

Counseling Journal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitung des BVPPT



Schwerpunkt: 99 Jahre Counseling



1908 Frank Parsons gründet in Boston das Vocational Bureau, eine Berufungs- und Berufsbezogene Anleitungsstelle

1913 Installation First Counseling Association USA (NVGA National Vocational Guidance Association)

1918 Alfred Adler installiert die erste Wiener Erziehungsberatungsstelle

1929 Erste Erziehungsberatungsstelle in Köln

1939 Rollo May publiziert in den USA "The Art of Counseling"

1986 Aufbau des BVPPT



**Jahrestagung
des BVPPT**

CounselingJournal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitschrift des BVPPT

Ausgabe 6 · Mai 2012



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, Silke Pescher, Helmut Frost

Web: www.bvppt.de

E-mail: kontakt@bvppt.de

Redaktionsanschrift

COUNSELING JOURNAL

c/o BVPPT Geschäftsstelle

Schubbendenweg 4

D-52249 Eschweiler

Telefon: 02403 / 839059

Web: www.bvppt.de

E-mail: redaktion@counselingjournal.de

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

Dagmar Lumma, Uta Stinshoff

Erscheinungsweise

2-mal jährlich

Mediadaten und Anzeigenschaltung

redaktion@counselingjournal.de und Tel. 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

Fotos Seite 32-33: privat

ISSN: 1438-6836

Inhalt

- 2 Impressum
- 3 Inhalt
- 4 Anleser: Neuigkeiten aus dem Verbandsleben
- 5 Wissen und Nichtwissen
- 6 Reflexion der eigenen Beratungspraxis
- 7 Rückblick Jahrestagung 2011

Schwerpunktthema: 99 Jahre Counseling

- 8 Counseling-Entwicklungs-Geschichte
- 9 Interview mit Dr. Klaus Lumma
- 11 Methoden und Ziele im Wandel
- 14 Was verändert systemisch-lösungsorientierte Pädagogik und Beratung in Schule?
- 17 Einladung: Beratungsqualität
- 18 „Ich erlebe, was Selbständigkeit an Herausforderungen und an Wachstum und Entwicklung beinhaltet“
- 20 Berufswahl - ein lebensbegleitendes Thema
- 22 War's das schon? ... Lizenz zum Verändern
- 26 „Von Wissensdurst und Motivationshunger!“
- 28 „Hartnäckigkeit lohnt sich“
- 30 Lebensorientierung - Älterwerden im Beruf
- 32 Nachrufe: Elisabeth Tomalin und Marliese Dieckmann
- 34 Graduierung
- 36 Buchbesprechungen
- 40 Kooperationspartner

Anleser

Neuigkeiten aus dem Verbandsleben

Vorschau

25. Jahrestagung des BVPPT
1. - 3. November 2012
im Tagungshotel Schleiden



40 Jahre IHP

Institut für Humanistische Psychologie

Das mit dem BVPPT kooperierende Institut IHP feiert sein 40-jähriges Jubiläum und lädt ein zum Festakt mit Vorträgen und Musik

2. Dezember 2012, 17 bis 20 Uhr

im Kulturzentrum „Talbahnhof“

in 52249 Eschweiler

Anmeldung erbeten an: 40Jahre@ihp.de

Visitenkarten für BVPPT-Mitglieder

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

Nächstes Graduierungskolloquium

IHP am 18. Juni 2012, Eschweiler

Auch Gäste sind herzlich willkommen,
bitte vorher beim jeweiligen
Institut anmelden.

Wissen und Nichtwissen

Liebe Kolleginnen und Kollegen im BVPPT,

erneut möchte ich versuchen, Euch einen Einblick zu verschaffen in die Themen, die uns als Vorstand in den letzten Monaten beschäftigt haben.

Die Einladung zur Jubiläumstagung liegt inzwischen auf Eurem Schreibtisch. Das umfangreiche Programm und die Organisation der 25sten Jahrestagung hat viel Zeit in Anspruch genommen und ich denke, wir können zu Recht stolz sein und uns auf die Tagung im November freuen.

„Wie kommen die Werte in die Welt- Counseling-Co-Creationen“ so das Thema, das uns im Counseling immer wieder begegnet und dem wir uns als Counselor zu stellen haben.

Beratung/Counseling ist keine einfache Problemlösungstechnik, sondern ein Angebot zur Bildung aller am Prozess Beteiligten. Eine Bildung und die Vermittlung von Werten, wie sie in zurückliegenden Jahrzehnten von Institutionen wie den Kirchen gelehrt worden ist, braucht in unserer Zeit neue Formen des Lernens.

So verstehen sich Counselor wohl weniger als „Ratgeber und Lehrmeister“, sondern eher als Expeditionsleiter in unbekanntem Gelände. Beratung als Management des Nicht-Wissens ist oftmals die Herausforderung, der wir uns zu stellen haben. Vielleicht kann uns unsere Jubiläumstagung dabei hilfreiche Wegweisungen geben.

Unsere BVPPT-Vorstandsarbeit ist in den zurückliegenden Monaten wiederum ebenfalls auf die politische Vertretung und Wahrnehmung von Interessen in den unterschiedlichen verbandspolitischen Gremien und Dachverbänden gerichtet gewesen.

Der BVPPT stellte einen Antrag an die DGfB auf Erarbeitung eines gemeinsamen verbandsübergreifenden nationalen Counselor-Zertifikates. Bei der Mitgliederversammlung der DGfB im Herbst werden wir darüber diskutieren. Erste Reaktionen aus den Verbänden liegen vor. Wir sind gespannt, wie der Prozess der Lobbybildung kreativ und erfolgreich fortgesetzt werden kann.

Der BVPPT ist Mitglied im NfB – Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung und somit auf internationaler Ebene politisch vertreten. Am 19. Januar 2012 fand in Berlin eine Tagung zu dem Thema „Perspektiven guter Beratung“ statt, an der wir teilgenommen haben. Thema ist die Weiterentwicklung der Qualität und Professionalität in der

Bildungs- und Berufsberatung. Das erarbeitete Qualitätsverfahren wurde mit 19 Einrichtungen durchgeführt. In einer 2. Phase sollen weitere 40 Institute an diesem Prozess teilnehmen können. Unser Anliegen ist es, diesen Qualitätsentwicklungsprozess zu unterstützen und wir sind im weiteren Gespräch um die Teilnahme an dem wissenschaftlich begleiteten Projekt.

„Ich weiß, dass ich nichts weiß“ – dieses Zitat, was dem griechischen Philosophen Sokrates zugeschrieben wird, drückt etwas aus von dem, was wir als Counselor mit unseren Klienten und was wir in unseren verbandspolitischen Bemühungen als Haltung hilfreich erleben können. Gemeinsames Lernen und neue Chancen zu entdecken, bilden und schaffen ein wertvolles, wertschätzendes Miteinander.

Wolfgang Röttsches

Jahreshauptversammlung 2012

Das Protokoll der Versammlung vom
27. Januar 2012 ist für alle Mitglieder

abrufbar:

www.bvppt.de

Dank

Das Redaktionsteam bedankt sich herzlich für die zahlreichen Feedback-Einsendungen und die konstruktiven Rückmeldungen zum CounselingJournal. Die Gewinner der Verlosung waren:

**Heike Sonnefeld, Christel Klapper, Harald Fuchs,
Werner Königs und Josef Schmandt.**

Reflexion der eigenen Beratungspraxis

Qualitätsverfahren im BVPPT

„Wir haben jetzt fast 50 Supervisionen mit Ihnen erlebt. Manche waren interessant und spannend, manche waren eher langweilig. Aber eine werde ich nicht vergessen ...“

Ich supervisierte Mitarbeitende einer Baukooperative für schwer (in Arbeitsplätze) vermittelbare Jugendliche.

In einer der Sitzungen schilderte einer der Jugendlichen seine bisherige Karriere der Abbrüche und Misserfolge, die ihn in diese Maßnahme gebracht hatten. Nichts „Böses“ ahnend, fragte ich ihn intuitiv: „Und wie lange wollen Sie das noch machen?“ Ich eröffnete ihm, dass es in seiner Verantwortung und in seiner Macht liege, aus dieser Art Karriere auszustiegen.

Bei der nächsten Supervision war dieser Jugendliche nicht mehr da. Er hatte am nächsten Tag(!) seinen Vertrag mit dem Träger gekündigt, sich eine Ausbildungsstelle gesucht, inzwischen eine neue Wohnung gefunden und „sein Leben geändert“. Verblüffung, Verwunderung und Freude bei allen SupervisandInnen.

Was sagt diese Erfahrung über mich und die Qualität meiner Arbeit aus? Gibt es die Möglichkeit, das „intuitive Fragen“ als Qualitätsmerkmal zu verstetigen oder lebe ich vom Zufall, wann immer mir das Leben gerade einen schenkt? Die Reflexion der eigenen Praxis, die eigene Festlegung und Definition, was ich für „gelungene“ Beratung halte, ist ein Kern des Qualitätsverfahrens, das der BVPPT jetzt seinen Mitgliedern zur Verfügung stellt. Derzeit arbeiten drei Reflektierende an Selbst-Reflexionsberichten, die dann von ihren Qualitätssteams bei einem Besuch (Visitation) kollegial besprochen werden.

Im Selbst-Reflexionsbericht beschreibt der Kollege/die Kollegin

- zunächst die eigene Praxis/das eigene „Unternehmen“,
- entwickelt dann seine/ihre Definition gelungener Beratung,
- beschreibt, was er/sie bisher für die Entwicklung der eigenen Qualität getan hat
- und konkretisiert das an Beschreibungen aus drei Qualitätsfeldern.
- Schließlich benennt er/sie Entwicklungsziele für die nächsten drei Jahre.

Es gibt fünf Qualitätsfelder (aus denen drei ausgewählt werden können):

- a) Kernprozesse; das sind zum Beispiel Akquisition, Auftragsklärung, Vertragsschluss und Ende der Beratung, Dokumentation
- b) Beratungsprozess; hier können die Gestaltung der Phasen des Prozesses, Beratungsinstrumente und Methoden, das Ermöglichen des Transfers von Erkenntnissen „ins Leben“ beschrieben werden
- c) Kundenkommunikation / Unternehmenskommunikation; das sind alle Maßnahmen der Werbung und Präsentation in der Öffentlichkeit, aber auch das Umgehen mit Beschwerden, Unzufriedenheiten von Kundinnen und Kunden
- d) Ressourcen, Vernetzung und Kooperation; da geht es um „das Materielle“, also die Räume, die Finanzen, aber auch um (noch nicht ausgeschöpfte) Potenziale, Wissensmanagement und den Erfolg fördernde Kooperationen und Partnerschaften (zum Beispiel im BVPPT)
- e) Evaluation; hier werden Aspekte beschrieben, die die Zufriedenheit von Kunden und Kundinnen erfassen, Elemente der Reflexion von Beratung und Beratungserfolg.

Das Verfahren ist im Internet veröffentlicht und für alle zugänglich. Viele gute Erkenntnisse wünsche ich all denen, die daran teilnehmen. Die Qualitätsarbeitsgruppe gibt gerne Unterstützung.

Als Ansprechpartnerin steht Tanja Gromotka gerne zur Verfügung (t.gromotka@bvppt.de).

Klaus Wagener

Rückblick

24. Jahrestagung des BVPPT vom 3. bis 5. November 2011

„Wege aus der Wüste – was in Verlustkrisen hilft“

Referent: Roland Kachler

Deine Zauber binden wieder ... oder: Balancieren in der Wüste

Wie kann man bei strahlendem Novemberwetter über Trauer und Verlust nachdenken und dabei auch Freudentränen vergießen?

Die 65 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 24. BVPPT-Jahrestagung können diese Frage klar beantworten: Man braucht dafür einen motivierenden Referenten, eine nahezu perfekte Organisation und den passenden Einstieg. Den fand Wolfgang Röttsches am Donnerstagabend mit Schillers „Ode an die Freude“, vorgetragen von hunderten Leipziger Bahnreisenden auf Anregung von Paul Potts und aufgegriffen vom BVPPT-Plenum vor der Leinwand. Diese ermutigende Grundstimmung blieb, als nach dem reichhaltigen Abendessen auf der Leinwand von schweren Verlustkrisen und ihrer Verarbeitung die Rede war.

Roland Kachler, Psychotherapeut und Buchautor aus Esslingen war mit seiner motivierenden und empathischen Vortragskunst der Garant, dass die Stimmung konzentriert, aber nicht angespannt, nachdenklich und berührend, aber nicht sentimental wurde. Wenn ein Referent nicht nur über den sicheren Ort für Trauer und Liebe spricht, sondern ihn selbst schafft, macht das etwas von dem Zauber deutlich, von dem Schillers Text, Beethovens Musik und Paul Potts Gesang künden. Dieser Zauber besteht in der Kunst mitten in der Wüste der Unsicherheit zwischen Wunsch und Realität, zwischen Denken und Fühlen zu balancieren. Am Freitag sowie am Samstagvormittag erfuhren die TagungsteilnehmerInnen, wie wichtig das gerade angesichts schwerer Verluste aller Art (von Menschen, von Dingen oder von Fähigkeiten, Kräften, Aufgaben oder Zielen) ist. Durch theoretische Impulse und praktische Übungen machte Roland Kachler deutlich, wie sehr Trauernde darauf angewiesen sind, durch ein Ambivalenz-Coaching (nach G. Schmid) sowohl mit der Realität des Verlustes immer wieder behutsam konfrontiert zu werden, als auch zugleich in ihrer Sehnsucht nach Beziehung und nach einem sicheren Ort für ihren Schmerz, für ihre Liebe und für den verlorenen Menschen angenommen und wertgeschätzt zu werden. Er unterstrich das mit seinen eigenen Erfahrungen angesichts des Unfalltodes seines 16-jährigen Sohnes und ermutigte so einzelne Teilnehmerinnen ebenfalls zu persönlichen Erfahrungsberichten. Durch diesen biografischen Kontext wurde besonders eindringlich, wie sehr das traditionelle Beharren auf dem bloßen Loslassen des/der Verstorbenen zugunsten neuer Lebensentwürfe zu Widerständen bei den Betroffenen angesichts des drohenden erneuten Verlustes führen kann (So hielt sich auch Freud als „Vater“ dieses Ansatzes als Vater einer verstorbenen Tochter selbst nicht an sein theoretisches Modell.) Auch methodisch lag dem Referen-

ten sehr an persönlichem Nachvollziehen: In gelenkten Trancen nach dem hypnosystemischen Modell kamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ihrer eigenen Verlustgeschichte, aber auch mit den Verstorbenen selbst auf der inneren Bühne in Kontakt, konnten mithilfe ihrer Hände nachvollziehen, wie Stabilisierung trotz unbearbeiteter Konflikte oder Schuldgefühlen gelingen kann.

Auf diese Weise wurden sogar neurophysiologische Phänomene zum bewussten Erleben, das anschließend im Dialog von den Anwesenden reflektiert und vom Referenten theoretisch eingeordnet wurde. Dabei wurde rasch deutlich, welche Rolle der Beraterin bzw. dem Berater als Trauerbegleitung zukommt: Sie bzw. er ist (durch klaren Kontrakt) zwar für den Prozess, nicht aber für das Resultat verantwortlich, hat also durch Angebote und Empathie die Balance zwischen Realitätsbezug und Beziehungsaspekt zu gewährleisten. Dadurch wird ermöglicht, dass sich der trauernde Mensch des Preises, aber auch Gewinns seiner momentanen Haltung bewusst und so entscheidungsfähig wird, aus Gebundensein an den/die/das Verlorene zu einer Verbundenheit mit ihm/ihr zu gelangen. Ähnlich wie es Paul Potts in Leipzig durch die Ode an die Freude erreicht hatte, kann auf diese Weise auch in den Wüstenenerfahrungen von Trauernden geschehen, dass durch die Formgebung und Gestaltung von Gefühlen (mithilfe von Submodalitäten) und durch (Re-) Internalisierung von Begegnungen (durch Erinnerungen, Leibarbeit und imaginäre Familienkonstellationen) beides, der Schmerz über den Verlust und die Erfahrung neuer Beziehungsformen einen sicheren Platz finden kann; dadurch lässt sich - manchmal auch auf verschlungenen Pfaden -, die Trauer selbstständig transformieren und als vertrauter Gästin in den weiteren Lebensweg integrieren. Dabei spielt, wie den Teilnehmenden beim abschließenden imaginären Blick auf den Meereshorizont und seine Botschaft vom „Dahinter“ beim Abschied deutlich wurde, der Transzendenzaspekt eine wichtige Rolle. So blitzte nicht nur bei den Jazz- und Soul-Arrangements des Vortrags von Soleil & Bojan am Freitagabend und bei den vielen informellen Gesprächen, sondern vereinzelt auch während den Fallschilderungen, Präsentationen, Erläuterungen und Übungen bei Referent oder Teilnehmenden immer wieder etwas von dem „schönen Götterfunken“ in den Augen auf, der als Transzendenzbezug menschlichen Lebens wieder bindet, was die Trauer(forschungs)moden streng geteilt hatten: die Einsicht in die Endgültigkeit, Trostlosigkeit und Sinnlosigkeit tiefer Verlusterfahrungen und die Sehnsucht nach kontinuierlicher Verbundenheit. Letztere griff Wolfgang Röttsches gern mit der Einladung zur nächsten Jahrestagung auf.

Geert Franzenburg

Counseling- Entwicklungs- Geschichte

Das Jahr 2012 hält so einige Jahreszahlen und Jubiläen im Kontext der Counseling-Entwicklungs-Geschichte bereit:

26 Jahre BVPPT, Festakt 40 Jahre IHP,
99 Jahre Counseling - und mit Blick auf 2013:
100 Jahre Counseling.



Jahrestagung des BVPPT

Das sind sicherlich Anlässe zum Feiern, zur Rückbesinnung auf die Anfänge und natürlich auch Gelegenheit, sich mit Zukunftsthemen zu beschäftigen.

Das aktuelle CounselingJournal möchte diese Facetten aufgreifen. Vor diesem Hintergrund sind Hinweise auf Feierlichkeiten - z.B. die 25. Jahrestagung des BVPPT und ein Festakt zum 40-jährigen Bestehen des kooperierenden Institutes IHP (Institut für Humanistische Psychologie) - zu finden und eben auch die Würdigung der Ursprünge des Counseling.

Bei unseren Redaktions-Recherchen haben wir Spuren entdeckt, die z.T. noch über die 100 Jahre hinausgehen.

Rund um diese Themen wollen wir in diesem Journal die Anfänge dessen, was wir heute unter Counseling verstehen - also das „Davor“ -, aufgreifen.

Noch bevor es überhaupt zur Gründung von Organisationen und Instituten zum Thema Counseling kam, gab es bereits Beratungsangebote, die Menschen in ihrer Berufs- bzw. Berufungs-Orientierung unterstützten.

In dieser Ausgabe veröffentlichen wir Beiträge, die speziell derartige Anwendungsfelder beleuchten und von den Erfahrungen berichten, Menschen auf dem Weg in den (Wieder-) Einstieg in Arbeit zu begleiten oder Arbeitswelt-bezogen zu beraten.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern eine spannende und anregende Lektüre!

Uta Stinshoff und Dagmar Lumma
Redaktionsteam

„... die drei Wurzeln des Counseling zu blühenden Bäumen werden zu lassen“

12 Fragen an Dr. Klaus Lumma zu 99 Jahren Counseling

CounselingJournal (CJ): Welches ist für Dich das am weitesten zurückliegende Datum mit einer besonderen Bedeutung für die Entwicklung des Counseling-Begriffs? Mit welchem Ereignis ist es für Dich verbunden? Was ist für Dich quasi der „Startschuss“?

Klaus Lumma (K.L.): 1909, Frank PARSONS veröffentlicht das Buch „Choosing a Vocation“ und verwendet darin den Begriff Counseling für das Feld der Berufungs-Anleitung.

CJ: Welche Begrifflichkeiten/Beschreibungen sind Dir begegnet bei Deiner Recherche für das, was wir heute unter Counseling verstehen?

K.L.: Humane Behandlung von seelisch Kranken (Dorothea Lynde DIX 1800)
Erforschung der Seele (Wilhelm WUNDT 1860)
Heilpädagogische Beratung (W. CIMBAL 1903)
Freie Psychoanalyse (Alfred ADLER 1911)
Berufungsanleitung (Frank PARSONS Vocational Guidance 1908)
Erziehungs- & Ausbildungsberatung (Dr. FÜRSTENHEIM 1916)
Ehe- & Familienberatung New York (Abraham and Hanna STONE's 1929)
Erziehungsberatung Köln (Jugendamt 1929)
Art of Counseling (Rollo MAY 1939)
Umerziehung (Magda KELBER, Haus Schwalbach 1950)
Humanistische Psychologie (Charlotte BÜHLER & Fred MASSARIK 1952)
Pädagogische Psychotherapie (IHP & BVPPT 1986)
Adlerian Counseling (Lucy ACKERKNECHT 1977)
Beratung in Bildung, Beruf & Beschäftigung (NfB Nationales Forum Beratung 2006)

CJ: Welches Detail hat Dich bei Deinen Recherchen bezüglich der Geschichte des Counseling am meisten beeindruckt?

K.L.: Frank PARSONS Buch „Choosing a Vocation“ von 1909; dort wird der Begriff COUNSELING im Kontext von Berufungs-Anleitung benutzt - Counseling soll erst stattfinden, nachdem sich der Klient mit einem speziell entwickelten Fragebogen von 116 Fragen beschäftigt hat.

CJ: Lassen sich aus der historischen Entwicklung bestimmte Anwendungsfelder herauslesen? Wenn ja, welche siehst Du?

K.L.: Ausgehend von Alfred ADLER: Einzelne und Gruppen im Bereich seelischer Themen (Beratungsstellen, Schulen, Heime).
Ausgehend von BÜHLER & MASSARIK: Persönlichkeits- & Strukturent-

wicklung (Einzelne, Gruppen, Familien, Unternehmen, Teams).
Ausgehend von Frank PARSONS: Beratung im Bereich beruflicher Themen für Berufsanfänger (Schulen, Arbeitsämter).

CJ: Wie/in welcher Form findest Du die Bestrebungen heute in der Arbeit der Verbände und Dachverbände (BVPPT, DGfB, nFB) wieder?

K.L.: BVPPT ist interdisziplinär angelegt für Counselor und Ausbildungsinstitute. DGfB vereint bislang die einschlägigen psycho-sozial und supervisorisch orientierten Fachverbände. NfB greift auf das zurück, was durch Frank PARSONS grundgelegt wurde: Berufungs-Bezogene Beratung (Guidance).

CJ: Durch welche Ereignisse, die außerhalb der Humanistischen Psychologie und dem Counseling liegen, wurde die Geschichte des Counseling d.E. am stärksten mitgeprägt?

K.L.: 1870 gründet Wilhelm WUNDT in Leipzig das erste Psychologielabor zur Erforschung der Seele.
1883-1886 berät Max TAUBE Pflegemütter unehelicher Kinder und entwickelt das System der Amtsvormundschaft.

CJ: Welche Bedeutung schreibst Du in diesem Zusammenhang dem Zweiten Weltkrieg zu?

K.L.: Der Zweite Weltkrieg hat die in Deutschland begonnene Entwicklung psychosozialer Beratung unterbrochen bzw. nach USA (und GB) verlegt; Rollo MAY, Charlotte BÜHLER und Fred MASSARIK legen (von den USA her) Grundsteine für die Humanistische Psychologie als Konzept konstruktiv-gewaltfreier Begegnung (encounter), Persönlichkeits- & Strukturentwicklung (personal & structural growth). Nach dem Zweiten Weltkrieg werden diese Anregungen in NRW aufgegriffen und im Weiterbildungsgesetz verankert. Dabei erweist sich die Kooperation zwischen Hermann MOOG (Justitiar im Bistum Aachen) und mir (IHP Gründer) als äußerst fruchtbar.

CJ: Mit welchen drei historischen Persönlichkeiten aus der Entwicklungsgeschichte (der Humanistischen Psychologie und) des Counseling würdest Du gerne mal zusammen an einem Tisch sitzen bzw. gerne mal zusammen Musik machen?

K.L.: Mit Frank PARSONS, Charlotte BÜHLER und Alfred ADLER würde ich gerne darüber sprechen, was aus ihren Anregungen geworden ist. Fritz PERLS könnte dann etwas später (zufällig) sich dazugesellen und auch Eric BERNE gemeinsam mit Ruth C. COHN, denn dass diese drei sich mit den Grundsteinlegern treffen, das steht noch aus. Nach dem Gespräch hätte ich noch gerne, dass Louis ARMSTRONGs Hot Five Jazzband ein Mini-Konzert veranstaltet.

CJ: Gibt es innerhalb der Geschichte des Counseling ein Ereignis, welches Du für besonders wichtig hältst, ohne welches die Entwicklung vermutlich anders verlaufen wäre?

K.L.: Mehrere Ereignisse: 1913 die unabhängige und etwa zeitgleiche Installation zweier markanter Verbände, des Vereins für Individualpsychologie in Wien und in USA der National Vocational Guidance Association. Außerdem finde ich bedeutsam, dass Rollo MAY – späterer Mitbegründer der Humanistischen Psychologie – Seminare bei Alfred ADLER in Wien belegte und diese Konzeption 1939 in das Buch „The Art of Counseling“ fließen ließ. Dann finde ich zwei weitere zeitnahe Ereignisse für die Entwicklung markant: 1971 Gründung des HPI Humanistic Psychology Institute in San Francisco und 1972 Gründung des IHP Institut für Humanistische Psychologie in Aachen/Eschweiler.

CJ: Uns hat bei der Beschäftigung mit der historischen Entwicklung des Counseling erstaunt, wie stark die Parallelen in Europa und den USA waren. Wie erklärst Du Dir das?

K.L.: Da fallen mir Phänomene wie ZEITGEIST und SYNCHRONIZITÄT ein - sowie FLUCHT VOR DESTRUKTIVEM: Markante Persönlichkeiten wie Charlotte BÜHLER, Fred MASSARIK, Ruth C. COHN, Elisabeth TOMALIN fliehen vor den untragbaren Zuständen im Nazi-Deutschland, entwickeln anderswo Neues und bringen es dann zurück.

CJ: Warum haben wohl die meisten von uns weder von Dorothea Dix, Max Taube, Dr. Fürstenheim noch Jessie Davies gehört, obwohl sie im historischen Kontext für die Entwicklung des Counseling-Begriffs eine starke Bedeutung besitzen?

K.L.: Bis ca. 2000 gab es in Deutschland binnen den Counseling-Ausbildungsgruppen eine Art Theorie-Desinteresse bzw. Theorie-Ignoranz. Diesem Phänomen hat das IHP entgegengewirkt, indem zum Beispiel die Graduierungsarbeiten gemeinsam mit wissenschaftlichen Fachbeiträgen in Halbjahrbüchern veröffentlicht wurden. Die spätere Nicht-

Übernahme dieser Counseling-Halbjahrbücher durch den BVPPT hat mich seinerzeit sehr geschockt.

CJ: Welche Visionen/Wünsche für die Weiterentwicklung des Counseling hast Du persönlich?

K.L.: Die aktuelle Politik des BVPPT als „Vertretung der Counselor in Deutschland“ finde ich prima, denn hier wird Interdisziplinarität gelebt. Ich stimme dem Kollegen Frank NESTMANN zu. Er plädierte 2011 als erster für die „Wiedervereinigung“ von Counseling & Guidance. Mein Wunsch ist, weiterhin daran beteiligt sein zu dürfen, die drei Wurzeln des Counseling zu blühenden Bäumen werden zu lassen – an diesem Gartenbau beteiligt zu sein:

- Beruf(ungs)-bezogene Beratung (Supervision & Coaching),
- Persönlichkeits- & Strukturentwicklung (Cycles of Power; Personal & Structural Growth) und
- unterschiedliche biografiebezogene humanistisch-psychologische Konzepte.

CJ: Lieber Klaus, wir danken Dir herzlich für das spannende Gespräch!

Das Interview führten Uta Stinshoff und Dagmar Lumma (Redaktionsteam).

Dr. Klaus Lumma, M.A., MFCC

Initiator der Humanistischen Psychologie in Deutschland,
Counselor grad. BVPPT,
Mitglied American Counseling Association

„Wie aus einer Patchworkdecke ein Hut wurde“

Beratung: Methoden und Ziele im Wandel – ein persönlicher Entwicklungsweg

Susanne kommt vor knapp 10 Jahren kurz nach Eröffnung ins Forum für Integrative Therapie, F.I.T., mit großem Interesse an einer psychologischen Weiterbildung. Ganz besonders interessiert sie die Möglichkeit zu einer fachlich fundierten Ausbildung ohne Vorbedingung von Abitur oder Studium. Die Bereitschaft zur Selbstreflexion als nahezu einzige Voraussetzung zur Qualifikation einer Psychologischen Beraterin und Gruppenleiterin scheint ihr sinnvoll. Nach einer ungeliebten Tätigkeit als Verwaltungsangestellte ist sie nun seit mehreren Jahren als Kosmetikerin und Fußpflegerin im täglichen Kontakt mit Menschen und deren Kümmernissen. Hier spürt sie den großen Gesprächsbedarf und die positive Resonanz ihrer Kunden mit dem Wunsch, die Psyche des Menschen noch besser verstehen zu können.

In einer Informationsveranstaltung des F.I.T. weichen bald ihre Ängste, nicht fähig zu kontinuierlichem Lernen zu sein, der Neugier auf das Wissen um psychologische Zusammenhänge und auf die Möglichkeit zur Selbsterfahrung. Zweifel wie: „Ich habe doch nur Realschulabschluss vor mehr als 30 Jahren. Ich verstehe die Theorie bestimmt nicht“, sind im Kontakt mit anderen Interessierten und Dozenten/Innen bald ausgeräumt. Ein Jahr später beginnt ihre Weiterbildung mit dem Ziel, als psychologische Beraterin in der Erwachsenenbildung tätig zu werden.

Schon bald macht Susanne für sich richtungweisende Entdeckungen:

1. Wenn fachliche Inhalte in Verbindung mit persönlicher Erfahrung gebracht werden, ist das Verstehen von Theorie recht einfach!
2. Berater dürfen auch eigene Konflikte haben.
3. Selbstreflexion und Selbsterfahrung eröffnen in Bezug auf sich selbst und andere ganz neue Welten, tun jedoch auch oft weh! Zweifel kommen und gehen, führen aber immer wieder neu zur Entscheidung zu bleiben aufgrund der Erkenntnis: „Ich habe mich verändert! – Mein Umgang mit anderen/mit den Kunden ist anders geworden. – Ich habe durch die Erarbeitung von Fachwissen mehr Zutrauen zu meinen geistigen Fähigkeiten bekommen, im Gegensatz zu frühen niederschmetternden Schulerfahrungen.“

Susannes Motivation, sich auch weiterhin durch die Kombination von Fachwissen und Selbsterfahrung geistig und seelisch weiterzuentwickeln, steht mit der Zeit gleichwertig neben dem Wunsch, einen qualifizierten Abschluss zu machen. Als nach 2 ½ Jahren das Prüfungssemester ansteht, kommen mit der Themenwahl der Hausarbeit nochmal alte Ängste hoch und sie entscheidet sich für eine Verschiebung der Prüfung. In der begleitenden Therapie und den späteren lehrtherapeutischen Sitzungen kann sie noch mehr Selbstwert aufbauen. Sie vertieft zudem ihr Fachwissen in Tiefenpsychologie und Entspannungspädagogik, um weiter ihren eigenen Entwicklungsweg zu fördern.

Susannes wichtigste Einsicht dieser Jahre nach bestandendem Abschluss: „Egal, wie sehr die ersten Lebensjahre mich geprägt und behindert haben: Ich bin ein wertvoller intelligenter und empathischer Mensch - auch wenn ich Fehler mache. Ich bin noch auf dem Weg.“ Daher will sie, trotz Abschlussqualifikation,



ihre freiberufliche Beratertätigkeit noch offenlassen. Zunächst weiter in ihrem alten Beruf tätig arbeitet sie parallel dazu im Bereich Burnout-Prophylaxe in verschiedenen Erwachsenenbildungsstätten.

Im letzten Jahr hat Susanne dann ihre(n) Beruf(ung) gefunden – als Tagesmutter in einer eigenen Kita für Kinder unter drei Jahren. Die Faszination der Entwicklungspsychologie. Anhand der eigenen Geschichte erfahren hat schließlich das Ziel bestimmt.

Rückblickend betrachtet, macht Susannes aus Stückwerk zusammengesetzter Weg auf der Suche nach sich selbst meine eigene Entwicklung und die meiner Beratertätigkeit seit Gründung des F.I.T. deutlich. Beruflich ist mein Werdegang durch ganz unterschiedliche Neigungen und Ausbildungen gekennzeichnet. Obwohl eher musisch begabt, haben mich Menschen ohne klare Berufsperspektive, sowohl psychologisch als auch künstlerisch, schon immer fasziniert. Ein Pädagogikstudium stellt sich in der Schulpraxis schon bald als nicht befriedigend heraus: Obwohl die Pädagogik mir liegt, lässt ein in erster Linie auf Wissensvermittlung ausgerichtetes System wenig Raum für soziales Miteinander und Lernen im zwischenmenschlichen Austausch.

Wegweisend wird in meinem Wohnort Hamburg meine Begegnung mit Reinhart und Annemarie Tausch, Schüler von Carl Rogers, die seine klientenzentrierte Psychotherapie in Deutschland bekannt machen. Bei ihnen erlebe ich in Selbsterfahrung und Weiterbildung alle Höhen und Tiefen der Encountertradition der 70er Jahre. Gegen Ende des Jahrzehnts kehre ich ins Ruhrgebiet zurück mit der Motivation und dem festen Vorsatz, mich auf meine ursprünglichen Neigungen Kreativität und Psychologie zurückzubekommen; entschlossen, die von mir zuvor erwarteten Rollen – meine vertrauten „Lebenshüte“ – abzulegen. Der Entschluss zur Ausbildung als Kunstkeramikerin mit eigenem Atelier führt im Verlauf zu einem Kommunikationszentrum mit den Schwerpunkten Kunst, Selbsterfahrung und Kreativität. Parallel dazu begegne ich durch eine Weiterbildung zur Kunst und Gestaltungstherapeutin zwei weiteren herausragenden Frauengestalten des 20. Jahrhunderts: Ruth Cohn, Begründerin der TZI, und Elisabeth Tomalin, Grande Dame der Gestaltungstherapie. Beide, zunächst Weggefährtinnen im Berlin der frühen 30er Jahre und geprägt durch die bittere Erfahrung des Nationalsozialismus, kehrten nach Jahren der Emigration nach Deutschland

zurück mit dem Anliegen, sich gerade hier für Humanität, Selbstreflexion und eigenverantwortliches Handeln einzusetzen. Ruth Cohn hat zu ihrem Antrieb in einem Interview (21. Juli 1992) erläutert, ihr Ansatz sei sehr pädagogisch, ihre Motivation aber stark politisch gewesen. Ähnliches äußert auch Elisabeth Tomalin in einem persönlichen Gespräch: Der Gedanke, hier in Deutschland zu einem erweiterten Bewusstsein und mehr Verantwortung für Mitmenschlichkeit beizutragen, sei der größte Antrieb ihres Lebens.

Zutiefst beeindruckt von diesen beiden Frauen, wird der pädagogisch-psychologische Ansatz mit einem Lernen über die eigene Erfahrung fortan die Basis meiner beruflichen Tätigkeit im beratenden Kontakt mit Menschen, in Seminaren, im Kommunikationszentrum, in der Öffentlichkeitsarbeit. Die 80er Jahre sind geprägt von künstlerischer Tätigkeit mit europaweiten Ausstellungen und Auszeichnungen, Gruppenarbeit sowie die kontinuierliche eigene Persönlichkeitsentwicklung durch psychoanalytische Therapie/Lehrtherapie. Dies mündet schließlich in einem Vollzeitstudium der Soziotherapie mit staatlichem Abschluss, der all den verschiedensten Facetten meiner unterschiedlichen Ausbildungen und Erfahrungstücke einen einheitlichen Namen gibt. Mit der Verlagerung von der Kunst auf Gestaltungstherapie und psychologische Beratung bin ich beruflich im neuen Jahrtausend endlich angekommen: Die Gründung des F.I.T. umschließt letztendlich alle Erfahrungen zu einem Sinn gebenden Ganzen.

Folgerichtig basiert daher das Weiterbildungskonzept des F.I.T. für Beratung auf dem pädagogisch-psychologischen Ansatz, der Wissen über das Lebendige Lernen durch eigenes Erleben vermittelt, sowie auf den therapeutischen Methoden meiner Weiterbildungen mit einem integrativen Ansatz. Es richtet sich an psychologisch Interessierte, unabhängig ihrer Vorbildung, aufbauend auf der festen Überzeugung, dass IQ und NC kein Indiz für Menschlichkeit, Empathie und soziale Kompetenz sind. Der Transfer von theoretischem Fachwissen über die persönlich-emotionale Erlebniswelt hat auch daher den Vorteil, dass sowohl die rechte als auch die linke Gehirnhälfte gleichermaßen aktiviert werden. Auf dieser Basis können theoretische Sachverhalte und Darstellungen viel leichter erfasst und verinnerlicht werden bei gleichzeitiger Reflexion der eigenen lebensgeschichtlichen Prägungen, Wünsche und Hindernisse.



Je länger ich aber mit TeilnehmerInnen wie Susanne arbeite, desto mehr rücken neben der Wissensvermittlung die Selbstreflexion und die innere Entwicklung der BeraterInnen als unverzichtbar in den Vordergrund. Dies beinhaltet nicht nur die Einsicht, dass jede/r Beratende die Klientel nur so weit bringen kann wie er/sie selbst ist, sondern auch die Tatsache, dass das ursprünglich avisierte Ziel Berater/In aufgrund der eigenen Entwicklung ganz andere Inhalte und Zielsetzungen hervorbringen kann im Sinne Nietzsches „Werde, der du bist.“

Demzufolge stehen mittlerweile in unserem Institut in der Weiterbildung der Berater die zwei Schwerpunkte Wissensvermittlung und Selbsterkenntnis gleichwertig nebeneinander. Das eine ergänzt das andere im Gegensatz zu dem ursprünglichen Konzept, bei dem Selbsterfahrung in der Beraterausbildung ein Mittel zum Zweck darstellte. Unsere Beraterarbeit ermöglicht mit diesem Konzept des kognitiven Lernens einen erweiterten Blickwinkel auf eine übergeordnete Metaebene, der auch eine gewisse gefühlsmäßige Distanz gewährleistet bei gleichzeitig selbstreflektierter emotionaler Kompetenz. So erscheint der Berater als „Psychopompos“, als Seelenführer, zunächst zu sich selbst, mit doppeltem Lohn: fachliche Kompetenz im Bewusstsein seiner selbst und Führungsfähigkeit für die ihm anvertraute Klientel.

Es ergibt sich bei diesem Ansatz de facto, dass einerseits sowohl die Weiterbildungsteilnehmer durch den Wunsch nach mehr Selbsterkenntnis intensivere Therapieerfahrung haben möchten als gefordert, andererseits auch Klienten den Wunsch verspüren, über eine fachliche Weiterbildung mehr Verständnis für sich selbst und andere zu entwickeln. So werden ggf. zertifizierte Berater im Endeffekt in ganz anderen Feldern arbeiten, als ursprünglich geplant, und andererseits Klienten sich mit einer beratenden Tätigkeit niederlassen, womit letztlich jeder seinen Beruf/seine Berufung finden kann.

„Der höchste Anspruch für unsere Bemühungen ist nicht das, was wir dafür bekommen, sondern das, was wir dadurch werden.“

John Ruskin (1819-1900) Philosoph

Amely Putz-Dülger

Pädagogin, Soziotherapeutin,
Counselor grad. BVPPT,
Kunst- und Gestaltungstherapeutin,
Heilpraktikerin Psychotherapie,
Projektleiterin F.I.T. Forum für integrative Therapie



Was verändert systemisch-lösungsorientierte Pädagogik und Beratung in Schule?

Begonnen hat alles 1987 mit der Idee eines Schulreferenten, der einer Gruppe von Lehrern regelmäßige Supervisionstreffen anbieten wollte. Kollegen aus dem psychosozialen Arbeitsfeld rieten mir damals davon ab, mit Lehrern zu arbeiten, da diese mindestens so schlimm seien wie Juristen und in der Regel alles besser wüssten und jedem „die Welt erklären könnten“. Im Klartext: Die sind nicht flexibel, offen und vor allem nicht das, was sie von ihren Schülern erwarten: lernfähig.

Aus heutiger Sicht kann ich bestätigen, dass es bei Weiterbildung in Schulen immer auch Situationen gab, die diese Sichtweise bestätigten. Allerdings konnte ich auch nach und nach deutlich erkennen, dass Schulen besonderen Organisationsprinzipien folgen, die man verstehen muss, um passende Angebote für Lehrer und Schüler kreieren zu können.

Über mehrere Jahre hinweg konnten wir die inneren und äußeren Bewegungen, die das Lehrerdasein mit sich bringt, begleiten und gleichzeitig dabei lernen, welche Angebote hilfreich sein könnten, um Lehrern ihren Schulalltag zu erleichtern. Dies war ein sehr interessantes und auch weites Lernfeld, da sich Schulen und Schulformen zwar immer auch ähnlich sind, sich jedoch in ihren organisationsspezifischen Ausprägungen und vor allem auch ihren informellen hierarchischen Strukturen sehr unterscheiden.

Im Folgenden möchte ich einige für uns wichtige Erkenntnisse beschreiben:

1. Beratungsmodelle im Kontext der Organisation Schule

Im systemischen Organisationsverständnis (vergl. Simon 2007) sprechen wir von einer sog. „strukturelleren Kopplung“ zwischen den psychischen Systemen der Mitglieder der Organisation und den Normen und Regeln der Organisation, die ebenfalls von ihren Mitgliedern kreiert wurden, ihnen aber nicht mehr bewusst sind. Vereinfacht gesagt: Die Regeln der Kommunikation in einer Institution haben Auswirkungen auf die psychischen Strukturen ihrer Mitglieder und umgekehrt. Alle Mitglieder der Organisation (hier: Schüler, Lehrer, Eltern, das politische Umfeld etc.) befinden sich miteinander in einem kokreativen Prozess (kein Element eines Systems kann dabei das andere kontrollieren), in dem sie eine erfahrbare Organisationswirklichkeit schaffen.

Auf allen interaktiven Ebenen in Schule findet man daher die gleichen Prozesse: Wenn also Lehrer über die Disziplinlosigkeit der Schüler klagen, kann man als Außenstehender sehr gut beobachten (und erfährt

es als Referent, Coach oder Ähnliches auch am eigenen Leibe), dass sich die Lehrer ähnlich disziplinlos verhalten. Wir sprechen hier von isomorphen Strukturen: also Abbildprozessen eines Phänomens auf verschiedenen interaktiven Ebenen. Gerne hätten nun Lehrer ein Rezept dafür, wie man Schüler zu besserer Disziplin zwingen könnte. Diese linear kausale Sichtweise, in der Schüler als sog. Trivialmaschine angesehen werden, die man ganz einfach verändern könnte, wenn man die passenden Methoden zur Verfügung hätte, führt in die Sackgasse, da - wie wir wissen - die Ausübung einer vollständigen Kontrolle über lebende Systeme nicht möglich ist.

Die Implementation eines systemisch-lösungsorientierten Beratungsmodells in Schule wird daher immer auch beeinflusst von den Regeln, die in der Organisation vorherrschen. Z.B. Haben wir Schulen erlebt, die sich als „problemfrei“ definiert haben und daher keine Beratung von Schülern oder Lehrern brauchten. Man kann sich vorstellen, wie schnell ein Lehrer in diesem System selbst zum Problem werden kann, wenn er auf Probleme im System hinweist. In den letzten fünf Jahren beobachten wir allerdings große Veränderungen im Schulbereich, die darauf hinweisen, dass Beratungsmodelle bzw. Modelle systematischen Arbeitens mehr und mehr an Boden gewinnen. Gleichwohl befindet sich das System Schule - wie alle sozialen Systeme - immer in dem Spannungsfeld zwischen „Morphostase und Morphogenese“: Einige Mitglieder des Systems wollen Veränderungen erreichen, andere wollen Veränderungen vermeiden. Im Organisationsberatungskontext hilft es sehr, beide Haltungen wertschätzend zu betrachten und jeweils das „Gute vom Schlechten“ zu sehen.

2. Die Konstruktion von Wirklichkeit - oder „die Landkarte ist nicht das Territorium“

Für Lehrer ist es zunächst oft schwierig, die Subjektivität von Wahrnehmung zu akzeptieren, da sie sich nach der Objektivität von Bewertungen sehnen. Die eigene Sichtweise als gleichrangig mit der der anderen Kollegen zu sehen, ist eine enorme Haltungsänderung, die auf Dauer aber sehr segensreiche Wirkungen hat. Erst dann kann man sich Einschätzungen von Kollegen über Situationen und Schülerverhalten geben lassen und muss nicht um die Wahrheit der Wahrnehmungen ringen. Dies ist enorm entlastend und in der Regel der erste Schritt zum Einstieg in eine neue „Leichtigkeit des Lehrerdaseins“.

3. Kontextbezug des Schüler- und Lehrerverhaltens

Sehr hilfreich ist es für Lehrer zu erkennen, dass ein in Schule zunächst als störend, abweichend oder auffällig konnotiertes Schülerverhalten einen Sinn in seinem Entstehungskontext (Familie) hat. Schüler verhalten



sich loyal zu ihren Elternhäusern und reinszenieren ihre Verhaltensweisen in Schule in der positiven Absicht, damit ähnliche Wirkungen zu erzielen wie im Elternhaus. Bei stark divergierenden Norm- Wert- und Regelsystemen (z.B. In Familien mit Migrationshintergrund) kommt es dabei zu gravierenden Missverständnissen zwischen Lehrern einerseits und Eltern sowie deren Kindern andererseits. Die positive Absicht im Verhalten des Schülers zu erkennen und wertschätzen zu lernen, führt sofort zu einer anderen Sichtweise über das Verhalten, einer emotionalen Entlastung und differenzierteren Interventionen.

4. Die Beobachterposition

Als Beobachter eines Systems bin ich Teil des Systems und greife in das System ein. Ein Lehrer ist also als Beobachter der Klasse gleichzeitig Akteur im Klassensystem. Supervisionen in Schule - aber auch in anderen psychosozialen Kontexten - beginnen in der Regel damit, dass der Protagonist den Supervisionsfall, das „Problemkind“, schildert. Aus systemischer Sicht sind aber Aussagen über andere Aussagen über uns selbst. Der erste Schritt für eine Veränderung liegt in diesen Fällen dann darin, zunächst einmal zu akzeptieren, dass, wenn ich über den „Problemschüler“ spreche, ich über mein Problem mit dem Schüler spreche, das ich verändern kann, wenn ich meine eigene Haltung verändere.

5. Illusion der Kontrolle

Pädagogik möchte Einfluss nehmen und verändern, formuliert dabei Ziele und versagt an den Stellen, an denen die Objekte der Einflussnahme - die Schüler - nicht kooperieren. Dann wird „mehr desselben“ (Lösungen 1. Ordnung) produziert und gleichzeitig das Problem verstärkt. Versteht man als Lehrer auf einmal, dass kein Element eines Systems einseitig Kontrolle über ein anderes hat, wird deutlich, dass dieser Veränderungsansatz der Pädagogik ins Leere führt und Widerstände bei Schülern gar evoziert. In der systemischen Beratung und Pädagogik geht es um die Einladung zur Kooperation, die dann am besten gelingt, wenn der Einlader eher ein in Bezug auf identitätsverändernde Maßnahmen absichtsloses Ziel verfolgt. Zwar kann es im Unterricht darum gehen, dysfunktionales Verhalten bei Schülern zu konfrontieren, gleichzeitig dabei aber die positive Absicht des Verhaltens zu erkennen und zu akzeptieren, dass der Schülern sich nicht aus Liebe zum Lehrer verändert. Dies geschieht, wenn überhaupt nur in der Unterstufe. In der Pubertät gelten später andere interaktive Gesetze: Dann wird in der Beziehung zwischen Erwachsenen und Heranwachsenden ein immer wieder aufflammender Autonomie-Abhängigkeit-Konflikt virulent. Kontrol-

le kann ein Lehrer also nur über sein eigenes Verhalten gewinnen (und das ist ja schon mal eine große Aufgabe), um dann Schüler nach den Prinzipien der Synergetik einzuladen (vergl. pacing und leading), in ein anderes Verhaltensmuster überzugehen.

6. Zirkuläre Kausalität

Der Begriff der zirkulären Kausalität beschreibt die in den letzten Punkten angesprochenen interaktiven Aspekte in Schule. Für Lehrer ist es wichtig zu akzeptieren, dass in einer Unterrichts- oder Beratungssituation die Schüler oder der zu Beratende ebenso einen gravierenden Einfluss auf den Lehrer ausüben wie umgekehrt. Unterrichtssituationen werden gemeinsam geprägt von Lehrerverhalten und Schülerverhalten, berichtet wird von Lehrern aber in Supervisionen nur von unangemessenen Schülerverhalten. Wengleich Lehrer aufgrund ihrer herausgehobenen Rolle in der Hierarchie der Unterrichtssituation natürlich eine gewisse Definitionsmacht besitzen. Dennoch gilt auch für Lehrer: Überall, wo du hinsiehst, siehst du dich selbst.

7. Die innere Haltung des Lehrers

In den Fällen, in denen sich Lehrer auch als Berater verstehen, ist es sehr schwer, die an die jeweiligen Rolle gebundene Klarheit zu entwickeln und beizubehalten. Während z.B. die Rolle eines Klassenlehrers auch geprägt ist von Bewertungen, Rahmensetzungen, Sanktionieren und Konfrontationen und damit hierarchisch übergeordnet ist, muss in der Rolle des systemischen Beraters eine gleichrangige Position eingenommen werden. Dieser Rollenwechsel führt sowohl für den Berater wie auch für den zu beratenden Schüler möglicherweise zu Verwirrungen, wenn sie nicht explizit vom Berater in der ersten Begegnung benannt werden, um dabei gleichzeitig zu eruieren, ob es für die Beratung angesichts möglicher Verstrickungen überhaupt einen Auftrag geben kann.

Der wichtigste Schritt in der Betrachtungsweise sowohl des systemisch orientierten Pädagogen als auch des Beratungslehrers liegt in einem für Schüler erlebbaren Wechsel von der in Schule vorherrschenden Defizit- zu einer Ressourcenorientierung, die für die systemische Arbeit die Basis darstellt.

Allein die Einnahme dieser Haltung in einem System, das bewertet, abwertet und selektiert, ist eine massive Perturbation (Verstörung) sämtlicher interaktiven Prozesse (sowohl im Kollegium wie auch in der Klasse) und macht es dem sich so neu orientierenden Lehrer nicht immer leicht, bei einer ressourcenorientierten Haltung zu bleiben.



8. Anders kommunizieren

Ein systemisch orientierter Pädagoge und/oder Beratungslehrer kommuniziert anders:

- Er wertschätzt die positive Absicht des störenden Verhaltens.
- Er lädt Schüler zur Kooperation ein.
- Er motiviert über Ziele, die Attraktoren für Schüler darstellen.
- Er weiß, dass er andere nicht verändern kann, sehr wohl aber seine eigene Haltung und seine Gefühle, für die er Verantwortung übernimmt.
- Er geht achtsamer mit sich um und lernt sich abzugrenzen.
- Er geht achtsamer mit den Bedürfnissen der Schüler um.
- Er kann aus der Ich-Position (Ich-Botschaften) in Konfliktsituationen wertschätzend intervenieren.
- Er kann wertschätzend und klar Rahmen und Grenzen setzen, die er für seine Arbeit braucht.

Systemische Pädagogen und Beratungslehrer haben gelernt, sich gemeinsam mit ihren Schülern weiterzuentwickeln. Auch wenn es Lehrern manchmal schwerfällt, so kann man die Störungen durch Schüler als Einladungen an den Lehrer verstehen, sich klarer zu positionieren und zu interagieren. Störungen können genutzt werden für den eigenen Lernprozess. Auf diesen Weg wird aus Schule ein lebendiges Lernfeld für alle Beteiligten im Sinne einer lernenden Organisation, die sich immer wieder auf neue Umwelтанforderungen einstellen muss und daran wachsen kann, ebenso wie alle Mitglieder in der Organisation.

Literatur:

Herrmann, P.: Blockaden lösen. Systemische Interventionen in der Schule. Göttingen 2010 Hubrig, C.;
 Herrmann, P.: Lösungen in der Schule. Heidelberg 2007 Hubrig, C.;
 Herrmann, P.: Einführung in die systemische Schulpädagogik. Heidelberg 2012 (erscheint im Herbst)
 Simon, F. B.: Einführung in die systematische Organisationstheorie. Heidelberg 2007

Autor: Dr. Peter Herrmann

ISIS Institut
 Sedanstr. 31-33
 50668 Köln
 p.herrmann@isis-Institut-koeln.de
 www.isis-Institut-koeln.de

EINLADUNG

Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Implementierungsstrategien und wissenschaftliche Fundierung



„Lebenslanges Lernen und die kontinuierliche und flexible berufliche Entwicklung bedürfen der Unterstützung durch begleitende Beratungsangebote, die - für Bürgerinnen und Bürger jeden Alters und in jeder Lebensphase - übergreifend über alle Bildungsbereiche und für alle arbeits- und berufsbezogenen Anliegen angeboten werden.“

Mit diesem einleitendem Statement beschreiben die beiden Verbundpartner Nationales Forum Beratung und das Institut für Bildungswissenschaft-Forschungsgruppe Beratungsqualität/Institut für Bildungswissenschaft, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg ihr gemeinsames Projekt

„Beratungsqualität - Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung“

Mit dem Ziel der Weiterentwicklung der Qualität und Professionalität der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland arbeiten in diesem Projekt (Oktober 2009 - Januar 2012) zahlreiche Expertinnen und Experten zusammen. Gemeinsam entwickelten sie aufbauend auf einem gemeinsamen Beratungsverständnis sowie einer Definition des Beratungsfeldes:

- einen Katalog von Qualitätsmerkmalen und Indikatoren guter Beratung,
- ein Kompetenzprofil für Beratende und
- einen Qualitätsentwicklungsrahmen für Beratungseinrichtungen.

In einem Anschlussprojekt (2012-2014) sollen in einer erweiterten Erprobung diese Instrumente evaluiert und weiter entwickelt werden. Zur Implementierung der Ergebnisse in der Praxis sollen auf der Basis einer Machbarkeitsstudie Vorschläge für ein Modell zur Qualitätstestierung und für ein Geschäftsmodell zur Umsetzung dieses Qualitätskonzepts entwickelt werden.

BVPPT Mitglieder bzw. Beratungsanbieter/Institutionen haben nun die Chance, sich für dieses vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt zu bewerben. Die Teilnehmer durchlaufen einen extern begleiteten Qualitätsentwicklungsprozess und erhalten während des Erprobungszeitraumes umfangreiche Unterstützung.

Wir laden ein, sich für die Teilnahme zur erweiterten Erprobung des Qualitätsentwicklungsrahmens (QER) und der Qualitätsmerkmale guter Beratung (QMM) zu bewerben.

Der BVPPT wird dies tatkräftig unterstützen und Hilfestellung leisten. Für weitere Infos sprechen Sie uns an!

Wolfgang Röttsches, Vorstand BVPPT

Infos:

<http://www.beratungsqualitaet.net>
<http://www.forum-beratung.de>

Gefördert vom



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

„Ich erlebe, was Selbständigsein an Herausforderungen und an Wachstum und Entwicklung beinhaltet“

Zum Thema „Counseling als Beratungsform für Menschen auf ihrem individuellen beruflichen Weg“ führte Joachim Wagner (JW), Gestaltberater IGL, ein Interview mit seiner Frau Heinke Pauls (HP).

JW: Heinke, was bedeutet Counseling für dich?

HP: Für mich ist Counseling eine ganzheitliche Methode, die Menschen, die zu mir kommen, anzunehmen mit ihrem So-Sein, mit Körper, Seele, Geist und Intellekt, sie wahrzunehmen, auch wo sie gerade unterwegs sind in ihrer Biografie, an ihrem jetzigen inneren und äußeren Lebensort - und da mit ihnen in Kontakt zu gehen, wo Entwicklung und Wachstum weitergehen kann.

JW: Seit wann wendest du Counseling beruflich an und in welchen Feldern, wer sind deine Kunden, dein Klientel?

HP: Counseling gehört zu meiner Arbeit wie mein täglich Brot, da ich jetzt 25 Jahre dabei bin (in der Beratung/Begleitung von Menschen). Innerhalb der letzten 10 Jahre benutze ich den Begriff Counseling verstärkt: Ich berate Erwachsene, Beziehungspaare, Familien und „Patchworkfamilien“ in meiner Praxis - und im Institut ist Counseling selbstverständlich in den Aus- und Weiterbildungsgruppen vertreten als erlernbare Beratungsmethode für die TeilnehmerInnen - und es fließt ein in die Beratung bzw. das Coaching von ExistenzgründerInnen.

JW: Wann und wie wurde Counseling für dich persönlich auf deinem Lebensweg bedeutsam?

HP: Durch den Kontakt mit dem IHP und dem Berufsverband BVPPT, unseren Kooperationspartnern als Weiterbildungs-Institut - jetzt schon seit 16 Jahren - durch die Mitgliedertreffen und Jahrestagungen wurde Counseling für mich zunehmend wichtiger, auch griffiger, verständlicher.

JW: Du bist familien-systemisch in der Gastronomie groß geworden, deine Eltern betrieben die Gastwirtschaft „Zum braunen Bären“ in Friedrichstadt, Nordfriesland. Gibt es für dich so etwas wie kommunikative biografische Wurzeln für deinen späteren Beruf als Counselor?

HP: Ja, bestimmt! Ich hatte schon als Kind und Jugendliche eine klare Wahrnehmung für Menschen, war und bin immer neugierig auf das konkrete Menschsein mit allen Facetten. Nach meiner Zeit als Bauzeichnerin habe ich experimentiert, z.B. in einer Gärtnerei mit den unterschiedlichsten Menschen gearbeitet ... und dann mit 39 Jahren die Entscheidung für meinen wirklichen Beruf getroffen: Menschen zu begleiten, die Orientierung suchen für ihre persönliche Lebensaufgabe. Seither erlebe ich täglich, was Selbständigsein an Herausforderungen und an Wachstum und Entwicklung beinhaltet.



JW: Du warst/bist Mutter, drei Kinder hast du zur Welt gebracht, du lebst seit 17 Jahren in deiner dritten Ehe. Wie geht das, Institutsleiterin, Beraterin, Ehefrau, Mutter und mittlerweile auch Großmutter von drei Enkelsohnen zu sein? Hilft dir da dein Counselor-Rüstzeug oder vielleicht auch ein Counseling-Bewusstsein?

HP: Wachstum, Entwicklung hat für mich immer mit Bewußtsein zu tun, ja, in diesem Sinn ist ein Counseling-Bewusstsein im Kontakt hilfreich, das erlebe ich. Ich bin über die Jahre sicher noch achtsamer geworden, weiß um Schicksal, durchlebe Schicksal bewusster, finde immer mehr Zugang zu der Weisheit eines ressourcenorientierten Lebens und Arbeitens. Jeder Mensch bringt ja seine Ressourcen mit als Individuum. Die Persönlichkeit zu achten mit ihren ganz eigenen Möglichkeiten, der konkrete Mensch, den ich berate und ausbildend begleite, ist mir wichtig.

JW: Nun ist Counseling in Schleswig-Holstein als Begriff und als Fähigkeit in der Begleitung von Menschen noch immer wenig bekannt. Du leistest also mit dem von dir gegründeten Weiterbildungs-Institut Pionierarbeit.

HP: Ja, das stimmt. Da gibt es einen aktuellen Bezug: Im landesweiten Kursportal der Weiterbildungsverbände (Schleswig-Holstein) im Internet gibt es seit Kurzem den Such-Begriff „Counseling“ - auf unsere Initiative hin: Das ist tatsächlich echte Pionierarbeit im Hier und Jetzt.

JW: Heinke, verrätst du noch, mit welchen Methoden-Schwerpunkten sich Frauen und Männer im Institut zum zertifizierten Counselor weiterbilden können?

HP: Ja, Schwerpunkte zu setzen ist mir wichtig: Qualität statt Quantität steht auf unserer Fahne. Hier im Norden sieht man ja beim Blick aus dem Fenster bekanntlich montags schon, wer sonntags zu Besuch kommt (... lacht!). Wir sind eben kein Ballungsraum. Wer zu uns kommt, der will auch was. Unsere Weiterbildungen bieten wir im Baustein-Prinzip an - die Counseling-Schwerpunkte im Institut sind „Systemorientiertes Counseling“ als Basisjahr, dann „Organische Gestalt-Therapie“ und „Systemisch-Integrative Paar- und Familientherapie“, das sind beides zweijährige berufsbezogene Aus- und Weiterbildungen, die wir mit Counselor-Abschluß zertifizieren und dann natürlich der Top-Baustein: Das ist die Graduierung in Kooperation mit dem Berufsverband. Dafür erkennen wir nach Sichtung und Rücksprache auch Bildungsabschlüsse anderer Weiterbildungsträger an.

JW: Aktuell zu dieser Ausgabe des Counseling-Journal meine Schlussfrage: Was wünschst du dem Counseling zu seinem 100. Geburtstag?

HP: Glück!!!... und als Zukunftsimpuls: möglichst viele beherzte Menschen, die authentisch und qualifiziert arbeiten als Counselor.

JW: Heinke, ich bedanke mich für das Gespräch in aufgeschlossener und handfester Counseling-Atmosphäre.

Heinke Pauls (*1947)

Counselor grad. BVPPT (Methodenschwerpunkt Gestalttherapie),
Gründerin und Geschäftsführerin IGL,
INSTITUT FÜR GANZHEITLICHE LEBENSGESTALTUNG BGB,
www.institut-husum.com



Berufswahl –

ein lebensbegleitendes Thema

Berufliche Orientierung mit den Mitteln des Counseling

„Ich weiß nicht, was ich werden soll, aber ich darf keine Zeit verlieren“,
sagt eine Schülerin (18 Jahre).

„Ich mache meinen Job jetzt fast zehn Jahre, aber er füllt mich nicht aus. Ich würde gerne etwas anderes machen, weiß aber nicht, was“,
sagt ein Mann (41 Jahre).

„Ich würde gerne etwas arbeiten, etwas Sinnvolles tun, aber wer gibt mir in meinem Alter noch eine Chance?“,
sagt eine Rentnerin (71 Jahre).

Die Frage nach der Berufswahl stellt sich naturgemäß allen jungen Menschen, die sich dem Ende ihrer Schulzeit nähern. Sie taucht aber in vielen Lebenssituationen, etwa bei Job-Verlust, Krankheit, aber auch als unspezifischer Wunsch nach einer beruflichen Veränderung auf. In gewandelter Gestalt beschäftigt er auch Menschen, die „es eigentlich hinter sich haben“, nämlich Rentner und Pensionäre. Für diese Gruppe geht es meist darum, eine den Sinn ihres Daseins stärkende Beschäftigung zu finden.

Die Struktur der Aufgabe, die sich den Klienten stellt, ist im Prinzip immer gleich. Zunächst orientieren sie sich und erkunden vorhandene Chancen und Möglichkeiten. Gemeinsam mit dem Counselor entwickeln sie Ziele, treffen Entscheidungen über ihren weiteren beruflichen Weg und setzen diese in einzelnen, aufeinander abgestimmten Schritten um. Die vielfältigen Methoden des Counseling bereichern den Arbeitsprozess und ermöglichen den Klienten die Strukturierung ihrer Wahrnehmungen und Gedanken ebenso wie ihrer Gefühle und unbewussten Motive bei der Berufswahl.

Schüler fühlen sich durch die Anforderung, eine Berufsausbildung oder ein Studium zu wählen, häufig überfordert. Die inzwischen über 10.000 Studiengänge und rund 350 Berufsausbildungen, die allein in Deutschland angeboten werden, suggerieren eine riesige Wahlfreiheit, verwirren aber gleichzeitig durch ihre Unübersichtlichkeit. Zudem steht der Zugang häufig nur Schulabgängern mit guten Abschlussnoten aus bestimmten Schulformen (insbesondere den Gymnasien und Gesamtschulen) offen. Für viele Klienten schränken sich die Möglichkeiten und Chancen schon aus diesem Grund erheblich ein. Das oftmals benutzte Klischee vom „Traumjob“ muss sich in den Ohren vieler Schüler, die begonnen haben, ihre Möglichkeiten und Chancen auszuloten, fast schon zynisch anhören. Und doch hegen sehr viele Klienten die Erwartung, der gewählte Beruf müsse ihren Fähigkeiten optimal entsprechen, sie als Person ausfüllen und befriedigen, und das alles möglichst ein ganzes (Berufs-) Leben lang.

Ich habe gute Erfahrungen damit gemacht, in der Terminologie der Cycles of Power nach Pamela Levin, zunächst die Kraft der Schüler zum Sein zu stärken. Das heißt also in erster Linie, ihre Zuversicht, ihren Platz in der Berufswelt zu finden, so wie sie sind. Dazu gehört auf der kognitiven Ebene die Vermittlung der Einsicht, dass die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium objektiv nur die nächsten drei Jahre (bzw. die sechs Semester eines Bachelor-Studiums) bestimmt. Hierher gehört auch, dass rund die Hälfte aller heute Berufstätigen nicht in

ihrem ursprünglich erlernten Beruf arbeitet und Berufsneulinge damit rechnen müssen, sich in ihrem Arbeitsleben drei- bis viermal in einen neuen Beruf einarbeiten zu müssen oder besser zu dürfen. So wird das Bild der Lebensentscheidung relativiert zu einer Auswahl zwischen realistischen Möglichkeiten mit Auswirkungen zunächst nur auf mittlere Sicht.

Um den Auswahlprozess für die Klienten auch von seiner inneren, gefühlsmäßigen Seite überschaubarer zu machen, hat sich die „Konferenz der Einflüsse“ bewährt. Ich bitte die jungen Klienten, nach Einflussfaktoren für ihre Entscheidung zu suchen (z.B. Eltern, Freunde, Großeltern, Fernsehen, Serienhelden etc.) und diese auf je eine Moderationskarte zu schreiben. Anschließend werden die fünf wichtigsten ausgewählt und der Klient legt sie auf je einen Stuhl in einem Stuhlkreis. Dann spricht der Klient über die Frage der Berufswahl aus jeder der Stuhlpositionen heraus.

Die weitaus meisten Klienten betonen, dass es ihnen wichtig sei, eine sinnvolle Arbeit zu tun. Um herauszufinden, welche Werte diesem Wunsch zugrunde liegen, stelle ich direkt oder verbunden mit Techniken wie der Timeline oder der Arbeit mit Bildern drei Fragen, die hierzu Aufschluss geben können:

Was möchtest Du in Deinem Leben anders machen als Deine Eltern?

Wie möchtest Du, dass andere über Dich reden, wenn Du nicht dabei bist?

Was würde Dich rückblickend an Deinem 70. Geburtstag traurig machen?

Indirekt beantwortet sich der Klient so die Frage selbst, was ihm wichtig ist und was durch sein berufliches Engagement in die Welt kommen soll.

Bei berufserfahrenen Klienten stellt sich die Frage nach der Neuorientierung im Beruf auf andere Weise. Sie haben sich naturgemäß schon in einer Reihe von Tätigkeiten und Fertigkeiten erprobt. Dennoch sind sie sich ihrer Ressourcen, Fähigkeiten und beruflich relevanten Fertigkeiten oft nicht oder nur unzureichend bewusst. So werden - kommt die Sprache auf Ressourcen - Erfahrungen und Erfolge nicht wahr- bzw. ernstgenommen, die außerhalb des engeren beruflichen Kontextes erworben wurden. Sie gehören ja scheinbar nicht zum Beruf. Es ist einer der interessantesten Aspekte von Bewerbungscoachings, solche ungehobenen Schätze (z.B. mehrjähriger Vereinsvorsitz, intensive Trainertätigkeit im Sport, Absolvierung des Jagdscheines usw.) zu entdecken

und in das Bewerbungsprofil einzupassen. Eine einfache aber wirkungsvolle Methode ist hier der „Ressourcenticker“. So wie in den laufenden Nachrichten der Infokanäle die Börsennachrichten am unteren Bildrand mitlaufen, spiegele ich dem Klienten während der Schilderung seines beruflichen und familiären Alltags, welche Ressourcen ich aus seiner Erzählung gerade entnehme. Werden diese Informationen auf Moderationskarten festgehalten, stehen sie dem Klienten als „Ressourcenschatz“ zur Verfügung.

Die berufliche Beratung von Rentnern oder Pensionären hat in der Regel den Vorteil, dass es nicht primär um die Erzielung von Einkommen oder das Erklimmen von Karriereleitern geht. Sie wollen einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft leisten und dafür auch nach Abschluss ihres Erwerbslebens Anerkennung und Wertschätzung erfahren. Hier bietet sich die Suche nach früheren, vielleicht verschütteten (Berufs-) Wünschen ebenso an wie die Frage nach Werten und Idealen, zu deren Verwirklichung der Klient in dieser Lebensphase beitragen kann. Die Grundsituation in der Beratung ist also der des Schülers, der vor seiner ersten Berufswahl steht, gar nicht so unähnlich. Die am Beispiel des Schülers beschriebene Konferenz der Einflüsse lässt sich beim Rentner zwanglos umgestalten in die Konferenz der Erfahrungen, Ressourcen und Fähigkeiten, die über alte unerfüllte oder neu entdeckte Berufswünsche diskutieren.

Berufswahl und berufliche Orientierung sind Fragestellungen, denen Menschen auf ihrem Lebensweg immer wieder begegnen. Genau genommen endet die Berufswahl erst mit dem Lebensende. Das Counseling bietet eine Fülle von Möglichkeiten, den Klienten dabei zu unterstützen, Berufswahlentscheidungen ganzheitlich, rational und emotional, also mit beiden Gehirnhälften zu treffen.

Thomas Wilham (*1961)

Jurist, Counselor grad. BVPPT,
(Schwerpunkt Gestalttherapie und Gestaltpädagogik),
zertifizierter Coach nach den Kriterien des
Deutschen Coachingverbandes,
seit 2010 in selbständiger Praxis tätig
www.coachinghaus-duesseldorf.de

War's das schon? ... Lizenz zum Verändern

Werteorientierte Visionsarbeit
im Rahmen des Karriere- und Laufbahn-Coaching

„Es ist eigentlich ganz okay so im Job, aber ich merke, dass mir etwas fehlt. Ich brauche Ziele in meiner Arbeit, sonst schwimme ich ... aber ich merke auch zunehmend, dass nach jeder Zielerreichung eine Leere entsteht. Was steht denn bei mir hinter oder über den Zielen? Was ist der übergreifende Sinn?“

„Ich will diese Umbruchphase im Beruf jetzt für mich nutzen. Ich möchte sehen, was ich von mir aus noch wirklich will, anstatt, wie so oft, nach jedem Strohalm zu greifen. Da ist doch noch etwas anderes, ich habe noch Träume, auch wenn ich die noch nicht konkret fassen kann.“

„Ich fühle mich gehetzt, vom Tempo der anderen, von den Vorgaben meines Chefs. Ich möchte sehen, wie eigentlich mein Tempo ist, wofür ich eigentlich stehe ... und wohin ich möchte ...“

„Ich freue mich, dass ich jetzt die Chance zu dieser Weiterentwicklung bekomme. Ich will fundiert schauen, worauf ich meine Tätigkeit aufbaue¹ .“

Ich erlebe in meiner Arbeit im Rahmen des Karriere- und Laufplan-Coaching täglich Menschen, die sich mit neuen Perspektiven und Zielen für ihre Tätigkeit auseinandersetzen. Vor allem in Veränderungs- und Umbruchphasen ist eine Reflexion über den bisherigen Lebensverlauf, eine Orientierung an der eigenen Vision und ggf. eine Neuausrichtung der Vision und ableitend der Ziele ein wichtiger Baustein für das erfüllende Wirksam-Sein im beruflichen Leben.

Auf der Grundlage eines wertorientierten Blickwinkels werden konstruktive Visionen und daraus abgeleitete Ziele erarbeitet, um Kräfte freizusetzen, mit deren Hilfe die neuen Perspektiven verwirklicht werden können. Hierbei sind die Analyse der eigenen Ressourcen und Potenziale im System und darauf aufbauend die Analysen der Kräftefelder in den betreffenden Wirkungsbereichen (Organisation, Team, Dienstleistungsmärkte) die nächsten Etappen im Change-Coaching und Change-Management.

Anwendungsfelder wertorientierter Visionsarbeit können im Coaching einzelner Personen zur beruflichen Standortbestimmung und Neu-Ausrichtungen liegen, in Gruppen, Teams und Arbeits-/Projektgruppen, in Institutionen und Organisationen (Firmen, Schulen ect); aber auch bei Paaren (größere Projekte wie Familienplanung, berufliche Veränderungen).

1. Begriff der Vision

Als Vision bezeichnen wir das innere Bild einer Vorstellung², meist auf die Zukunft bezogen. Dieses Wunschbild ist seinem Wesen nach bildhaft, unspezifisch, richtungsweisend und für den „Eigner“ der Vision emotional bedeutsam. Der Begriff der Vision ist zunächst doppelgesichtig, und im Rahmen meiner Coachings weise ich darauf hin, dass es in der Visionsarbeit um humane, lebensbejahende, nachhaltige Visionen geht - nicht um „Machbarkeits-Utopien“ auf dem Rücken vieler oder einiger. Aus dieser richtungsweisenden Vision heraus können im Anschluss konkrete Zukunftsentwürfe, „machbare Utopien“ entwickelt werden. Dabei atmet jedes Ziel und jedes Projekt den Geist dieser umfassenden Vision.

Visionen können im Erleben genutzt werden als besonders wichtige Punkte auf der inneren Landkarte, auf die hin wir uns und unser Leben orientieren. Sie geben dem Vielen im Neben- und Nacheinander Sinn und richten es aus³.

¹ Zitate aus den Laufbahn-Coachings

² Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Vision>

³ <http://www.managerseminare.de/Tools/Change-Tool-Visionsarbeit,156966>

2. Visionen im Spiegel der Finalität und des Gemeinschaftsgefühls. Die Koordinaten meines Kompasses: Adler, Senge und Scharmer

Alfred Adler legte dar, dass jeder Mensch einen spezifischen Lebensstil entwickelt, der sich aus seinen übergeordneten Zielen und Lebensprioritäten speist⁴. Man kann hier gut auch die Metapher einer Lebensmelodie verwenden, in der wesentliche Töne und Melodiefolgen immer wieder aufscheinen. Der Lebensstil ist immer auch ausgerichtet auf etwas in der Zukunft Liegendes und damit Ausdruck der jeweils individuellen, oft vorbewussten Entscheidung eines Gerichtet-Seins. Nach Adler ist alles Verhalten zielgebunden, das heißt, es folgt inneren Überzeugungen und Werten. Die Ziele eines Menschen werden an seinen Erfolgen, aber auch im weiteren Sinne an den Folgen seines Handelns deutlich. Nicht immer sind die Ziele dem jeweiligen Menschen auch bewusst - hier kann Counseling im Dialog mit den jeweiligen Methoden helfen, die unbewussten Ziele deutlich werden zu lassen und neu auszurichten.

Adler postuliert, dass sich der „Lebensstil“ auch an der Weise des Eingebundenseins in die Gemeinschaft zeigt. Was will ich bewirken, wo sehe ich meine Rolle?

Adler sieht das Streben des Menschen dann als geglückt, wenn es das Gemeinschaftsgefühl stärkt. Demnach muss jede Vision im Dienste aller Menschen gültig sein können.

Adler hat unterschiedlichste Begriffe und Umschreibungen für das Gemeinschaftsgefühl verwandt, so z.B. Solidarität, Teamgeist, Nächstenliebe, Commonsense⁵, und verweist darauf, das Gemeinschaftsgefühl sowohl für die Gemeinschaft als auch ein Gefühl mit der Gemeinschaft meint und sichtbar ist am konkreten prosozialen Verhalten⁶.

Das bedeutet für meine Ausrichtung der Visionsarbeit, dass sich die entwickelnden inneren Bilder auch im Außen, in der Gestaltung der Beziehungen und der Zukunft, als lebensbejahend und sozial konstruktiv konkretisieren.

Nach Peter Senge sind darüber hinaus gemeinsam entwickelte Visionen wichtig, um Zukunftsbilder für die gemeinsame Arbeit zu entwickeln. Die gemeinsame Vision kann die Kraft des Einzelnen bündeln und ein Gemeinschaftsgefühl entstehen lassen, das dem Zusammenhalt dient: das wichtige menschliche Bedürfnis, gemeinsam an einer Sache zu arbeiten. Der Prozess der Visionsarbeit gestaltet den Fokus und die Energie für das schöpferische Lernen, den Mut zur Kreativität und Außergewöhnlichem.

„Deshalb ist die Disziplin der gemeinsamen Vision auf den nie endenden Prozess ausgerichtet, durch den die Menschen in einer Organisation ihre gemeinsamen Geschichten formulieren - ihre Geschichten über Vision, Zweck, Wertvorstellungen, warum ihre Arbeit ihnen wichtig ist und wie sich ihr Beitrag in die größere Welt einfügt“⁷.

Senges Ansatz eignet sich aus meiner Sicht für alle menschlichen Systeme, also auch für Teams, Familien und Gruppen.

Otto Scharmer fokussiert in seiner „Theorie U“ die Frage: „Was ist eigentlich der Quellpunkt, von dem wir aus tätig werden?“⁸ und macht deutlich, dass es zwei unterschiedliche Quellen des Lernens gibt: die Erfahrungen der Vergangenheit und die im Entstehen begriffene Zukunft⁹. Das Feld der entstehenden Möglichkeiten schöpft aus meiner Erfahrung immer aus beiden Quellen, die wir uns bewusst machen können und die in Interdependenz zueinander stehen.

3. Visionsarbeit konkret

Im Folgenden schildere ich, wie gemeinsam entwickelte Visionen im Rahmen der Counseling Weiterbildung am Institut für Humanistische Psychologie IHP diese Entwicklung hin zu klarer werdenden Werten, Visionen und dem Beitrag für die „größere Welt“ fördern können.

Zu Beginn des zweiten Jahres der Weiterbildung Counseling arbeite ich mit den Teilnehmenden in einem Dreischritt

- an der emotionalen Bestimmung ihres beruflichen Standortes,
- an der Entwicklung ihrer wertegestützten Vision und
- an der Konkretisierung in berufliche Schritte: Projektorientierung und Umsetzungsstrategien.

Den ersten Schritt der emotionalen Bestimmung des beruflichen Standortes lasse ich in einem Spontanbild (oft nur skizzenhaft und mit einer Zeitbegrenzung) zum Ausdruck bringen. Hier werden häufig die Ambivalenzen der aktuellen Situation deutlich - auch die oftmals widerstrebenden Kräften zwischen dem Verharren in der alten Situation und den Aufbruchskräften. In einem Seminar fiel uns der Satz von Nietzsche dazu ein: „Man muss noch Chaos in sich haben, um einen tanzenden Stern gebären zu können“¹⁰.

⁴ vgl. Alfred Adler, Der Sinn des Lebens, Köln 2008, S. 17ff.

⁵ vgl. http://geraldmackenthun.de/app/download/4979691802/altruismus_gemeinschaftsgefuehl.pdf, Seite 2

⁶ ebenda

⁷ Senge, Kleiner, Smith, Roberts, Ross: Das Fieldbook zur Fünften Disziplin, Stuttgart 1996, S. 344.

⁸ C. Otto Scharmer, Theorie U, Heidelberg 2009, S. 29

⁹ vgl. Scharmer, 2009, S. 30

¹⁰ Friedrich Nietzsche, Also sprach Zarathustra, Werke in drei Bänden. München 1954, Band 2, S. 277-293.

Die wertorientierte Visionsarbeit beginnt mit einer Selbstreflexion der Teilnehmenden:

1. Welche Werte sind mir wirklich wichtig? Auflistung von Werten, daraus die drei wichtigsten auswählen.
2. Aus diesen Werten eine Vision entstehen lassen: Wie will ich arbeiten, wie soll mein „Unternehmen“ aussehen, wenn es sich an diesen drei Grundwerten orientiert?
3. Wie erlebe ich das Klima meiner Vision, wie sollen die Menschen zusammenarbeiten?¹¹

Die so entstehenden inneren Bilder und Ideen bringen die Teilnehmenden in ein großes „Visionsbild“, dem sie später ihre drei Grundwerte auf Karten zuordnen. In das Bild lasse ich jeweils eine kleine Holzfigur als „Ich-Repräsentanten“ dorthin stellen, wo der „Visionär“ in diesem Moment die stärkste Energie spürt.

„Vielleicht ist die Welt ja wirklich anders, nämlich so, wie wir sie wollen ...“

Im nun folgenden Gruppenprozess arbeiten alle Anwesenden an der jeweiligen Vision mit. Mit der Methode des Reflecting-Teams¹² hat der „Visionär“ kurz Gelegenheit, etwas zu seinem Bild oder zum Prozess der Entstehung zu sagen. Danach geht das Team in ein Gespräch über das Wahrgenommene, über Ideen, Anmutungen und Fantasien. Abschließend kommt die Visionärin nochmals zu Wort und berichtet, was für Resonanzen bei ihr entstehen.

Im Verlauf dieser Arbeit in der Gruppe wird eine intensive Tiefung deutlich, oft durch eine meditative Haltung gespiegelt, die die Hinwendung zum inneren Quellpunkt des Handelns, auch des Gruppenhandelns deutlich macht.

Die benannten Werte und auch die Bilder und Symbole innerhalb einer Gruppe zeigen hier auch einen gemeinsamen Quellpunkt, aus dem die Gruppe schöpft. Die benannten Werte können als „doppelgesichtig“ erlebt werden: verankert in der persönlichen Biografie des Einzelnen, aber eben auch als zukunftsweisend oder mehr noch als „aus der Zukunft her leitend“. In einer der Counseling-Gruppen war fast in allen Visionen der Wert „Respekt“ benannt und auch im Bild ausgedrückt. Die biografische Komponente des mangelnden Respekts war in den Bildern (emotionaler Ausgangspunkt und Visionsbild) deutlich sichtbar und zu bearbeiten. Und die Teilnehmenden ergreifen diesen Wert, um die im Entstehen begriffene Zukunft respektvoll zu gestalten!

Die Konkretisierung beruflicher Schritte aus der Visionsarbeit heißt, dass diese Schritte den „großen Geist“ der Vision atmen und ihn ins Leben bringen. Dazu erstellen die Teilnehmenden ein drittes Bild, in dem Handlungsfelder konkretisiert werden, und holen sich Feed-back bei der Gruppe ein. Der Konkretisierungsprozess dauert von diesem ersten Counseling-Training an über die nachfolgenden zwei Jahre und orientiert sich immer wieder an der jeweiligen Vision, die immer mal wieder aufgefrischt werden will. Hier macht sich das hilfreiche Arbeiten in Gruppen und Teams besonders dadurch deutlich, dass wir Infrastrukturen des Lernens bilden können, mit denen geschützte Orte des Lernens und der Reflexion entwickelt werden¹³.

Scharmer weist sehr deutlich darauf hin, dass zur Gestaltung der institutionellen und globalen Herausforderungen unserer Zeit notwendigerweise neue Koordinationsmechanismen entwickelt werden müssen: „... die Zukunftsmöglichkeiten von einem im Entstehen befindlichen Ganzen her zu sehen und danach zu handeln“¹⁴.

Aus meiner Sicht geht es eben darum: dies auf der Grundlage lebensförderlicher und respektvoller Haltungen und Handlungen deutlich zu machen - so wie sie in den Visionsarbeiten und den Konkretisierungen zum Ausdruck kommen.

Alexandra von Miquel (*1965)

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

¹¹ vgl. Charlotte Roberts: Checkliste für persönliche Werte, in: Senge et al., 1996, S. 242ff

¹² vgl. http://methodenpool.uni-koeln.de/reflecting/reflecting_darstellung.html


¹³ vgl. Scharmer, 2009, S. 429

¹⁴ Scharmer, 2009, S. 430

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 Wissensdurst und Motivationshunger!“

Counseling mit Arbeitssuchenden - Menschen (wieder) in Arbeit begleiten

In diesem Rahmen handelt es sich bei meiner Kundschaft hauptsächlich um Erwachsene, die einen Arbeitsplatz verloren haben und ihre existenzielle Basis wiederherstellen müssen und wollen. Es sind auch einige sehr junge Erwachsene dabei, die angesichts ihres Lebensweges bislang wenig Kontakt zu Vorstellungen von Beruf oder Berufung hatten. Nur sehr sporadisch mache ich Erfahrungen mit Schulabgängern auf der Suche nach professioneller Orientierung.

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich im Wesentlichen auf praktische Erfahrungen aus Gruppenprozessen, die sich über zwei Monate erstrecken und in Fortbildungssequenzen von zwei Stunden pro Woche stattfinden.

Im Verlauf meiner Arbeit haben die (sogenannten) PraktikantInnen Gelegenheit, Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion zu erfahren und – wenn alles gut geht – den Zugang zu ihrer eigenen Handlungsenergie zu finden. Den Sinn meines Einsatzes sehe ich darin, Selbstverantwortung und Autonomie der Frauen und Männer auf ihrem Weg (zurück) in die Arbeitswelt zu stärken.

Die meisten Teilnehmenden suchen ausdrücklich Arbeit, nicht Fortbildung - weder praktisch noch theoretisch. Niemand hat i.d.R. Erfahrung mit Counseling, gelegentlich gibt es Therapie-Erfahrene.

Diese „Gruppenkonstellationen“ haben mich gelehrt, meinen Trainings- und Beratungsprozess im Laufe der Jahre sowohl sprachlich als auch methodisch möglichst bildhaft und „leicht verdaulich“ zu gestalten; das sieht dann so aus:

In einer ersten Orientierungsphase biete ich den Teilnehmenden an, sich angesichts ihrer Befindlichkeit und Rolle als PraktikantIn in einem von drei Bildern zu positionieren: „Schnellzug- Passagier“, „Gast an einem Büffet“ oder „Im Theater, als AkteurIn oder ZuschauerIn“.

Erfahrungsgemäß positionieren sich die meisten beim „Büffet“, einige als „ZuschauerInnen“, wenige „setzen“ sich in den „Schnellzug“ – i.d.R. sind das die Mutigen und Wütenden! – und punktuell sind mir „AkteurInnen“ begegnet!

Das Büffet-Bild hat sich mir geradezu aufgedrängt, um den Kursteilnehmenden ihre eigene Verantwortung auf diesem Weg durch die Einrichtung verständlich zu machen und sie in den Dialog mit mir ein-

zuladen: Nur wenn sie ihren „Durst“ und „Hunger“ wahrnehmen und beim Angebot dort zugreifen, wo es ihre (Begleit- und Lern-) Bedürfnisse befriedigt bzw. sie mitteilen, „wonach ihnen der Sinn steht“, verspricht der gemeinsame Prozess, zu einem „stärkenden“ und zufriedenstellenden Erlebnis zu werden.

Mein nächstes Schwerpunktthema heißt Motivation und zieht sich über mehrere Kurseinheiten. In erster Linie geht es dabei um die von den Personen empfundene persönliche Energie, d.h. hier: ihr Interesse, in der Einrichtung zu sein und ihre Bewerbungsaktionen durchzuführen. In einem weiteren Schritt geht es darum, sich die Motivation eines potenziellen Arbeitgebers vorzustellen, d.h.: dessen Interesse und Bereitschaft, sie zu engagieren.

Da die meisten Teilnehmenden ungeübt sind in Selbstwahrnehmung und Reflexion, biete ich wiederum Bilder zur Positionierung an und es geht weiter mit „Wissensdurst“ und „Motivationshunger“:

- Geht es ihnen um Teilnahme an Fachkursen z.B. in bestimmten Werkstätten, Informatik, Informationsnetzwerken oder Marktinformationen, spreche ich vom Stillen des „Wissensdursts“.
- Geht es um das Verarbeiten von schwierigen Situationen, z.B. Mobbing-Erlebnissen, gesundheitlichen Einschränkungen, oder das Interesse – ausgehend von den „Appetithäppchen“ meines Angebotes – weitere Erfahrungen mit ihren eigenen Ressourcen und sozialen Kompetenzen zu machen, dann spreche ich von Stillen des „Motivationshungers“.

Diejenigen, welche sich für mein Angebot interessieren, führe ich dann weiter mit dem „Hunger“ in ihr eigenes Erleben zum Thema Motivation; ein „Abtauchen“ in die Bedürfniswelt, dargestellt in einer von mir dafür entwickelten Matrix, dient mir (u.a.) zur „Beweisführung“, dass auch die (häufig) erlebte Frustration in Handlungsenergie umgewandelt werden kann. Ich biete an, diese Energie - die auf das erste „Hinfühlen“ als „... lähmend, lustlos oder hoffnungslos ...“ bezeichnet wird - zu nutzen und in die Richtung Interesse, Neugier, Mut und Aktion zu kanalisieren.

Die unbefriedigten existenziellen Bedürfnisse nehme ich sehr ernst und ich ermutige die Menschen zu spüren, welche Kraft beispielsweise in der Wut um den verlorenen Arbeitsplatz steckt. Es bieten sich dabei ausreichend eigene Erfahrungen der Teilnehmer, aus Verhandlungssituationen mit Helfern und unergiebigen Vorstellungsgesprächen, um die un-

mittelbare kontraproduktive Wirkung von Frustration im Gespräch deutlich zu machen.

Damit kommt es zum nächsten Schritt:
mit Motivation zur Kommunikation.

Es ist der Weg auf der (meiner) „Motivationsschaukel“ aus dem „Frustloch“ hin zur „Lust auf Einsatz“-Seite zu gehen; ein höchst sensibler Balanceakt, wenn viele „schlechte Erfahrungen“ in Konkurrenz stehen mit strategisch erarbeiteten Visionen, Visionen von befriedigten Interessen und beziehungsrelevanten Werten – wie z.B. Zugehörigkeit, Sinnvolles beitragen zu können, realisieren von Objekten oder Teil eines erfolgreichen Unternehmens sein. Auch hier kommt dem Prozess-Blick eine besondere Bedeutung zu (frau könnte es auch Durchhalte-Parole nennen), im Gegensatz zur regelmäßig erlebten Ergebnisfixierung.

Im Rahmen der Erläuterungen zu den Grundlagen der Kommunikation haben die Kursteilnehmer die Möglichkeit zu verstehen, dass sie ihr Einfühlungsvermögen in die Motivationslage des potenziellen Arbeitgebers, die Wortwahl aus der Bedürfnismatrix und ihre Haltung zum Gespräch bestimmen. Wichtig ist immer wieder, darauf hinzuweisen und in Übungen zu beweisen, dass ihre Selbstdarstellung und ihre Selbsteinschätzung den Gesprächspartner entweder das „Magenknurren“ (Frust) hören lassen oder den „Elan“ (Lust) sehen lassen angesichts seines „appetitlichen“ Angebotes.

Die gesammelten Erfahrungen mit allen Arbeitssuchenden, die ich in den vergangenen zehn Jahren begleitet habe, bringen mich zu dem Schluss, dass der Einsatz als Counselor mit allem pädagogischen und therapeutischen Hintergrund immer bedeutender und notwendiger wird.

Die ressourcenorientierte Arbeit und der wertschätzende Umgang mit den persönlichen schwierigen Situationen – über Arbeits- und Orientierungslosigkeit hinaus – scheinen mir unabdingbar. Der „Cocktail“ von sozialer und wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit erfordert besondere Maßnahmen, die meines Erachtens im Counselor-Selbstverständnis wurzeln. Zuerst ist der „Motivationshunger“ zu stillen, erst danach ist der „Wissensdurst“ zu bedienen.

Christel Klapper (*1959)

Dipl.-Betriebswirtin (FH),
Counselor grad. BVPPT, Orientierungsanalytikerin,
Geschäftsleiterin von RubiScon s.à r.l., Wasserbillig
Selbstständige Individual- und Organisationsberaterin mit Einzelkunden
und Gruppen, vornehmlich im Sozialbereich

„Hartnäckigkeit lohnt sich“

Mentoring im Rahmen von Wiedereinstieg in den Beruf

Das Mentoring als spezielle Form der Beratung kam in den 80er Jahren aus der amerikanischen Firmenkultur nach Deutschland und wird heute in den verschiedensten Bereichen als Förderinstrument genutzt (in der Wirtschaft, an Universitäten und auch für Berufsrückkehrerinnen). Unter Mentoring wird die Beziehung zwischen zwei Menschen verstanden, in der die ältere Person (eine erfahrene Mentorin/ein Mentor) ihr/sein Wissen in Gesprächen an die jüngere Person (Mentee) weitergibt, um sie zu fördern.¹

Die Kriterien, die zum Erfolg eines Mentoring-Prozesses führen, sind noch wenig erforscht. Ein erster Ansatz zur Beschreibung von Standards findet sich in einer Broschüre des Forum Mentoring.²

Mentoring kann als handlungsorientierte Beratungsform beschrieben werden, d.h., sie unterstützt das Mentee dabei, etwas im Hinblick auf die Zielerreichung zu tun, wie z.B. Stellenanzeigen sichten, Bewerbungen schreiben, ein Profil zu entwickeln.³

Die Wurzeln des Counseling im Zusammenhang mit einer Berufsberatung oder einem (Wieder) einstieg in den Beruf lassen sich in Deutschland bis ca. 1898 zurückverfolgen. In diesem Jahr gründeten in Berlin Mitglieder der Frauenbewegung eine „Auskunftsstelle für Fraueninteressen“, die 1902 in „Auskunftsstelle für Frauenberufe“⁴ umbenannt wurde. Diese Stelle war die erste Berufsberatungsstelle in Deutschland und hatte zum Ziel, Frauen über ihre Möglichkeiten zur Berufstätigkeit zu informieren. Frauenerwerbstätigkeit war zu dieser Zeit keineswegs eine Selbstverständlichkeit; verheiratete Frauen brauchten dazu die Erlaubnis ihres Ehemannes. Viele Berufe waren Frauen nicht zugänglich, und die Frauenbewegung kämpfte darum, ihnen eine freie Berufswahl zu ermöglichen und sie zum Studium zuzulassen.

Heute geht es in der zu beschreibenden speziellen Form des Mentoring um die Möglichkeit, nach einer Erwerbspause wieder in den Beruf einzusteigen. In der Regel geht es dabei um Frauen, die für Erziehungs- oder Pflegezeiten aus dem Beruf aussteigen und nach Beendigung dieser Aufgabe wieder erwerbstätig werden möchten. Dazu brauchen sie vor allem Energie, Durchhaltevermögen und Selbstvertrauen.

Bei der Planung des Wiedereinstiegs ist die Begleitung durch eine Beraterin sehr hilfreich. Diese kann die Frauen unterstützen, über die Bedeutung von Arbeit für sich nachzudenken, zu erfahren, was sie „wert sind“, Klarheit über ihre zukünftigen beruflichen Ziele zu erlangen, lernen Bewerbungsgespräche zu führen und ihre Gehaltsvorstellung zu benennen.

Das Mentoring-Projekt des KDFB

Genau an dieser Stelle setzt das Mentoring-Projekt des KDFB (Katholischer Deutscher Frauenbund) mit dem Namen „Einstieg-Umstieg-Aufstieg“⁵ an. Seit 2009 hat es in verschiedenen Regionen in Deutschland neun Mentoring-Prozesse gegeben, an denen jeweils zwölf Frauen teilgenommen haben. Das Programm startet und endet mit einem Wochenende, und über ein halbes Jahr finden Treffen zwischen Mentorin und Mentee statt. Etwa 2/3 der Frauen haben nach dem Abschluss eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt gefunden oder haben sich selbstständig gemacht. Einige sind noch auf der Suche oder haben eine Weiterbildung begonnen, und ein Teil hat für sich erkannt, dass sie nicht auf den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen.

Es gibt eine ganze Reihe von Programmen, die Frauen den Weg ins Berufsleben ebnen wollen. Das Besondere an dem oben beschriebenen Projekt ist die persönliche Begleitung der Einzelnen durch eine Mentorin. Damit wird es dem Mentee ermöglicht, einen wesentlich intensiveren Prozess zu durchlaufen als ohne Mentoring.

Die Fragestellungen und Prozesse im Kontext von Beruf und Arbeit sind für Menschen existenziell. Nicht nur, weil mit Berufsarbeit der Lebensunterhalt verdient wird, sondern weil dort im Idealfall auch Potenziale eingesetzt werden können und dadurch Erfüllung und Anerkennung gefunden werden.

Die besondere Bedeutung der Arbeit spiegelt sich z. B. auch in dem Identitätsmodell von Hilarion Petzold, welches die Säule „Arbeit und Leistung“ als eine der fünf Säulen der Identität ausweist.

Mein Selbstverständnis als Mentorin

Das Selbstverständnis von Mentorinnen und ihre Herangehensweise an den Beratungsprozess sind unterschiedlich und vor allem durch Grundprofession und Menschenbild geprägt. Da ich als Beraterin aus dem Bereich der Humanistischen Psychologie komme, sind für mich Grundeinstellungen wie Empathie, positive Wertschätzung und Echtheit selbstverständlich. Darüber hinaus begleitet mich in meiner Arbeit der Anspruch Martin Bubers: „Alles wirkliche Leben ist Begegnung.“ Und damit ist Mentoring für mich zuallererst ein Beziehungsgeschehen.

Die wertschätzende und achtsame Haltung im Umgang miteinander wird begleitet von einem ressourcenorientierten Blick. Die Begegnung findet auf Augenhöhe statt.

¹ Die Namensgebung „Mentoring“ leitet sich ab aus der Odyssee. Hier vertraut Odysseus seinen heranwachsenden Sohn seinem Freund Mentor als Berater und Erzieher an.

² <http://www.mentoring-d.de/verstehen/qualitaetsstandards-mentoring.html>

³ Ganz im Sinne von Pamela Levins Stufe „Kraft des Tuns“

⁴ Leiterin dieser ersten Stelle war Josephine Levy-Rathenau

⁵ www.einstieg-umstieg-aufstieg.de

Der Verlauf des Begleitungsprozesses

Viele Frauen, die am Mentoring-Projekt teilgenommen haben, hatten eine längere Pause im Hinblick auf die Berufstätigkeit hinter sich. Eine ganze Reihe von ihnen will nicht mehr in den erlernten Beruf zurück, sondern sie sucht etwas anderes. Entweder weil das Arbeitsfeld oder sie sich selbst verändert haben. Die berufliche Tätigkeit soll häufig nicht nur dem Geldverdienen dienen, sondern auch ein Stück Erfüllung, also sinnvolles Tun sein.

Ich möchte ja gerne, aber ...

Im Mentoring-Prozess steht zunächst einmal im Mittelpunkt, herauszufinden „was kann ich“ und „was will ich“. Bei der Frage nach den Potenzialen geht es darum, vergessene Fähigkeiten wieder bewusst zu machen oder Verhaltensweisen und Eigenschaften als Stärken wahrzunehmen. Dies kann z.B. mithilfe einer Kompetenzbilanz erfolgen. Auf dem Gebiet der Kompetenzbilanzen gibt es inzwischen einige hilfreiche Instrumente, wie z.B. die Kompetenzbilanz des DJJ⁶, die Kompetenzbilanz NRW⁷ oder den ProfilPass⁸. Die Verschriftlichung dient dabei der Sichtbarmachung.

Der nächste Schritt, nämlich herauszufinden, „was will ich“, ist für manche Frauen nicht leicht. Da sie lange Zeit für die Familie gelebt haben und deren Ansprüche und Bedürfnisse in den Vordergrund gestellt haben, ist es ungewohnt für sie, auf die eigenen Wünsche zu schauen. Selbst wenn eine Antwort gefunden wird, läuft der Zweifel häufig mit, ob „ich denn auch darf, was ich will“. An dieser Stelle geht es vor allem darum, Erlaubnis zu geben.

Viele Berufsrückkehrerinnen suchen die berufliche Beschäftigung nicht nur als soziale Rolle oder Erwerb des Lebensunterhalts, sondern sie suchen eine Tätigkeit, die in Übereinstimmung mit dem eigenen Wesen steht. Bei dieser Suche kann es hilfreich sein, nach den eigenen grundlegenden Sehnsüchten zu fragen.

Mentoring im Sinne von Counseling kann hier lebensgeschichtliche Zusammenhänge herausarbeiten und deutlich machen, kann helfen, Widerstände und Ängste abzubauen. Die Entwicklung einer klaren Perspektive setzt Energie frei. Durch das Mentoring wird die Motivation im Hinblick auf die Erreichung des gesetzten Ziels gestärkt, die Aufmerksamkeit fokussiert. Durch die gemeinsamen Treffen gibt es immer wieder die Möglichkeit, das Erreichte zu würdigen und die nächsten Schritte zu planen und zu gehen.

Da sich die Traumstelle nicht immer finden lässt, Berufstätigkeit aber gewünscht und/oder notwendig ist, geht es letztendlich darum, einen Abgleich von Gewünschtem und Möglichem durchzuführen. Zum einen stellt sich die Frage: „Welche Arbeit passt zu mir?“ und zum anderen steht die Entscheidung an: „Wie viele Kompromisse bin ich bereit einzugehen?“.

Zum Abschluss noch einige bemerkenswerte Aussagen, die auch am Ende von anderen Counselingprozessen stehen könnten:

„Nur wer ein Ziel hat, kommt auch an“, „Nur wer Selbstvertrauen hat, traut sich selber etwas zu“, „Manchmal muss man über seinen Schatten springen“, „Hartnäckigkeit lohnt sich“, „Lade deinen Zweifel als Freundin ein“ und „Man sollte nicht alles glauben, was man selbst so denkt“.

Gabriele Pechel (*1954)

Diplom-Pädagogin,
Counselor grad. BVPPT im Bereich Gestalt- und Orientierungsanalyse,
Supervisorin.

In eigener Beratungspraxis und in der Erwachsenenbildung tätig,
seit 2007 Lehr-Counselor am IHP, Dozentin am Scivias-Institut für Kunst
und Spiritualität, seit 2011 Angebot und Leitung von Systemischen
Aufstellungsgruppen.

⁶ Deutsches Jugendinstitut; Kompetenzbilanz zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, an Weiterbildung Interessierte und BerufsrückkehrerInnen © 2000

⁷ Kompetenzbilanz NRW – Stärken kennen - Stärken nutzen

⁸ <http://www.profilpass.de/>

Lebensorientierung - Älterwerden im Beruf

(Teil 1)

Das Schwerpunktthema dieses CounselingJournals „Counseling-Entwicklungs-Geschichte“ bietet mir die Möglichkeit, auf einen Bereich meiner beruflichen Tätigkeit zurückzublicken. Ich war in der Evangelischen Akademie Bad Boll von Juli 1977 bis Ende 2005 als Studienleiter tätig. In der ganzen Zeit hatte ich es in unterschiedlicher Dichte mit den Themen „Älterwerden und Berufstätigkeit“ und „Vorbereitung auf den Ruhestand“ zu tun.

Mein Arbeitsbereich „Lebensorientierung - Berufliche Entwicklung“ gehörte zu den Kirchlichen Diensten in der Arbeitswelt. Deshalb konnte ich in Kooperation mit Firmen aus der Industrie sowie mit Banken und Verwaltungen mehrtägige Seminare durchführen. Meine vorrangige Zielgruppe waren ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dazu Verantwortliche aus den Betriebsleitungen und in Kooperation mit dem DGB Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Auch Multiplikatoren in der Bildungsarbeit mit älteren MitarbeiterInnen kamen dazu.

Von Seiten der Betriebe wurde damals gewünscht, dass eine Frau im Alter der Teilnehmenden mit mir zusammen die Seminare zur Vorbereitung auf den Ruhestand leiten sollte. Dadurch habe ich 1980 Marliese Dieckmann kennen gelernt. Sie hatte Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen zu Erziehungs-, Partnerschafts- und Selbsthilfethemen. Anfang 2011 haben wir unser letztes Seminar zur Vorbereitung auf den Ruhestand gemeinsam geleitet.

Unsere gemeinsamen Seminare, ihre Fortbildung zur Gestalttherapeutin und meine Fortbildung zum TZI-Gruppenleiter brachten uns in den folgenden Jahren viele Anregungen, die nach dem Kennenlernen der Tiefenprozessarbeit von Anne Wilson Schaefer in unsere Entwicklung des „Innehalten“-Konzepts mündete. Dieses pädagogisch-therapeutische Konzept ist vom BVPPT als Methodenschwerpunkt „Arbeit mit emotionalen Prozessen (AeP) in Verbindung mit der Themenzentrierten Interaktion (TZI)“ anerkannt. Den Kontakt zum BVPPT haben wir durch einen Kurs bei Elisabeth Tomalin 1993 gefunden.

Wir wurden in diesen Jahren immer wieder dazu aufgefordert, unser Verständnis der Bildungsarbeit mit älteren MitarbeiterInnen zu beschreiben. Auf solche Niederschriften greife ich jetzt zurück. Ich überlasse es gerne den Lesenden, ob sie diese Zeilen als eine mehr oder weniger interessante geschichtliche Betrachtung erleben oder ob sie auch noch für heute Aktuelles beinhaltet. Dabei werde ich keine konkreten Seminare beschreiben, sondern das, was uns in dieser Bildungsarbeit mit älteren MitarbeiterInnen wichtig geworden ist.

Wer sind ältere MitarbeiterInnen?

- Sie befinden sich ungefähr im letzten Drittel ihres Berufslebens.
- Innerbetrieblich wird man spätestens dann zu einem/einer älteren MitarbeiterIn, wenn tarifliche Altersschutzabkommen gelten oder/und wenn eine Leistungsminderung festgestellt wird.
- Aus der Sicht der Arbeitsagenturen sind ältere ArbeitnehmerInnen diejenigen, die aus Altersgründen nicht mehr ohne Weiteres auf einen anderen Arbeitsplatz vermittelt werden können, denen also verstärkt Arbeitslosigkeit droht.
- Es handelt sich um eine sehr heterogene Gruppe hinsichtlich Herkunft und Bildung, beruflicher Position, Berufserfahrung, Gesundheit, psychischer Verfassung, Beschäftigungssituation, Lebensstandard, sozialer Beziehungen (allein lebend, verheiratet, verwitwet, geschieden, getrennt lebend, mit oder ohne Lebenspartner, mit oder ohne Kinder. Das Zusammenleben mit Kindern oder alten Eltern sieht auch sehr verschiedene aus.).

Älterwerden im Betrieb bedeutet für manche

- Zugewinn an Achtung, Prestige und Anerkennung,
- Zunahme an beruflichem Wissen und Erfahrung,
- wachsendes Geschick im Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten, Kunden,
- Gewinn an speziellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, an Überblick und Organisationstalent,
- zunehmende Betriebsverbundenheit, Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft.

Älterwerden bedeutet für manche aber auch

- Verlust an Ansehen und Wertschätzung,
- Einstufung in die Gruppe der Minderleistungsfähigen und der Schutzbedürftigen,
- mit dem Vorurteil konfrontiert zu werden, dass Ältere anfälliger sind für Krankheit und dass körperliche und geistige Fähigkeiten sowie berufliche Kompetenz mit zunehmendem Alter abnehmen,
- dem Vorurteil zu begegnen, dass der Ältere sich nicht mehr so schnell umorientieren kann, dass er am Gewohnten festhält, sich nicht mehr ändern will,
- als Belastung angesehen zu werden, der man sich so bald wie möglich entledigen möchte.

Jeder macht also seine eigenen Erfahrungen. Diese sind so verschieden wie die Menschen dieser Altersphase und wie ihre berufliche Situation. Unsere Einsichten zur Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen haben wir einmal wie folgt zusammengefasst:



- Die Einsicht in die Notwendigkeit betrieblicher Veränderungen ist groß. Sie gerät jedoch immer wieder in Spannung zum Festhaltenwollen an dem, was als bewährt erlebt wird.
- Wenn durch Veränderungen spezielles berufliches Können nicht mehr gefragt ist, wird das als Verlust erlebt. Oft kehren sich hier die neuen beruflichen Anforderungen gegen mit Selbstwert verbundene, gut geübte Fertigkeiten. Ältere verlieren hierbei ihre Kompetenz gegenüber jüngeren Kolleginnen und Kollegen.
- Arbeitsabläufe werden anonym und undurchsichtig erlebt, arbeitsbedingte Kontakte gehen verloren. An die Stelle von Menschen treten Arbeitsanordnungen und Maschinen.
- Das Tempo der Veränderungen wird oft als zu schnell erlebt. Erschwerend ist, dass keine rechtzeitige und ausreichende Information und Vorbereitung erfolgt. Die erforderliche berufliche Fortbildung ist oft zu wenig und in der Vermittlungsform auf Jüngere abgestellt. Ältere möchten aber nicht damit auffallen, dass sie mit bestimmten Arbeitsbedingungen nicht zurecht kommen. Sie haben das Bedürfnis, „mit Kompetenz in ihrer Arbeit zu stehen“.
- Sie sehen, dass jüngere Kolleginnen und Kollegen mehr auf ihre Rechte bedacht sind und dass diese bevorzugt und gefördert werden.
- Einschränkungen des Leistungsvermögens treten besonders dann auf, wenn es zur Überbelastung kommt; diese können sowohl im Betrieb als auch im privaten Lebensbereich ihre Ursache haben.
- Ältere ArbeitnehmerInnen neigen dazu, nachlassende Leistungsfähigkeit durch größere Leistungsbereitschaft auszugleichen - und das auf Kosten der Gesundheit. Arbeit wird, wenn möglich, mit nach Hause genommen. Die Freizeit wird verstärkt zur Regeneration gebraucht, Freizeitaktivitäten werden dadurch geringer.

Manches, was in unserer Gesellschaft gilt, schafft zusätzliche Erschwernisse. Mit der einleuchtenden Begründung, dass es besser sei, in den Vorruhestand zu gehen, als die Zahl der Arbeitslosen zu vermehren, wurden ältere MitarbeiterInnen über viele Jahre zur „arbeitsmarktpolitischen Manövriermasse“. Bei betrieblichen Regelungen musste die Entscheidung oft sehr schnell fallen: „Nehme ich an oder nicht?“ Heute bahnen gesetzliche Veränderungen, mit der demografischen Entwicklung und ihren finanziellen Folgen begründet, den Weg zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Viele konnten und können so den Termin des Ruhestandsbeginns nicht langfristig voraussehen. Unsicherheiten über die letzten Berufsjahre begünstigen eine „Flucht nach vorn“, wenn sich eine Möglichkeit dazu bietet. Daneben gibt es diejenigen, die mit „Erwerbsunfähigkeit“ ihr Arbeitsleben beenden oder mit einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit.

Die Fluchttendenz wird verstärkt durch das Bild vom Ruhestand, das in unserer Gesellschaft suggeriert wird:

- Er bringt die „große Freiheit“,
- er ist „wohlverdient“,
- man muss sich darauf freuen,
- er ist „kein Problem“,
- der wirtschaftlich umworbene „junge Senior“.

Leben im Ruhestand ist zum Zeitpunkt der Erwerbsarbeit nur begrenzt vorstellbar. Nach unseren Erfahrungen mischen sich Hoffnungen und Wünsche mit Ängsten und Befürchtungen. Typisch dabei ist, dass die negativen Aspekte oft von positiven überdeckt werden. Eine wichtige Einsicht für uns ist, dass alle Veränderungen, die mit dem Ruhestandsbeginn und dem weiteren Älterwerden einhergehen, im privaten Lebensbereich bewältigt werden müssen.

Wenn Sie weiter lesen wollen, dann erhalten Sie die Fortsetzung des Artikels (Teil 2) gerne über redaktion@counselingjournal.de

In Teil 2 beschreiben wir Veränderungen in der Arbeitswelt, die Neueinschätzung des Alterns, unsere Anliegen für Seminare mit älteren MitarbeiterInnen und benennen unsere Themen zu den Seminaren „Mitten im Berufsleben - Zwischenbilanz und Neuorientierung für die weiteren Jahre im Beruf“ und „Chancen und Herausforderungen der kommenden Jahre“ zur Vorbereitung auf den Ruhestand.

Harald Rössle (*1943)

Diakon, TZI grad. RCI, Facilitator in deep-process-work, Counselor grad. BVPPT, TZI und AeP in Verbindung mit TZI, seit 2006 im Ruhestand, ehrenamtlich und freiberuflich tätig, Lehrbeauftragter von RCI, IHP und POL e.V.

Marliese Dieckmann (*1925 †2011)

Studium der Germanistik und Philosophie, Elternseminare nach Gordon und Satir, Gestalttherapie, Facilitator in deep-process-work, Counselor grad. BVPPT, Gestalttherapie und AeP in Verbindung mit TZI

Hommage à Elisabeth Tomalin

geb. Wallach

Geboren am 4. November 1912 in Dresden,
gestorben am 8. März 2012 in London, GB

Elisabeth emigriert nach London und rettet 1939 auch ihre Eltern dorthin. Ihre drei Geschwister Charlotte, Ernst und Henni können ebenfalls dem Nazi-Deutschland entkommen.

Elisabeth erhält an der Berliner REIMANN Schule ihre Ausbildung zur Stoff-Designerin (Textil-Design) und wohnt während dieser Zeit im Hause ihrer Freundin Ruth C. COHN, die sie seit ihrem 7. Lebensjahr kennt. In New York, wohin Ruth Cohn emigriert ist, erhält Elisabeth 1971/72 ihre Graduierung in TZI – ThemenZentrierter Interaktion und verbindet diese Methode mit ihrem Grundberuf zur ArtTherapy (Kunst- & GestaltungsTherapie), wie sie in Deutschland über das IHP (seit 1975) gelehrt wird. In London wird ihr Konzept supervidiert von der ebenfalls emigrierten Jungianerin E.M. LYDDIAT, später von Diana WALLER am Goldsmith College, London University. Bei LYDDIAT schließt Elisabeth auch ihre Jung'sche Analyse ab. C.G. JUNG lernt sie als 19-Jährige auf der ersten ERANOS Tagung von Ascona persönlich kennen.

Mit Elisabeth verbunden ist die Begründung der Kunst- & Gestaltungs Therapie im IHP seit 1975. Erst angewandt in Norddeutschland in Kooperation mit dem Koppelsberg, Nordelbische evangelische Kirche und Pfarrer Gerd ROWOLD, dann ins Brunnenhaus geholt, weiter entwickelt mit Peter SCHAUWECKER, ab 2000 integriert in das internationale Counseling Ausbildungskonzept auf Grundlage der Entwicklungspsychologie von Pamela LEVIN. Hier ist es Elisabeth, die als älteste Lehr-Trainerin des Instituts die Beweglichste im Umsetzen des neuen modularen Konzeptes ist. In ihrer ganz speziellen und das Wesentliche fokussierenden Sprache arbeitet sie für die MethodenTrainings der neuen Konzeption die Themen aus.

Sie ist auch 2002 nach dem Salzburger Kongress für KunstTherapie dabei, als die neue IHP Konzeption von der Akademie Faber-Castell aufgenommen wird, weitere Verbreitung im süddeutschen Raum erfährt und auch in andere Berufsfelder als die der klinischen Therapie hineingearbeitet wird. In die Zeit ihrer Lehrtätigkeit beim IHP fallen auch einige Sonderseminare, die ich gemeinsam mit Elisabeth in London (Praxis Naomi SIMON) und Merzig (Klinik Wolfgang WERNER) durchführen durfte – sie sind alle Highlights meiner beruflichen Entwicklung.



Elisabeth Tomalin, London 1999



Zu einem der KGT TrainingsKurse an der Akademie Faber-Castell kommt Elisabeth aus Dresden angereist. Sie hat dort beim Kongress mitgewirkt, ist jedoch in der Freizeit auf den Straßenbahnschienen ausgerutscht und hat sich heftige Prellungen zugezogen. „Klaus, was, meinst Du, sollte das bedeuten – so schrecklich hin zu fallen?“, so fragt sie mich nach dem ersten Kurstag und zeigt mir alle blauen Flecken. Ich antworte: „Liebe Elisabeth, zeit Deines beruflichen Lebens als Kunsttherapeutin hast Du gelehrt ‚Finde selbst heraus, was Ereignisse und Bilder zu sagen haben‘. So bitte ich Dich jetzt, Dir selbst darüber klar zu werden, was das Ereignis zu sagen hat.“ Elisabeth: „Dann höre ich mit dem Unterrichten auf.“

Elisabeth, ich bin froh, mit Dir gemeinsam Vieles im IHP und auch privat erleben zu dürfen; manches davon war in der Tat heftig für uns beide. Ich habe bei Dir gelernt, SeminarThemen und Situation bezogen individuelle Themen zu setzen und nicht alles dem Gruppenprozess zu überlassen. Du hast mich dabei unterstützt, persönlich und beruflich meinem inneren Ruf zu folgen. Du hast mir erlaubt, auch Teil Deines sehr persönlichen Lebens zu sein, und wir durften gemeinsam das wunderbare PraxisBuch **ArtTherapy*** Gestalten & Lernen als Übergangsjahrbuch 2000/2001 in die Fachwelt bringen (zu beziehen über www.ciando.de)

Dass Du mich in London mit Debra KALMANOWITZ in Verbindung gebracht hast, ermöglichte im Jahre 2005 den Aufbau des Mobilien KGT Studios für PostTraumaCounseling in New Orleans, Louisiana – kurz zuvor hatten wir ins Auge gefasst, auch dort in meiner 3. Heimat ein gemeinsames KGT Seminar zu geben – es fiel im wahrsten Sinne des Wortes „ins Wasser“, doch Deinen konstruktiven Geist nehme ich auch dorthin mit, wenn ich im Herbst drüben in dem mit Dir oft gemeinsam praktizierten orientierungsanalytischen Sinne „Mut zu Neuem“ auf den Weg bringen darf.

Klaus Lumma



Hommage à Marliese Dieckmann

Geboren am 8. Mai 1925 in Duisburg,
gestorben am 9. November 2011 in Ruit

Marliese Dieckmann ist am Mittwochmorgen, 9. November 2011 gestorben. Es war kurz nach ihrer Heimkehr von einem mehrtägigen Aufenthalt im Krankenhaus Ruit. Sie saß auf ihrer „Prozess-Matratze“, ihr Sohn Michael war bei ihr. Seine Aussage zu Marlieses Sterben war: „Ich habe etwas Neues dazugelernt, dass Sterben auch leicht sein kann.“

Zu diesem Erleben passt für mich ein Beitrag von Marliese zum Themenschwerpunkt „Spiritualität im Counseling“, den sie im März 2011 für das CounselingJournal, die Verbandszeitschrift des BVPPT, verfasst hat:

Harald Rössle

„Ich finde es wunderbar, dass Mystiker verschiedener Religionen, die nichts voneinander wussten, so „seelenverwandt“ sind! Und ich glaube, es ist kein Zufall, dass wir im christlichen Abendland auf die Welt in dieses Leben kamen, hier unsere Wurzeln entdecken können und eine tausendjährige mystische Tradition! (Hildegard von Bingen, Meister Eckart, Seuse, Tauler, Angelus Silesius, deren Texte mir wichtig geworden sind, gerade auch für die Haltung bei meiner Arbeit.) Immer wieder gilt es da ja auch, die sogenannten ecclesiogenen Neurosen und schlimme Traumata - aufgrund „christlicher“ Erziehung - aufzudecken, zu bearbeiten. Damit das „Seelenfünkeln“ wieder leuchten kann.

Ein Spruch von Meister Eckart ist mir ein Leitfaden in der Begegnung mit Menschen:

„Die wichtigste Stunde
ist immer die Gegenwart.
Der wichtigste Mensch
ist immer der,
der dir gerade gegenüber steht.
Das notwendigste Werk ist immer die Liebe.“

Und für mich selber Angelus Silesius:

„Halt an, wo läufst du hin?
Der Himmel ist in dir.
Suchst du ihn anderswo,
du fehlst ihn für und für.“

Davon handelt mein letztes Weihnachtsgedicht:

Nicht nur
in jenem Gotteskind
dessen Geburt
in der Nacht
wir feiern
erschien uns das Licht

Jedes Kind
dieser Welt
kommt vom Himmel
in jedes Herz
ist das göttliche Licht
als Funke gelegt

Und wenn
ihn die Asche
der Jahre bedeckt
wenn unter Tränen
die Glut verzischt
Kälte sie einfriert

Liebe
bergende
mit-fühlend
kann dann helfen
sie neu
zu entfachen
wieder
zum Leuchten
zu bringen
das Licht
in uns
und in andern“

Marliese Dieckmann

Graduierung

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

Im November 2011 graduierten sechs KollegInnen am IHP (Institut für Humanistische Psychologie e.V.) und im Dezember 2011 dreizehn Kolleginnen am ISIS (Institut für systemische Lösungen in der Schule). Wir gratulieren allen dazu sehr herzlich!

Im Folgenden sind die Summeries der Arbeiten abgedruckt, die der Redaktion von den kooperierenden Instituten zur Verfügung gestellt wurden. Sie sind als IHP-Manuskripte registriert, urheberrechtlich geschützt und zu beziehen über den IHP-Bücherdienst (www.ihp.de).

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

GROMOTKA-NEPUTE, Tanja:

Einmal Rucksack, Koffer und zurück -

Vom Quereinsteiger zum orientierungsanalytischen Counselor für Ernährungs-Beratung

Summary: Dieser Beitrag zeichnet den Weg der Autorin vom beruflichen Quereinsteiger zur eigenen Counseloridentität nach. Anhand zweier Counselingprozesse wird der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsentwicklung, Entwicklung methodischer Kompetenzen und der eigenen Counseloridentität verdeutlicht. Ausgangspunkt ist der eigene Lernprozess im Rahmen der Counselingausbildung. Die daraus resultierende innere Haltung und die Arbeitsweise der Autorin werden durch ein orientierungsanalytisches Beispiel aus ihrer Beratungspraxis deutlich. Die im Kontext der Counselorausbildung initiierten Lernprozesse auf persönlicher und fachlicher Ebene münden für die Autorin nicht nur in die Gründung einer eigenen Beratungspraxis, sondern auch in die Erschließung eines neuen Arbeitsfeldes für Counseling.

IHP Manuskript 1115 G

CHRISTEN, Andreas:

„Ich rieche nach Sieg“ –

Kanufahren mit Jugendlichen und ihren Betreuern - Erlebnisorientierte Supervision im Haus Hermann Josef DIE GUTE HAND am Beispiel der Kanugruppe

Summary: Der vorliegende Fach-Beitrag ist ein Plädoyer zur Verknüpfung von pädagogisch-therapeutischer Beratung mit erlebnisorientierten Aktionen in der stationären Jugendhilfe. Anhand des Resilienzmodells wird aufgezeigt, wie Jugendliche für Problem- und Stresssituationen gestärkt werden können. Kanufahren ist hierbei die Methode. Da die Supervision ein Beratungsverfahren für berufliche Zusammenhänge ist, soll auch die Möglichkeit der kollegialen Beratung berücksichtigt werden. Nicht nur Jugendliche können aus Mangel an Struktur hilfsbedürftig werden. Auch die Pädagogen müssen ihre eigenen Sichtweisen, Motive, Gefühle und somit ihr berufliches Handeln regelmäßig reflektieren und benötigen hierzu Unterstützung. Konzepte mit einem Kinder- und Jugendpsychiatrischen Hintergrund sind heutzutage von großer Bedeutung und verlangen von den Mitarbeitern Flexibilität und die Bereitschaft, sich den neuen Anforderungen zu stellen.

IHP Manuskript 1116 G



KAULEN, Anke:
Familienwappen -
Eine identitätsstärkende Methode in der Arbeit mit angehenden Pflegeeltern

Summary: Die Autorin stellt die Methode des Familienwappens im Rahmen eines Vorbereitungskurses für angehende Pflegeeltern vor. Der Beitrag zeigt, wie in einem Gruppenkontext die Methode angewendet werden kann. Ressourcenbildende Übungen zu Bindung, Kontingenz und Einzigartigkeit werden vorgestellt. Das Familienwappen bietet Pflegeeltern für ihre anstehenden Aufgaben und Herausforderungen ein Erinnerungssymbol sowohl ihrer Identität als auch ihrer Ressourcen.

IHP Manuskript 1117 G

PELS, Christiane:
Zur eigenen Identität finden -
Die Beratung einer jungen Frau und Mutter in einer herausfordernden Lebenssituation

Summary: In dem Beitrag wird die Beratung einer jungen Frau und Mutter in einer schwierigen Lebenssituation beschrieben. Grundlage für die Hilfe sind die Gedanken der Humanistischen Psychologie. Dabei sind die Methoden der Orientierungsanalyse und die Einbeziehung des Wissens über die „Cycles of Power“ von Pamela Levin die Basis für das Erfahren einer positiven Lebensveränderung. Großes Vertrauen zwischen Klientin und Beraterin ist zudem grundlegende Voraussetzung in dem dargestellten Prozess.

IHP Manuskript 1119 G

LÜTKEHÖLTER, Birgit:
Change - aus der Starre in die Lösung mit Musik und Bewegung -
Die Rossini - Methode als stimulierende Kraft in der orientierungsanalytischen Beratung

Summary: Anhand einer Falldokumentation über eine alleinerziehende, berufstätige Mutter zweier Söhne wird ersichtlich, wie lösend, stärkend und musterunterbrechend im körperlich wie emotionalen Sinne die Musik und Bewegung in der orientierungsanalytischen Beratungstätigkeit eingesetzt werden kann. Zunächst beschreibt die Autorin im theoretischen Teil die Grundlagen ihrer Praxisarbeit und veranschaulicht dann im praktischen Teil die Wirkungsweise der dynamischen Stresslösung/RM innerhalb ihrer orientierungsanalytischen Arbeit.

IHP Manuskript 1118 G

WILHARM, Thomas:
Kopf und Bauch beim Autokauf -
Begleitung der Kaufentscheidung für einen Neuwagen mit Methoden und Ansätzen des Counselings

Summary: Der Kauf eines Neuwagens bedeutet für die meisten Menschen eine erhebliche Investition mit Auswirkungen in vielerlei Hinsicht. Ausstattung, Größe und Beschaffenheit des Fahrzeugs haben Auswirkungen auf den Alltag des Käufers. Gleichzeitig transportiert es das Lebensgefühl und das Image des Fahrers ebenso wie sein Lebensgefühl und seinen sozialen Geltungsanspruch. Die Frage nach dem durch das Autofahren verursachten Ressourcenverbrauch bringt zusätzlich gesellschaftliche und ökologische Fragen ins Spiel. Im Schnittpunkt dieser Themenfelder liegt die Wahl des „richtigen“ Modells.

In der vorliegenden Arbeit begleite ich diesen Entscheidungsprozess, der Kopf und Bauch, analytischen Verstand und Intuition gleichermaßen einbezieht. Dabei unterstütze ich den Klienten bei der Recherche, Strukturierung und Bewertung von Zahlen und Fakten ebenso wie bei der Erforschung unbewusster Einflussfaktoren. Das erklärte Ziel ist eine gut abgewogene Entscheidung, die Kopf und Bauch gleichermaßen erfreut.

IHP Manuskript 1120 G

Buchbesprechungen

CounselingToday

An American Counseling Association Publication

(Amerikanisches FachJournal für den professionellen Counselor)
Verbandszeitschrift des ACA American Counseling Association,
www.counseling.org, 12,50 \$ pro Ausgabe
ISSN: 1078-8719

Das Thema der Ausgabe vom März 2012 lautet „A look into counseling's future“ – ACA celebrating 60 years 1952 - 2012. Ein Blick auf die Zukunft des Counseling: Der Verband feiert sein Jubiläum.

60 Jahre American Counseling Association – 40 Jahre IHP Institut für Humanistische Psychologie – 25 Jahre BVPPT Jahrestagung, ein guter Grund, das amerikanische Äquivalent zum CounselingJournal kurz vorzustellen. Während (fast) alle europäischen Counseling Bewegungen (überwiegend) von Medizin und Psychologie her kommen, hat die ACA American Counseling Association eine andere Wurzel, nämlich die der Personal Beratung, der Berufungs-Beratung im Sinne von Coaching & Supervision (Personnel and Vocational Guidance) und sie lässt sich auf die schon 1913 in den USA multiprofessionell gegründete NVGA National Vocational Guidance Association zurückführen, die nationale Gesellschaft für Berufungs-Coaching.

Vielleicht erklärt das auch, wieso die Amerikaner mit „ihrem“ Counseling (und 17 FachAbteilungen unterschiedlicher Beratungsansätze) politisch, gesellschaftlich sowie in ihrer Verbandsstruktur anders platziert sind als die Europäer. Beispiele: Der ACA hat erwirkt, dass Counseling ein staatlich anerkannter Beruf ist, und alle Beratungsformen sind über Versicherungen abrechenbar. Psychotherapie wird als eine Art Unterabteilung des Counseling (mental health counseling) verstanden. Kunst- & Gestaltungstherapie ist ebenfalls ein wesentlicher Schwerpunkt des Counseling.



Klaus Lumma

Dr. Claudia Hammann

Fitness für die Stimme Körperhaltung – Atmung – Stimmkräftigung

Buch, 85 Seiten
Ernst Reinhardt Verlag, München
2011, 4. Auflage, 16,90 Euro
ISBN: 978-3-497-02258-8



Die Sprachheilpädagogin und Sonderschullehrerin Dr. Claudia Hammann erläutert auf klare und gut nachvollziehbare Weise zunächst, wie unsere Stimme im gesunden Zustand funktioniert, welche Gefahren ihr drohen, wenn wir sie fehlbelasten und warum sie überhaupt für die menschliche Persönlichkeit so bedeutsam ist.

Im Hauptteil des Buches stellt sie ein umfangreiches Übungsprogramm für Stimme und Körper vor, in dem sie u.a. Übungen zur Körperhaltung, Atmung, Stimmkräftigung, Artikulationsförderung, Entspannungs- und Lockerungsübungen sowie emotionale Übungen (dazu gehören Seufzen und Lachen) ausführlich und zum Nachahmen anregend vorstellt. Besonders die beiden letztgenannten Teile ihres Übungsprogramms sind m.E. auch gut im Counseling-Kontext anzuwenden. Frau Dr. Hammann hat ein gutes Gefühl für das Erklären der Übungen. Durch anschauliche und humorvolle Zeichnungen werden diese illustriert und verdeutlicht.

Das Buch schließt mit einem Teil, der Menschen mit viel beruflichem Sprachgebrauch Hinweise zum täglichen Stimmtraining, zur Stimmhygiene und zur Vorbereitung von Reden gibt. Ziel ist es, nicht nur eine gesunde Stimme zu bekommen (bzw. zu erhalten), sondern auch eine ausdrucksstarke und wohlklingende.

An mehreren Stellen im Text weist die Autorin auf die Grenzen der nicht vom Profi (z.B. Logopäden) durchgeführten Übungen hin sowie die möglichen Gefahren bei Fehlanwendungen. Bei länger als zwei bis drei Wochen andauernden Halsbeschwerden empfiehlt sie generell den Besuch beim Arzt. Als jemand, der selbst einige Zeit in logopädischer Behandlung war, kann ich das Buch wirklich demjenigen empfehlen, dem es nicht um ein Art Behandlung von Symptomen geht, sondern um eine Stärkung und Stabilisierung der Stimme, die nicht immer motiviert ist, beim Sprechberuf ihres Besitzers durchzuhalten

Uta Stinshoff

Corinna Möhrke

Canepädagogik

Hilfe zur Erziehung mit dem und durch den Hund

Buch, 211 Seiten
Epubli, Berlin, 2011, 14,80 Euro
ISBN 978-3-8442-0708-8



Dies ist ein äußerst umfangreiches Fachbuch zum Tiergestützten Counseling – hier am Beispiel des Hundes. Das Konzept ist einleuchtend beschrieben und mit Erfahrungen aus der täglichen Praxis gewürzt, mit Beispielen vor allem aus der ambulanten Jugendhilfe mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen. Deutlich macht die Autorin, dass die „Arbeit des Hundes“ allein nicht ausreicht, um neues Verhalten auf dem Weg zu halten. Tiergestützte Pädagogik ist bei Corinna Möhrke immer durch systemische Beratung in Form von Eltern und Familiengesprächen begleitet.

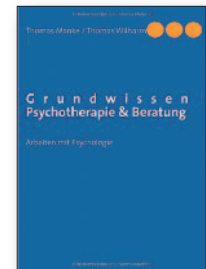
Die aus der Praxis übernommenen Beispiele werden mit statistischen Auswertungen verbunden, und auch die gesetzlichen Grundlagen einer Finanzierung von Canepädagogik erhalten im Buch einen guten Platz. Das Buch gibt MultiplikatorInnen Anregung dafür, wie Kinder und Jugendliche mit Unterstützung eines Tieres zurückfinden zu dem, was sie eigentlich sind, nämlich absolut liebenswerte Menschen, denen man gelegentlich zum Auffinden von Kontaktbrücken die Pfote reichen darf.

Klaus Lumma

Thomas Manke/Thomas Wilharm

Grundwissen Psychotherapie & Beratung

Buch, 156 Seiten
Books on Demand,
Norderstedt, 2011, 9,90 Euro
ISBN 978-3-844-80697-7



Dieses Buch liest sich wie eine Art Repetitorium der Counselor-Innung, und es ist längst überfällig. Es ist hervorragend ausführlich und dennoch knapp. Das wurde vor allen Dingen dadurch gewährleistet, dass (fast) alle Kapitel in Form von Mini-Lektionen gestaltet sind. Das Buch ist sowohl wichtig für Fachpersonal wie für Klienten, da es neben der Darstellung des breiten Methodenspektrums Exkurse unter anderem in die Hirnforschung, Theorie U und die Cycles of Power (Entwicklungspsychologie) macht.

Außerdem präsentiert es in verständlicher Sprache die markanten Unterschiede zwischen den gängigen psychologischen Berufsbildern – vom Psychiater über den Heilpraktiker zum Counselor, Supervisor und Coach.

Ein gut sortiertes Literaturverzeichnis, auch mit Hinweisen auf nützliche Websites, rundet das Buch sinnvoll ab.

Klaus Lumma



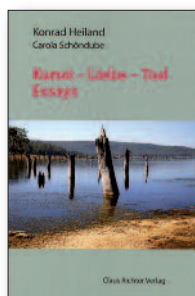
Konrad Heiland & Carola Schöndube

„Kunst – Liebe – Tod“

Buch, 182 Seiten

Claus Richter Verlag, 2011, 16,- Euro

ISBN: 978-3-924533-76-2



Das Imitieren von Stimmen gehört zu den Formen von Komik, die uns immer wieder zum Lachen reizen, aber auch irritieren. Doch warum gibt es eigentlich keine weiblichen Stimmenimitatoren? Und wieso scheitert der Held in Prosaminatur „Der Stimmenimitator“ an der Aufgabe, seine eigene Stimme zu imitieren? Thomas Bernhard, Patricia Highsmith und das mimetische Begehren als zentrales Stadium in der Entwicklung des Individuums – es sind solche Querverbindungen, mit denen die Autoren Konrad Heiland und Carola Schöndube in ihrem Aufsatzband „Kunst-Liebe-Tod“ immer wieder überraschen.

Der etwas großkalibrige Titel täuscht insofern, als es hier gar nicht um die letzten Dinge geht. Die Autoren deuten die Psychoanalyse als Kulturtheorie und machen sich auf die Suche nach den untergründigen Verbindungen. Da wird die Geschichte des Jazz mit der Psychoanalyse verschaltet und plötzlich erscheinen Phänomene wie die Improvisation, der Jazzkeller oder das Startum in anderem Licht. Die Themen, die hier beackert werden, sind vielfältig und reichen von der Selbstinszenierung in Alltag und Kunst über den Sado-Masochismus, das Tabu oder die schon angesprochene Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Stimme. Von diesem Themen-setting ausgehend schweift der Band mit kalkulierter Assoziationslust in die Felder von Theater, Bildender Kunst, Literatur, Musik oder Film ab. Wie beispielsweise aus der Auseinandersetzung mit dem Narzissmus und Performance Verbindungen zur Kunst eines Christoph Schlingensief oder Josef Beuys gezogen werden, ist faszinierend zu lesen. Mitunter wie bei dem umfangreichen Essay über die „Metamorphosen der Zeit in den Künsten“ schießen dem Assoziationsgaul auch mal die Zügel, doch gerade in seinem Ideenreichtum, den pointierten Zuspitzungen, dem umfassenden Kenntnisstand zeitgenössischer Kunst- wie psychoanalytischer Theorieproduktion sowie auch in der gelegentlichen Abschweifung auf philosophische und soziologische Nebenkriegsschauplätze liegt das große Verdienst

dieses Bandes. Dass er zudem seine komplexen Themen mit erstaunlicher Leichtigkeit und stilistischer Lesbarkeit verhandelt, macht ihn erst recht lesenswert. Auch die optische Gestaltung wirkt durch die zuweilen rätselhaften Fotos von Julianna Heiland ebenso eigenwillig wie ansprechend.

Hans-Christoph Zimmermann





Gerhard Fatzer

Ganzheitliches Lernen

Handbuch zur Humanistischen Pädagogik,
Schul- und Organisationsentwicklung

Buch, 381 Seiten
EHP – Verlag Andreas Kohlhage, 2011
38,- Euro
ISBN 978-3-89797-055-7



Diplompsychologe Gerhard Fatzer leitet das 1990 von ihm gegründete Trias Institut für Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung in Zürich und arbeitete als Hochschullehrer in Deutschland, Österreich, der Schweiz und in den USA. In seinem Buch „Ganzheitliches Lernen“ (Neuausgabe 2011; 1. Aufl. 1987) beschäftigt sich Fatzer mit Schulorganisation und deren Entwicklung in den genannten Ländern. Hierbei richtet er einen besonderen Blick auf die Anwendung der Humanistischen Pädagogik im Unterricht und in der Lehrerbildung. Der Autor zeigt auf, wie Schulen, Hochschulen oder Erwachsenenbildungsorganisationen von der Integration und Umsetzung der Grundsätze der Humanistischen Pädagogik profitieren können. Zum einen umfasst dies Ausführungen über Methoden erfahrungsorientierten Lernens, zum anderen werden gestaltpädagogische Modelle vorgestellt. Der Autor stellt die grundlegende Frage nach der Zielsetzung des Lernens und spricht in diesem Zusammenhang drei Bereiche an: den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten, die Fähigkeit, Probleme zu lösen, und das Lernen über sich selbst (Selbsterfahrung). Die Verknüpfung dieser drei Aspekte, d.h. die Integration des Gelernten in die persönliche Erfahrungswelt, ist Gerhard Fatzer sehr wichtig. Hier beginnt das Lernen erst für ihn.

Besonders wertvoll an diesem Buch finde ich nicht nur die vielen praktischen Anregungen für eigene Unterrichts- oder Kursgestaltung, sondern den Blick des Autors auf Unterricht und Bildungsarbeit in den verschiedenen Ländern. Darüber hinaus bietet dieses Buch auch noch einen Überblick über die Ursprünge und die verschiedenen modernen Ansätze, Forschungsmethoden und -ergebnisse Humanistischer Pädagogik. Es enthält Originaltexte bekannter Vertreter der vorgestellten Ansätze. Es ist also ein praktisches Handbuch, das ganz unterschiedlich eingesetzt werden kann, da der Leser Teile überspringen oder sich nur das nehmen kann, was ihn interessiert. Dieses Buch ist eine anregende Lektüre für (Hochschul-) Lehrer, Kursleiter bzw. für alle, die im Ausbildungs- und Weiterbildungsbereich mit Gruppen arbeiten.

Ute Kesper

Teamland

Spiel für Teams

Teamland©
www.team-land.de
149,- Euro



„Erst die Arbeit, dann das Spiel“ ?
oder doch umgekehrt oder beides gleichzeitig ...!
Halten wir uns an das, was wir von Paul Watzlawick gelernt haben:
„Man kann nicht nicht lernen“, und greifen zum Spiel.

„Teamland“, ein neu entwickeltes systemisches Würfelspiel für Teams, Führungskräfte, Supervisoren und Counselor, macht Spaß und ist Arbeit. Teamentwicklung geschieht spielerisch und prozesshaft anhand von Fragen, Fragen und nochmals Fragekarten, Tabu- und Prozentkarten. Die Mitspieler haben die Auswahl von vier Spielfeldern, auf denen sie sich würfelnd bewegen können.

Folgende Themenbereiche stehen zur Auswahl:

- Stärken-Rollen-Erwartungen-Werte
- Kommunikation-Kultur-Verhalten-Konflikte
- System-Kontext-Kunden
- Krisen-Veränderungen-Aufgaben-Visionen

Wer die systemischen Lehrbücher und die Kunst des zirkulären Fragens gelesen und geübt hat, kann mit diesem Spiel eine neue Qualität und neue Akzente in sein Spiel/seine Arbeit einbringen.

Eine Warnung darf ausgesprochen werden: Wer den schnellen Erfolg sucht und Veränderungen, Interventionen und Krisenbewältigung per Rezeptblock seinen Mitspielern verabreichen will, wird enttäuscht werden. Das Spiel erfordert Geduld, kreativen Umgang mit den Regeln. Es ist besonders hilfreich, wenn ein erfahrener Spielleiter/Counselor mit am Tisch ist.

Wie bei vielen Spielen gibt es eine zweite Warnung: Spielen kann süchtig machen – Achtung: Ihr Team kann nicht nicht lernen!

Wolfgang Röttches

Der BVPPT ist Gründungsmitglied der 
Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.
German Association for Counseling

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

Kooperationspartner des BVPPT



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



**DITAT Deutsches Institut für tiefenpsychologi-
sche 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@bvppt.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