich zu einem Gutteil bereits in den **Geschichten der Chassidim** (vgl. etwa Martin Buber: „Die Erzählungen der Chassidim“ oder „Die Geschichten des Rabbi Nachman“, etc.) sowie bei **Iván Böszörményi-Nagy** (der unter anderem den Begriff der „Vielgerichteten Parteilichkeit“, der als „Allparteilichkeit“ Eingang in die Literatur gefunden hat, geprägt hat). Sie wurden in der Folge von **Bert Hellinger** aufgenommen und schließlich im Rahmen der SySt-Arbeit (Systemische Strukturaufstellungsarbeit) von **Matthias Varga von Kibéd** maßgeblich weiterentwickelt und ergänzt.

## Ökonomische Umdeutung von „Schuld“ in „Schulden“

Grundlegend für die Genese systemischer Ausgleichsprinzipien ist die ökonomische Umdeutung ethischer Begriffe: „Schuld“ wird in „Schulden“ umgedeutet, anstelle von „Gut-Böse“ bzw. „Richtig-Falsch“ geht es um „Ausgleichsbedürftigkeit“ bzw. „Ausgleichsverpflichtung“. Fragen wie etwa „*Was war die Ursache?*“, „*Wer war woran schuld?*“, „*Was ist richtig?*“ oder „*Wer hat recht?*“ werden dabei „ersetzt“ durch „*Worin könnte ein gelungener (annehmbarer) Ausgleich bestehen?*“

An dieser Stelle (ich verspreche, dass ich dem Thema „Ausgleich und systemische Ausgleichsprinzipien“ in Bälde einen ausführlicheren Beitrag widmen werde) möchte ich nur darauf hinweisen, dass dem Prinzip „*Der eigentliche Ausgleich liegt in der Anerkennung der Ausgleichsverpflichtung*“ eine zentrale Rolle in der Deeskalierung von Konflikten

zukommen kann, ja meiner Erfahrung nach erlittenen Gesichtsverlust „zum Besseren wenden“ und dadurch Lösung(en)orientierung befördern kann.

## Kundenbindung – den Schatten einer gemeinsamen Zukunft werfen

„*Exakter Ausgleich trennt*“: Über dieses Prinzip bin ich gerade eben wieder einmal „gestolpert“, woraufhin mir ein Erlebnis im Bazar von Tunis eingefallen ist, das nun auch schon fast zwei Jahrzehnte zurückliegt. Beim Schlendern durch das dortige rege Treiben waren mir kleine silberne Öllampen aufgefallen – ähnlich wie „Aladins Wunderlampe“. Ich betrieb in der Folge etwas Marktforschung und verglich Ware und Preise an unterschiedlichen Marktständen, bis ich endlich – aufgrund diverser Erfahrungen in Tunesien und Marokko sowie meiner sehr spärlich ausgestatteten Geldbörse – mit der Absicht, jedenfalls „wirklich gut“ zu feilschen einen kleinen Laden betrat und nach längerem Umherstreifen mit möglichst uninteressiert wirkender Miene eine von den hübschen Lampen in die Hand nahm.

Dann begann das Spiel, wie bei einem Tanzpaar, wo beide TänzerInnen stets mit einem „Pferdeauge“ nach einer\einem potenziell anderen PartnerIn schielen, das Ausschau halten nach einer Antwort auf die Frage der Austauschbarkeit des Partners\der Partnerin. Zu diesem speziellen Tanz gehörte auch das Verlassen der Tanzfläche (des Ladens), das Zurückholen durch den Händler, das Jammern, das Drohen, das Schmeicheln, das Anschreien etc. – es wurden sämtliche Register gezogen. Letzten Endes waren wir bei nicht einmal einem Drittel des seitens des Händlers erstgenannten Preises angelangt – und es kam zur Einigung. Der Händler verpackte die Ware mit einem „fluchenden Lächeln“ (oder wars

Von  
Tom Hansmann

ein „lächelndes Fluchen“?) und geleitete mich hinaus. Zu meinem völligen Erstaunen – ich war bereits ein Stück weitergegangen – lief er hinter mir her und steckte mir einen kleinen filigranen Schlüsselanhänger zu. Gleich darauf war er verschwunden und ich blieb verwundert zurück.

Das Geschehen ging mir nicht aus dem Kopf, ich war ambivalent, ob ich mich freuen sollte, ein aus meiner Sicht gutes Geschäft gemacht zu haben, oder mich schuldig fühlen sollte, den Schlüsselanhänger auch noch angenommen zu haben. Ich war schon drauf und dran, wieder in den Bazar zu gehen und den Laden aufzusuchen. Dann besann ich mich und erzählte meinem Vermieter das Vorgefallene.

Der lachte herzlich und machte mich darauf aufmerksam, dass die von mir erworbene Öllampe in etwa den Wert des von mir gezahlten Preises und der Händler somit keinerlei Profit „mit mir“ gemacht hätte. Dann fragte er mich, was ich denn anstelle des Händlers tun würde, um die Chance zu erhöhen, doch noch einen Reibach mit einem solchen Kunden zu machen? **Händler im Bazar von Tunis jedenfalls geben in einem solchen Fall noch eine Kleinigkeit dazu, um die Kundschaft zu binden und die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass diese wiederkommen – und dann ein besseres Geschäft möglich wird.**

Hat eine geschäftliche Beziehung den Charakter von exaktem Ausgleich, so ist Grenzziehung eher die Folge denn Verbindung – exakter Ausgleich trennt. Das Sprichwort „*Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft*“ war mir ja schon länger bekannt; mein Konditor hatte schon immer eine Kleinigkeit zu den

erworbenen Tortenstücken oder Semmeln in das Papiersackerl dazu gesteckt und auch „*Kundenbindung durch Plauderei*“ durch den Greißler war mir schon lange Zeit vorher bekannt. Diese Spielart allerdings war mir neu, hatte jedoch jedenfalls für Bindung gesorgt (die Bindungswirkung des Gewissens – laut meinem Freund und Kollegen Klaus Mücke das „systemische Gleichgewichtsorgan“ des Menschen – kann kaum groß genug eingeschätzt werden).

## Sinnspruch für Sommer\Herbst 2009:

*„Menschen kann man  
nicht ändern,  
man kann sie sich nur  
zurechtlieben.“*

Dieser Spruch möge Sie daran erinnern, dass es günstig ist, die Eigenlogik anderer Menschen als Restriktion anzusehen und nicht als Problem. Was liegt eher in Ihrem Einflussbereich: Das Ändern eines Menschen oder das Ändern Ihrer Einstellung\Haltung zu einem Menschen?

# Den Kopf aus der Schlinge ziehen ... schon vor der Entscheidung nämlich

Betriebswirtschaftslehre sowie die Mehrzahl der Organisationstheorien machen uns auch heute noch weitgehend glauben, dass Organisationen „die Rationalität schlechthin“ verkörpern. Daneben sind mittlerweile jene Untersuchungen Legion, wo Führungskräfte und Manager (meistens wollen sie dabei anonym bleiben) ihr „Bauchgefühl“ bzw. ihre „Intuition“ als jene Fähigkeiten\ Ressourcen hervorheben, die ihnen „richtige“ Entscheidungen ermöglichen. Ohne an dieser Stelle weiter auf die Kontextabhängigkeit von „richtig“ bzw. „falsch“ eingehen zu wollen – wie lässt sich dies erklären?

Und jetzt kommt der Anlass für diesen Beitrag, nämlich ein Coaching-Kunde, der seiner Ambivalenz Ausdruck verliehen hat, entweder eine für ihn risikolose oder aber eine Entscheidung zu treffen, die er intuitiv für wesentlich hilfreicher für die Zukunft des Unternehmens halten würde. Ein paar Gedanken dazu: Was auch immer die organisationsspezifische Rationalität ausmacht, die es bei der Entscheidungsfindung und -kommunikation zu berücksichtigen gilt – etwa Kennzahlen, traditionelle Innovationsroutinen, etc. – diese wird schlicht und ergreifend dazu benutzt, eine Entscheidung im Nachhinein als richtig etikettieren zu können, von der man im Vorhinein ja nicht wissen kann, ob sie sich in Zukunft als „richtig“ oder „falsch“ erweisen wird. **Vorher ist sie weder falsch noch richtig, sondern einzig und allein: riskant.**

Halte ich mich als Führungskraft\Manager demnach an diese spezielle Rationalität, die Dirk Baecker im Buch „*Postheroisches Management*“ (S. 92; Berlin: Merve, 1994) als „*Zumutung, die Organisationen an sich selbst*

*herantragen*“ bezeichnet, so reduziert dies auch bei negativen Auswirkungen der „rational“ getroffenen Entscheidung das Risiko, zur Verantwortung gezogen zu werden. Baecker dazu: „*Das Mysterium der Entscheidung ist das Mysterium der Rationalität*“ (a.a.O., S. 161 f.). Kurz gefasst: Der stets künstlich produzierte Nachweis für die Rationalität einer Entscheidung ist zugleich der Ausweis der Legitimität der Entscheidung. Soviel zur Möglichkeit für Führungskräfte\Manager, die Wahrscheinlichkeit massiv erhöhen zu können, den Kopf schon aus der Schlinge zu ziehen, bevor überhaupt der Knoten ins Seil gekommen ist.

Mehr als gute Gründe für meine Kundschaft, die erste Entscheidungsoption zu wählen ... oder vielleicht doch nicht?  
Die Eigen-Logik lebender Systeme ist ja nicht zu unterschätzen ...

Von  
Tom Hansmann

# Tom Hansmann empfiehlt: Links, Literatur, Blogs, Podcasts und Anderes

## Links:

[Fritz B. Simon zum Thema „Zukunft des Kapitalismus“ in der FAZ](#)

„Der Untergang findet nicht statt“: Unter diesem Titel ist am 7. August 2009 in der [„Frankfurter Allgemeinen Zeitung“](#) ein empfehlenswerter Artikel von Fritz B. Simon erschienen, wo dieser aus einer systemtheoretischen Perspektive auf unsere Wirtschaft blickt und die Geschichte und Entwicklung von Märkten sowie von Geld als Kommunikationsmedium beleuchtet. Sehr empfehlenswert!

[Stephan A. Jansen zum Thema Innovationsmanagement und Paradoxa in brandeins Ausgabe 6\2009](#)

Im Beitrag mit dem Titel „Merkwürdigkeiten aus den Manegen des Managements. Vom Heureka! zum Hurra!“ beschäftigt sich der Gründungspräsident der Zeppelin University mit der Suche nach der Formel für erfolgreiches Innovationsmanagement und erläutert neun Paradoxa. Kurzweil garantiert.

## Literaturtipp:

[Smutny, P.\Hopf, H.: „Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing“](#), 1. Auflage 2003, Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien, 18,29 Euro. „Augemobbt!“ ist ein fundierter Praxisratgeber und beleuchtet klar und übersichtlich die österreichische Rechtslage (Normen und Judikatur) zum Thema Mobbing. Und nicht nur das: Die dokumentierten „Fälle“ sowie die kompetenten Hinweise und Tipps der AutorInnen geben Aufschluss über gebotene und zu unterlassende Verhaltensweisen als Betroffene\r, Führungskraft, Personalverantwortliche\r und Amgehörige\r. Neben der Darstellung verschiedener Arten von Mobbinghandlungen sowie der gesundheitlichen und wirtschaft-

lichen Folgen von Mobbing wird auch den Präventionsmöglichkeiten ausreichend Platz gegeben. Aus meiner Sicht DAS Buch zum Thema, welches auch in keiner BeraterInnen-Bibliothek fehlen sollte!

## Blog:

[„Hedoniker“, das Blog von Stefan Möller](#)

Unter der Webadresse <http://smoel.wordpress.com> findet sich das überaus intelligente und oftmals zum Schmunzeln verführende Blog-Angebot von Stefan Möller. Ein paar kleine Beispiele für Beiträge gefällig? Nun, wie wäre es mit meinem absoluten „Liebling“, nämlich „Zehn Punkte, an denen man eine gute Buchhandlung erkennt“? Oder auch „Stapel ungelesener Bücher. Update 7“? Stefan Möller berichtet auch auf sehr fundierte Art und Weise über den „Bachmannpreis 2009“, kleinere Verlage, usw. Ein Blog für alle, die gar nicht genug von Literatur und geistreichen Gedanken über selbige bekommen können – einfach eine Empfehlung wert.

**Noch ein Tipp am Rande: „Tom Hansmanns Systemische Schleifen“**

## Podcast:

[Audiothek – Institut für systemische Beratung Wiesloch](#): Bernd Schmid, einer der Pioniere der systemischen Beratung, bietet auf dem Website seines Instituts für systemische Beratung Wiesloch (ISB) eine Fülle von Artikeln, Schaubildern und auch Audiofiles zu unterschiedlichen Themen zum kostenlosen Download an. Außerdem kann die\der Interessierte auch Beiträge aus der Audiothek als Podcasts abonnieren. Mich beeindruckt neben der Qualität dieses Gratisangebots auch und insbesondere die Freigiebigkeit des ISB. Eine Nutzung sei allen wissbegierigen\neugierigen „SystemikerInnen“ dringend nahe gelegt.

**Anderes:**

Jüdische Witze online: Ok, an das Buch „[Jüdische Witze“ von Salcia Landmann](#) (unbedingte Kaufempfehlung!) kommt das Online-Angebot jüdischer Witze nicht heran, doch gibt es ein paar Links, die doch empfehlenswert sind. Wer also den jüdischen Witz schätzt, der kann nach Lust und Laune etwa auf folgenden Websites schmökern:

- ▶ <http://www.jiddisch.org/witz/humor.htm>
- ▶ <http://www.jiddisch.org/witz/witze.htm>
- ▶ <http://witze.koscher.net/>

*„Der jüdische Witz ist heiter hingegenommene Trauer über die Gegensätze dieser Welt. Er zeigt immer wieder auf, dass – eben in dieser Welt voller Logik – die Gleichungen, die ohne Rest aufgehen, nicht stimmen können.“* (Carlo Schmid)

**Prager Café Slavia in Berlin:** Es geht schon einmal los damit, dass das wundervolle Café Slavia keinen Webauftritt hat – für das Slavia, dieses den schönen Prager Jugendstil-Kaffe-häusern nachempfundenen Café-Restaurant, geht das in Ordnung. Es wirbt mit „gepflegten böhmischen Gerichten, Weinen und Kuchen“, hat nur montags Ruhetag (Di-Sa 14-23:30 Uhr, So 10-22 Uhr) und verfügt neben hervorragenden erschwinglichen Speisen (böhmisch-mährisch, hausgemachte Mehlspeisen, auch internationale Küche) und freundlicher Bedienung über eine ansprechende und gemütliche Einrichtung im Prager Jugendstil. Es liegt in einem schönen Eckhaus in Wilmsdorf (Wiesbadener Straße 79) und wartet auf Ihren Besuch ...

**Impressum\Offenlegung:****Medieninhaber und Herausgeber:**

Systworks Hansmann\Consulting  
Mag. Tom Hansmann Unternehmensberatung & Wirtschaftstraining  
Hormayrgasse 19\23, A-1170 Wien  
Telefon: +43 (0)676 52881 74  
Fax: +43 (0)1 526 20 22  
[office@systworks.com](mailto:office@systworks.com)  
[www.systworks.com](http://www.systworks.com)

**Für den Inhalt verantwortlich:**

Mag. Tom Hansmann, MAS  
[tom.hansmann@systworks.com](mailto:tom.hansmann@systworks.com)

**Blattlinie:** Förderung des systemisch-lösungsorientierten Denkens und Handelns, Information von an systemischer Beratung Interessierten. **Erscheinungsweise:** 2 x jährlich. A Systemic Approach-Infoletter und alle in ihm enthaltenen Beiträge sind für die Dauer des Urheberrechts geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung von Systworks Hansmann\Consulting. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Alle Angaben erfolgen nach Kenntnisstand der AutorInnen\des Herausgebers und werden nach bestem Wissen erteilt. **Gestaltung:** Erwin J. Franz \ [www.zaubertal.at](http://www.zaubertal.at)

**Infoletter abbestellen:** Wenn Sie den A Systemic Approach-Infoletter nicht (mehr) erhalten wollen, senden Sie uns bitte eine kurz Nachricht per E-Mail an [office@systworks.com](mailto:office@systworks.com)

Wir freuen uns, wenn Sie unseren **Infoletter weiterempfehlen:** Neuanmeldungen sind jederzeit unter [www.systworks.com](http://www.systworks.com) möglich.

## Veranstaltungen von Systworks Hansmann\Consulting

	Zeit und Ort	Informationen
„Praxislehrgang systemisch-lösungsorientiertes Coaching“	Nächster Beginn: 22. Oktober 2009, Wien	bis Juni 2010 – Startgarantie; Systworks-Team; ab 3.500,- Euro zzgl. 20 % USt. für PrivatzahlerInnen; beinhaltet ein 5. Modul „Teamcoaching“ ► <a href="#">weitere Informationen</a>
NEU: „Praxislehrgang systemisches Konfliktmanagement in Organisationsen“	Starttermin: 30. November 2009, Wien	bis Juni 2010; Michaela Faulhammer und Tom Hansmann in Kooperation mit CHSH; 4.250,- Euro zzgl. 20 % USt ► <a href="#">weitere Informationen</a>
Seminar Klaus Mücke: „Hypnosystemische Interventionen im Coaching“ (CoaLA)	2. und 3. Oktober 2009, Wien	gemeinsam mit Tom Hansmann; ab 350,- Euro für PrivatzahlerInnen zzgl. 20 % USt. ► <a href="#">weitere Informationen</a>
Seminar Peter Szabó: „Kurzzeitcoaching, Skalierungsfragen und die Kunst eine Welle zu reiten“	16. und 17. Oktober 2009, Wien	2. Tag gemeinsam mit Tom Hansmann; 490,- Euro zzgl. 20 % USt ► <a href="#">weitere Informationen</a>
Seminar Tom Hansmann: „Systemisch-lösungsorientiertes Coaching: Das »Wiener T-A-Z-A-Modell«“	19. bis 21. September 2009, Potsdam	390,- Euro ► <a href="#">weitere Informationen</a>

## Veranstaltungen Systemisches\Beratung

Sandra Klepp und Nina Gebetsberger: „Haben auch die Monster Angst?“	5. November 2009, 19 bis 21:30 Uhr, Wien	Jour fixe der Lehranstalt für systemische Familientherapie (LA:SF) – gratis; Anmeldung erforderlich; auf Website bei „Termine“, weiter bei „Jour fixe“ ► <a href="#">weitere Informationen</a>
X-Organisationen: Neue Gegenwart – 3. Biennale für Management und Beratung: 3. Kongress für Management und Beratung des Management Zentrum Witten (MZW)	19. bis 21. November 2009, Berlin	mit Dirk Baecker, Anton Zeilinger, Fritz B. Simon, Rudolf Wimmer, uvam; 1.750,- Euro zzgl. 19 % USt. bei Anmeldung bis längstens 30. September 2009, danach 1.950,- Euro zzgl. 19 % MwSt. ► <a href="#">weitere Informationen</a>
„Collaborative Law“ – Eine neue Methode der außergerichtlichen Konfliktlösung unter Beteiligung von PsychotherapeutInnen	26. November 2009, 19 Uhr, Wien	mit Eva Wexberg, Fritz Schwarzinger, Sabine Sommerhuber und Herbert Gröger; Jour fixe der ÖAS (gratis; keine Anmeldung erforderlich) ► <a href="#">weitere Informationen</a>

Die Veranstaltungshinweise wurden gewissenhaft recherchiert, dennoch erfolgen alle Angaben ohne Gewähr.