

Counseling Journal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitschrift des BVPPT

Schwerpunktthema:

Innovative Methoden und Konzepte

■ **Qualität**

Blinde Flecken
minimieren

■ **Interview**

Methoden im
Counseling

■ **Positive Psychotherapie**

Nachruf
Prof. Dr. med. N. Peseschkian



CounselingJournal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitschrift des BVPPPT

Ausgabe 3 · September 2010

IMPRESSUM

Herausgeber

BVPPPT e.V.

Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie

German Association for Counseling, Education & Psychotherapy

* Die Vertretung der Counselor in Deutschland *

Gründungsmitglied der DGfB

Deutsche Gesellschaft für Beratung

German Association for Counseling

Der Vorstand:

Wolfgang Röttsches, Dagmar Lumma

Marlies Pasquale, Silke Pescher, Helmut Frost

Web: www.bvppt.de

E-mail: kontakt@bvppt.de

Redaktionsanschrift

COUNSELING JOURNAL

c/o BVPPPT Geschäftsstelle

Schubbenweg 4

D-52249 Eschweiler

Telefon: 02403 / 839059

Web: www.bvppt.de

E-mail: redaktion@counselingjournal.de

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

Dagmar Lumma, Uta Stinshoff

Erscheinungsweise

2-mal jährlich

Einsenden von Manuskripten

Das Copyright liegt - soweit nicht anders angegeben - bei den Autoren.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge verantworten die Autoren.

Kürzungen und redaktionelle Änderungen durch die Redaktion sind möglich.

Bei unaufgefordert eingesandten Beiträgen übernimmt die Redaktion keine

Verantwortung für Manuskripte, Fotos etc.

Layout und Grafik-Design:

HäfnerArt Christoph Häfner, Eschweiler

www.haefner-art.de

Fotocredits:

fotohaus Brigitte Averdung-Häfner, Eschweiler

www.averdung-foto.de

ISSN: 1438-6836

Inhalt

- 2 Impressum
- 3 Inhalt
- 4 Anleser: Neuigkeiten aus dem Verbandsleben

Schwerpunktthema: Innovative Methoden und Konzepte

- 6 Methoden im Counseling
- 8 Alles wirkliche Leben ist Begegnung
- 10 Eine Klientin beim Wort genommen - Schreiben im Counseling
- 14 Vom Lernen aus Tiersymbolen zur Stärkung der Handlungskompetenz
- 16 Im Netz der Systeme
- 18 Coaching kreativ
- 20 So kraftvoll wie heute habe ich mich schon lange nicht mehr gefühlt!
- 22 Blinde Flecken minimieren - Beratungsqualität steigern
- 24 Graduierung
- 26 Nachruf
- 28 Buchbesprechungen
- 32 Kooperierende Institute

Anleser

Neuigkeiten aus dem Verbandsleben

DGfB-Flyer

Die DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. / German Association for Counseling hat eine Informationsbroschüre für Ratsuchende herausgegeben: „Wie erkenne ich gute Beratung?“ - siehe Beilage im Heft.

Die darin enthaltenen Hinweise unterstützen Ratsuchende, Merkmale professioneller Beratung zu erkennen und geben einen Überblick über ethische Grundsätze und fachliche Standards von Beratung/Counseling.

Über den BVPPT als Mitgliedsverband der DGfB sind weitere Flyer zu beziehen. Sie eignen sich z.B. bei der Akquise, zur Weitergabe an KlientInnen und zur Dokumentation der eigenen Einbindung in den berufsständischen Qualitätsrahmen.

Zu bestellen über die BVPPT-Geschäftsstelle.

nfb

Seit September 2010 ist der BVPPT Mitglied im nfb Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung www.forum-beratung.de

Weitere Informationen dazu in Kürze auf den Internet-Seiten des BVPPT www.bvppt.de

DGfB

Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.
German Association for Counseling



Wie erkenne ich gute Beratung?

Eine Information für Ratsuchende

Deutsche Gesellschaft für Beratung
Geschäftsstelle
Melatengürtel 125 a
50825 Köln

info@dachverband-beratung.de

überreicht durch den BVPPT

Jahrestagung 2010

23. Jahrestagung des BVPPT „Himmel & Erde“

Lebendiges Lernen mit Musik und Bewegung
04. - 06. November 2010

In diesem Jahr wird der „musikalische Weltenbummler“ Rolf Grillo seinen Ansatz „Lebendiges Lernen mit Musik und Bewegung“ vorstellen und uns neue Inspirationen für die eigene Arbeit geben.

Weitere Informationen und Anmeldung siehe beiliegender Flyer und über die BVPPT-Geschäftsstelle.

Fortlaufend

aktuelle Infos aus dem

Berufsverband unter

www.bvppt.de

Himmel & Erde

Lebendiges Lernen
mit Musik und Bewegung



23. Jahrestagung
des BVPPT

4. bis 6. November 2010

Methoden im Counseling

Im Folgenden findet sich der Text „Methoden im Counseling“, in dem unser Kollege Thomas Wilharm (TW) sich einem fiktiven Interviewer (FI) gegenüber zu Fragen rund um das Thema Methodenvielfalt und Methodenwahl im Counseling äußert.

Das Interview ist ein Ausschnitt aus seinem Gesamttext „Interview zum Thema Counseling. Auftrag – Haltung – Methoden – Werte“. Der vollständige Text ist bei www.bvppt.de einzusehen.

FI: Welche Methoden kommen im Counseling denn zur Anwendung?

TW: Die im Counseling angewandten Methoden spielen eine wichtige Rolle. Sie bestimmen den Charakter und die Zielrichtung der Arbeit mit dem Klienten ganz wesentlich. Als Counselor greife ich hauptsächlich auf die methodischen Ansätze der Humanistischen Psychologie zurück. Hier sind insbesondere die Gestalttherapie, die systemische Beratung und die Kunsttherapie zu nennen. Daneben spielen aber auch die Transaktionsanalyse, die themenzentrierte Interaktion und – als neuere Richtung – die Orientierungsanalyse eine wichtige Rolle. Ich denke, es würde den Rahmen dieses Gespräches sprengen, die Methoden im Einzelnen erklären und vergleichen zu wollen. Gemeinsam mit meinem Kollegen Thomas Manke arbeite ich an einem kleinen Buchprojekt, das genau dies leisten soll. Hier nur so viel: Im Unterschied zu allen spezifisch psychotherapeutischen Verfahren geht es im Counseling nicht um die Behandlung einer diagnostizierten psychischen Erkrankung. Es fragt vielmehr stets danach: Wie lässt sich die eigene Problemlösekompetenz des Klienten stärken? Wie lassen sich die Ressourcen, die er besitzt, für diesen Zweck identifizieren und ins Bewusstsein des Klienten heben? Kurz gefasst könnte man sagen: Counseling ist zu schade nur für Kranke.

FI: Das klingt sehr optimistisch. Ich kann mir auch vorstellen, dass sich der Klient sehr wertgeschätzt fühlen muss. Besteht aber nicht die Gefahr, dass die Anwendung dieses Bündels von Methoden zu Durcheinander, Verwirrung oder doch mindestens zu Beliebigkeit führt?

TW: Im Kollegenkreis wird manchmal die Meinung vertreten: Ich suche mir methodisch das raus, was mir gerade passt, mal hier mal da. Da liegt natürlich der Vorwurf des Eklektizismus, also des undurchdachten Zusammenflickens von Methoden nahe. Jede Methode geht auf ein mehr oder weniger ausgebautes Erklärungsmodell des menschlichen Denkens, Fühlens und Handelns zurück. Diese theoretische Grundlage wird ergänzt durch die Geschichte und das angestammte Anwendungsgebiet der Methode. Wenn ich mir beispielsweise die Kunsttherapie anschau, wird mir schnell klar, dass sie auf Bild, Skulptur und ähnliche Ausdrucksformen ausgerichtet ist und deshalb mehr als andere methodische Ansätze die unbewusste Seite des Klienten anregt, die in

Worten eben kaum ausgedrückt werden kann. Es verwundert dann auch nicht, dass diese Methode große Bedeutung hat in der Arbeit mit Klienten, denen Sprache gar nicht im normalem Maße zur Verfügung steht, wie z.B. an Autismus leidende Menschen.

FI: Was ergibt sich denn daraus für die Auswahl der Methoden, die du deinen Klienten anbietest?

TW: Ich betrachte die Methoden eher wie Sprachen. Auch die Sprachen drücken die spezifische Kultur der Menschen aus, die sie sprechen. Sie sind unter bestimmten äußeren Bedingungen entstanden und tragen eine historische Entwicklung in sich. Genau wie lebendige, gesprochene Sprache entwickeln sich Methoden fort, die von vielen Menschen angewandt werden. Der Hauptvorteil des Counselors besteht darin, dass er mehrsprachig, also polyglott ist. Man weiß heute, dass ein guter Spracherwerb die Beherrschung der eigenen Muttersprache voraussetzt. Mir tut es gut, die Gestalt als methodischen Boden unter meinen Füßen zu haben. Ich würde daher sagen, dass ich heute Gestalt als Muttersprache spreche, mich aber auch in Kunsttherapie und systemischer Beratung verständlich machen kann. Meine Kenntnisse in themenzentrierter Interaktion und Transaktionsanalyse sind ausbaufähig. Andere Sprachen würde ich später gerne noch lernen.

FI: Was bietest du deinen Klienten denn konkret an?

TW: Ich biete genau das an, was der Klient braucht und was zu mir passt. Die Methode hat dienenden Charakter und muss zu allererst einen Zweck erfüllen: Dem Klienten den Kontakt zu seinen Fragestellungen ermöglichen. So betrachtet habe ich als Counselor in meiner Ausbildung ein Repertoire von Methoden erworben, aus dem ich dem Klienten das anbiete, was ihn auf den Weg zu sich selbst bringt. Dabei achte ich darauf, wie der Klient „tickt“. Einem schweigsamen Klienten biete ich wortreiche Methoden an. Eine „Quasselstrippe“ rege ich zum Malen, zur Wahrnehmung von Körpersignalen und ähnlich wortlosen Arbeitsformen an. Die Frustration von Erwartungen und die Erzeugung von Verwirrung bieten gute Chancen dafür, dass sich beim Klienten etwas lockert und er die Möglichkeit erhält, alte Verhaltensmuster zu überprüfen und eventuell zu verändern.



FI: Ist das jetzt so zu verstehen, dass auf einen Klienten immer genau eine Methode aus deinem Repertoire passt und es dann damit sein Bewenden hat?

TW: Nein, ganz so ist es nicht. Es ist im Verlauf des Counseling-Prozesses immer besser, Methoden einander abwechseln zu lassen. Ich spreche hier gerne auch von einer Grammatik der Methoden. Eine Intervention aus einer Methode füllt immer nur einen kurzen Zeitraum der gemeinsamen Arbeit mit dem Klienten. Sie funktioniert wie ein Wort in einem Satz. Das sieht dann beispielsweise folgendermaßen aus: zuerst leite ich den Klienten zu einer Traumreise an, die Bilder und Gefühle in ihm aufsteigen lassen, dann malt er ein Bild, über das wir anschließend sprechen. Abschließend fasst der Klient seine Erkenntnisse über sich selbst in einem kurzen Text zusammen – eventuell anhand von Leitfragen, die wir aus dem Verlauf der Arbeit gewonnen haben.

FI: Die Methoden liefern also die Wörter, die dann zu Sätzen werden. Sind die Wörter denn dann irgendwo aufgeschrieben wie in einem Katalog oder besser in einem Wörterbuch?

TW: Es gibt ja tatsächlich Bücher am Markt, die wie ein Methodenlexikon zu lesen sind. Es ist auch unter Kollegen nicht unüblich, sich alle Methoden aufzuschreiben, die einem in der Ausbildung oder auf Tagungen begegnen. Ich sehe das aber etwas anders. Gewiss muss ich Erfahrung mit Methoden haben, um sie mir vorstellen, bewerten und anwenden, kurz, mit ihnen umgehen zu können. Ich finde es aber gewinnbringender, Interventionen aus dem Kontakt mit dem Klienten heraus zu entwickeln. Mein Ehrgeiz ist vielleicht mit dem eines ambitionierten Kochs vergleichbar. Auch wenn die Grundzutaten wie Fleisch, Gemüse, Obst, Fisch immer dieselben bleiben, ist ein guter Koch in der Lage, immer wieder überraschende neue Kreationen hervorzubringen. Ihm hilft dabei sein Wissen um die Natur der Zutaten und die grundlegenden Verarbeitungsmöglichkeiten. Dabei liest er keine Kochbücher, eher schreibt er welche.

FI: Wonach wählst du denn die richtige Methode für deine Klienten aus?

TW: Bezogen auf den einzelnen Klienten ist es sehr wichtig, sich über folgende Fragen im Klaren zu sein: Was ist das Thema des Klienten? Was ist sein Ziel in diesem Prozess? Mit welchem Hintergrund (Bildung, soziales Umfeld, Beratungserfahrung) kommt er zu mir? Auf welcher Tiefungsebene arbeite ich gerade? Welchen Auftrag habe ich gerade in diesem Moment? Die Wahl der Methode muss sich an diesen Fragen orientieren.

FI: Welche Aspekte sind für dich persönlich in puncto Methode am wichtigsten?

TW: Für mich geht es um drei Fragen: Was ist mein Stil? Wofür will ich stehen? Wie kann ich mich als Counselor weiterentwickeln? Im Counseling-Prozess habe ich dem Klienten gegenüber eine Methodenverantwortung. Die Methode, die ich wähle, existiert aber nicht abstrakt, sondern gewinnt Realität nur in der Begegnung und im Kontakt mit dem Klienten. Sie funktioniert auch nur, wenn ich im Prozess bei mir sein kann, also wenn sie mit mir als Person übereinstimmt. Ich selbst bin durch mein Tun und Sein, durch meine Wirksamkeit im Prozess mein eigenes Werkzeug.

FI: Was bedeutet das für den Arbeitsprozess?

TW: Die Begegnung von Klient und Counselor geschieht auf bewusster und unbewusster Ebene gleichermaßen. Der Klient wird erfahrungsgemäß mit seinen Fragen nur soweit kommen, wie ich es bewusst oder unbewusst zulasse. Wenn ich genau im Bereich der Fragen des Klienten unaufgearbeitete Punkte aus meiner Biografie mitbringe, ist der Erfolg des Arbeitsprozesses gefährdet. Methodische Tricks führen dann nicht weiter. Eine naheliegende Hilfe böte dann aber mein eigener Supervisor, mit dem ich den Arbeitsprozess mit meinem Klienten reflektieren könnte.

Thomas Wilharm

abgeschlossenes Jurastudium u. Befähigung zum Richteramt
seit 2002 Berufsberater für Abiturienten und Hochschulüler (Schwerpunkte Berufsziel-findung, Bewerbungscoaching u. Neuorientierung nach Studienabbruch bzw. Studienwechsel)

Mitbegründer der privaten Studien- und Berufsberatung Dr. Wilcke & Co. Berufswegplanung in Düsseldorf
www.mein-berufsziel.de
2005-09 Ausbildung zum Counselor/ Fachrichtung Gestalttherapie am IHP

„Alles wirkliche Leben ist Begegnung“

(Martin Buber)

Tiergestützte Beratung, Pädagogik und Therapie für Kinder und Jugendliche mit besonderem Förderbedarf

Jochen, ein 16-jähriger Jugendlicher, hat erhebliche Lernschwächen. Insbesondere Lese- Rechtschreibschwierigkeiten machen ihm den Schulalltag zur Qual. Sein Selbstkonzept ist schwach ausgebildet, er traut sich immer weniger zu. Ständige Frustrationen bestimmen seinen Alltag. Er resigniert sehr schnell. Seinen Vater hat Jochen nie kennengelernt und seine Mutter ist unheilbar erkrankt. Der Jugendliche lebt in einer Wohngruppe für junge Erwachsene in einem Solinger Jugendheim. Hier trainiert er wichtige Alltagskompetenzen, um später einmal eigenverantwortlich leben zu können. Doch bis zum Erwachsenwerden dauert es noch eine ganze Weile.

Heute ist Tierprojekttag in seiner Schule. Der Jülicher Verein „Tiere als therapeutische Begleiter e. V.“ hat viele verschiedene Kleintiere im Gepäck. Hunde, Kaninchen, Reptilien und sogar eine große Schildkröte. Sie alle sind die „therapeutischen Begleiter“ der beiden Vereinsvorsitzenden Josi Heckhausen-Reinartz und Silke Mollner-Suhr, die mit den Jugendlichen heute arbeiten werden.

Jochen ist fasziniert von der Schildkröte. Stundenlang schaut er ihr zu. Respekt und Bewunderung für ein Tier, das schon 80 Jahre alt ist. Hier beginnt der Dialog, Heckhausen-Reinartz nutzt Jochens Faszination für das Reptil. Sie arbeitet im Hier und Jetzt, lässt sich ganz auf den Jungen ein, spiegelt behutsam sein Verhalten. Das Tier wird zur Kontaktbrücke. „Magst du mal beschreiben, wie sich die Schildkröte anfühlt?“ „Sie hat einen harten Panzer.“ „Ja, was denkst du, wofür sie den braucht?“ „Sie kann jederzeit in Deckung gehen, wenn jemand kommt.“ „Jemand kommt -, wie meinst du das? Denkst du an jemand bestimmten?“ „Nein, aber sie will bestimmt nicht von jedem gestreichelt werden. Ich hätte auch gern so was.“ „So einen Panzer?“ „Ja, so ein Panzer hilft einem.“ „Schildkröten haben eine gute Überlebensstrategie, auch wenn sie nicht die schnellsten Tiere sind. Ihr Panzer schützt sie vor vielen Gefahren. Vielleicht kannst du mal einen Schutzpanzer malen wie der für einen Menschen aussehen könnte?“ „Auch mit Schuppen und Mustern?“ „Das musst du entscheiden, wie der aussehen könnte.“ Jochen macht eine Pause, dann fragt er: „Wieso werden Schildkröten denn so alt?“ Heckhausen-Reinartz lässt dem Jugendlichen Zeit, um ihn selbst eine Antwortmöglichkeit finden zu lassen. „Ganz schön langsam bewegen die sich. Vielleicht hat das ja damit zu tun?“

murmelt Jochen. „Ja, vielleicht, - oft ist es gerade die Langsamkeit, die sich als Stärke entpuppt“, unterstreicht Heckhausen-Reinartz.

Das ist ein kurzer Ausschnitt aus unserer tiergestützten, pädagogisch-therapeutischen Arbeit mit Jugendlichen. Silke Mollner-Suhr, die an dieser Berufsbildenden Förderschule für emotionale und soziale Entwicklung unterrichtet, nutzt viele der zentral bedeutsamen und berührenden Erlebnisse, die die Jugendlichen in der Begegnung mit den Tieren gemacht haben, um später damit, z. B. in Einzelsettings, weiterarbeiten zu können. Jugendliche, wie z. B. Jochen, die einen besonderen emotionalen Förderbedarf haben, nehmen aus der Begegnung mit Tieren viel für ihr weiteres Leben mit. „Dann mache ich eben kleine (Fort-)Schritte, nehme mir eine Auszeit, suche mir den notwendigen Schutz. Gehe mit Bedacht durchs Leben, nehme Hilfen an, komme aber trotzdem voran. Nicht jeder, der schnell ist, schnell lernen kann wird erwachsen, sondern auch der, der langsamer ist, kann „alt“ werden. Er ist eben vorsichtiger, verletzt sich nicht so schnell, hat sich einen Panzer, eine Schutzhülle zugelegt.“

Seit 2002 existiert der Jülicher Verein „Tiere als therapeutische Begleiter e.V.“. Etwa 20 Mitglieder sind ständig in die ehrenamtliche Vereinsarbeit eingebunden. Unsere aktiven Helfer sind u. a. Lehrer, Erzieher, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Betreuer aus der Kinder- und Jugendarbeit, Tierärzte, Gestalttherapeuten, Reittherapeuten und interessierte Tierbegleiter, einige sind auch im Tierschutz engagiert und arbeiten mit ihren eigenen Tieren im Verein mit. Das ehrenamtliche Engagement des Einzelnen trägt maßgeblich zum Erfolg unserer Vereinsarbeit bei.

Der Verein arbeitet mit bis zu 10 verschiedenen Tierarten, die unter tierärztlicher Aufsicht stehen und auf ihre Eignung überprüft sind. Zu den Tieren gehören Echsen, Schlangen, Schildkröten, Frettchen, Katzen, Meerschweinchen, Kaninchen, Ratten, Mäuse, Hunde und Pferde. Wichtig ist uns, dass den Kindern und Jugendlichen die unterschiedlichen Gefühlswahrnehmungen und Erfahrungen mit den besonderen Qualitäten jedes einzelnen Tieres ermöglicht werden. Zur Wahrnehmungsschulung werden außerdem verschiedene Medien und Anschauungsmaterialien, wie Tierskelette, Knochen, Schädel, Schlangenhaut o.ä. eingesetzt. Zur Projektarbeit gehört natürlich auch die Vermittlung von Hintergrundwissen über die einzelnen Tiere. So stellen wir die jeweiligen Bedürfnisse und Lebensräume der Tiere vor. Hiervon versprechen wir uns den Aufbau von Respekt und Sensibilität im Umgang mit den Geschöpfen. Über das Staunen und Erleben lässt sich so mancher Missbrauch an und in der Natur vorbeugen. Ein wichtiger Baustein im Rahmen der „Hundearbeit“ ist das Erarbeiten von speziell entwickelten Hundeführerscheinen. Auch hier stehen neben dem Aufbau von Selbstbewusst-

sein und Verantwortung, Beziehungs- und Teamarbeit im Vordergrund. Eine unverzichtbare Komponente in der Projektarbeit ist die pädagogische Nachbereitung des erlebten Tierkontaktes. „Erlebnisse müssen verankert werden, damit sie zu bleibenden Erinnerungen werden“ (G.G. Márquez). Fotos, die immer während des Projekttagess erstellt werden, bilden für die Nachbereitung die Basis, um die Erlebnisse verankern zu können. Nachhaltigkeit ist uns ganz besonders wichtig. So können z. B. Texte aus der Sicht der Tiere verfasst, Collagen oder ansprechende Projektzeitungen entstehen. Mit kreativen Medien, wie z. B. Ton, können Bilder oder Pfotenabdrücke erstellt, aus Pappe können Unterkünfte, Masken u. a. für Tiere entworfen werden. Es gibt auch die Möglichkeit, Tiere aus Kunststoff oder Pappe zu basteln.

Fachtheoretischer Hintergrund unserer Arbeit ist, neben unseren Berufen, eine zusätzlich erworbene, zertifizierte, gestalttherapeutische Weiterbildung. Somit ist das Zitat von Martin Buber: „Alles wirkliche Leben ist Begegnung!“ zum Motto unseres gestalttherapeutisch ausgerichteten Vereinskonzpts geworden. Die Gestalttherapie kombiniert und integriert in spezifischer Weise unterschiedliche verbale und nonverbale Techniken, dazu gehören sensorische Wahrnehmung, Arbeit mit Energie, dem Atem, dem Körper, der Stimme, dem Gefühlsausdruck, dem Trauerleben, der Kreativität u.a. Die Gestalttherapie entwickelt eine ganzheitliche Perspektive des menschlichen Seins und ermöglicht so eine umfassende Erfahrung, „(...) wo der Körper sprechen und das Wort Fleisch werden kann“ (vgl. Rosier und Ginger, S. 15 aus dem Buch Ginger/Ginger: Gestalttherapie, Psychologie Verlagsunion, 1994). Tiere lassen sich durch ihr Erleben im „Hier und Jetzt“ und durch ihre eindeutigen sowie wertfreien Verhaltensweisen sehr gut in gestalttherapeutische Prozesse einbeziehen.

Zu den zahlreichen Interessenten der regelmäßigen tiertherapeutisch-pädagogischen Arbeit mit Kleintieren gehören Förderschulen und andere soziale Einrichtungen, die regelmäßige Projektarbeit organisieren und das Erlebte mit den Kindern und Jugendlichen kreativ nacharbeiten, reflektieren und auf diese Art und Weise zu verankern versuchen.

Was leisten Tiere im pädagogisch-therapeutischen Prozess? Auf der Basis konkreter klientenorientierter Zielvorgaben werden bei der tiergestützten pädagogischen Arbeit Lernprozesse initiiert, durch die schwerpunktmäßig die emotionale und soziale Kompetenz der Jugendlichen verbessert werden soll. Tiere leben im „Hier und Jetzt“ und setzen so für den Menschen einen Fokus auf die Gegenwart. Die offene, neugierige Art von Tieren bewirkt oftmals eine schnellere Kontaktaufnahme des

Menschen. Tiere fungieren somit als eine Kontaktbrücke. Wachsende Anonymität und Entfremdung sind heute wichtige Themen in unserer Gesellschaft. Oft fehlt die Beachtung wichtiger elementarer Bedürfnisse, wie z. B. emotionale Zuwendung und körperliche Nähe. Ersatzbefriedigung suchen daher viele Menschen in zunehmendem Medien- oder Drogenkonsum.

Während der Projekte mit Tieren entwickeln sich dynamische Beziehungen zwischen Mensch und Tier und auch zum Begleiter bzw. Therapeuten, der tiergestützt arbeitet. Dies ist ein wesentlicher Vorteil gegenüber anderen Therapieverfahren. Im Tierkontakt können Verhaltensweisen gelebt werden, die sonst gegenüber Menschen aus unterschiedlichen Gründen schwierig sind (z. B. Körperkontakt).

Pädagogisch-therapeutische Beratung/Counseling kann auch in Verbindung mit tiergestützten Interventionen eine sinnvoll organisierte Lernform zur Bearbeitung von persönlichen und beruflichen Konflikten sein.

Weitere Informationen auch unter: www.4pfotentherapie.de

Josefine Heckhausen-Reinartz

Dr. med. vet. Fachtierärztin
Counselor grad. BVPPT
Gestalttherapie
1. Vorsitzende des Vereins
„Tiere als therapeutische Begleiter e.V.“

Silke Mollner-Suhr

Oberstudienrätin am Rhein.
Berufskolleg Halfeshof in Solingen, einer
Förderschule für Emotionale und soziale
Entwicklung im berufsbildenden Bereich,
Gestaltberaterin
2. Vorsitzende des „Vereins Tiere als
therapeutische Begleiter e.V.“

Eine Klientin beim Wort genommen

Schreiben im Counseling

Conny, 40 Jahre, ledig, eine Tochter, kam über die Vermittlung eines Life-Style-Magazins¹ in mein Counselor-Studio. „Ich will nicht mehr auf den Traummann warten.“, war ihr pointiert formuliertes Anliegen. Im Erstgespräch stellte sich schnell heraus, dass Conny noch verletzt vom Ausgang und Ende ihrer letzten Beziehung war, die zwei Jahre gehalten hatte. Sie machte neben ihrem freundlichen und humorvollen Auftreten einen etwas bitteren Eindruck auf mich, wenn sie Sätze formulierte wie: „Eigentlich haben mich alle Männer immer nur ausgenutzt!“ und „Irgendwie habe ich mich nie getraut zu sagen, was ich wirklich möchte, besser, was ich nicht möchte“. „Der Mann, der zu mir passt“, scherzte sie, „muss wohl erst noch gebacken werden!“

Das salopp zitierte Sprichwort verbarg ihre Verunsicherung und aufkeimende Verzweiflung nicht und ich habe sie im Verlauf unseres Counselings beim Wort genommen. Ihre als schwierig erlebte Beziehung zu ihren Eltern, insbesondere der Mutter, kam zur Sprache. Conny ist die Jüngste von drei Töchtern und hat früh das Empfinden gehabt, nicht wirklich erwünscht gewesen zu sein.

Der Rahmen, den die Beratungsaktion des Magazins vorsah, war auf zwei bis vier Treffen begrenzt. Ich ließ mich darauf ein, und wir vereinbarten ein „Kurzzeit-Counseling“ von vier Sitzungen, die jeweils eine bzw. 1,5 Stunden dauerten, und die einmal pro Woche stattfanden.

„Das Wesentliche (liegt) nicht in den Dingen, die einem Menschen widerfahren sind, sondern in seinem inneren Verhältnis zu den Dingen.“
(Anaïs Nin)

Conny erhielt von mir die Anregung, über den Beratungszeitraum (und bei Bedarf auch noch darüber hinaus) ein „Change-Journal“ zu führen. Sie hatte bereits in der Vergangenheit sporadisch das Schreiben als Kompensations- und Kommunikationsmittel für konflikthafte Gefühle und Situationen in ihren Beziehungen genutzt.

Das „Journal der Veränderungen“ hat folgende Kriterien:

„Die ganze Wahrheit schneller benennen“²

- Jeden Eintrag datieren
- Bewahren Sie auf, was Sie geschrieben haben
- Schreiben Sie schnell
- Sorgen Sie sich nicht um die Schreibkunst oder Literatur
- Beginnen Sie zu schreiben, behalten Sie es bei
- Schützen Sie Ihre Privatsphäre
- Journal-Format

In einem ersten Schritt erstellte Conny ein Beziehungs-panorama, eine Visualisierung ihrer bisherigen Liebesbeziehungen mit den als gelungen und den als konflikthaft erlebten Anteilen. Sie war eingeladen, nach Lust und Laune Farben, Symbole, Liedzeilen, Bildmaterial u.a. als Illustration einzusetzen. Zudem sollte sie eine Reflektion des Prozesses aufschreiben: Wie ist es mir beim Erstellen des Panoramas ergangen? Welche Bilder, Empfindungen, Erinnerungen und Impulse tauchten auf? Wie fühle ich mich jetzt, da das Panorama erstellt ist? Wie wirkt es nun auf mich, wenn ich es mit etwas Abstand betrachte?

In einem Überformat angefertigt, konnten wir mit Hilfe des Panoramas Connys bisherige Beziehungserfahrungen gemeinsam in den Blick nehmen. Jede einzelne Liebesbeziehung hatte darin ihren Ort und Ausdruck gefunden, Conny hatte sich selbst dazu in Beziehung gesetzt. Zwei Phänomene fielen auf: Conny beschrieb den Beginn ihrer Liebesbeziehungen wiederholt in der Art, dass die Männer sie zu einer Beziehung überredet, überrumpelt oder belagert hätten. Sie hat sich als passiv erlebt, gab an, nicht gewählt zu haben, sondern gewählt worden zu sein.

Nach einigen Jahren kam es in den Beziehungsverläufen wiederholt zu einer Negativ-Wendung. Conny beschrieb diesen Wendepunkt als Ernüchterung und auch Frustration, mit der sie sich innerlich aus ihren Beziehungen zurückzog, weil sie ihre Erwartungen und Wünsche enttäuscht fühlte. Wir kamen darauf zu sprechen, welche Wünsche und Bedürfnisse das sind, und wie sie diese geltend gemacht hatte. Es wurde deutlich, dass sie nicht zur Sprache gebracht hatte, was sie sich in der Beziehung wünscht und braucht, sondern dass sie nach dieser Zeit ei-

¹ Artikel in der BRIGITTE Balance Heft 3/2010, Seite 94ff

² nach Kathleen Adams "Journal to the Self: Twenty-Two Paths to Personal Growth – Open the Door to Self-Understanding by Writing, Reading, and Creating a Journal of Your Life" Grand Central Publishing, 1990



ne Art „inneren Rückzug“ praktiziert hatte. Sie hatte sich nicht vertreten, sondern begann nörgelig und überfordernd zu reagieren. Sie verlor den Kontakt zu ihren liebevollen Gefühlen.

„Das wunderbare am Tagebuch ist, dass es einem hilft, diese innere Reise zu unternehmen und dann schließlich einen Zusammenhang zwischen allen Teilen seines Selbst herzustellen, so dass sie vereint werden.“
(Anals Nin)

Ein (nicht abgeschickter) Abschiedsbrief an den letzten Geliebten fällt in das Kurzzeit-Counseling ebenso wie ein schriftlich gehaltener Rückblick in Szenen der Herkunftsfamilie, die für Conny im Zusammenhang mit den Erkenntnissen aus der Panorama-Arbeit standen. Der Gedanke tauchte auf, dass ihr frühes Empfinden von Nicht-Willkommensein ein Auslöser dafür sein könnte, dass Conny sich passiv im Hinblick auf ihre Gefühle in Beziehungen verhält – wie durch eine Art unbewusstes Verbot, die eigenen Bedürfnisse (laut) zu formulieren.

Das Schreiben diente Conny als Selbstauskunft und Selbsterkenntnis, als tägliches Selbst-Therapeutikum und bestärkende Vergewisserung auf ihrem Weg. In unseren Counseling-Gesprächen konnte sie nun die im Schreiben gefundenen Worte und Gefühle mit mir teilen. Was ein Novum für sie war – bisher hatte sie anderen Menschen gegenüber nicht über ihre innerlichsten Gefühle zu sprechen vermocht, sie hatte sich in einem direkten Gespräch nicht formulieren können.

Im nächsten Schritt schrieb Conny das, was sie als gelungen, nahrhaft und unterstützend in ihren bisherigen Beziehungen erlebt hat, auf (und würdigte es damit). Hier war es mir wichtig, dass sie nicht die jeweils als positiv und attraktiv erlebten Eigenschaften und Fähigkeiten der Partner aufzählte: der eine „sah gut aus“, der andere hatte ein schnelles Auto ... Vielmehr war sie wieder zur Introspektion und zum Blick auf sich selbst eingeladen. Anschließend sollte sie für diese Erfahrungen und Qualitäten Symbole finden und sie in eine sprichwörtliche „Beziehungskiste“ für kommende Lieben packen, was sie mit viel Phantasie und großer Hingabe tat. Ein hübscher kleiner Reisekoffer bietet nun bleibende und jederzeit wieder erreichbare Herberge für ihre Bedürfnisse und Wünsche, Erfahrungen und Erkenntnisse über sich.

Hier schloss sich das Schreiben einer „Gebrauchsanweisung“ für sich selbst an: Was ist mir wichtig in Beziehungen? Worauf möchte ich nicht verzichten? Was macht mir manchmal Schwierigkeiten im Kontakt und wie möchte ich damit zukünftig umgehen? Wie möchte ich, dass der Andere mit mir umgeht? Wie kann ich das Gute aus vorangegangenen Beziehungen bewahren? Was möchte ich für mich entwickeln? Was gemeinsam?

„(...) über das Schreiben sprechen, das eng mit unserem Leben verbunden ist - ich würde sogar sagen, das lebensnotwendig ist (...)“
(Anals Nin)

Diese Bedürfnisse und Qualitäten ergaben ein „Rezept“ für den rituellen Abschluss unserer Counseling-Arbeit: In einer letzten Sitzung waren Conny und ich verabredet, ihren Traummann tatsächlich zu backen. Sie hatte sinnliche und praktische Entsprechungen, „Zutaten“ für ihre seelischen, geistigen und körperlichen Bedürfnisse gefunden, wie z.B. Mehl für Gespräche über ihre Gefühlslagen, Eier für eine sinnlich gelebte Sexualität, Vanillezucker für gemeinsame Unternehmungen und Reisen ... Ich durfte ihr assistieren, als sie alle Zutaten zusammenmischte, und durfte dabei sein, als sie ihren „Traummann“ aus Teig wieder mit viel Hingabe und Sorgfalt ganz für sich gestaltete.

Während der Backzeit zogen wir gemeinsam Bilanz: Es hatte sich für sie gelohnt, beim Wort genommen zu werden, und sich selbst beim Wort zu nehmen. Es ist sinnvoll und nützlich für sie gewesen, dass sie Zeit, Achtsamkeit und Aufmerksamkeit für ihre inneren Stimmen aufgebracht hat, und ihnen auch Ausdruck, Worte verliehen hat. Schließlich ist es ihr dann auch im direkten Kontakt mit anderen gelungen, den Kontakt mit den eigenen Gefühlen und Worten zu behalten. Das hatte sie in einer Wieder-Begegnung mit ihrem letzten Ex-Freund erfolgreich ausprobieren können

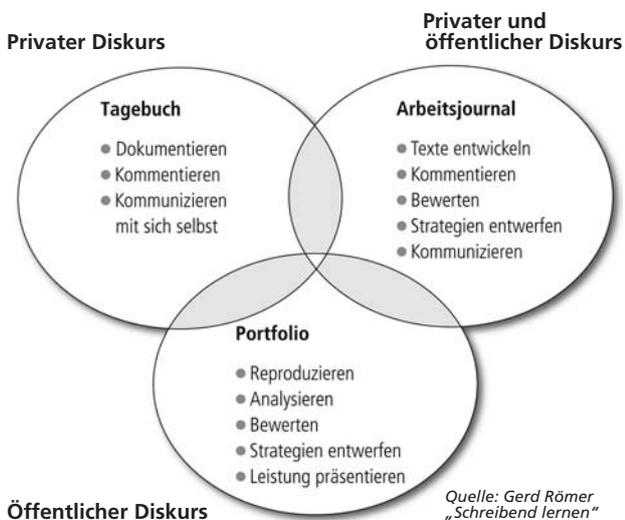
Ihren selbstgebackenen Traummann fand Conny sehr lecker, das Rezept dafür bewahrt sie in ihrer Beziehungskiste auf. Sie ist zuversichtlich für ihre aktuellen und zukünftigen Beziehungsgestaltungen geworden.





„Ich schreibe Tagebuch, nicht um berühmt oder nach meinem Tod gefeiert zu werden, sondern um das Leben um mich herum zu steigern und kreativer werden zu lassen.“ (Anais Nin)

Unabhängig von Dauer, Intensität und Zielsetzung des Counseling-Prozesses kann das Schreiben dem Counselor in verschiedener Hinsicht ein wirkungsvolles und wertvolles Werkzeug sein:



Die Methodenkonzepte des Kreativen Schreibens und der Poesietherapie bieten einen üppig gefüllten Handwerkskoffer für eine kreative und effektive Counselingpraxis. In jedem Fall ermöglicht eine kreative Schreibpraxis ein Sensibilisieren und Professionalisieren im Umgang mit Sprache, einer unserer wichtigsten Beratungs-Kompetenzen.

©kerstinhof2010

Zum Weiterlesen:

Gerd Bräuer, Schreiben als reflexive Praxis. Tagebuch, Arbeitsjournal, Portfolio, Fillibach, 2000

Gerd Bräuer, Schreibend lernen. Grundlagen einer theoretischen und praktischen Schreibpädagogik, StudienVerlag, Innsbruck, 1998

Kerstin Hof, 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

Anais Nin, Die Tagebücher der Anais Nin 1939-1944, DTV, 1992

Anais Nin, Ich lasse meinen Träumen Flügel wachsen: Die frühen Tagebücher 1921-1923, Nymphenburger, 1996

Anais Nin, Die Intensität des Lebens: Die Tagebücher 1931 – 1934, Nymphenburger, 2002

Jürgen vom Scheidt, Kreatives Schreiben: Texte als Wege zu sich selbst und zu anderen, Fischer, 1989

Lutz von Werder, Erfolg im Beruf durch Kreatives Schreiben, Schibri, 1995

Lutz von Werder, Barbara Schulte-Steinicke, Schreiben von Tag zu Tag. Wie das Tagebuch zum kreativen Begleiter wird, Walter, 1998

Kerstin Hof, 47

lebt und arbeitet in Hamburg, Studium der Literaturwissenschaften, Germanistik, Soziologie M.A. in Siegen/Westfalen, Gestalttherapeutin, Graphologin, Counselor grad. BVPPPT,

arbeitet als Counselor, Coach und Supervisorin mit dem Schwerpunkt der kreativen Biografiearbeit, Lehrbeauftragte für Kreatives Schreiben und Schreiben als Kunst an der FH Ottersberg für Kunsttherapie, Theaterpädagogik und Freie Bildende Kunst, Leiterin des SchreibArt-Institutes in Hamburg.
www.schreibart-institut.de
www.schreibzeit.de
www.kerstinhof.de
 Projektleiterin von weiterBilden im Hamburger Kinderbuchhaus
www.kinderbuchhaus.de

Wünsche. Pläne. Ziele. Keine Sorgen um Morgen.

Provinzial-umsorgt mit Lebens-, Unfall- und UKV-Krankenversicherung: Wir haben die private Vorsorge jetzt noch günstiger gemacht. Fragen Sie nach unseren neuen Lebensversicherungstarifen.

PROVINZIAL
Die Versicherung der  Sparkassen

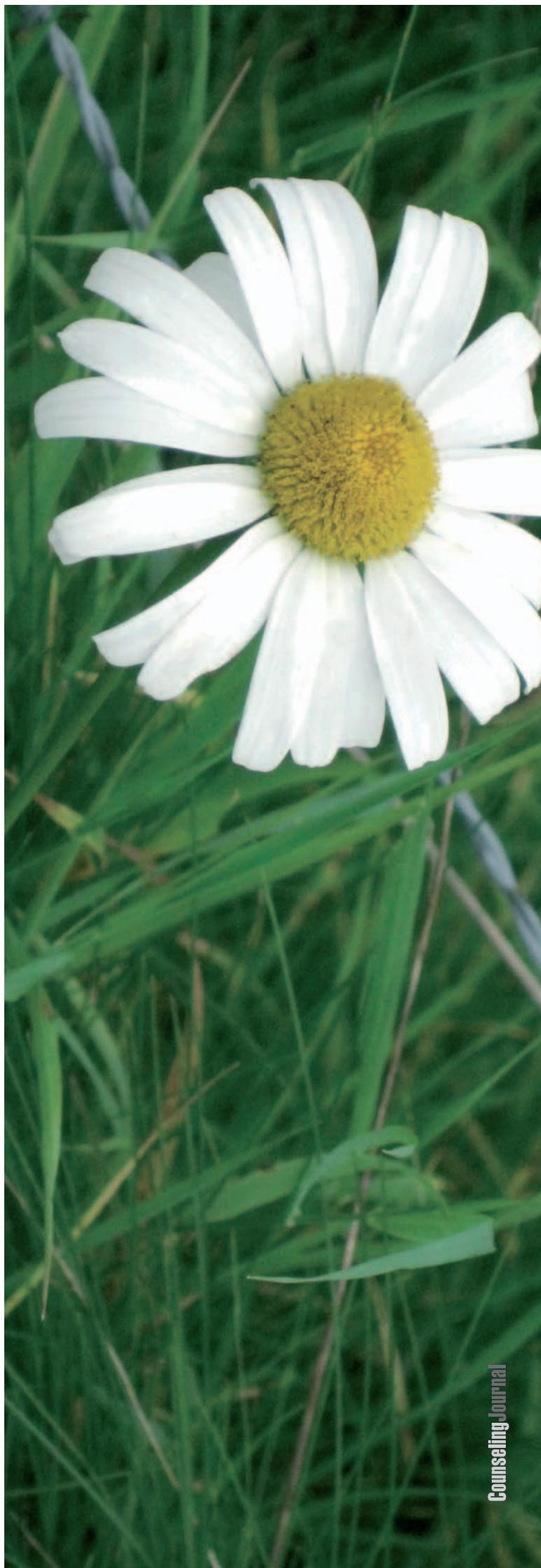
► **Sonderkonditionen für BVPPT Mitglieder sowie für Weiterbildungsteilnehmer/innen der kooperierenden Institute: Privat- und Berufshaftpflichtversicherung.**

Holger Driessen
Prämienstr. 61
52076 Aachen-Walheim
Tel. 02408 9568025
Tel. 02408 9568069
www.provinzial.com/holger.driessen

INFO

Ansprechpartnerin für
- BVPPT-Berufsverbandsmitglieder
- WeiterbildungsteilnehmerInnen
der kooperierenden Institute:

Frau Dorit Mensching
(erreichbar über die Kontaktadresse in der Anzeige)



Vom Lernen aus Tiersymbolen zur Stärkung der Handlungskompetenz

Die Kraft des Tuns (Handelns) wird in der Entwicklung des Menschen erstmals im Alter zwischen 6 und 18 Monaten gestärkt, und später im Leben immer wieder, wenn es ansteht, etwas Neues auf den Weg zu bringen – sei es persönlich oder beruflich. Wir neigen jedoch oft dazu, der Handlungsebene die Planungsebene durch „Denken darüber“ voranzuschicken und vergessen dann irgendwann das Handeln oder sagen uns selbst: „Jetzt nicht, sondern später.“ Und wir alle kennen die Situation (bei uns selbst oder auch bei anderen), dass dann manchmal nichts mehr aus dem Handeln wird, weil die „Motivation des Augenblicks“ verloren gegangen ist. Das geplante Handeln wird zu einem „unerledigten Geschäft“ und belastet (unbewusst oder auch bewusst) fast alle anderen Handlungen, die wir vorhaben – oder aber, das unerledigte Geschäft lässt sich in Form eines psychosomatischen Phänomens in unserm Körper nieder.

Was wir dann brauchen ist so etwas wie einen Energieschub im Hinblick auf die Wiederaufnahme dessen, was wir eigentlich tun wollten, denn auch Handeln gehört grundsätzlich zu unserer Identität.

In diesem orientierungsanalytischen Beitrag stelle ich methodisch dar, wie ein Energieschub mit Unterstützung von dreidimensionalen Tiersymbolen gelingen kann. Es geht dabei grundsätzlich darum, innere Bilder von seinen Teilpersönlichkeiten auf dreidimensionale Tiersymbole zu projizieren.

Ich markiere dazu zwischen Klient und mir auf einem Tisch oder auf dem Boden eine Fläche, auf der ca. 50 unterschiedliche Tierfiguren zu sehen sind (z.B. Tiere der Firma Schleich© aus dem Gesamtsortiment). Jetzt ist der Klient (oder die Gruppe) eingeladen, die Tiere auf sich wirken zu lassen und dann gemäß der Anleitung und in Beziehung auf die eigene Vorliebe bzw. Abneigung auszuwählen.

Was außerdem noch gebraucht wird, ist Papier und Bleistift, damit man sich Notizen machen kann über die einzelnen Schritte des Vorgehens.

1. Rufe dir eines deiner aktuellen Entwicklungsthemen ins Gedächtnis und formuliere ein Ziel oder eine daraus abzuleitende Aufgabenstellung für die Zukunft, möglichst konkret. Schreib' es auf ein Blatt Papier, so dass du das Ziel deutlich vor Augen hast.

Helga zum Beispiel: „Ich möchte gerne die Beziehung zu meinem Vater ins Lot bringen. Habe mich lange von ihm fern gehalten und möchte mich wieder annähern, doch fehlt mir so wirklich die Traute.“

Die notierte Aufgabenstellung legen wir jetzt beiseite (Asco Mentalità) und konzentrieren uns auf etwas ganz anderes. Dazu stehen die Tierfiguren zur Verfügung.

2. Wähle eine der Tierfiguren aus, mit der du dich im Augenblick gut verbinden kannst, also eine Figur, die angenehme Assoziationen in dir weckt. Stell' sie vor dich, schau sie dir gut an, du darfst sie auch in die Hand nehmen. Schreib' den Namen des Tieres auf ein Blatt Papier und notiere darunter, welche Eigenschaften du diesem Tier zuschreibst.

3. Wenn du damit fertig bist, schau dir den Tierpark erneut an und mach' das Gleiche mit einer weiteren Tierfigur. Stell' sie vor dich, schau' sie dir wieder gut an, schreib' ihren Namen auf einen zweiten Papierbogen und notierte darunter Eigenschaften, die du diesem Tier zuschreibst.

4. Jetzt ein drittes Tier auswählen und ebenso verfahren.

5. Dann ein viertes Tier, dem deine Neigung gilt.

6. Jetzt schenke deine Aufmerksamkeit einem Tier, welches du nicht so gerne bei dir hättest. Und schau' dir auch diese Tierfigur genau an, stell' sie vor dich und schreib' ihren Namen auf ein fünftes Blatt Papier. Dann vermerke auch hierzu, welche Eigenschaften du diesem Tier zuschreibst.

7. Wähle noch ein weiteres Tier, mit dem du auch nicht gerne zu tun hast. Stell' die Tierfigur vor dir auf, schau' sie gut an – schreib' ihren Namen auf das sechste Blatt Papier und notiere ebenfalls die Eigenschaften, die du einem solchen Tier zuschreibst.

Helga hat folgende Tiere ausgewählt: Elefant – Schwan - Affe – Wolf – Made – Geier. Da Made und Geier nicht in der Sammlung vorhanden sind, wird für diese Tiere je eine Karte geschrieben. (Man kann sie auch mit Knete modellieren.)

Jetzt nehmen wir uns wieder die zurückgelegte Aufgabenstellung vor und Helga platziert sie vor sich. Ganz in der Nähe ihrer Aufgabe stellt sie die sechs ausgewählten Tierfiguren auf, und zwar so, wie sie denkt, dass sie in Beziehung zur Aufgabe „gut“ angeordnet sind.

Weitere Aufgabenstellungen

Du bist jetzt eingeladen, zu beobachten, in welcher Beziehung die einzelnen Tiere zu deiner Zielvorstellung stehen.

- Wer steht am nächsten dran?
- Wer hat Blickkontakt mit der Aufgabe?
- Welches Tier wendet sich ab?
- Wer steht am weitesten weg?
- Wo schauen die Tiere hin, die nicht der Aufgabe zugewandt stehen?

Jetzt überprüfe deine Notizen bezüglich der Eigenschaften, die du jedem der ausgewählten Tiere zugeschrieben hast. Wähle von jedem der Tiere eine der Eigenschaften, von der du glaubst, dass du sie für die Stärkung deiner Handlungskompetenz im Hinblick auf die zu erledigende Aufgabe brauchen kannst und lass' die Tiere dann im Stillen zu dir „sprechen“, etwa so:

„Ich bin der Tiger in dir, und du darfst von mir das Angriffslustige oder das Königliche übernehmen. Setz' es ein, um deine Aufgabe zu lösen.“
Oder im Hinblick auf ein Tier, das nicht so gerne gewählt wurde:

„Ich bin das Erdmännchen in dir, und du darfst von mir die Neugier oder die Sammelleidenschaft übernehmen. Bei Gefahr kannst du ja zeitweise in meinem Erdloch verschwinden.“

Wenn du dann spürst, dass sinnvoller Weise ein anderes Tier näher und mit Blickkontakt an der Aufgabe stehen soll, so bring' die Tiere in eine neue Anordnung. Nimm' dabei auch keine Rücksicht darauf, um welches Tier es sich handelt, ganz gleich ob es eines ist, welches dir genehm ist oder eines, das du nicht freiwillig wählen würdest.

Helga: „Das ist ja hoch interessant, denn ich glaube, ich sollte die Anordnung ändern, wenn ich mit meinem Vorhaben wirklich erfolgreich sein will – und das will ich von ganzem Herzen.“

An dieser Stelle wird vielleicht deutlich, wie diese Arbeit mit den Tier-symbolen wirkt: Sie bewegt sich unterhalb dessen, was der Verstand entscheidet. Zunächst werden die Tiere in einer Weise angeordnet, die dem Skript – dem geheimen und unbewussten Lebensplan – entspricht. Und die unbewussten Regieanweisungen sind, wie wir oft erfahren haben, nicht immer die besten zum Meistern unserer Aufgabenstellungen. Nachdem wir sechs mal unbewusst (oder halb bewusst) einige unserer Eigenschaften auf die Tiere projiziert haben, können wir nunmehr unseren Verstand dafür nutzen um herauszufinden, ob für das jeweilige Erfordernis der Lage, die konkrete Aufgabenstellung, das Ziel nicht ganz andere Eigenschaften (von uns selbst) zum Einsatz kommen sollten, damit die Chance zum Erreichen des Zieles größer sind.

Indem auf spielerische und ganz „weiche“ Art und Weise die Anordnung der Tiere geändert ist, nehmen wir so etwas vor wie das Umschreiben der vormals unbewusst angelegten Regieanweisungen, des Skripts, für einige ganz konkrete Aspekte unseres Lebens.

Helga: „Der Elefant steht für Güte und Liebe zur Familie. Er hat gleich bei der ersten Aufstellung in Richtung meiner Aufgabe geschaut und darüber bin ich sehr glücklich. Die unbeliebten Tiere, Made und Geier, die kann ich bei meiner Zielsetzung jetzt gar nicht brauchen – vielleicht ein anderes Mal bei einer anderen Aufgabe. Ich weiß ja jetzt, wie's geht. Der Schwan mit seinem Stolz, der kann an derselben Stelle stehen bleiben, doch um auf meinen Vater zuzugehen, da darf er weiter weg stehen und auch zur Seite schauen. Was ich sehr gut neben den Eigenschaften des Elefanten brauchen kann, das ist die Lustigkeit, der Witz des Affen, denn sonst würde ich wahrscheinlich zu ernsthaft an die Aufgabe heran gehen.

Und da ist dann noch der Wolf. Auch er braucht sein Rudel wie ich, doch gelegentlich geht er auch alleine los und sucht den eigenen Weg – und er kommt immer wieder zurück, sehr schlau und auch hartnäckig – Eigenschaften, die ich für mein Ziel gut einsetzen werde. Deshalb steht er jetzt mitten in der Aufgabe.

Ich bin froh, diese Arbeit gemacht zu haben und mache mich jetzt gestärkt auf den Weg, werde nicht weiter nachdenken, sondern es sogleich tun.“

Weiterführende Literatur

COOPER, J.C.: Illustriertes Lexikon der traditionellen Symbole, Leipzig (Seemann) 1986.

DORST, Brigitte: Therapeutisches Arbeiten mit Symbolen, Wege in die innere Bilderwelt, Stuttgart (Kohlhammer) 2007.

JUNG, C.G. u.a.: Der Mensch und seine Symbole, Olten (Walter) 1979.

MERTENS, Susanne: Das Innere Team mit Tieren, Tiere als Persönlichkeitssymbole in Psychotherapie und Beratung, München (Reinhardt) 2009.

STEVENS, John O.: Die Kunst der Wahrnehmung, München (Kaiser) 1975.

(Der Beitrag ist eine leicht verkürzte Form des gleichnamigen Beitrags aus dem Art & Graphic magazine, Nr. 32/Juli 2010, ART&GRAPHIC Agentur und Verlag, Spardorf, S. 49-51)

Dr. Klaus Lumma, M.A., MFCC

Erziehungswissenschaftler & Counselor grad. BVPPT
Komponist & Jazzmusiker (Fats von Gerolstein)
Founder & Senior Advisor IHP e.V.
President „St. Augustine & AWK International e.V.“

Im Netz der Systeme

Werteorientierte

Führungskräfteberatung

Alles begann auf einer Party. Ein Bekannter fragte mich, ob ich nicht einen Berater kennen würde, der sein zerstrittenes Team wieder zusammen bringen könnte. Wir kamen ins Gespräch und wir machten einen Termin aus. So kam es zu einem intensiven Austausch über die Geschehnisse innerhalb der Firma sowie über die dortigen Machtverhältnisse. Das Team wurde mit den besten Ingenieuren aus Technik, Produktion, Software und Vertrieb zusammengestellt, Taskforce: Innovation. Sogar ein Softwareunternehmen mit neuem Know-how war eingekauft worden.

Die schlimmsten Befürchtungen bewahrheiteten sich: nichts funktionierte im Team. Interhierarchisch und interdisziplinär kämpfte jeder gegen jeden. Die Produktionsverantwortlichen schimpften auf die Programmierer und so fort. Als die internen Dissonanzen schließlich vom Kunden zurückgespiegelt wurden, war der entstandene Schaden bereits immens. Es wurde Zeit, dass wir miteinander ins Gespräch kamen. Aber was war zu tun? Ich stellte mir drei entscheidende Fragen:

Was will ich?

Dieses komplexe soziale System durch wertorientierte Verhaltens-Interventionen auf der Steuerungsseite optimieren.

Was kann ich?

Supervisionsmethoden (Einzelcoaching, Training, Team- und Organisationsentwicklung). Ebenso wichtig: der immanente Sprachcode.

Was darf ich?

Klare Zielvereinbarungen treffen und einhalten.
Durchsetzungsvermögen bei Alphas zeigen.
Mich nicht „verbiegen“ lassen.
Aufträge auch ablehnen.

In medias res

Mitarbeiterführung hat ein zentrales Gewicht hinsichtlich des Erfolges in Organisationen. Je höher die Position innerhalb einer Hierarchie umso komplexer sind die Aufgaben, Rollen und Beziehungen. Umso relevanter sind die Reflexionen und das Erkennen der Muster auf der Verhaltensseite. Es gilt, Unterstützung zu leisten, die Muster-Komplexität zu reduzieren und negative Verhaltenswiederholungen aufzulösen. Denn es ist die Leitungsebene, die mit ihren Werten und ihrem Verhalten die Kultur eines Systems prägt. Diese Kultur prägt wiederum die in ihr agierenden Subjekte.

Führungskräfte richten ihr Handeln oft auf Werte wie Leistung, Zielstrebigkeit und Pflichtbewusstsein aus. Nicht selten kollidieren diese mit den Werten der Mitarbeiter (Sicherheit, Gemeinschaftssinn, Freizeit). Verantwortung hingegen wirkt dort, wo Werte gelebt werden, sowohl die eigenen als auch die der anderen. Um potentialorientierte Verantwortungen delegieren zu können, ist eine respektvolle Vertrauensbeziehung zu den Mitarbeitern auf Leitungsebene unerlässlich. Dies intendiert jedoch einen Austausch der gegenseitigen Wertegerüste.

Die Steuermanns-Kunst (Kybernetik) hat zum Ziel, Systeme intelligenter zu machen. Denn intelligente Systeme befördern die gegenseitige Ergänzung der Teammitglieder (Subsysteme). Nur so entsteht eine „summativ Kraft“, die mehr Nutzeneffekte erzielt als die Summe seiner Mitglieder.

Dieser Gesamtkomplex lässt sich auf drei Bereiche herunterbrechen: Systemische Selbst-, Team- und Unternehmensführung

Systemische Selbstführung

Begleitung zur Selbstführung und Balance zwischen Berufs- und Privatleben, das heißt: Führungsverhalten reflektieren und optimieren. Führungskräfte müssen ihr Gefühlsleben und ihre Stimmungslage bewusst steuern lernen und dabei ihre Außenwirkung bedenken. Zu autoritär oder zu laissez-faire, jeder kann an der Nachbartugend wachsen. Voraussetzung aller Mitarbeiterführung ist neben emotionaler Intelligenz ein positives Menschenbild und die Integration des eigenen „Inneren Teams“. Nach Prof. Dr. Scharmer, dem Verfasser der Theorie-U (siehe Buchbesprechungen in dieser Ausgabe), bedeutet Führung „das höchstmögliche eigene und das Potential der Mitarbeiter von der Zukunft in die Gegenwart zu holen.“

Systemische Teamführung

Jede Führungskraft bekommt das Team, das es verdient. Teamentwicklung beginnt mit der Analyse der Beziehung zwischen dem Teamleiter und dem Team. Wenn Teamprobleme in der Beziehung zwischen dem Teamleiter und dem Team vorkommen, dann wird zuerst mit dem Leiter und dann mit dem Team in speziellen Aufstellungen gearbeitet. Durch einen angeleiteten Dialog kommen sich die Konfliktparteien wieder näher. Ziel ist die Rollen-, Aufgaben- und Beziehungsklärung aller. Wer hat welches Thema auf der Beziehungsebene mit wem? Klärung durch Einhalten der Gesprächsregeln, Rückmeldung aller und Kontrakte zwischen den Themenstellern. Der Beratungsablauf beinhaltet Einzelcoachings und Teamentwicklungsseminare.

Systemische Unternehmensführung

Führungskomplexität in Form eines Mobilés: Auf mehreren Ebenen sind Manager, Teamleiter und Mitarbeiter unter- und miteinander verbunden. Die Führung und ihre „Bewegungen“ bringen alle anderen Subsysteme in Bewegung. Auch wenn sich Mitarbeiter bewegen, bewegt sich das gesamte Mobilé formell wie informell.

Soziale Systeme organisieren sich auch selbst, informelle Systeme kommunizieren ohne strukturelle Einbindung. Geschlossene Systeme sind nach innen stabil und haben wenig Kontakt nach außen, sie versuchen dauerhaft Stabilität zu erreichen. Ein offenes System unterliegt Veränderungen. Die Systeme sind miteinander vernetzt.

Bei der Entwicklung der Organisation begleitet der Berater die Führungskräfte in eine Balance zwischen Stabilität und Instabilität. Um auf ein neues kulturelles Organisationsniveau zu gelangen, müssen gezielt Stabilitäten gestört werden, die Veränderung von Strukturen und Verhalten erfolgen.

Zurück zum praktischen Beispiel:

Ich hatte den Auftrag zur Beratung des Vorstands in Fragen der Führung und Entwicklung des Teams hinsichtlich einer verbesserten Zusammenarbeit. So plante ich ein 2tägiges Seminar, um die zerstrittenen Führungskräfte wieder zusammen zu bringen.

Eine Kollegin unterstützte mich im Beratungsprozess, eine zweite Kollegin beobachtete diesen Prozess von außen (3.Auge).

Erster Seminartag: Vertrauen – Regeln – Themen

Stichworte: Sensibler Einstieg, Vorstellungsrunde, Erwartungsabfrage, Seminar- und Feedbackregeln und vertrauensvoller Umgang mit den angesprochenen Themen. Input Teammanagement, Aufstellungen, Werte, Themenanalyse, Reflexion.

Die Hauptkonflikte lagen innerhalb der Kommunikation, Beziehung und Kultur. Die Produktionsverantwortlichen hatten den Hauptdruck und einen eigenen Sprachcode, die Programmierer hingegen fühlten sich herabgesetzt, da sie aus einem kleinen und jungen Unternehmen kamen. Die jüngeren Führungskräfte wiederum hatten Ängste vor den Älteren und umgekehrt. Die Vertriebsleute waren redegabig. Was sie alle verband, das war die Angst vor dem Scheitern des Projekts.

Zweiter Seminartag: Teamentwicklung – Streitkultur – Kooperation

Stichworte: Selbst- und Fremdbild, Analyse der Zusammenarbeit, Themenklärung, Reflexion, konkrete Kompromisse zwischen den Themenstellern.

Die Führungskräfte konnten zum ersten Mal in einem geschützten Raum über ihre Themen, Ängste, Probleme und Gefühle sprechen. Alle waren erstaunt und begeistert, dass durch die offene Aussprache keiner sein Gesicht verlor, da die Gesprächsregeln eingehalten wurden. Vermutlich sachliche Appelle wurden nun auch mit dem Verständnis für die Beziehung zum Empfänger gesendet. Alle Kontrakte wurden geschlossen: Man einigte sich auf einen offenen und respektvollen Umgang miteinander.

Im Anschluss an das zweitägige Seminar folgten mehrere Einzelcoachings und Seminare zur Verfestigung der Ergebnisse.

Wichtig waren dabei die Rückmeldungen der Prozessbegleiterinnen.

Im Ergebnis zeigte sich, dass hoch komplexe soziale Systeme Optimierung zulassen, wenn wertorientierte Interventionen auf der Verhaltensseite von Führungskräften angenommen und umgesetzt werden. Die Lösung ist in jedem Fall komplexer als das Problem. Umso wichtiger ist es, dass der Supervisor von seinen Klienten akzeptiert wird. Bald schon gelangen die Systeme zurück zu der effizienzstiftenden Synergie. So einfach kann es sein.

Mark Thiel (* 1969)

Dipl. Betriebswirt, Supervisor DGSv

Seit 1994 freie Beratertätigkeit in der Führungskräfte-Entwicklung, diverse Branchen & Lehrerfahrung in Personal- & Unternehmensführung an Hochschulen
 Buchautor „Diversity Management“
 & Zusatzausbildung zum Strategieberater
 Lehrtätigkeit am Institut für Humanistische Psychologie IHP

Coaching kreativ

Die Kunsttherapeutin als Coach, geht das?

Immer wieder werde ich gefragt:

„Du willst doch einen Manager nicht malen lassen?“

„Doch - genau das will ich.“

Coaching ist ein personenzentrierter Counseling-Prozess mit Einzelnen und Teams. Der Schwerpunkt liegt auf der beruflichen Beratung. Es geht darum, berufliche Situationen, Probleme, Konflikte und Krisen zu bearbeiten, die oft nach sofortiger Lösung schreien.

Neben Leistungsträgern aus Wirtschaft und Sport, die ich oft über lange Zeiträume begleite, gibt es in meiner Praxis ein spezielles Coaching kreativ, eine Form einer kurzzeitigen lösungsorientierten Intervention, die hier vorgestellt wird. Dieses kreative Coaching bietet sich dann an, wenn Klienten sehr kurzfristige Unterstützung benötigen.

Oftmals umfasst ein solches Coaching nur wenige Stunden. Damit sind Möglichkeiten und Grenzen festgeschrieben. Dazu sind Strukturen notwendig, die sich für solche kurzzeitigen Interventionen (Zeitraumen von 1-3 Doppelstunden) einsetzen lassen. Ziel ist immer die (Wieder-) Herstellung und/oder die Verbesserung der Selbstmanagementfähigkeit und der Selbstregulationsfähigkeit des Klienten, so dass der Coach nicht mehr benötigt wird.

Coaching geschieht auf der Basis einer tragfähigen Beziehung und gegenseitiger Akzeptanz. Voraussetzungen dazu sind Freiwilligkeit und Vertraulichkeit. Zeit- und Erfolgsdruck sind groß und dadurch steigt die Bereitschaft des Klienten, sich auf den Prozess einzulassen.

Als Basis-Kompetenzen für das Coaching sind neben einer guten Counseling-Ausbildung Kenntnisse aus dem beruflichen Umfeld des Klienten wichtig. Das macht dem Coach das Erkennen der Arbeitsplatz-Situation leichter. Der Ablauf basiert auf mehreren tiefenpsychologisch-systemisch-kognitiven Interventionsschritten, die aufeinander aufbauen. Wenn der Prozess stagniert, können jederzeit frühere Arbeitsschritte noch einmal durchlaufen werden. In den einzelnen Phasen benutze ich neben Focusing und Selbstmanagement schwerpunktmäßig kunst- und gestaltungstherapeutische Methoden.

Gerald Hüther hat sich mit Lernen beschäftigt. Er sagt deutlich, dass gerade im Erwachsenenalter Neues nicht kognitiv gelernt wird, sondern nur durch emotionale Erfahrungen neue Lernschritte ermöglicht UND verankert werden können. Kunst- und gestaltungstherapeutische Methoden sind dazu ein sehr praktikables Transportmittel.

Jeder Counselor, jeder Coach kennt die Situation: Der Klient breitet seine Problemsituation aus und der Zuhörer verliert sich in der komplexen und verwirrenden Geschichte. Lange Schilderungen lassen den Prozess

stocken und bringen keine Klarheit über das Geschehen, sie vernebeln eher. Hier gebe ich den Auftrag, die Problemsituation konkret zu malen/zu skizzieren. Hier entsteht das Bild – als Initialbild.

Beispiel aus der Praxis Teil 1

Irene (Name geändert) kommt mit beruflichen Fragen. Hier wird der Auftrag gegeben: „Malen Sie das Problem, das Sie hier gern klären möchten.“ Irene malt, dann beschreibt sie ihre Situation: „Ich weiß nicht, was ich tun soll. Ich möchte mich in meinem Beruf gern selbstständig machen und weiß nicht wie. Ich traue es mir nicht zu.“

In ihrem Bild (Initialbild) wächst aus der Ecke links unten in Richtung rechts oben ein mächtiger Pfeil wie aus farbigen Bändern. Er ist bunt, lebendig und voller Energie, doch in der Mitte des Blattes lösen sich die Bänder auf, die dünnen Reste enden kraftlos vor einer grauen Wolke, die den Pfeil bremst. Ich bitte sie, sich mit einer der kleinen Holzfiguren selber aufzustellen und ihren Platz zu beschreiben. Irene steht am Ende des bunten Pfeils, dort wo er ausgedünnt ist und beschreibt es so: „Ich komme nicht weiter, es geht einfach nicht.“

Irene erzählt von ihren Ausbildungen, sie hat einen guten Studienabschluss und langjährige berufliche Erfahrungen. Vor mir entsteht das Bild einer tüchtigen Fachfrau. Ihr Wunsch ist es, eine eigene Praxis zu führen. Ihr ist eine Praxisbeteiligung angeboten worden und sie hat Angst, sich zu entscheiden. Warum dieser Zweifel an der eigenen Kompetenz? Hier könnte ein altes biographisches Muster blockieren. Ich bitte sie, ihre Ursprungsfamilie mit den Holzfiguren aufzustellen und die Situation zu beschreiben, die sie gestellt hat.

Als mittleres Kind steht sie zwischen den beiden Brüdern und fühlt sich ungesehen von ihren Eltern (Bild: Ursprungsfamilie). Die Mutter lehnt die Tochter ab und vermittelt ihr: „Du darfst keine hochfliegenden Pläne haben, Mädchen müssen sich anpassen.“ Das ist kein gutes Startpaket für einen eigenständigen Weg. Ich bitte Irene, die Dinge aufzuschreiben, die sie gut kann. Spontan schreibt sie und benennt Kreativität, Energie und Lebensfreude (Bild: Irenes Kompetenzen). Als ich sie das Geschriebene vorlesen lasse, ist sie sehr aufgewühlt. Dann sagt sie leise: „Ja das gehört zu mir.“

Wie kann die Klientin ihr Ziel erreichen? Alle Fakten werden jetzt überprüft, ob das Ziel das Richtige ist, ob die Kompetenzen ausreichen, ob die Verhaltensschritte in die richtige Richtung gehen. Diese Überlegungen sind notwendig, um konkrete Ergebnisse zu bekommen, die Entscheidungen möglich machen. Wenn deutlich ist, dass das Ziel so stimmig ist, beginnt der Prozess der Veränderung. Hier hilft es, immer wieder das Ziel zu visualisieren. Trotzdem stockt der Prozess an dieser Stelle immer wieder. Barrieren werden deutlich, die erfahrungsgemäß aus biographischen Mustern entstehen.

Ausgangspunkt dazu ist fast immer die Ursprungsfamilie wie bei Irene. Der Klient bekommt die Aufgabe, seine Ursprungsfamilie mit den Holzfiguren aufzustellen. Die alte Rolle in der Familie, alte hemmende Glaubenssätze, Abwertungen und Ängste werden deutlich. Klienten sind immer wieder berührt und erschrocken über die Dynamik der alten (meist) unbewussten Botschaft. Sind diese Hemmnisse aufgedeckt, können neue Schritte erarbeitet werden.

Das geht über die Entwicklungsreihe: Irene bekommt den Auftrag, alle Bilder in eine Entwicklungsreihe zu legen, d.h. auf einer Zeitschiene zu ordnen.

Beispiel aus der Praxis Teil 2

Irene atmet tief und setzt sich aufrecht hin. Sie kann sich und ihre Energie spüren. Auf mich wirkt sie konzentriert und kraftvoll. Ich bitte sie, die Bilder in eine Entwicklungsreihe zu legen.

Sie beginnt mit dem Initialbild, links davon liegt die Ursprungsfamilie, rechts das Blatt mit den Kompetenzen. Ich lege ein Blatt an, und ich bitte sie, sich selber einen Auftrag für einen konkreten Schritt zu geben. Sie strahlt, nimmt spontan eine Handvoll Holzfiguren, legt sie auf das Blatt und sagt: „Ich darf alle meine Farben nutzen. - Gleich rufe ich die Kollegin an und unterschreibe den Vertrag für die Praxis.“ (Bild: Alle meinen Farben)

Irene hat ihre alten Muster überwunden, sie kann das Neue mit ihren „Farben“ angehen. Eine Woche später kommt die Rückmeldung, sie hat das Gelernte umgesetzt, sie hat den Vertrag unterschrieben.

Literaturverzeichnis:

Hüther, G., Die Macht der inneren Bilder, Göttingen, Vandenhoeck und Ruprecht, 2004.

Kanfer, F. H., Selbstmanagement, Berlin, Springer, 1991.

Lumma, K., Michels, B. und Lumma, D., Quellen der Gestaltungskraft, Hamburg, Windmühle, 2009.

Michels, B., Kunst- und Gestaltungstherapie und Kognitive Therapie – (K)ein Gegensatz? In: Lumma, K. (Hrsg.), Multimodale Konzeptverbindungen, Eschweiler, IHP, 1997.

Michels, B., Coaching und Kunsttherapie, Internationales Symposium „Multimodalität in den Künstlerischen Therapien“ 16.-19.07.2009. Kooperation der Katholischen Fachhochschule Freiburg mit der Internationalen Gesellschaft für Kunst, Gestaltung und Therapie (IGKG/IAACT) und der Deutschen Gesellschaft für Künstlerische Therapieformen (DGKT), 2009.

Schmeer, G., Die Resonanzbildmethode – Visuelles Lernen in der Gruppe, Stuttgart, Klett-Cotta, 2006.

Brigitte Michels (* 1943)

**Pädagogikstudium
Counselor grad. BVPPT,
Kunsttherapeutin grad. DGKT
Orientierungsanalytikerin
Heilpraktikerin/Psychotherapie**

Lehrtrainerin und Lehrcounselor bei IHP
und Akademie Faber-Castell
Seminarleitung und Counseling
Praxis in Mettmann

„So kraftvoll wie heute habe ich mich schon lange nicht mehr gefühlt!“

Arbeit mit dem Inneren Team im schulischen Kontext

Mit einem strahlenden Lächeln sprudelte eine Teilnehmerin diesen Satz heraus in der Feedbackrunde am Ende des ersten Teils eines Seminars zum „Inneren Team“. Sehr zur Freude aller Teilnehmer/innen und vor allem auch meiner - der Leiterin!

Das Konzept des Inneren Teams habe ich während meiner Weiterbildung am IHP im Methodentraining Supervision kennen gelernt. Schon bei der Einführung ahnte ich, welche Möglichkeiten diese Methode für den eigenen Entwicklungsprozess wie für die Arbeit mit Klienten bieten könnte. Ich setzte mich ab sofort intensiv mit dem theoretischen Modell auseinander, um es gleichzeitig im Selbstversuch in jedweder Situation zu trainieren. Trainingsmöglichkeiten gab es in Hülle und Fülle in den verschiedensten Rollen: Als Schulleiterin, als Lehrerin, als Kollegin, als Freundin, als Mutter, als Ehefrau ... Die Reihe ließe sich beliebig fortsetzen.

Es erwies sich als zunehmend hilfreich, die eigenen inneren Mitarbeiterinnen genauer kennen zu lernen. Mit Erstaunen stellte ich fest, dass ich – wie Friedemann Schulz von Thun* es vorzüglich beschreibt – meine Hauptakteure habe, die ungefragt das Heft in die Hand nehmen und mit großer Selbstverständlichkeit auf der Vorderbühne agieren, durchaus aber nicht immer zu einer gelungenen Kommunikation führen.

Es war und ist oft nicht leicht, die Truppe wieder auf Vordermann zu bringen, wenn sie sich in Entscheidungssituationen gar nicht einigen kann und das Stimmengewirr nacheinander aufgelöst werden muss.

Interessant und durchaus hilfreich empfinde ich bei schwierigen Gesprächen die Vorstellung, auf welche Teammitglieder treffe ich bei meinem Kommunikationspartner und mit welchen versuche ich zu reagieren, um zu einem für beide guten Ergebnis zu kommen? Welche waren am Werk, wenn es gar nicht geklappt hat?

Mein Inneres Team ist inzwischen ein geschätzter, kritisch beäugter Begleiter – grade und besonders aufgrund seiner so unterschiedlichen Mitglieder! Jeder an seinem Platz hat mir etwas zu sagen, ich muss nur gut zuhören! Nicht jede Botschaft gefällt mir und manche würde ich lieber überhören. Die Erfahrung aber lehrt mich, dass ich es später dann bereue! Meine Mitarbeiter gehören zu mir, denn sie machen mich zu der, die ich bin!

Aber wie in jedem Team führen Fort- und Weiterbildung in der Regel zur Optimierung der Ergebnisse. In sofern tut es Not gut hinzuschauen, welche Mitarbeiter sich verändern sollten und/oder müssen, um die Arbeit des gesamten Teams zu stützen und für das „Oberhaupt“ eine Steigerung seiner/ihrer Lebensqualität zu erreichen. Denn letztendlich geht es darum, dass

ich, das Oberhaupt dieses Teams, mich in meiner Haut wohl fühle und mit mir selbst und anderen in eine zufrieden stellende Beziehung treten kann.

In meiner freiberuflichen Arbeit als Counselor/Supervision ist das Innere Team zu einem wichtigen Bestandteil meines Methodenkoffers geworden. Ich konnte es bisher sowohl in der Einzel- wie in der Gruppenberatung erfolgreich einsetzen.

Zuletzt – und darauf möchte ich hier besonders eingehen – habe ich das oben erwähnte Seminar an einem renommierten Fortbildungsinstitut im Bereich „Schule entwickeln“ durchgeführt. Die zuständige Fachbereichsleiterin war von dem Thema begeistert und nahm das Angebot bereitwillig als Novum in ihren Fortbildungskatalog auf.

Die Teilnehmerzahl wurde auf zehn beschränkt und der angesprochene Teilnehmerkreis waren: Lehrer/innen aller Schulformen, Sozialarbeiter/innen und Pädagogen/innen. Die Veranstaltung war für zwei Nachmittage angesetzt, jeweils über drei Stunden.

Es nahmen auch tatsächlich zehn Personen teil: neun Frauen und ein Mann! Bis auf eine Teilnehmerin waren alle in der Schule tätig, vier in Leitungsfunktionen.

In der Begrüßungsrunde wurde deutlich, dass niemand bisher mit dem Konzept gearbeitet und dass der Ankündigungstext im Fortbildungskatalog Interesse und Neugier geweckt hatte. So waren die Erwartungen entsprechend hoch!

Eine mit einem bunten Blumenstrauß gestaltete Mitte, eine Auswahl von (Kunst-) Postkarten und der Spruch am Whiteboard von Peter-T. Schulz:

**Ich bin nicht so oder so!
Ich bin
so, so, so, so und
so!
So bin ich!**

schufen eine einladende Atmosphäre, in das Thema einzusteigen.

Zur Vorstellung des Konzepts benutzte ich das Beispiel aus dem Ankündigungstext. „... Oft fällt es schwer, in Entscheidungs- und/oder Konfliktsituationen einen eindeutigen Standpunkt einzunehmen und zu einer zufrieden stellenden Lösung zu kommen. Der „innere Kampf“ raubt dabei Zeit und Energie und mindert nicht selten unser Selbstwertgefühl: So z. B. wenn wir wieder einmal eine Arbeit bis zur letzten Minute aufschieben und uns eigentlich vorgenommen haben, nicht wieder in Zeitnot zu geraten ...“



Folgendes Bild entstand am Whiteboard zu der Frage:

Wie schaffe ich es, meine Arbeit termingerecht zu erledigen?

- die Pflichtbewusste:** Ich mach immer alles richtig und zur rechten Zeit!
- die Zweiflerin:** Das schaff' ich nicht!
- die Erschöpfte:** Ich kann nicht mehr!
- die Lustlose:** Ich hab' keine Lust! Vielleicht später!?
- die Aufopfernde:** Ich will es allen Recht machen!
- die Sportlerin:** Auf den letzten Metern bin ich am besten!
- die Faule:** Ich mag mich nicht bewegen!
- die Perfekte:** Unter 100% tu ich es nicht!
- die Antreiberin:** Jetzt mach endlich!
- die Gleichgültige:** Ich schaff' es noch!

Nach den ersten von mir benannten „Mitarbeiterinnen“ arbeitete die Gruppe engagiert mit und zeigte sich sehr kreativ im Auffinden immer neuer „Teammitglieder“.

Sehr schnell wurde deutlich, dass die vertikale Darstellung zur Einführung des Konzepts angemessen, für weitere Ergänzungen aber zu starr war. Bei der Vorstellung eines Falles aus dem Teilnehmerkreis benutzten wir für jedes benannte Teammitglied eine Karte: Auf der Vorderseite sollte der Name stehen, auf der Rückseite die entsprechende Botschaft. Ein dünnes Seil wurde in Form einer Körpersilhouette auf den Boden gelegt. Die Gruppe war eingeladen, die Protagonistin bei der Benennung ihrer inneren Mitarbeiterinnen zu unterstützen. Der Prozess war sehr intensiv, den alle Teilnehmer/innen mit Freude und großem Interesse aktiv unterstützten. Durch die Anordnung der Karten in diesem stilisierten Körper wurde sehr schnell deutlich, welche Mitarbeiterinnen in dem beschriebenen Konflikt oben lagen, welche sich nicht getraut hatten, sich zum rechten Zeitpunkt zu äußern. Eine Fülle von Aspekten konnte so zur Sprache kommen. Darüber hinaus konnten die Karten nach Belieben verschoben werden. Die Protagonistin hatte so die Möglichkeit, eine andere Konstellation zu schaffen und somit eine Vorstellung davon zu bekommen, wie sie den beschriebenen Konflikt zwischen ihr und ihrer Kollegin hätte lösen oder gar vermeiden können, wenn sie von Anfang an ihre Wünsche und Bedürfnisse klar und deutlich geäußert hätte. Diese Erkenntnis nach der gemeinsamen Arbeit war für sie äußerst beeindruckend. Zumal ihr gleich andere Lebenssituationen einfielen, wie z. B. der Umgang mit ihrem pubertierenden Sohn, in denen es ihr helfen würde, wenn die Klare, die Entschlossene dazu beitragen würden, Nerven aufreibende Diskussionen zu vermeiden.

Das war Counseling in Reinkultur! Besser hätte ich es mir nicht wünschen können!

So eingestimmt waren die Teilnehmer/innen offen für weitere Anliegen. Die Methode wurde erweitert, indem einzelne Teilnehmer/innen die Rollen der aufgespürten inneren Teammitglieder übernahmen. Diese hielten im Rollenspiel eine Teamsitzung ab und der Protagonist/die Protagonistin beobachtete das Treiben seines/ihrer Inneren Teams. Schließlich übernahm er/sie die Regie, nahm Einfluss auf den jeweiligen „Auftritt“ der einzelnen Mitglieder und stellte die Ordnung her, die ihm/ihr geboten schien, eine schwierige Situation zufrieden stellend zu gestalten.

So z. B. die Kollegin, die sich ausgepowert fühlte und vor lauter Pflichtgefühl gar keine Muße mehr fand, wieder Kraft aufzutanken. Sie erkannte recht bald, welche ihrer Mitarbeiterinnen sie daran hindern, eine gute Balance zwischen Pflichterfüllung und Freizeitgestaltung zu erreichen und zu erhalten. Erfreut über die Einsicht, verließ sie zuversichtlich die Seminarsitzung!

Wunschgemäß bekamen die Teilnehmer/innen am Ende des Seminars ein Papier ausgehändigt, in dem ich einen großen Teil der verschiedenen Mitarbeiter/innen und ihre Botschaften, die wir gemeinsam gefunden hatten, tabellarisch aufgeführt hatte. Die Beispiele nahmen sie mit als Hilfe und Unterstützung für ihre individuelle Weiterarbeit mit ihrem Inneren Team. Der Wunsch nach weiteren Sitzungen wurde geäußert, um so mehr Sicherheit bei der Umsetzung des Konzepts zu erlangen.

Das uneingeschränkt positive Feedback der Teilnehmer/innen hatte eine Anfrage des Instituts zur Folge, ob ich bereit wäre, das gleiche Seminar im nächsten Jahr wieder anzubieten. Inzwischen habe ich den Vertrag unterschrieben, freue mich auf die nächste Teilnehmergruppe und bin diesbezüglich in völligem Einklang mit meinem Inneren Team.

Ellen Poppke (* 1946)

**Volksschullehrerin
Diplompädagogin
Hauptseminarleiterin/
Lehrerausbildung/Primarstufe
Schulleiterin i. R.
Counselor/Supervision,
IHP/BVPPT - Graduationsphase**

Aktuelle Arbeitsgebiete:
Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision mit
Schwerpunkt Schule

Blinde Flecken minimieren - Beratungsqualität steigern

(Klaus Wagener)

Im Rahmen des BVPPT arbeiten Klaus Wagener und Silke Pescher an dem Thema Qualitätssicherung (s. auch Counseling Journal 2).

Klaus Wagener hat zwei KollegInnen nach dem Sinn der Arbeit mit Qualitätsverfahren im Counseling befragt. Sie sind aus Erfahrung überzeugt, dass eine beständige Arbeit an der Qualität der Beratungsarbeit gut tut. Klaus Wagener und Silke Pescher laden die Leser und Leserinnen ein zur Diskussion.

Mark Thiel (M.T.) ist Personal- und Organisationsentwickler. Er nimmt an der Qualitätsarbeit bei der Deutschen Gesellschaft für Supervision teil. Tanja Gromotka (T.G.) kennt Qualitätssicherung aus ihrer Arbeit in einem Labor. Sie meint, dass eine regelmäßige Überprüfung ihrer Arbeit vor Betriebsblindheit schützen könnte

Was ist eurer Motiv QM-Arbeit zu machen?

M.T.: Der primäre Nutzen liegt in der Reflexion meiner eigenen Beratungsprozesse durch erfahrene Supervisions-KollegInnen. Die Darstellung eigener Fälle ermöglicht die Offenbarung und Minimierung meiner blinden Flecken, negativer Verhaltensmuster und Schattenseiten.

Darüber hinaus entstehen in der Qualitätsgruppe über Jahre tragfähige Beziehungen, die auch durch Krisenzeiten tragen.

Die hohen Qualitätsstandards der DGSv haben sich bewährt und sind am Markt anerkannt. Zur qualitativen Positionierung der eigenen Beratungsleistung am Markt.

T.G.: In meinem Herkunftsberuf (Biologielaborantin) habe ich 8 Jahre in einem Labor gearbeitet, in dem ein internationales Qualitätssicherungssystem die Grundlage jedes Arbeitsschrittes war. Die erzeugten Arbeitsergebnisse (sprich Versuchsergebnisse) müssen weltweit vergleichbar sein. An der Zuverlässigkeit und Qualität der Ergebnisse können im Extremfall Arbeitsplätze beim Kunden hängen und natürlich die Wettbewerbsfähigkeit des Labors. Diese Arbeit war zum Teil sehr lästig, aber ich habe auch erlebt, was passieren kann, wenn man erstmal ein Auge zudrückt....und irgendwann wird dies zur Regel.... und dann drückt man beide Augen zu....und dann wundert man sich plötzlich, dass die Versuchsergebnisse so "komisch" sind und viele kleine Unregelmäßigkeiten sich summieren zum "Supergau". Und ich wage den Transfer in unser Tätigkeitsfeld (nicht unbedingt 1 zu 1)!

Welchen Nutzen seht ihr darin?

M.T.: Die Verbesserung der eigenen Beratungsqualität ist stets gesichert und entwickelt sich positiv weiter.

Speziell schwierige Situationen und problematische Prozesse können durch den erweiterten Blickwinkel und die Expertise der KollegInnen besser gemeistert oder auch verarbeitet werden. Es ist absolut gewinnbringend, die Qualitätsgruppe sowohl durch weibliche und männliche, als auch ältere und jüngere SupervisorInnen zu besetzen oder interdisziplinär und interkulturell.

T.G.: Eine regelmäßige Überprüfung meiner Arbeit kann ein Element sein, mich vor 'Betriebsblindheit' zu schützen. Ich habe einen allgemeingültigen 'roten Faden', nach dem ich mich richten kann, und schütze mich so auch vor Selbstbetrug. Ich stehe im Wettbewerb. Das Feedback der Kunden in Form von einem gefüllten Terminkalender kann nur ein Element sein, meine Qualität zu überprüfen. Und mein Kunde hat einen An-

haltspunkt zur Orientierung auf dem sonst so unüberschaubaren Markt. Langfristig wünsche ich mir eine Aufwertung von diesem Bereich der Beratung in unserer Gesellschaft. Eine Art 'Vorschuss' Vertrauen, von möglichen Kunden, auch ohne dass ich ein Diplom oder einen Dr.-Titel habe oder eine unglaubliche Referenzliste...

Wie viel Zeit wendest du dafür auf, Mark?

M.T.: Ca. 1,5 Tage pro Quartal.

Wie viel Zeit wärest Du, Tanja, bereit dafür aufzuwenden?

T.G.: So viel wie nötig, so wenig wie möglich. Je besser das QS-System definiert und strukturiert ist, umso weniger Zeit ist nötig und umso aussagekräftiger ist das Ergebnis. Ich bin noch nicht so im Geschäft, dass ich dies auch nur ansatzweise realistisch in Prozenten oder Zahlen ausdrücken könnte

Wenn der BVPPT Qualitätsarbeit als Angebot ins Auge fasst, welche Kriterien sollte das Angebot erfüllen?

M.T.: Kollegial durchführbar, ohne Kosten für externe Zertifizierung, leicht nachvollziehbar (selbsterklärend)/leicht handhabbar und freiwillig. Es sollte eigenes Wachstum und die eigene Entwicklung anregen, die eigenen Ressourcen stärken. 3-5 Berater sollten sich ca. 4 Mal im Jahr mindestens einen Tag lang zur Kontroll-Supervision treffen.

T.G.: Kollegial durchführbar, ohne Kosten für externe Zertifizierung – könnte als Vorstufe für eine externe Zertifizierung Sinn machen. Leicht nachvollziehbar? Na klar!

Freiwillig? Da bin ich mir nicht sicher, hat Vor- und Nachteile! Es sollte auf jeden Fall eigenes Wachstum, eigene Entwicklung anregen. Auf jeden Fall! Sonst ist es schon vor dem Anfang zum Scheitern verurteilt! Ich bin der festen Überzeugung, dass ein ernst gemeintes QM nur mit einer externen Zertifizierung wirklich sinnvoll ist. Alles andere ist Augenwischerei und führt eher zu einer Nabelschau ...weitere Kriterien werden sich noch finden...

Was dürfte ein Durchlauf nach eurer Meinung kosten?

M. T.: Ich finde die Lösung der DGsv gut, die Kosten des Qualitätsverfahrens in den Jahresmitgliedsbeiträgen zu integrieren.

T.G.: Umsatzbezogen fände ich fair (natürlich sag ich das aus einer völlig objektiven Haltung heraus....).

Hieltet ihr ein Zertifikat, eine Teilnahmeurkunde oder ähnliches für sinnvoll?

T.G.: Ja, unbedingt!

M.T.: Ich halte einen kleinen 4-seitigen Folder, der jährlich aktualisiert wird, für sinnvoll.

Er kann Inhalte, den Prozess, die Qualität, den Kundennutzen für die Zielgruppe samt ethischem Verständnis und den Sinn und Zweck beinhalten.

Wenn ja, wofür würdet ihr sie verwenden: Werbung, in die Praxisräume hängen?

M.T.: Als Akquisitionsinstrument ist der Folder des Nachweises am Qualitätsverfahren des Dachverbands der DGsv eine gute Unterstützung. Besonders als Grundlage der Beratungsqualität ist es ein mögliches Alleinstellungsmerkmal, auf einem intransparenten Weiterbildungsmarkt, vor allem im Verhaltensbereich, einen Nachweis über einen eigenen Qualitätsprozess eines Dachverbands auf den Tisch legen zu können - ob in eigener Praxis oder im Vorstellungsgespräch.

T.G.: Wenn sich erst einmal in der Branche das QS-System etabliert hat, ist der Effekt für die Werbung nicht zu unterschätzen (glaube ich, ohne wirklich Fachwissen darüber zu haben).

Nutzen zur Außenwirkung ja, aber die eigene Reflexion auf anderer Ebene finde ich fast noch wichtiger!!!

Die InterviewpartnerInnen: Tanja Gromotka, „Blickwinkel-Counseling“, Wermelskirchen, und Mark Thiel, Personal- und Organisationsentwicklung, Bochum, www.mtpo.de.

Wir danken den beiden für ihre Meinungen und laden alle Leserinnen und Leser ein, uns ihre Meinungen zum Umgehen mit Qualität im Counseling zu schicken.

AnsprechpartnerInnen sind:

Silke Pescher, Email: kontakt@silkepescher.de

Klaus Wagener, Email: info@klaus-wagener.de

Klaus Wagener

Graduierung

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

Alle Graduierungsarbeiten sind als IHP-Manuskripte registriert, urheberrechtlich geschützt und zu beziehen über den IHP-Bücherdienst (www.ihp.de).

Im Juni 2010 graduierten sechs KollegInnen am IHP (Institut für Humanistische Psychologie e.V.).

Im Folgenden sind die Summeries ihrer Arbeiten abgedruckt.

Die vollständigen Texte sind für BVPPT-Mitglieder über www.bvppt.de zu beziehen.

Benarey-Meisel, Susanne:

Counseling in der klassischen Personalberatung - ein vielschichtiger Blick auf den Menschen

Summary: Dieser Beitrag erläutert, wie Haltung und Methodik des Counseling die klassische Personalberatung bereichern kann. Anhand eines konkreten Praxisbeispiels wird aufgezeigt, an welchen Stellen im Beratungsprozess der Klient durch den systemischen Blick des Counselors, das Arbeiten auf Augenhöhe und die ressourcenorientierte und wertschätzende Interaktion zusätzliche, lösungsrelevante Dimensionen erlebt.

IHP Manuskript 1001 G

Geupel, Hans-Joachim:

Counseling im Prozeß von Berufswahlentscheidungen -Workshop für Schülerinnen und Schüler auf dem Weg zum Abitur

Summary: Der Autor spürt die Schwierigkeiten vieler Schülerinnen und Schüler auf, sich auf dem Weg zum Abitur für einen Beruf zu entscheiden. In einem Workshop bietet er Methoden des Counseling an, mit denen man sich auf die Suche zur Entdeckung eines geeigneten Berufsfeldes begeben kann. Es zeigt sich, dass Gruppenprozesse eine geeignete Form für die Weiterentwicklung junger Menschen darstellen können. Vertrauensvoll erfolgt die Öffnung der Teilnehmer gegenüber der Gruppe und der Workshop-Leitung. Austausch untereinander ermöglicht neue Erkenntnisse und persönliche Weiterentwicklung. Der Autor empfiehlt den Einsatz von Counseling im Prozess von Berufswahlentscheidungen. Der Weg zum Abitur wird deutlich erleichtert, wenn Klarheit zur Berufswahl vorhanden ist.

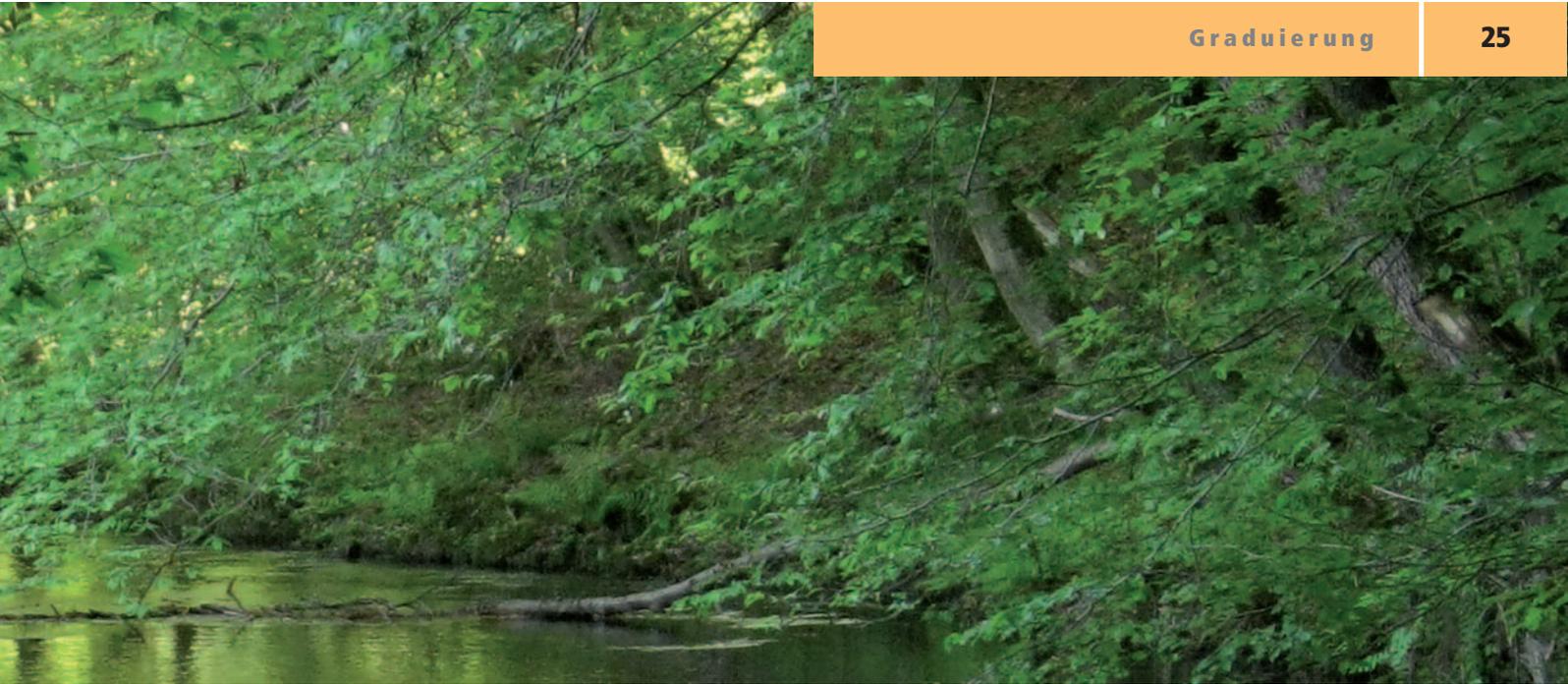
IHP Manuskript 1002 G

Grimm, Friedericke:

„Der Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung ändern kann“ - Francis Picabia -

Counseling in speziellen Angeboten der Beratungsstelle des LWL – Heilpädagogischen Kinderheims Hamm anhand eines Fallbeispiels

Summary: Dieser Beitrag zeigt einen Ansatz ambulanten Counselings in der öffentlichen Kinder – und Jugendhilfe. Der Fokus liegt hier auf der Humanistischen Grundhaltung und Anwendung verschiedener Methoden des Counseling in speziellen Hilfen, die durch die Beratungsstelle



als Facheinrichtung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe -Heilpädagogisches Kinderheim angeboten werden. Die Verdeutlichung der konkreten Umsetzung dieses Denkansatzes erfolgt in Form einer Falldarstellung zu einem ambulanten Counseling als Jugendhilfemaßnahme über einen Zeitraum von 12 Monaten. Das Counseling zielt auf die Ressourcenförderung eines Familiensystems mit dem Ziel, das innerfamiliäre System zu stabilisieren

IHP Manuskript 1003 G

Hellmann, Alexandra:
Systemisches Counseling im Kontext der stationären Kinder- und Jugendhilfe Prozessbeschreibung einer Haltungsveränderung in Bezug auf Elternberatung und Familienarbeit im Allgemeinen

Summary: Der Beitrag zeigt einen Prozessverlauf zum Thema Systemisches Counseling in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Es wird beschrieben, wie sich die Haltung zum Thema Familienarbeit innerhalb eines Teams verändert hat. Aufgezeigt wird, wie die Integration von Systemischem Counseling in einer Intensivwohngruppenarbeit möglich ist. Anhand eines konkreten Falles wird Entwicklung und Veränderung deutlich gemacht. „Wege entstehen dadurch, dass man sie geht!“ (Stendhal)

IHP Manuskript 1004 G

Schmidt, Petra:
Zurück zum wahren Selbst ... - Counseling und Meditation - Entwicklungen und Wege zur eigenen Mitte

Summary: Dieser Beitrag gibt Einblick in die Verknüpfung von Counseling mit Meditation und beschreibt, wie die Praxis der Meditation Counseling-Prozesse begleiten und ergänzen kann. Der Fokus richtet sich dabei auf die Achtsamkeitsmeditation und die Möglichkeit, mit ihrer Hilfe Lösungen zu finden. Die Prinzipien der Achtsamkeit werden erklärt, und Beispiele aus der Praxis zeigen die fruchtbare Verbindung, die Counseling und Meditation eingehen können. Zusammenhänge zwischen innerer Haltung und Verhalten werden dargestellt, und in Ergänzung dazu wird verdeutlicht, wie Meditation Menschen auf ihren Entwicklungswegen zurück zu ihrem wahren Selbst unterstützen kann.

IHP Manuskript 1005 G

Tscherny, Susanne:
Möglichkeiten des Counselings in der Wohngruppen-Elternarbeit - „Und Dienstags kommt Frau Tscherny“

Summary: In dem hier beschriebenen Projekt geht es um die Möglichkeit, Counseling als Elternberatung im Wohngruppenkontext anzubieten, dies als fachliches Zusatzangebot zum Regelwohngruppensatz. Konkret geht es um die Begleitung einer Familie, deren Sohn fremduntergebracht ist. Ziel der Begleitung ist eine möglichst zeitnahe Rückführung.

IHP Manuskript 1006 G

- Anzeige -

Fortbildung

**Kreatives Schreiben
 und Poesietherapie**

in Hamburg ab April 2011

Leitung: Kerstin Hof, Adelheid Liepelt

www.SchreibArt-Institut.de



Prof. Dr. med. Nossrat Peseschkian

Am Dienstag, dem 27. April 2010 starb unser Kollege Nossrat Peseschkian im Alter von 77 Jahren.

Ich lernte ihn im Jahre 1975 in Wiesbaden in seiner damaligen Praxis kennen. Professor Peseschkian gilt als Begründer der Positiven und Transkulturellen Psychotherapie und sein Werk zeichnete sich hauptsächlich dadurch aus, dass er mittels Geschichten-Erzählen daran arbeitete, die persönlichen Kraftquellen seiner Klienten an die Oberfläche zu holen und für das tägliche Leben einsatzbereit zu machen. Ein Konzept, das vielerorts auch im Counseling angewandt wird. Im Jahre 1968 gründete er die Prof. Peseschkian-Stiftung als Träger der Internationalen Akademie für Positive und Transkulturelle Psychotherapie IAPP.

Wer das Vergnügen hat, die (Fach-)Literatur von Nossrat Peseschkian zu nutzen, der weiß, wie humorvoll und geistreich dieser Kollege seine Klienten und deren Leben bereichert. Er war bis kurz vor seinem Tod weltweit „auf Achse“, seine Gute Saat auszulegen.

Hier ein Auszug aus seinem Beitrag „über das ewige Leben“:
König Anoschirwan, den das Volk auch den Gerechten nannte, wandelte durch sein Reich. Auf einem sonnenbeschienenen Hang sah er einen ehrwürdigen alten Mann arbeiten. Gefolgt von seinem Hofstaat trat der König näher und sah, dass der Alte kleine, gerade ein Jahr alte Stecklinge pflanzte. „Was machst Du da?“ fragte der König. „Ich pflanze Nussbäume,“ antwortete der Greis. Der König wunderte sich. „Du bist schon so alt. Wozu pflanzt du dann Stecklinge, deren Laub du nicht sehen, in deren Schatten du nicht ruhen und deren Früchte du nicht essen wirst?“. Der Alte schaute auf und sagte: „Die vor uns kamen, haben gepflanzt, und wir konnten ernten. Wir pflanzen nun, damit die, die nach uns kommen, ernten können.“ (aus dem Buch von Nossrat Peseschkian: Positive Psychotherapie, Frankfurt (Fischer) 1977/2005.)

Dr. Klaus Lumma, Counselor grad. BVPPT



Prof. Dr. med. Nossrat Peseschkian

(geboren 18. Juni 1933 in Kaschan/Iran,
gestorben 27. April 2010 in Wiesbaden)



DIE NATURGETREU NACHGEBILDETEN TIERFIGUREN VON SCHLEICH SIND PÄDAGOGISCH WERTVOLL. SIE BEFLÜGELN DIE FANTASIE VON KINDERN, FÖRDERN SOMIT DAS FREIE UND NATÜRLICHE ROLLENSPIEL UND IHRE EMOTIONALE ENTWICKLUNG.

Anywhere's a **Playground**®

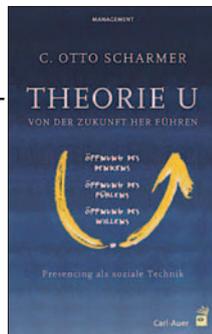
Schleich 

Buchbesprechungen

Claus Otto Scharmer

Theorie U - Von der Zukunft her führen - Presencing als Soziale Technik

Buch, 494 Seiten
Carl Auer Verlag, Heidelberg, 2009
22,80 €
ISBN 978-389670-679-9



„Die turbulenten Herausforderungen unserer Zeit zwingen alle Institutionen und Gemeinschaften dazu, sich selbst zu erneuern und neu zu finden. Um das leisten zu können, müssen wir uns fragen: Wer sind wir? Wozu sind wir hier?“ (S. 37)

In Anbetracht der Ölflut im Golf von Mexiko und in Anbetracht der Unverantwortlichkeiten bei Leitungsfiguren, klingt das Werk des Deutsch-Amerikaners Otto Scharmer wie eine Fibel des Leitens von Mensch und Technik, wie eine Fibel der Selbstverantwortung: „Führung heißt jetzt, die Bedingungen dafür zu schaffen, dass die Menschen in einer Organisation inspiriert sind, d.h. dass sie beginnen, von einer anderen ‚Energie‘ oder von einem anderen ‚Ort‘ her zu handeln.“ (S. 93)

An anderer Stelle spricht er von der zu entwickelnden „Fähigkeit, aus der entstehenden Zukunft zu handeln“, und der gesamte Text des Buches ist darauf ausgerichtet, für dieses Ziel eine Handreichung mitsamt einleuchtenden Erklärungen zu liefern. Auf dem Buchdeckel oben springt dem Leser das Wort „Management“ entgegen, und das ist so zu verstehen, wie etwa Ruth Cohns Hinweis auf das Prinzip „Sei dein eigener Chairman“. In diesem Buch geht es sowohl um Management von Organisationen als auch um das interne Management von Individuen, das Sich-Selbst-Leiten aus Verantwortungsbewusstsein für den sozialen Kontext.

Jeder Counselor kann von Theorie U enorm profitieren, denn sie spiegelt mit großer Sicherheit das wieder, was er und sie in seiner Praxis erfahren haben – mir geht es zum Beispiel so im Hinblick auf meine Gestalt- und Orientierungsanalyse Praxis und die Praxis als Organisationsentwickler. Faszinierend ist jedoch nicht nur die verständlich geschriebene Theorie. Das Buch bietet insgesamt einen ganz konkreten Leitfaden für Interventionen im Hinblick auf sinnvolle und auch notwendige Rahmensetzungen in jeder Form von Beratung, Therapie oder Entwicklungsbegleitung.

Wenn der Autor von „veränderter Qualität des Denkens, Sprechens und des gemeinsamen Handelns“ spricht, so liest sich das wie ein früher Text von Fritz Perls oder Eric Berne. „Wenn dieser Übergang geschieht, verbinden sich die Menschen mit einer tieferen Quelle der Kreativität und des Wissens und lassen die Muster der Vergangenheit hinter sich.“ (S. 26) So könnte man „diesen Scharmer“ als ein Werk verstehen, das Verbindung schafft zwischen den unterschiedlichen Methoden der Humanistischen Psychologie, sowohl in der Theorie als auch in der Praxis. Es beschreibt „eine soziale Technik für transformationale Veränderung“ und „erlaubt uns, von diesem anderen Zustand aus zu handeln, anstatt lediglich zu reflektieren und auf vergangene Erfahrungen zu rekrutieren. (...) Um auf diese entstehenden Möglichkeiten zugreifen zu können, müssen wir uns zunächst eines blinden Flecks in der Führung und im Alltag bewusst werden.“ (S. 27) Die Beschäftigung mit diesem blinden Fleck führt zu dem, was in der Wortschöpfung „Presencing“ zum Ausdruck kommt, einem sinnlichen und sinnhaften sich und anderen Vergegenwärtigen von dem, was JETZT notwendig ist: „Lernen aus den Erfahrungen der Vergangenheit und Lernen aus der im Entstehen begriffenen Zukunft.“ (S. 30)

Bei Scharmer lesen wir nun, was gut daran ist: „Das Neue vergegenwärtigt sich durch uns, wird als Zukunftsbild und Intention verdichtet (chrystallizing) und dann im praktischen Tun erprobt (prototyping) und in die Welt gebracht (performing).“ (S. 194) Er schreibt, als wenn er uns persönlich kennen würde – und das ist die Hauptqualität dieses Buches, Ausdruck höchster Synchronizität.

„Den Funken einer gemeinsamen Intention entstehen zu lassen muss nicht unbedingt ein langwieriger Prozess sein. Wessen es bedarf, ist, dass die richtigen Leute zur richtigen Zeit am richtigen Ort zusammenkommen.“ (S. 389)

Ich empfehle diese Grundlagen-Lektüre allen Counselor, Therapeutinnen, Verwaltungskräften und anderen Organisationsspezialisten, die sich folgenden Rahmenbedingungen für ihr berufliches Handeln angeschlossen haben: „Was ich tue, muss in meinen eigenen Augen bedeutsam sein (sich mit meiner Lebensintention verbinden) und es muss eine positive Veränderung sichtbar sein (Feedbackmechanismen). Wenn diese zwei Bedingungen erfüllt sind, entsteht ein positiver Energiekreis.“ (S. 192)

Klaus Lumma



Arnold Retzer

**Eine Streitschrift für mehr
Realismus in der Liebe**

Buch, 237 Seitenn
S. Fischer Verlag, Frankfurt a.M.
2. Auflage Oktober 2009
18,95 €
ISBN: 978-3-10-062944-9



Dr. Arnold Retzer, Arzt, Psychologe, Gründer und Leiter des Systemischen Instituts Heidelberg sowie Lehrtherapeut und -supervisor der Internationalen Gesellschaft für Systemische Therapie, legt uns mit diesem Buch einen Leitfaden vor, wie Partnerschaft/Ehe gelingen kann. Dennoch reiht sich sein Buch nicht ein in einen Katalog der Ratgeber für Partner und Paare, noch ist es eine wissenschaftliche Abhandlung.

Mit provokanten Thesen und einer Fülle von Gedanken und Beobachtungen aus seiner Praxis als Paartherapeut, mit Literaturbeispielen, Fallvignetten, Schlagertexten oder philosophischen Ausführungen gelingt es A. Retzer vom Anfang bis zum Ende, einen Spannungsbogen zu schlagen. Der Leser kann immer wieder anknüpfen an eigene Erfahrungen, Verstrickungen oder auch Lösungsstrategien.

Liebe und Vernunft – Gegensätze oder doch aufeinander aufbauende wechselseitige Verflechtungen und Bedingungen? Hier lesen wir: „Die Ehe ist eine auf Vernunft gründende Lebensform, die wir aus Liebe eingehen.“ Oder: „Daher ist es vernünftig, wenn die Ehe auf die Liebe setzt.“ (S. 44). Retzers Verknüpfungen von den vermeintlichen Gegensätzen Liebe und Vernunft sind hilfreich und lesenswert. „Die erfolgreiche Vernunfteh e setzt vernünftigerweise auch auf die Liebe, alles andere wäre unvernünftig.“ (S. 48 ff.).

Ein weiteres Kapitel beschäftigt sich mit dem Thema Gleichheit und Gerechtigkeit in der Ehe. Jenseits von den vielleicht bekannten Ideen und Lösungen nach Ausgleich, gerechtem Umgang miteinander führt der Autor aus, wieso es eine Gleichheit in der Ehe nicht gibt. „Die erfolgreiche Vernunfteh e setzt angesichts der Unvermeidbarkeit von Unrecht,

Ungerechtigkeit und Ungleichheit vernünftigerweise sowohl auf die Liebe als auch auf die Vergebung.“ (S. 98). Damit leitet A. Retzer das vielleicht interessanteste Kapitel ein: „Warum vergeben vernünftig ist“ (S. 99ff). Gedanken und Ausführungen zu einem etwas „altmodischen Verfahren“, die ich sehr empfehle, nachzulesen.

Ebenfalls lesenswert seine Gedanken zum Thema Glück, eheliche Kampfkunst, Humor und wie Beziehungen vernünftig zu Ende gehen können.

Ein vernünftiges (engl.: sensible) Buch zu einem Thema mit viel Emotionen.

Wolfgang Rötttsches



Günther Mohr

Workbook Coaching und Organisationsentwicklung

Buch, 176 Seiten
 EPH – Verlag Andreas Kohlhage,
 Bergisch Gladbach, 2010
 22,00 €
 ISBN 978-3-89797-099-1



Günther Mohrs neues Werk steht im direkten Zusammenhang mit seinen zwei methodischen Büchern aus 2006 („Systemische Organisationsanalyse“) und 2008 („Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse“). Die aktuelle, als „Workbook“ aufgebaute, Veröffentlichung besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil widmet er sich der systemischen Transaktionsanalyse und bezeichnet dort die integrierte Professionalität des Kunden/Klienten als das Kernziel von Coaching, Führungskräfteentwicklung u.ä. In den folgenden Kapiteln widmet Mohr sich den zuvor grafisch dargestellten sechs Dimensionen der integrierten Professionalität: Menschenbild und Organisationsverständnis, Persönlichkeit und Unterschiede, Beziehung und Kommunikation, Entwicklung und Veränderung, Wirklichkeit und Systemkontext sowie den Professionsmethoden. Die hierbei auftauchenden Konzepte und Grundgedanken der Transaktionsanalyse (TA) werden unter systemischer Perspektive betrachtet.

Der zweite Teil seines Buches bezieht sich auf die systemische Organisationsanalyse. Hierbei betrachtet der Autor jeweils entweder die gesamte Organisation oder größere Teilbereich einer solchen als den „Klienten“ und stellt ein umfassendes Konzept zur Analyse und Veränderungsgestaltung auf der Ebene des Systems vor.

Dieses Buch kann sich wahrlich WORKBOOK nennen! Der Volkswirt und Psychologe Mohr bietet dem Leser/der Leserin eine riesige Fülle an Schaubildern, Tafeln, Fragebögen und anderen Übungen, die für ihn/sie selbst und auch zur Anwendung in Kursen oder mit Einzelnen ausgerichtet sind. Das gesamte Material baut auf den Grundgedanken der Humanistischen Psychologie auf, schwerpunktmäßig auf TA und dem Systemischen Arbeiten und wird jeweils in einer Art Mini-Lektionen eingeführt.

Für TA-Erfahrene und Systemiker bietet das Buch darüber hinaus eine tolle Zusammenfassung und umfangreiche Wiederholung der dort zu

findenden Kerngedanken, die absolut spannend zu lesen ist. In mancher Übung wurde ich als Leserin durch die Übungen geradezu zum Abtauchen ins jeweilige Thema eingeladen, z.B. bei der Arbeit zum eigenen Lebensskript. Für „Einsteiger“ jedoch, oder wem die oben erwähnten Veröffentlichungen unbekannt sind, könnte das Buch an der ein oder anderen Stelle ein wenig zu komplex, zu komprimiert erscheinen. Im Glücksfall eine Anregung weitere Werke zum Thema zu lesen.

Uta Stinshoff



Silke Heimes

**Schreib es dir von der Seele:
Kreatives Schreiben leicht gemacht.**

Buch, 168 Seiten
Vandenhoeck & Ruprecht;
März 2010
12,90 €
ISBN 978-3-525-40430-0



Silke Heimes benennt in ihrem Buch Schreiben als ein Ausdrucksmittel, das seit der Antike bis heute genutzt wird. Sie zeigt Beispiele auf, wie Schreiben entlastet, es führt aus der Isolation und fördert Gemeinschaft. Es ist nicht nur ein Prozess der Auseinandersetzung mit emotionalem und kognitivem Erleben, wie Menschen es spüren, die regelmäßig Tagebuch führen. Schreiben im geschützten Raum hat heilende Wirkung und gibt Distanz zu äußerem Geschehen.

Silke Heimes geht es vor allem um das kreative und spielerische Tun. Sie zeigt auf, wie die angeborene Kreativität, die im Kindergartenalter noch lustvoll genutzt ist, meist in der Schule durch Reglementierung in „richtiges oder falsches“ Schreiben verkümmert. Später kommt dann die Angst vor dem leeren Blatt, die uns begleitet.

Ihr Buch macht Mut, diese Blockaden zu überwinden und wieder neu schreiben zu lernen. Alle guten Ausreden, es nicht zu können, kann Heimes entkräften. Viele spielerische Übungen laden ein, sie zu probieren. Immer wieder habe ich ihr Buch zur Seite gelegt, um eine der vorgeschlagenen Übungen spontan zu machen.

Schreiben entlastet und schafft Ordnung, es kann mein Leben bereichern. Mit einer Vielzahl praktischer Übungen, die leicht durchführbar sind und Freude am Schreiben vermitteln, zeigt Silke Heimes, wie Schreiben als kreative Kraft zu nutzen ist.

Es ist ein echtes Arbeitsbuch mit vielen Schreibübungen und Anleitungen, die sich in der Counseling - Praxis gut einsetzen lassen.

Brigitte Michels



Kooperationspartner des BVPPT


IHP Institut für Humanistische Psychologie e.V.

Schubbenweg 4 · 52249 Eschweiler
Telefon (0 24 03) 47 26
www.ihp.de
Email: office@ihp.de


DITAT Deutsches Institut für tiefenpsychologische Tanztherapie und Ausdruckstherapie e.V.

Rilkestraße 103 · 53225 Bonn
Telefon (02 28) 46 79 00
www.ditat.de · Email: kontakt@ditat.de


Kölner Schule für Kunsttherapie e.V.

Rennbahnstraße 117 · 50737 Köln
Telefon (02 21) 13 11 08
www.koelnerschule.de
Email: info@koelnerschule.de


Institut für ganzheitliche Lebensgestaltung

Schlossgang 8 · 25813 Husum
Telefon (0 48 41) 6 32 99
www.institut-husum.de
Email: kontakt@institut.husum.com


IPL Institut für Psychosynthese und Logotherapie

Blücherstraße 27 · 40477 Düsseldorf
Telefon (02 11) 20 96 03 67
www.ipl-heiland.de · Email: info@ipl-heiland.de


POL Verein zur Förderung von prozessorientiertem Leben e.V.

Freihofstraße 63 · 73033 Göppingen
Telefon (0 71 61) 81 59 37
www.pol-verein.de · Email: pol@bvppt.de


ISIS Institut für systemische Lösungen in der Schule

Kalker Hauptstraße 222 · 51103 Köln
Telefon (02 21) 9 89 45 00
www.isis-ev.de · Email: info@isis-ev.de


F.I.T. Forum für Integrative Therapie

Leineweberstraße 2 · 45468 Mülheim
Telefon (02 08) 7 57 89 76
www.integrative-therapie.info
Email: forum@integrative-therapie.info