



Dr. Katrin Zechner, Erfolgspotenzial, Weisskirchen

Forschungsreferat, Donnerstag, 10. Juni 2010

Coaching - mehr als ein Modewort in Massnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Das *Coachinggespräch* rückt zwar zunehmend ins Blickfeld des Arbeitsmarktservice (AMS) und seiner *Bildungsträger* (Bildungseinrichtungen, die im Auftrag und als Partner des AMS Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ausführen und umsetzen), in der Praxis handelt es sich bei den angebotenen „Coachinggesprächen“ meist um herkömmliche Formen inhaltlicher Beratung. Gleichermassen überwiegt ungebrochen das *traditionelle Beraterverhalten*, auch wenn sich das „Einzelgespräch“ nunmehr mit „modernen“ Namen wie „Clearinggespräch“ und „Coachinggespräch“ zu schmücken pflegt.

Zechner beschäftigt sich mit dem Begriff *Coaching*, dessen Herkunft, Verwendung und oft missbräuchliche Vermarktung. In weiterer Folge analysiert sie die Eingliederung, aber auch die Abgrenzung des Coachingbegriffs in der Erwachsenenbildung und in deren Methoden

und greift seine Verwendung und konkrete Umsetzung in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf.

Kernpunkte ihrer wissenschaftlichen Auseinandersetzung sind die Freiwilligkeit, das Selbstmanagement, die Eigenverantwortlichkeit und die Veränderungsbereitschaft des Coachees sowie die Neutralität des Coaches, welche aufgrund der Rahmenbedingungen und der Klienten in AMS-Massnahmen häufig nicht gegeben sind.

Zechner versucht zudem die Coachinggespräche – ausgehend vom Konstruktivismus bis hin zur Annahme der *Nichtmachbarkeit* eines intentionierten Lernprozesses – zu hinterfragen.

Sie gibt aufgrund ihrer Forschungsergebnisse einen Ausblick und Empfehlungen für ein effizientes Coaching im tendenziell zukunftssträchtigen Bereich der Beschäftigungslosenberatung.

Workshop, Donnerstag, 10. Juni 2010

Coaching und die Stabilität von Problemen

Insbesondere gewohnte Denkmuster und gewohntes Verhalten sind oft nicht reflexiver Natur und tendieren zur Repetition, zur Reproduktion und Wiederholung des Bewährten, Alten. Sie sind zwar selbst Resultate eines Lernens, haben aber die Tendenz, sich in Zukunft unverändert zu verhalten und sind somit lernunwillig. Erst aufgrund einer Kollision von gegenläufigen Vorstellungen oder von Entscheidungskonflikten oder Problemlagen kann es zu einer günstigen Konstellation für *deliberatives* Denken und für Reflexion kommen. Denkende Vergleiche und handlungsfördernde Evaluationen werden dann notwendig.

Die Umstrukturierung der bisher gültigen Wirklichkeitskonstruktion bedeutet in manchen Fällen einen Verlust von Sicherheit, Homöostase und Bestätigung und ist letztlich mit Angst verbunden. Das bedarf einer Risikobereitschaft, des Muts und der Hoffnung auf einen guten Ausgang. Deutungsmuster sind auch Rechtfertigungsinstrumente und es werden Abwehrstrategien entwickelt, um sie zu erhalten. Es machen sich *Informationssperren* bemerkbar. Die aktive Aufrechterhaltung eines solchen Zustandes ist für das betroffene System oft ein gutes *Geschäft*, weil sich dahinter ein *kompensierender* Gewinn versteckt. Was immer ein System tut, ist aus seiner Sicht trotz Kosten und möglicher Ambivalenz eine sinnvolle Lösung. Für den Coach ist es wichtig, diesen verborgenen Gewinn zu finden. Im Coaching geht es zum einen nicht allein um ein „Lernen“, sondern auch um ein „Verlernen“ von alten Denk- und Verhaltensmustern. Außerdem kann Widerstand auftauchen, wenn der subjektive Nutzen einer Veränderung für den Coachee nicht ausgewogen ist und keine subjektive Verbesserung der Situation verspricht. Es bedarf einer Risikobereitschaft, sich auf neue Deutungsmuster einzulassen. Das Modell der Homöostase ist somit im Prozess einer Veränderung von großer Bedeutung.

- Im Workshop werden nun gemeinsam Strategien erarbeitet um trotz einer auf den ersten Blick, stabilen Situation, dem Klienten Angebote zu machen bzw. Interventionen zu steuern, welche in eine Veränderungsbereitschaft und aktive Handlung des Klienten münden könnten.
- Es werden aber auch Grenzen erarbeitet, wo Coaching keinen Sinn macht und man nicht „andocken“ kann. Wo ist Beratung nicht nur unerwünscht, sondern auch nicht fruchtbar?

Kurzvita

Katrin Zechner, Dr., ist seit 1995 in der Erwachsenenbildung tätig und promovierte 2008 an der Karl-Franzens-Universität Graz. Ihre Schwerpunkte sind Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation. 2008 erhielt sie für Ihre Dissertation zum Thema: Coaching - mehr als ein Modewort in Massnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik" den österreichischen Staatspreis für Erwachsenenbildung in der Kategorie Wissenschaft.

Coaching beschäftigt sie vor allem in Bezug auf ein Klientel, welches weder ein Problembewußtsein, noch einen Wunsch nach Veränderung in ein Coaching mitbringt, aber im Rahmen von Bildungsmaßnahmen angeboten bekommt. Außerdem verfolgt sie die Thematik "Selbstcoaching" und inwiefern Coaching in ein Training/Seminar einfließen kann.

E-Mail: zechner@erfolgspotenzial.at