

Counseling Journal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie

Verbandszeitschrift des BVPPT

Schwerpunkt:

Impulse - Visionen - Perspektiven
Wohin kann die Reise gehen?

- **Genius - Was macht mich unverwechselbar?**
- **Die Navigation der Sinn-Vision**
- **Counseling Visions-Spots**

CounselingJournal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitschrift des BVPPT

Ausgabe 8 · Juni 2013



IMPRESSUM

Herausgeber

BVPPT 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
Mitglied des nfb
Der Vorstand:
Wolfgang Röttsches, Dagmar Lumma
Marlies Pasquale, Ute Boldt, Klaus Wagener
Web: www.bvppt.de
E-Mail: kontakt@bvppt.de

Redaktionsanschrift

COUNSELING JOURNAL
c/o BVPPT 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

Mediadaten und Anzeigenschaltung

redaktion@counselingjournal.de und Telefon: 02403 / 839059

Einsenden von Manuskripten

Das Copyright liegt - soweit nicht anders angegeben - bei den Autoren.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge verantworten die Autoren.
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

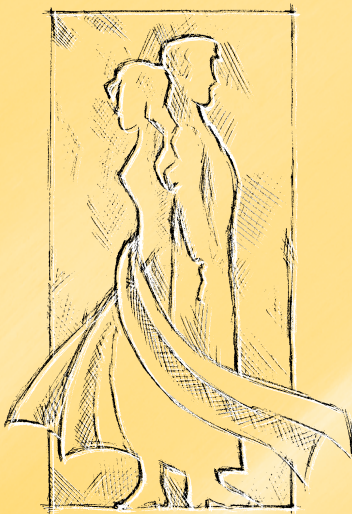
- 2 Impressum
- 3 Inhalt
- 4 Anleser: Neuigkeiten aus dem Verbandsleben
- 5 Interview mit dem neuen BVPPT-Vorstand
- 7 Anzeige
- 8 Rückblick Jahreshauptversammlung 2013: Workshop
- 10 Qualitätsverfahren im BVPPT
- Neue Kooperationspartner:**
- 12 Adler-Dreikurs-Institut
- 13 Institut für Integrale Begegnung
- Schwerpunktthema:**
- Impulse - Visionen - Perspektiven**
- 14 Genius - Was macht mich unverwechselbar?
- 18 „Leonardo da Vinci“ und die Kompetenzbilanz
- 21 Die Navigation der Sinn-Vision
- 24 Wie die Katzen auf die Pfoten fallen -
Mut zur Selbst-Führung
- 27 Hingabe des SEINS - im TUN -
im FLOW des Augenblicks
- 30 Counseling - Meine Ideen, Visionen und Fragen ...
- 32 „Gott sei Dank! Nie wieder werde ich
Musik machen müssen!“
- 35 Visionen zum gelebten Counseling
- 38 Buchbesprechungen
- 44 Kooperationspartner

Anleser

Neuigkeiten aus dem Verbandsleben

Vorschau

**Beziehungskrisen sind
Entwicklungschancen**
Einführung in die systemisch-
integrative Arbeit mit Paaren



**26. Jahrestagung
des BVPPT**

31. Oktober bis 2. November 2013

Vorschau

EINLADUNG

**Symposium
100 Jahre
Counseling**

**Verbändeforum
Counseling**

13. Dezember 2013
Düsseldorf



Visitenkarten für BVPPT-Mitglieder

Jetzt über www.bvppt.de
schnell und komfortabel zu bestellen

Infos

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

Interview

neuer Vorstand

Der Vorstand des BVPPT wird alle drei Jahre von der Mitgliederversammlung gewählt. Die letzten Wahlen fanden am 25. Januar 2013 auf der Jahreshauptversammlung in Düsseldorf statt. Bestätigt wurden Dagmar Lumma und Wolfgang Röttsches als Vorstandsvorsitzende, in den erweiterten Vorstand neu gewählt wurden Ute Boldt und Klaus Wagener sowie Marlies Pasquale zum 3. Mal.

Nachfolgend wollen wir die beiden neu gewählten KollegInnen Ute Boldt und Klaus Wagener, anhand eines kleinen Interviews vorstellen, welches Marlies Pasquale geführt hat:

Marlies Pasquale: In welchen Feldern seid Ihr tätig und welche Erfahrungen könnt Ihr in die Vorstandsarbeit einbringen?

Klaus Wagener: Ich bin als Coach, Supervisor und Organisationsentwickler tätig, habe nahezu 1.000 Aufträge bearbeitet, darunter etwa 40 Vereine mit gegründet oder war in ihnen in unterschiedlichen Rollen tätig. Als Mitglied des BVPPT seit 1989 habe ich seine Entwicklung seit Langem im Blick. Vor allem meine Erfahrungen als praktischer Denker im Gestalten von Vereinen und Verbänden und meine guten Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit bringe ich gerne ein.

Ute Boldt: Zurzeit bin ich in zwei Feldern unterwegs: freiberuflich als Counselor in der Personalentwicklung für mittelständische Unternehmen; im Angestelltenverhältnis mit einer halben Stelle in der Ausbildungsbegleitung junger Erwachsener.

Erfahrungen bringe ich aus 20 Jahren Berufs- und Beratungstätigkeit in unterschiedlichen Profit- und Nonprofitunternehmen mit ein. Zwei Schwerpunkte haben sich herauskristallisiert: Die Netzwerkarbeit und die Planung und Umsetzung von Projekten. Seit Mai 2011 bin ich zertifizierte „Fachfrau für Projekt- und Prozessmanagement“ bei der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement.

Marlies Pasquale: Was hat Euch motiviert, Euch für die Vorstandswahl zur Verfügung zu stellen?

Ute Boldt: Im Herbst letzten Jahres verspürte ich den Wunsch, über die Mitgliedschaft hinaus mehr Kontakt zu meinem Berufsverband zu haben. Zum einen aus Interesse an der inhaltlichen Arbeit, zum anderen auf der Suche nach Weggefährten, um die Begriffe Counseling/Counselor „in die Welt zu tragen“. Eine Woche später rief Wolfgang Röttsches an und fragte, ob ich mir vorstellen könne, im erweiterten Vorstand mitzuarbeiten. Das war für mich ein klarer Fall von C.G. Jung und der Synchronizität der Ereignisse.

Klaus Wagener: Ich möchte das Engagement von Silke Pescher für die Qualitätsentwicklung der Kolleg/-innen und des Verbandes aufnehmen und daran weiter arbeiten.

Marlies Pasquale: Was sind Eurer Meinung nach wichtige Themen, die in den nächsten drei Jahren durch den Vorstand weiterentwickelt bzw. aufgegriffen werden sollten?

Ute Boldt: Allgemein: Das Profil des BVPPT schärfen und aktive Positionierung in der Öffentlichkeit betreiben, incl. der Nutzung von Social Media.

Speziell: Zeitthemen aufgreifen, wie z. B. berufliche Förderung/Orientierung für Auszubildende und/oder die Auswirkungen zunehmender Belastung am Arbeitsplatz. Hier sind Kooperationen mit IHK/HWK und Unternehmen denkbar. Die Graduierungsarbeiten bieten einen reichhaltigen Fundus, um zielgruppenspezifische Konzepte zu erstellen.

Besonders wichtig ist mir, das Berufsbild des Counselor bekannt zu machen!

Klaus Wagener: Eine stärkere Position und Bekanntheit des Verbandes in einer breiteren Fach-Öffentlichkeit könnte eine wesentliche Herausforderung sein, um dem Anspruch der „Vertretung der Counselor in Deutschland“ gerecht zu werden. Um es pointiert auszudrücken: „Vom IHP-Lumma-Freundeskreis zum fachlich akzentuierten Berufsverband“.

Marlies Pasquale: Wie könnte Eurer Meinung nach Counseling weiter nach vorne gebracht werden?

Klaus Wagener: Diese Frage hat für mich viele Facetten. Hier nur zwei davon: Counseling ist „weit vorne“, was das praktische Tun angeht. Wir haben sehr viele – Tausende – Kolleginnen und Kollegen, wenn man sich die Mitglieder der „Deutschen Gesellschaft für Beratung“ als Dachverband anschaut. „Counseling“ ist als Begriff „weit hinten“, weil nur wenige von ihnen den Begriff wirklich verwenden, zum Beispiel auf ihrem Briefpapier. Eine kontinuierliche Präsenz des vielfältigen Tuns als Counselor und des Begriffes in Zusammenhang damit, schafft allmählich das Bewusstsein für das, was darunter zu verstehen ist.

Ute Boldt: Nach innen über die eigenen Mitglieder, die als kompetentes Netzwerk ja schon vorhanden sind. Nach außen durch aktive Kooperation mit anderen Einrichtungen/Weiterbildungsinstituten, d. h. Synergien nutzen, Kooperation statt Konkurrenz und gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit. Counseling könnte z. B. gemeinsam oder nur vom BVPPT Organisationen, Verbänden und Unternehmen vorgestellt werden.

Insgesamt sollte der konkrete Nutzen für den Einzelnen und die Gesellschaft mit Blick auf die Zeichen der Zeit noch viel deutlicher herausgestellt werden.

Marlies Pasquale: Wofür steht der BVPPT für Euch?

Ute Boldt: Für Stetigkeit, für Ausdauer und Verlässlichkeit. Für Offenheit, sich selbst zu hinterfragen, neu zu orientieren und weiter zu entwickeln. Für langjähriges Wissen und Erfahrungswerte, die genutzt werden können, um Counseling noch mehr auf den Weg zu bringen. Kurz: Eine Vertretung und Förderung für Counselor.

Klaus Wagener: Ein Verband als „Rechts- und Wirtschaftsrahmen“ ist immer erst mal eine Hülle, die Chancen bietet, sie mit Inhalt zu füllen. Der BVPPT in seiner jetzigen Form tut dies erlebbar vor allem mit der Jahrestagung und dem Journal. Was mag da noch alles möglich sein ...?

Marlies Pasquale: Ich danke Euch für das Interview und freue mich auf eine konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten.

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

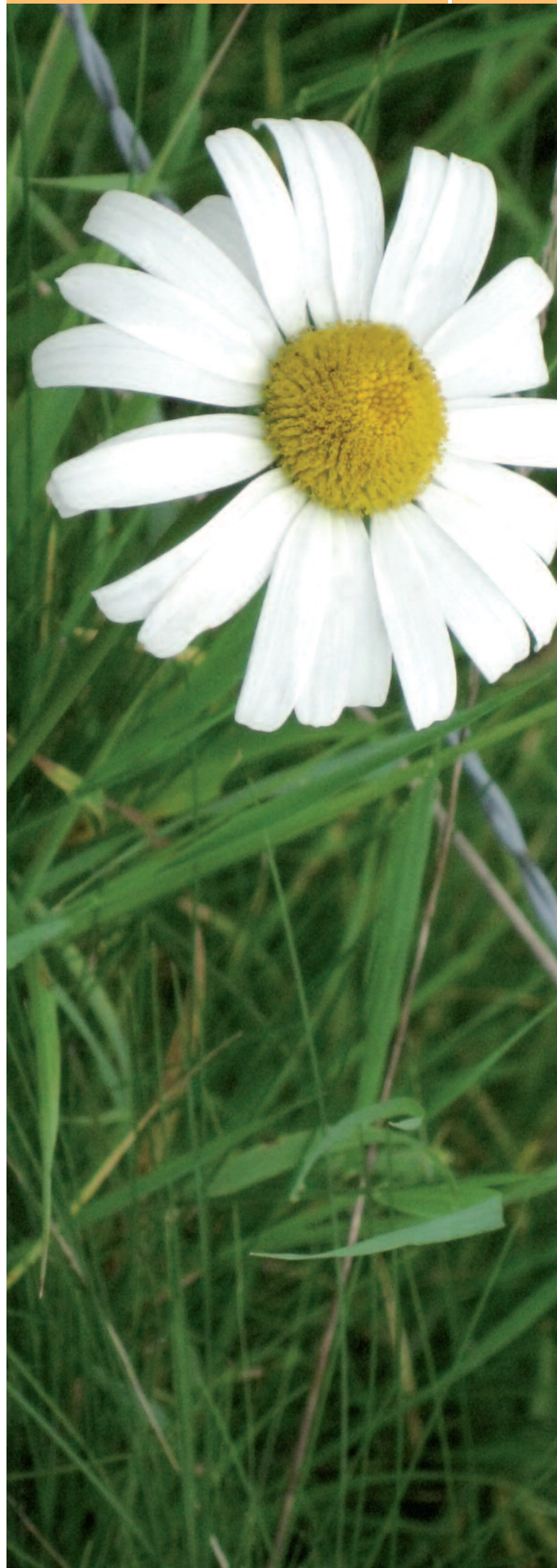
► **Sonderkonditionen für BVPPT Mitglieder sowie für Weiterbildungsteilnehmer/Innen der kooperierenden Institute: Privat- und Berufshaftpflichtversicherung.**

Holger Driessen
Prämienstr. 61
52076 Aachen-Walheim
Telefon 02408 / 9568025
Telefax 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)



„Von der Zukunft her denken und führen –

Die Theorie U von Claus Otto Scharmer praktisch angewandt“

Ein Workshop von Klaus Wagener vor der Jahreshauptversammlung des BVPPT am 25. Januar 2013

An diesem kalten Tag in Düsseldorf bietet Klaus Wagener uns an, mit dem Instrument der „Theorie U“ an der Frage zu arbeiten: „Welche Zukunft will durch den BVPPT in die Welt?“

„Theorie U: Von der Zukunft her denken und führen!“
Das erscheint zunächst mal neu – leben wir doch vorwärtsgerichtet!

Ein Zitat macht mich neugierig:
„Die Zeit kommt aus der Zukunft, die nicht existiert, in die Gegenwart, die keine Dauer hat, und geht in die Vergangenheit, die aufgehört hat, zu bestehen. – Augustinus“

Die Arbeit mit dem Instrument der Theorie U sei ein Entwicklungssprung als emergenter Prozess „aus dem Raum der Leere!“, erklärt Klaus. Er stellt drei Aspekte vor:

- 1) Was will durch mich werden?
- 2) Stell dich in die Zukunft, die durch dich werden will.
- 3) Wie kommt das Neue in die Welt?

Aha! Im leeren Raum sind alle Möglichkeiten vorhanden?
„Die Idee ist schon wesenhaft, hat aber noch keine materielle Form“ und „der leere Raum ist der Ort, in dem die Idee geformt werden kann“ – sagt Klaus und lässt es uns erleben:

Wir werden eingeladen zu einer Fantasiereise. Sehr emphatisch und mit sanfter Stimme führt Klaus einen jeden von uns aus dem Raum heraus zum nahen Rheinufer. Wir setzen uns auf eine Bank an den Fluss und sind dem Kreislauf des Wassers nahe von seiner Quelle zur Mündung im Ozean. Dort verdampft das Wasser und gelangt zurück zur Quelle. Wir stellen uns vor, 85 Jahre alt zu sein, und erinnern und spüren nach, was wir in unserem Leben Schönes gemacht haben – rückwärts erinnert zwischen 85 und 75 Jahren! Dann in der Zeitspanne von 65 bis 55 und von 55 bis 45 Jahren. Klaus führt uns sodann das Rheinufer entlang zurück in den Raum des CVJM-Hotels.



In einer weiteren ähnlich geführten Fantasiereise an das Rheinufer bietet Klaus uns an, mit dem Fluss mitzuschwingen und auf die Frage einzulassen: „Was ist deine Bestimmung – warum bist du hier?“ Es darf sich ein Wort oder Satz für jeden Einzelnen zeigen und wir werden zurückgeführt in den Workshop-Raum.

Puh – mich persönlich erreicht diese Arbeit sehr intensiv. Ich spüre etwas von den Impulsen meiner Spiritualität, meiner Seele und den Gestaltungsmöglichkeiten im Hier + Jetzt – es zeigt sich mir ein Satz, der mich noch weiter beschäftigen wird.

Klaus erklärt kurz die „Theorie U“, der Reise entlang des U anhand einer Skizze und hält weitere Handouts für die Teilnehmer bereit. Wir erfahren mehr von der Arbeit mit dem leeren Raum, dem Wahrnehmungsraum, dem Raum meiner Möglichkeiten als „hinter der Idee. Was ist die Quelle, aus der ich hören kann? Es geht darum, sich einzulassen, den eigenen Egoismus wegzulassen, sich in den Dienst zu stellen dessen, was werden will.“

Dann werden wir zu einer dritten Fantasiereise an den Rhein eingeladen mit dem Fokus auf den BVPPT in 30 Jahren. Welches Bild/welcher Satz zeigt sich?

Zurück in der Gruppe, erhalten wir Gelegenheit zum Austausch in Kleingruppen und notieren/malen auf Flipchart-Blättern unsere Sätze/Bilder. Diese werden im Raum ausgelegt und von allen Teilnehmern schweigend betrachtet. Ohne weitere Diskussion – mir fällt sofort Asco Mentalité ein – erhält der Vorstand des BVPPT diese Arbeitsergebnisse zur weiteren Verwendung. Klaus erklärt, dass das Nicht-Diskutieren eine enorme Bereicherung darstellt – es geht darum, es werden zu lassen!

In der Arbeit mit der „Theorie U“, der Reise entlang des U ist der Zauber das „Presencing“ – nach Scharmer¹⁾ „eine Wortschöpfung aus den englischen Wörtern „presence“, also Gegenwart bzw. Anwesenheit, und „sensing“, fühlen, erspüren. Presencing heißt: „Von der höchsten zukünftigen Möglichkeit her wahrnehmen und in die Gegenwart bringen: Verbindung zur Quelle unseres tieferen Wissens und Selbst“.

Uschi Schulten

¹⁾ C. Otto Scharmer, Theorie U: Von der Zukunft her führen, Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung 4/07



Alles ist gut!

Qualitätsverfahren im BVPPT

Vor mir ein Kreis mit leeren Stühlen, auf denen gerade fünf imaginierte Personen Platz nehmen: die Interviewerin Thea Text, der erste Absolvent des Qualitätsverfahrens des BVPPT Klaus Wagener, die beiden Visitor/-innen Tanja Gromotka und Gregor Schulte und Silke Pescher, die als Mitglied der Arbeitsgruppe Qualität den Ablauf des Verfahrens mit etwas Distanz beobachtet hat.

Thea: Eine Deiner ersten Aufgaben, Klaus, war, die zwei Visitor/-innen zu suchen, die mit Dir zusammen deine Arbeit reflektieren wollten. Was war Dir dabei wichtig?

Klaus: Mir war am wichtigsten, zwei Menschen zu finden, die mir sympathisch sind und denen ich mich mit ihrem Blick auf meine Arbeit anvertrauen mochte. Tanja ist eine junge Kollegin, die gerade ihre Graduierung abgeschlossen hat, während Gregor seit vielen Jahren in freier Praxis arbeitet. Diese Unterschiedlichkeit war mir wichtig.

Und dann war mir wichtig, dass die beiden Erfahrungen mit Qualitätsverfahren haben, damit wir auch gemeinsam auf das schauen können, was die Qualitätsgruppe für den BVPPT entwickelt hat. Meine Wahl war gut, nach der Visitation war ich zufrieden, sogar ein bisschen glücklich über das gute Ergebnis.

Thea: Tanja, Du kommst aus der klassischen Qualitätsarbeit und bis seit Kurzem nebenberuflich als Counselor tätig. Was sind Deine Eindrücke?

Tanja: Ich werde es auf jeden Fall anders machen, grundsätzlich anders! Ich werde den Selbst-Reflexionsbericht mit einer anderen Struktur und anderen Schwerpunkten schreiben. Als Anfängerin kann ich es nicht so leisten wie Klaus, aber das Verfahren gibt mir die Freiheit und ich selbst gebe mir die Erlaubnis, mich so zu reflektieren, wie es mir entspricht. Ich will mich als Person sichtbar machen, so wie Klaus sich als Person sichtbar gemacht hat. Diese Möglichkeit des Verfahrens finde ich großartig!

Gregor: Aus meiner Erfahrung als Qualitätsbeauftragter bei einer größeren Einrichtung habe ich mich gefragt: Was sind eigentlich Standards, wo ist das Verfahren verallgemeinerbar, wo ist der Unterschied eines „normalen“ Qualitätsmanagements zu unserem Verfahren? Können wir für eine Selbstreflexion überhaupt das Wort „Qualität“ gebrauchen?

Interessant ist, sich selbst mit einzubringen, immer mitzudenken: „Wie würde ich es denn machen?“, und zu verstehen, wie der Kollege seine Arbeit macht, sich Anregungen zu holen und zu lernen.

Qualität ist für uns Counselor etwas anderes als in den genormten Verfahren. Dazu gehört die regelmäßige Selbstreflexion, zum Beispiel in den kollegialen Supervisionsgruppen. Das ist eine Dokumentation des eigenen Anspruchs und der Selbstverpflichtung. Fast könnte ich sagen: „Einen guten Counselor erkennt man daran, dass er sich selbst regelmäßig reflektiert.“

Thea: Silke, Du hast als Beobachterin alles betrachtet, welche Gedanken sind Dir dabei gekommen?

Silke: Der Begriff Counselor ist etwas schwammig. In diesem Verfahren ist es uns durch die Selbstreflexion möglich, unser persönliches Profil auszuarbeiten und aufzuzeigen. Ich finde meine Abgrenzung in der Auseinandersetzung mit dem Berufsbild „Einmal Counselor – immer Counselor“. Ich möchte Unterschiede machen können als Counselor und eine Form für mich finden, um mich mit dem Counselor-Dasein weiter zu beschäftigen, ihm ein/mehr Profil zu geben. Mit dem Verfahren ist ein Anfang geschaffen, dass wir uns als Verband auf den Weg gemacht haben und ich als Counselor Schritte machen kann. Mein Tun bekommt eine größere Tiefe.

Thea: Für Dich war es die fünfte Teilnahme an einem Qualitätsverfahren in den letzten zehn Jahren, Klaus. Gab es da denn überhaupt noch Neues?

Klaus: Ja, ich bin sehr überrascht über die guten Anregungen, die mir die beiden Kolleginnen gegeben haben. Ich hatte ja gedacht: „Was soll da schon bei rauskommen?“, aber es gab vier für mich sehr wesentliche neue Gesichtspunkte, mit denen ich mich und meine Arbeit jetzt betrachten kann. Zum Beispiel bekam ich die Anregung, meine ganze, in „epischer Breite“ beschriebene Netzwerkarbeit „in einen Satz zu fassen“. Eine für mich überraschende, auch sehr fruchtbare Anregung.

Ich fühle mich, auch durch die vielen intensiven Nachfragen zu meinem Selbst-Reflexionsbericht, sehr ernst genommen und sehr tief verstanden in dem Anliegen, das ich mit meiner Arbeit habe. Mir ist auch klar geworden, dass die beiden Kolleginnen sich jeweils mindestens einen ganzen Tag mit mir befasst haben, um zu so einer gründlichen Reflexion und zu so nachhaltigen Fragen zu kommen. Dafür bin ich den beiden sehr, sehr dankbar!

Thea: Ich danke Euch allen für das Gespräch. So zufrieden, wie Ihr gerade aussieht, scheint Euch die Qualitätsarbeit auf jeden Fall auch Freude gemacht zu haben!

Klaus Wagener (* 1950)

Jurist, Organisationsentwickler, Supervisor und Coach,
Counselor grad. BVPPT (Orientierungsanalyse), Schamane.

Neue Kooperationspartner

adler dreikurs INSTITUT

Mut machen! Das ist Ziel der Arbeit des Adler-Dreikurs-Instituts. Ermutigung ist nach allen Erfahrungen der wirksamste Faktor in der psychologischen und pädagogischen Praxis:

Menschen, die ermutigt werden, wachsen!

Sind wir ermutigt, blühen wir auf, werden fröhlich beschwingt, aktiv, kreativ. Entmutigung vernichtet, Ermutigung baut auf. So gründet jede positive Entwicklung eines einzelnen Menschen einer Gruppe oder der Gesellschaft insgesamt in Ermutigung.

Das Adler-Dreikurs-Institut vermittelt in den verschiedenen Ausbildungsgängen praktische Methoden der Ermutigung.

Alle Lernkonzepte fußen auf den wissenschaftlichen Grundlagen der Individualpsychologie. Diese psychologische Richtung, von Alfred Adler zu Beginn des 20. Jahrhunderts begründet, sieht alle Menschen von drei Wesensprinzipien geprägt:

GANZHEITLICHKEIT Der Mensch ist ein ganzheitliches Wesen. Genau das besagt der lateinische Begriff „Individuum“ – wörtlich übersetzt heißt er „das Unteilbare“. Denken, Fühlen und Handeln bilden eine Einheit in Form einer logischen Kette: Die Gedanken leiten die Gefühle, die Empfindungen wiederum das Verhalten.

ZIELGERICHTETHEIT Der Mensch verhält sich stets zielgerichtet. Auch wenn ihm das nicht immer bewusst ist, verfolgt er mit jeder seiner Handlungen und Verhaltensweisen eine Absicht. Das bedeutet auch: Der Mensch trifft zu jedem Zeitpunkt Entscheidungen – bewusst oder unbewusst.

SOZIALE GLEICHWERTIGKEIT Der Mensch ist ein soziales Wesen, er steht zu anderen in Beziehung. Dabei will er wissen, wo er hingehört, will Heimat haben. Findet er diese Zugehörigkeit, erlebt er soziale Gleichwertigkeit. Sein Minderwertigkeitsgefühl – das sich mitunter auch in Machtstreben äußert – verhindert dies allzu oft. Ob sich ein Mensch geachtet also gleichwertig fühlt oder aber als ausgegrenzt erfährt, beeinflusst entscheidend sein Denken und damit sein Fühlen und Handeln.

- Weil der Mensch ein ganzheitliches Wesen ist, werden die verschiedenen Ebenen und Äußerungen seines Seins nie isoliert voneinander betrachtet. Denken, Fühlen und Handeln werden immer in ihrer wechselseitigen Abhängigkeit gewürdigt.
- Weil menschliches Denken, Fühlen und Handeln stets zielgerichtet ist und der Mensch immer aktiv Entscheidungen trifft, ist jederzeit

die Möglichkeit der Veränderung gegeben. So kann jeder Mensch entscheiden, ob er sein Leben selbstverantwortlich gestalten will. Das Wollen entscheidet, das Können wird folgen.

- Weil der Mensch ein soziales Wesen ist, ist die Qualität seiner Beziehungen entscheidend für seine Zufriedenheit. Natürlich wird der Grundstein für soziales Verhalten in der frühen Kindheit gelegt. Aber aufgrund seiner Selbstbestimmtheit und Entscheidungsfreiheit hat jeder Mensch jederzeit die Möglichkeit, sein Denken, Fühlen und Verhalten zu ändern und dadurch seine Rolle in der Gemeinschaft neu zu bestimmen.

1972 gründen Antonia (1930-1994) und Theo Schoenaker das Rudolf-Dreikurs-Institut im hessischen Züntersbach. Sie treibt der Wunsch, die Erkenntnisse der Individualpsychologie in konkrete Lebenshilfe zu übersetzen. Die Sozialtherapie wird konzipiert, das Encouraging-Training begründet.

Ab 1995 wird das Institut von Julitta und Theo Schoenaker geführt. Die vier Jahre später vollzogene Umbenennung in Adler-Dreikurs-Institut unterstreicht, dass sich alle Angebote konsequent an der wissenschaftlichen Lehre Alfred Adlers orientieren.

Im Januar 2005 übernimmt die Schweizerin Regula Hagenhoff das Institut. Die Logopädin, zunächst wissenschaftliche Mitarbeiterin der philosophischen Fakultät der Universität Fribourg/Schweiz, baut zu Beginn der neunziger Jahre in Norddeutschland zwei logopädische Praxen auf, sie arbeitet als Reittherapeutin und individualpsychologische Beraterin. Unter Ihrer Leitung bietet das Adler-Dreikurs-Institut heute Ausbildungsgänge im Bereich Encouraging-Training, die Ausbildung zum Individualpsychologischen Berater und zum Encouraging-Coach an.

Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse aus dem Bereich der Logotherapie, der Neurobiologie und der Salutogenese ergänzen das Ausbildungskonzept.

Wir freuen uns sehr über die Kooperation mit dem BVPPT, auf neue Kontakte und regen Austausch!

Regula Hagenhoff

Counselor grad. BVPPT
Leiterin adler dreikurs INSTITUT

stellen sich vor

Institut für Integrale Begegnung

An einer Weggabelung in meinem Leben habe ich einen wunderbaren Platz gefunden: das Gut Merteshof in der Eifel bei Trier, nahe der Grenze zu Luxemburg.

An diesem besonderen Ort, mitten in der Natur, konnte das Institut für Integrale Begegnung entstehen. Integral heißt, dass alles miteinbezogen, integriert und umfassen werden will. Wir erleben wunderbare Unterschiede und genießen, wie sich Alles von Moment zu Moment verwandeln darf. **Integrale Begegnung** heißt hier auch eine neue Sprache zu finden, wo sich Psychologie und Spiritualität, Alltag und Meditation miteinander aussöhnen. Hier wollen wir Herz-Denken und Herz-Handeln üben, welche unsere größten sozialen Kompetenzen und Begegnungskräfte sind.

Mit allen **Sinnen** werden Körper, Seele und Geist angesprochen. Im Mittelpunkt steht das Einüben von Begegnungsverhalten in Praxis und Theorie. Wie wirke ich auf andere Menschen und was bewirkt das? Wir ermutigen die Teilnehmer/innen, ihren eigenen Lebensentwurf zu suchen, Licht und Dunkel durch kreative Lebensführung zu vereinen. Dadurch erkennen wir unsere Stärken und Schwächen und unsere soziale Wirkung und Ausstrahlung wird uns bewusst. Durch diese Verwirklichung unserer selbst kann echte Begegnung entstehen und ein WIR wachsen. Dieses WIR ist ein gemeinsamer Tanz, den keiner alleine tanzen kann.

Die Begegnungstherapie bezieht Elemente verschiedener Schulen mit ein: z. B. Tanz- und Ausdruckstherapie, Bonding, Familientherapie, Kunsttherapie, Meditation, Humanistische Psychologie und die zwölf Sinne nach Rudolf Steiner. (...) denn die **Sinneswerkzeuge sind die Instrumente, mit denen wir der Welt begegnen, (...) schreibt Albert Soesmann in „Die zwölf Sinne - Tore der Seele.**

Die körperlichen Sinne:

Der **Tastsinn**, durch ihn fühlen wir uns als Individuum.

Der **Lebensinn** verleiht uns die Fähigkeiten des Freuens und Mitfreuens, des Leidens und des Mitleidens.

Der **Eigenbewegungssinn** ermöglicht uns auf andere Menschen zuzugehen und mit ihnen eine gemeinsame Lebenserfahrung zu machen. Der **Gleichgewichtssinn** gibt uns die Fähigkeit, die Menschen an unserer Seite zu erleben.

Die seelischen Sinne:

Der **Geruchssinn** verbindet uns mit unseren Instinktkräften.

Der **Geschmackssinn** verleiht uns die Gabe, Gut und Böse voneinander zu unterscheiden.

Der **Sehsinn** bringt uns der Freude und der Trauer näher.

Der **Wärmesinn** lässt uns Sympathiekräfte und Antipathiekräfte erfahren.

Die sozialen Sinne:

Der **Hörsinn** ist die Grundvoraussetzung für zwischenmenschliche Kommunikation.

Der **Wortsinn** bringt uns die Bedeutung der Worte näher, so dass wir auch die Bedeutung dahinter erfassen und verstehen können.

Der **Gedankensinn** lässt uns die Gedanken wahrnehmen, schon bevor sie zu Ende gedacht sind.

Der **Ichsinn** befähigt uns, ein anderes Ich wahrzunehmen und es als Individuum zu begreifen. Dies ermöglicht erst, dass wir in einer menschlichen Gemeinschaft leben können, in der sich die einzelnen Mitglieder gegenseitig respektieren.

Gut Merteshof

Zum Institut für Integrale Begegnung gehört auch ein Seminar- und Gästehaus. Während der Seminare können hier Übernachtung und Verpflegung gebucht werden. Gut Merteshof ist ein besonderer Ort, an dem sich Tradition und Vision miteinander verbinden. Die romantische Hofanlage strahlt die Kraft vergangener Zeit aus und vermittelt Schutz und Geborgenheit. Auch Seminargruppen anderer Veranstalter sind herzlich willkommen.

Hannah Schell

Counselor grad. BVPPT

Leiterin Institut für Integrale Begegnung

Genius —

Was macht mich unverwechselbar?

Wie finden wir heraus, welche einzigartigen Fähigkeiten, Interessen und Talente uns zu dem ganz besonderen Menschen machen, der wir sind? Womit sind wir uns und der Welt ein Geschenk?

Der Genius ist roter Faden, Kompass und Leitstern. Ich möchte den Genius auch vergleichen mit dem göttlichen Funken, der in jedem von uns angelegt ist.

Kennen Sie die Pinguin-Geschichte von Dr. Eckart von Hirschhausen? Hirschhausen erläutert als Moderator, Kabarettist und Autor wunderbar, worauf es ankommt.

Eine leicht gekürzte Version stelle ich Ihnen vor:

WIE MAN SICH IN SEINEM ELEMENT FÜHLT

Ich war als Moderator auf einem Kreuzfahrtschiff engagiert. Da denkt jeder: „Mensch toll! Luxus!“ Das dachte ich auch. Bis ich auf dem Schiff war. Was das Publikum angeht, war ich auf dem falschen Dampfer. Die Gäste an Bord hatten sicher einen Sinn für Humor, ich hab ihn nur in den zwei Wochen nicht gefunden. Und noch schlimmer: Seekrankheit hat keinen Respekt vor der Approbation. Kurzum: Ich war auf der Kreuzfahrt kreuzunglücklich.

Endlich! Nach drei Tagen auf See fester Boden. „Das ist wahrer Luxus!“ Ich ging in einen norwegischen Zoo. Und dort sah ich einen Pinguin auf seinem Felsen stehen. Ich hatte Mitleid: „Musst du auch Smoking tragen? Wo ist eigentlich deine Taille? Und vor allem: Hat Gott bei dir die Knie vergessen?“ Mein Urteil stand fest: Fehlkonstruktion.

Dann sah ich noch einmal durch eine Glasscheibe in das Schwimmbecken der Pinguine. Und da sprang „mein“ Pinguin ins Wasser, schwamm dicht vor mein Gesicht. Wer je Pinguine unter Wasser gesehen hat, dem fällt nix mehr ein. Er war in seinem Element! Ein Pinguin ist zehnmals windschnittiger als ein Porsche! Mit einem Liter Sprit käme der umgerechnet über 2.500 Kilometer weit! Sie sind hervorragende Schwimmer, Jäger, Wassertänzer! Und ich dachte: „Fehlkonstruktion!“

Diese Begegnung hat mich zwei Dinge gelehrt. Erstens: wie schnell ich oft urteile und wie ich damit komplett danebenliegen kann. Und zweitens: wie wichtig das Umfeld ist, ob das, was man gut kann, überhaupt zum Tragen kommt.

Wir alle haben unsere Stärken, haben unsere Schwächen. Viele strengen sich ewig an, Macken auszubügeln. Verbessert man seine Schwächen, wird man maximal mittelmäßig. Stärkt man seine Stärken, wird man einzigartig. Und wer nicht so ist wie die anderen, sei getrost: Andere gibt es schon genug! Immer wieder werde ich gefragt, warum ich das Krankenhaus gegen die Bühne getauscht habe. Meine Stärke und meine Macke sind die Kreativität.



Das heißt, nicht alles nach Plan zu machen, zu improvisieren, Dinge immer wieder unerwartet neu zusammenzufügen. Das ist im Krankenhaus ungünstig. Und ich liebe es, frei zu formulieren, zu dichten, mit Sprache zu spielen. Das ist bei Arztbriefen und Rezepten ungünstig. Auf der Bühne nutze ich viel mehr von dem, was ich bin, weiß, kann und zu geben habe. Ich habe mehr Spaß, und andere haben mit mir mehr Spaß. Live bin ich in meinem Element, „in flow“!

Menschen ändern sich nur selten komplett und grundsätzlich. Wenn du als Pinguin geboren wurdest, machen auch sieben Jahre Psychotherapie aus dir keine Giraffe. Also nicht lange hadern: Bleib als Pinguin nicht in der Steppe. Mach kleine Schritte und finde dein Wasser. Und dann: Spring! Und Schwimm!
Und du wirst wissen, wie es ist, in deinem Element zu sein.
Nur: Weiß der Pinguin, dass er ein Pinguin ist?

Sich selbst zu kennen, bedeutet also, Klarheit über die eigenen Stärken und Begabungen zu haben. Wenn wir nicht wissen, was wir können, können wir es auch nicht tun. Mit der Genius-Arbeit haben wir die Möglichkeit, uns dieses Wissen zu beschaffen. Es lohnt sich, sich sorgfältig damit zu befassen. Die Suche nach dem eigenen Genius kann einige Stunden, einige Wochen oder auch längere Zeit dauern, und es gibt verschiedene Zugangswege.

Was ist denn ein Genius? Um dies herauszufinden, gehen wir von den folgenden „Wahrheiten“ aus:

- Wir haben einen Genius.
 - Wir haben nur einen Genius.
 - Unseren Genius besitzen wir schon unser ganzes Leben lang.
 - Unser Genius ist unser Naturtalent und Element.
 - Unser Genius ist unsere innere Kraftquelle.
- Dieser Genius lässt sich auf zwei drei Worte (häufig ein Verb mit Objekt) verdichten.

Für die Existenz des Genius gibt es allerdings keinen wissenschaftlichen Beweis. Ich kann mich nur auf meine eigenen Erfahrungen und auf diejenigen meiner Freundinnen und Klientinnen berufen.

Die Suche nach dem Genius hat oft etwas Magisches. Sie gleicht einer Schatzsuche. Manchmal findet man die Kostbarkeit schon an der Oberfläche, oft muss man tiefer graben.

Es fasziniert mich, die Genius-Arbeit bei meinen Klientinnen in ihren Veränderungsprozessen, in Umbruch- oder Aufbruchsphasen einzusetzen. Es ist immer wieder verblüffend, wie sich Wege klären, sobald jemand weiß, was sie oder er einfach tun muss, weil dies dem innersten Wesenskern entspricht.

Dabei schöpfen wir aus Erfolgsgeschichten sowie Lebenshöhe- und tiefpunkten. Wir forschen, was liebste Kindheitsaktivitäten waren, erstellen eine Liste der Fähigkeiten und befassen uns mit Fragen wie:

- Wann blühe ich auf?
- Was gelingt mir (immer wieder)?
- Was nährt meine Seele?
- Was fasziniert mich immer wieder?
- Wofür setze ich mich immer wieder ein?
- Was geht mir so leicht von der Hand, dass ich kaum merke, dass es etwas Besonderes ist?
- Welche Bilder, Menschen, Orte ziehen mich an? Was erzählen sie über mich?
- Was ist das bewegendste (oder überraschendste) Kompliment, das mir je jemand gemacht hat?
- Wann fühle ich mich in meiner ganzen Kraft?
- Gibt es ein Muster an den wichtigen Wendepunkten meines Lebens?
- Wofür bedanken sich andere bei mir – und für mich ist es eher eine Selbstverständlichkeit?
- Was würde mich am Ende meines Lebens zutiefst schmerzen, weil ich es nie verwirklicht habe?



Ein hilfreiches Instrument dazu ist das Genius-Sinnier-Karten-Deck. Besonders gut gelingt das Beantworten der Fragen, wenn die Klientin vorher im „TUN“ war, was – wie wir von den „Cycles of Power“ wissen – das Denken positiv fördert. Unter „TUN“ verstehe ich Malen, Tanzen, Singen, mit Lehm arbeiten, Installationen bauen und vieles mehr.

Durch Klaus Lumma (am IPOS) und Gregor Schulte am ersten Methodentraining im IHP habe ich die Aufstellung des Inneren Teams mit Tierfiguren kennengelernt. In Zukunft möchte ich diese Methode vermehrt in die Genius-Arbeit einfließen lassen.

Das gesamte bisherige Leben gibt Hinweise, um den ganz persönlichen Genius aus den Tiefen des Unbewusstseins zu locken. Gelungenes, aber auch Enttäuschungen mit den entsprechenden Verhaltensweisen erlauben aufschlussreiche Rückschlüsse, sind wichtige Mosaiksteinchen. Ein Freund vergleicht dies mit dem Schalen einer Zwiebel.

Im Einzelcoaching werden Kernaussagen festgehalten. Es ist gut möglich, dass alte Themen auftauchen, welche zuvor noch bearbeitet werden müssen, bevor die Entdeckungsreise weitergehen kann.

Jetzt geht es darum, darauf zu achten, welche Beziehung zwischen all dem Gesammelten besteht. Was ist der gemeinsame Nenner? Was ist die Grundidee hinter allen Fähigkeiten und Aktivitäten, die Freude bereiten?

Der Genius ist das, was der Klientin „unglaublich wichtig“ ist. Den Genius zu finden, ist keine krampfhaftige Suche, sondern ein spielerisches, leichtes Aufspüren von dem, was bereits vorhanden ist. Deshalb mag ich das Wort „Ent-Deckung“, es wird auf spannende Weise aufgedeckt, worin die Klientin einzigartig begabt und unverwechselbar ist. Bei der Verdichtung wird man außerdem feststellen, dass dieser Genius immer da war und dass er uns schon seit Kinderzeiten begleitet. Er ist nicht das, was wir uns wünschen. Er ist das, was er ist, das, was uns ausmacht.

Ein Genius könnte etwa so lauten:

- Dinge gestalten
- aus dem Vollen schöpfen
- nach Perlen tauchen
- das Herz beteiligen
- für Sicherheit sorgen
- Türen öffnen

Wenn sich der Genius zeigt, ist es erstaunlich, mit welcher Klarheit und Sicherheit man sich dann seiner bewusst ist und ihn spürt. Dies zu begleiten und mitzuerleben, gehört zu den berührendsten Momenten in der Beratung:

Den Genius für sich als Schatz zu heben, ist ein kostbares Geschenk. Den Genius zu benennen, wirkt als stärkende Kraft, das eigene Leben immer mehr so zu gestalten, dass es als bedeutungsvoll und reich erlebt wird.

Deshalb entwickle ich mit meinen Klientinnen nächste Schritte, um den Genius ins Zentrum des Seins zu rücken. Wir überlegen, wie der Genius heute schon persönlich und beruflich gelebt werden kann. Was müsste sich verändern und in welche Richtung? Welche Talente werden nur mäßig eingesetzt, und wie könnten sie ausgebaut werden?

Dabei kann es durchaus zu starken Veränderungen kommen. Stellen werden gewechselt, eine neue Ausbildung gestartet, ein Umzug wird durchgeführt oder eine Partnerschaft beendet (oder man findet endlich den Mut, sich einer zu stellen). Wer seinen Genius gefunden hat und ihn als Leitmotto versteht, geht weniger oft faule Kompromisse ein. Es wird deutlich, wo Unbehagen entstanden ist oder entsteht. Wer sein innerstes Wesen nicht leben kann, wird auf Dauer krank.

Es müssen jedoch nicht immer drastische Schritte eingeleitet werden. Nachdem eine Klientin festgestellt hat, dass sie mit ihrer 50-Prozent-Stelle ziemlich zufrieden ist, entdeckten wir gemeinsam ein völlig neues Wirkungsfeld. Daraufhin hat sie eine Weiterbildung besucht und bietet heute mit großer Freude Beratungen im Bereich Feng-Shui an.

Geniusarbeit könnte ich mir auch bei Teamentwicklungen vorstellen. Wenn Teams den Genius der einzelnen Mitglieder kennen, eröffnet dies ein ganz neues Verständnis für die Rollen der einzelnen Teammitglieder, und die wertschätzende Haltung gegenüber deren Begabungen kann deutlich erhöht und besser eingesetzt werden.

Was kann passieren, wenn ich nicht mit meinem Genius verbunden bin? Ein kleines Beispiel aus eigener Erfahrung:

Bei Antritt einer neuen Stelle war ich tief beeindruckt von meinen souveränen Kollegen, all ihren Fähigkeiten, ihrem Wissen und Können (ein altes Muster von mir). Ich habe einige Zeit damit zugebracht, mich diesem Level anzugleichen. Zum Beispiel mit Präsentationen in PowerPoint.

Das liegt mir nun aber gar nicht. Solcherlei bereitet mir Kopfschmerzen und Bauchweh. Ich arbeite lieber mit Flipcharts und Pinwänden, also einer anderen – für mich viel lustvolleren – Form visueller Gestaltung. Seit dem ich dazu stehe, erlebe ich, dass meine individuelle Form der Visualisierung in Kursen und Veranstaltungen sehr gut ankommt.

Ich muss mich also gar nicht verbiegen, sondern leben, was ich wirklich kann – diejenige SEIN, die ich wirklich bin:

Nicht mehr, aber auch nicht weniger

Maya Hauri Thoma

Counselor Supervision und Coaching IHP in Ausbildung
Systemische Organisations- und Gemeindeberaterin IPOS
Diakonin
Kaufmännische Angestellte
Aktuelles Arbeitsgebiet:
Fachstelle Diakonie der Reformierten Kantonalkirche St. Gallen
Freischaffende Beraterin und Supervisorin

Die Geniusarbeit habe ich kennengelernt bei Wolfram Jokisch, selbst-ständiger Systemischer Berater, Trainer und Coach, Lehrtrainer/Lehrsupervisor für Coaching und Teamentwicklung www.corework.de und über die Anwendung der von ihm entwickelten „Genius-Sinnierkarten“ www.sinnieren.de Wolfram Jokisch benennt als Quelle Dick Richards Buch „Weil ich einzigartig bin“, ISBN: 3-4512-7185-0 (leider vergriffen) „Meinen“ Genius verdanke ich Petra Schuseil www.petraschuseil.de

„Leonardo da Vinci“ und die Kompetenzenbilanz

Oder: Counseling-Zukunft mit Methode?

„Leonardo da Vinci“ steht hier für ein Europäisches Programm für lebenslanges Lernen, welches praxisorientierte Projekte im Bereich der beruflichen Bildung finanziert.

Bei dieser Kompetenzenbilanz* handelt sich um ein Coaching-Verfahren mit dokumentiertem Ergebnis (einer Teilnahmebescheinigung).

Im Rahmen meiner beruflichen Zukunftsgestaltung habe ich den Weg zu Fachwissen und dessen Verbreitung mit europäischen Mitteln eingeschlagen; als Partner (-Organisation) in dem EU-Projekt **SCAN – „Skills and Competences Assessment, New career guidance and counseling approach“ bin ich zur „Methoden-Testerin“ für die Zeit des Projektes geworden.

Gerne möchte ich meine Counselor-Kolleg/-innen an dem neuen Wissen sowie meinen Zukunftsüberlegungen teilhaben lassen.

Methode

• Rahmenbedingungen:

*Die Kompetenzenbilanz ist ein wissenschaftlich begründetes Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen, die Personen aufgrund ihrer beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten, ihrer individuellen Entwicklung, ihrer Qualifikationen und ihrer Lernerfahrungen erworben haben. Die Methode wurde vom ZUKUNFTSZENTRUM TIROL in Zusammenarbeit mit „PerformPartner – Arbeitsgruppe für angewandte Personalforschung“ unter der Leitung von Prof. Dr. Dr. h.c Lutz von Rosenstiel, Universität München, entwickelt.

Da sich die individuellen Kompetenzen eines Menschen in verschiedenen Lernzusammenhängen ausbilden, findet innerhalb von mehreren Coaching-Einheiten die sorgsame Analyse vergangener Tätigkeiten der Teilnehmenden (an dem Prozess zur Kompetenzenbilanz „KB“) statt.

** Das Projekt SCAN hat sich zur Aufgabe gemacht, dieses in Tirol entwickelte und erprobte Verfahren in die Slowakei (vertreten durch verschiedene Einrichtungen) und nach Luxemburg zu transferieren und die Methode mit einem definierten Publikum zu erproben und gegebenenfalls anzupassen.

• Methodisches

Über die einleitenden, offiziellen Worte zur Kompetenzenbilanz („KB“) hinaus möchte ich einige Erklärungen für potenzielle Anwender/-innen geben:

Es handelt sich um ein äußerst strukturiertes und konsequent ressourcenorientiertes Verfahren. Die Struktur ist „greifbar“ in einem umfassenden Handbuch zum Selbststudium für die Teilnehmenden sowie zusätzlichen Handlungsanleitungen und Übungen aus einer Toolbox für die Anwender/-innen. Das Herzstück des Prozesses KB bilden die vom Teilnehmenden zusammenzustellende sogenannte „biografische Sammlung“ und eine „Auflistung seiner Fertigkeiten“ (aus allen Lebensbereichen); beides bildet im Rahmen der Coaching-Gespräche die Grundlage, Stärken und (vor allem) versteckte Qualitäten des Coachee herauszukristallisieren, sie diesem bewusst zu machen und schließlich gegenüber Dritten argumentieren zu können. Der Prozess ist ebenfalls vorgegeben: eine Sitzung, zwei Stunden als Einführungs-Workshop, drei Einzelsitzungen à zwei Stunden mit dem Teilnehmenden und das Ausstellen einer Teilnahmebescheinigung durch den Coach, worin u. a. acht Kompetenzen, je zwei aus den vier Bereichen personal, sozial,

fachlich und methodisch – mit den vom Coachee verwendeten Begriffen und gelieferten „Belegen“ – aufgeführt werden.

- Anwender/-innen

Im Rahmen meiner Aufgabe als Methoden-Testerin setze ich das Verfahren KB sowohl als Counselor für Einzelpersonen wie auch als Trainerin für Gruppen ein; bei den aktuellen Zielgruppen bezieht sich die Aufgabenstellung auf Berufs- und Bildungsberatung sowie – bei einer Beschäftigungsinitiative im offenen Strafvollzug – auf die Einführung eines sozio-pädagogischen Programms.

Durch die mitgelieferte Dokumentation zum Verfahren (Interviews, Leitfragen) eignet sich das Verfahren vermutlich auch für Neulinge in Beratung und Begleitprozessen.

Für Trainer/-innen bieten einige Kapitel des Handbuchs interessante Impulse für Kursteilnehmende und Leitideen zum Umgang mit dem Thema Kompetenzen und Kommunikation. So beispielsweise die 4-Feld-Matrix zur Verknüpfung eines Kompetenzbegriffs mit Erfahrungsmenge, -vielfalt und konkreten Aufgaben, was vor allem zum Argumentieren sozialer oder personaler Stärken für den Teilnehmenden nützlich sein kann.

- Teilnehmende (Einzelpersonen, Coachee)

Das Verfahren ist ausdrücklich konzipiert für Orientierung-Suchende sowie Personen, die in einem überschaubaren, relativ kurzen Zeitraum „greifbare“ Ergebnisse brauchen, i. S. v. beispielsweise tragfähigen Argumenten fürs Vorstellungsgespräch, welche sie auf dem Weg durch ihr eigenes Lebensprofil entdecken lernen. Das Ergebnis des Prozesses, die Kompetenzenbilanz-Teilnahmebescheinigung („das Zertifikat“), mit acht aufgelisteten und erörterten Kompetenzen sowie einer Beurteilung der Person (basierend auf dem Fragebogentest 16 PF-R), der Verfahrensbeschreibung und schließlich einem persönlichen Feedback des Coaches, kann sowohl als persönliches Nachschlagewerk wie auch zusätzliches Dokument für eine Bewerbungsmappe genutzt werden. Der Teilnehmende bearbeitet und liefert im Rahmen des 16 PF-R ein Fragebogenset, nämlich Selbst- und Fremdeinschätzung hinsichtlich des Verhaltens und der Zusammenarbeit in verschiedenen Situationen

sowie Selbstwahrnehmung bezüglich aktueller und idealer Situation; bei der gemeinsamen Auswertung im Gespräch mit dem Coach hat der Coachee die Gelegenheit, sich in Perspektivenwechsel und Entdecken von Entwicklungsthemen zu üben.

Am leichtesten fällt die Arbeit für Personen, die bereit sind, sich zunächst in Eigenarbeit (Hausaufgaben!) mit ihrem Leben zu beschäftigen, und die über einen angemessenen Wortschatz und Erfahrung in Selbstreflexion verfügen.

- Auftraggeber (Institutionen, Organisationen)

Angesichts der „vorzeigbaren“ Arbeitsunterlagen, des prinzipiell lieferbaren Ergebnisses des Prozesses sowie des im Voraus planbaren Zeitkontingentes interessieren sich „budget-sensible“ Organisationen für die KB; ihnen begegnet man mit konkreten Verhandlungspunkten.

- Vorteil der Methode

Zusammenfassend möchte ich aus meiner (Sonder-) Rolle als Methoden-Testerin bemerken, dass dieses Verfahren „Kompetenzenbilanz“ – abgesehen von seinen wissenschaftlich fundierten Qualitäten – durch seine klare, kompakte Struktur und Nachvollziehbarkeit sowohl Lehrende wie Lernende anspricht. Seine Qualität ergibt sich unmittelbar durch die konsequente Durchführung aller empfohlenen Schritte, inklusive des Zertifikats.

- Wissenstransfer dank „Leonardo da Vinci“

Um das Projekt SCAN durchführen zu können, sind Vertreter/-innen der Projektpartner in der Methode, dem Coaching-Verfahren, in insgesamt fünf Workshops in Innsbruck geschult worden; im Prinzip haben wir die einzelnen Schritte des Verfahrens in Selbsterfahrung und Eigenarbeit vollzogen. Zurzeit sind wir dabei, nach einer Vor-Testphase, das neuerworbene Wissen mit unseren Kunden (Auftraggebern bzw. Teilnehmenden) zu erproben.



Es blieb bei mir nicht aus, die Verbindung mit meiner Counselor-Ausbildung herzustellen, und ich möchte festhalten, dass dank des umfassenden Ausbildungsinhaltes – sowohl im Counselor-Basis-Training wie auch den Methodentrainings – eine Integration „dieser einen“ Methode leichtgefallen ist.

Counseling-Zukunft

Für mich als „Quereinsteigerin“ heißt es, meine berufliche Zukunft mit der „Lifelong Learning“-Idee zu sichern. Für mich bedeutet Lernen, mich inspirieren zu lassen.

Aus meiner Sicht bietet eine qualitativ so ausgefeilte, vielfach erprobte und offiziell evaluierte Methode, wie die oben beschriebene, dann Counseling-Zukunft, wenn sie eingebettet ist in das berufsethisch überprüfte Selbstverständnis eines Counselors und in sein situationsadäquat einsetzbares Methodenrepertoire.

Dank „SCAN“ und der „Kompetenzenbilanz“ bin ich auf eine neue Herausforderung gestoßen und bin dabei, ein neues Projekt zu entwickeln: Strafgefangene im offenen Vollzug ihre persönliche innere Freiheit entdecken lassen, um sie trotz des äußeren Freiheitsentzugs sinnvoll und selbststärkend einzusetzen.

Die Begegnung mit dieser (anderen) Welt hinter Mauern, meine Arbeit mit den Gefangenen (im Freigang in einer Beschäftigungsinitiative) hat mir Einblicke gewährt, die mich alle meine Werte und mein handlungsleitendes Selbstverständnis auf die Probe haben stellen lassen. Das Ergebnis aus wunderbaren, berührenden Prozessen, mit insgesamt zehn Männern und einer Frau, hat mich veranlasst zu entscheiden, dass ich mich für die Menschen als Coun-

selor engagieren möchte. Meine Zukunft wird sicher nicht nur in diesem Bereich liegen, basiert aber auf der Erkenntnis, dass ich mein Wissen und Können Bedürftigen zur Verfügung stellen möchte: bedürftig ernstgenommen zu werden, ein offenes, vorurteilsfreies Ohr zu finden, wertgeschätzt zu werden sowie Perspektiven und Chancen trotz Schuld und Mauern zu entdecken.

Die KB ist definitiv nicht die passende Methode, war aber meine „Eintrittskarte“, sodass mein Schlusssatz heißt: Counselor-Zukunft dank Methode!

Christel Klapper (* 1959)

Dipl.-Betriebswirtin (FH)

Counselor grad. BVPPPT, Orientierungsanalytikerin

Geschäftsleiterin von *RubiScon GmbH, L-Wasserbillig

Selbstständige Individual- und Organisationsberaterin mit

Einzelkunden und Gruppen, vornehmlich im Sozialbereich



Die Navigation der Sinn-Vision

In diesem Beitrag erfahren Sie, in welchem Spannungsfeld Sinn-Visionen artikuliert werden, wie die Führungskräfte-Beratung eines mittelständischen Industriedienstleisters durchgeführt wird, wie eine Sinn-Vision entwickelt wird, wie sich Sinn-Visionen unter Anwendung eines 7-Stufen-Entwicklungsprozesses in der Betriebskultur verfestigen und welche Methoden dabei angewendet werden.

Corporate Social Responsibility ist ein Trend geworden. Heutige Pionierunternehmen greifen gerne zur Gemeinwohlbilanz, nicht zuletzt, da ausgewiesene Redlichkeit über eine positive Signalwirkung bei der Klientel verfügt. Doch handelt es sich bei dem neuen Glaubensbekenntnis zu Respekt, Integrität und Nachhaltigkeit nur um eine Marketingstrategie, wie Armin Nassehi im Vorwort zum neuen Kursbuch fragt (vgl. Nassehi 2012)? Mitnichten: „Mit Sinn zum nachhaltigen Erfolg“ lautet die Effizienzformel wertorientierter Führung. So prognostizierte Anna Maria Pircher-Friedrich im Zeichen der sogenannten zweiten Weltwirtschaftskrise: „Eine Kombination von leidenschaftlicher Professionalität und ‚neuer‘ Menschlichkeit in und um Unternehmen könnte zu einer Steigerung von Produktivität und Wachstum sowie Sinn und demnach Lebensqualität führen“ (Pircher-Friedrich 2005, S. 49). Die Nachhaltigkeit selbst ist zur Message des Erfolges geworden.

„Wie man weiß, ist eine Hierarchie erst stabil, wenn sie mindestens drei Stufen aufweist, weil dann die mittlere (oder die mittleren) damit beschäftigt ist (oder sind), die untere als Konkurrent unten und die obere als Ziel der eigenen Aufstiegsbemühungen oben zu halten“ (Baecker 2011, S. 19). Das Modell der starren Hierarchien hat innerhalb der postklassischen Netzwerkorganisationen ausgedient. „In der Netzwerkorganisation wird die Hierarchie nicht überflüssig, sondern flüssig“ (Baecker 2011, S. 8). Multipliziert und temporalisiert wird sie für die Führung zu der Herausforderung, „sowohl die Heterarchie zu pflegen als auch die Hierarchie zu suchen und zu unterlaufen“ (ebd.). Ist es das Ziel der Organisationsentwicklung, die synergetischen Ressourcen freizulegen, sollte die Beobachtung der Eindeutigkeit der Unterscheidung von oben und unten auf die Mehrdeutigkeit des Zirkels umgestellt werden. „Die wichtigste Diskussion, vor der der Manager heute steht, ist jedoch nicht mehr diejenige um Arbeitsteilung, Hierarchie und Projektorganisation, sondern diejenige der Gestaltung und Kontrolle von Netzwerken“ (Baecker 2011, S. 24).

Doch wie sehen nun Sinn-Visionen aus, und wie können sie kategorisiert werden? Nehmen wir aus Gründen der Anschaulichkeit Kennedys Vision von einem Astronauten, der sich auf dem Mond bewegt. Dazu bedienen wir uns der Kriterien-Auflistung „Kommentierte Unternehmensvisionen“ (vgl. Merath 2008). Ursprung: Präsident John F. Kennedy. Vision: ein bemannter Raumflug auf den Mond. Nutzt anderen: ja, die Vision fördert das amerikanische Selbstbewusstsein im Zeichen des Kalten Krieges. Ist emotional: ja, die Vision ist getragen von einem Wettbewerbsgedanken. Fokussiert: ja. Groß: ja, die Vision bewegt eine ganze Generation. Einfach: ja, das Bild ist einfach: Mann/Mond. Leidenschaft und Stärken: ja, sowohl als auch. Gesamteinschätzung: eine klare und prägnante Vision, die eine ganze Generation in ihren Bann geschlagen hat. Wir sehen ein erstes Raster, mit dem sich Sinn-Visionen kategorisieren lassen. Dieses Raster lässt sich im Folgenden problemlos auf den Sinnfindungsprozess eines mittelständischen Industriedienstleisters übertragen.

Bei dem gewählten Praxisbeispiel handelt es sich um ein Unternehmen mit schlechtem innerbetrieblichem Klima, welches das Miteinander und die Kommunikation schädigt, und dies schlägt auf Kunden über. – Bedarf: Entwicklung einer Sinn-Vision zur Stärkung der innerbetrieblichen Identifikation. Nach der Auftragsklärung beginnt zwischen der Leitungsebene und dem Coach der Entwicklungsprozess der Sinn-Vision. Hierbei können die Kategorien, die bereits bei der Vision vom Mann auf dem Mond vorgestellt wurden, hilfreich sein. Ursprung: mittelständisches Unternehmen. Vision: Wir wollen eine vorbildliche Unternehmenskultur für alle Mitarbeiter und Kunden. Nutzt anderen: ja, die Vision gibt den Mitarbeitern das Wirgefühl der Wertschätzung, Fürsorge und Identität. Ist emotional: ja, denn die Werteorientierung steht im Mittelpunkt. Fokussiert: ja, da Konzentration auf Führung, Kommunikation und Beziehung. Groß: ja, denn es handelt sich um eine mutige Investition in die Führungskräfte-Entwicklung innerhalb dieser Branche. Einfach: ja, sieben Stufen à zwei Seminartage zuzüglich (Einzel-)Coachings auf zwei Jahre. – Leidenschaft und Stärken: ja, Reflexion der Firmenphilosophie und der Führungsgrundsätze. Gesamteinschätzung: nachhaltige Interventionen in die Führungskräfte- und

Mitarbeiterentwicklung mit dem Ergebnis einer wesentlich höheren Zufriedenheit der internen und externen Kunden. Geschäftsführung (A), Bereichsleitung (B) und Abteilungsleitung (C) bilden drei Einheiten, die in sieben Stufen den Entwicklungsprozess der Sinn-Vision durchlaufen. Die sieben Stufen gestalten sich wie folgt. 1. Stufe: A, 2. Stufe: B, 3. Stufe: C, 4. Stufe: A/B, 5. Stufe: B/C, 6. Stufe: A/B/C, 7. Stufe: A/B/C. Die Stufenplanung umfasst: - Zielerklärung, - Erwartungsabfrage, - Input (systemische Grundlagen der Führung), - Zielpyramide, - Analyse intern: Stärken/Schwächen, - Analyse extern: Chancen/Risiken (SWOT) etc.

Im Prozessverlauf ist mit Widerstand der Teilnehmer zu rechnen, schließlich geht es um die Förderung der Resilienz. Und Resilienz zu fördern bedeutet, die vertraute Komfortzone der schrittweisen Adaption und des erst einsetzenden Krisenmanagements zu verlassen. Tatsächlich erfordert Resilienz eine strategischere Denkweise zum Aufbau von Governance-Systemen, die über bloße Korrektur von Störungen und Fehlern hinaus wirken (Willke 2011). Um den Prozessverlauf zu skizzieren, bedienen wir uns eines Modells aus der organisationspsychologischen Forschung (Becker/Labucay 2012, S. 8). Inspiriert von Elisabeth Kübler-Ross Sterbephasen-Modell, wird anhand von acht Phasen der Reaktionsablauf von der Ankündigung einer Entwicklungsmaßnahme bis zu deren Zielerreichung dargestellt.

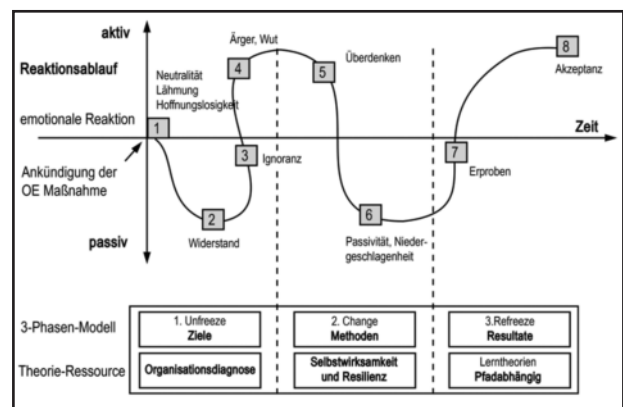


Abb.: der Reaktionsverlauf einer Organisationsentwicklung (Becker/Labucay 2012, S. 8)

Bei allem Optimismus, den die Erfolge zeitigen, ist natürlich darauf hinzuweisen, dass bei jeder Intervention, die auf eine Entwicklung der Leitungsebene ausgerichtet ist, zu beachten ist, dass ein systemischer Berater lediglich den Raum einer Veränderungswirksamkeit aufzeigen kann, betreten müssen die Führungskräfte diesen Raum jedoch selbstständig. „Verändere, indem du nicht veränderst“, heißt das Zitat von Helmut Willke (Willke 1992, S. 38). Vergessen wir niemals, dass sich soziale Systeme selbst steuern (vgl. Luhmann 1987). Wichtig ist es, die Patterns der sozialen Systeme zu erkennen und zu verstehen, um die Impulse zur Entwicklung pointiert setzen zu können. Grenzerfahrungen erhöhen in diesen Prozessen die Veränderungs-Wirksamkeit. „Die Wirklichkeit entsteht gemeinsam aus dem Dialog der Vielen“ (Bergmann 2009, S. 4).

Dennoch ist Optimismus angezeigt, wenn die Sinn-Vision sich in der Unternehmenskultur verfestigt hat und zur Unternehmensphilosophie geworden ist. Das Unternehmen hat an strategischer Resilienz gewonnen.

Anmerkung: Bei der strategischen Resilienz geht es nicht um die Reaktion auf eine einmalige Krise. Es geht darum, kontinuierlich verborgene Entwicklungen zu antizipieren und sich an diese anzupassen. Es geht darum, die Fähigkeit zur Veränderung zu besitzen, bevor der Veränderungsfall mit aller Dringlichkeit zutage tritt (vgl. Willke 2011).

Das Feedback und die Dynamik der Selbstorganisation bleiben die Schlüssel zur Regulierung des Systems.

Bei diesem Artikel handelt es sich um einen Textauszug aus dem Originaltext, der in ungekürzter Fassung unter www.personal-box.de erschien.

Mit freundlicher Genehmigung von www.personal-box.de.

Der Artikel erschien in: Thiel, M./Pfeffer, C. M.: Die Navigation der Sinn-Vision. In: Laske, S./Orthey, A./Schmid, M. (Hrsg.): Personal-Entwickeln (Losebl.), Beitrag Nr. 4.72, Köln 2013
Die ISBN des Handbuchs lautet: 978-3-87156-298-3

Mark Thiel (* 1969)

Diplom Betriebswirt, Supervisor DGSv

Seit 1994 freier Berater für Systemische Führungskräfte-Entwicklung, diverse Branchen & Lehrerfahrung im Bereich der Personal- und Unternehmensführung an Hochschulen

Buchautor, Zusatzausbildung zum Strategieberater

Lehrtätigkeit am Institut für Humanistische Psychologie

Carsten Marc Pfeffer

studierte Germanistik, Geschichte und Medienwissenschaften und lebt als freier Journalist und Autor in Bochum. Bei der Beratungsfirma Führungskräfte.net ist er verantwortlich für Information und Text.

www.fuehrungs-kraefte.net

Wie die Katzen auf die Pfoten fallen – Mut zur Selbst-Führung Mut heißt „Dennoch“

Wir wissen aus der Resilienzforschung, dass Menschen, die sehr einschneidende, oft lebensbedrohliche Situationen überlebt haben, oft über besondere Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen und diese entfalten. Diese helfen ihnen, das Erlebte zu verarbeiten, sich zu entwickeln und über den gefühlten enormen Schrecken hinauszuwachsen.

Resilienz ist sowohl Eigenschaft als auch Prozess – damit förderbar und gehört primär zu unseren Counseling-Aufgaben.

Das Fördern von Bildung, von emotionaler Bindung, von Verantwortung (zum Beispiel in sozialen Gruppen), Bewältigungsorientierung, Akzeptanz, Optimismus, aktive Zukunftsplanung und das Fördern von Sinn und sinnhaftem Tun helfen widrigen Umständen, den Boden zum Leben und Wachsen zu bereiten.

Ich habe viel von Katzen gelernt, bin mit Katzen aufgewachsen, und Paulina, meine „adoptierte“ Katze auf Teneriffa, hat mich immer wieder in ihrem jungen Leben das Staunen und Lachen gelehrt. Als wir an einem Silvesterabend einen Knallbonbon zünden, das lauter glitzerndes Konfetti freigibt, will Paulina auf dem abschüssigen Dach das bunte Geglitzter fangen – und fällt vom Dach!

Wie die Katzen auf die Pfoten fallen, besonders von Paulina gelernt!:

- sich in unbekannte Situationen begeben,
- Vertrauen und Mut haben (für uns Menschen, bei Katzen glaube ich auch), den inneren Beistand aktivieren
- springen oder fallen!,
- den Rücken rund machen,
- abrollen,
- sich schütteln und ggf. wundern,
- ausruhen, trösten lassen, schmuse, das Fell lecken, was Feines fressen,
- schlafen, spielen
- und von vorne!

Im Führungsalltag, im Alltag überhaupt, brauchen wir immer wieder Mut:

Mut, sich gegen allgegenwärtiges konformes Denken zu stellen, den Mut, „Querdenken“ einen Raum zu geben, Mut, in Würdigung der vorangegangenen Prozesse Neues und Unbekanntes auch in Auseinandersetzung zu entwickeln, mit Mut sich den notwendigen Veränderungen zu stellen und auch noch einen Schritt weiter zu gehen: dem wirklich Neuen einen Platz zu geben.

Mut ist die Erkenntnis, dass es etwas Wichtigeres gibt als die Angst.

Mut heißt auch Mut zur Lücke – nicht nur das Nicht- oder Nicht-Können ist hier gemeint, auch das Eingestehen „blinder Flecken“, etwas, woran man sehr gerne vorbeigucken würde, was aber wesentlich zur Misere beiträgt. Oft sind diese „blinden Flecken“ biografisch eingeschliffene Fehlverhalten, Muster, die wir bis zur Krise immer wieder produzieren. Die Angst ist oft genauso stark wie der Wunsch nach Veränderung, nach Erlösung, manchmal sogar stärker.

Im Counseling sind wir genau mit diesen Prozessen beschäftigt: dem Mut und auch der Angst Raum zu geben. Wir sind als Beistand und als Ermutigende unterwegs, bemüht, den nächsten (halben!) Schritt gehen zu können und gehen zu lassen.

Besondere Merkmale des Geist-Mutes, das heißt des durchdachten und durchgeführten Mutes können sein:

- Verankerung des Selbstverständnisses, frei zur Verantwortung und verantwortlich für die Freiheit zu sein,
- Bereitschaft, Stellung zu beziehen, von innen heraus zu wollen und in jeder Situation das Beste zu geben,
- Gewahrwerden der bestehenden Ressourcen, des individuellen Freiraums und der Dankesmöglichkeiten,
- Unvertrauen als Basis dafür, „trotzdem ja sagen zu können“, die Fähigkeit, Träumen, Sehnsüchten, Wünschen eine kommunikative Kontur zu geben,

Bruno Hildenbrand, Resilienz in sozialwissenschaftlicher Perspektive, in: Rosmarie Welter-Enderlin, Bruno Hildenbrand (Hrsg): Resilienz-Gedanken trotz widriger Umstände, Heidelberg 2008, S. 22.
Ein Zitat, das James Neil Hollingworth zugeschrieben wird, unter anderem war er Musiker,
http://en.wikipedia.org/wiki/James_Neil_Hollingworth, letzter Zugriff am 16.03.2013.

- Würdigung der biografischen Momente tiefer Sinnerfülltheit und Bereitschaft zur Aussöhnung mit der eigenen Vergangenheit,
- Bereitschaft zur Kommunikation mit anderen Menschen über die persönlichen „Sinnstrebungen“,
- beständige Weiterentwicklung der Krisenkompetenz,
- Stärkung der eigenen Trennungskompetenz, sowohl in Bezug auf die eigenen psychischen Blockaden als auch auf das Umfeld von Personen und Themen, die die eigene Sinnfindung kontaminieren,
- vorausschauendes Erspüren potenzieller Erschütterungen und Beantwortung der Frage: „Und was mache ich dann trotzdem?“

Mut, Angst und Geleit-Schutz

„Bevor sich das Gefühl der Entmutigung nicht wenigstens einmal eingestellt und der Mensch seine eigenen Reaktionen erlebt hat, kann er kaum von sich behaupten, „mutig“ zu sein ...“

Ich kenne Tamara schon seit einigen Jahren als sehr zuverlässige und zurückhaltende Führungskraft auf der mittleren Ebene. Sie arbeitet in einer privaten Reha-Einrichtung und hat nun eine Beförderung angenommen.

In den Supervisionen ist immer wieder zur Sprache gekommen, dass ihr Arbeitgeber Versprechen nicht einlöst. Auch jetzt wiederholt sich dieses Muster, als sie in ihrer Einarbeitung auf ihre neue Position keine Unterstützung erhält. Sie ist entmutigt und möchte am liebsten ihren neuen Job hinschmeißen und wieder als Mitarbeiterin ohne Führungsverantwortung arbeiten.

Tamara stellt in diesem erlebten Dilemma ihre aktuelle berufliche Situation auf, weil sie merkt, dass sie immer wieder in ein ähnliches Muster gerät.

In der folgenden Aufstellung beschreibt Tamaras Stellvertreterin, dass sie sich total wackelig fühlt und keinen guten Stand hat. Ihre

nächsten Vorgesetzten stehen halb abgewendet in ihrem Rücken. Sie setzt ihren Impuls um, sich zu ihren Vorgesetzten zu drehen. Hier wird deutlich, dass sie etwas zu klären hat. Ich bitte Tamara, sich selbst in die Aufstellung zu stellen. Sie fühlt sich extrem unsicher und kann ihrem Wunsch nach Unterstützung keinen Ausdruck geben.

Ich kann in der Gruppensupervision deutlich spüren, dass ihr Dilemma eine biografische Wurzel hat, entscheide aber in Bezug auf den Rahmen der berufsbezogenen Gruppensupervision, auf der aktuellen Ebene zu bleiben und sie von hier aus zu unterstützen. Ich lasse hinter ihr ihre Kollegen aus der Supervisionsgruppe Kontakt zu ihr aufnehmen durch das Berühren ihrer Schulter. Diese Sequenz dauert eine ganze Weile und alle Beteiligten sind berührt von der Kraft der Unterstützung, die hier deutlich wird. In der Folge traut Tamara sich mehr und mehr, für sich zu sorgen: ihre Einarbeitung zu klären, Zeit einzufordern für diese. Sie wird sich darüber klar, was sie braucht, und stellt Forderungen. Das alte Muster, sich klein zu machen, sich nichts zuzutrauen, ist lange eingeschliffen und braucht viele neue Erfahrungen und am Anfang auch immer wieder Rückbindung zu mir und zur Gruppe.

„Geht ein Klient mit der ‚Erlaubnis‘ des Therapeuten über alte Verhaltensgrenzen hinaus, hat er häufig mit den elterlichen Einschränkungen zu kämpfen, ganz alleine, auf fremdem Terrain, voller Angst und ohne die schützende Hand der Eltern. Auf solche Situationen existenziellen Vakuums muss der Therapeut gefasst und in der Lage sein, während der ersten Schritte außerhalb der gewohnten Skriptgrenzen den gewohnten Schutz der Eltern zu ersetzen.“

Auf der aktuellen Ebene des beruflichen Konfliktes wird besonders deutlich, dass Tamara von mir und der Supervisionsgruppe „Geleitschutz“ benötigt.

www.wertepaxis.de/fileadmin/docs/wertepaxis/WertePraxis_II2011.pdf, letzter Zugriff am 17.04.2013.
www.wertepaxis.de/fileadmin/docs/wertepaxis/WertePraxis_II2011.pdf, letzter Zugriff am 15.03.2013.
Claude Steiner, 2009, S. 252.
Helge Tönsin, Coaching mit dem inneren Team,
www.beratung-u-training.de, S. 10–14, letzter Zugriff am 17.03.2013.



Hier kann sie die Erlaubnis, sich zu zeigen und einzufordern, was sie braucht, erneuern, sich stärken und Mut schöpfen für die nächsten Schritte. Es dauert eine ganze Weile, bis sie das Gefühl von Scham verringern kann, nicht alleine alles zu meistern. Tamara vernetzt sich in der Folge mehr und mehr mit Kollegen aus anderen Einrichtungen und nimmt Angebote der Unterstützung an. Mut, sich selbst zu erkennen – den Spiel-Raum erweitern

In einer der nächsten Sitzungen arbeiten wir mit dem „Inneren Team“, und bei Tamara wird deutlich, dass ihre „Stamm-Spielerin“ die Schüchterne ist, die sich sofort zurückzieht und im Schneckenhaus darüber verzweifelt, dass sie nicht herauskommt. In ihrem inneren Team gibt es aber auch noch andere Positionen: die Löwin, die für andere kämpft, der strenge Vater, der jede Schwäche missachtet, die Freundin, die ein starkes Mitgefühl hat und bei Kummer immer ein guter Beistand ist.

Hier geht es in der nachfolgenden Zeit darum, diese Ressource zunehmend für sich selbst zu nutzen – sich selbst freundlicher und auch parteischer Beistand und Freundin zu sein. In der ganzen Zeit der Gruppensupervision bin ich immer wieder gefordert, Tamara in ihrem Sich-selbst-eine-gute-Freundin-sein zu unterstützen und auch in Krisensituationen diesen Part in der Stellvertretung deutlich zu machen und zu übernehmen. In einer der letzten Sitzungen sage ich zu ihr: „Du bist zu schade, dich dafür herzugeben, was da läuft.“ Sie schaut mich mit großen Augen an, und ich spüre, wie sie das in sich aufnimmt in ihren eigenen inneren Beistand.

In der Folge kann ich mich mehr und mehr als „Geleitschutz“ zurückziehen ...

Alexandra von Miquel (*1965)

Diplompädagogin, Counselor grad. BVPPT
 Supervisorin DGsV
 Hauptamtliche Pädagogische Mitarbeiterin IHP
 CT Studienleitung
 Führungskräfte trainings, Coaching, Supervision, Systemaufstellungen
www.syntopia.de

Visions-Spot zur Entwicklung von Counseling

Innovativ und notwendig wird die psychosoziale Beratung auch in Zukunft sein und die Nachfrage wird weiterhin steigen.

Entsprechend der Bevölkerungsentwicklung wird die lebensweltlich-orientierte Beratung verstärkt den Fokus auf die Generation „50 plus“ richten müssen.

Vorzeitiger Ruhestand oder andere Gründe des frühzeitigen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben erfordern neue Beratungsprofile, die zudem die einhergehenden Paardynamiken berücksichtigen.

Die Beratung der „60 plus“ braucht einen visionären Ansatz dahingehend, dass neue zukunftsgestaltende und innovative Lebenskonzepte für das fortschreitende Alter mitreflektiert werden. Denn frühzeitige, ja präventive Konzepte der Lebensgestaltung im Betagtenalter sind rechtzeitig anzubahnen und zu unterstützen.

Prof. Dr. Renate Zwicker-Pelzer
 Professur für Beratung und Erziehungswissenschaft
 Studiengangsleiterin: Master of Counseling

Hingabe des SEINS – im TUN – im FLOW des Augenblicks

Ein LandArt-Workshop auf der Insel

LandArt, ein Begriff mit vielen Bedeutungen, für mich ein grenzenloser Raum für Kreativität. Meine erste Begegnung mit LandArt hat mich in einer Weise fasziniert, die ich bis heute in mir trage. Es war damals in meiner Ausbildung zum Counselor in Nürnberg, im Schloss von Faber-Castell, ganz oben im Dachstuhl. Wir hatten unsere wunderschönen Ausbildungsräume, der Park stand uns für unsere Entwicklung mit seiner Energie und Vielfalt immer zur Verfügung. Ein Vortrag und Film über Andy Goldsworthy und seine Kunst in der Natur gab den Ausschlag. Für mich war damals schon klar: Das ist mein Weg.

Wenige Jahre später hatte ich meine Ausbildung und Graduierung zum Counselor, Fachrichtung Kunsttherapie, erfolgreich abgeschlossen. Neben dem Aufbau meines Ateliers, nachdem ich mich meinen schweizerischen Wurzeln zuwandte, arbeitete ich 60 Prozent in einer biopharmazeutischen Firma am Jurasüdfuss, in der Nähe von Neuchâtel. Meine Chefin, eine Ärztin aus Norddeutschland, fühlte sich sehr stark mit der Natur verbunden und schätzte die wunderschöne Gegend im Seeland für Ausflüge und Wanderungen. Sie war offen für Neues, auch für LandArt. Wenige Monate später verließ ich die Firma zugunsten eines weiteren Studiums und erhielt kurz darauf einen Anruf meiner ehemaligen Chefin. Sie erteilte mir den Auftrag, einen halbtägigen Teamausflug mit circa 60 Angestellten zu organisieren. Bei der Gestaltung des kreativen Hauptteils hatte ich freie Hand im Rahmen des Budgets.

Voller Tatendrang und Begeisterung stellte ich mich meiner Aufgabe. Eine Studienkollegin von mir half mir, diese Herausforderung in die Tat umzusetzen. Für den kreativen Teil standen uns 2,5 Stunden zur Verfügung. Unser Ziel war die Petersinsel auf dem Bielersee. Die An- und Abfahrt auf die langgezogene Halbinsel per Schiff wurde genauso wie der Apéro und das nachfolgende Abendessen im Restaurant des alten Klosters firmenintern organisiert. Wir konnten uns auf unser Kerngeschäft konzentrieren.

Als Erstes befasste ich mich mit dem geschichtlichen Hintergrund der Petersinsel. Meine Vision war ein ganzheitliches Erlebnis. Die Menschen, die wir erwarteten, kamen aus allen Teilen der Erde, hatten aber meist nur wenig Kontakt mit ihrer unmittelbaren Umgebung, in der sie momentan lebten. Die Insel war den meisten nicht bekannt. Im Jahre 1127 wurde auf ihr ein Cluniazenserklöster errichtet. Im Laufe der Jahrhunderte kam es zu mehreren Um- und Anbauten sowie einigen Handwechseln. Heute gehört das ehemalige Kloster, das heute ein Gasthaus mit eigenem Weinanbau ist, der Burgergemeinde Bern.



Die ganze Insel steht heute unter Naturschutz. Diese Tatsache kam mir sehr entgegen, da es meiner Meinung nach im Ursprungsgedanken LandArt darum geht, mit den gegebenen Naturmaterialien zu arbeiten. Es dürfen keine Zweige abgerissen oder Bäume gefällt werden. Das Sammeln und Zusammenfügen von Gegenständen steht im Mittelpunkt. Wir erlaubten uns, als einziges Zugeständnis einen großen Bund Blumen von einem Selbstpflückfeld in der Nähe mitzunehmen.

Endlich war es soweit! Meine Kollegin und ich machten uns schon einige Stunden vor Ankunft unserer Gäste auf den Weg. An diesem Tag im Juli war es relativ kühl. Kurze sonnige Abschnitte wurden ganz schnell wieder mit schweren, dunklen Regenwolken überschattet. Skeptisch schauten wir immer wieder in den Himmel. Was, wenn uns ein richtiger Sommersturm erwartet? Wir suchten mit diesem Gedanken eine ruhige Bank, ließen ihn ruhen und konzentrierten unsere Energie auf unser Projekt. Der Ausgangspunkt war auf dem Längskamm der Insel, ein freier Platz mit Sicht über die ganze Insel. Ein Baumstrunk von knapp einem Meter Durchmesser bildete unsere Mitte, die wir mit den mitgebrachten Blumen zu einem Naturmandala verwandelten. Mandala war ein Thema, das mir bei meinen Recherchen zuflog. Es passte an diesen Ort mit der Geschichte des Klosters, der Kunst der Vergänglichkeit, wie LandArt auch genannt wird, im Rhythmus der Natur in deren Schutzgebiet.

Die Gäste kamen warm gekleidet mit aufgespannten Regenschirmen vom Schiff. Unsere Befürchtungen wurden zwei Minuten, bevor das Schiff anlegte, wahr. Es fing ganz leise an zu regnen. Wir begrüßten die Gruppe und machten uns auf den fünfzehnminütigen Spaziergang zum höchsten Punkt der Insel. Die Menschen waren gut gelaunt, das Wetter war für sie Nebensache. Genauso schnell wie der Regen begonnen hatte, hörte er plötzlich wieder auf. Meine ehemaligen Kollegen versammelten sich rund um den bunt geschmückten Baumstrunk, auf den ich mich stellte. Zehn Minuten lang erzählte ich ihnen in englischer Sprache die Geschichte der Insel, verankerte sie mit dem Hier und Jetzt und erhöhte die

Spannung mit dem Wort „LandArt“. Obwohl dies ein englischer Ausdruck ist, kannte ihn niemand, auch ein Mandala war nur wenigen ein Begriff. Ein jungfräulicher Garten, der sich vor mir auftat, eine Spannung und verhaltene Begeisterung, gepaart mit Rat- und Hilflosigkeit, waren spürbar. Vor mir war eine Menschenmenge versammelt, die in ihrem täglichen Leben die Kontrolle für ihr Tun eigenverantwortlich trägt. Trotz ihrer meist akademischen Ausbildung und verantwortungsvollen beruflichen Tätigkeit wurden sie mit ihrem „Unwissen“ mit voller Wucht konfrontiert.

Nach der Bildung von zehn Gruppen à sechs Personen erläuterte ich den Auftrag, für den 1,5 Stunden zur Verfügung standen. Die Blumen durften zur Gestaltung mitgenommen werden. Im Nu war mein Baum wieder schmucklos. Einige Gruppen schwirrten sofort los, um sich „den besten Platz“ zu sichern. Andere sahen sich fragend an und fanden erst nach einiger Zeit zueinander, wieder andere tauschten sich vor Ort aus und entwickelten Pläne und verteilten ganz gezielt Aufträge an die einzelnen Gruppenmitglieder. Die Nächsten standen unschlüssig herum und kämpften gegen ihre Widerstände, um sich dann widerwillig auf die Aufgabe einzulassen.

Es war spannend zu beobachten, wie sich die einzelnen Gruppenprozesse vollzogen – zu sehen, wie der Beziehungsprozess in jedem Team anders und die Rollenverteilung nach klaren Regeln abliefen. Durch meine Gruppeneinteilung kam es zu Konstellationen von Menschen, die in ihrem Arbeitsalltag noch kaum ein Wort miteinander gewechselt hatten. Genauso wie zu Gruppen, die eine Dynamik entwickeln, die Berge versetzen konnten. Die Energien waren spürbar und später in den Kunstwerken auch sichtbar. Als alle Gruppen unterwegs waren, atmeten wir erst einmal tief durch. Der Anfang war geschafft! Wir machten uns mit unseren Fotokameras in entgegengesetzte Richtungen davon, um unsere Teams bei der Arbeit zu fotografieren. Die erste Gruppe hatte sich um einen jungen Baum versammelt und nutzte ihn als Mittelpunkt. Die bereits gesammelten Tannzapfen, Steine, dürre Ästchen und Rindenstückchen wurden fein säuberlich getrennt und in einem eigenen

Muster um den Baumstamm angelegt. Sie waren so in ihre Arbeit versunken, dass sie mein Kommen gar nicht bemerkten. Die nächste Gruppe gestaltete eine filigrane Miniatur mit endlos vielen Details, die ihre ganze Konzentration forderte. Eine Männergruppe lebte die ganze Weite aus und setzte sich in ihr eigene Grenzen. Sie arbeiteten mit ganzen Baumstämmen und großen Ästen. Es entstanden Gebilde und Werke, die sich in ihrer Vielfältigkeit und Originalität übertrafen. Ob zweidimensional am Boden oder dreidimensional in Form eines Zeltes oder mit einem verwiterten Baumstrunk als Ausgangspunkt, Kreativität und Fantasie dieses Office-Teams waren überwältigend.

Nach 1,5 Stunden waren alle wieder am Ausgangspunkt zurück. Wir besuchten jede einzelne Gruppenkomposition, ließen uns die Geschichte erzählen und würdigten jedes Kunstwerk mit Applaus. Die gegenseitige Wertschätzung war enorm. Der Stolz und die Freude brachten nicht nur die Gesichter der Menschen zum Strahlen: Die Wolken machten der Sonne Platz, sodass sie mit einem Male alle Werke ins „richtige Licht“ rückte. Beim abschließenden Spaziergang zum Gasthaus, wo ein großzügiger Apéro im Klostergarten auf uns wartete, kam die Abteilungsleiterin zu mir, drückte mir die Hand und sagte: „Ich habe gar nicht gewusst, was für ein kreatives Potenzial in meinen Mitarbeitern steckt!“ Ein schöneres Kompliment hätte sie mir nicht machen können.

Im Gewölbekeller des ehemaligen Klosters wurde uns anschließend ein herrliches Abendessen serviert. Auf die weiße Wand projizierte ein Beamer ständig wechselnde Impressionen im Großformat von diesem aufregenden Nachmittag. Kaum hatten wir alle auf den gelungenen Kreativteil angestoßen, öffnete der Himmel seine Schleusen. Der Regen verstärkte sich, Wind kam auf und diese ganze Energie übertrug sich auf unsere Gruppe, es wurde ein wundervoller Abend mit einer ausgelassenen und mitreißenden Stimmung, die ihren Höhepunkt beim Tanzen auf der

Rückfahrt im Schiff fand. Zum Abschied wurden wir von jedem Einzelnen umarmt, und ich ging mit einem Gefühl von großer Dankbarkeit nach Hause, das mich noch heute trägt, wenn ich an all die glücklichen, nassen Gesichter denke, die mich unter strömendem Regen anlachten.

Léa Pasqualini-Christen (*1960)

Mutter von drei Kindern
Kaufmännische Grundausbildung
Interior Design, Inneneinrichtungen von Hotels und Restaurants in der Schweiz und den USA
Spielgruppenleiterin
Counselor grad. BVPPPT
Pflegefachfrau HF, i. A.

Counseling – Meine Ideen, Visionen und Fragen...

Counseling als 3,5-jährige, staatlich anerkannte Berufsausbildung sowie als verpflichtendes Grundstudium für psychologische und soziale Studiengänge.

Visionen sind ein Blick in eine denkbare und damit in eine mögliche Zukunft, auch wenn sie zugegebenermaßen eher unwahrscheinliche Zukunftsentwürfe darstellen. Ich frage mich, was unterscheidet eine Vision von einem Ziel? Meine spontane Antwort: ein Paradigma!

Ich male mir gedanklich aus, wie das in der Praxis aussehen würde, welche Paradigmen in unserem System zu überwinden sind, und mein Gedankenfluss kommt plötzlich ins Stocken: Für mich persönlich ist diese Vision ja gar keine Vision mehr! In meiner Berufsbiografie entspricht die Fortbildung zum Counselor tatsächlich einer Grundausbildung und weniger einer Weiterbildung. In meinem ersten Berufsleben war ich Biologielaborantin.

Als graduiertes Counselor bewege ich mich inzwischen in sehr verschiedenen Arbeitsfeldern. So bin ich z. B. im Betrieblichen Gesundheitsmanagement tätig, in der psychosozialen Ernährungsberatung sowie in der Hochbegabtenberatung. Meine berufliche Identität ist im Counseling verankert. Dieser Anker fand aber nur schwer Halt, da er eine ‚falsche‘ Grundform hat. Mir fehlt eine in der Öffentlichkeit anerkannte und bekannte Grundausbildung im sozialen Bereich. Ich bin eben keine Sozialpädagogin, keine Erzieherin mit Zusatzqualifikation, sondern ‚nur‘ Counselor.

Erschreckenderweise stelle ich fest, dass ich mittlerweile dazu tendiere, mich als Coach vorzustellen! Da kann sich jeder was drunter vorstellen, ist halt einfacher, da muss ich nicht so viel erklären! Dies widerspricht völlig meiner beruflichen Identifikation, zeigt mir aber auch, wie wenig bekannt das Counseling in meinen Arbeitsfeldern ist.

Und jetzt mal Hand aufs Herz: Wer von uns stellt sich regelmäßig als Counselor vor?

Ist Counseling eine Zusatzqualifizierung, ein Beruf oder ‚nur‘ eine Berufung? Counseling ‚nur‘ als Weiterbildung anzubieten, wird dies dem Potenzial des Faches und dem Markt gerecht?

Counseling ist mehr als Beratung! Beratung bekomme ich überall, in der Parfümerie, im Baumarkt, beim Vermögensberater, im Elektronikmarkt, der Bank, beim Frisör und beim Versicherungsmakler. In einer immer komplexer werdenden Welt ist das Individuum auf Beratung angewiesen. Beratung hilft dabei, sich in dieser Welt zurechtzufinden, Beratung bietet Orientierung. Der Begriff der Beratung umfasst so viel, hat wenig Kontur und wird den Inhalten des Counseling, so wie ich es verstehe, nicht gerecht. Counseling ist etwas anderes als Therapie, denn es wirkt präventiv, und Counseling geht über eine pädagogische Zielsetzung hinaus, indem es dem Menschen hilft, sich in dieser komplexen Welt zu verorten und zu verankern und so fast nebenbei die heute so oft vermisse soziale Kompetenz vermittelt.

Ist es wünschenswert, dass sich Counseling als eigenständiger Fachbereich neben Beratung und Therapie etabliert? Hat Counseling das Potenzial, sich zu einer vollwertigen Ausbildung zu entwickeln, oder ist die derzeitige Positionierung als Zusatzqualifizierung im Feld der sozialen Berufe genau der richtige Platz?

Als zukünftige Bildungswissenschaftlerin interessieren mich vor allem die Möglichkeiten und Potenziale des Counseling in Bezug auf die Entwicklung und Vermittlung sozialer Kompetenzen im betrieblichen und akademischen Ausbildungskontext. Soziale Kompetenz ist ein wichtiger und immer wieder beschworener Schlüsselbegriff im derzeitigen Bildungsdiskurs. Die Bildungslandschaft in Deutschland und Europa ist in Bewegung, und ich bin gespannt, welchen Platz das Counseling sich nehmen wird oder ob es sich einen Platz zuweisen lässt.

Meine derzeitige Wahrnehmung: Den Beruf des Counselor gibt es nicht ... es gibt keine ausgeprägte Counselor-Identifikation, oder doch? Dies könnte ein spannender Ansatz für eine systematische Bestandsaufnahme sein; vielleicht eine Studie oder Dissertation, in der das deutsche Counseling wissenschaftlich untersucht wird. Ein Blick von außen aufs Counseling könnte wichtige Impulse und neue Ansätze für die Weiterentwicklung und Gestaltung des Fachbereiches liefern.

Und da habe ich doch plötzlich die Idee, dass ein Forschungsprojekt, eine Kooperation zwischen BVPPT und einer Universität, eine Möglichkeit sein könnte, dem Counseling eine neue Qualität der öffentlichen Wahrnehmung und der fachlichen Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Da schießt schon die nächste Idee durch den Kopf: eine Zukunftswerkstatt, in der Counselor und KollegInnen der Kooperierenden Institute gemeinsam im BVPPT Zukunft diskutieren, in der sie gemeinsam über den eigenen Tellerrand schauen und aus einer gemeinsam gedachten Zukunft heraus die Gegenwart gestalten. Das nationale Forum für Beratung und die deutsche Gesellschaft für Beratung setzen sich als übergeordnete Instanzen mit der Thematik ‚Zukunft in der Beratung‘ auf deutscher und auf europäischer Ebene auseinander, auch der BVPPT ist in diese Prozesse involviert. Ich bin eine Idealistin und Fantastin, ich bin naiv, mutig und neugierig. Und genauso bin ich Realistin, und ich weiß um meinen sehr kleinen Teller, dessen Rand manchmal zu weit weg ist, um einfach darüber wegzuschauen ...

Tanja Gromotka-Nepute (41 Jahre)

Counselor grad.BVPPT, Orientierungsanalyse
 Grundberuf: Biologielaborantin
 Zurzeit Bachelor-Studium der Bildungswissenschaften, Fernuniversität Hagen
 Tätig in eigener Praxis, Blickwinkel-Counseling,
 Präventionsmanagerin im betrieblichen Gesundheitsmanagement
 Qualitätsbeauftragte des Ev. Kirchenkreises Remscheid-Lennep, Fachabteilung Kinder-Jugend-Bildung
 Psychosoziale Ernährungsberatung
 Hochbegabtenberatung

„Gott sei Dank! Nie wieder werde ich Musik machen müssen!“

Auftritts-Coaching als Anwendungsfeld für Counselor

Markus D. betritt die Bühne. Der nächste Auftritt mit seiner Band steht an. Tosender Applaus des Publikums, gleißende Scheinwerferlichter. Mit wackligen Beinen geht er ans Klavier. Der erste Song gleich mit anspruchsvollem Pianoso. Alle Blicke werden auf ihn gerichtet sein. Er will sich nicht blamieren, weder vor dem Publikum noch vor seinen Bandkollegen. Der Schlagzeuger zählt vor, Markus D. setzt zum Spiel an. Die Hände schwitzen, plötzlich steigt Panik auf. Nicht eine Note fällt ihm mehr ein. Totales Blackout! Markus D.: „Wenn das mal gut geht!“

Lampenfieber und Auftrittsangst sind nicht dasselbe

Wer kennt es nicht? Nicht selten steht man vor der Situation, vor Publikum eine Spitzenleistung zu erbringen! Doch das Herz klopft wie verrückt, die Hände schwitzen und die Knie zittern! Das ist normalerweise kein Problem. Ganz im Gegenteil sogar! Eine gesunde Portion Lampenfieber trägt dazu bei, dass unser Nervensystem aktiviert wird und dass wir uns in einer erhöhten Leistungsbereitschaft befinden. Ohne solche Vorgänge wären Höchstleistungen überhaupt nicht denkbar. Doch was passiert, wenn die Aufregtheit sich zu einer regelrechten Auftritts-Angst entwickelt? Viele Menschen können sich auf der Bühne auf einmal nicht mehr konzentrieren, sie leiden unter Blackouts oder Panikattacken und haben ihre Körperfunktionen kaum mehr unter Kontrolle! Ihre Handlungsmöglichkeiten sind eingeschränkt und der Auftritt wird für sie nur noch zur Qual!

Auftragsklärung – Worum soll es gehen?

Glaubt man aktuellen Statistiken im Hinblick auf die Verbreitung von Auftrittsangst, so reagieren im Rahmen einer Auftritts-situation beispielsweise rund 80 Prozent aller Musiker mit entsprechenden Begleiterscheinungen. Auftritts-Coaching bietet hier eine

Möglichkeit, innerhalb der eigenen Potenziale die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, in zukünftigen Auftritts-Situationen gewünschte Handlungsoptionen abrufen und die bestmögliche Leistung zeigen zu können. Zum Vorgehen: Im Rahmen eines Coachings sollte zu-nächst geklärt werden, worum es dem Coachee eigentlich geht. Welches Anliegen besteht und welches Ziel soll überhaupt erreicht werden? Eine solche Zielvision sollte immer positiv und so konkret wie möglich formuliert werden. Welche Teilziele existieren und welche Möglichkeiten der Zielerreichung wurden in der Vergangenheit bereits ausprobiert? Wie kann beurteilt werden, ob ein formuliertes Ziel irgendwann erreicht ist? Auf der Grundlage eines solchen Ist-Soll-Abgleiches kann ein konkreter Kontrakt geschlossen werden. Dabei sollte von einem kompetenzorientierten Modell ausgegangen werden, nicht „Sie haben Auftritts-Angst“ sondern vielmehr „Sie verfügen über ein gutes Maß an Auftritts-Angst-Kompetenz“ sollte handlungsleitend sein. Unter Auftrittsangst-Kompetenz werden demnach kompetente Lösungsversuche verstanden, mit einer bestimmten Stresssituation umzugehen – wenngleich auch zu einem gewissen Preis mit nicht immer glücklichen Auswirkungen.



Wertschätzender Umgang mit sich selbst

Im Coaching geht es darum, neue Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die unterschiedlich zu denen sind, die bisher (erfolglos) ausprobiert wurden. Dabei ist es zunächst wichtig, die Existenz von Auftritts-Angst zu würdigen. Denn so paradox es auch klingen mag, aber jeder, der unter Auftritts-Angst leidet, kann sicher sein, dass sie für ihn immer auch eine sinnstiftende Funktion hat. Ergebnisse von wissenschaftlichen Untersuchungen (Autopoieseforschung) belegen, dass Organismen – also auch der Mensch – sich stets der Aufgabe widmen, durch für sie sinnvolle Handlungen ihr Überleben zu sichern. Dadurch wird auch Auftritts-Angst zu einer überlebenssichernden Handlungsweise. Sie hat einen Nutzen und bietet Schutz. Zudem erreicht der Betroffene über die Akzeptanz seiner Themen auch ein höheres Maß an Veränderungspotenzial, weil dann eben nicht mehr soviel Energie für eine unbedingte Problemüberwindung aufgewendet werden muss. Der Coachee gewinnt auf diese Weise sogar eine Art festen Boden unter den Füßen und ist in der Lage, wieder einen Schritt nach vorne zu machen. Arnold Beisser hat hierzu das Paradox der Veränderung (1970) formuliert: „Veränderung geschieht, wenn jemand wird, was er ist, nicht wenn er versucht, etwas zu werden, das er nicht ist“ (Arnold Beisser: Wozu brauche ich Flügel? Peter Hammer Verlag. 3. Auflage Wuppertal 2005, S. 139).

Auftritts-Angst ist kontextabhängig

Nun geht es darum, zu prüfen, unter welchen Kontextbedingungen Auftritts-Angst eigentlich entsteht. Zum Beispiel dann, wenn ich die Auftrittssituation als für mich extrem bedeutsam einstufe? Oder nur dann, wenn sich bestimmte Personen im Publikum befinden? Vielleicht aber auch nur, wenn ich bestimmte Stücke spielen muss? Also nicht die Aussage: „Die Person X hat Auftritts-Angst“, sondern die Frage: „Unter welchen Kontextbedingungen zeigt sich die Person X als auftrittsängstlich?“, steht im Mittelpunkt. Andersrum gefragt, kann in diesem Zusammenhang also auch der Blick auf die Frage gerichtet werden: „Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit ich mich wohl fühlen kann?“ Auf diese Weise erspart man allen Beteiligten ein stigmatisierendes Charakteretikett. Charaktereigenschaften sind oftmals nur schwer zu verän-

dern. Die Kontextabhängigkeit zeigt, dass es sich bei Auftritts-Angst aber vielmehr um eine Verhaltenskompetenz handelt. Ein Verhalten lässt sich in der Regel eher ändern als der Charakter.

Problem- vs. Lösungstrance

In einem weiteren Schritt kann es darum gehen, die individuellen Bedingungsfaktoren zur Entstehung von Auftritts-Angst zu beleuchten. Dabei sollte klar sein, dass alles Erleben immer davon abhängig ist, wo wir unsere Aufmerksamkeit hinfokussieren. Schauen wir beispielsweise darauf, was schlecht in unserem Leben ist, geht es uns auch in der Regel schlecht („Problemtrance“). Schauen wir umgekehrt aber darauf, was gut ist, geht es uns auch gleich wieder besser. Ziel des Coachings kann es daher nicht sein, nur auf das Problem zu schauen. Denn wer nur über das Problem redet, lebt das Problem auch zugleich. Mit dem Bewusstsein über das Problem geht es uns schließlich schlecht! Ein Coaching sollte vielmehr darauf ausgerichtet sein, zu schauen, wie die Situation sein sollte (Lösungstrance). Der Scheinwerfer der Aufmerksamkeit wird also auf eine mögliche Wunschvorstellung geschwenkt.

Aufmerksamkeitsfokus auf das Wesentliche

Bei einem erfolgreichen Auftritt liegt der Fokus der Aufmerksamkeit im Prinzip nur noch beim Musizieren und der damit verbundenen Performance. Phänomene der Außenwelt werden nur noch kaum bzw. gar nicht mehr wahrgenommen. Doch viele Musiker sind auf der Bühne plötzlich gar nicht mehr in der Lage, sich auf das zu konzentrieren, was sie eigentlich sollten, nämlich auf den eigentlichen Auftritt. Viele schlüpfen beispielsweise in eine Art Beobachterrolle und beobachten sich ähnlich wie eine dritte Person von außen. Diese Selbstbeobachtung wird begleitet von Sätzen wie: „Wie finden die Zuschauer wohl meine Darbietung?“ – „Ich muss gut spielen, damit meine Kollegen mich als kompetent genug erleben!“ oder „Wie findet wohl die Presse mein Solo?“ etc.



Treten in Anforderungssituationen Probleme auf, die dazu führen, dass die Situation nicht im gewünschten Maße bewältigt wird, so kann es auch passieren, dass sich die betreffende Person häufig nur noch auf dieses Problem fokussiert, nach dem Motto: „In Stresssituationen gerate ich immer ins Stottern und kann mich nicht mehr konzentrieren.“ Viele Menschen geraten genau dadurch in eine Stresssituation und entwickeln die Überzeugung (sich selbst erfüllende Prophezeiungen), dass sie in jedem Fall scheitern werden, egal wie viel Mühe sie sich geben. Sie malen sich sogar im Vorfeld sehr akribisch aus, wie der Moment des Scheiterns genau aussehen wird. Solche vorweggenommenen Bilder haben einen starken Einfluss auf die reale Situation. Es wird deutlich, wie wenig Aufmerksamkeit dann nur noch für das eigentliche Musizieren zur Verfügung stehen kann. Das Coaching hat an dieser Stelle die Aufgabe, die Aufmerksamkeit wieder auf das eigentliche Spiel und den Auftritt zu fokussieren. Ein gutes Mittel in diesem Zusammenhang ist die Nutzung von Imaginationen. Im Rahmen von Imaginationen ist es möglich, sich die angstausslösende Situation vorab im Kopf auf die gewünschte Art und Weise und so genau wie möglich vorzustellen und sozusagen vorzuerleben. Situationen, die wir uns bildlich vorstellen, treten häufig auch genauso ein und werden zur Wirklichkeit. Damit bleibt es insbesondere das Verdienst des Künstlers selbst, gewünschte Veränderungsprozesse anzuregen. Dabei bedarf es oftmals nur kleiner Schritte, um eine große Wirkung zu entfachen.

Thomas Manke (*1979)

Diplompädagoge, Counselor mit Methodenschwerpunkt Gestalttherapie, Trainer u. a. im Bereich Performance- und Auftritts-Coaching; Kontakt: t.manke@koentges-manke.de, www.koentges-manke.de

Meine Einschätzung über aktuelle Trends in Beratungen und Counseling in Thesenform:

1. Die Nachfrage nach Beratung wird in einer weiterhin an Komplexität zunehmenden Gesellschaft weiterhin steigen.
2. Dabei sind immer stärker spezifizierte Fragen und Wünsche nach Klärungshilfe zu erwarten, die Themen aus Gesundheit, Recht, Orientierung in der Gesellschaft, Vernetzung, Krankheitsbehandlung, Selbsthilfe usw. betreffen.
3. Entsprechend ist eine höchst spezifizierte Feldkompetenz erforderlich, die in sehr kurzen Abständen reaktualisiert werden muss.
4. Die Bedeutung der elektronischen Medien in Beratungsprozessen wird weiterhin zunehmen, da sich diese als niedrigschwellig, ununterbrochen erreichbar und zum Teil kosten- und zeitsparend bewährt haben.
5. Das Beratungs-Setting Vier-Augen-Gespräch wird dagegen an Umfang und Bedeutung Einbußen hinnehmen müssen.
6. Beratungssuchende werden viel intensiver als in der Vergangenheit die Qualität der Beratungsleistung eigenständig und wiederum mit dem Netz überprüfen.
7. Es ist mit Veröffentlichung von Beratungsprozessen durch ihre Nutzer zu rechnen.
8. Schärfste kollektive Kritik an Beratungsprozessen ist nicht auszuschließen.
9. Dies sollte in Beratungscurricula Berücksichtigung finden.
10. Auch neue Formen der rechtlichen Absicherung von Counseloren sind zu entwickeln.

Prof. Dr. Jörg Fengler

Visionen zum gelebten Counseling

Die Anfrage des Redaktionsteams lautete: Kannst du dir vorstellen, etwas zu Visionen/Innovationen/Blicken in die Zukunft in Verbindung mit deinen Anwendungsfeldern des Counseling zu schreiben? Ja, ich kann! Visionen unterliegen ja keiner Zäsur. Es geht um individuelle Vorstellungen einer gewünschten Zukunft. In diesem beschützten Rahmen werfe ich gerne einen Blick in zukünftige Entwicklungen meiner beiden Anwendungsfelder: Counseling in der beruflichen Ausbildung und in der Personalentwicklung

Vision 1: Gleich beim Begriff Counseling geht es schon los: Regelmäßig blicke ich in irritierte Gesichter, wenn ich auf die beliebte Frage: „Was machen Sie denn beruflich?“, antworte: „Ich arbeite als Counselor.“ Es gibt immer Erklärungsbedarf!

So ist meine erste kühne Vision, dass die Begriffe „Counseling/Counselor“ in 10 bis 15 Jahren soweit auf den Weg gebracht worden sind, dass sie in den allgemeinen Wortschatz wie selbstverständlich verankert, inhaltlich verständlich und als bedeutsam anerkannt sind.

Wie das geschehen kann? Indem wir, die Counselor, mit geschärftem Profil ins Land ziehen, öffentlichkeitswirksam die Bedeutung von Counseling erklären und Nutzen und Notwendigkeit überzeugend argumentieren.

Vision 2: Meine aller Kühnste Vision ist es, dass Counseling überall gelebt wird. Ich bin der festen Überzeugung, dass wir auf der Welt sind, um ein gutes Leben zu führen und zufrieden und glücklich zu sein. Dazu kann Counseling entscheidend beitragen! Es unterstützt uns, in innerer Harmonie und Ausgeglichenheit zu leben. Aus der tiefen Überzeugung heraus: „Ich bin gut und du bist gut“, kommt niemand auf die Idee, andere zu betrügen oder ihnen körperliche oder seelische Gewalt anzutun. Somit trägt Counseling nicht nur zu einem gesunden Leben, sondern auch zu einem friedlichen Zusammenleben bei.

Counseling in der beruflichen Ausbildung

In diesem Feld bin ich seit Sommer letzten Jahres tätig. Zielgruppe sind Jugendliche, die auf dem regulären Ausbildungsmarkt nur sehr geringe Möglichkeit haben, selbst eine Ausbildungsstelle zu finden. Sie haben schlechte Noten im Abgangszeugnis und häufig wenig Unterstützung durch ihre Familie erfahren. Wir schließen mit den jungen Erwachsenen einen Ausbildungsvertrag und suchen ge-

meinsam einen Kooperationsbetrieb, in dem sie die praktische Ausbildung absolvieren. Damit sind wir sehr erfolgreich, doch die Abbrecherquote ist hoch.

Im Team haben wir daher inhaltliche Veränderungen unseres ausbildungs- begleitenden Angebots beschlossen. Unsere Vision ist es, zukünftig zu sagen: „Unsere Abbrecherquote ist sehr gering.“ Und das ist unsere Vorstellung, wie wir es erreichen:

Wir ergänzen die fachliche Bildung und unsere pädagogischen Einzelgespräche von Anfang an mit einem regelmäßigen sozialen Kompetenztraining in Gruppen. Somit bieten wir den Heranwachsenden die Möglichkeit, sich erlernte, hinderliche Verhaltensmuster bewusst zu machen und durch neue, zielgerichtete Verhaltensweisen zu ersetzen. Neben den Klassikern wie Kommunikationsfähigkeit, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Veränderungsbeurteilung/lebenslanges Lernen erscheint uns ein Training besonders wichtig zu sein: das Ermutigungstraining.

Unser Ziel ist es, dass die Auszubildenden dadurch einen weiteren, großen Schritt in Richtung selbstbewusstes Denken, Handeln und Fühlen machen, dass sie den Glauben an ihre eigenen Fähigkeiten zurückgewinnen und ihre Selbstwirksamkeit erfahren, dass sie Möglichkeiten kennen, mit Ängsten, Sorgen und Kritik umzugehen und besser mit anderen zurechtkommen.

In Fortsetzung dieser Gedanken ist es eine weitere Vision, dass Ermutigungs- und soziales Kompetenztraining in alle Ausbildungen integriert wird, in die schulische und in die berufliche – in alle Klassen ab der Grundschule. Auch in alle Kindergärten, unter Einbezug von Eltern und Großeltern, sollte dieses lebendige Lernen eingeführt werden. Es hat nachhaltige positive Auswirkungen auf den Einzelnen, auf die Familie, die Partnerschaft und auf alle anderen privaten und beruflichen Beziehungen.

Counseling als Instrument der Personalentwicklung

Wirtschaftlicher Strukturwandel, Fachkräftemangel und demografischer Wandel fordern immer wieder neue Anpassungen und Veränderungen in Unternehmen. Technologische, produkt- oder verfahrensbezogene Innovationen erkennen Betriebe auch weithin als notwendig und sinnvoll an. Im systemischen Sinne ist diese Sichtweise jedoch unvollständig und kann daher nicht vollständig wirksam werden. Es fehlt die soziale Innovation. Das bedeutet, neue Formen für die Kommunikation und Kooperation aller Beteiligten in einem System zu entwickeln, also für Mitarbeiter, Kunden und die Öffentlichkeit.

Wissenschaftler fordern sie schon lange, doch viele Betriebe übersehen, dass sie sich vom Kostenfaktor längst zum Wertschöpfungsfaktor gewandelt hat.

„Wer das kreative Potenzial der Mitarbeiter/-innen fördert und Offenheit für neue Formen der Zusammenarbeit und deren Strukturen beweist, schafft einen Rahmen für eine Innovationskultur, die oft der entscheidende Erfolgsfaktor ist.“ (Nachlese: Open Innovation; gemeinsame Veranstaltung von ZIRP und ITB, Aula der FH Mainz; 22.08.2011; www.archive-de.com)

Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte mit sozialer Kompetenz werden im modernen Wirtschafts- und Arbeitsleben immer mehr zum wertvollsten Kapital. Und zum wichtigsten Unterscheidungsmerkmal im globalen Wettbewerb.

Die Einführung sozialer Innovation in mittelständische Unternehmen trifft auf ein enormes Entwicklungspotenzial:

- 125 Milliarden Euro jährlich (!) betragen die volkswirtschaftlichen Kosten, die durch mangelndes Engagement der Mitarbeiter/-innen entstehen (Engagement Deutschland Index, Gallup GmbH 2011);
- seit 1994 hat sich die Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen verdoppelt (WIdO-Fehlzeitenreport 2011);

- laut KPMG belaufen sich die Kosten, die durch Konflikte im Unternehmen entstehen, auf rund 20 Prozent der Personalkosten (Konfliktstudie der KPMG 2012);
- nahezu die Hälfte aller Projekte scheitern. Die GPM (Gesellschaft für Projektmanagement) nennt als Hauptgründe schlechte Kommunikation sowie unklare Anforderungen und Ziele als Ursache für das Verfehlen der Projektziele (GPM/Michael Gessler (Hrsg.), Kompetenzbasiertes Projektmanagement (PM3), Nürnberg 2009, S. 151.

Hier bietet sich ein vielfältiges Einsatzfeld für Counseling als ganzheitlicher, prozess- und persönlichkeitsorientierter Beratung. In der individuellen Wegbegleitung durch einen Counselor, der im direkten Kontext des aktuellen Projekts und des konkreten Arbeitsauftrags arbeitet, erfolgen Veränderungen rasch, effizient und nachhaltig.

Counseling bringt Menschen in Offenheit, Vertrauen und Respekt voreinander zusammen. Das ist das beste Instrument der Personalentwicklung. Es sind die banalen Dinge, die eine große Wirkung haben.

Anforderungen an Unternehmen der Zukunft

Veränderung gehört in innovativen Unternehmen zu den normalen Wachstumsprozessen. Sie nehmen ihre Mitarbeiter/-innen von Anfang an mit ins Boot und steuern das neue Ziel gemeinsam an. Sie tragen dem wachsenden Bedürfnis ihrer Mitarbeiter/-innen nach Autonomie, Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Teilhabe bei der Gestaltung der Arbeitswelt Rechnung. Sie schätzen ihre Mitarbeiter/-innen als Partner auf Augenhöhe und beziehen sie in den Produktionsprozess ganzheitlich mit ein. Sie schaffen Arbeits- und Kommunikationsstrukturen, in denen Mitarbeiter/-innen ihre Fähigkeiten und Erfahrungen bestmöglich einsetzen und entfalten können.

In der Vision für die Zukunft arbeiten Menschen mit Leichtigkeit und Freude. Sie setzen sich mit all ihrem Potenzial und ihrer Begeisterung für „ihr“ Unternehmen ein, denn die Unternehmensziele sind auch ihre eigenen.

Sie sind nicht nur äußerlich erfolgreich, sondern auch innerlich erfüllt. Ihre hohe Motivation und ihre Loyalität geben sie an die Kunden weiter.

Für mich gehört Counseling zur Grundausstattung jedes zukunftsorientierten Unternehmens. Die professionelle Prozessbegleitung schafft Reflexionsräume, fördert die persönliche Weiterentwicklung und erweitert die berufliche Handlungskompetenz. Unternehmen steigern ihren wirtschaftlichen Erfolg durch Arbeitszufriedenheit, höhere Arbeitsqualität, Innovationsbereitschaft und Reduzierung der Ausfalltage und loyale Kunden. Counseling schafft eine Umgebung, die einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ermöglicht und gleichzeitig ein erfülltes Berufsleben. Gewinn für alle!

Ich hoffe, dass es uns gelingt, Counseling wie einen heilenden Virus ins Land zu streuen und die Menschen damit zu infizieren. Damit Visionen Wirklichkeit werden.

Ute Boldt (*1960)

Dipl.-Päd. und Counselor grad. BVPPT
 Methodenschwerpunkt: Orientierungsanalyse und Gestalttherapie
 Fachfrau für Projekt- und Prozessmanagement, GPM-IPMA
 Personalentwicklung
 Soziales Kompetenztraining
 Spezialität: Teamentwicklung
 Projektmanagement
 Prozessberatung
 Ausbildungsbegleitung

Buchbesprechungen

Bandelow, Borwin

**Wer hat Angst vorm Bösen Mann? –
Warum uns Täter faszinieren**

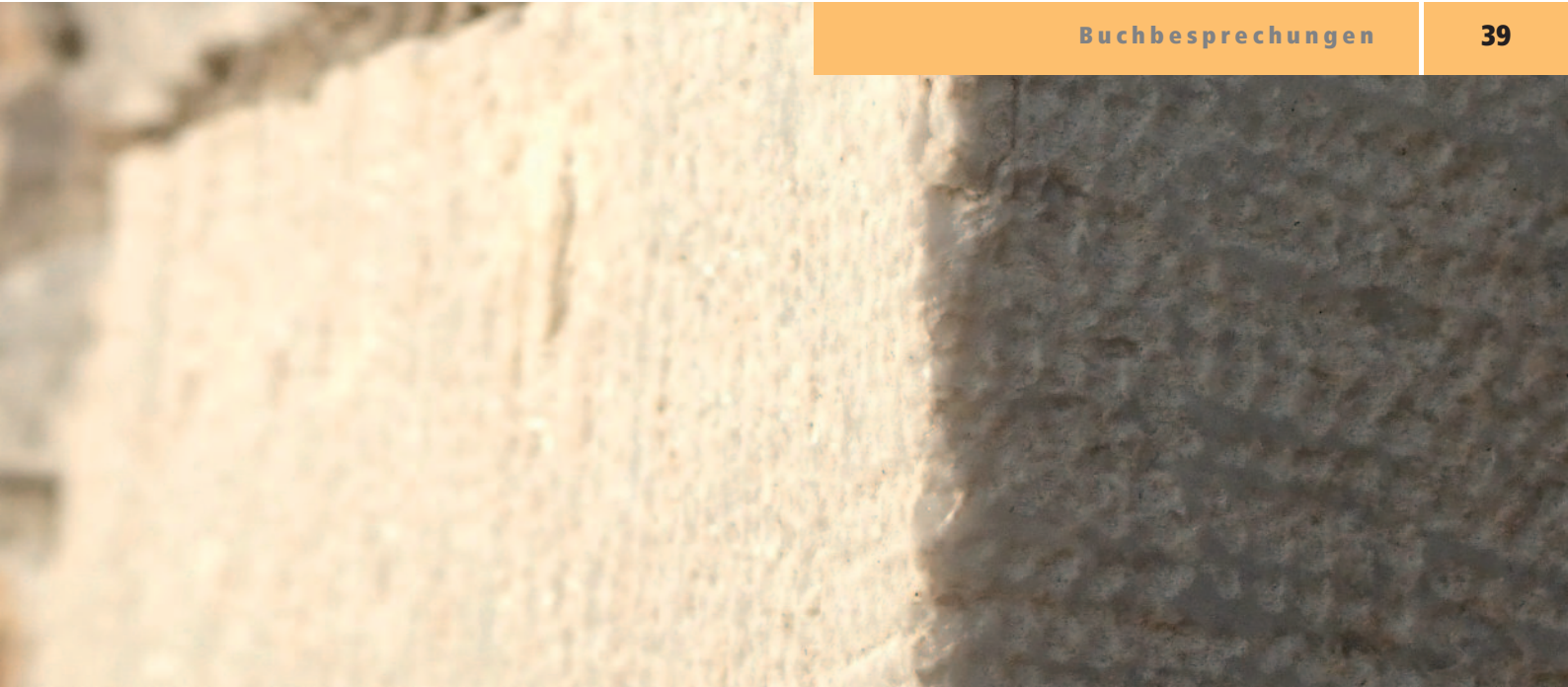
Buch, 347 Seiten
Reinbek (Rowohlt) 2013
19,95 Euro
ISBN 978-3-498 00666 2



Ich habe manchmal Angst vor dem Bösen – in Form eines Mannes oder einer Frau, neuerdings auch in Form von Jugendlichen.

Täter faszinieren mich nicht, doch ich bin achtsam, und ich gehe ihnen gerne aus dem Weg. Mich interessiert vielmehr seit vielen Jahren schon, wie es durch Struktur- und Persönlichkeitsentwicklung gelingen kann, das Böse zu verkleinern und Täter von Gewaltakten abzuhalten. Viel gelernt dazu habe ich durch die Beschäftigung mit Paul McLeans Triune Brain, der Drei-Faltigkeit des Gehirns (Neocortex, Limbisches System und Reptil-Komplex), durch das Wissen um Stephen Karpmans „Drama-Dreieck“, durch Fanita Englishs Vertrags-Dreieck und vor allem durch mehr als 40 Jahre berufliche Tätigkeit als Counselor, Ausbilder und Organisations-Psychologe. Und dann bleibt noch die ständige Aufgabe der Team-Entwicklung, bei der mir das Böse immer wieder in Form von unerledigten Geschäften, minimaler Lernbereitschaft und mangelhafter Lernfähigkeit begegnet, dies fast täglich. Und immer wieder freue ich mich, wenn es dennoch gelingt, immer wieder mal das Böse in Gestalt eines Krokodils mit seinen Abwertungen, Rollenmissachtungen, Überheblichkeiten, Eifersüchteleien und seinem kontinuierlichen Machtstreben für eine Zeit in einem Käfig verschwinden zu sehen.

Warum das so schwer ist, obwohl wir (als Menschheit) durch hervorragende Konflikt- und Hirnforschung (einzelner Menschen und engagierter Teams) bereits vieles über das Gewinnen von Gewaltfreiheit gelernt haben könnten, darüber gibt das neue Buch des Psychiaters Borwin Bandelow „Wer hat Angst vorm Bösen Mann?“ detailliert Auskunft, und zwar anhand ganz konkreter Beispiele, die wir zum Teil alle auf die eine oder andere Form miterlebt haben, ganz nah dabei, durch Erzählungen oder Radio- und Fernsehreportagen. Dieses Buch gehört in die Hände eines jeden, der sich mit Counseling, Supervision, Coaching, Therapie etc. beruflich beschäftigt, denn es macht deutlich, dass in manchen Fällen das Latein des Beraters/Therapeuten in der Tat die falsche Sprache ist. Bandelow analysiert einzelne bekannte Fälle, in denen das Drama-Dreieck so in Aktion gekommen ist, dass es schlichtweg keinen anderen Weg hinaus zu geben schien als durch Gewalt. Er referiert das Stockholm-Syndrom, die sich allmählich aufbauende emotionale Verbundenheit eines Opfers mit seinem Täter, und vor allen Dingen zieht er (als Psychiater) auch in Erwägung, antisoziales Verhalten medikamentös zu behandeln, wenn die verschiedenen Sprachen des Counseling und der Psychotherapie nicht wirken oder nicht verstanden werden wollen.



Hier ein kleiner Auszug aus dem Themenkatalog: Prof. Dr. Bandelow berichtet anschaulich und nachvollziehbar über:

- eine frühere Geliebte des Serienmörders Jack Unterweger,
- den Vergewaltiger und Mörder Frank Schmökel, der von zahlreichen Frauen im Hochsicherheitstrakt Besuch bekommt,
- eine Frau, die monatelang in der Dschungelhölle Nicaraguas gefangen war und über die Beziehungen zu ihren Entführern spricht,
- ein überlebendes Opfer des Kannibalen Jeffrey Dahmer,
- einen ehemaligen Mitstreiter des Terroristen Andreas Baader,
- die Frau, nach der das Stockholm-Syndrom benannt wurde,
- eine Krankenschwester, die fünf ihrer Patienten tötete.

Dr. Klaus Lumma



Jutta Heller

**Resilienz –
7 Schlüssel für mehr innere Stärke**

Buch, 192 Seiten
München (Gräfe & Unzer) 2013
ISBN 978-3-8338-2735-8
14,99 Euro



Jutta Heller stellt in ihrem Mut-Mach-Buch das Thema Resilienz ausführlich theoretisch und praktisch dar. Sie lädt den Leser ein, Antworten auf die Fragen: „Wer bin ich?“, „Wer könnte ich sein?“ und „Wer will ich zukünftig noch mehr sein?“, herauszuarbeiten und mit diesen Ergebnissen das Wohlbefinden zu stärken. Als Belohnung winkt dem aktiven Leser ein Ausbau der inneren Resilienz-Faktoren: Akzeptanz, Optimismus, Selbstwirksamkeit, Verantwortung, Netzwerkorientierung, Lösungsorientierung sowie Zukunftsorientierung.

Als Leser kann ich wählen, wie viel ich aus dem Buch herausholen will. Wenn ich bereit bin, neben 14,99 Euro einige Stunden der Mühe zu investieren, werde ich ermutigt, mich wohlwollend zu erkunden. Wichtig sind dabei auch die Anregungen, andere Personen in diesen Prozess immer wieder mit einzubinden. Das kann etwas länger dauern und zu einer lustvollen Beschäftigung mit dem eigenen Selbst führen. Wenn ich als Leser einfach mehr über Resilienz wissen will, bietet das Buch eine sehr praktische Beschreibung von Haltungen und Handlungen, um das zu erreichen, was wir Menschen alle erreichen möchten: innere Gelassenheit und Stärke. Die gute Nachricht dieses rosa-roten Taschenbuchs kann ich auch als eiliger Leser schnell erkennen: Wir alle, alle, alle können lernen, Krisen zu bewältigen – wie ein Stehaufmännchen.

Für Counselor eröffnet sich auf knapp 190 Seiten Text eine Fülle von Informationen, Beispielen und Übungen. Gestärkte Resilienz-Faktoren, also persönliche Strategien zur Krisenbewältigung, sind das Ziel aller im Buch geschilderten Überlegungen. Übungen aus der Neurolinguistischen Psychologie (NLP) bilden einen Weg dahin, diese zu erarbeiten. Mit Beispielen erklärt die Autorin Abschnitte ihres eigenen Lebens-Wegs oder Entdeckungen ihrer Klienten. So begleitet sie „persönlich“ den Leser auf der Suche nach innerer Stärke.

Antonie Espig



Stephan Grünewald

**Die erschöpfte Gesellschaft
Warum Deutschland neu
träumen muss**

Buch, 192 Seiten
Campus Verlag, Frankfurt, New York
2013, 19,99 Euro
ISBN 978-3-593-39817-4



Stephan Grünewalds Buch basiert auf Tausenden von Tiefeninterviews, die das rheingold-Institut mit Deutschen vom Jugend- bis zum Rentenalter durchgeführt hat. (Die exakte Anzahl hat sich mir nicht erschlossen, hätte mich aber interessiert.)

In seinem neusten Buch stellt der Autor nun die Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieser aktuellen Befragungen vor, die im Kern die Burnout-Forschung bestätigen:

- Die Bevölkerung ist erschöpft, was sich im beruflichen sowie privaten Kontext zeigt.
- Die Gesellschaft ist von einem permanenten „Höher – schneller – weiter!“ angetrieben.
- Wir machen zu wenig Pausen, haben viele Überlastungsphänomene.
- Wir geraten an den Rand von Burnout-Erkrankungen und wissen, nicht ohne einen gewissen Stolz, um unsere Erschöpfung und unseren Stress.
- Viele Menschen blicken mit Sorge in ihre persönliche und die gesamtgesellschaftliche Zukunft.

Nicht gefunden habe ich dabei einen Hinweis, ob es diesbezüglich unterschiedliche Beobachtungen in Bezug auf verschiedene Gesellschaftsschichten gibt? Wer ist genau gemeint mit „Deutschland“?

Spannend zu lesen waren für mich die Kapitel zur Jugend und zu den Senioren. Die Jugendlichen zeigen sich als sehr kontrollierter, erwachsener und vernünftiger Teil der Bevölkerung. Die Rentner beeindrucken durch ebenso volle Terminkalender wie Berufstätige. Auf das Hüten der Enkelkinder sind Oma und Opa dabei aber längst nicht mehr abonniert ...

Was rät uns nun Stephan Grünewald? Er möchte uns ermutigen, wieder mehr zu träumen. Wir sollen Nachträume als kreative und schöpferische Quelle und Tagträume mit ihrer eher kompensatorischen und beschwichtigenden Funktion nutzen.

In einem Interview mit der FAZ vom 2. April 2013 appelliert er an die deutsche Bevölkerung, sich auf ihre Tradition als Land der Träumer, Dichter und Querdenker zu besinnen: Über das Träumen könnten wir unsere Unruhe in Schöpferkraft verwandeln. Kurz: Verbringt weniger Zeit am Arbeitsplatz und mehr Zeit mit Träumen, nutzt den Traum als „Provokation des Status quo“.

Uta Stinshoff

Reinhard Haller

Die Narzissmusfalle – Anleitung zur Menschen- und Selbsterkenntnis

Buch, 208 Seiten
 Ecwin Verlag, Salzburg 2013
 Gebundene Ausgabe 21,90 Euro
 ISBN 978-3-7110 – 0037 – 8



„Die Zeichen der Zeit stehen auf Narzissmus. Dieser wird gesellschaftsfähig. Alles spricht für eine Änderung der gesellschaftlichen Stimmung, für Etablierung von Egozentrik und Arroganz, Überindividualisierung und Entsolidarisierung. Die Sünden der Vergangenheit werden zu Tugenden der Gegenwart, der frühere Makel zum neuen Ideal. Der Ichling beherrscht die Szene, Arroganz das Auftreten und Coolness die Emotionalität.“

Mit einem Leserhinweis warnt Reinhard Haller uns vor – auch ob seines Gebrauchs der maskulinen Sprachform. Diese „wird in diesem Buch nicht deshalb bevorzugt, weil Narzissmus wie die meisten schlechten Eigenschaften bei Männern (noch) häufiger vorkommt als bei Frauen. Es geschieht der besseren Lesbarkeit willen. Sie wissen ja: ‚Der Gender und die Genderin, die machen uns das Lesen hin.‘ Unvermeidlicherweise werden Sie glauben, in den angeführten Beispielen jemanden aus ihrer Umgebung zu erkennen. Seien Sie versichert, dass alle personenbezogenen Daten so verändert wurden, dass eine Identifizierung unmöglich ist.“ (S. 8)

Da mag der geneigte Experte vielleicht noch denken: Viel Neues wird es wohl nicht geben. Die Quellen klingen wie eine Fachliteraturliste: abgearbeitet als Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der analytischen oder tiefenpsychologischen Therapieausbildung. „Nirgends wird der Narzissmus inniger gepflegt als unter denen, die vorgeben, ihn heilen zu können.“

Spätestens bei diesem Satz auf Seite 44 ist hoffentlich auch der Fachmann geläutert. Die Kenntnis um die Phänomenologie des Narzissmus ist halt das Eine. Die Ursachen das Andere. Diese schildert er mit Einblicken in Eltern-Kind-Beziehungen anhand der Wirkungen leistungsorientierter Erziehung. Er beschreibt die gängigen Hypothesen und Versuche, sie zu heilen. Und fasst zusammen: „Eine komplexe Störung hat komplexe Wurzeln. Der Narzissmus bleibt auch in seinen Ursachen, was er ist: einzigartig.“

Einzigartig auch die Weise, wie Reinhard Haller schreibt. Der Chefarzt einer psychiatrisch-psychotherapeutischen Klinik mit dem Schwerpunkt Abhängigkeitserkrankungen wird als renommierter Gerichtspsychiater immer wieder mit der Begutachtung in großen Kriminalfällen betraut. Seine Analysen psychischer Störungen und spektakulärer Verbrechen sind in den internationalen Medien gefragt.

Auf jeder Seite des Buches findet sich mindestens eine Eintrittskarte ins Kopfkino. Auf jeder dritten hängt – im übertragenen Sinne versteht sich – ein Spiegel. Es konfrontiert die Leser bestenfalls mit seinen eigenen Bewertungen – besonders mit denen für sein Umfeld. Phänomene wie Entwertung, Egozentrität, Empfindlichkeit, Empathiemangel als Indikatoren für Narzissmus – jeder kennt sie, jeder nutzt sie. Sein Buch ist ein respektvoller und schonungsloser Spiegel.

Er räumt auf mit den gewöhnlichen, nur negativen Konnotationen des Narzissmus als Egoismus, Selbstverliebtheit, Arroganz und Ich-Sucht, den gesunden und den krankhaften Formen des Narzissmus.

Leicht schreibt er über den schwerwiegenden Stoff, verdaulich formuliert er, wie wichtig diese Selbstliebe ist, um Selbstwert zu entwickeln. Er überlässt die Leser nicht sich selbst bei ihrer auflebenden Selbst- und Fremdbewertung. Er widmet den verschiedenen Gesichtern des Narzissmus eine Galerie: 13 Bilder mit ebenso vielen Empfehlungen für den ggf. notwendigen Umgang mit deren Wirkung. Jeder reflektierte Mensch wird feststellen, dass er oder sie sich in allen Beschreibungen ein bisschen wiederfindet.

Ein erholsames Buch, ein herausforderndes Werk, ein wertschätzendes Wieder-Holen der klassischen Theorien. Ein bewegender Spiegel des Umgangs der Menschen untereinander.
Auf- und erfrischend. Empfehlenswert!

Ulla Keienburg



Kooperationspartner des BVPPT

Der BVPPT ist Gründungsmitglied der



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



**IHP Institut für
Humanistische Psychologie e.V.**
Schubbendenweg 4 · 52249 Eschweiler
Telefon (0 24 03) 47 26
www.ihp.de · E-mail: 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 · E-mail: kontakt@ditat.de



Kölner Schule für Kunsttherapie e.V.
Rennbahnstraße 117 · 50737 Köln
Telefon (02 21) 13 11 08
www.koelnerschule.de
E-mail: info@koelnerschule.de



**Institut für ganzheitliche
Lebensgestaltung**
Schlossgang 8 · 25813 Husum
Telefon (0 48 41) 6 32 99
www.institut-husum.de
E-mail: kontakt@institut.husum.com



**IPL Institut für Psychosynthese
und Logotherapie**
Anna-Fohrn-Straße 29 · 40885 Ratingen
Telefon (0 21 02) 73 30 00
www.ipl-heiland.de · E-mail: 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 · E-mail: pol@bvpt.de



**ISIS Institut für systemische
Lösungen in der Schule**
Sedanstraße 31 · 33 · 50688 Köln
Telefon (02 21) 9 89 45 00
www.isis-institut-koeln.de
E-mail: info@isis-institut-koeln.de



F.I.T. Forum für Integrative Therapie
Leineweberstraße 2 · 45468 Mülheim
Telefon (02 08) 7 57 89 76
www.integrative-therapie.info
E-mail: forum@integrative-therapie.info



Adler-Dreikurs-Institut Hagenhoff UG
Kirchstraße 29 · 31079 Sibbesse
Telefon (0 54 22) 92 44 31
www.adler-dreikurs.de
E-mail: kontakt@adler-dreikurs.de



**Institut für Integrale Begegnung
Gut Merteshof**
Hospitalstraße 1 · 54310 Kersch
Telefon (0 65 85) 99 17 40
www.begegnungstherapie.de
E-mail: info@gut-merteshof.de