



austriancoachingcouncil

Die Plattform der Interessensvertretung  
für professionelles Coaching

## Newsletter

Newsletter Ausgabe 2/07 vom 17.12.2007

1. Editorial
2. News aus der Coaching-Welt
3. Markt und Business
4. Experten und Originale
5. Impressum

### 1. Editorial

#### Liebe/r LeserIn!

In wenigen Tagen wird das Jahr 2007 zu Ende gegangen sein - und es war ein gutes Jahr für Coaching! Im heurigen Sommer ergab eine Trigon-Studie, dass 59% der befragten PersonalentwicklerInnen Coaching eine steigende Bedeutung, weitere 36% eine gleich bleibende Bedeutung beimessen (Details siehe unten).

Auch im Österreichischen Dachverband für Coaching hat sich einiges getan: Es ist nun gelungen, die Curricula der vom ACC anerkannten Coaching-Ausbildungsinstitute auf gemeinsamen Standard zu bringen - nach Jahresbeginn wird das Ergebnis dieses Prozesses auf der ACC-Homepage einsichtig sein.

Mittlerweile hat sich die Zahl der vom Dachverband anerkannten Ausbildungsinstitute auf 11 erhöht, somit schreitet auch die Professionalisierung der Ausbildungsqualität von Coaches weiter voran.

Und auch für das kommende Jahr gibt es bereits intensive Vorarbeiten ...

Vorher gilt es jedoch innezuhalten, in sich zu gehen, mit einer guten Gesprächspartnerin oder einem -partner gemeinsam zu reflektieren - doch diesmal innerhalb der Familie!

Besinnliche Weihnachtsfeiertage und einen guten Start in ein erfolgreiches und gesundes 2008 wünscht Ihnen

#### Günther Kampitsch

Redakteur Newsletter 2/2007

### 2. News aus der Coaching-Welt

#### Informationsveranstaltungen

##### Coaching Impulstage der Europäischen Ausbildungsakademie

11.01.2008, 15.30 - 19.30 Uhr, Partner-Consult GmbH, 4600 Wels, Vogelweider Str. 9

18.01.2008, 15.30 - 19.30 Uhr, EAA, 1150 Wien, Gerstnerstr. 3

07.03.2008, 15.30 - 19.30 Uhr, LK-Gästehaus d. LK OÖ, 4021 Linz, Auf der Gugl 3

#### Kontakt:

Europäische Ausbildungsakademie

1150 Wien, Gerstnerstraße 3

T: +43-(0)1-89 222 37; F: +43-(0)1-89 222 37-10

[info@ausbildungsakademie.com](mailto:info@ausbildungsakademie.com)

[www.ausbildungsakademie.com](http://www.ausbildungsakademie.com)

#### Weiterbildungen

##### Logosynthese für Coaches

11. und 13. Februar 2008 (inkl. Praxistag) in Wien

Trigon Entwicklungsberatung, Werner Vogelauer und Willem Lammers

##### Konfliktcoaching

25. bis 27. Februar 2008 in Lenzburg/Schweiz

Trigon Entwicklungsberatung, Werner Vogelauer und Oliver Martin



austriancoachingcouncil

Die Plattform der Interessensvertretung  
für professionelles Coaching

### **Trigon Sommerakademie „Coaching Excellence“**

Proficamp für Coaching-PraktikerInnen  
13. bis 19. Juli 2008, Bodensee/Schweiz  
Trigon Entwicklungsberatung, Werner Vogelauer

#### **Kontakt:**

Dr. Werner Vogelauer  
3100 St. Pölten, Austria, Himmelgasse 6  
T: +43 (2742) 757 57, F: +43 (2742) 757 57-4  
[werner.vogelauer@trigon.at](mailto:werner.vogelauer@trigon.at)  
[www.werner.vogelauer.trigon.at](http://www.werner.vogelauer.trigon.at)  
[www.coaching.at](http://www.coaching.at)

Trigon Entwicklungsberatung  
8020 Graz, Austria, Entenplatz 1a  
T: +43 (316) 403 251, F: +43 (316) 403 610  
[trigon.graz@trigon.at](mailto:trigon.graz@trigon.at), [www.trigon.at](http://www.trigon.at)

### **Fortbildung zum Management Coach**

Start: 9.4.2008, Lehrgangleiter: Dieter Wartenweiler, Universität St. Gallen  
Infoabend: 29.1.2008, Di 19:00 – 21:00 Uhr, WIFI Dornbirn  
Ort: WIFI Dornbirn

#### **Kontakt:**

WIFI Vorarlberg  
Persönlichkeit, Führung  
Sabine Gisinger

6850 Dornbirn, Bahnhofstraße 24  
T +43(0)5572/3894-459 / F DW 172  
[Gisinger.Sabine@vlbg.wifi.at](mailto:Gisinger.Sabine@vlbg.wifi.at)  
[www.wifi.at/vlbg](http://www.wifi.at/vlbg)

### **Provokation und Konfrontation im Coaching**

Fortbildungsveranstaltung für AbsolventInnen von Coaching-Lehrgängen, die vom ACC anerkannt werden  
6.-7.6.2008  
Leiter: Wolfgang Schüers

#### **Kontakt:**

WIFI Steiermark  
8021 Graz, Körblergasse 111-113  
Tel. +43/316/602-333 Fax +43/316/602-402  
[www.stmk.wifi.at](http://www.stmk.wifi.at)  
[heinz.vogel@wifi.wkstmk.at](mailto:heinz.vogel@wifi.wkstmk.at)

### **Starttermine von Lehrgängen**

#### **Trigon Entwicklungsberatung**

#### **Coaching Lehrgang 2008 Wien – Werkstatt & Kompakt**

Start am 25. Jänner 2008 in Wien  
Trigon Entwicklungsberatung, Werner Vogelauer

#### **Coaching Lehrgang 2008 Köln – Werkstatt & Kompakt**

Start am 22. Februar 2008 in Köln  
Trigon Entwicklungsberatung, Werner Vogelauer



austriancoachingcouncil

Die Plattform der Interessensvertretung  
für professionelles Coaching

### **Coaching Lehrgang 2008 Zürich – Werkstatt & Kompakt**

Start am 10. Oktober 2008 in Zürich

Trigon Entwicklungsberatung, Werner Vogelauer

#### **Kontakt:**

Dr. Werner Vogelauer  
3100 St. Pölten, Austria, Himmelgasse 6  
T: +43 (2742) 757 57, F: +43 (2742) 757 57-4  
[werner.vogelauer@trigon.at](mailto:werner.vogelauer@trigon.at)  
[www.werner.vogelauer.trigon.at](http://www.werner.vogelauer.trigon.at)  
[www.coaching.at](http://www.coaching.at)

Trigon Entwicklungsberatung  
8020 Graz, Austria, Entenplatz 1a  
T: +43 (316) 403 251, F: +43 (316) 403 610  
[trigon.graz@trigon.at](mailto:trigon.graz@trigon.at)  
[www.trigon.at](http://www.trigon.at)

### **Europäische Ausbildungsakademie**

#### **Coaching Intensivlehrgang - Basisstufe des MSc-Programms**

Start in Wien: 14.03.2008 (4 Workshops, 2 Supervisionstage)

#### **Coaching Lehrgang für Professionals - Aufbaustufe des MSc-Programms**

Start in Wien: 28.02.2008 (10 Module, 6 Supervisionstage, 3 Theorieabende, Prüfungsmodul)

#### **moving projects - Systemischer Projekt-Coach Professionallehrgang**

(als 1. Studienabschnitt zur postgradualen MSc-Ausbildung zum Akademischen Coach Master of Science anrechenbar)

Start in Wien: 23.04.2008 (14 Module, 3 Expertenforen-Abende, 4 Supervisionstage, Prüfungsseminar)

#### **Kontakt:**

Europäische Ausbildungsakademie  
1150 Wien, Gerstnerstraße 3  
T: +43-(0)1-89 222 37; F: +43-(0)1-89 222 37-10  
[info@ausbildungsakademie.com](mailto:info@ausbildungsakademie.com)  
[www.ausbildungsakademie.com](http://www.ausbildungsakademie.com)

### **Leopold-Franzens-Universität Innsbruck**

#### **Coaching für die Managementberatung**

Start im Februar 2008

[Infobroschüre - pdf](#)

#### **Coaching für BildungsmanagerInnen**

Start im März 2008

[Infobroschüre - pdf](#)

#### **Kontakt:**

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck  
Institut für Kommunikation im Berufsleben und Psychotherapie  
Gabriele Da Pozzo  
Vorstandssekretariat  
Raum: 01-04  
Telefon: +43 512 507 8681  
Telefax: +43 512 507 2854  
[Gabriele.Da-Pozzo@uibk.ac.at](mailto:Gabriele.Da-Pozzo@uibk.ac.at)  
6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3  
Österreich - Austria



austriancoachingcouncil

Die Plattform der Interessensvertretung  
für professionelles Coaching

### Wirtschaftsförderungsinstitut Niederösterreich

#### Ausbildung zum Wirtschafts-Coach

Start am 28.2.2008, bis 24.1.2009, Lehrgangleiter: Werner Vogelauer

#### Kontakt:

WIFI Niederösterreich  
Weiterbildung Management  
Mag. Stefan Kowar  
3100 St. Pölten, Mariazeller Straße 97  
Tel. (02742) 890-2230 Fax (02742) 890 2356

### Wirtschaftsförderungsinstitut Vorarlberg

#### Ausbildung zum Coach

Lehrgangsstart am 12.3.2008,  
Lehrgangleiter: Dieter Wartenweiler,  
Universität St. Gallen  
Infoabend: 7.2.2008, Do 19:00 – 21:00 Uhr, WIFI Dornbirn

#### Kontakt:

WIFI Vorarlberg  
Persönlichkeit, Führung  
Sabine Gisinger  
6850 Dornbirn, Bahnhofstraße 24  
T +43(0)5572/3894-459 / F DW 172  
[Gisinger.Sabine@vlbg.wifi.at](mailto:Gisinger.Sabine@vlbg.wifi.at)  
[www.wifi.at/vlbg](http://www.wifi.at/vlbg)

### 3. Markt und Business

#### Trigon-Themen 4/2007 "Coaching und Mentoring"

Die Trigon-Entwicklungsberatung hat in ihrer vierteljährlichen Kundenzeitschrift "Trigon-Themen" die Nummer 4/2007 ganz dem Thema Coaching und Mentoring gewidmet. Darin befinden sich ein Grundsatzartikel über die Unterscheidung und Ähnlichkeit der beiden Rollen wie auch ein zusammenfassender Artikel über die Coaching-Konferenz von Trigon Mitte September 2007 (Autor Werner Vogelauer), ein Artikel über Konfliktarbeit in Coachingprozessen von Georg Engelbertz, über Coaching-Pools von Harriet Kretschmar und über die Zertifizierungen von Erika Bergner.

#### Coaching-Konferenz – 15 Jahre Coaching bei Trigon

Mitte September 2007 fanden sich in Wien Coaching-Absolventen und Absolventinnen von Trigon, PersonalentwicklerInnen, KundInnen und Interessierte ein, um anhand eines Einleitungsvortrags von Klaus Eidenschink, München und verschiedenen speziellen Workshops den „state-of-the-art“ der Coaching-Szene zu beleuchten.

Klaus Eidenschink präsentierte mit Witz und Fakten interessante Thesen „wie ein schlechter Coach erfolgreich sein kann“. Er begann mit Zitaten aus Coaching-Internetseiten wie „ich begleite Sie bis zum Erfolg“, „Wünsche und Ziele, die Sie unbedingt erreichen wollen“, „Coaching-Ziel ist den Klienten erfolgreich machen...“

Er nannte auch „Ersatzstrategien“ von Kunden wie „machen Sie mein System lebbar“ (ob Gesundheit, Leistungsfähigkeit oder Konflikte) oder „perfektionieren Sie mein System“ (falsche Ziele weiterhin verfolgen oder mich gelassener „machen“) oder „mach mich so, wie ich glaube sein zu müssen“ als weiteres Verführungsziel des Kunden. Er nahm Pauschalaussagen von Coaches wie „alles ist möglich“, „Du schaffst es“ oder „der Wille macht's“ auf die Schaufel.

Darüber hinaus gab es Workshopbeiträge von Harriet Kretschmar zu „Coach-Pool - Sinn oder Unsinn“, Brigitta Hager und Werner Vogelauer über Autonomie und Anpassung, Erika Bergner über Coaching-Zertifizierungen und über Emotionen im Coaching, Elfriede Biehal-Heimburger über Varianten des Gruppen-Coaching, Werner Vogelauer über „von der Passivität zur selbstverantwortlichen Aktivität“, Georg Engelbertz über Konflikte im Coaching, Reinhilde Hört-Hehemann über Karriere-Coaching und Werner Leeb über „Coaching - von der Problem- zur Lösungsstrance“.



austriancoachingcouncil

Die Plattform der Interessensvertretung  
für professionelles Coaching

Werner Vogelauer präsentierte die letzte Befragung des Coaching-Marktes vom Sommer 2007 (an anderer Stelle Details dazu). Coaching-Kunden wurden ebenso befragt wie Personal-EntwicklerInnen und Coachs selbst.

### **Verschwiegenheit, Change-Begleitung und Coaching-Pools sind die Schlagworte der Coaching-Szene 2007**

Trigon-Befragung von Werner Vogelauer

Die Trigon-Entwicklungsberatung mit Werner Vogelauer als Initiator und Projektleiter dieser nunmehr 4. Befragung vom Sommer 2007 bei Coaching-KundInnen, Personal-EntwicklerInnen und bei Coachs selbst liegt nunmehr vor.

Was sind Hauptaussagen?

In den letzten Jahren stieg bei den Anforderungen an Coach und Coaching die Verschwiegenheit an erste Stelle der „Hitparade der Anforderungen“ auf. Sicherlich ein Faktor der vielen „Dreiecks-Verträge“ zwischen Auftraggeber Unternehmen, Coachee als Mitarbeiter und dem meist externen Coach.

Weitere wichtige Forderungen an den Coach sind breites Lebensspektrum und Erfahrungen, auf Ziel und Ergebnis orientiert, dann strukturiert, geordnet mit Vorgehenskonzept. Feld- und Fachkenntnis kommen erst an 6. Stelle!

Interessant dabei, dass diese Ergebnisse kaum unterschiedliche Einschätzungen bei den befragten Coachs, PersonalentwicklerInnen und KundInnen ergaben! Auch bemerkenswert, dass ein Großteil der KundInnen Internet-, Telefon- und mail-Coaching ablehnt (59 % Ablehnung!).

78% der befragten KundInnen haben selbst Coaching-Erfahrung. Nur 22% denken sich in eine Coaching-Situation hinein, wollen aber zu etwa der Hälfte in der nächsten Zeit ein Coaching für sich in Anspruch nehmen. Interessant dabei, dass 59% der PersonalentwicklerInnen Coaching steigende Bedeutung, weitere 36% gleich bleibende Bedeutung beimisst.

Coaching-Pool ist ebenfalls ein „In“-Wort der Szene. 55% der befragten Firmen haben einen derartigen Pool. Überraschend dagegen, dass die Hälfte der Unternehmen nicht mehr als 5 Coachs auf der Liste hat; weitere 25% nicht mehr als 10 Coachs!

Von den PersonalentwicklerInnen gaben 65% an, dass Sie Coaching fallweise für Führungskräfte aber auch spezielle MitarbeiterInnen einsetzen, nur 20% setzen ein systematisches PE-Konzept mit Coaching integriert ein.

Ein weiterer Kernpunkt ist die „Change-Begleitung“. Die vielen Fusionen, Verkäufe von Firmen und Veränderungsprojekte haben bei den Themen der KundInnen im Coaching die Begleitung bei Veränderungsprozessen an die 2. Stelle der Themen gebracht. An 1. Stelle stehen Beziehungs- und Konfliktfragen. Möglicherweise auch eine Folgeerscheinung der kriselnden Situationen in Firmen, Abteilungen und zwischen den Menschen. Weitere wichtige Themen sind Selbstreflexion und Stressbearbeitung.

Bei den Coachs haben 3/4 aller mehr als 21 Tage einschlägige Coaching-Aus- und Weiterbildung im Hintergrund sowie 4/5 mehr als 4 Jahre Coaching-Erfahrung! (wv)

### **ACC-Präsentation beim bestNET.KONGRESS von 16.-18.11.2007 in Linz**

Am BestNet Kongress hat Elfriede Konas den ACC einer interessierten Gruppe von ZuhörerInnen vorgestellt. Es gab viele Fragen zur derzeitigen berufsrechtlichen Situation von Coaching und zur Definition bzw. Abgrenzung von Coaching zu anderen Beratungsformen. Besonders interessiert haben auch die Aufnahmekriterien des ACC, die Qualitätsmaßstäbe auf dem eher undurchschaubaren Coachingmarkt setzen und PersonalentwicklerInnen und CoachinginteressentInnen eine gute Orientierungshilfe bieten.

Ein weiterer wichtigerer Themenkreis waren die qualitätssichernden Akkreditierungskriterien für die Ausbildungsinstitute und die damit verbundene Sicherheit, dass die Ausbildung von Coachs durch Professional Coachs durchgeführt wird und höchsten Qualitätsstandards entspricht.

Elfriede Konas

Konas Consulting Academy

Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH

Am Tivoli, Hohenbergstraße 44/1/Top 4, 1120 Wien

mobil + 43 (0) 676 303 65 20 | fon +43 (0)1 812 35 00 | fax +43 (0)1 812 35 00-4

[e.konas@konas-consulting.com](mailto:e.konas@konas-consulting.com)

[www.konas-consulting.com](http://www.konas-consulting.com)



#### 4. Experten und Originale

##### Wolfgang Schüers:

##### **Von der Fachberatung zur lösungsorientierten Beratung und zur dialogischen Begleitung - 3 grundlegende Zugänge im Coaching**

Im diesem Artikel werden drei grundlegende Zugänge zu Beratung und Coaching dargestellt, die sich als Beratungsparadigmen in den vergangenen 30 bis 40 Jahren entwickelt haben.

Coaching und Beratung liegen Annahmen zugrunde, die sich im jeweiligen Arbeitsgespräch handlungsleitend auswirken. Der Artikel schlägt vor, Instrumente und Techniken auf dem Hintergrund des jeweiligen Paradigmas (den handlungsleitenden Annahmen) zu reflektieren und einzusetzen.

Eine grobe Einteilung dessen, was man heute unter Beratung versteht ergibt - verkürzt dargestellt - in etwa folgendes Bild:

##### **1. Die BeraterIn oder der Coach als Experten für die Probleme der Kunden („Ratgeber-Modell“ von Beratung)**

Die Expertin verfügt über ein umfangreiches Wissen, das ihr ermöglicht die auftauchenden Fragestellungen zu bearbeiten und die Kunden sicher zu begleiten.

Sie weiß die vorliegende Problematik oder Symptomatik rasch zu diagnostizieren und sie hat ein umfangreiches Instrumentarium zur Verfügung, um eine entsprechende Beratung erfolgreich durchzuführen.

Experten wissen, wo es lang geht, der Ratsuchende vertraut sich an. Es gibt vordefinierte Normen, Standards, Regeln und eindeutige Bezugsrahmen. Diese geben eine klare Orientierung. Es gibt gute und schlechte Experten, dies ist messbar. Sinn und Zweck sind die Herstellung eines normalen Zustandes, wie er durch entsprechende Werte bereits im vorliegenden Fachwissen festgelegt ist.

##### **2. Die BeraterIn oder der Coach als Begleitende in einem Lösungsprozesses („Lösungsfokussierte Prozessberatung“)**

Es gibt nicht die eine Wahrheit oder Wirklichkeit, sondern lediglich Konstruktionen von ihr. Die Beraterin versucht für die vielfältigen Interpretationen und Verstehensweisen offen zu bleiben und enthält sich einer Wertung. Die Kunden werden als Expertinnen für sich selbst verstanden und die Beraterin versucht der Kundin in ihrem Weltmodell zu begegnen und sie darin zu begleiten. Beratung und Begleitung sind immer von einem gewissen Maß an Unsicherheit durchdrungen, da die Bezugsrahmen nicht mehr eindeutig sind. Die Beraterin ist eher als eine Spezialistin für Prozesse zu verstehen, in denen der Kunde seine eigenen Lösungen entwickeln kann. Sinn und Zweck der Beratung wird jedoch immer in einer Vergrößerung der Wahlmöglichkeiten, Verbesserung des Lebensgefühls oder in einer angenehmeren Anpassung an bestehende Lebensbedingungen beschrieben. Die Ziele werden vom Kunden festgelegt und dieser orientiert sich an seinen eigenen Vorstellungen und Überzeugungen. Die Beraterin wird vor allem als Fragende sichtbar und fokussiert auf Lösungen und Ressourcen. Da es keine eindeutigen Kriterien für ‚richtig‘ und ‚falsch‘ gibt, wird der Erfolg der Beratung situationsabhängig von den Beteiligten bestimmt.

##### **3. Die Beraterin oder der Coach als aufmerksame Beobachter eines ständig stattfindenden Selbstorganisationsprozesses („dialogische Beratung“)**

Unsicherheiten und Probleme sind nicht nur Ausdruck von sozialen Dysfunktionen und Wissensmangel, sondern Ausdruck kollektiver und persönlicher Entwicklungs- und Lernprozesse. Über psychologische und pädagogische Aspekte hinaus werden existentielle Probleme wie Partnerschaftsprobleme, Erziehungsprobleme, berufliche Probleme, gesundheitliche Probleme usw. als unvermeidliche Auslöser für notwendige Lernprozesse verstanden. Sie machen deutlich, dass mit den relevanten Fragen des Lebens noch nicht angemessen umgegangen wird.

Unser begriffliches Wissen über Lebenszusammenhänge bleibt grundsätzlich immer begrenzt und kann die Komplexität des Lebens nur bruchstückhaft erfassen; das Leben ist vermittels des Denkens nicht vollständig in den Griff zu bekommen.



Da diese Dimension mit Konzepten des Denkens letztlich nicht beschrieben werden kann, sind alle Modelle, die wir verwenden, um zu verstehen, immer wieder zu hinterfragen und in meditativem Dialog zu suspendieren.

Beraterin und Kunde versuchen sich im Rahmen ‚dialogischer Beratung‘ für jenen Suchprozess zu öffnen, der Zugang zu dem als „überpersönlichen“ oder „den alles umfassend tragenden Grund“ verschafft. Da es letztlich diese Kraft ist, die sowohl heilt als auch zerstört, welche also den Lebensprozess lenkt, gilt es alles aus dem Weg zu räumen, was einem „Geführtwerden“ im Einklang mit diesen Selbstorganisationskräften im Wege steht.

Die Ziele dieser Beratungsform sind nicht standardisiert festgelegt, wie im ersten Ansatz oder beliebig bestimmbar wie im 2. Ansatz. Die Beraterin hat in diesem Prozess die Rolle einer ‚aufmerksamen Beobachterin‘: sie suspendiert ihre Annahmen, Konzepte, Impulse und Regungen und transzendiert damit in einem ständigen Prozess alles, was der Selbstorganisation des Organismus im Wege steht. In einer wohlwollenden Neutralität allem gegenüber stellt sie einen Raum her, in dem die Kunden beginnen können eine ähnliche Bewegung zu vollziehen.

In der folgenden Gegenüberstellung werden die grundlegenden Unterschiede der drei Zugänge an Hand einiger Kriterien sichtbar gemacht.

**Von der Fachberatung zur lösungsorientierten Beratung und zur dialogischen Begleitung**

Eine Gegenüberstellung bezogen auf die Schwerpunkte der Beratung, Rolle der Beratenden und Verständnis über das Zustandekommen von Veränderung:

Fachberatung	Lösungsorientierte Beratung	Dialogische Begleitung
Expertise	Sichtweisen, Bedeutungsgebung, Konstrukte	Nicht Wissen
Das Wissen, die Erfahrung der Expertin Zahlen, Daten, Fakten, Objektivität	Ziele, Lösungen und Ressourcen des Kunden stehen im Mittelpunkt	Gemeinsame Entwicklung in der Erkundung der auftauchenden Konzepte und Annahmen
Ursachen bestimmen; Maßnahmen setzen; Vorhersehbare Ergebnisse erzielen	Lösungsorientiertes Vorgehen mit entsprechenden Fragemodellen/Methoden	Zuhören, Suspendieren, Untersuchen,
Eindeutige Kriterien und Bezugsrahmen	Kriterien und Bezugsrahmen sind veränderlich und kontextabhängig	Relevante Bezugsrahmen tauchen im Laufe der Begegnung auf
Ein klar definierbares Ergebnis wird angestrebt.	Klient definiert angestrebte Ergebnisse z.B. sich wohler fühlen, bessere Anpassung usw.	Offener Ausgang und damit verbundene Unsicherheit; Erkenntnis entsteht im Prozess
Kybernetik 1. Ordnung	Systemisch konstruktivistisches Verständnis	In Ansätzen in systemisch-kollaborativen Zugängen,



		deutlicher im dialogischen Beraten
Beraterin als Fachexpertin	Coach als Experte für die Begleitung von Such- und Findeprozessen	Beraterin als Expertin für die Öffnung dialogischer Räume
Reduktion von Angst durch vorgegebene Eindeutigkeit	In Lösungsfokussierung tendenzielle Problemphobie	Zunahme von Angst durch das „Verweilen im Offenen“
Veränderung durch die gezielte Anwendung von spezifischen Techniken und Instrumenten	Veränderung durch Perspektivenwechsel und das Nutzen von Ressourcen, Instrumente zur Lösungsorientierung	Veränderung als natürliches, beiläufiges Ergebnis eines schöpferischen Prozesses

Die aufgezeigten Zugänge beruhen auf Annahmen, die sich grundlegend unterscheiden und demgemäß ganz verschiedene Instrumentarien in der Arbeit mit Kunden erfordern. Aus einer Metaposition heraus können Beraterin oder Coach entscheiden, welche der drei Zugänge unter Berücksichtigung der vorliegenden Fragestellung, des Anliegens oder der Voraussetzungen des Kunden, der aktuellen Herausforderung im Kontext der vorangegangenen Gespräche und der jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen angemessen ist. Die Auswahl der entsprechenden Instrumente und Techniken folgt aus dieser Entscheidung.

Der oben erläuterte Zugang der Dialogischen Begleitung geht auf David Bohm, einen Quantenphysiker zurück, der in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts lehrte und forschte. Er versuchte, „Dialog“ als Grundhaltung und Praxis für Kommunikation und Begegnung einzuführen und für die unvoreingenommene Untersuchung der persönlichen und kollektiven Annahmen anzuwenden, die jedem Austausch zugrunde liegen. Vergleiche David Bohm, Dialog Stuttgart 2000

*Der Autor dieses Artikels, Wolfgang Schüers, ist Coach, Psychotherapeut (D, A), Supervisor, Lehrtrainer am Institut für Systemisch-Integrative Beratung und Supervision ISB in München-Meran-Innsbruck und Lehrbeauftragter im Coaching-Lehrgang am WIFI Steiermark.*

## 5. Impressum

### ACC - Austrian Coaching Council

Österreichischer Dachverband für Coaching  
Gerstnerstraße 3, 1150 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:  
Günther Kampitsch und Redaktionsteam News & Dialogs

### Copyright

Der Coaching Newsletter 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 der ACC. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Alle Angaben erfolgen nach Kenntnisstand der Autoren und Herausgeber und werden nach bestem Wissen erteilt. Verwendete Bezeichnungen und Markennamen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer.