

# A Systemic Approach

# #4

Infoletter  
Winter 2009\2010

**Skalierungsfragen im Coaching**

**Führung: Stets im Scheinwerferlicht, ständig im Fokus der Aufmerksamkeit ...**

**Verschwiegenheitsgarantie im Coaching braucht neben Professionalität vor allem Hausverstand**

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



ein ereignisreiches Jahr liegt nun hinter uns. Das wichtigste Ereignis in meinem „2009er“? Meine Frau Irene und ich sind am 15. Oktober stolze Eltern von großartigen Zwillingsbuben geworden, die uns ganz viel Freude und ebensolche Arbeit bereiten. Jeden Tag dürfen wir mit Jacob und Nicolas neue Erfahrungen machen, unsere späte Elternschaft genießen und daran wachsen ...

Im beruflichen Kontext blicken wir auf ein interessantes, intensives und erfolgreiches Jahr zurück: Namhafte Organisationen wie etwa das Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, Erste Bank, Gebö, Knorr-Bremse, Landwirtschaftskammer Oberösterreich, Orange, ÖBB, Postbus, Unternehmen der Raiffeisengruppe, Universität für Musik und darstellende Kunst, Volkshilfe Oberösterreich, Wienstrom sowie die Wirtschaftsuniversität Wien haben neben zahlreichen kleineren Unternehmen und selbstständig tätigen Personen unsere Beratungsleistungen 2009 in Anspruch genommen. Trotz wirtschaftlich schwieriger Zeiten war seitens zahlreicher Organisationen und Einzelpersonen das Interesse an unserem Lehrgangs- und Seminarangebot so groß, dass drei „Praxislehrgänge systemisch-lösungsorientiertes Coaching“ (zwei in Wien und einer in Berlin), ein „Praxislehrgang systemisches Konfliktmanagement in Organisationen“ sowie sechs Seminare aus der Reihe „Advanced Lectures in Coaching“ durchgeführt werden konnten, darunter „Highlights“ wie die Veranstaltung mit Peter Szabó sowie jene mit Klaus Mücke. **Ein herzliches Dankeschön für das in uns gesetzte Vertrauen!**

Darüber hinaus ist berichtenswert, dass das Team von Systworks Hansmann\Consulting beträchtliche Verstärkung erfahren hat: Seit diesem Jahr sind mit **Mariella Bruckner, Judy Emrich** und **Heinz Gressenbauer** drei weitere Beratungspersönlichkeiten mit an Bord, worüber ich mich außerordentlich freue.

Mit großer Begeisterung betreibe ich weiterhin mein Blog namens „[Tom Hansmanns Systemische Schleifen](#)“ im Web und freue mich über Ihre Kommentare. Und voraussichtlich Mitte 2011 kommen die gesammelten Blogbeiträge in Buchform heraus ...

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 einen guten Start in ein glückliches, gesundes und erfolgreiches Neues Jahr! Mit herzlichen Grüßen

Ihr

Tom Hansmann

## Inhalt

**Methoden in der systemischen Beratung: Skalierungsfragen im Coaching**

**Konfliktmanagement:**  
Viele Konflikte lassen sich – wenn überhaupt – nur um einen hohen Preis lösen. Das bestmögliche Aushalten kann günstiger sein.

**Führung:**  
Stets im Scheinwerferlicht, ständig im Fokus der Aufmerksamkeit ...

**Coaching:**  
Verschwiegenheitsgarantie im Coaching braucht neben Professionalität vor allem Hausverstand

**Veranstaltungen von Systworks Hansmann\Consulting**

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

**Impressum**

**Veranstaltungshinweise**

**Der A Systemic Approach-Infoletter Nr. 5 erscheint im Juni 2010.**

# Skalierungsfragen im Coaching

Skalierungsfragen können dabei unterstützen, Aussagen und (vage) Zielvorstellungen (etwa „mehr Sicherheit“, „mehr Klarheit“) konkreter zu machen („SMART“ – deshalb sind sie auch oft hilfreich beim Kooperieren um ein Ziel für das Coachinggespräch) und können der Kundschaft eine Standortbestimmung ermöglichen, die dazu anregt, zu reflektieren, wie viel sie bereits erreicht hat, wie viel sie in Zukunft noch erreichen kann und wie die „Meilensteine“ auf dem Weg dorthin beschaffen sein könnten.

## Beispielfragen

- *„Auf einer Skala von 1 – 10, wobei 1 »ganz wenig Sicherheit« ist, 10 hingegen »völlige Sicherheit« (oder: so viel Sicherheit, wie Sie benötigen). Wo befinden Sie sich jetzt?“*
- *„Wie haben Sie das geschafft, schon dorthin zu kommen?“*
- *„Wohin möchten Sie am Ende dieses Gesprächs gelangt sein? Woran werden Sie das merken? Woran werde ich das merken können?“*
- *„Was wäre der nächste Schritt, um einen Punkt höher zu kommen?“*
- *„Was wäre dann anders? Was würden Sie dann anders tun?“*
- *„Nicht dass Sie das wollen, doch manchmal ist eine Antwort auf diese Frage sehr hilfreich: Was müssten Sie tun, um einen Punkt niedriger zu landen?“*

Skalierungsfragen können es KundInnen erleichtern, den Fokus der Aufmerksamkeit auf bisher erreichte Fortschritte zu richten. Darüber hinaus sind Skalierungen ein ausgezeichnetes Mittel, um das Coaching hinsichtlich seiner Wirksamkeit einzuschätzen,

indem rasch Fortschritte, Stagnation bzw. Verschlechterungen erfasst werden können.

Von  
Tom Hansmann

## Hinweise aus der Praxis

Auf Basis meiner Erfahrungen mit Skalierungen in der Coachingpraxis rege ich an, folgende Schrittfolge einzuhalten:

1. Eine Skala mit einem Begriff, den die Kundschaft in die Kommunikation eingebracht hat, etikettieren, etwa „Klarheit“,
2. sodann die „Spannweite“ der Skala definieren, etwa „von 1 bis 10“ oder „von 1 bis 100“,
3. in der Folge den kleinsten und den größten Wert definieren, etwa „wobei 1 für »ganz wenig klar« und 10 für »gänzlich klar« steht“,
4. der Kundschaft eine Frage nach der Selbstpositionierung stellen, etwa: „Wo befinden Sie sich jetzt?“,
5. sodann weitere in Richtung auf das Ziel für das Coachinggespräch (bzw. auf die Vereinbarung eines solchen Ziels) hinweisende Fragen stellen, wie zum Beispiel: „Was könnte ein nächster kleiner Schritt sein, um ein Stück in Richtung des nächsthöheren Wertes zu kommen?“ oder: „Welcher Wert ist denn der höchste, den Sie schon erreichen konnten?“, etc. (bzw. bei der Vereinbarung eines Ziels für das Gespräch: „Welchen Wert werden Sie am Ende unseres Coachinggesprächs erreicht haben, damit Sie sagen können: Das Coaching hat mir viel gebracht?“).

Seit einiger Zeit experimentierte ich mit dem Ersetzen des „völlig“, „gänzlich“, usw. am oberen Skalenende durch Wendungen wie zum Beispiel „so klar wie Sie es benötigen“ – und

es bewährt sich, denn damit wird sichtlich die Konstruktion einer im Einfluss der Kundschaft stehenden und somit passenden „Erfolgsgröße“ bei dieser angeregt.

Als wenig hilfreich erweisen sich meiner Erfahrung nach Skalen, die einen Raum zwischen zwei unterschiedlichen Begrifflichkeiten aufmachen, die also „doppelt etikettiert“ sind, beispielsweise *„wobei 1 für »völlig im Nebel« und 10 für »voll und ganz startbereit« steht“*.

An dieser Stelle eine kurze Anekdote: Ein Lehrgangsteilnehmer erzählt von einer vor einer wichtigen Entscheidung („fifty-fifty“) stehenden Kundin, die seiner Meinung nach „skalenresistent“ sei. Er habe ihr eine aus seiner Sicht sehr hilfreiche Skala von 1 bis 10 angeboten, wobei er die 1 mit *„Entscheidung 1“* und die 10 mit *„Entscheidung 2“* definiert habe. Und man stelle sich das einmal vor: Diese Kundschaft habe auf die Frage nach dem derzeitigen Skalenwert mit „5“ geantwortet und die Skala nicht hilfreich gefunden ...

## Viele Konflikte lassen sich – wenn überhaupt – nur um einen hohen Preis lösen. Das bestmögliche Aushalten kann günstiger sein.

Kürzlich erst wieder hat mir ein Personalist erzählt, dass es immer wieder zu konfliktären Spannungen zwischen „der Produktion“ und „dem Marketing“ in der Organisation komme, in der und für die er seit vielen Jahren tätig ist. Die Geschäftsleitung sei mit Unterstützung der Personalentwicklung schon seit zwölf Jahren bemüht, diesen „Dauerkonflikt“ zu lösen, ihre Ambitionen würden jedoch immer wieder scheitern, obwohl die agierenden Personen im Zuge der Zeit schon alle „ausgewechselt“ worden wären. Nun solle wieder einmal ein neuerlicher Anlauf genommen werden, um diesen Konflikt ein für allemal aus der Welt zu räumen. Ob mir dazu eine geeignete Maßnahme einfallen würde?

Ich bejahte, schickte jedoch voraus, dass ich Zweifel hätte, ob meine Einfälle ihm zusagen

würden. Ich könnte mir nämlich aufgrund seiner Schilderung gut vorstellen, dass die andauernden Spannungen struktureller „Natur“ wären. Ich habe dann die Frage gestellt, welchen Preis ein Lösen des konfliktären Geschehens aus seiner Sicht denn haben könnte, oder anders gefragt, welche Funktion dieser Konflikt für wen haben könnte – *„ganz unwillkürlich, ob man will oder nicht.“*

Nach längerem Nachdenken meinte mein Gesprächspartner, dass man es auch so sehen könnte, dass diese ständigen Reibungen und Auseinandersetzungen einen wesentlichen Beitrag zur Innovationsfreudigkeit des Unternehmens und zur besonderen NutzerInnenfreundlichkeit der Produkte lieferten, weil die beiden Unternehmensbereiche sich wechselseitig ständig forderten und anspornten. Ein

Von  
Tom Hansmann

möglicher Preis der Konfliktlösung könnte im schlimmsten Fall in einem Verlust dieser Wettbewerbsvorteile bestehen.

### **Strukturelle Konflikte sind auf der zwischenmenschlichen Ebene nicht lösbar**

Ganz ehrlich: Ich werde ja eher misstrauisch, wenn es (angeblich) keine Konflikte zwischen Produktion und Vertrieb in einem Unternehmen gibt. Oder denken Sie an die (üblichen) Spannungen zwischen Innen- und Außendienst. Oder an jene zwischen Produktentwicklung und Rechnungswesen\Controlling. Alles Beispiele für strukturelle Konflikte, die auf der zwischenmenschlichen Ebene nicht lösbar sind. Die Frage ist vielmehr: Wie gehen die Beteiligten damit um und sind sie in der Lage, diese Konstellationen bestmöglich auszuhalten? Oder gehen Sie aufeinander los und kommt es zu Eskalationen, die hohe Kosten für die Involvierten und darüber hinaus haben können?

Andere strukturelle Konflikte können für ein Unternehmen existenzgefährdend sein, etwa „gegeneinander aufgestellte“ Abteilungen, wo die Erreichung der Abteilungsziele durch die Abteilung 1 das Erreichen der Ziele von Abteilung 2 verunmöglicht oder massiv beeinträchtigt und vice versa. Unterschiedliche Dienstrechte bzw. Gehaltssysteme innerhalb eines Unternehmens können als weiteres Beispiel für strukturell bedingte Konfliktlagen dienen.

Wie diese zu lösen sind? Selbstverständlich nur auf der Strukturebene – im zwischenmenschlichen Bereich kann nur in Richtung des bestmöglichen Aushaltens der Span-

nungszustände gearbeitet werden. Durch das Schaffen von Transparenz können so oftmals Konflikteskalationen hintangehalten bzw. –deeskalationen angeregt werden. Dann und wann gehts eben um Konflikteskalationsprävention und nicht um Konfliktlösung.

## Sinnspruch für den Winter 2009\10:

*„Mit Hilfe des Humors  
kann man auch heilige Kühe  
unsittlich berühren.“*

Dieser Spruch, der [Arnold Retzer](#) zugeschrieben wird, möge Sie daran erinnern, dass GesprächspartnerInnen mit Hilfe des Humors in einen gelasseneren Zustand kommen können, woraufhin die Lähmung – auch jene der Gewissheiten – schwindet und sich ihnen ein Spektrum von Alternativen und zusätzlichen Optionen eröffnet. Dabei ist es jedoch wichtig, dass Humor nicht verwechselt wird mit Zynismus oder Sarkasmus, ja nicht einmal mit Ironie, wobei hier die Abgrenzung am schwierigsten ist. Als Faustregel möge dienen: Humor ist, wenn alle anwesenden und abwesenden involvierten bzw. betroffenen Menschen, so sie Sinn für Humor haben (lassen Sie uns liebevoll tautologisch sein an dieser Stelle), über das Gesagte schmunzeln, lachen, vor Erheiterung brüllen, usw. können.

**Übrigens: Humor ist für mich eine Haltung** – und somit kann sie bewusst eingenommen (beispielsweise in der Früh vor dem Spiegel als „Haltung für den Tag“) und geübt werden. Viel Freude beim Experimentieren – und nicht vergessen: „Ernsthaft“ ist hin und wieder ein Bruder von „Einzelhaft“ ...

## Stets im Scheinwerferlicht, ständig im Fokus der Aufmerksamkeit ...

Eine Führungskraft, Leiter einer Abteilung mit 14 MitarbeiterInnen in einem IT-Unternehmen, spricht im Rahmen eines Coachings von der Sorge, dass einige seiner MitarbeiterInnen sich dauerhaft überfordern und unter Umständen in Burnout-Gefahr kommen könnten: Er merke in jedem Teammeeting vor versammelter Runde an, dass es ihm wichtig sei, dass jede\r seiner MitarbeiterInnen ausreichend Freizeit habe und dass er es gerne sehen würde, wenn um 18:30 Uhr niemand mehr im Büro wäre. Doch das helfe nichts – einige Leute blieben oftmals bis 21 Uhr und länger und seine Sorge wachse zunehmend.

Schon auf der Ebene der Anliegenklärung – beim systemisch-lösungsorientierten Coaching nach dem „Wiener T-A-Z-A-Modell“ stellen wir nach der Themensammlung und der anschließenden Entscheidung der Kundschaft für das in der Coachingeinheit zu bearbeitende Thema die Frage nach dem Anliegen, definiert als „bestmögliche Vorstellung der Kundin\des Kunden zu diesem Thema in Zukunft“ – wird mein Kunde sehr nachdenklich und meint, dass er *„wohl nur an meinem eigenen Verhalten als Vorbild für meine Leute arbeiten“* könne, *„alles andere ist nicht wirklich in meinem Einflussbereich“*.

Im Rahmen des Coachings entwickelt die Kundschaft die Perspektive, als Führungskraft schon von Beginn an (er leitet die Abteilung seit 15 Monaten) ein für die MitarbeiterInnen beobachtbares Verhalten an den Tag gelegt zu haben, welches völlig im Widerspruch zu den von ihr artikulierten Appellen an diese gestanden hat und steht. So ist er morgens stets der Erste im Büro (*„um 7:15 Uhr bin ich jedenfalls da“*) und *„selbstverständlich“* der Letzte, der selbiges am Abend verlässt (*„Ich bin der, der das Licht abdreht“*).

Weiters kommt mein Kunde zu dem Schluss, dass er jenen, die mit ihm gemeinsam den Abend im Unternehmen verbringen, immer wieder Wertschätzung in Form von Botschaften wie etwa: *„Auf Euch kann ich mich verlassen, Ihr seid die Stützen der Abteilung“* oder: *„Wir sorgen dafür, dass der Laden hier richtig gut läuft“* zuteil werden lässt. Schließlich greift sich die Kundschaft an den Kopf und kommt für sich zu dem Ergebnis, dass sie systematisch jene MitarbeiterInnen durch wertschätzende Aufmerksamkeit für das lange abendliche Verbleiben im Unternehmen belohnt hat und belohnt, also durch ihr Verhalten genau jenes MitarbeiterInnen-Verhalten gefördert hat und fördert, welches zu verändern ihre Intention ist.

Ja, auf MitarbeiterInnen ist eben Verlass – jede Führungskraft kann darauf bauen, ständig im Fokus der Aufmerksamkeit ihrer MitarbeiterInnen zu stehen, sich – sobald sie beobachtbar ist – auf einer Bühne direkt im Scheinwerferlicht zu befinden. Auf Basis dieser Beobachtungen werden dann fortlaufend Schlüsse gezogen, welches Verhalten sie\er goutiert und welches nicht, ob sie\er sich kongruent zu von ihr\ihm Verbalisiertem verhält, wie ernst oder unernst sie\er Regeln nimmt, usw. Bei Inkongruenzen schenken MitarbeiterInnen in der Regel dem beobachteten Verhalten der Führungskraft Glauben – da haben sie so manchen Führungskräften etwas voraus ...

Von  
Tom Hansmann

# Verschwiegenheitsgarantie im Coaching braucht neben Professionalität vor allem Hausverstand

Es ärgert mich, es bringt mich auf die Palme, es irritiert mich in hohem Maße ... und es wird und wird nur ganz ganz langsam professioneller:

## Qualität im Coaching – munteres Geplauder?

Selbstverständlich, es wird viel über Qualität im Coaching geschrieben und über die Wichtigkeit der Verschwiegenheit von Coaches „philosophiert“. Und was berichten mir dann Personalverantwortliche regelmäßig über ihre Erfahrungen mit angeblich so professionell agierenden Coaches – sei es mit oder ohne einschlägige Master-Titel teils zweifelhafter Provenienz, sei es mit oder ohne großartig beleumundeten Beratungsunternehmen, -netzwerken bzw. -verbänden im Hintergrund?

## Akzeptieren\Ignorieren von AGB mit schriftlicher Berichtspflicht

Zum Beispiel bekomme ich da wieder und wieder zu hören, wie Coaches ohne Hinterfragen (ohne diese gelesen zu haben?) Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) des Auftraggebers (im juristischen Sinne) akzeptieren, wo dezidiert eine schriftliche Berichterstattungspflicht an die Geschäftsleitung vorgesehen ist. Dann gibt es auch jene Spezies, die über keine eigenen Coaching-AGB verfügt und sich etwa auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für UnternehmensberaterInnen der Wirtschaftskammer beruft, die nirgendwo Verschwiegenheitszusagen bzw. -regelungen beinhalten.

## Appell an den Hausverstand – die Fakturierung

Und dann noch ein Appell an den Hausverstand hinsichtlich der notwendigen professionellen Prozessgestaltung: Wenn nicht im Rahmen des\der Vorabklärungs- und Auftragsgespräche\gesprächs seitens der Coaches thematisiert (und dann verbindlich vereinbart) wird, an wen (Organisationseinheit, Funktion, Person) in welcher Form und mit welchen Angaben eine Rechnung gelegt wird, dann bitte: Es gibt auch viele andere interessante berufliche Tätigkeiten, es muss nicht unbedingt Coaching sein!

## Unprofessionelle Coaches – eine Gefahr für ihre KundInnen

Da kommt es dann für die betroffenen Coaching-KundInnen zu überaus unangenehmen bis äußerst beschädigenden Honorarnoten, die von Coaches an den Einkauf oder das „Accounting“ unter Nennung des Namens der Kundschaft geschickt werden, obwohl vorab seitens der Coaches „absolute Verschwiegenheit“ zugesichert und auch thematisiert worden ist, dass niemand im Unternehmen Wind von der Coachingmaßnahme bekommen soll. Großartig wenn dann die\der in der Verrechnung beschäftigte MitarbeiterIn in der Kaffeeküche den KollegInnen berichtet, dass „*der Herr X schon ein Coaching braucht, um sich im Unternehmen zu halten*“.

Wenn Sie sich jetzt denken: „Da handelt es sich um ein paar schwarze Schafe, die gibt es in jedem Bereich“ – weit gefehlt, wir sprechen von einer Vielzahl von BeraterInnen, die sich die Dienstleistung „Coaching“ auf die Fahnen geschrieben haben und durch ihr unreflektiertes und dilettantisches Verhalten

Von  
Tom Hansmann

das Setting Coaching in Misskredit bringen – viel schlimmer noch: die ihnen vertrauenden Kundschaften in missliche und für ihr berufliches Fortkommen gefährliche Situationen bringen.

### Lieber „den Spieß umdrehen“ ...

Die zum Teil von Coaches vorgebrachte Argumentation, die Personalverantwortlichen hätten für all diese problematischen Eventualitäten Vorsorge zu treffen und sich dahingehend zu professionalisieren bzw. im Unternehmen sei zunächst eine geeignete Kultur zu schaffen, um Coachingmaßnahmen setzen zu können, sind als völlig unangemessen zurückzuweisen. Es ist vielmehr unsere Aufgabe und Verantwortung als Coaches, durch Einbringen unterschiedlichster Aspekte, Erfragen

verschiedenster Umstände, Thematisieren essenzieller „Eckpfeiler“ hilfreichen Arbeitens von Anfang an einen „geschützten Raum“ zu gewährleisten, den unsere KundInnen zur Reflexion ihrer beruflichen Themenstellungen nutzen und in der Folge zu hilfreichen gedanklichen Neukonstruktionen und alternativen Verhaltensoptionen gelangen können.

Und dann kommt mir auch immer wieder zu Ohren, dass vor Beginn einer Coachingmaßnahme von „Coaches“ keine oder nur sehr unzulängliche Auftragsklärungsgespräche angesteuert\geführt werden ...

## Veranstaltungen von Systworks Hansmann\Consulting

	Zeit und Ort	Informationen
Seminar „Einführung in die systemische Organisationsberatung\entwicklung (CoaLA)“	12. und 13. März 2010, Wien	Systworks-Team; ab 350,- Euro für PrivatzahlerInnen zzgl. 20 % USt. ► <a href="#">weitere Informationen</a>
Seminar „Teamcoaching (CoaLA)“	15. bis 17. April 2010, Wien	Systworks-Team ab 450,- Euro für PrivatzahlerInnen zzgl. 20 % USt ► <a href="#">weitere Informationen bitte per E-Mail erfragen</a>
Praxislehrgang „Systemisch-lösungsorientiertes Coaching“	Nächster Beginn: 22. April 2010 (bis Dezember 2010), Wien	Startgarantie; Systworks-Team; ab 3.500,- Euro zzgl. 20 % USt. für PrivatzahlerInnen; zahlreiche Förderungsmöglichkeiten ► <a href="#">weitere Informationen</a>
Praxislehrgang „Systemisches Konfliktmanagement in Organisationen“	Nächster Beginn: Herbst 2010, Wien	Termine in Vorbereitung ► <a href="#">weitere Informationen bitte per E-Mail erfragen</a>

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

## Link:

### [Wolf Lotter zum „Schwerpunkt: Denken“ in brand eins](#)

„Die Besserwisser“: Unter diesem Titel hat Wolf Lotter in der Ausgabe 11\2009 von brand eins einen zugespitzten scharfsinnigen Artikel über Zustand und Verfasstheit der sogenannten „Wissensgesellschaft“ veröffentlicht, der sich unter anderem mit Isaac Newton, Joseph A. Schumpeter, Wladimir Iljitsch Lenin und Bernhard von Mutius beschäftigt. Sehr empfehlenswert! Aber Vorsicht: Aufkeimendes Lachen bleibt möglicherweise im Hals stecken ...

## Literaturtipp:

### [Simon, Fritz B.: „Einführung in die systemische Wirtschaftstheorie“](#)

1. Auflage 2009, Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg, 128 Seiten, 13,40 Euro.  
Mit diesem kurzweiligen und gut lesbaren Buch fordert Fritz B. Simon zu einer kritischen Sichtung, Aneignung und Reflexion der gegenwärtigen Regeln von wirtschaftlichen Vorgängen auf. Anhand systemtheoretischer Modelle erläutert er die Wechselwirkungen wirtschaftlicher Prozesse und macht klar, wie sich ökonomische Spielregeln von naturgegebenen Gesetzmäßigkeiten unterscheiden und beeinflussen lassen. Es erscheint erhellend, die Wirtschaftswissenschaften nicht als „hard sciences“, sondern vielmehr als Sozialwissenschaften zu betrachten, erhellend und Mut machend zugleich, denn wir haben es in der Hand, andere Spielregeln zu vereinbaren ...

## Blogs:

### [„Neuroscience - Neurowissenschaften“](#)

Unter der Webadresse [www.blogcatalog.com/blog/neuroscience-neurowissenschaften](http://www.blogcatalog.com/blog/neuroscience-neurowissenschaften) finden sich aktuelle Forschungsergebnisse aus den Neurowissenschaften, kurze Nachrichten, Buchempfehlungen sowie Diskussionen rund um das Thema „Hirnforschung“ und seine Deutungen und Interpretationen in der Wissenschaft und Medienwelt. Interessant und mehrdimensional – und deshalb eine Ausnahmeerscheinung, wird das Thema doch ansonsten aus meiner Sicht leider eher in „Schwarz-Weiß-Manier“ abgehandelt.

### [„Philosophieblog“](#)

Unter <http://philosophieblog.de> publizieren studierte und studierende Philosophen Beiträge zu Logik, Metaphysik, Ontologie, Ethik, Erkenntnis, Wissenschaft, Semiotik, Sprache, Politik, Kultur, Religion, Gesellschaft, usw. im Web. Eine unerschöpfliche Fundgrube für Interessierte. Besonders empfehlen möchte ich das Blog „iSophie“ von Robert Dürhager – enormes Suchtpotenzial garantiert!

## Podcast:

### [Der Philo-sophos Podcast:](#)

Und nochmals Philosophie – und zwar unter der Webadresse [www.podcast.de/podcast/11670/Der\\_philo-sophos\\_Podcast](http://www.podcast.de/podcast/11670/Der_philo-sophos_Podcast). Dort finden sich derzeit sechs Podcast-Episoden zu jeweils einem Philosophen bzw. Thema. Kurz und bündig werden die Essentialia dargestellt – kurzweilig und gratis! Derzeit stehen folgende Podcast-Titel zur Verfügung: Heidegger, Kant, Schopenhauer, Wissen und Glauben, Platon sowie Spinoza. Weitere Titel sollen in Kürze folgen.

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

**Anderes:****Café Prückel in Wien:**

Nun endlich die „Prückel-Empfehlung“ meinerseits: Das Café-Restaurant Prückel ist eines der sogenannten „Wiener Ringstraßen-Cafés“, wurde vor gut 100 Jahren vom früheren Radrenneuropameister Lurion gegründet und in U-Form, also auf drei Seiten eines der Ringstraßenpalais, errichtet. Erwähnenswert ist, dass der vordere Teil in den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts von Oswald Haerdtl, einem der bedeutendsten Architekten und Designer der „Wiener Fünfziger“ neu gestaltet und bis heute in sämtlichen Details erhalten worden ist. Berühmt ist das Prückel für seine täglich frischen hausgemachten Strudel und Kuchen sowie die hauseigene Kaffeespezialität, die „Prückel-Creme“ – wobei sich die Speisekarte sehen lassen kann und auf der Website als Datei im PDF-Format zum Download bereit steht. Es finden regelmäßig Konzerte und Lesungen statt und man trifft regelmäßig VertreterInnen der Wiener Kunst- und Kulturszene an. Gewöhnungsbedürftig ist einzig die sprichwörtliche „Grantigkeit“ mancher Kellner, deren ganz eigener „Humor“ zumindest allen Nicht-Einheimischen wohl für immer verborgen bleiben wird. Großer Nichtraucherbereich, der durch den sogar doppelkinderwagentauglichen Hintereingang erreicht werden kann. Geöffnet ist das Café Prückel täglich von 8:30 bis 22 Uhr (ausgenommen 24., 25. und 26. Dezember).

**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 Systemisches\Beratung

	Zeit und Ort	Informationen
Stefan Geyerhofer: „Auf dem Weg zu einem Beipacktext: Unerwünschte Nebenwirkungen von (systemischer) Psychotherapie“	13. Jänner 2010, 19 – 21:30 Uhr, Wien	Jour fixe der Lehranstalt für systemische Familientherapie (LA:SF) – gratis; Anmeldung erforderlich; auf der Website bei „Termine“, weiter bei „Jour fixe“ ► <a href="#">weitere Informationen</a>
Joachim Horak: „Psychotherapie bei Depressionen. Viele Wege führen hinein und viele Wege führen wieder hinaus“	28. Jänner 2010, 19 Uhr, Wien	Jour fixe der ÖAS; gratis; keine Anmeldung erforderlich ► <a href="#">weitere Informationen</a>
Gerda Mehta und Traude Tauber: „Arbeitest Du noch oder spielst Du schon? Kreative Werkzeuge im therapeutischen Arbeiten“	18. März 2010, 19 Uhr, Wien	Jour fixe der ÖAS; gratis; keine Anmeldung erforderlich ► <a href="#">weitere Informationen</a>
Gerald Binter und Elisabeth Wagner: „Braucht die Systemische Therapie eine Persönlichkeitstheorie?“	8. April 2010, 19 – 21:30 Uhr, Wien	Jour fixe der Lehranstalt für systemische Familientherapie (LA:SF) – gratis; Anmeldung erforderlich; auf der Website bei „Termine“, weiter bei „Jour fixe“ ► <a href="#">weitere Informationen</a>
„Kremser Tage – 7. Symposium: Wirkungen, Nebenwirkungen, Risiken und Schäden durch Psychotherapie, Beratung und Supervision“	4. und 5. Juni 2010, Donau-Universität Krems	Anmeldung erforderlich bis längstens 21. Mai 2010; 195,- Euro für beide Tage ► <a href="#">weitere Informationen</a>

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