

Counseling Journal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitschrift des BVPPT

Magische Momente der Verbindung von Counseling- und Feldkompetenz

■ Systemischer
Genuss für
alle Sinne

■ Counseling als
Gesundheits-
prävention

■ Im Rahmen bleiben
oder den Rahmen
sprengen?

CounselingJournal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitschrift des BVPPT

Ausgabe 18 · Oktober 2019



IMPRESSUM

Herausgeber

BVPPT e.V.
Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
German Association for Counseling, Education & Psychotherapy
* Die Vertretung der Counselor in Europa *
Gründungsmitglied der DGfB
Deutsche Gesellschaft für Beratung
German Association for Counseling
Mitglied des nfb
Der Vorstand:
Dagmar Lumma, Christina Pollmann
Kirsten Böttger, Angela Keil, Judith Möllmann
Web: www.bvppt.de
E-Mail: kontakt@bvppt.de

Redaktionsanschrift

COUNSELING JOURNAL
c/o BVPPT Geschäftsstelle
Schubbendenweg 4
D-52249 Eschweiler
Telefon: 02403 / 839059
Web: www.bvppt.de
E-Mail: redaktion@counselingjournal.de

Redaktion (V.i.S.d.P)

Dagmar Lumma, Doreen Markworth, Uta Stinshoff

Erscheinungsweise

2-mal jährlich

Mediadaten und Anzeigenschaltung

redaktion@counselingjournal.de und Telefon: 02403 / 839059

Einsenden von Manuskripten

Das Copyright liegt - soweit nicht anders angegeben - bei den Autoren. Namentlich gekennzeichnete Beiträge verantworten die Autoren und geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Kürzungen und redaktionelle Änderungen durch die Redaktion sind möglich. Bei unaufgefordert eingesandten Beiträgen übernimmt die Redaktion keine Verantwortung für Manuskripte, Fotos etc. Die Redaktion bevorzugt die weibliche/männliche Schriftweise mit dem großen „I“. Ansonsten liegt die Wahl der Differenzierung bei den AutorInnen.

Layout und Grafik-Design:

HäfnerArt Christoph Häfner, Eschweiler / www.haefner-art.de

Fotocredits:

fotohaus Brigitte Averdung-Häfner, Eschweiler / www.averdung-foto.de
Fotos Seiten 20 bis 23: Tom Levold

ISSN: 1438-6836

Inhalt

CounselingJournal WEBSITE

Alle Ausgaben finden Sie
unter
counselingjournal.de

- 2 Impressum
- 3 Inhalt
- 4 Neues aus dem Verbandsleben
- 5 Würdigung
- Berufspolitisches:**
- 7 Arbeitskreis des BVPPT
- 8 NEUES aus dem Dachverband
- 9 BVPPT - Die Vertretung der Counselor in Europa, jetzt auch in Österreich
- 10 BVPPT Ländervertretung Luxemburg
- 11 Kooperationstreffen in Südtirol
- 13 Zu Besuch bei... Fachtag mit Gunter Schmidt
- 16 Systemiker-Quiche

Schwerpunktthema: Magische Momente der Verbindung von Counseling- und Feldkompetenz

- 17 Kompetenzorientierung im Counseling?!
- 20 Wüste Zufälle Kreativität
- 24 Die Notwendigkeit einer erweiterten Beratungskompetenz
- 27 Balancieren als Kernkompetenz
- 31 Counseling Literacy
- 34 Personales Wachstum: sehr gut
- 37 Eine KompetenzWeltReise
- 40 Über Sinn und Unsinn der konsequenten Selbstrücknahme als Counselor
- 44 Feldkompetenz im Counseling: Lehre, Ausbildung, Training
- 46 Graduierung
- 47 Tools: Im Rahmen des Möglichen.
- 49 Buchbesprechungen
- 56 Kooperationspartner

Neues aus dem Verbandsleben

Mitgliederversammlung BVPPT 2020

am 31. 01. 2020 · 14h bis 17h
im Kolpinghaus Messe Hotel, Köln

Vorstandsbericht

Der Vorstandsbericht zur
Mitgliederversammlung vom 31.01.2020
ab Mitte Januar unter www.bvppt.de
(Mitgliederbereich/Datei-Archiv/
Vorstandsbericht 2019)

Fachtag Luxemburg

Zum Züricher Ressourcen Modell
Referentin: Silke Weining

13.06.2020
Kulturzentrum ALTRIMENTI
Stadt Luxemburg

Neuer BVPPT-Vorstand

**Die diesjährige Mitgliederversammlung
hat gewählt:**

Dagmar Lumma und Christina Pollmann
als geschäftsführenden Vorstand

Kirsten Böttger, Angela Keil und Judith Möllmann
für den erweiterten Vorstand

Infos

Neuigkeiten, Fotos, weitere Termine und Texte
unter bvppt.de

Visitenkarten für BVPPT-Mitglieder

über bvppt.de
schnell und komfortabel zu bestellen

Wolfgang Röttsches

Auf der Mitgliederversammlung im Januar ist Wolfgang Röttsches als geschäftsführender Vorstand ausgeschieden. Vielen BVPPT-Mitgliedern war dies bereits im Vorfeld bekannt, da sich Wolfgang Röttsches ganz bewusst nicht wieder zur Wahl stellen wollte. Schon ab 2017 hat er seinen Ausstand gut vorbereitet, hat Know-How weitergegeben und sich Zeit genommen, in einem guten Mix von Loslassen und Unterstützung den Weg für einen neuen Vorstand zu ebnen.

Wolfgang Röttsches hat dem Verband zusammen mit Dagmar Lumma über 30 Jahre als geschäftsführender Vorstand ein Gesicht gegeben, hat in den „spannenden Jahren“, in denen in Deutschland viele Verbände gegründet worden sind, aktiv mitgetan. Er kennt sich in dieser Landschaft aus. Deutlich wird dies an vielen Stellen, etwa wenn es um sensible Entscheidungen geht, um ein Veto oder um einen Impuls auf einem Verbändetreffen oder einer Tagung: Häufig haben wir es erlebt, dass Wolfgang Röttsches' Ideen nicht nur gehört, sondern direkt umgesetzt wurden. Im Einzelfall konnte das der Impuls für eine besondere Aktivität sein, ein quergedachter Einwurf, der neue Perspektiven öffnete. Für den BVPPT bedeutete und bedeutet diese gewichtige Stimme im Plenum der teils sehr mitgliederstarken Verbände eine solide Etablierung. Eine Stimme, die gehört und geschätzt wird.

Wolfgang Röttsches hat viele Kontakte angebahnt und gut auf den Weg gebracht – viele Kooperationsgespräche sind in diesen Jahren gelaufen und aus diesen Verhandlungen sind tragfähige Partnerschaften entstanden. Was hier ganz klar war- und ist: Solche Anbahnungen benötigen Zeit, damit beide Seiten ein

Gespür für die Kooperation entwickeln können. Es geht um Annäherung, ebenso um den Abgleich formaler Voraussetzungen, um Transparenz und um Gleichwertigkeit. Nach außen wirkt dieser Prozess oft leicht. In einer Mitgliederversammlung wird vielleicht über eine Kontaktaufnahme mit einem Institut berichtet und ein Jahr später wird dann eine Kooperation mit dem BVPPT geschlossen. Wie viele Treffen, Gespräche, Telefonate, Lektüre von Ausbildungsrichtlinien und nächsten Gesprächsrunden dazwischenliegen, lässt sich vorab nie bestimmen, immer ist es ein großer Aufwand an Zeit und Energie. Und natürlich auch an Aufbruchsstimmung, Neugier und Vorfremde! Die Kooperationspartnerschaften aus den vergangenen 30 Jahren können ohne Zweifel als BVPPT-Grundgerüst gelten. In den Verhandlungen ist durch Dagmar Lumma und Wolfgang Röttsches immer auch das Grundverständnis von Counseling transportiert worden mit der Botschaft: „So gehen wir im Verband miteinander um!“ Als neue Vorstandsmitglieder nutzen wir die Chance natürlich gern und häufig, um nach den Anfangszeiten zu fragen. Die Bilder, die hier entstehen, sind wunderbar: Wir stellen uns engagierte Pädagogen aus unterschiedlichen Berufsfeldern vor, auch einige andere Professionen sind dabei, und alle sitzen in

Seminarhäusern auf Matratzen und diskutieren nächtelang. Damals lag der BVPPT als Vertretung der Counselor in Europa noch in weiter Ferne, aber ein besonderes Anliegen war und ist Wolfgang Röttsches der Blick über den Tellerrand. Schauen wir auf die Ländervertretungen Österreich und Luxemburg und auf die guten Kontakte nach Südtirol, dann ist der BVPPT auf einem guten Weg. Die andere Dimension zeigt sich in der Bandbreite der Fachrichtungen, die unter dem Dach des Berufsverbandes eine Heimat gefunden haben.

Im Laufe der Jahre hat sich der BVPPT-Vorstandsalltag sehr gewandelt und Wolfgang Röttsches hat diese Entwicklung konsequent unterstützt, egal ob es frühzeitig um die Nutzung von Skype oder ZOOM ging oder um aktuelle Smartphone- und Rechner-Finessen. Das, was wirkt, zählt – und darauf hat er großen Wert gelegt – ist bei allen technischen Möglichkeiten aber immer das persönliche Treffen, der direkte Kontakt.

Auf Tagungen und Verbandstreffen werden wir häufig gefragt: „Und was macht Wolfgang denn jetzt?“ Nun: Viel, sofern es sich mit der Familie vereinbaren lässt! Manchmal können wir dann antworten, dass unser Vorstand a.D. gerade in der Kombüse irgendeines Großseglers on tour ist. Eines hat sich geändert: Tobte während eines Telefonats ein Enkelkind lautstark ins Zimmer, so hieß es früher: „Ich telefoniere!“ Heute heißt es: „Ich komme sofort!“ Dem neuen Vorstand steht der alte Vorstand bei Fragen und Gesprächsbedarf aber meist in Stundenfrist zur Verfügung. Vielleicht aus diesem Grund hat sich der Wechsel im Vorstand auch tatsächlich als guter Übergang gestaltet.

Der BVPPT ist geprägt von der Aktivität aller Beteiligten, aller Mitglieder, aller ehemaligen und aktuellen Vorstandsteams, aller Begleiter und Unterstützer auch aus anderen Verbänden und Institutionen, Kooperationspartner und Sparringspartner.

Wolfgang Röttsches wollen wir würdigen als Gründervater, der den BVPPT von den Anfängen her begleitet hat, der dem BVPPT in der Verbandslandschaft eine Stimme gegeben hat, die gern gehört wird. Wir würdigen ein jahrzehntelanges Engagement und freuen uns auf das, was im engen Kontakt noch zu erfragen, zu erzählen und gemeinsam zu erleben ist!

Auf der BVPPT-Jahrestagung 2019 freuen wir uns, Wolfgang Röttsches als neues Ehrenmitglied des BVPPT begrüßen zu dürfen.

Christina Pollmann

Im Namen des Vorstands

Anzeige

PROVINZIAL
Die Versicherung der Sparkassen

Wünsche. Pläne. Ziele. Keine Sorgen um Morgen.

Sonderkonditionen für BVPPT Mitglieder sowie für Weiterbildungsteilnehmer/Innen der kooperierenden Institute: Privat- und Berufshaftpflichtversicherung.

KONTAKT Daniel Esser

Telefon 0241 46370060

Mobil 0172 5852012

email daniel.esser@gs.provinzial.com

Ansprechpartner

für BVPPT-Berufsverbandsmitglieder
und WeiterbildungsteilnehmerInnen der
kooperierenden Institute

Arbeitskreis des BVPPT: „Counseling als Maßnahme der Gesundheitsprävention“

(ehemaliger Arbeitstitel: „AG Gesundheitskompetenz und Prävention“
s. Ankündigung im CounselingJournal 17, S. 5)

10 BVPPT-Mitglieder folgten der Einladung zum ersten Arbeitstreffen des Arbeitskreises in Köln. Nach der Vorstellungsrunde sammelten wir zunächst alle relevanten Informationen zu diesem Thema. Eine Fülle kam zusammen, und es wurde wieder deutlich, wie sehr Synergieeffekte wirken, wenn Counselor ihr Wissen teilen und das im BVPPT gepflegte „Netzwerken“ nutzen.

Vom nationalen Aktionsplan Gesundheitskompetenz über Aktivitäten im Dachverband DGfB (Deutsche Gesellschaft für Beratung), Wissenswertes aus der beruflichen Praxis und wissenschaftlichen Aspekten diskutierten wir engagiert, welche Zielsetzung sich aus dieser aktuellen Situationsanalyse für uns ergibt.

Counseling als Präventionsmaßnahme versuchen zu etablieren und in den relevanten Kreisen bekannt zu machen und Akzeptanz zu erhalten, erschien uns attraktiv. Neben der Möglichkeit, die Haltung des Counseling weiter in die Welt zu tragen, könnten auf Dauer gesehen neue Arbeitsfelder für unsere Mitglieder entstehen. Der Weg dorthin ist weit, doch beginnt ja bekanntlich „auch die längste Reise mit dem ersten Schritt“ (Laotse).

Zunächst richteten wir uns eine digitale Arbeitsplattform ein (padlet), um auch zwischen den Präsenzterminen weiter gemeinsam zu arbeiten. Ein erstes Schreiben ging im Namen des Vorstands an die Zentrale Prüfstelle Prävention¹, in dem wir um die „Aner-

kennung des/ der Counselor grad. BVPPT als allgemeine Voraussetzung ((Zusatz)qualifikation des Kursleiters/ der Kursleiterin) für die Zertifizierung von Präventionsmaßnahmen der Zentralen Prüfstelle Prävention (ZPP) nach § 20 Abs. 4 Nr. 1 SGB V“ baten. Auch wenn die ZPP bzw. die „Kooperationsgemeinschaft gesetzlicher Krankenkassen zur Zertifizierung von Präventionskursen – § 20 SGB V“ unser Schreiben negativ beschied², entmutigt uns das nicht, denn wir haben durch unser Tun Counseling weiter bekannt gemacht, neue Felder haben sich aufgetan, und wir werden beim nächsten Präsenztreffen die nächsten Schritte überlegen und planen.

Wir Mitglieder des Arbeitskreises sind uns einig, dass jeder Counselor – also jedes Mitglied des BVPPT zur weiteren Bekanntmachung des Counseling beitragen kann:

„Um Counseling in der Gesellschaft der BRD bekannt zu machen, zu etablieren, ist jedes einzelne Mitglied gefordert, z.B. sich auf seiner Visitenkarte, auf seiner Homepage als Counselor grad. BVPPT zu benennen; gegenüber Kunden diesen „Titel“ zu nutzen und zu erklären etc.“³

Wer sich umfangreicher informieren (z.B. durch Leseerlaubnis auf Padlet) oder aktiv mitgestalten möchte, wende sich bitte an Angela Keil (a.keil@bvppt.org) oder Christina Pollmann (C.pollmann@bvppt.de).

Jede und jeder weitere Mitgestalter*in ist herzlich willkommen.

Angela Keil

¹<https://www.zentrale-pruefstelle-praevention.de/admin/index.php>

²Grund der Ablehnung: „Kursprüfungen und die damit einhergehende Prüfung der Kursleiterqualifikationen finden immer auf individueller Ebene (Kursleitung) und nicht auf institutioneller Ebene (Studiengänge/Ausbildungen, Weiterbildungen von Einrichtungen, Verbände oder Institutionen) statt.“

³aus dem Protokoll des AK vom 03.05.2019

NEUES aus unserem Dachverband:

Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB) e.V.
(<https://www.dachverband-beratung.de/>)

AG „Lobbyarbeit und Beratungspolitik“

Die DGfB und ihre Mitgliedsverbände stehen für die Qualität von reflexiver Beratung und sehen sich als Gesprächspartner für die relevanten Gruppen in Politik und Gesellschaft, wenn die Prüfung, Bewertung und Weiterentwicklung der Qualität von Beratung und deren Rahmenbedingungen und Settings erforderlich sind.

Die AG Lobbyarbeit und Beratungspolitik arbeitet in diesem Zusammenhang dem Vorstand zu und unterstützt die DGfB bekannter zu machen und das oben genannte Ziel zu erreichen.

Im Sommer 2019 ist das **Positionspapier „Beratung im Gesundheitsbereich“** veröffentlicht worden: („DGfB fordert mehr gute Beratung im Gesundheitswesen“ <https://www.dachverband-beratung.de/> Download hier: <https://www.dachverband-beratung.de/mediathek/dokumente/>)

Aktuell bereitet die AG „Lobbyarbeit und Beratungspolitik“, an der auch der Vorstand des BVPPT aktiv beteiligt ist, eine entsprechende Veröffentlichung zum Thema „Beratung in der Arbeitswelt“ vor.

DGfB-Vorstandstreffen am 04.05.2019 in Darmstadt – DQR/EQR: Entwicklung des Qualifikationsrahmens – Finanzierung gesichert

Am 04.05.2019 versammelten sich Verantwortliche der DGfB-Mitgliedsverbände mit dem DGfB-Vorstand zum Vorstandstreffen in der Evangelischen Hochschule Darmstadt.

Im Mittelpunkt des Treffens standen die weiteren Schritte zur Entwicklung des Qualifikationsrahmens Beratung. In angeregter Atmosphäre diskutierten die Vorstände und Delegierten der Verbände über die Schritte in Richtung Umsetzung. Besonders erfreulich: Die letzte Lücke zur vollständigen Finanzierung des Projekts konnte noch während des Treffens geschlossen werden. Es kann also losgehen!

Was kann losgehen ?– Kurze Erklärung zu DQR/EQR und dem Vorhaben der DGfB:

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) fungiert als Übersetzungsinstrument, das nationale Qualifikationen europaweit verständlich macht und so die Mobilität von Beschäftigten und Lernenden und deren lebenslanges Lernen fördert. Er ist der Referenzrahmen für den Vergleich der verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ermöglicht dies auf nationaler Ebene. Der DQR ist quasi die „Übersetzung“ des Europäischen Qualifikationsrahmens für Deutschland.¹

Für das Feld Beratung existiert noch kein entsprechender Qualifikationsrahmen. Die Mitgliederversammlung 2017 der DGfB hat beschlossen, dass die in der Deutschen Gesellschaft für Beratung zusammengeschlossenen Verbände Verantwortung übernehmen für die Erstellung des Qualifikationsrahmens Beratung im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Bis im Mai 2019 war leider die Finanzierung ungeklärt. Nachdem diese jetzt gesichert ist, ist der Vorstand der DGfB legitimiert, entsprechend die nächsten Schritte einzuleiten, um das Ziel zu erreichen. Es beginnt mit der Ausschreibung des Projekts, durch die eine wissenschaftliche Institution (ein Hochschulinstitut oder auch ein freies Forschungsinstitut) mit der Erstellung des Qualifikationsrahmens Beratung beauftragt werden soll. Im gesamten Prozess ist durch die Installierung eines Steering Boards und regelmäßige Vorstandstreffen die Transparenz und Mitgestaltung der Mitgliedsverbände gesichert.

Weitere Informationen geben

Dagmar Lumma (d.lumma@bvppt.de)

Angela Keil (a.keil@bvppt.org)

Angela Keil

¹<https://www.dqr.de/content/2323.php>

BVPPT – Die Vertretung der Counselor in Europa, jetzt auch in Österreich

Die erste Jahresversammlung der österreichischen Gruppe des Berufsverbandes für Beratung, Pädagogik und Psychotherapie (BVPPT) fand am 25.4.2019 in Linz statt.

„In Linz beginnt's“, ja, wie es so schön heißt. Auf Einladung der Wirtschaftskammer Fachgruppe der oberösterreichischen Lebensberater unter Fachgruppenobmann Mag. Franz Landerl, traf man sich im neugestalteten Presseinformationsraum der Wirtschaftskammer Oberösterreich.

Viktor Koch, Sprecher der österreichischen BVPPT Mitglieder, sprach neben Gruß- und Dankesworten auch über die Bedeutung einer Mitgliedschaft beim BVPPT. „Kooperationen bringen sicher Vorteile“ meinte er und verwies auf die Notwendigkeit, sich in Zukunft europaweit zu vernetzen und vorhandene Ressourcen zu nutzen. Unterstützt wurde er von Renata Dorner und MMag. Renate Burgholzer.

Christina Pollmann (geschäftsführender Vorstand BVPPT) überbrachte die Grüße des Vorstandes und konnte sich über sechzig österreichische Mitglieder freuen. Eine besonders nette Geste war der Dank an die Mitglieder in Form einer Anerkennungs-urkunde und eines Counselor-Ansteckers.

Wolfgang Röttsches (Vorstand BVPPT a.D. und Gründungsmitglied) konnte Interessantes über die Entstehung und den Aufbau des Berufsverbandes berichten.

Mag. Stefan Rosenauer referierte im Anschluss zum Thema: „Entspannen wie die Weltmeister & warum Nichtstun so wichtig ist wie Tun“ – Interessantes über die Olympia Strategien von SpitzenathletInnen. Inspirationen aus der Welt des Sports, damit Vieles im Alltag leichter gelingt.

Bei strahlendem Wetter und fast sommerlichen Temperaturen spazierten die Teilnehmer in Begleitung einer „Linz-Guide“ zum Panorama Restaurant „Schlossbrasserie“ und konnten bei diesem Spaziergang feststellen, wie facettenreich Linz ist.

In gemütlicher Runde mit herrlichem Blick auf die Stadt Linz wurde das Abendessen genossen. Die Atmosphäre war angenehm und anregend und bot Raum, sich kennenzulernen und auszutauschen. Ein wirklich gelungenes Treffen fand in den späten Abendstunden sein Ende.

Viktor Koch

Counselor grad. BVPPT

Unternehmensberater, Dipl. Lebens und Sozialberater, psychologischer Berater
eingetragener Mediator > mediatorenliste.justiz.gv.at

Berater von Eltern gemäß § 95 Abs. 1a AußStrG

Zert. Dipl. Coach, kutschera.resonanz@pract.-master-trainer

Zert. Fachtrainer nach ISO 17024

Trainer: Lehrlinge und LehrlingsausbilderInnen BAG §29g

Coach Alu-Stiftung.at

www.viktor-koch.at

BVPPT Ländervertretung Luxemburg

Nunmehr im fünften Jahr unseres Bestehens, möchte ich hiermit einen kurzen Rückblick und auch Ausblick unserer Tätigkeiten präsentieren:

Unsere Aufmerksamkeit galt zunächst der Rolle der bisher graduierten Counselor in Luxemburg und der deutschsprachigen Großregion (Saarland und Rheinland-Pfalz).

Wir haben eine kollegiale Supervisions-Gruppe ins Leben gerufen, mit dem Anspruch, modellhaft andere Kolleginnen und Kollegen zu inspirieren und zu animieren, entweder bei uns mitzuwirken oder eigene kleine Peer-Gruppen zu gründen, um dem initialen Bedürfnis der Vernetzung gerecht zu werden.

Frei nach den Cycles of Power möchten wir nun – nach dieser Phase der Stärkung des Seins (als Counselor) – ins Tun kommen und unser Handeln in den Fokus rücken, unmittelbar verbunden mit der Reflexion unserer Haltung beim Counseling.

Im Rahmen eines Thementages 2020 möchten wir COUNSELING „beleuchten“: das Miteinander mit dem gewissen Etwas! und unabhängig von Aktivitäten (professionell oder privat) uns mit den Qualitätsmerkmalen des Counseling befassen. Wir wollen – über die bereits graduierten Counselor hinaus – auch andere Interessierte am Thema einladen.

Es ist uns gelungen, Frau Silke Weinig aus Zürich als Gastrednerin zu gewinnen, die uns mit Elementen des Züricher Ressourcen Modells („ZRM“) inspirieren und begleiten wird. Frau Weinig ist Coach, Trainerin und Bloggerin für cleveres Selbstmanagement (siehe auch: www.silkeweinig.com).

Der Thementag soll am 13. Juni 2020 im Zentrum Luxemburg stattfinden und wir freuen uns jetzt schon über Euer Interesse.

Mit herzlichen Grüßen de Lux

Christel Klapper

Sie planen ein Event?

...ob Gruppenreisen, Hochzeiten, Geburtstage | Tagungen
Seminare | Betriebsfeste | Weihnachtsfeiern etc.....



**HOTEL
EIFELKERN** ★★★^S

dynamisch | kompetent | einzigartig

- ▶ 109 Hotelzimmer (26 DZ, 1 Juniorsuite, 82 EZ)
- ▶ 15 Tagungsräume bis zu 150 Personen
- ▶ 3 Veranstaltungsrestaurants bis zu 150 Personen
- ▶ Veranstaltungsküche sowie festliche Menüs / Buffets
- ▶ Bistro-Bar mit Biergarten
- ▶ Wellness- und Freizeitangebote
- ▶ 95 Hotel Parkplätze (teilw. Videoüberwacht)





Hotel EIFELKERN · Monschauer Str. 5-9 · 53937 Schleiden
Tel.: 02445/ 857 - 4 · info@hotel-eifelkern.de · www.hotel-eifelkern.de

Kooperationstreffen in Südtirol

Am 12. April 2019 war es soweit. Wolfgang Röttsches als Vertreter des BVPPT reiste nach Südtirol, um die Kooperation zwischen der Akademie für psychosoziale Lebensberatung (APL) und dem Berufsverband BVPPT im Bildungshaus Lichtenburg angemessen zu feiern. Das Bildungshaus Lichtenburg, in dem der Counsellorlehrgang stattfindet, liegt inmitten von Apfelanlagen in Nals/ Vilpian (Bozen).

Bei strahlendem Sonnenschein fanden sich Counsellor und Interessierte zur diesjährigen Netzwerktagung ein.

Die Tagung mit anschließender Zertifizierungsfeier war der geeignete Rahmen für viele Begegnungen und Gespräche. Unter dem Tagungsthema „Nur gemeinsam sind wir stark“ waren 17 Netzwerkpartner aus der psychosozialen Arbeit der Einladung gefolgt, unter anderem das Therapiezentrum Bad Bachgart, Caritas Diözese Bozen Brixen, Plattform für Alleinerziehende, Frauen helfen Frauen, Jugenddienste u.a.

Durch die Impulsreferate „Effektive Kommunikation unter Kollegen“ (Dr. Franco Perino, Dermatologe), „Zündstoff Lehrerkonferenz – unterschiedliche Meinungen treffen aufeinander“ (Ursula Pulyer, Leiterin der Evaluationsstelle Deutsches Bildungsressort), Workshops und Darbietungen der Counsellor wurde das Thema interaktiv in den Begegnungen erfahrbar. Das Grußwort von Wolfgang Röttsches und seine Definition von Beratung erweiterte den Netzwerkgedanken über die Tiroler Grenze hinaus. Bei den Infoständen der verschiedenen Einrichtungen konnten Kontakte geknüpft und Informationen ausgetauscht werden. Hier war Wolfgang Röttsches mit den Angeboten des BVPPT vertreten und sprach mit vielen Interessierten.

Südtirol ist mit 500 000 Einwohnern ein kleines Land an der Grenze zu Österreich und ist die nördlichste Provinz Italiens. Das Land ist geschichtlich geprägt durch feindliche Übernahme und Grenzüberschreitung durch Franzosen, Bayern und seit dem 1. Weltkrieg durch Italien. Dazu erlebten die Südtiroler die Zeit der Option (1939): gehen oder bleiben, Nationalsozialismus oder Faschismus, Deutsch oder Italienisch. Der Wunsch nach Identität und Heimat ist daher groß. Heute ist das Land inmitten der Alpen eine autonome Provinz im Staate Italien. Die Deutsche



und Ladinische Sprachgruppe ist durch die Autonomie geschützt. Die 3 Sprachgruppen leben friedlich zusammen. Die Leute sind zurückhaltend, aber herzlich und hilfsbereit. Wirtschaftlicher Aufschwung und Reformen bringen den Menschen neben Wohlstand auch Stress und Überforderung. Die Abkehr vieler Menschen von der traditionell sehr starken katholischen Kirche bringt Verlust von Halt und Orientierung. Die Probleme sind inzwischen vielfältig: Lebenskrisen, Sucht, Suizid und anderes mehr. Der Weg, sich professionelle Hilfe von außen zu holen, ist oft blockiert. Die Hemmschwelle, einen öffentlichen psychologischen Dienst aufzusuchen oder sich an Beratungsstellen zu wenden, ist oft hoch. So bleibt die Sehnsucht nach Heil und Sinnhaftigkeit groß.

Eine systemische Beraterausbildung mit wissenschaftlich fundierten Inhalten hat sich erst ab 2009 langsam etabliert. Seit 2015 bietet die APL eine dreijährige anerkannte Weiterbildung zum „Counsellor Professionale“ im Bildungshaus Lichtenburg in Nals berufsbegleitend an. Sie ist die einzige zertifizierte deutschsprachige Schule im italienischen Berufsverband CNCP. Im Zentrum der Ausbildung stehen Beziehungs- und Gesprächskompetenzen und die persönliche Entwicklung. Die Ausbildung ist so aufgebaut, dass man sie, den Lebensbedingungen entsprechend, im eigenen Rhythmus durchlaufen kann. Sie ist eine ideale Zusatzausbildung für alle psychosozialen und pädagogischen Berufe. Nach 1380 Ausbildungsstunden wird das Diplom „Counsellor Professional CNCP“ verliehen.

Das Curriculum entspricht dem Abschluss der Lebens- und Sozialberater, die in Österreich in der Wirtschaftskammer (WKO) vertreten sind. Die Zusammenarbeit mit der WKO und die Kooperation mit dem BVPPT als deutschem Berufsverband der Counsellor prägt die Qualitätsentwicklung der Ausbildung. Für eine kleine Schule in einem kleinen Land ist die Verbindung zum

BVPPT besonders wertvoll. Wir profitieren von der langjährigen Erfahrung und sind Teil einer europäischen Entwicklung.

Der Lehrgang wird von Stefan Eikemann, Ulrike Wiegner und Andreas Zimmermann begleitet. Die Präsidentin Agata Nagler betonte, wie wertvoll es sei, verlässliche Ansprechpartner auf Augenhöhe neben den öffentlichen Institutionen zu finden. Die Gesellschaft braucht Menschen mit Eigenverantwortung und Entscheidungskraft.

Zum Abschluss der Tagung konnten sechs Absolventinnen in einem feierlichen Rahmen ihre Diplome entgegennehmen. Zwei Facharbeiten wurden vorgestellt: Barbara Morandell, Integrativ-Lehrerin und Mitarbeiterin beim Verband „Ariadne“, sprach über ihr Thema: „Diagnose angehörig sein“. Anschließend referierte Anna-Maria Obrist, Sekretärin im Pilgerbüro, über ihre Arbeit mit dem Thema: „Counselling und Gottesbilder“. Counsellor finden ihr Wirkungsfeld in Verbindung mit ihrem Grundberuf, was durch die Vorstellung der Facharbeiten unterstrichen wurde.

Wolfgang Röttsches gratulierte den Absolventinnen im Namen des BVPPT und betonte: Counseling wird in der Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis zu einer gesellschaftlichen Bewegung. Counseling der Zukunft braucht in der Verbindung von Individuum und Gemeinschaft die Vision seiner Akteure. Counselor leben in ihrer Haltung ein humanistisches Menschenbild.

Mit dem gemeinsam gesungenen Lied „O' happy Day“ endete die würdevolle und gelungene Feier.

Ulrike Wiegner und Agata Nagler



Tagungsreihe

„Gelingende Kommunikation – mithilfe von systemisch - humanistischen Ansätzen“

Dr. Dirk Rohr, akademischer Direktor der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln und Leiter des Arbeitsbereiches Beratungsforschung, hatte am 14.9.2019 im Rahmen eines Fachtages in Kooperation mit dem Kölner Institut für Beratung und pädagogische Professionalisierung (www.koelner-institut.de) Dr. Gunther Schmidt, Begründer des hypnosystemischen Konzeptes und Leiter des Milton Erickson Institutes in Heidelberg eingeladen.

Dr. Gunther Schmidt: „Ambivalenz und Zerrissenheit als Kompetenz – Hypnosystemische Utilisation von Widersprüchlichkeiten, Verwirrung, Entscheidungs- „Unfähigkeiten“, Zaudern, etc.“

Wer kennt das nicht? Hin und her gerissen zu sein zwischen verschiedenen Positionen bei wichtigen Fragestellungen. „Mach ich’s so oder doch lieber anders?“ Man sucht nach der einen wirklich richtigen Entscheidung, mit der dann alles gut ist. Aber wie man es auch dreht und wendet, man kann keine klare Position einnehmen, so sehr man sich auch um Eindeutigkeit bemüht.

Wahrscheinlich fühlte sich jeder im vollbesetzten Hörsaal bei dieser Eingangsfrage von Gunther Schmidt angesprochen: Wer hat noch nicht erlebt, dass, wenn man glaubt, endlich Klarheit in einer wichtigen Angelegenheit gefunden zu haben, sich eine innere Stimme, ein Antreiber meldet, der heftig für das Gegenteil der gerade gewählten Position plädiert?

Wie man mit einer solchen inneren Zerrissenheit umgehen kann, ohne dabei zu verzweifeln und wie man Klienten dabei helfen kann, entwickelt Gunther Schmidt lebendig und mitreißend. Er weiß zu begeistern, erzählt viele Beispiele aus seiner langjährigen Praxis und man muss gut zuhören, um seiner Redegeschwindigkeit folgen zu können. Oft berichten Klienten, sie seien in Gesprächen unfähig, das zu sagen, was sie sich vorgenommen hätten, da ihnen in der Situation selbst der Mut fehle und „Eeeeee“ einfach nicht klappe, trägt er in badischer Mundart vor.

Menschen halten sich nicht selten für unfähig, eindeutig Entscheidungen zu treffen, sind folglich frustriert, werten ihre immer wieder auftretenden Ambi- oder gar Multi-Valenzen als Zeichen von Inkompetenz und schildern dies als ein großes Problem.



Gunther Schmidt hat hier einen eigenen Ansatz: hypnosystemisch.

Das von ihm entwickelte **hypnosystemische Konzept** integriert die Kompetenz-, Ressourcen- und lösungsorientierten hypnotherapeutischen Konzepte von Milton H. Erickson (internale Erlebnisprozesse) mit den systemisch-konstruktivistischen Konzepten (interaktionale Erlebnisprozesse) und allen damit kompatiblen Ansätzen aus Psychodrama, NLP, Körpertherapie, Logotherapie, und vielen anderen Modellen. Das hypnosystemische Konzept wirkt so besonders schnell und nachhaltig wirksam für die Reaktivierung der benötigten Lösungskompetenzen, wobei das bisherige Problem-erleben nicht nur sehr intensiv und kongruent gewürdigt und empathisch begleitet, sondern auch gleichzeitig ziieldienlich genutzt wird (Utilisationsprinzip).

Menschliches Erleben lässt sich beschreiben als Prozess der Bildung von Netzwerken verschiedener Erlebnis - Elemente auf den unterschiedlichen Sinneskanälen, die unwillkürlich miteinander vernetzt werden. Wir erzeugen also unser Er-leben selbst durch

- die Art, wie wir unsere Aufmerksamkeit ausrichten
- wie wir uns bewerten
- wie wir dabei atmen, Körperhaltung, Mimik, Gestik und Bewegungen
- Selbstkritik, Selbstabwertung
- wie wir uns abgrenzen oder nicht
- welche Erwartungen wir an uns stellen usw.

Interne (willentlich oder unwillkürlich) oder interaktionale (Personen, Interessen, Rollen...) Ambi- bzw. Multivalenzen sind also **an sich gar kein Problem**, sondern sie werden **als Problem erlebt und in ihrer Wirkung erst dadurch zum Problem**, dass sie durch Beschreibungs-, Bewertungs- und Erklärungsmuster abgewertet werden.

Ändert man seine Aufmerksamkeit und bewertet man sein Erleben anders, wird sofort ein anderes Erleben erzeugt. Statt als Problem kann der Betroffene sein ambi- oder multivalentes Verhalten besser als Ausdruck hochkompetenter Differenziertheit und vielschichtiger Wahrnehmungsfähigkeit verstehen und damit als Bereicherung erleben.

Dazu bedarf es bestimmter Ressourcen-Prozesse / Kompetenzen bei den Beteiligten, eines bestimmten Umganges mit sich selbst sowie Interaktionen im jeweiligen Beziehungssystem. Da **Unwillkürliches immer schneller und stärker wirkt als alles Willentliche**, braucht man spezifische Interventionen, mit denen man ein dominierendes Netzwerk (ungewünschtes Unwillkürliches) unterbrechen und gewünschtes (vor allem unwillkürliches) Erleben aktivieren kann. Dafür müssen Unterschiede in die bisherigen Vernetzungen eingeführt werden.

Hypnosystemische Konzepte bieten hier Interventionen wie:

- Anerkennen und Würdigen des Gefühls des Klienten
- Zielbeschreibung: Lösungsorientierung statt Problemanalyse
- Unterschiedsbildung positiv formulieren
- Aufmerksamkeitsfokussierung
- Ressourcenorientierung
- Utilisation
- Arbeit auf allen Sinneskanälen
- Embodiment
- Kontextbezogenes Üben, um die alten Muster in neue umzuwandeln

– Anzeige –

„Der perfekte Einstieg in das Thema New Work.

Marc Spenlé, CIO Vodafone Deutschland



Portofreie Lieferung  vahlen.de/22325668

Burkhardt/Sauberschwarz/Lanzer/Sauberschwarz/Weiß **Good Job!**

2019. 153 Seiten. Kartoniert € 19,80
ISBN 978-3-8006-5653-0

New Work ist zum Schlagwort unserer Zeit geworden. Unternehmen versuchen bereits, auf die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt zu reagieren. Leider geschieht dies häufig mit zu stumpfen Werkzeugen. Höchste Zeit also für neue Impulse. Nach dem Motto »Reflexion statt Reflex« nimmt dieses Buch bestehende Paradigmen mit einem Augenzwinkern aufs Korn, hebt verkrustete Denkweisen der heutigen Arbeitswelt aus und lässt den Leser pointiert zur Einsicht kommen: »Es geht auch anders«. Die Autoren führen durch zahlreiche Praxisbeispiele und ordnen Ergebnisse aktueller Studien aufschlussreich ein.

„

Provokativ und auf den Punkt!

Timo Salzsieder, CIO, Metro

Erhältlich im Buchhandel oder bei:

vahlen.de | Verlag Franz Vahlen GmbH · 80791 München
kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 170355

Vahlen

Wie das praktisch aussieht, demonstrierte Gunther Schmidt den Zuhörern sympathisch, ungeniert und mit vollem Körpereinsatz am Beispiel des Ambivalenz-Problems einer Besucherin.

Je nachdem, wie wir durch Fokussierung gerade am meisten assoziiert sind, erleben wir uns und andere dementsprechend. Aus hypnosystemischer Sicht sind wir nämlich multiple Persönlichkeiten in dem Sinne, dass wir je nach Kontext sehr unterschiedliche Erlebnisse haben, und unsere Aufgabe besteht darin, eine Steuerungsfunktion (ein steuerndes „Ich“) in uns aufzubauen, die die diversen Teilpersönlichkeiten zu einer optimalen Synergie führen kann.

Am Ende können die Klienten durch Situationsveränderungen eine kontinuierliche Optimierung der eigenen Entscheidungen und Erlebnisprozesse entwickeln und dabei akzeptieren und lernen damit umzugehen, dass eine nicht auflösbare Unsicherheit bleibt, sie aber dennoch einen tragfähigen inneren Frieden und „Sicherheit in der Unsicherheit“ entwickeln können.

Der Vortrag machte Mut, bei wiederkehrenden Entscheidungsschwierigkeiten die eigenen Muster praktikabel zu entspannter Zufriedenheit hin zu verändern.

Anette Poprawe

Annes Quiche – der Systemiker Genuss für alle Sinne

Bewertung: ★★★★★

Arbeitszeit: ein Leben lang

Kochzeit: i.d.R. 90 min. in Zusammenarbeit

Kalorien: leicht

Vorbereitung:

- Nehmen Sie sich Zeit, achten auf Pausen, damit Ihr Gast das volle Geschmackserlebnis genießen kann
- Vertrauen Sie bei dem Herstellungsprozess auf Ihre Intuition
- Reduzieren Sie Ihren Anspruch an Resonanz des Gastes. Aus der komplexen Geschmackswelt wählt jeder selber, was ihm bekommt

Zubereitung:

Die Grundhaltung auf der Arbeitsfläche häufen, eine Mulde in die Mitte drücken und die Erfahrungen der eigenen Sozialisation hineingeben.

Das Kluge Unbewusste weiß wie viel.

Eiskaltes Vertrauen in die eigene Professionalität ebenfalls in die Mulde reiben und eine großzügige Prise an Vertrauen in die Selbstregulation des Klienten hinzufügen.

Alle Informationen sammeln und zu einem Teig kneten.

Den Teig in Ressourcen wickeln und für 30 min kalt stellen.

Wenn du es eilig hast gehe langsam.

Gewürfelte Erklärungsmodelle in Erfahrungen goldbraun braten.

Gedanken schneiden und mit den Gefühlen zum Handeln in die Pfanne geben.

Währenddessen den Lösungsorientierten-Teig mit einem Nudelholz achtsam auf der systemischen Arbeitsfläche ausrollen.

Ausgerollten Teig in eine Identitäts-Form geben und fest drücken.

Transparenz und Vertraulichkeit gemeinsam mit Denken, Fühlen und Handeln in einer Schüssel verrühren und anschließend auf den Teig geben.

Für 30 min in den warm gelaufenen Beratungs-Ofen (360°, Umdenkluft) geben.

Mit Feingefühl nach Geschmack des Gastes würzen, denn wenn es ihm mundet, trägt er das Geschmackserlebnis in die Welt.

Serviertipp:

Servieren Sie die Delikatesse mit frischen Impulsen.

Schmeckt auch mit einer Vielfalt an Kreativität.

Nehmen Sie neben dem Experten-Gast, auf dem Stuhl der Stabilität platz.

Lassen Sie sich das mit Empathie und Authentizität zubereitete Gericht gemeinsam, mit allen Sinnen, schmecken.

Hinweis:

Es bedurfte 3 Jahre an Übung und Feinschliff, Selbsterfahrung und Reflexion, bis das Rezept kreiert war. Hilfreich war dabei auf folgendes zu vertrauen:

Mehr von dem, was gut läuft.

An der Weiterentwicklung wird fortwährend, bewusst und unbewusst, gearbeitet.

Kompetenzorientierung im Counseling?!

Worum geht es?

Im Bildungsdiskurs spielt der Kompetenzbegriff seit Jahrzehnten eine bedeutsame Rolle. Neben dem Schlagwort der „Kompetenzorientierung“ spricht man von „Schlüsselkompetenzen“, von „Kompetenzrastern“ oder auch von „Kompetenzmodellen“. Sind dies nur Schlagwörter oder bildet die Kompetenzorientierung auch im Counseling eine wesentliche Grundlage für den Beratungskontext? Welche Impulse ergeben sich daraus für die Zukunft?

Dazu ein kurzer Rückblick: Nach dem Schock der ersten PISA-Studie vor rund 20 Jahren rückte der Begriff der Kompetenzorientierung in das Zentrum der öffentlichen Debatten. Bei dem ersten PISA-Test um die Leistungsstände von Schüler*innen hinsichtlich der Schreib- und Lesekompetenzen sowie der Kompetenzen in den Naturwissenschaften und im Fach Mathematik schnitten die deutschen Schüler*innen in allen Bereichen schlechter als der Durchschnitt ab. Als Konsequenz führte die deutsche Kultusministerkonferenz bundesweit Bildungsstandards ein und sämtliche Bildungspläne wurden von den Lehrkräften von Flensburg bis Regensburg kompetenzorientiert umgeschrieben.

Damit einher vollzog sich zwar keine völlige Abkehr von fachlicher Bildung und Inhalten, aber dennoch eine deutliche Fokussierung auf die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Entscheidend wurde die Orientierung am Output, also an dem, was die Schüler*innen tatsächlich gelernt haben, der Performanz, nach der die Kompetenz erst im Handeln sichtbar wird.

Die grundlegende Definition von Kompetenzen, die dem aktuellen Bildungsdiskurs zugrunde liegt, ist die von Franz E. Weinert, der Kompetenzen wie folgt versteht:

„(...) die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“¹

Kompetenzen werden demzufolge als eine Verknüpfung von Wissen und Können definiert, die sowohl das fachliche Wissen, die prozeduralen Fähigkeiten und Fertigkeiten als auch die jeweiligen Haltungen, Einstellungen, Bereitschaften und Interessen umfasst. In der Kompetenz zeigen sich neben der Nutzung des Wissens in der entsprechenden Anwendung auch *„die Aneignung von Reflexions- und Orientierungswissen zur verständnisbezogenen Durchdringung und handlungs-bezogenen Bewältigung variabler Situationen und Anforderungen inklusive dazu erforderlicher personaler, methodischer und sozialer Strategien.“²*

Zugleich wird durch diese Definitionen deutlich, dass Kompetenzen höchst komplexe Gefüge darstellen, die zudem die klassischen Lehrer-Schüler-Rollen in den Schulen aufgebrochen haben: In kompetenzorientierten Lernsettings entwickeln die Lernenden Kompetenzen und stehen damit im Fokus.

Ganz konkret bedeutet dies für jegliche Form von Lernsituation, das Vorwissen und die bereits vorhandenen Kompetenzen der Lernenden in den Blick zu nehmen und im Hinblick auf den Lerngegenstand explizit zu fragen: Was sollen die Lernenden an diesem Gegenstand lernen?

¹Weinert, Franz E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen, Weinheim und Basel 2001, S. 27f.

²Reusser, Kurt: Kompetenzorientierung als Leitbegriff der Didaktik. Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 32 (2014) 3, S. 327.

Insofern vollzieht sich der Aufbau von Kompetenzen nie ohne entsprechende und bedeutsame Inhalte, ganz im Gegenteil basiert jegliche Kompetenzbildung auf einer Kultur- und Wissensbildung. Es ist jedoch notwendig, dass diese Wissensbildung über das reine Reproduzieren hinausgehen muss, um im Anschluss an einen vertieften Verstehensprozess entsprechende fachliche und überfachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln und in der Performanz zu nutzen.

Welche Rolle spielt die Kompetenzorientierung im Counseling?

Das Counseling ist eine pädagogisch-therapeutische Beratungsform, die das persönliche Wachstum sowie die individuellen, sozialen und beruflichen Kompetenzen fördert. Die in diesem Rahmen durchgeführten kompetenzorientierten Beratungssettings zeichnen sich demzufolge folgendermaßen aus:

- Die Grundlage des Settings bildet ein konstruktivistisches Verständnis vom Lernen:
 - konsequente Ressourcen- und Stärkenorientierung,
 - Berücksichtigung des Anliegens der bzw. des zu Beratenden und
 - Berücksichtigung des Vorwissens der bzw. des zu Beratenden.
- Die Kompetenzen
 - werden an Inhalten erworben und
 - durch Handlungen in konkreten Anwendungssituationen aufgebaut.
- Der Kompetenzerwerb
 - beinhaltet stets eine Reflexionsebene (Metakognition) und
 - ist langfristig ausgerichtet.

- Der Beratungsprozess ist erfolgreich,
 - wenn die Reflexions- und Handlungskompetenz der bzw. des zu Beratenden ein Bestehen in der Wirklichkeit ermöglicht.

Nach den aktuellen Forschungserkenntnissen gilt es als unumstritten, dass sich die Entwicklung von Kompetenzen stets in einem Wechselprozess zwischen theoretischer Wissensaneignung und erfahrungsbasierter Reflexion vollzieht. In diesem Rahmen bietet das Counseling im Beratungskontext die Chance, mit seinem andragogisch-beraterischen Ansatz, d.h. der Theorie des lebenslangen Lernens, die Vermittlung von Wissen (z.B. in Form von Theorien, Modellen, etc.) mit dem konkreten Handeln kompetenzorientiert zu verknüpfen.

Welche Impulse ergeben sich für ein zukünftiges kompetenzorientiertes Counseling?

Das Counseling greift mit seinen verschiedenen methodischen Ansätzen der Humanistischen Psychologie und des systemisch-konstruktivistischen Denkens einerseits auf erfolgreiche und seit Jahren bewährte Konzepte zurück. Andererseits gilt es, aktuelle gesellschafts- und bildungspolitische Diskurse aufzugreifen und einzubinden. Dazu gehört insbesondere die Debatte um die sozial-ökologische Transformation in eine zukunftsfähige Gesellschaft und damit um Zukunftsszenarien zwischen Polaritäten wie Nachhaltigkeit und Wachstum oder auch Inklusion und Exklusion.

Der Sozial- und Erziehungswissenschaftler Dr. Klaus Seitz, Leiter der Abteilung Politik bei „Brot für die Welt“ spricht in diesem Zusammenhang von einem „gesellschaftlichen Suchprozess“³, in dem die „Bildung der Schlüssel für eine nachhaltige Entwicklung ist, da der gesellschaftliche Wandel nicht politisch verordnet werden kann, sondern auf der Gestaltungskompetenz und Veränderungsbereitschaft aufgeklärter Bürgerinnen und Bürger aufbauen muss.“⁴ In dem damit verknüpften gesamtgesellschaftlichen Diskurs wird es notwendigerweise ebenfalls darum gehen, die mentalen und sozialen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass alle Menschen an der Gestaltung einer inklusiven, gerechten und nachhaltigen Gesellschaft mitwirken können.

Der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) fordert in seinem Gutachten eine transformative Wissenschaft, die einen unmittelbaren Einfluss auf gesellschaftliche Veränderungsprozesse nimmt. Uwe Schneidewind, Präsident des Wuppertaler Instituts für Klima, Umwelt und Energie, formuliert daran anknüpfend die notwendige Kompetenz der „Transformative literacy“, die die Fähigkeit beinhaltet, Transformationsprozesse adäquat in ihrer Vieldimensionalität zu verstehen und eigenes Handeln in Transformationsprozesse einzubringen.“⁵

In diesem Rahmen wird dem Counseling sicherlich auch zukünftig eine zentrale Rolle für die anstehenden Veränderungsprozesse und damit zugleich der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen zukommen, wie beispielsweise der Fähigkeit zur Ausdauer, zur Selbstwirksamkeit, zur Frustrationstoleranz, zur Kooperations- und Teamfähigkeit, zum flexiblen Handeln und nicht zuletzt der Fähigkeit zur Nutzung von Konflikt- und Problemlösestrategien sowie zur Reflexion.

Im Sinne einer transformativen Bildung ermöglichen nicht zuletzt diese Kompetenzen allesamt die Möglichkeit, nicht nur einer zeitgemäßen Bildung Rechnung zu tragen, sondern zugleich die Chance zu bieten, Denk- und Diskursräume für die Auseinandersetzung mit Transformations- und Zukunftsfragen zu öffnen.

Kirsten Böttger (*1966)

Counselor grad. BVPPT/ Supervision
Hauptseminarleiterin der Anpassungsqualifizierung
und des Lehramts Gymnasien und Stadtteilschulen mit Sek II
am Landesinstitut Hamburg
Vorstandsmitglied NetzWirkung e.V.
Vorstandsmitglied BVPPT

³Dr. Seitz, Klaus: Vortrag: Transformation als Bildungsaufgabe – neue Herausforderungen für das Globale Lernen, S. 19. In: TRANSFORMATIVE BILDUNG FÜR EINE ZUKUNFTSFÄHIGE ENTWICKLUNG, 19. – 20.09.2014, BERLINVORKONGRESS ZUR ABSCHLUSSVERANSTALTUNG DER UN-DEKADE BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG.

https://venro.org/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Dokumentationen/Abschlussdokumentation_BNE-Konferenz_2014.pdf (Letzter Zugriff am 31.08.2019)

⁴Ebd. S. 20.

⁵Schneidewind, Uwe: Transformative Literacy. Understanding and Shaping Societal Transformations. GAIA22/2(2013): S. 83.

Wüste Zufälle Kreativität

„Das Wiederfinden des inneren kreativen Schatzes bedeutet Heilung“

(Friedrich Nietzsche)

Maria

Eine Erkenntnis und eine große Leidenschaft von mir, die mich schon über Jahrzehnte begleitet, war und ist handlungsleitend für die Verbindung mit der Arbeit, von **Ort**, künstlerischer **Inspiration**, Arbeit mit **Ritualen** und **Reiselust**. Doch wie lässt sich dies nun verbinden mit Counseling und Bildungsarbeit?

Wichtige künstlerische Impulse erhalte ich auf Reisen im intensiven Kontakt mit der Natur, mit den Menschen und mit den Formen und Strukturen besonderer Orte in traditionellen Kulturen.

So führten mich Reisen u.a. nach Afrika, in die USA (Indianerland), nach Burma und in die Mongolei.

Entstanden ist aus diesem Interesse über die Zeit hinweg eine Synthese von Counselingarbeit und kreativem, ritualbezogenem Arbeiten an Orten, die eine besondere Kraft haben: Bardou in Südfrankreich, Rotis im Allgäu, beides mit den KollegInnen Heinz Sondermann und Zagora in Marokko mit Sabine Schulte.

Schöpfungskraft aus einem Resonanzprozess zwischen Innenraum und Außenraum stellt eine Quelle künstlerischen Ausdrucks dar.

Sabine

An dieser Stelle möchte ich mich deinen Worten, liebe Maria Amon, anschließen. Auch aus meiner Sicht sind es die Orte unverstellter Schönheit, die Ursprünglichkeit hervorbringen und Quelle der Schöpfungskraft im Moment des Einlassens auf den Resonanzprozess sind. Manchmal finde ich diese Orte direkt vor mir im kleinen Waldstück, auf dessen Boden ich gerade hocke und das Leben fühle, auf wenigen Quadratzentimetern. Manchmal sind es die Wüsten der Welt, Felsen und Sand oder die Brandung der Meere, die von den Leinwandbildern überschüssige Farben wegwaschen und die Essenz sichtbar machen. Hände, die den inneren Impuls aufgreifen dürfen, der Resonanz der Sinne folgen und wie als Antwort das innere Erleben in den Ausdruck bringen. Hände, die sich, ohne zu denken, einfach zeigen dürfen, folgen ihrer Muttersprache der Kreativität, ihrem Geburtsrecht. Der Ort wird zum Mal - Grund, in dem sich Innen und Außen verbinden können.

Maria

Wir sind davon überzeugt, dass jeder Mensch die Fähigkeit zu synästhetischem Erleben in sich trägt, nämlich die Gleichzeitigkeit von Wahrnehmungen auf verschiedenen Sinneskanälen. Dieses Potential kann mit Hilfe von Ritualen der Wahrnehmungsveränderung wiederentdeckt und für den künstlerischen Ausdruck nutzbar gemacht werden.

Dies möchten wir an einem Beispiel illustrieren. Seit 7 Jahren reisen Sabine Schulte und ich mit kleinen Unterbrechungen zu einer Fachtagung der besonderen Art.

Wir nehmen als Workshopleiterinnen teil an einer Tagung, die im Riad Lamane (Ort des Vertrauens) in Zagora/ Marokko am Rande des Atlasgebirges stattfindet. Eingeladen sind TherapeutInnen und BeraterInnen, SupervisorInnen und Coaches, die eine Tagung anderer Art erleben möchten.

Die Idee wird realisiert durch Mohammed El Hachimi, Tom Levold und Liane Stephan als Initiatoren dieser Tagung. Am Rande der Wüste in Zagora hat Mohammed El Hachimi einen Ort entstehen lassen, der mit Begleitung immer mehr in die Selbstorganisation der Menschen vor Ort übergehen soll. Ziel ist es, die brachliegenden Ressourcen des Ortes zu nutzen und aufblühen zu lassen. Der materielle Gewinn fließt 1. an die Angestellten, 2. in die Instandhaltung und Erweiterung der Anlage des Riad und 3. in soziale Projekte vor Ort, wie Brunnenbau und Bildungsprojekte für Mädchen, sowie in medizinische Einrichtungen.

Wie viele Untersuchungen nachweisen, steht die Beziehung zwischen Beratern und Klienten für den Erfolg der Zielerreichung an erster Stelle.

Neben professionellem Wissen, Selbstreflexivität und Kompetenz, sowie einer systemischen Grundhaltung, besitzen wir im Counseling ein intuitives Wissen, das in der jeweils individuellen Verkörperlichung (embodiment) wesentlich situativ in den Beratungsprozess einfließen darf. Es gilt das Können, die Präsenz, die Kompetenz, unterschiedliche Dimensionen zu verbinden und situativ einfließen zu lassen.

Dabei möchten wir dazu ermutigen, jeweils ganz ureigene, individuelle Zugänge und (Lebens-)kompetenzen zu nutzen.

Diese Kanäle zu öffnen, auf Ressourcen wieder Zugriff zu bekommen, soll mit Hilfe kreativer, ausdrucksstärkender Methoden wie Gestaltung, Malerei, Tanz, Theater, Musik, Fotografie und kreativem Schreiben einen Rahmen bilden und ermöglichen. Kollegialer Austausch und interkulturelle Begegnung bilden einen weiteren Kontext. Die Begegnungen mit den Teilnehmern und den vor Ort lebenden Menschen sind spannend und berührend. Wir treffen beispielsweise Mediziner aus den Oasenregionen, Brunnenbauer, Frauen aus Frauenprojekten, einen Heiler, einen Fußballverein, Musiker, Männer aus Töpferbetrieben, einen Sufimaler usw.

Jeden Morgen trifft sich die Großgruppe (max 60 Personen) in einer großen afrikanischen Versammlungshütte zur Vorstellung impulsgebender Leitbegriffe des Steuerungsteams. Diese werden in den jeweiligen konstanten Workshopgruppen über die Woche hinweg vertieft und kontinuierlich weiterbearbeitet.

In unserem Workshop malen und gestalten wir, tauchen ein in Farbe, mit Vertrauen in die Inspiration des Augenblicks. Die TeilnehmerInnen öffnen sich für ihr Gefühl, ihre Intuition, inneres Befinden, sowie Schwingungen der Umgebung und der Gruppe. Auf spielerische Weise darf Blockiertes ins Fließen gebracht werden. Kreatives Tun bringt sie in einen tieferen Kontakt mit sich selbst. Dies hilft ihnen, sich von einengenden, überflüssigen Denk- und Bewertungsmustern zu lockern und ggf. zu verabschieden.



Durch die Einladung zu experimentieren, Zufallstechniken einzubeziehen und mit Materialien, auch denen vor Ort, wie Sand, Palmrinden und Fundstücken darf Spielfreude und Forscherdrang wieder lebendig werden, lustvoll und selbstvergessen.

Dabei zeigt sich die Erschwernis, zuerst einmal die Kontrolle anteilig außer Kraft zu setzen, um sich den Impulsen aus dem aktuellen Feld zu öffnen.

Die Angst vor der weißen Leinwand muss überwunden werden, um die Freiheit zu nutzen, etwas aus sich selbst neu zu entwickeln: „Verbinde Dich mit Dir selbst und der Umgebung.“

Durch die Momente der Leere meldet sich etwas, wofür sonst im Alltagsbewusstsein kein Raum vorhanden ist. In der Fremde sind Alltagsroutinen irritierbar und damit nützlich für die kreative Arbeit.

Dies erfordert einen kleinen Quantensprung, da in unserem Alltag jeweils ein Höchstmaß an Funktionieren und Kontrolle verlangt wird. Sich in die kreative Situation hineinziehen zu lassen, sowie für die Chance, die Kunst als Spiegel des eigenen Selbst zu betrachten, braucht es Anstöße, bei denen die Kursleiter hilfreich sein können.

Wir nutzen Acryl auf Leinwand, Stoff, Papier, Frottagen (vor Ort angefertigt), Einarbeitung von Sand, Erden, Fundstücken, Texten, Zufällen und Einfällen.

Dabei versuchen wir, die verwandte Technik mit den entsprechenden Materialien, dem gesetzten Tagesimpuls anzupassen und damit eine Korrelation herzustellen.

Die Einbeziehung des Zufalls erweist sich dabei oft als Hinweisgeber für interessante Entdeckungen. Z.B. Farbe, die durch Schüttungen über die Leinwand geschickt wird, verwandelt sich durch die Lenkung der Farbströme in eine individuelle Bedeutungsgebung, die Antwort und Lösung sein kann.

An bereits verschüttete oder auch gut entwickelte Kompetenzen lässt sich anknüpfen, was das Vertrauen in die analogen Fähigkeiten stärkt.

Biografische Themen öffnen sich dabei, länger Vergessenes zeigt sich, Fenster gehen auf, offene Gestalten lassen sich durch (oftmals schon) kleine Interventionen schließen.

Sabine

So fließt die Trauer einer Teilnehmerin über ihre Leinwand, sie muss sich hinlegen, überwältigt von dem, was sich noch einmal zeigen will. Und als sie erneut auf ihr Werk schaut, entdeckt sie die Spuren einer tiefen Kostbarkeit, die sich ebenfalls zunächst verdeckt und dann immer mehr erweiternd auf ihrem Bild zeigt. Sie hat ein altes, ihr bekanntes Juwel wiedergefunden.

Und auch die Unruhe eines anderen Teilnehmers, die ein Abbild seines Lebensthemas zu sein scheint, wandert mit ihm durch das gesamte Farbspektrum bis er innehalten kann und ganz still wird. Da gibt es ein inneres Zentrum: ein Baum hat sich gezeigt, sein einzigartiger Ruhepunkt, sein Platz.

Eine sehr lebenslustige Teilnehmerin stößt plötzlich auf ihre tiefste Wunde. Damit hatte sie nicht gerechnet. Es ist, als hätte sie eine ihrer größten Ressourcen verloren, ihre Kreativität. Blockiert versteckt sie sich hinter einer alten Mauer aus Trotz. Diese hat ihr geholfen, ihren innersten Kern zu bewahren. Es entsteht ein Ringen. Vorsichtig, aber dennoch lässt sie sich auf



das Fließen der Farben ein. Plötzlich blitzt es in ihren Augen auf, sie schüttet immer wieder neue Farben und bewegt sie auf der Leinwand durch Schaukelbewegungen hin und her. Sie bemächtigt sich, sie ist diejenige, die den Prozess bestimmt, die Farben auswählt und gleichzeitig in der Hingabe an den Fluss bleibt, an das, was sich plötzlich ergibt, ein kostbarer von Gold gezeichneter Weg.

Einen Höhepunkt bildet die Fahrt in die Wüste, unterwegs mit Jeep oder Dromedaren, die Übernachtung unter einem großen Sternenhimmel, die Gesänge und der Tanz am Feuer, das Brotbacken, Trommeln.....

....., berühren, weiten, werden wahrgenommen wie eine besondere, einzigartige Begegnung mit der Ursprünglichkeit des Landes und seiner Kultur.

*Die Teilnehmer bringen alle ein Symbol für ihre Prozesse der Woche aus der Wüste mit. Es entsteht ein Gemeinschaftswerk daraus. Obwohl jede(r) für sich gearbeitet hat, ist aus unserer kleinen Workshopversammlung eine Gruppe gewachsen. In einer Vernissage präsentieren alle das, was sie sichtbar machen möchten für die Menschen, die sie in diesem besonderen Riad kennenlernen konnten. Vom Koch bis zu Geschäftsführung, von Kindern bis hin zu dem alten Teezeremonienmeister, von Workshopteilnehmern aller Workshops, sie alle sind unterwegs, um zu schauen, zu staunen, zu lernen, was die anderen zur Verfügung stellen mögen, eine Win-Win-Situation, die den großen Reichtum eröffnet, **einen wieder gefundenen, kreativen Schatz.***

Maria Amon (*1951)

Diplom Pädagogin, Counselor grad. BVPPT
Heilpraktikerin (Psychotherapie)
Supervision DGSv

Sabine Schulte (*1961)

Dipl. Soz.päd., Counselor grad. BVPPT
Imaginative Traumatherapie PITT
Supervision, Beratung



Die Notwendigkeit einer erweiterten Beratungskompetenz im Umgang mit Kunden – Beratung ist nicht Antworten geben, sondern Fragen stellen!

Dies gilt auch für Beratungsgespräche in Kreditinstituten. Auf Fragen erhält man Antworten, um Sachverhalte zu verstehen, um den Kunden – den Menschen, den Unternehmer – kennenzulernen und zu verstehen.

Ich berate ExistenzgründerInnen in einer Sparkasse. Ziel meiner Beratung ist es, eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen; unabhängig davon ob eine Geschäftsbeziehung zustande kommt, oder eine Ablehnung erfolgen muss.

Die Kundenzufriedenheit spielt in der Wirtschaft und somit auch in der Kreditwirtschaft eine zentrale Rolle. Sie bezeichnet die Wahrnehmung und Qualität der Beziehung zwischen Unternehmen und Kunden. **Sie ist der Indikator für wahrgenommene Leistungen des Unternehmens und die Qualität der Kundenbeziehung, sowie die dazu gehörigen Maßnahmen.**

Die Kundenzufriedenheit ist eine bedeutende Messgröße in der Wirtschaft und ist die Differenz zwischen den Kundenerwartungen und der Erfüllung der Erwartungen. Wird die Erwartung nicht erfüllt, wird der Kunde folglich verärgert sein und nicht noch einmal auf das Unternehmen zukommen. Decken sich jedoch Erwartungen und Leistungen, spricht das für eine gute Kundenzufriedenheit. Übertrifft das Ergebnis gar die Erwartungen, ist der Kunde mehr als zufrieden, was im besten Fall zu einer nachhaltigen Kundenbindung führt.

Doch welche Auswirkungen hat Kundenzufriedenheit und warum ist sie in diesem Fall so wichtig für meine Tätigkeit in einem Kreditinstitut? Zufriedene Kunden investieren auch in andere Produkte der Sparkasse (Cross-Selling), die ihnen von ihrem vertrauenswürdigen Berater empfohlen werden. Zufriedene Kunden empfehlen die Sparkasse oder bestimmte Produkte mit gutem Gewissen weiter. Kundenempfehlungen wecken Vertrauen und

generieren in Folge dessen Neukunden. Dadurch kann die Sparkasse ihren Kundenkreis erweitern und bestehende Kunden noch stärker binden.

Zufriedene oder gar begeisterte Kunden funktionieren als wichtige Referenz oder Aushängeschild für Sparkassen und erzielen einen nicht zu unterschätzenden Werbeeffect.

Mein Beratungsansatz

Eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen, das genau ist mein Ziel als Beraterin im Beratungsgespräch mit Existenzgründern/innen.

Die Frage lautet nun: Wann ist ein Mensch, ein Kunde, zufrieden? Aus individualpsychologischer Sicht lautet die Antwort: „Weil der Mensch ein soziales Wesen ist, ist die Qualität seiner Beziehungen entscheidend für seine Zufriedenheit.“ Folglich ist der Mensch zufrieden, wenn er sich in zwischenmenschlichen Situationen auf der Beziehungsebene angenommen, wertgeschätzt, respektiert, akzeptiert und / oder verstanden fühlt.

Während der Beratung bewege ich mich als Beraterin auf zwei Gesprächsebenen:

1. der Sachebene
2. der zwischenmenschlichen, emotionalen Ebene

Mein Beratungsansatz lautet:

Auf beiden Gesprächsebenen – sowohl auf der Sachebene, als auch auf der zwischenmenschlichen, emotionalen Ebene – eine bewusste positive Beziehung zum Existenzgründer aufzubauen.

Um diesen Beratungsansatz umsetzen zu können, benötige ich neben meinen fachlichen Kenntnissen eine erweiterte Beratungskompetenz. Diese beinhaltet:

- die bewusste Wahrnehmung der verschiedenen Gesprächsebenen,
- den bewussten Beziehungsaufbau zum Kunden auf der Sachebene,
- den bewussten Beziehungsaufbau zum Kunden auf der zwischenmenschlichen, emotionalen Ebene.

Der Beziehungsaufbau auf der Sachebene

Der Existenzgründer trifft in der Sparkasse auf eine kompetente, fachkundige Kundenberaterin. Diese kann das Gründungsvorhaben nachvollziehen und auch aus finanzieller Sicht den Sachverhalt durchschauen und beraten.

Die Kundenberaterin zeigt Interesse und bringt sich mit Produktangeboten in das Gespräch ein. Somit kann sie auf der Sachebene eine gute Beziehung zu dem Existenzgründer aufbauen. Dieser fühlt sich angenommen, verstanden und akzeptiert und ist zufrieden. Die Erwartungen des Existenzgründers können auf dieser Sachebene mehr als erfüllt werden.

Der Beziehungsaufbau auf der zwischenmenschlichen, emotionalen Ebene

Folgende „Fähigkeiten/Kompetenzen“ helfen der Kundenberaterin beim bewussten Beziehungsaufbau auf dieser Ebene:

- Sich sein eigenes Werteempfinden bewusst machen.
Was ist mir persönlich wichtig? Wertschätzung, Respekt, Akzeptanz, jegliche Achtung vor den Menschen,...
- Interesse am Menschen haben und ihn durch interessierte Fragen besser kennenlernen wollen.

- Sich selber als Mensch einbringen können, z.B. von persönlichen Erlebnissen erzählen.
- Einfühlsam auf Gesagtes reagieren können und dieses auch äußern; z. B. Ich bin begeistert, erstaunt, überrascht, ...
- Geduldig eine Kommunikation führen können in einer Haltung, geprägt von Gleichwertigkeit (Achtung vor dem Menschen).
- Den eigenen freundlichen Blick und die eigene freundliche Stimme einbringen.
- Fähigkeiten des Gesprächspartners wahrnehmen können und ihm diese auch „spiegeln“ (= äußern), z. B. dass er/sie ein kreativer Mensch ist, ein interessierter Mensch ist, ein aufmerksamer Mensch ist, unternehmerische und/ oder kaufmännische Fähigkeiten hat, ...
- Kundenpotenzial erkennen können, dieses auch äußern und wenn erforderlich Unterstützung anbieten mit Hilfe von Netzwerkpartnern.
- „Im Tempo des Gesprächspartners“ – für ihn verständlich nachvollziehbar – Abläufe erklären.
- Eine klare Struktur vorgeben können, wie die weitere Vorgehensweise in der Beratung sein wird. Dies gibt dem Gesprächspartner Sicherheit. Zudem steigt die Motivation des Existenzgründers „ins Tun kommen zu wollen“, um z.B. notwendige Unterlagen zu erstellen! (Businessplan)
- Im Falle einer Ablehnung der Kundenverbindung die Gründe dafür nachvollziehbar kommunizieren können.

Gelingt es mir, einige dieser Fähigkeiten authentisch während des Beratungsgespräches einzusetzen, fühlt sich der Existenzgründer eingebunden und zugehörig. Er erlebt soziale Gleichwertigkeit und ist zufrieden mit der Kundenberaterin und ihrer Beratung. Zudem wird der Existenzgründer durch dieses Gespräch für sein Vorhaben weiterhin sensibilisiert, auch im Bezug auf sein unternehmerisches und kaufmännisches Denken.

Kommt es zu einer Ablehnung der Kundenverbindung ist diese für den Existenzgründer zwar eine Enttäuschung, jedoch bei dieser Art der Gesprächsführung für ihn nachvollziehbar, verständlich und (eventuell) akzeptabel.

Dem Menschen in Beratungsgesprächen mehr Raum und Beachtung zu geben, bewährt sich immer wieder in meiner täglichen Arbeit. Beziehungen werden aufgebaut, eine Vertrauens-Basis wird geschaffen, Menschen öffnen sich und können weiter wachsen. Es wird Zeit, auch diesem entscheidenden Erfolgsfaktor künftig mehr Raum und Beachtung zu schenken! Mir ist es wichtig, mit meiner Arbeit in diesem Bereich mehr Veränderung in den Köpfen aller Beteiligten zu erzielen.

Judith Möllmann

Counselor grad. BVPPT
Vorstandsmitglied des BVPPT e.V.
Dipl. Individualpsychologische Beraterin
Encouraging Trainerin
Sparkassenbetriebswirtin
Existenzgründungsberaterin
www.ime-bocholt.de



Balancieren als Kernkompetenz

Organisationsentwicklung im Schulbereich als gestuftes Verfahren ¹

Alexandra von Miquel: *Wenn du, als Beispiel für eine Non-Profit-Organisation, an den Schulbereich denkst, was sind für dich zentrale Hebelpunkte im Beratungsprozess?*

Peter Wertenbroch: Ich bevorzuge ein gestuftes Vorgehen in verschiedenen Settings. Wenn ich die Gespräche mit der Schulleitung beginne, die oft auch mein direkter Auftraggeber ist, bestätige ich ihre rechtliche Führungsverantwortung und beginne nicht „basisdemokratisch“ im Kollegium. Das schließt natürlich eine vorhergehende Befragung der Lehrkräfte, der Schüler- und Elternschaft seitens der Schulleitung nicht aus.

AvM: *Gibt es weitere Gründe für ein „Top-down“?*

PW: Ich gehe erstmal hierarchisch vor. Meiner Erfahrung nach ist die Veränderungsbereitschaft der Schulleitung Voraussetzung dafür, dass der Änderungswille im Kollegium gestärkt werden kann. Später kann man z. B. durch Befragung aller Lehrkräfte schauen, was sich geändert hat und was noch zu tun ist, dann also „Bottom-up“.

Im zweiten Schritt schauen wir nach den Steuerungs- und Mitwirkungsgremien, zunächst mal kollegiumsintern: Welche Bedeutung haben Stufen- bzw. Klassenleitungen, gibt es eine Steuergruppe, wie agiert der Lehrerrat... usw.

Ich gehe dann mit diesen Gremien bzw. mit ausgewählten Repräsentantinnen ² in Kontakt. Mit ähnlichen Fragen wie bei der Schulleitung: „Was sollte auf jeden Fall bewahrt werden, gibt es einen Teilerfolg im bisherigen Entwicklungsprozess? Wurde er ausgewertet und gefestigt? Welche Ausnahmen gibt es bei wiederkehrenden Problemen? Findet ein Austausch über Good-Practice-Beispiele statt? ...“

¹Im Sinne gendergerechter Sprache wird die weibliche und männliche Form alternierend verwendet.

²Im Sinne von „Komplexitätsreduktion“ kann in größeren Systemen die Beschränkung auf Gremienvertreter notwendig sein

Das innere System dreht sich oft nur um sich selbst

PW: Drittens richten wir den Blick nach „draußen“, auf die Schülerinnen, die Eltern, die Ausbildungsbetriebe bzw. weiterführenden Bildungseinrichtungen, die oberen Dienststellen, die öffentlichen Interessenvertreter. Oft werden die Schüler, um die es ja vorrangig gehen sollte, schon auf der Ebene kollegiumsinterner Konflikte vergessen. Das innere Subsystem – hier das Kollegium – woanders der Innendienst oder die Verwaltung – dreht sich oft um sich selbst.

AvM: *Da wird möglicherweise eine sehr komplexe und widersprüchliche Interessenlage aller „Stakeholder“ deutlich.*

PW: Ja, wir müssen dann – möglichst mit den Interessenvertreterinnen zusammen – priorisieren: Welcher Veränderungsbedarf ist am Wichtigsten bzw. am Dringendsten? Was brauchen die „Kunden“? Wir suchen nach dem „Tipping Point“: Welches Vorhaben hat eine große Hebelwirkung und bringt ggf. ein schnelles Erfolgserlebnis?

Danach die Arbeitsplanung: Pilotieren wir Projekte zunächst in kleinen Gruppen? Welche laufenden Projekte sollten - formativ - evaluiert oder andernfalls abgeschlossen werden? Welchen Zeitrahmen haben wir und welche (Personal-)Ressourcen brauchen wir wann...?“

In den Rückkoppelungs-Gesprächen mit der Schulleitung reflektieren wir, ob die für den Veränderungsprozess wichtigen Schlüsselpersonen – Befürworter und Gegner – involviert sind. Diese Personen haben großen Einfluss, prägen oft die Gesamtatmosphäre im Hintergrund. Sie sollten formell eingebunden werden oder zumindest gehört werden: welche sachlichen Bedenken, welche Ängste gibt es? Sind die Personen Fürsprecher, geht es um Eigeninteressen?



Balancieren zwischen Strategie, Struktur, Kultur

AvM: *Du sprichst davon, dass formelle und informelle Schlüsselpersonen einen großen Einfluss auf die Atmosphäre haben. Wie siehst Du die Verbindung zur Organisationskultur?*

PW: Strukturen und Prozessabläufe stehen bei der Schulentwicklung oft im Mittelpunkt und günstigenfalls auch Leitziele und Strategien der Schule. Die Kultur der Organisation wird zweit-rangig behandelt, dabei ist sie entscheidend für die Umsetzung der Veränderungsvorhaben. Wir reflektieren also auch, ob gewohnte Rollen und ritualisierte Umgangsformen eher förderlich oder hinderlich sind. Und insgesamt: Ist die Kommunikation tendenziell eher wertschätzend oder abwertend, an welchen Stellen herrscht eher ein Klima des Vertrauens oder des Misstrauens...

AvM: *Damit beschreibst du die drei Ebenen der Organisationsentwicklung: Leitziele/Strategie, Struktur und Kultur, das „Magische Dreieck“³*

PW: Ja, und als Systemischer Strukturaufsteller beziehe ich mich oft auf das „Glaubenspolaritäten-Modell“⁴ mit den Polen „Erkennen (der Interessenlagen und Aufträge)“ – „Ordnung (in Struktur und Prozess)“ – „Vertrauen (im Miteinander)“.

Mein letzter Beratungsauftrag an einer Gesamtschule begann übrigens mit einem Anliegen, das sich auf die Schulkultur bezog: Das Betriebsklima zwischen Schulleitung und Kollegium sei schlecht geworden und solle in einem Schulentwicklungsprozess verbessert werden. Dem „Magische Dreieck“ entsprechend haben wir bei der Auftragsklärung auch strukturelle Änderungsmöglichkeiten in den Blick genommen: z. B. die Zusammensetzung und

Befugnisse der Steuerungsteams, weiterhin Feedbackformen, in Konferenzen, zwischen Tür und Angel, in Personalentwicklungsgesprächen. Wir haben den gesetzlichen Auftrag der Schule – hier bezogen auf Inklusion – und die Leitideen dazu gesichtet, um die Angemessenheit der strategischen Umsetzung im Schulalltag zu überprüfen.

AvM: *Da braucht die Schule einen sehr „langen Atem“.*

PW: Das Beratungsanliegen „Klimaverbesserung durch Schulentwicklung“ setzt einen längerfristigen Change-Prozess in Gang. Und bezogen auf die Triade „Strategie/Struktur/Kultur“ braucht die Veränderung der Organisationskultur bekanntlich am längsten.

Es war ja keine begrenzte Coaching-Anfrage, etwa mit dem Auftrag: „Wie kann ich als Schulleitung mein Kommunikationsverhalten verbessern?“ Das wäre natürlich übersichtlicher und zeitlich begrenzter. Da hätte auch die Feldkompetenz des Beraten den keine so große Rolle gespielt. Diesen Part hat übrigens eine erfahrene Coaching-Kollegin erfolgreich übernommen, die über reiche Feldkompetenz im Bereich des Bildungs- und Sozialwesens verfügt, aber nicht speziell im Schulbereich: auch im Einzelcoaching war die Nähe zur Arbeitswelt hilfreich, aber im allgemeineren Sinne.

AvM: *Deutlich wird, dass es – je nach Auftrag – ein System mit verschiedenen Beraterinnen braucht. Coach und Organisationsentwickler müssen dann Hand in Hand arbeiten?*

³s. z. B. https://olev.de/m/mag_dreieck_org.htm

⁴s. Ferrari, E. (2014). Führung im Raum der Werte. Das GPA-Schema nach SySt (2. überarb. u. erweitt. Aufl.). Aachen: Ferrari Media

PW: Das wäre gut. Es könnten ja schon Schwierigkeiten auftreten, wenn z. B. die Schulleiterin und der Stellvertreter unterschiedliche Coaches haben und gegenläufige Strategien erarbeitet werden. Noch unübersichtlicher wird es, wenn im Einzel-Coaching, bei der Team- bzw. Organisationsberatung und dann auch noch durch eine spezielle Fachberatung widersprüchliche Expertisen eingeholt werden. Da wäre eine gute Abstimmung im Beratungssystem notwendig.

Feldkompetenz als Chance und Gefährdungslage

AvM: *Du hast eingangs davon gesprochen, dass du die Gespräche mit der Schulleitung beginnst.*

PW: Wichtig ist als erstes, dass ich im Gespräch mit Schulleiter und Stellvertreterin eine vertrauensvolle Basis schaffe. Es besteht bei zu viel Feldnähe allerdings auch die Gefahr, dass der Berater sich in eine „Problemtrance“ – wie die Systemiker sagen – hypnotisieren lässt: Die Problemlage wächst bei jeder Nachfrage, ein Lösungshinweis zieht das nächste „Ja, aber...“ nach sich. Bei der Feldkompetenz, die ich als ehemaliger Schulrat mitbringe, ist die Gefahr besonders groß, da ich die schwierigen Themen und ihre Verstrickungen von meiner Berufserfahrung her kennen sollte. Es ist ein Balanceakt, ob und wann ich Beispiele aus der eigenen Erfahrung heranziehe. Das kann übrigens auch Konkurrenzgefühle hervorrufen. Allgemein gesprochen: durch zu große Nähe zum Arbeitsfeld der Klientel kann sich auch der Blickwinkel verengen: der „Raum der Möglichkeiten“ verkleinert sich dann.

AvM: *Feldkompetenz ist also zugleich eine Chance und eine Gefährdungslage?*

PW: Ja, es schafft am Anfang Vertrauen in die Kompetenz der Beraterin: „Die weiß, wovon wir sprechen.“ Und gleichzeitig kann das auch eine Einladung sein, sich von der vielschichtigen Problemlage vereinnahmen zu lassen und die Schwierigkeit bzw. Unmöglichkeit von Veränderung zu bestätigen. „Sie wissen ja von ihrem beruflichen Hintergrund her, wie aussichtslos eine Veränderung unter diesen Umständen ist ...“

Die Schulstruktur kann schneller verändert werden als die Schulkultur

AvM: *Wenn du in die Zukunft schaust, was wird sich am Ende des nächsten Schuljahres für die Kunden, die du erwähnt hast, verändert haben? Woran könnten Schülerinnen, Eltern, vielleicht schon Ausbildungsstätten bzw. weiterführende (Hoch-)Schulen erste Wirkungen eines erfolgreichen Beratungsprozesses erkennen?*

PW: Bezogen auf die drei Ebenen der Organisationsentwicklung glaube ich, dass man nach einem Jahr erste Erfolge durch neue Vorgehensweisen und Struktursetzungen erkennen kann, also z. B. effizienter arbeitende Projektteams, partizipativere Steuerungsprozesse, neue inklusive – z.B. intensivpädagogische – Maßnahmen, transparentere Kommunikation zwischen den Teams, Funktionsträgern und Gremien...

Aber Veränderungen in der Schulkultur dauern länger. Um ein Beispiel zu nennen: Für das Schulklima wäre es ein großer Fortschritt, wenn Schüler sich ernster genommen fühlen, weil die Lehrkräfte sich jetzt regelmäßig Rückmeldung zu ihrem Unterricht holen und nicht immer nur die Rückmeldenden sind.

– Anzeige –

NEUE AUTORITÄT



Das Konzept der Neuen Autorität als Rettungsanker für hilflos gewordene Lehrkräfte

2019. 240 Seiten, mit 4 Abb., kartoniert
€ 17,00 D | eBook 13,99 D
ISBN 978-3-525-45913-3



Das innovative Standardwerk zur Neuen Autorität

Mit einem Vorwort von Haim Omer und Arist v. Schlippe.
2019. 594 Seiten, mit 25 Abb. und 16 Tab., gebunden
€ 50,00 D | eBook 39,99 D
ISBN 978-3-525-40490-4

Finden Sie alle Titel zur Neuen Autorität:
vdn.hk/neue-autoritae



Vandenhoeck & Ruprecht Verlage
www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

Aber das macht auch eine Veränderung in der gesamten Rückmeldekultur einer Schule notwendig: Dann wird nicht einseitig nur Frust ausgeschüttet über „die da oben“, sondern man schaut gemeinsam: Was war gut – im Unterricht, im Beratungsgespräch, in der Teamsitzung, bei der Einsatzplanung usw.? Was hat zum Gelingen beigetragen, wie können wir uns daran beim nächsten Mal erinnern, es ausbauen? Also weniger Schülerschelte, weniger Lehrerschelte und auch weniger Schulleitungsschelte. Sondern eher: „Was hat geholfen? Was kann zukünftig hilfreich sein?“ Im Konfliktfall keine Suche nach den Schuldigen, sondern: Was werden wir beim nächsten Mal beachten und anders machen? Das wäre ein tiefgreifender Kulturwandel – von der Problemtrance hin zur Lösungsorientierung.

Peter Wertenbroch

Dipl.-Sozialwissenschaftler
Counselor grad. BVPPT
Lehrtrainer & Lehrcounselor
Oberschulrat a. D.
Organisationsberatung & Coaching
Systemisches Counseling
Gestalt & Orientierungsanalyse

Alexandra von Miquel

Dipl. Pädagogin
Counselor grad. BVPPT
Supervisorin und Coach DGSv
Organisationsberatung & Coaching
Gestalt & Orientierungsanalyse
Systemische Organisationsentwicklung

Counseling Literacy

Dieser Beitrag formuliert sich aus einer langjährigen Praxis als Gestalttherapeutin, artCounselor und Supervisorin sowie aus einer ebenso langjährigen Erfahrung in der Ausbildung und Qualifizierung von Menschen, die poetisch-künstlerisch als Therapeutinnen, Beraterinnen oder Counselor arbeiten möchten.

Er geht den Fragestellungen nach welche und wieviele Sprachkompetenzen ein Counselor benötigt, wie sieht es mit der Lese-, Schreib-Sozialisation, der Literacy von Counselors aus und wieviel Sprachvermögen und -sensibilität, auch im Hinblick auf Diversity, bringt jemand mit? Schließlich expliziert er eine berufsspezifische literale Kompetenzanforderung:

Counseling Literacy.

Und die Welt hebt an zu singen triffst du nur das Zauberwort

Eichendorff

Sprache ist einer der elementaren Schlüssel in allen Bildungsprozessen und in jeder professionellen Begleitung. Die richtigen Worte zu finden, stellt eine wiederkehrende und alltägliche Herausforderung dar, wenn es um Verständigung und das Gelingen von Kommunikationsprozessen geht. Sprache – ob in Schrift oder verbal – ist eine Ressource oder eine Begrenzung, es kommt darauf an, wie sie zur Verfügung steht. Das wird spätestens

dann deutlich, wenn wir 'Verständigungsprobleme' haben, z.B., weil wir eine Fremdsprache nicht beherrschen oder einfach auch deshalb, weil wir das Gefühl haben, auch in unserer Muttersprache, besser Alltagssprache, eben nicht die passenden Worte zu finden; weil wir vielleicht tatsächlich nur über einen eingeschränkten aktiven Wortschatz verfügen.

Das Gelingen eines Counselingsprozesses hängt ganz wesentlich aber von dem Sprach- und Verständigungsvermögen der Beteiligten ab. Für jemanden in einer professionellen Begleitungsrolle stellt sich also die Frage nach den eigenen sprachlichen Kompetenzen. Diese sind wiederum von der jeweiligen Schreib-, Sprech- und Lesesozialisation, der individuellen Literacy, geprägt. Spezifisch für professionelle Counselor bzw. pädagogisch-therapeutische BeraterInnen möchte ich diese Fachlichkeit als Counseling Literacy bezeichnen.

Literalität und Teilhabe

Die mehrjährig angelegte Bildungskampagne der Bundesregierung 'Alphadekade' hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Menschen in Deutschland zu unterstützen, die nicht oder nur sehr schlecht lesen und schreiben können. 2018 waren es erstaunliche 7,5 Millionen funktionelle Analphabeten. Als Teilerfolg kann es gewertet werden, dass die letzte Erhebung in diesem Jahr einen Rückgang auf 6,2 Millionen aufzeigt. Gleichwohl verblüffen und bestürzen die Zahlen in einem so wohlhabenden Land wie der Bundesrepublik Deutschland. Sie zeigen auch, dass literale Kompetenzen nicht so selbstverständlich, qualitativ und durchgängig verbreitet sind, wie vielleicht häufig angenommen, denn: lesen und schreiben kann doch schließlich jeder, oder?

Jeder Counselor auf jeden Fall. Ohne diese sogenannten Schlüsselkompetenzen wäre die Ausbildung nicht erfolgreich zu durchlaufen und abzuschließen. Das heißt nicht, dass es jedem leicht fällt, Referate, Konzepte und schließlich auch noch eine Graduierungsarbeit zu verfassen. Nicht wenige schrecken davor zurück, u.a. auch deshalb, weil sie schlechte Erfahrungen aus der Vergangenheit mit dem Schreiben verbinden und es für ein individuelles Versagen halten, wenn es ihnen schwerfällt.

Health Literacy – Literalität und Gesundheit

Untersuchungen im Rahmen der Alpha-Dekade haben ergeben, dass mangelnde Literatilitätskompetenzen unter anderem auch Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen haben. Sie können sich nicht oder nur mangelhaft die notwendigen Informationen erschließen, die sie dafür benötigen. Diese Menschen sind beispielsweise auch ohne Hilfe davon ausgeschlossen, Counseling in Anspruch zu nehmen, auch deshalb, weil sie einfach nicht wissen, dass es dies gibt. Es wäre interessant, zu untersuchen, wie welche Informationen bereitgestellt werden und zur Verfügung stehen, um diese Bevölkerungsgruppen zu erreichen.

Therapy Literacy

Im Department 'Kunst, Gesellschaft und Gesundheit' an der MSH Medical School Hamburg, einer privaten Universität und Hochschule für Gesundheitsberufe, die in diesem Jahr ihr zehnjähriges Bestehen feiert, werden seit 2012 Menschen auf akademischem Niveau intermedial-künstlerisch ausgebildet. Sie haben Unterricht in Bildender Kunst, Musik, Performance und Poesie und lernen, mit diesen künstlerischen Verfahren Veränderungsprozesse zu initiieren, zu begleiten und zu gestalten. Neben den Masterstudiengängen 'Intermediale Kunsttherapie' und 'Kunstanaloges Coaching' gibt es einen Bachelorstudiengang 'Expressive Arts in Social Transformation'.

Im künstlerischen Fach 'Poesie' werden die sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten, Sprach-Wortschatz, Zu-Hören-Sprechen, Schrift-Schreiben und Lesekompetenzen ausgebildet. Es geht einerseits um gestalterisches Repertoire, Formenwissen und Handwerkszeug und zugleich um die Erfahrung im gestaltenden Schreiben und Lesen, neue Perspektiven zu gewinnen, Veränderungen zu erleben, die sich analog auf Alltagssituationen übertragen lassen. Womit jemand die Erfahrung machen kann, auch Autor und Autorin der eigenen Biografie sein zu können.

Beratungs- und therapeutische Settings sind ebenfalls Gestaltungssituationen mit entsprechenden Anforderungen, die Kompetenzen verlangen von jemandem, der oder die als professioneller Counselor und BegleiterIn für diese Rahmungen verantwortlich ist. Wieder bezogen auf Literalität spreche ich hier von Therapy Literacy: Über welche literalen Kompetenzen verfügt ein Counselor sowohl in kommunikativ-operativer Hinsicht als auch mit Blick auf den künstlerisch-therapeutischen Handwerkskoffer? Und wie kann er sich Informationen erschließen, die er zum erfolgreichen Ausüben seines Counselor-Berufes benötigt?

Kompetenzzentrum Writing Center

Um diese Kompetenzen auszubilden und zu stärken, gibt es an der MSH seit letztem Jahr ein Writing Center, das als Kompetenzzentrum auf allen professionellen Ebenen Angebote zum Schreiben und Lesen macht. Es gibt unterschiedliche Angebotsformate wie Literacy Counseling, Workshops, Kurse, auch Projekte und innovative Formate wie 'Pop-up-Lectures' und 'Specials'. Wenn hier von Sprachkompetenzen die Rede ist, meine ich damit sowohl Sprech- als auch Schreibkompetenzen. Die Angebote stehen auch externen Interessierten zur Verfügung.

Literaturangaben

- Hof, Kerstin „Poesie und Coping“ in: „PIA Psychotherapie im Alter. Künstlerische Therapien“ Hrsg. Michael Ganß und Jan Sonntag. Lang 2019
- Hof, Kerstin „Rahmungen – Schreiben als ästhetische Resonanzbeziehung“ https://www.researchgate.net/publication/320800668_RAHMUNGENSCHREIBEN_ALS_ASTHETISCHE_RESONANZBEZIEHUNG 2017
- Hof, Kerstin „Telling the Story: Poesie, Schreiben und Literatur in gestaltorientierten Coachingprozessen“ in: „Transformation“ Hrsg. Hannes Jahn, Peter Sinapius. Hamburg 2016
- Hof, Kerstin „Einfach schreiben, was ist“ in: „Ich seh dich so gern sprechen. Sprache im Bezugsfeld von Praxis und Dokumentation künstlerischer Therapien“ Hrsg. Michael Ganß, Peter Sinapius und Peer de Smit. Lang 2008
- Hof, Kerstin: „Kreatives Schreiben und Biografiearbeit“ edition fliegepferd, Hamburg 2006. 2012²
- <https://www.arts-and-change.de/campus-life/writing-center/>

Counselor Literacy

Die MSH plant dazu wissenschaftliche Begleitforschung und will untersuchen, wie die Anforderungen an eine professionelle Literalität für Counselor aussehen. Schreiben Sie uns, zu diesem Thema sind Leserinnenbriefe erwünscht: Welche Anforderungen an Counselor Literacy sehen Sie? Was müsste noch entwickelt werden, welche Bedarfe sehen Sie? Wir freuen uns über Zuschriften unter writing-center@medicalschooll-hamburg.de

Prof. Kerstin Hof

- Counselor grad. BVPPPT
 Professorin für Kunst und Gesellschaft, Schwerpunkt Poesie,
 MSH Medical School Hamburg,
 Initiatorin des "Writing Center" an der MSH,
 Lehrcounselor IHP,
 Fach-Autorin, Supervisorin,
 Jury-Mitglied des Elbkulturfonds der Freien und Hansestadt Hamburg.

Personales Wachstum: sehr gut

Schulnoten reduzieren Kinder und Jugendliche oft auf Fragmente ihrer Persönlichkeit, die aber insgesamt so viel größer ist als Noten sie beschreiben könnten. Tatsächlich erzeugen sie oft einen enormen Leistungsdruck, der sich negativ auf die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen auswirken und längerfristig krank und unglücklich machen kann. Das KlaWIR-Projekt (Klasse sind Wir!), das Patenprojekt der Bischöflichen Marienschule in Mönchengladbach, schafft einen Raum, in dem der einzelne Mensch in seiner Gesamtheit wertgeschätzt und ganzheitliches personales Wachstum im Schulkontext angeregt wird.

Kinder und Jugendliche brauchen Zeit und einen Schutzraum, in dem sie sein dürfen, wer sie sind: junge Menschen auf der Suche nach sich selbst irgendwo zwischen „nicht mehr Kind“ und „noch nicht erwachsen“. Sie wollen nicht auf ihre kognitiven Fähigkeiten reduziert werden, sondern in ihrer Gänze mit all ihren Sorgen, Unsicherheiten und Problemen ernst genommen werden und auch als Person reifen. Dieser Weg der Persönlichkeitsentfaltung ist ein Prozess, den wir durch ein zweijähriges Patensystem unterstützen, in dem ältere SchülerInnen aus der Oberstufe die jüngeren als eine Art Mentor begleiten.

Ursprünglich als Projekt zur Prävention von Ausgrenzung und Mobbing in den unteren Klassen gedacht, zeigte sich rasch, wie die Kinder, aber vor allem die Jugendlichen als Person reiften. Beide Altersgruppen lernen voneinander, denn beide befinden sich in einer Krise: der Schulwechsel einerseits, die Pubertät andererseits. Der Kerngedanke unseres Projekts liegt nun darin, das

personale Wachstum der älteren SchülerInnen prozesshaft zu begleiten und durch intuitive und kreative Naturerfahrungen sowie durch die Councils anzuregen.

Wir als Leiter des Projekts verstehen uns dabei ebenfalls als Mentoren für die PatInnen, damit diese wiederum die Rolle als Mentoren für die Kinder in „ihrer“ Klasse übernehmen können. Die prozesshafte Ausbildung der PatInnen beginnt mit dem Vorbereitungskurs und wird durch die gesamte Patenzeit hindurch von uns begleitet. Der Schlüssel zum Erfolg liegt im Aufbrechen der traditionellen Lehrer-Schüler-Hierarchie, der Übertragung von Verantwortung für Prozesse auf die PatInnen und dem Vertrauen in ihre sehr eigenständige Arbeit.

Die PatInnen erleben dabei am eigenen Leib die gruppendynamischen Prozesse von Forming, Storming, Norming und Performing in einer achtsamen und reflektierten Haltung, die es ihnen ermöglichen soll, diese Prozesse bei den Jüngeren zu begleiten. Diesen Prozess stoßen wir durch eine zweitägige Fortbildung an, in der die PatInnen das Council als eine Form der nichthierarchischen gewaltfreien Kommunikation kennenlernen und im Spiegel der Natur sich und anderen achtsam begegnen.

Das Council ist eine sehr archaische gewaltfreie Kommunikationsform, die bei vielen indigenen Völkern weltweit zu finden ist und die die Begegnung mit dem Anderen, Fremden in gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung ermöglicht. Es handelt sich um einen sehr alten Ritus, dessen äußere Form recht einfach zu erklären ist: alle sitzen in einem Kreis, Beginn und Ende werden durch das Entzünden bzw. Erlöschen eines Feuers signalisiert und sprechen darf nur, wer den Redegegenstand hält. Viel schwieriger besonders im Kontext Schule sind jedoch die vier Grundregeln, die auf eine echte Kommunikation der Herzen abzielen:

1. Aus dem Herzen heraus sprechen – Sag, was wirklich ist. Gib dich mit authentischen Worten als Person zu erkennen
2. Mit dem Herzen hören – Höre achtsam zu und versuche, den ganzen Menschen hinter den Worten zu entdecken
3. Das Wesentliche aussprechen – Sag nur das, was wirklich wesentlich ist
4. Sprich aus dem Moment – Plane deinen Beitrag nicht, sondern sag, was dich gerade in genau diesem Moment bewegt.

Das Council ist ein Ritual und durchbricht übliche rollenkonforme Reaktionsmuster, sodass eine authentische Kommunikation möglich wird. Es entsteht Resonanz, in der sich Menschen mit einem Teil ihrer innersten Gefühle begegnen und die Zuversicht spüren, dass sie als ganzer Mensch ernst genommen werden.

Was daraus hervorgeht ist Transformation. Die Gemeinschaft verändert sich in solchen Momenten und erreicht eine neue Stufe. In der Ausbildung werden die PatInnen mit dieser Form der Kommunikation immer mehr vertraut gemacht, sodass sie diese später eigenständig in den Klassen anwenden können. Besonders beeindruckend sind die Erfahrungen, von denen die PatInnen in eigenständig geleiteten, geschlechtshomogenen Gruppen im Rahmen des Sexualkundeunterrichts im Fach Biologie berichten.

In Councils wie diesen fassen alle den Mut, ihre Fassaden einzureißen und sich als Mensch mit Sorgen, Ängsten und Fragen zu zeigen. Dies betrifft die jüngeren als auch die älteren SchülerInnen. Damit die Jugendlichen dies verantwortungsvoll und reflektiert begleiten können, nutzen wir angeleitete Naturerfahrungen, die die PatInnen im Idealfall als bedeutsam für ihr eigenes Leben empfinden. Der kontrollierte Kontrollverlust durch das Bewegen in der Natur während eines mehrtägigen Aufenthalts in einer abseits gelegenen Jugendherberge, allein, ohne Handy, ohne Uhr und ohne Karte oder Kompass weckt den Ruf in die eigene Wildnis, also zu dem, was jenseits aller persönlichen, gesellschaftlichen und kulturellen vermeintlichen Unveränderlichkeiten liegt. Durch das anschließende Teilen dieser Erfahrungen in der Gruppe kommen sie ihren eigenen Lösungsressourcen auf die Spur und erfahren somit einen kleinen Einblick in das systemische Denken, das ihnen von da an als Werkzeug für sich und im Umgang mit anderen zur Verfügung steht. Diese veränderte Haltung geben sie intuitiv an die Kinder weiter. Sie haben gelernt und vielleicht sogar selber erfahren, dass sich auch bei jüngeren Kindern unter der Oberfläche des schulischen Verhaltens Ängste, Unsicherheiten, Ressourcen, Stärken und vieles mehr verbergen, die oft nur selten zu Tage treten. Diese Erkenntnis hilft ihnen dabei, dem Menschen mit seiner persönlichen Geschichte achtsamer zu begegnen.



Um dies anzustoßen, schicken wir sie mit folgender Aufgabe in den Wald: „Gehe in die Natur und frage sie: Wo bist du wie ich? Wo bin ich wie du?“ Dabei geht jeder für sich allein und tritt nicht in Kontakt mit anderen, die ihnen zufällig begegnen. Die PatInnen sollen sich in der Natur treiben lassen und bewusst darauf achten, ob sie lieber gehen wollen oder einfach an einem Platz verweilen möchten. Sie streifen durch den Wald und treten mit Bäumen, Tieren, Pflanzen und der gesamten Umgebung in Kontakt. Sie werden etwas finden, das ihnen eine Antwort auf die o. g. Fragen gibt. Es ist wichtig, ihnen zu sagen, dass sie nicht bewusst zum Beispiel ein Stück Holz suchen sollen, weil es ja „so schön passt“. Dies wäre eine sehr kognitive Entscheidung. Diese Übung zielt vielmehr darauf ab, dass die Jugendlichen in Kontakt zu tiefer gelegenen Gefühlen treten, indem sie die Natur auf sich wirken lassen. Die PatInnen können den Gegenstand mitbringen, der ihnen die Antwort auf die Fragen gegeben hat. Anschließend sammeln sich alle im Kreis des Councils, wo ihre Geschichten geteilt werden.

Exemplarisch soll hier eine Geschichte vorgestellt werden, die die selbstheilende Wirkung dieser Methode nahe bringen soll. Ein 16jähriger kam mit einem sich gabelnden Ast zurück, der an einem Ende abgebrochen war und sich im hohen Gras auf dem Waldboden befand. Die Natur spiegelte für ihn in diesem einfachen Ast seine Entwurzelung von seiner Familie wider, die von Adoption und Alkoholmissbrauch geprägt war. Er erzählte alles unter vielen Tränen, zeigte dabei aber einen beeindruckenden Mut, da er dieses zum ersten mal vor einer Gruppe erzählte. Noch beeindruckender war aber für alle, als er sagte, dass er es besser machen möchte, weswegen er sich auch für dieses Patenprojekt gemeldet habe.

Geschichten wie diese entfalten eine große Wirkung bei allen Beteiligten, da sie die Eigenwahrnehmung und die Wahrnehmung der anderen positiv verändert. Durch kreative Zugänge mit Naturmaterialien sowie verschiedene Angebote zur Förderung der Achtsamkeit in der Natur wird diese neue Wahrnehmung gefestigt und die Jugendlichen weiter sensibilisiert. Die aus dem Wald mitgebrachten Gegenstände werden von den einzelnen Gruppen mit Farben, Perlen und Lederbändern in Redegegenstände für Councils in ihrer Klasse umgewandelt. Die PatInnen sind während dieser Gestaltung tief in diese Aufgabe versunken, da sie spüren, dass ihre Gegenstände bedeutsam für die ganze Klasse werden. Sie wissen, dass ihre Geschichten bei jedem zukünftigen Council mit im Raum sind, wodurch diese zu etwas Besonderem werden.

Der Erfolg unseres Projekts ist empirisch schwer zu belegen. Wie sollte das auch möglich sein? Stattdessen scheinen die PatInnen das Geheimnis und die Kraft des Councils und aller anderen Bestandteile der Patenausbildung intuitiv verstanden zu haben, wenn sie immer wieder danach fragen, wann sie „denn endlich mal wieder ein Council durchführen können.“

Roman Förster *1973

Counselor grad. BVPPT (biografisch-spirituelle Prozessbegleitung)
Gymnasiallehrer Biologie und Englisch



Eine KompetenzWeltReise

Die alte Heimat

Ich finde, ich war schon immer eine kompetente Beraterin – genau genommen eine kompetente Inhouse-Beraterin. Als Betriebsorganisatorin, Prozessmanagerin, Projektleiterin und Projektkoordinatorin im Versicherungskonzern waren meine Ideen oder Konzepte anerkannt und wurden angenommen. Mit meinem Talent, Menschen zusammenzubringen, auch wenn sie sich skeptisch gegenüberstehen, Brücken zu bauen und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten, war ich als Moderatorin gefragt. Ich habe gern mit den meisten Menschen auf allen Hierarchiestufen zusammengearbeitet.

Doch manches Verhalten leitender Angestellter missfällt mir im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie auch mit mir persönlich. Wenn bestimmte Interessen durchgesetzt werden wollen, geht es zum Teil wie im Haifischbecken zu – vordergründige Kooperation bei hinterhältigem Gegensteuern – Silodenken statt gemeinsamer Lösungsorientierung. Irgendwann war ich in einem Bereich beschäftigt, der mich anhielt, die Fachabteilungen, also meine Kunden, zu „treiben“ bei gleichzeitigem Appell: „Sie sind doch Senior, das müssen Sie schon allein schaffen.“ Mir gingen die Augen auf – ich war sozusagen „ent-täuscht“, wie menschlich entfremdend in unserer modernen Businesswelt oft miteinander umgegangen wird: eine Kollegin sitzt weinend am Boden, während der Chef sie wegen Unzufriedenheit mit ihrer Leistung durch das Telefon anbrüllt, ein Kollege wird vor dem versammelten Projektteam wegen eines vermeintlichen Fehlers harsch kritisiert, ich erhalte eine Standpauke zu einem Versäumnis, während der Kritiker einen externen Gesprächspartner am Hörer hat. Regelmäßig werden Mitarbeitende denunziert und bekommen es vertraulich durch Dritte zugetragen. So bleibt ihnen kaum die

Möglichkeit, die Anklagenden zu konfrontieren und die Situation zu klären. Die Liste von solchen Verhaltensweisen lässt sich lange fortsetzen. Je narzisstischer das Verhalten, desto erfolgreicher die „Führungskraft“. Ich fühle mich beim Erleben solcher Situationen beschämt, wütend und ohnmächtig.

Die „Business-Welt“ erscheint mir oft „schwarz-weiß“-gefärbt, nicht nur äußerlich, sondern auch das stetig gleiche Denken, das stetig gleiche Vorgehen, die stetig gleichen Vorbehalte. Das immer wieder vernommene Motto lautet „Unser Bereich - wir sind die Größten, die anderen haben es nicht drauf.“ Ich hatte irgendwann genug von solch abtrennenden Mustern, genug vom Business. Ich wollte dort nicht mehr sein, um keinen Preis.

Der Aufbruch ins Ungewisse

Nun denn ... wohin wollte ich und was wollte ich Besseres tun? Es war ja bislang „meine Welt“ und ich war ja schließlich eine kompetente Inhouse-Beraterin. Ich wollte einen Job mit mehr Nachhaltigkeit, Bewegung, Sinn, Kreativität und sozialerem Verhalten. Das war eine ganz ordentliche Herausforderung für mich selbst, das sollte ich noch merken. Erst einmal absolvierte ich nebenbei ein freies Kunststudium und gab regelmäßig einigen Teenagern Malunterricht. Dabei entdeckte und entwickelte ich meine kreativen Fähigkeiten. Parallel stellte ich fest, dass mir nicht der künstlerische Anspruch am Wichtigsten war, sondern die Vermittlung von Wissen, das Herausarbeiten der Intentionen und

die Förderung der Entwicklungsprozesse. Wie gingen die Mädchen, wie ging ich selbst mit Herausforderungen um, etwas Neues auszuprobieren, eigene Ressourcen zu erkennen, Perfektion loszulassen, usw. Ich hatte große Freude gefunden am Geben und Nehmen von Impulsen. Deshalb entschied ich mich, meine Kompetenz-Reise als Kunsttherapeutin fortzusetzen.

Dann lernte ich im ersten Jahr meiner Counselor-Weiterbildung die Theorie U von C. Otto Scharmer kennen. Im kreativen Tun entlang des U-Prozesses entdeckte ich grundlegende Erkenntnisse zu meiner Intention, zu meinem persönlichen „blinden Fleck“: Unerwartet hatte ich einen verschütteten Berufswunsch aus meiner Jugend wiederentdeckt. Ich wollte einstmals Lehrerin werden, fühlte mich jedoch unsicher bei der Vorstellung, vor einer Klasse zu stehen und zu unterrichten. Als dann noch ein Redner von der Pädagogischen Hochschule sagte, Lehramt sei kein „Beruf“, sondern eine „Berufung“, fühlte ich mich völlig abgehängt, habe es nicht weiterverfolgt und schließlich vergessen. Trotzdem habe ich immer wieder in meiner beruflichen Karriere die Leitung von Teams und Gruppen angestrebt, oft leider auch unerklärliche Rückzieher gemacht. *„Der blinde Fleck ist der Quellort unserer Aufmerksamkeit in uns bzw. um uns. Es ist der Ort, von dem aus wir handeln, wenn wir handeln. Dass dieser Fleck blind ist, liegt daran, dass er sich gegenläufig zu unserer normalen, nach vorne gerichteten Konzentrationsrichtung verhält.“* (C. O. Scharmer, *Theorie U – Von der Zukunft her führen*, Carl Auer, 4. Auflage 2015, S. 32)

Eine Überfahrt voller Überraschungen

Jetzt, nach der Rück- und Innenschau, lagen „alle Karten auf dem Tisch“, meine Intention war mir klar und wies mir den Weg in meine weitere Zukunft. An dem Punkt wollte ich bewusst neu

aufsetzen. Ich wollte das, was ich aus meiner dreißigjährigen Berufserfahrung weiß und kann, künftig mit Training, Coaching und Facilitation verbinden (*„Erleichtern, Leichtigkeit, Möglichkeit“ eine sich weltweit verbreitende Führungsphilosophie, die auf direkte Elemente verzichtet zugunsten von Partizipation, Selbststeuerung und Organisations-Lernen“*):

Quelle: <https://kommunikationslotsen.de/facilitation>.

Die Nutzung von Kreativität in betrieblichen Entwicklungsprozessen hat mich schon immer interessiert, bereits einige Jahre früher hatte ich ein Seminar zum Einsatz kreativer Denkmodelle im Projektmanagement besucht. Und so machte ich – ohne kognitiv darüber nachzudenken, sondern aus einem aufkommenden Impuls heraus - am Ende des Counselor-Basis-Trainings einen entscheidenden Schritt: Nicht in die geplante Kunst- und Gestaltungstherapie, sondern in das Systemische Counseling. Damit einhergehend entschied ich mich für die Reise zurück in „meine Welt“.

Die Anlandung hat begonnen

Seit Anfang des Jahres bin ich mit halber Stelle selbständig, nehme an einer Train-the-Trainer-Fortbildung teil, leite Seminare in für mich neuen Kompetenzfeldern, halte Vorträge, moderiere Workshops, vernetze mich vielfältig und entwickle wieder Konzepte –

jetzt meine eigenen unternehmerischen Konzepte. Ich arbeite u. a. im Schwerpunkt mit der Theorie U, weil mich die Wirkkraft der Methodologie persönlich überzeugt. Im Zuge der VUCA-Veränderungen (dt. Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Mehrdeutigkeit) nehmen immer mehr Unternehmen ein Umdenken vor – in Richtung Agilität, Transformationale Führung, New Work, etc.. Kürzlich habe ich bei einem Consulting-Unternehmen einen Workshop durchgeführt. Die Geschäftsführung will ein eigenes Event für ihre Mitarbeiter, Partner und Kunden, also ihre „Community“ ins Leben rufen. Dafür wurden an diesem Abend die Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis sowie Gäste zur Mitentwicklung des neuen Formats eingeladen. Besonders spannend fand ich, dass, entgegen vieler herkömmlicher Vorbehalte in der Finanzdienstleistungsbranche, sich auch die anwesenden gestandenen Mathematiker, Ökonomen und Informatiker auf einen schöpferisch-dialogischen, räumlich-bewegten und haptisch-kreativen Austausch im U-Prozess einließen.

„In diesem Jahrhundert kann keine Institution mehr, kann kein Gesellschaftssektor mehr seine Herausforderungen allein meistern. Wir müssen zusammenarbeiten, gemeinsam lernen und Innovationen entwickeln, nicht nur institutionsübergreifend, sondern auch sektorenübergreifend. ...Den großen Herausforderungen zu begegnen, setzt voraus, auf der Mikroebene der Akteure zu beginnen. Hier müssen die Innovationen für das gesamte System entwickelt werden.“ (C. O. Scharmer, Change Management Morgen – 13 Thesen, Zeitschrift OrganisationsEntwicklung/ Ausg.Nr. 4/2011, S. 36-39)

Es sind insbesondere Startups und jüngere Dienstleistungsunternehmen, die von ihrer Führung her anders denken, die sich mit Wort und Tat den verschiedenen Themen der Nachhaltigkeit widmen. Doch auch in den großen Konzernen gibt es immer mehr

Bestrebungen, Neues auszuprobieren. Progressiv denkende und handelnde Menschen in Unternehmen haben in ihren jeweiligen Segmenten absolute Feldkompetenz. Mit diesen Menschen kooperiere ich gern und stelle meine gesamten Kompetenzen zur Verfügung. Wir stimmen uns ab und wir schauen, was geht oder was vielleicht noch mehr gehen könnte. Ich bin sicher, so können wir auch in einer scheinbar eingefahrenen Branche etwas bewegen und einen kulturellen Wandel zu mehr Offenheit und Menschlichkeit bei gleichzeitiger Leistungsorientierung unterstützen. Es ist für mich in Ordnung, wenn manche „Dinos“ diesen Weg nicht gehen wollen. Es ist eben ihre momentane Lösung, das ist zu akzeptieren. Ich wende mich den vielen Menschen in „meiner Welt“ zu, die eine aufgeschlossene Haltung für eine nachhaltige Zukunft haben und wertschätzend mit anderen Menschen in Beziehung gehen wollen.

Petra Sohnius (*1971)

Geboren in Schmalkalden (Thüringen), aufgewachsen in der ehemaligen DDR
 Betriebswirtin Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA),
 Counselor für systemische Beratung (IHP)
 Projektmanagement/Scrum Master, seit 2019 freiberufliches Training, Coaching,
 Facilitation

Über Sinn und Unsinn der konsequenten Selbstzurücknahme als Counselor

*Die Aufgabe als Counselor besteht darin, den Klient*innen einen geschützten Raum und damit Gelegenheit zu bieten, an ihren Themen und Anliegen zu arbeiten. Dabei bringt er/sie sich impuls- und strukturgebend ein, um den Klient*innen die nötige Sicherheit und Orientierung zu bieten. Gleichmaßen gilt es als essenzieller Bestandteil des Counseling, sich die Probleme der Klienten nicht zu eigen zu machen und sich – insbesondere im Falle eigener Feldkompetenz – nicht verführen zu lassen, selbst die Lösungen entwickeln zu wollen und klassische Ratschläge anzubieten. Auch etwaiger Projektionen und Übertragungseffekte sollten wir uns als Counselor gewahr sein, damit wir nicht unsere eigene Biografie, unsere eigenen Muster und Themen mit denen unserer Klient*innen verwechseln oder vermengen.*

Der Counselor sollte also die Haltung mitbringen, sich selbst zugunsten seiner Klienten zurückzunehmen, um ihnen als Impulsgeber, Prozessbegleiter, Spiegel und Resonanzkörper zur Verfügung zu stehen – und zwar immer dann und immer so, wenn und wie es für das Counseling angemessen ist. Es geht nicht darum, sich als Counselor zu profilieren, seine Fachkompetenz unter Beweis zu stellen oder dem Klienten Musterlösungen zu präsentieren. Ich halte professionelle Abstinenz für grundsätzlich angebracht, da sie uns Beratern dabei hilft, die Grenzen zwischen informeller und professioneller Beratung klarer zu markieren und uns unsere Rolle deutlicher vor Augen zu führen. Eine konsequente, bedingungs- und ausnahmslose Selbstzurücknahme des Counselors hingegen bezeichne ich als „Absenz“ – und lehne sie ab, da sie mir zu dogmatisch erscheint und zu sehr nach den vielen unsäglichen, bis heute ausgetragenen Grabenkämpfen zwischen verschiedenen therapeutischen und beraterischen Schulen riecht. Abstinenz meint die Zurückhaltung, Absenz die Abwesenheit des Beraters. Für diesen Unterschied möchte der nachfolgende Artikel sensibilisieren.

1. Vom angemessenen Maß professioneller Abstinenz

Eine Klientin möchte sich beruflich umorientieren. Sie hat jahrelang (und recht erfolgreich) für ein Wirtschaftsunternehmen gearbeitet, das vor allem auf Wachstum und Gewinnmaximierung ausgerichtet war. Der permanent gestiegene Druck und die gleichzeitig natürlichen Wachstumsgrenzen des Marktes haben sie so sehr in eine Stressspirale und ein Defiziterleben manövriert, bis ihr dies letztlich mit einem mehrmonatigen Burnout quittiert wurde. Um anschließend nicht wieder in das Hamsterrad einzusteigen, entschließt sie sich für einen Neuanfang und begibt sich auf die Suche nach ihrer Berufung. Im Rahmen unserer gemeinsamen Arbeit an ihrem Anliegen treten verschiedenste Fragen auf, die nicht gleich eine Beantwortung finden. Die Klientin ist ungeduldig, da sie ohnehin den Eindruck hat, die Hälfte ihres Lebens vergeudet zu haben. Sie sehnt sich nach schnellen Antworten auf weitreichende Fragen und ist sich dieses Paradoxons durchaus bewusst. Das macht es für sie jedoch nicht einfacher.

In dieser Situation geht es darum, der Klientin möglichst rasch Anhaltspunkte anzubieten, mit denen sie weiterarbeiten kann, damit sie das Gefühl hat, vorwärts zu kommen. Zugleich kann es jedoch nicht darum gehen, irgendwelche Schnellschusslösungen zu produzieren und Scheinantworten zu entwickeln, die kurzfristig zwar befriedigend wirken mögen, doch nicht von nachhaltiger Dauer sein können. Und schließlich soll die Klientin ja selbst dazu angeregt und darin unterstützt werden, Lösungsansätze für ihre Situation zu entwickeln. Es bietet sich sehr wohl an, eigene Erfahrungswerte in das Setting einzubringen oder Aspekte aus der

eigenen Biografie. Dies können Positiv- wie Negativbeispiele und damit der Klientin Anregung und Mahnung zugleich sein. Wichtig ist hierbei jedoch, dass stets der Charakter der Analogie gewahrt bleibt. Das bedeutet, dass es niemals um eine Eins-zu-eins-Übertragung geht und demzufolge die Klientin auch nicht einfach das dargebotene Beispiel für ihre Situation blindlings übernehmen kann. Es geht vielmehr darum, Ähnlichkeiten, Gemeinsamkeiten, Parallelen zu identifizieren und somit den eigenen Handlungshorizont zu erweitern, die Denk- und Verhaltensmuster zu flexibilisieren oder die Situation aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und ggf. neu zu bewerten.

Insofern kann die Analogie, die Metapher, die anekdotische Episode durchaus nützlich und hilfreich sein, um der Klientin neue Denkrichtungen zu eröffnen. Die Übertragung auf die eigene Situation muss jedoch unbedingt von ihr selbst geleistet werden. Auch recht persönliche Beispiele des Counselors sind aus meiner Sicht nicht als Dogma und Tabu kategorisch abzulehnen. Denn diese repräsentieren uns als Mensch und verdeutlichen, dass auch wir mit ähnlichen Themen, Fragen, Sorgen und Problemen umzugehen haben. Hierdurch präsentieren wir uns sehr viel nahbarer und somit zugleich vertrauenswürdiger, als wenn wir unsere eigenen Erfahrungen – in der Angst, sie könnten verkürzt als Ratschlag gedeutet werden – konsequent aus dem Beratungsetting ausklammern.

Ein Counseling ist eine soziale Interaktion zwischen zwei Menschen, die verschiedene Rollen einnehmen und sich damit in ihrem kommunikativen Verhalten voneinander unterscheiden. Sie sind damit jedoch immer noch zwei Menschen. Und ein jedes Counseling ist stets eine Beziehung zwischen diesen beiden Menschen. Dabei ist es der Beziehungsgestaltung durchaus dienlich, wenn wir uns in angemessenem Maße nicht nur mit unserer

Kompetenz, sondern auch mit unserer Persönlichkeit einbringen. Die Frage, wie sehr wir dies tun sollten, lässt sich in der Theorie sehr leicht beantworten: soweit es dem Klienten hilft und dem Prozess dient!

Und damit ist auch dies eine Frage der Dosis, des Zeitpunktes und des Fingerspitzengefühls, wann wir persönliche Erfahrungen einfließen lassen, wann wir ein analoges Beispiel anbringen und wann nicht. Genau hierin zeigt sich meines Erachtens eine wesentliche Counselor-Kompetenz und ein professioneller Umgang mit professioneller Abstinenz: dass ich nicht immer dann eine eigene Analogie ins Feld führe, wenn sie mir gerade einfällt, sondern nur dann, wenn sie aus guten Gründen gewinnbringend erscheint. Dass ich demgegenüber aber auch nicht per se auf jedwede Analogie verzichte, nur weil ich einmal gelernt habe, dass dies dem Berater verboten sei. Denn das wiederum riecht dann doch ganz stark nach Absenz.

2. Zu den Möglichkeiten, sich einzubringen

Im ersten Teil dieses Artikels wurde die Frage beantwortet, ob ich mich mit meinem eigenen Erfahrungswissen und meiner Feldkompetenz in den Beratungsprozess einbringen darf. Bleibt nun noch zu klären, wie dies am sinnvollsten ist.

Es gibt ganz sicher einige Grundsätze, die wir als Counselor im Hinterkopf haben sollten. Denn der schmale Grat zwischen Ratschlag, Handlungsempfehlung und analogem Beispiel kann mitunter ein ganz schöner Balanceakt sein. Daher unternimmt die folgende Gegenüberstellung den Versuch, hierüber zumindest einige Anhaltspunkte zu liefern:

Anweisung/Ratschlag	Empfehlung/Hinweis	Beispiel/Analogie
präskriptiv (vorschreibend-bewertend)	normativ (bewertend)	deskriptiv (beschreibend)
Imperativ	Konjunktiv	Indikativ
Vorschlag	Idee	Assoziation
„du“-Botschaften	„du“-Botschaften oder „man“-Aussagen	Ich-Botschaften
Pauschalisierung	Generalisierung	Einzelfall
Ausruf (!)	Aussage (.)	Aussage (.) oder Frage (?)
asymmetrisch (superiore und inferiore Person)		symmetrisch (Augenhöhe)
Zukunft		Vergangenheit
verbindlich	eher verbindlich	unverbindlich
müssen/sollen	müssten/sollten	haben/sein
tun/werden	können/dürfen	

Der elementare Unterschied besteht darin, wer die Bewertung vornimmt. In Spalte 1 liegt die Bewertung eindeutig beim Berater, in Spalte 2 steckt zumindest eine normative Implikatur. Spalte 3 hingegen bleibt auf einer deskriptiven Ebene und überlässt die Bewertung des Beispiels, der Analogie oder der Anekdote dem Empfänger – womit die Autonomie des Klienten gewahrt bleibt und die Verantwortung für den Prozess in seiner Hand liegt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Schlagworte der rechten Spalte (beschreibend/wertneutral, assoziativ, hierarchiefrei/symmetrisch, unverbindlich) sehr viel besser zur Counselorhaltung passen als die in der linken. Allerdings entsprechen die Schlagworte der linken und der mittleren Spalte oftmals sehr viel mehr der Erwartungshaltung unserer Klient*innen („Sagen Sie mir, was ich tun soll.“). Dieser Wunsch entspringt jedoch der vorherrschenden Unsicherheit des Klienten, seiner Entscheidungsunfreudigkeit oder der unklaren Verantwortlichkeiten im Beratungssetting. Das Bedürfnis dahinter zielt in erster Linie auf Orientierung ab. Und diese wiederum können wir unseren Klienten auch über ein analoges Beispiel liefern.

Beispiele sind Modelle und Modelle sind Orientierungspunkte. Lernen bedeutet nicht nur Wissenserweiterung, sondern immer auch Verhaltensänderung. Diese Veränderung des Verhaltens und mitunter auch des Erlebens und Bewertens erfolgt aufgrund individueller Erfahrungen. Das Gute daran: Es müssen nicht immer unsere eigenen Erfahrungen sein! Im Sinne des Modelllernens (Albert Bandura) verändern wir unser Verhalten auch durch vorgelebte oder tradierte Beispiele. Natürlich ist die Selbsterfahrung immer sehr viel wirkmächtiger, doch ist der Wunsch zur Veränderung beim Klienten nur groß genug, so „reicht“ zuweilen schon das externe Beispiel.

Zurück zur eingangs beschriebenen Klientin: Da sie mit ihrer Suche noch recht konzeptlos unterwegs ist und sie nach Vision, Ziel, Berufsfeld, Produkt und Nische zugleich sucht, arbeiten wir immer wieder mit Analogien.

- *Als Ausgangspunkt der Suche: Ich hatte mal einen Klienten, der befand sich in einer ganz ähnlichen Situation wie du. Ihm hat es geholfen, sich zunächst mit seinen grundlegenden handlungsleitenden Werten im Leben auseinanderzusetzen. Daraus ließen sich dann leichter bestimmte Richtungen ableiten und andere Richtungen ausschließen.*
- *Zur Entwicklung einer Vision: Ich hab mir in meiner eigenen damaligen Gründungsphase jeden Abend meine Vision in einem Satz aufgeschrieben. Manchmal fiel mir das ganz leicht, manchmal hab ich dafür bestimmt zwanzig Minuten gebraucht. Das Spannende daran war, dass sich meine Formulierungen teilweise gar nicht so sehr voneinander unterschieden. Dennoch veränderten sich Nuancen – und damit wurde mein Fokus schärfer und zugleich konnte ich mich immer besser mit dieser Vision identifizieren, weil ich sie mehr verinnerlicht hatte. Und dadurch konnte ich sie dann auch besser nach außen kommunizieren und selbstbewusster vertreten.*
- *Zu den Alleinstellungsmerkmalen: Du suchst nach einer Nische, auch wenn das vielleicht erst der über- oder überübernächste Schritt ist. Letztlich gibt es ja auch ein Dutzend unterschiedlicher Supermarktketten, die im Endeffekt doch auch nur alle Lebensmittel verkaufen. Die Unterschiede liegen vielmehr im Detail wie zum Beispiel im Sortiment, in der Einrichtung der Filialen oder dem Preis-Leistungs-Verhältnis. Und die haben bestimmt auch nicht mit ihrer ersten Filiale gleich umgesetzt, wofür sie heute stehen.*

Die Beispiele und Analogien helfen der Klientin, sich selbst zu positionieren. Wie möchte sie bestimmte Fragen für sich klären? Und welche Möglichkeiten stehen ihr hierfür zur Verfügung?

Bei so großen, weitreichenden Fragen wie der nach der eigenen Berufung, müssen wir immer davon ausgehen, dass sie viele verschiedene Ebenen berühren und dass die Suche einem iterativen Prozess entspricht. Analoge Beispiele können dabei helfen, einen Rahmen abzustecken und sich zielgerichtet der Antwort zu nähern. Wenn wir hierbei insbesondere die sprachlichen Aspekte berücksichtigen (s. Tabelle linke Seite), bleiben wir unserer Haltung und Rolle als Counselor treu und wahren die so wichtige Grenze zwischen Beratung und Ratschlag. Denn dafür müssen wir nicht mit Abwesenheit glänzen – ein angemessenes Maß zwischen eigener Erfahrungskompetenz und Zurückhaltung genügt.

Dennis Sawatzki *1983

Counselor grad. BVPPT
 Greentrainer für Kooperatives Lehren, Lernen und Leiten
 Supervisor (DGSv)
 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Uni Kassel (Institut für Psychologie)
 Doktorand an der Uni Erfurt (erziehungswissenschaftliche Fakultät)
 Buchautor bei Beltz, Auer, Persen u.a.
 Geschäftsführer der Reflection Akademie
 Geschäftsführer der IQES Schulentwicklungs GmbH
 Moderator für Lehrerfortbildungen, Dozentenworkshops und Train-the-Trainer-Qualifizierungen

Feldkompetenz im Counseling: Lehre, Ausbildung, Training

Die Frage, ob Feldkompetenz im Counseling eine Rolle spielen darf, soll oder muss, lässt sich für mich leicht und klar beantworten, und zwar mit Ja.

Dafür gibt es mehrere gute Gründe:

1. Die Feldkompetenz ermöglicht es dem Counselor, sich rasch in die Themen des Klienten einzudenken und einzufühlen. Kontexte sind ihm bekannt. Begriffe des Klienten aus den Bereichen Lehre, Ausbildung und Training sind ihm geläufig, z.B. Curriculum, Exzellenz-Kriterien, DFG, W2-, W3-, W4-Besoldung, Lernziele, Modelllernen, Post-Post-Evaluation, Placebo-Gruppe, Kontrollgruppe, Evidenzbasierung, die im Thema des Klienten vorkommen können, statt sie sich aufwendig erklären lassen zu müssen.
2. Die Feldkompetenz weckt bei dem Klienten Vertrauen und Zuversicht. Der Counselor ist eine Person, die in den Arbeitskontexten des Klienten zu Hause ist.
3. Die Feldkompetenz als Counselor zu verschweigen, wäre eine gezielte Irreführung des Klienten und eine Störung der Echtheit. Würde dies später sichtbar werden, so könnte sich daraus ein Vertrauensverlust entwickeln.
4. Dies kann auch dann geschehen, wenn der Klient fragt: „Was würden Sie denn in dieser Situation tun?“ und der Counselor darauf wahrheitswidrig antworten würde: „Nun ja, ich kenne mich auf diesem Gebiet ja gar nicht aus!“
5. Tatsächlich kann der Counselor seine Feldkompetenz in zurückhaltender Form in den Klärungsprozess einfließen lassen, z.B. in Form von Denkipulsen, der sparsamen Mitteilung eigener Erfahrungen oder/und der Nennung von Handlungsimpulsen ohne Apell, der Klient solle diese befolgen.
6. Dabei schützt der Counselor den Klienten und auch sich selbst in Form einer kontinuierlichen Selbstsupervision, indem er sich während des Klärungsprozesses immer wieder selbst fragt: Sage ich das, was ich mit meiner Feldkompetenz zu dem Thema des Klienten mitteilen kann,
 - (1.)... um Schaden von ihm abzuwenden,
 - (2.)... um ihn zu schützen,
 - (3.)... um ihn zu fördern,
 - (4.)... um die Zahl seiner Handlungsoptionen zu erhöhen, und /oder
 - (5.)... nachdem ich mich vergewissert habe, dass ich selbst nicht in das Thema des Klienten emotional oder kognitiv verstrickt bin?

Zusätzlich kann der Counselor eine weitere Selbstprüfung vornehmen, indem er sich fragt: Sage ich das, was ich jetzt sage, frei von Manipulation, Ausbeutung und Schädigungsabsicht?

Auf diese Weise kann der Counselor auch ein Modell für Lehre, Ausbildung und Training des Klienten werden.

Im Laufe der Jahre habe ich ein Prozessmodell entwickelt, das ich für KlientInnen aus diesen drei Bereichen als klärend erlebe und an dem ich mich selbst bei meiner Arbeit in diesen Feldern orientiere.

Es besteht aus zwanzig Klärungsschritten:

1. In welchen institutionellen Kontexten soll der Lehr- Lern-Prozess erfolgen?
2. Wie lautet das Thema? Ist es als Auftrag klar?
3. Ist es einladend?
4. Kann ich das Thema ethisch vertreten?
5. Verfüge ich auf diesem Gebiet über eine hinreichende Fachkompetenz?
6. Oder kann ich mir diese fristgerecht aneignen?
7. Um welche Zielgruppen handelt es sich?
8. Welche Lernziele will ich erreichen? (Spezifisch, machbar, attraktiv, realistisch, temporär, individuell, entwicklungsfördernd)
9. Sind die Lernziele gemeinschaftsverträglich?
10. Mit welchen Methoden will ich arbeiten?

11. Sind diese für den Institutionskontext akzeptabel?
12. Sind sie für die Zielgruppen anschlussfähig?
13. Wie plane ich die Lehr-Lernprozesse: Einstieg, Verlauf, Abschluß?
14. Gilt die Kombination von Struktur, rollender Planung und Improvisation?
15. Wie plane ich Spannungsbogen, Motivation und Nachhaltigkeitssicherung?
16. Welche Formen der Evaluation sind vorgegeben?
17. Nehme ich Ergänzungen und Erweiterungen vor?
18. Wie gestalte ich Abschluss-Feedback und Post-Post-Evaluation?
19. In welcher Form nutze ich das Counseling als Qualifikationsschritt für mich selbst?
20. Nach dem Counseling ist vor dem Counseling!

Feldkompetenz des Counselors? Ja!

Prof. Dr. Jörg Fengler

Ehrenmitglied im BVPPT
 Psychologischer Psychotherapeut
 Gruppendynamik-Trainer (DGGO)
 Supervisor (BDP, DGSv, DGVT, DVT, KLVT)
 Lehrsupervisor (BDP, DGSv, GwG, ÖAGG)
 Coach und Lehrcoach (DBVC), (BDP-DPA)
 Balintgruppen-Leiter (DBG)

Graduierung

Die graduierte Mitgliedschaft im BVPPT setzt die Erstellung einer praxisorientierten Abschlussarbeit voraus. In Zusammenarbeit mit den kooperierenden Instituten werden diese Arbeiten präsentiert und dokumentiert.

Die Graduierungsarbeiten sind veröffentlicht und zu beziehen über:
www.bvppt.de und www.ihp.de.

Graduierungen 2019:

IHP:

Michael Cammarota, Roman Förster, Anette Horvat, Viola Jäger, Michael Kentschke, Andrea Kuhn, Melanie Lumma, Birgit Pieper, Sandra Stehn, Annette Bartke, Silke Fechner-Ostertag, Anja Rübo, Dennis Sawatzki, Wolfgang Schmitz

ADI:

Marion Freudenberg

INTEGRALIS:

Samuel Wiethüchter, Hannes Meeves, Hanna Bassen, Ingrid Theißen, Stefanie Nollmann, Gerd Müller, Ruth Ortmanns, Annette Wilsker, Anette Jenne, Sebastian Wolf

FH MÜNSTER:

Sabine von der Heide, Iklima Düx, Laura Best, Thomas Stein, Martina Mecking, Birgit Rienhoff, Svenja Reinecker, Florian Jung, Patrick Westerteicher, Alexandra Dortmann, Lena Göckener, Henner Brakhage

Wir gratulieren recht herzlich!



Im Rahmen des Möglichen

Was ist menschlich? Egoismus oder Altruismus? Kampf oder Kooperation? Die aktuellsten neurowissenschaftlichen Erkenntnisse zeigen, dass das menschliche Handeln nicht durch Konkurrenz und Eigennutz, sondern durch das Streben nach Zuwendung, Zusammenarbeit und Anerkennung bestimmt ist. Trotzdem oder vielleicht auch gerade deshalb, ist die Arbeit in und mit Teams und Gruppen, in Organisationen und Unternehmen nicht immer einfach.

Wie wird ein Team zum Team? Wie kann das Gruppengefühl gestärkt werden? Wie können in Organisationen einzelne Protagonisten oder Abteilungen zu mehr Verständnis füreinander und zu mehr Kommunikation miteinander geführt werden? Was unterstützt Teamwork?

Und darüber hinaus: Wie kann dieser Prozess kreativ dokumentiert werden? Gibt es ein Tool, das diese Aspekte der Zusammenarbeit unterstützt? Handlung und Dokumentation verbindet?

Ein von uns schon mehrfach angewendetes und bewährtes Tool ist das Weben. Weben? Ja, richtig, die Kunst des Webens und die Kunst, die Fäden in der Hand zu halten.

Rahmenhandlung

Weben ist eine der frühesten kulturstiftenden Schöpfungen der Menschheit. Der frühe Mensch erzeugte textiles Gewebe zum Wärmen, sich Schützen und Schmücken. So wird das älteste entdeckte Gewebe auf ca. 25.000 Jahre geschätzt. Das Handwerk Weben ist daher eine der ersten Kunstformen, die erste Stufe der gehobenen Kultur der Menschheit.

Doch das Weben birgt nicht nur einen hohen Nützlichkeitswert, sondern verkörpert überdies eine anschauliche Symbolik. Weben verknüpft und bringt „Horizontales“ mit „Vertikalem“ in Verbindung. Unterschiedlichste Materialien versinnbildlichen Diversität und Ausgewogenheit.

Zudem ist der Raum der Hand(-lungs)arbeit Weben von jeher ein Raum der Kommunikation und des Austausches. Das Zusammensein und -arbeiten wirkt stark gemeinschaftsbildend und generationsübergreifend. Neuigkeiten wurden ausgetauscht, Geschichten erzählt und Schicksalsfäden gesponnen. Hinzu kommt der meditative und kontemplative Charakter der Handarbeit. Deshalb lag es für uns nahe, diese vielschichtige Kunstform in unsere Arbeit mit Teams zu integrieren.

Im Rahmen bleiben

Das Weben in der Teamarbeit wirkt auf mehreren Ebenen:

1. Visuell, haptisch, intellektuell, emotional
2. Individuell und kooperativ
3. Kreativ und kontemplativ

Darüber hinaus ist das Weben eine anschauliche Prozessdokumentation:

1. Das individuelle Werkstück dient dem individuellen Ausdruck/Prozess. (Ich)
2. Das Verweben mit den anderen individuellen Werkstücken symbolisiert die Verbindung mit den anderen Mitgliedern des Teams. (Ich + Ihr = Wir)
3. Sowohl Individuen als auch das Team sind eingebunden in das „große Ganze“ z.B. die Organisation, das Unternehmen, das Thema. (Ich + Wir + Ihr = Alle)
4. Auch Teams/Gruppen, die nicht zusammen im begleiteten Kontext stehen, können durch ein gemeinsames Werkstück verbunden werden und sein. (Ich + Wir + Ihr = Roter Faden) Die Vorgehensweise wird hier erklärt anhand eines Beispiels der Begleitung mehrerer Teams einer Organisation über einige Monate.

Rahmenbedingungen

Vorbereitung:

Herstellung eines Webrahmens aus Latten, Ösen und festgezurrten Kettfäden. Alternativ: MDF-Platte mit festen Schnüren umwickelt. Maße: mindestens 100cm x 100cm. Unterschiedlichste Materialien zum Einweben.

Am Ende eines jeden Teambuilding-Workshops wird von jedem/jeder Teilnehmer/in ein individuelles Werkstück zum Einweben hergestellt.

Je nach Zeit, Wunsch und Kreativitätstiefe mehr oder weniger aufwendig. Das kann von einfachen Fäden bis zum komplexen, multidisziplinären Werkstück reichen. Das Werkstück symbolisiert den individuellen Prozess jedes/jeder Einzelnen. Von Bedeutung ist die anschließende Einarbeitung der einzelnen Werkstücke in den Rahmen. Mögliche Fragen: Welchen Platz suche ich aus? Neben wem platziere ich mich? Wieviel Raum nehme ich mir? Wieviel Raum bekomme ich?

Hier können die jeweiligen Teamstrukturen sichtbar werden. Spürbar sind auch Widerstände, Allianzen, Kooperationen, Funktionalität, Homo- oder Heterogenität im Team. Schon während des Arbeitens und auch danach in der Feedbackrunde wird der Prozess kommuniziert.

Das Gesamtwerk bleibt stets im Arbeitsraum und so kann jedes Team an jedem Termin die Fortschritte, die Entwicklung und den Prozess beobachten und darauf einwirken. Trotz der ständigen Veränderung ist der Identifizierungsgrad mit der Arbeit hoch. Erwartungsvoll wird das wachsende Gebilde zu Anfang jedes Workshops betrachtet und kommentiert. Gerade bei sehr unterschiedlichen Teams mit verschiedensten Blickwinkeln eröffnen sich dadurch neue Dimensionen. Das Ergebnis dient als visuelle Erzählung.

Aber nicht nur innerhalb des Rahmens kann gearbeitet werden. Auch der Rahmen selbst und seine Symbolik können gestaltet und verändert werden. Wird ein fester oder lockerer Rahmen benötigt? Wo soll er erweitert, verändert, verkleinert werden? Wird ein Reframing benötigt? Oder, wenn es einen Neuanfang braucht, eine neue Vision und Strategie entwickelt werden soll, dann vielleicht auch mal ...

...den Rahmen sprengen?

Irene Treutlein · Ricarda Gollmann

Counselor grad. BVPPT
www.weibsbrand.de
 Institut für kreatives Handeln

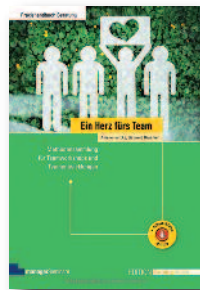


Buchbesprechungen

Amelie Funcke, Gabriele Braemer

Ein Herz fürs Team – Methodensammlung für Teamwork- shops und Teamentwicklungen

312 Seiten + digitale Handouts
managerSeminare Verlags GmbH,
Bonn 2019
ISBN 978-3-95891-049-2
49,90 Euro



Dieses Buch ist eine wahre Bereicherung. Es hat mein Methodenrepertoire, das nach 20 Jahren Tätigkeit in diesem Feld umfangreich ist, mit seinen 70 strukturiert dargestellten, kreativen und inspirierenden Methoden durchaus sehr erweitert.

Inhaltlich bieten die Autorinnen zu den immer wiederkehrenden Themen in Teamworkshops sehr unterschiedliche Methoden, so dass für jede Zielgruppe und Situation eine passende gefunden werden kann.

Die Sammlung ist wunderbar übersichtlich aufgebaut. Sowohl die Orientierung durch Überschriften und Randnotizen als auch der systematische, immer gleiche Aufbau der einzelnen Methodenbeschreibung ermöglichen einen schnellen Zugriff auf eine Methode, die passgenau ist. Die Umsetzung in die Praxis ist durch eine sehr verständliche Sprache sofort möglich. Die Materialsparbarkeit vieler Methoden ist ebenso hilfreich. Ergänzt wird das Buch durch professionell gestaltete Flipchart-Abbildungen, die sofort übernommen werden können. Weitere Arbeitshilfen stehen im Internet zur Verfügung. Letztendlich haben mich auch die kurzen, prägnanten inhaltlichen Ausführungen zu Auftrags- und Rollenklärung überzeugt.

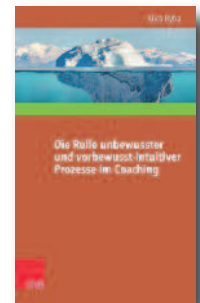
Dieses Buch wird mich sicher sowohl bei meinen nächsten Teamworkshops als auch bei der Vorbereitung mancher Counseling-sitzung begleiten. Ein herzliches Dankeschön an die Autorinnen.

Angela Keil

Alica Ryba

Die Rolle unbewusster und vorbewusst-intuitiver Prozesse im Coaching unter besonderer Berücksichtigung der Persönlichkeits- entwicklung des Klienten

514 Seiten
Vandenhoeck & Ruprecht Verlage, Göttingen
ISBN: 978-3-525-40291-7
40,- Euro



Dieses Buch von Alica Ryba ist eine äußerst sorgfältig vorgenommene Recherche zum Thema, welche Prozesse das menschliche Gehirn leistet, wenn Coach oder Counselor ihre Intuition zulassen. Es vermittelt gut verständlich Hintergrundwissen darüber, wieso Counseling-Verfahren durch Erkenntnisse der Neurowissenschaften eine enorme Bereicherung erfahren. Es liefert Begründung und Motivation zum Einsatz von Metaphern und Geschichten. Reflexionen von Persönlichkeits-, Störungs- und Veränderungstheorien sind allen vorgestellten Ansätzen sinnvoll zugeordnet. Was das systemische Format angeht, so kommt nach Ansicht der Autorin diesem besonders hohe Bedeutung zu, weil es großes Augenmerk auf die Funktion von Symptomen legt. Kritisch äußert sich Ryba in Bezug auf das Systemische, „weil es die Bedeutung der Vergangenheit und der intrapsychischen Konfliktstruktur zu wenig einbezieht“ (s. Seite 449).

Dieses Theoriewerk sollte allen Praktiker*innen zur Hand sein. Es widmet sich im Detail all dem, was die therapeutischen Anwendungskonzepte in ihrer Unterschiedlichkeit gemeinsam haben, unabhängig vom Heilkunde- oder Beratungskontext

Dr. Klaus Lumma

Irmela Wiemann / Birgit Lattscha

Schwierige Lebensthemen für Kinder in leicht verständliche Worte fassen

Schreibwerkstatt Biografiearbeit

268 Seiten

Verlag: Beltz Juventa, Weinheim 2019

ISBN: 978-3-7799-3731-9

29,95 Euro



Menschen wollen wissen, woher sie kommen. Biografiearbeit dient der Identitätsfindung, der Resilienzförderung und damit der Partizipation. Familiengeheimnisse errichten Mauern und verunsichern, denn Gefühle lassen sich nicht verheimlichen. Die Autorinnen befürworten vollkommene Ehrlichkeit gegenüber Kindern, auch bei schwierigsten und traumatischen Vorgeschichten.

Mit vielen Beispielen wird gezeigt, wie mit Kindern ein Lebensbuch gestaltet werden kann. Ohne das Schmerzliche auszusparen oder zu beschönigen, richten sich Eltern, Pflege- und Adoptiveltern sowie Fachkräfte in Lebensbriefen ressourcenorientiert und wertschätzend an die Kinder. Daten zu Geburt und Herkunft werden für das Kind dokumentiert, wenn möglich Fotos beigelegt, die Herkunftsgeschichte in altersgemäßer Form dargestellt, z.B. als Bilderbuch für kleine Kinder. Diese Geschichten können wiederholt und zum jeweils für das Kind richtigen Zeitpunkt vorgelesen und gemeinsam reflektiert werden. Mit großer Klarheit werden die Rollen von Elternschaft (Vier-Eltern-Modell: leibliche, rechtliche, tägliche und zahlende Elternschaft) für Kinder verständlich dargestellt. Die Schreibwerksatt ist angereichert mit vielen Formulierungsbeispielen, Literatur- und Webseitenhinweisen sowie Online-Materialien

Barbara Funk

C. Otto Scharmer

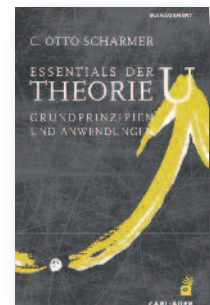
Essentials der Theorie U: Grundprinzipien und Anwendungen

173 Seiten

Carl-Auer Systeme Verlag und
Verlagsbuchhandlung GmbH,
Heidelberg 2019

ISBN: 978-3-8497-0274-8

24,95 Euro



In seinem Buch „Essentials der Theorie U“ beschreibt C. Otto Scharmer die wichtigsten Konzepte und Anwendungen seiner vor 10 Jahren erschienenen „Theorie U“.

Diese Methode ermöglicht, gewünschte Veränderungen beim Einzelnen, bei sozialen Systemen und in der Gesellschaft zu initiieren. Ebenso ist sie hilfreich bei der Begleitung und nachhaltiger Steuerung von Veränderungsprozessen in Unternehmen. So stellt sie ein wertvolles Instrument für Führungskräfte dar, vorausgesetzt diese leben eine Haltung, die wir als Counselor vertreten.

Ich habe beim Lesen dieses Buches selbst eine Transformation erlebt. Anfängliche Widerstände, die mich zwangen, mehrfach zu lesen, schlugen in Beeindruckung und Begeisterung um. Vor allem die Beispiele aus der Praxis ließen mich die Theorie verstehen. Nicht zuletzt überzeugten mich seine Ausführungen zur „Aktualisierung des gesellschaftlichen Betriebssystems“. C. Otto Scharmer schreibt sein Buch an „die im Entstehen begriffene Bewegung von Menschen, die die drei großen Abgründe unserer Zeit überwindet: die ökologische, die soziale und die spirituelle Kluft.“ Schon wenige Menschen können mit offenem Denken, offenem Willen und offenem Herzen die Welt verändern, so Scharmer. Dieses Buch leistet einen wertvollen Beitrag zur Überwindung unserer heutigen Abgründe. Absolut lesenswert.

Angela Keil

Corinna Möhrke

**Klara und Delfi – Kopfkino,
das Ende der Angst**

56 Seiten

Corinna Möhrke Verlag, Dortmund 2019

ISBN-13: 978-3746795140

9,90 Euro



Dieses Buch beinhaltet eine wunderschön geschriebene und bebilderte Mut-Mach-Geschichte, entstanden aus persönlichen und heilpädagogisch-beruflichen Erfahrungen der Autorin im Counselor-Feld des Neu-Beelterns. Es erlaubt Magisches Denken und dient auf metaphorische Art und Weise dem konstruktiven Umgang mit Angst – angelegt für Kinder, doch aus Erfahrung auch wirksam bei Jugendlichen und Erwachsenen.

Es ist ein großes Plädoyer für die Entdeckungen vom Guten in schicksalhaft frustrierenden Erlebnissen; es dient dazu, unangenehm angelegte Kopf-Kino-Programme fantasievoll durch Happy End-Programme zu entschärfen.

Corinna Möhrke hat mit ihrem Büchlein einen pädagogisch wertvollen Text mit therapeutischer Wirkung entwickelt, der von daher eine Bereicherung für jede Counselor-Bibliothek ist. Pessimisten sollten allerdings darauf vorbereitet sein, dass sich beim Lesen – vor allem beim Vorlesen – ihre Haltung zu gelegentlichem Optimismus wandeln könnte.

(Empfehlung: Im Internet <http://www.klara-und-delfi> aufrufen und darüber bestellen; erspart Gebühren und ermöglicht eine Autorinnenwidmung.)

Dr. Klaus Lumma

Thomas Würzburger

**Die Agilitätsfalle.
Wie Sie in der digitalen
Transformation stabil arbeiten
und leben können**

142 Seiten

Verlag Franz Vahlen GmbH,

München 2019

ISBN: 978 3 8006 5927 2

24,90 Euro



Agilität wird seit Jahren als Allheilmittel gegen den wachsenden Veränderungsdruck angepriesen: Unternehmen sollen auf plötzliche, hoch komplexe und schwer einschätzbare Marktveränderungen – Stichwort VUCA – schneller und flexibler reagieren, um im Wettbewerb bestehen zu können. Die propagierte Lösung: Wechselnde und selbständig arbeitende Teams in flachen Hierarchien könnten sich effizienter auf kurzfristige Zielvorgaben und neue Anforderungsprofile einstellen.

Thomas Würzburger, einer der führenden Businessexperten und -trainer, geht mit diesem Hype kritisch um: Er beschreibt neun große Fehlannahmen, z. B. die „Machtfalle“, die „Zugehörigkeitsfalle“, die „Reifefalle“. Seine zentrale These: Agile Mitarbeiter brauchen eine gereifte und stabile Persönlichkeit. Er verdeutlicht in seinem Kompetenzmodell, wie u. a. Selbsterkenntnis (Self-Awareness), Selbststeuerung und Umsetzungskompetenz als persönliche Kompetenzen zu fördern sind. Weiterhin tragen Kommunikations- und Konfliktfähigkeit sowie Vertrauensfähigkeit und -würdigkeit als soziale Kompetenzen wesentlich dazu bei, mit digitaler Transformation und globaler Vernetzung erfolgreich umzugehen. Würzburgers Ausführungen stellen ein starkes Plädoyer für das Counseling dar. Es lohnt sich, dieses Buch zu lesen, denn es fokussiert zentrale Counselor-Kompetenzen in Zeiten radikaler Arbeitsweltveränderungen.

Peter Wertenbroch



Norbert Franck

Praxishandbuch Kommunikative Kompetenz

228 Seiten

Verlag Beltz Juventa, Weinheim,
Basel 2019

ISBN: 978-3-7799-3941-2

19,95 Euro



Wie kann Kommunikation gelingen? Norbert Franck hat zu diesem in der Fach- und Sachliteratur nicht wenig vertretenen Thema mit gut 200 Seiten ein eher dünnes Buch verfasst. Trotzdem ist es fachlich sehr gelungen und bereitet wirkliches Lesevergnügen.

Den inhaltlichen Schwerpunkt legt Franck auf die Ebene des „Wie sage ich etwas?“ – entsprechend der Redensart „Der Ton macht die Musik“ betont er den Ausdruck von Wertschätzung, Achtung und Anerkennung: „Es geht um Kritik statt Meckern und Mäkeln, um ein klares Nein statt Ausreden, um Präsentieren statt Langweilen.“ Der Autor führt das leider häufig zu erlebende Unvermögen, gelungen zu kommunizieren, darauf zurück, dass wir als Menschen zwar jede Menge lernen (z.B. Rad- und Autofahren, Sprechen und Sprachen, den Umgang mit dem PC), aber in der Regel nicht, zu kommunizieren. Deswegen seien Kommunikationsprobleme nicht verwunderlich.

Dem Leser/der Leserin empfiehlt er, zunächst das Eröffnungskapitel zu lesen und anschließend die Themen auszuwählen, mit denen er/sie sich in der nächsten Zeit auseinandersetzen will oder muss, beispielsweise Störungen anmelden, Feedback geben oder präsentieren. Durch den durchgängigen Einsatz anschaulicher (Rede-) Beispiele, einer guten Gliederung sowie klarer Sprache ist das Praxishandbuch eine nachhaltige Lektüre für das Berufs- und Privatleben.

Uta Stinshoff

Ernst Paul Dörfler

Nestwärme

Was wir von Vögeln lernen können

288 Seiten

Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG,
München 2019

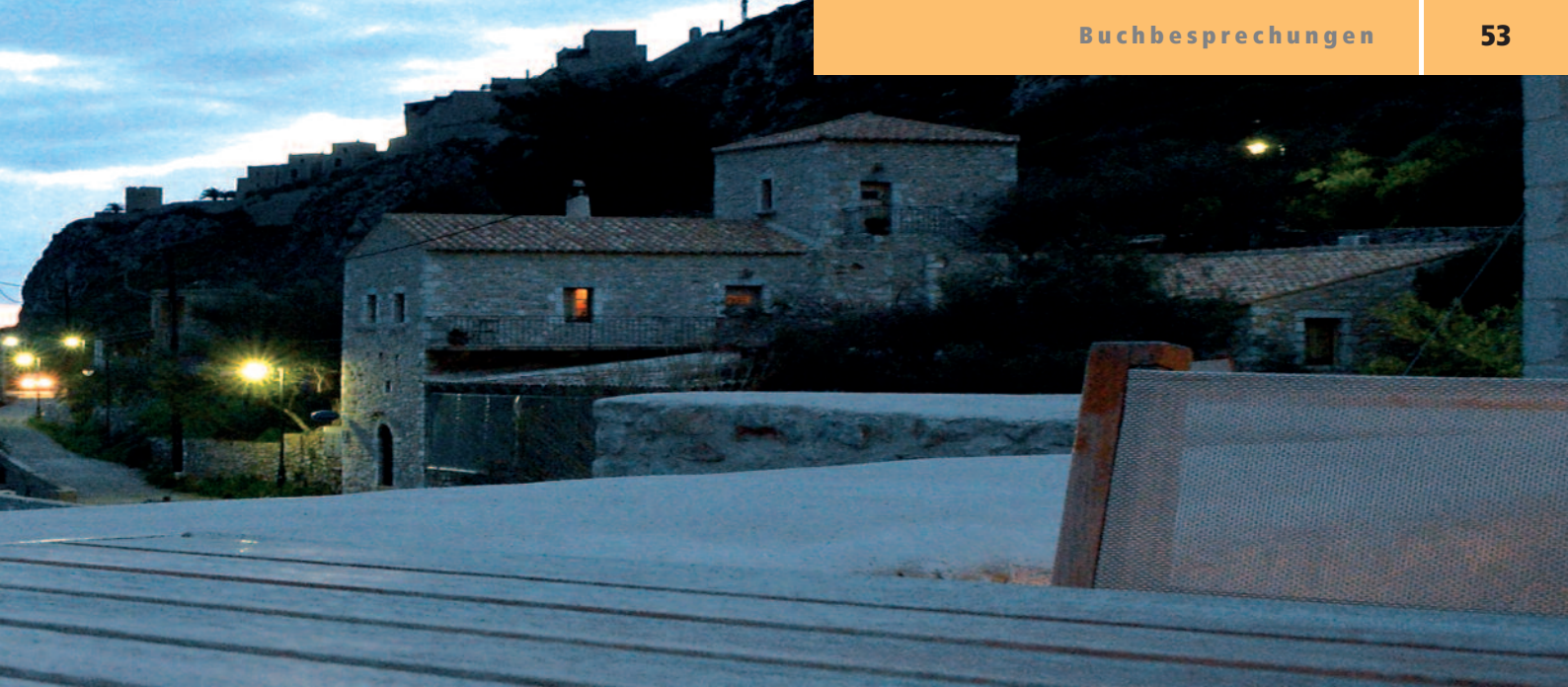
ISBN-13: 978-3446261853

20,- Euro



Es kommt ja nicht ganz so oft vor bei mir, dass mich ein Buch unerwartet anspringt. Trifft. Mitten ins Herz. Oder ins Hirn. Oder überhaupt. Im Falle dieses Buches hat mir schon der Titel ein Feuerwerk an Assoziationen beschert: „Ein Leben mit der Sonne statt nach der Uhr, faire partnerschaftliche Beziehungen, Gewaltverzicht und klimaneutrale Mobilität – was können wir von Vögeln lernen?“ Dem vielfach ausgezeichneten Naturschützer ist ein Plädoyer für einen nachhaltigen Umgang mit der Natur gelungen. Eine augenzwinkernde Aufforderung, das eigene Leben hin und wieder aus einer neuen Perspektive zu betrachten. Er hat seine Beobachtungen zum geheimen Leben der Vögel niedergeschrieben. Diese gefiederten Wesen gehen offensichtlich friedvoller und achtsamer miteinander um als wir Menschen. Ich bin sehr verliebt in Ernst Paul Dörflers beflügelnde Haltung, seine Sicht auf die Hierarchie unserer Erdbewohner, seine Neugier und seinen Hang zu sinnlicher Sprache. Die Vergleiche des vielfach ausgezeichneten Naturschützers mit der menschlichen Natur und Kultur haben mich als Vogel- und Menschenliebhaberin verückt. Und die Neugier auf ihn als Person, seine Geschichte und Geschichten wird sicher auch andere befallen – wenn sie nur erst das Buch in der Hand halten.

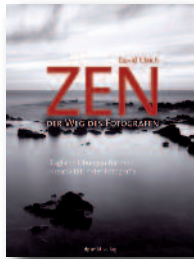
Ulla Keienburg



David Ulrich

Zen – der Weg des Fotografen

222 Seiten
dpunkt.verlag GmbH, Heidelberg 2019
ISBN-13: 978-3864906138
34,90 Euro



Zen - der Weg des Fotografen ist eine Einladung. Eine Einladung, tatsächlich zu betrachten, bevor ich etwas festzuhalten versuche. Mit den Übungen des Fotografen David Ulrich bietet sich die Chance, neu sehen zu lernen. Sich des eigenen Blicks zu versichern – immer wieder. Das Beobachten zu favorisieren. Bildhaft zu beschreiben, indem ich festhalte, was da ist. So wie es ist. Ohne den Anspruch an Perfektion. Am besten ohne zu werten. Und wenn das nicht geht, sich der Wertungen für das bewusst zu werden, was ich erblicke. Mir klar zu werden, wozu ich festhalten möchte, was ich entdecke, was ich feiere, was ich später entfremde. Das Kopfkino zu zelebrieren, das losgeht, wenn mir Dinge, Menschen, Wetter, Landschaften, Kompositionen und Geschehnisse in den Blick geraten. Es ist egal, ob eine Profikamera oder ein Smartphone das Handwerkszeug ist – der gesamte Prozess hat fünf Etappen: Beobachtung, Achtsamkeit, Identität, Übung und Beherrschen. Wer sich auf diesen Weg einlässt, erfährt eine Transformation des eigenen Sehens. Für Beratende und Therapeut*innen die etwas andere Intersivision. Sehr empfehlenswert – besonders für Kolleg*innen, die mit der Fotografie in Beratung und Coaching arbeiten.

Ulla Keienburg

Nicolas Burkhardt, Alexander Kornelsen, Florian Lanzer, Lucas Sauberschwarz, Lysander Weiß

GOOD JOB! Neue Impulse für eine absurde Arbeitswelt

153 Seiten
Verlag Franz Vahlen GmbH,
München 2019
19,80 Euro



Der Titel fasziniert über das Gefühl: Den Job will ich haben! Veränderung ist gewollt, sie kommt mit Riesenschritten: Statt Lebenslauf Talent gesucht! KI-gestützte Online-Tests erstellen Wahrscheinlichkeitsanalysen. Bringt modernes Match Unternehmer und Kandidaten sinnvoll zusammen? Visionäre suchen Glückserfüllung neben und mit den Arbeitsabläufen. Die Motivation vorzufinden, ist der Anspruch. Wer in der Zeit der Umbrüche und Unsicherheiten den routinierten Job sucht, taucht ein in eine veränderte Lernpraxis mit Arbeitsmodellen, die gerade erprobt werden. Neue Freiräume und Freiheit zum Denken braucht Neugier, Offenheit und Mut. Es gilt, Teamvertrauen zu wagen und sich der Selbstentwicklung zu stellen. Die Freiheit für Entfaltung und Arbeitsbewältigung wird mit neuer Haltung gelebt, die Praxis läuft bereits. Leadership will neu gedacht werden in einer Zeit, in der Begeisterung mehr zu zählen scheint, als Geld und Position. In der Veränderung schwimmen alle, um den Übergang vom autoritären Führungsstil zur Game-Changer Strategie gemeinsam zu bewältigen. Wir-Werte helfen zu einem Miteinander, das neue Spielregeln will. Der Weg der ‚Generation All‘ bleibt spannend und ist lesenwert!

Ute Straub

**Bruno Körner, Martin Lemme,
Stefan Ofner, Tobias von der Recke,
Claudia Seefeldt, Herwig Thelen**

**Neue Autorität – Das Handbuch
Konzeptionelle Grundlagen,
aktuelle Arbeitsfelder und neue
Anwendungsgebiete**

594 Seiten
Vandenhoeck & Ruprecht Verlage, Göttingen 2019
ISBN 978-3-525-40490-4
50,- Euro



In der Zeit des heutigen Schulsystems und bei meinen über viele Jahre in der Schulsozialarbeit gemachten Erfahrungen, freue ich mich über jedes Buch, welches Alternativen einer neuen Beziehungskultur für Menschen in Leitungsverantwortung aufzeigt. Eine wertschätzende, wert- und respektvolle Beziehung ist an vielen Stellen der Bestrafung, Abwertung und Distanz gewichen. Das Buch weist Möglichkeiten auf, sich durch Grenzsetzung, Entschlossenheit und Nutzen von Unterstützungssystemen einen transparenten, wertschätzenden Führungsstil zu erarbeiten. Dem liegt ein systemischer Ansatz und Selbstreflexion zu Grunde. Mir gefällt der praxisnahe Leitfaden zur Anwendung, der sich Stück für Stück durch das Buch erschließt. Dabei wird sehr deutlich, dass die Autoren Felderfahrung haben. Verschiedene pädagogische, psychologische sowie therapeutische Vorgehensweisen machen das Handbuch zu einem wertvollen Wegweiser, wenn es darum geht, den Umgang mit großen und kleinen Menschen in jeder Berufssparte zu unterstützen. Es stellt heraus, dass Leiten keine Frage von „alter“ Autorität der Macht und Überordnung ist, sondern ein klarer, liebevoller, wertschätzender und unterstützender Prozess auf allen zwischenmenschlichen Ebenen.

Melanie Lumma

**Evelyn Schneider,
Thomas Bannenberg**

**Der Leitfaden. Ihr Wegweiser für alle
unterrichtenden, beratenden und
therapeutischen Berufe.**

265 Seiten + Download-Optionen
Bannenberg Verlag, Heidelberg, 2019
ISBN: 978-3-927400-06-1
28,80 Euro



Es gibt BeraterInnen, DozentInnen und TrainerInnen, die sich beim Schritt in die Selbstständigkeit freuen auf Behördengänge, Kalkulationen, DSGVO-Verzeichnisse und auf die Buchführung. Für diese Personengruppe ist „Der Leitfaden“ eine bereichernde Lektüre und natürlich für all diejenigen, die lieber mit Menschen als mit Excel-Tabellen arbeiten. Explizit richtet sich das Buch an alle, die den Sprung in die Selbstständigkeit vor sich haben: Welche Schritte sind zu bedenken, damit aus einer guten Idee ein schlüssiges Konzept wird? Welche Rechtsform kommt infrage? Aber auch: Wie manage ich mich selbst? Gut strukturiert gibt „Der Leitfaden“ Hilfestellung und Anregungen.

Die Kapitel zu den Themen Marketing, „Hilfe, ich mache Gewinn!“ und Versicherungen sind jedoch als aktueller Ratgeber auch für langjährig Selbstständige interessant. Alle Informationen orientieren sich praktisch am Berufsalltag von Beraterinnen und Beratern und Kursleitern – angefangen von der betrieblichen Nutzung des PKWs über den Umgang mit dem Arbeitszimmer bis hin zu einigen Mustervordrucken im Downloadbereich.

Die Investition von 28.80€ ist steuerlich absetzbar (s. Kapitel 4: „Einnahmen, Ausgaben, Möglichkeiten, Vorschriften und Gesetze“).

Christina Pollmann

Holger Lindemann (Hg.)

Heldinnen, Ufos und Straßenschuhe
Die Arbeit mit Metaphern und der Systemischen Heldenreise in der Praxis

288 Seiten
 Vandenhoeck & Ruprecht Verlage,
 Göttingen 2019
 ISBN 978-3-525-40495-9
 30,- Euro



Ein in der Tat phantastisches Praxisbuch für Kollegen, die mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen arbeiten. Es handelt sich um sprachlich und bildnerisch hervorragend gestaltete Beispiele von 21 Co-Autoren.

Es geht um kreativ-pädagogischen Einsatz von Sprachbildern, Erzählungen, Metaphern und Imaginationen für eine außergewöhnliche Bildungs- und Beratungspraxis. Jedem Beispiel sind hilfreiche methodische Anmerkungen angehängt. Die Beispiele können zur Bereicherung von Einzelberatungen in Krisen- und Konfliktsituationen genutzt werden und auch zur Gestaltung von Trainingskonzepten, z.B. für Lehrer oder Leiter von Projekten in Offenen Ganztagschulen.

Bezüglich Einzelberatungen schreibt der Herausgeber sinngemäß: Ich greife Verhalten als Metapher auf und gehe davon aus, dass es symbolisch für etwas anderes steht als was es zeigt. Auf analog-bildnerische Weise offenbart sich beispielsweise leichter – als allein durch verbales Erklären – wozu genau ein als Störung empfundenen Verhalten dient.

(Wer weiteren Hunger auf derartige Anregungen und Gedanken hat, dem sei die 2016 erschienene „Große Metaphern-Schatzkiste“ von Holger Lindemann empfohlen.)

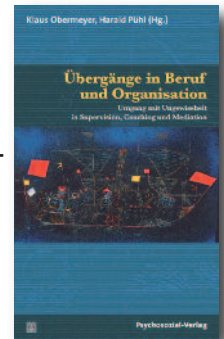
Dr. Klaus Lumma



Klaus Obermeyer, Harald Pühl (Hg.)

Übergänge in Beruf und Organisation
Umgang mit Ungewissheit in Supervision, Coaching und Mediation

245 Seiten
 Psychosozial-Verlag, Gießen 2019
 ISBN 978-3- 8379-2752-8
 24,90 Euro



Die heutige Arbeitswelt konfrontiert alle in ihr Tätigen stark mit dem Thema Veränderung. Die dadurch entstehenden Übergangsprozesse von Zustand A zu Zustand B sind häufig durch schlechte Planbarkeit und geringe Sicherheit sowie einen Zuwachs an Ungewissheit und Verstörung gekennzeichnet. Sie lösen verständlicherweise Irritationen und häufig auch persönliche Ängste aus. Die Autor*innen beleuchten in 13 Artikeln sehr verschiedene Facetten dieses Feldes und haben dabei sowohl die Sicht der Klient*innen, die der Auftraggeber*innen als auch die der in allen beraterischen Formaten Tätigen wie z.B. Supervisor*innen, Therapeut*innen und Mediator*innen im Blick.

Die Autor*innen vertreten eine (Grund-) Haltung, die dem des Counselor entspricht: Sie richten den Blick auf die Stärkung der Ressourcen und verfolgen in den beschriebenen Spannungsfeldern die Suche nach dem „Sowohl als auch“ anstatt eines „Entweder oder“. Darüber hinaus gelingt es ihnen in den Beiträgen zu ermutigen und das Unvollkommene zu achten.

Es werden Ungewissheiten im Erleben von Polaritäten thematisiert (beispielsweise Zuversicht versus Unsicherheit auf Seiten einer Supervisorin im Abstimmen der Arbeitsinhalte bei unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmer*innen) sowie die Herausforderungen triadischer Dynamiken im Beratungskontext.

Uta Stinshoff



Kooperationspartner des BVPPT

Der BVPPT ist Gründungsmitglied der



und Mitglied des *nfb* Nationales Forum Beratung in
Bildung, Beruf und Beschäftigung



**IHP Institut für
Humanistische Psychologie e.V.**
ihp.de



**DITAT Deutsches Institut für
tiefenpsychologische Tanztherapie
und Ausdruckstherapie e.V.**
ditat.de



Kölner Schule für Kunsttherapie e.V.
koelnerschule.de



**IPL Institut für Psychosynthese
und Logotherapie**
ipl-heiland.de



**Institut für Pädagogisch-
therapeutische Beratung**
pol-verein.de



**ISIS Institut für systemische
Lösungen in der Schule**
isis-institut-koeln.de

GUT MERESHOF e.V.
Institut für integrale Begegnung



**Institut für Integrale Begegnung
Gut Merteshof**
begegnungstherapie.de

adler dreikurs INSTITUT
für soziale Gleichwertigkeit

Adler-Dreikurs-Institut Hagenhoff UG
adler-dreikurs.de

**Fachhochschule
Münster** University of
Applied Sciences



Fachhochschule Münster
fh-muenster.de

Integralis AKADEMIE

**Aus- und Weiterbildungsinstitut
Körperorientiert-systemisch-transpersonal**
integralis-akademie.de

institutkutschera

Kommunikation in Resonanz

Institut Kutschera
kutschera.org



Personenberatung & Personenbetreuung

**Fachverband
Wirtschaftskammer Österreich**
lebensberater.at



**BVPPT
Ländervertretung Luxemburg**
christophe@leierscheier.lu



**Akademie für psychosoziale Lebensberatung
Counselling professional**
**Akademie für psychosoziale
Lebensberatung
Counselling professional**
apl-suedtirol.org