

GraduierungsArbeiten

zur "Integrativen Therapie" und ihren Methoden

Aus der Europäischen Akademie für biopsychosoziale Gesundheit,
Naturtherapien und Kreativitätsförderung
sowie dem "Fritz Perls Institut für Integrative Therapie"

01/2014

Integrative Beratung im Arbeitsleben – Ein beraterpsychologischer Ansatz für psychosoziale Veränderungsprozesse*

eingereicht von *Ute Gutgesell*

Herausgegeben durch den Prüfungsausschuss der Europäischen Akademie für biopsychosoziale Gesundheit,
Naturtherapien und Kreativitätsförderung von Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold,
Dr.med. Susanne Orth-Petzold, Dipl.-Sup., Prof. Dr. Johanna Sieper

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper Hückeswagen.
Redaktion: Prof. Dr. phil. Johanna Sieper, Wefelsen 5, D - 42499 Hückeswagen
e-mail: Forschung.EAG@t-online.de

Copyrightinweis: Mit der Veröffentlichung gehen sämtliche Verlagsrechte, insbesondere das der Übersetzung, an die FPI-Publikationen, D-40237 Düsseldorf. Auch der Auszugsweise Nachdruck bedarf der schriftlichen Genehmigung.

* Aus der „Europäischen Akademie für biopsychosoziale Gesundheit“ (EAG), staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung, Hückeswagen (Leitung: Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Prof. Dr. phil. Johanna Sieper, Mail: forschung@integrativ.eag-fpi.de, oder: info@eag-fpi.de, Information: <http://www.eag-fpi.com>). Aus der EAG-Weiterbildung „Poesie- & Bibliothherapie, Biographiearbeit, Kreatives Schreiben“

Die Möglichkeit ist größer als die Wirklichkeit. Max Horkheimer

Denken und Sein werden vom Widerspruch bestimmt. Aristoteles

Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken. Galileo Galilei

Unser Handeln im Haus der Welt muss so ausgerichtet sein, dass es vor Menschen mit klarem Blick und liebevollen Herzen bestehen kann. Hilarion G. Petzold

Ein guter Berater reduziert Angst, schafft Bewusstheit, bejaht Mitverantwortung.
Hilarion G. Petzold

Von dir selbst hängt es ab, ein neues Leben zu beginnen. Betrachte nur die Dinge von einer anderen Seite, als du sie bislang angesehen hast. Das nämlich heisst: ein neues Leben beginnen. Marc Aurel

Der Weg entsteht beim Gehen. Klaus Grawe

Inhaltsverzeichnis

Einleitung		5
1.	Der Integrative Ansatz	7
1.1	Ethische Positionierung	8
1.2	Referenztheoretiker	8
1.3	Kernkonzepte des Integrativen Ansatzes	10
1.3.1	Das anthropologische Menschenbild	10
1.3.2	Kontext / Kontinuum / Der Life-span-developmental approach	11
1.3.3	Das Leib-Konzept	12
1.3.4	Intersubjektivität und Ko-Respondenz	13
1.3.5	Integrative Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung	16
1.3.6	Der Gesundheitsbegriff im Integrativen Ansatz	19
2.	Aktuelle Lebens- und Arbeitswelt	20
2.1	Anforderungen des Berufslebens	21
2.2	Die Identitätssäule „Beruf“	23
2.3	Gender- und Diversity-Perspektiven	25
3.	Beratungspsychologie	27
4.	Die intersubjektive Konstellation Berater-Klient	28
4.1	Komponenten der Interpersonalität	31
4.1.1	Das Konzept der Mentalen Repräsentationen	31
4.1.2	„Social worlds“ / Soziale Netzwerke / Konvoi	32
4.1.3	Affiliation / Vertrauen / Empathie	34
4.1.4	Resonanzen / Abwehrmechanismen	35
4.2	Zielgruppe Berater	36
4.3	Zielgruppe Klienten	38
4.4	Die Passung	38
5.	Integrative Beratung	42
5.1	Formen der Beratung	46
5.1.1	Coaching	46
5.1.2	Psychologische Beratung	47
5.1.3	Berufliche Supervision	48
5.2	Das Setting	49
5.3	Der Beratungs-Auftrag	51
5.4	Die Beratungs-Inhalte	52
5.4.1	Belastungen	52
5.4.2	Ressourcen und Potentiale	56
5.5	Die Beratungs-Ziele	57

6.	Der Beratungsprozess	61
6.1	Prozessuale Diagnostik	64
6.2	Praxeologie	66
6.2.1	Die vier Wege der Heilung und Förderung	67
6.2.2	Die 14 Wirk- und Heilfaktoren	68
6.2.3	Methoden / Techniken / Medien	72
7.	Veränderung	74
7.1	Das Konzept des „Komplexen Lernens“	75
7.2	Das Willenskonzept des Integrativen Ansatzes	77
	Ausblick	81
	Zusammenfassung / Summary	82
	Literatur- und Quellenverzeichnis	83
	Anhang	90
	Praxeologischer Transfer / Behandlungsjournal	

Einleitung

Ich arbeite langjährig als Beraterin in selbständiger Praxis mit den Schwerpunkten Coaching am Arbeitsplatz / Personalentwicklung und Karriereberatung. Meine Arbeit bietet Begleitung und Support im Erkenntnis- und Reifungsprozess des Klienten in seiner jeweiligen Thematik. Im gemeinsamen Prozess werden persönliche Fähigkeiten und konkrete Lösungsansätze mit realitätsnahen, in die Praxis umsetzbaren Ergebnissen herausgearbeitet. Im Vordergrund steht das Erkennen von Kompetenzen und Performanzen, von Ressourcen und Potentialen, von Problemen und Defizienz.

Vielfältige Themen rund um das Arbeits- und Berufsleben, und, da nicht voneinander zu trennen, des Privatlebens, bilden je nach Klient und Auftrag, die Beratungsinhalte. Gewichtung und Tiefung des Beratungsanlasses sind individuell und situationsspezifisch verschieden. Mitunter gibt „der Rat des Beraters“ dem Klienten die gewünschte Orientierung und eine Beratungssitzung zeigt sich als ausreichend, mitunter ist das Beratungsthema komplex und bedarf einer umfassenderen Beratungsarbeit.

In meiner Arbeit habe ich festgestellt, dass viele Menschen unter einem hohen inneren und äußeren Druck und Stress stehen, multiple private und berufliche Lebensstressthemen zu bewältigen haben. Daher -und grundsätzlich- sehe ich Biopsychosoziale Gesundheit¹ als zentrales Thema für Motivation und Leistung, einem produktiven Miteinander am Arbeitsplatz, dem Erleben von Stimmigkeit in einer ausgewogenen „work-life-balance“ und für persönliche Zufriedenheit und Lebensmut.

Beratungstätigkeit verläuft interpersonal und bedarf daher für qualitative beraterische Kompetenz und professionelle Performanz ein Grundlagenwissen von Konzepten der Personalität / Persönlichkeitsentwicklung sowie von Konzepten der Interpersonalität, Inter-subjektivitäts-, Interaktions- und Kommunikationstheorien.

Der gesundheitsfördernde, ressourcen- und potentialorientierte „Integrative Ansatz“² bietet ein fundiertes, weites Erklärungsportfolio für die Entwicklung von Menschen über die Lebensspanne hinweg³. Es ist ein ganzheitlicher und differentieller Ansatz für Menschen, die zu einer bestimmten Lebenszeit vor dem Hintergrund ihrer Lebensgeschichte Belastung(en) erleben und in deren Bewältigung dabei an ihre psychischen und physischen Grenzen stoßen oder als Chance erfahren, die sie ergreifen und nutzen wollen – ganz gleich, ob sie sich im Topmanagement oder in der Arbeitslosigkeit befinden⁴.

Das dem Integrativen Ansatz zugrunde liegende schöpferische Integrationsmodell⁵, der Fokus auf interdisziplinäres Denken, die flexible, modulare Herangehensweise an die Bedürfnisse der Klienten, der umfassende Blick auf soziale und ökologische Bezüge (der jeweilige „Kontext“), das Konzept der „Mehrperspektivität und Differenzierung“, das „Konzept der Bezogenheit“, die „Ko-respondenz“, das zutreffende Faktum des „Long-life-developmental-approach“ (das Kontinuum) und nicht zuletzt das umfangreiche Instrumentarium an praxeologischen Methoden, Medien und Interventionen haben mich angesprochen, auch das Ablehnen von ideologischer Enge einer Schulbildung und

¹ Ostermann 2010, Petzold 2010g

² Petzold 2007a; Petzold, Orth, Sieper 2014

³ Sieper 2007b

⁴ Hartz, Petzold 2013

⁵ Sieper 2006

stattdessen die Betonung auf den Diskurs miteinander, auf Kommunikation und Austausch, dem Prinzip des „gegenseitigen Lernens von den Anderen“⁶.

Die Inhalte und das Wissen des Integrativen Ansatzes erlebe ich als zeitgemäß und aktuell, lebensnah, praxis- und realitätsbezogen, für meine tägliche Arbeit bereichernd und hilfreich.

„Panta rhei - alles fließt“ – der natürliche Prozess beständigen Werdens und Wandels, den Heraklit (Philosoph der Antike, 520-460 v. Chr.) so treffend in seiner Kurzformel zum Ausdruck bringt, steht sinnbildlich für den Integrativen Ansatz.

Symbolisiert wird er durch das Bild einer Spirale, der „herakliteischen Spirale des Integrierens“. Eine Spirale ist eine Umkreisung, die nicht stehen bleibt und sowohl nach vorne als auch nach hinten geöffnet ist. „Die Lesbarkeit in zwei Richtungen zeigt, dass Vergangenheit und Gegenwart, Werden und Vergehen perichoretisch ineinander anwesend sind...der Weg auf und ab ist ein und derselbe“⁷.

Charakteristisch, und im Folgetext immer wieder zu finden, sind Wortschöpfungen mit Verschränkungen wie „kon“, „ko“, „syn“, „inter“, „poly“, „trans“. Sie alle stehen für das „Mit“-einander menschlichen Seins in seiner rekursiven Bezogenheit auf Andere, das verbindende Element untereinander, unter Wahrung jeglicher Differenz des Einzelnen.

Die Schreibweise mit Bindestrich ist absichtlich in dieser Form gestaltet: Ko-Existenz, Ko-respondenz, Ko-Operation, Ko-Kreativität usw. Mit diesem „Ko“ wird deutlich, dass Berater und Klient „an einem Strang ziehen“.

Der Integrative Ansatz ist ein komplexes, weitgreifendes, vielschichtiges, detailgenaues, profundes psychologisches Verfahren. Nachfolgend stelle ich diejenigen Theoriekonzepte in kompakter verkürzter Form in ihren Grundzügen dar, die ich für den Beratungskontext als relevant ansehe. Ich beschränke mich dabei auf die wichtigsten Charakteristika. Fachbegriffe und theoretische Modelle, die mir für einen generellen Adressatenkreis zu komplex erschienen, habe ich versucht, in einer vereinfachenden Form darzustellen.

Im Textverlauf belasse ich es bei männlichen Personen- und Berufsbezeichnungen, um den Lesefluss zu erleichtern, wobei Genderperspektiven im Integrativen Ansatz natürlich wesentlich sind⁸. Selbstverständlich gelten deshalb Aussagen für Frauen und Männer gleichermaßen. Im Beratungs-Setting spreche ich vom „Berater“ und vom „Klienten“.

Ich zeige Beispiele aus dem dyadischen Setting. Für die Gruppenarbeit muss dies erweitert werden auf alle daran beteiligten Personen.

Nachstehende Arbeit beinhaltet meinen persönlichen, subjektiven Blick auf Erfahrungswelten aus meinem beruflichen Alltag, weder mit Anspruch auf Allgemeingültigkeit noch auf inhaltliche Unveränderbarkeit. Mein Anliegen beim Schreiben dieser Arbeit war es, die integrativen Gedanken verständlich und nachvollziehbar für Interessierte aus vielfältigen Bereichen aufzubereiten.

⁶ Chudy, Petzold 2011; Lukesch, Petzold 2011; Sieper, Petzold 2002/2011

⁷ Petzold 1981

⁸ Petzold, Orth 2011

1. Der Integrative Ansatz

Der Integrative Ansatz wurde in den 1960er Jahren federführend von Prof. Dr. Dr. Dr. Hilarion G. Petzold (geb. 1944, deutscher Psychologe, Philosoph und Psychologieprofessor, Mitbegründer der „Europäischen Akademie für Biopsychosoziale Gesundheit und Kreativitätsförderung“ / Fritz-Perls-Institut EAG/FPI, Düsseldorf/Hückeswagen) und seinen Mitarbeiterinnen Prof. Dr. Johanna Sieper und Dipl.-Sup. Ilse Orth MSc, entwickelt und bis heute kontinuierlich erforscht und erweitert⁹.

Im Zentrum steht ein ganzheitliches, humanwissenschaftliches, mehrdimensionales, differenziertes und differenzierendes Verfahren, das die Integrative Psychotherapie, die Integrative Agogik/Beratung, Coaching, Supervision und Kulturarbeit umfasst¹⁰.

Klinische Behandlungsmethoden, Methoden der Gesundheitsförderung und der Weg der Persönlichkeitsentwicklung werden in Theorie und Praxeologie aufgezeigt, mit dem Ziel, dem Menschen zu helfen, sich „in seinem Lebensganzen zu verstehen“, seine Persönlichkeit und Identität zu entwickeln¹¹ und zu gemeinwohlorientierten, menschenwürdigen, gerechten und gesicherten Lebensverhältnissen beizutragen¹².

Der Integrative Ansatz versteht sich als „bio-psycho-sozial-ökologisches Verfahren“, das die Integration einer Vielzahl von Erkenntnisdisziplinen innerhalb eines wissenschaftlich begründeten Gesamtzusammenhangs fokussiert¹³.

Es werden bewährte Konzepte aus der Psychotherapie (tiefenpsychologische Gesprächstherapie, Psychoanalyse, Verhaltenstherapie, Gestalttherapie, Psychodrama), der Somato-/Leibtherapie (Körper, Leib), Soziotherapie (Netzwerktherapie, Gesellschaft, Familie), Noo- (die geistigen Dimensionen betreffend) und Ökotherapie (Umwelt, Environment) mit Erkenntnissen aus der Evolutions-/Neurobiologie sowie kulturellen, historischen und philosophischen Orientierungen verbunden.

Es geht mehr als um die psycho-physiologische Gesundheit¹⁴, nämlich um das Integrieren von Disparaten in eine Gesamtheit, dem Zusammenfügen der Teile, die durch den Lauf des Lebens mal mehr, mal weniger versprengt wurden¹⁵.

Der Integrative Ansatz ist ein methodenintegrativer Weg, der eine Verbindung zwischen theoretischem Wissen, praktischer Erfahrung, unter Beteiligung aller Sinne, der körperlichen, emotionalen, volitionalen und geistigen Ebene des Menschen als leibhaftig präsentem und lebendigem Subjekts¹⁶, sowie persönlicher Integration in den Alltag schafft.

Dem Verfahren wohnt ein hohes Kreativierungspotential inne: Mit Hilfe vielfältiger kreativen Methoden und Techniken wird begleitend oder alternativ zur verbalen Kommunikation ein non-verbaler Zugang ermöglicht, so dass auch die Themen, für die es (noch) keine Sprache gibt, ausgedrückt werden können¹⁷.

„Integrativ“ bedeutet eine umfassende, ausgewogene, differentielle und ganzheitliche Sicht auf den Menschen und auf die Welt¹⁸.

⁹ Sieper, Orth, Schuch 2007

¹⁰ Petzold, Orth, Sieper 2014a, b

¹¹ Petzold 2012a

¹² Petzold, Orth, Sieper 2010, 2013a

¹³ Petzold 1993a/2003a, 2007a

¹⁴ Ostermann 2010

¹⁵ ensemble, vgl. Sieper 2006

¹⁶ Petzold, Sieper 2012a

¹⁷ Petzold, Orth 1990/2006

¹⁸ Petzold, Orth 2011; Sieper, Orth, Petzold 2010

1.1 Ethische Positionierung

Der Integrative Ansatz versteht sich als ein partnerschaftliches, gemeinsames Unterfangen von Klient und Berater: ko-reflexiv, ko-respondierend, ko-kreativ, auf Basis einer werteorientierten Ethik, die die Wertschätzung, Respektabilität, die Integrität und Würde des Klienten zentral stellt¹⁹.

Für das Miteinander im professionellen Arbeitsprozess wurden folgende Parameter als ethische Grundregel entwickelt:

- Die prinzipielle Bereitschaft des Klienten zur Auseinandersetzung und Übernahme von Verantwortung
- professionelle, engagierte Bereitschaft des Beraters („best practice“)
- Prinzip der „doppelten Expertenschaft“ (1) Klient-Berater (Anerkennung von beiden)
- Anerkennung der „Andersheit des Anderen“ (2) und dessen „persönliche Souveränität“ (3) von beiden Seiten
- Sicherung der „Würde des Klienten“ durch Transparenz und Gestaltung des Settings
- Bereitschaft des Beraters zur Supervision
- das gemeinsame Vereinbaren und Aushandeln veränderbarer Prozessregeln aufgrund des Verfahrens (polylogisch, ko-respondierend)²⁰.

(1) Das Prinzip der „doppelten Expertenschaft“²¹ stellt Berater und Klient auf die gleiche Ebene: den Berater mit seinen spezifischen sozialen, personalen und professionellen Kompetenzen und Können, und den Klienten als Experten für seine persönliche Situation, seinen vorhandenen Kenntnisse, sein Lernbedürfnis.

(2) Das Konzept der „Andersheit der Anderen“ (Alteritätskonzept)²² betont die Hinwendung zur und Achtung der Andersheit des anderen Menschen, ohne Ausgrenzung, im gegenseitigen Respekt. Die Verschiedenartigkeit der Menschen, ihre Unterschiedlichkeit wird zum Prinzip erhoben, nicht die Gleichmacherei.

(3) „Persönliche Souveränität:“

Souveränität bedeutet Identitätsgewissheit und schließt Konzepte wie Selbstwert, Selbstwirksamkeit, Ich-Stärke, Selbstbewusstsein mit ein²³. Damit wird ein positives, konsistentes, stabiles und vielfältiges Selbst umschrieben. „Persönliche Souveränität“ ist immer ein „Aushandeln von Grenzen“, da wir als Menschen mit anderen Menschen ko-existieren.

1.2 Referenztheoretiker

In der Entwicklung des Integrativen Ansatzes als ein „bio-psycho-sozial-ökologisches Erfassen des Menschen“ zur Entwicklung von Gesundheit als körperliches und seelisches Zusammenspiel gründen Beiträge, Erkenntnisse und Wissensstände aus Philosophie, Psychologie, Biologie und Neurowissenschaften von der Antike an beginnend bis heute (und fortschreitend in die Zukunft).

¹⁹ Petzold, Orth 2011; Sieper, Orth, Petzold 2010

²⁰ Petzold 2000, 2000a

²¹ Petzold, Schobert 1991

²² Levinas 1983, Petzold 1996j

²³ Petzold 2007a, Petzold, Orth 1998

In der Antike gab es noch keine genaue Vorstellung von der Seele. Die Gottheiten für Gesundheit waren Asklepios und seine Tochter Hygieia, die den Menschen „vom Leibe ausgehend, mit all seinen Ausdrucksmöglichkeiten“ betrachteten. Der Integrative Ansatz schließt bewusst an die asklepiadische Tradition an²⁴.

Weitere relevante Vordenker der Antike sind Sokrates, Demokrit, Cicero, Marc Aurel, Epiktet und Seneca (u.a.). Sie alle beschäftigten sich mit Lebensführung, Lebenskunst, Sinn und Willen.

Die wesentlichen Referenztheoretiker aus Philosophie, Medizin und Psychologie²⁵:

<u>Pierre Janet</u> (1859-1947) Französischer Philosoph, Psychologe, Psychiater und Psychotherapeut	Gründer der „Integrativen Psychologie“: dem Integrieren von psychologischen, physiologischen und sozialen Einflussgrößen.
<u>Sandor Ferenczi</u> (1873-1933) Ungarischer Nervenarzt und Psychoanalytiker	Erlebnisorientierte Sichtweise, Abschaffung der distanzierten, abstinenter Haltung des Psychoanalytikers hin zu Offenheit und Empathie gegenüber Klienten, Ermöglichen von Nachsozialisationserfahrungen.
<u>Maurice Merleau-Ponty</u> (1908-1961) Französischer Philosoph und Phänomenologe	Konzept der Mehrperspektivität, Struktur des Verhaltens, Phänomenologie des Leibes/Leiblichkeit. Aus der leiblichen Wahrnehmung entwickelt der Mensch Raum und Zeit. Mensch als „fleischgewordene Geschichte“, Mensch ist „Leib-Subjekt“.
<u>Gabriel Marcel</u> (1889-1973) Französischer Philosoph Existenz-, Beziehungs-, Leibphilosophie	In der Leiblichkeit drückt sich das Wesen des Menschen aus. Leib ist der belebte, mit Bewusstsein ausgestattete, vom Subjekt erlebte Körper. „Archive des Erinnerungsleibes“: das Lebensschicksal des Menschen ist die Geschichte seines Leibes. Intersubjektivitätstheorie: Beziehung ist ein intersubjektives Ereignis, ein zwischen Subjekten ablaufendes Geschehen, zwischenleibliche Kommunikation.
<u>Paul Ricoeur</u> (1913-2005) Französischer Philosoph und Linguist	Phänomenologische Hermeneutik. Faktum gemeinsam existierender Intersubjektivität Konstitution eines neuen Sinnzusammenhangs durch Überschreitungen im lebendigen Prozess des Denkens und Fühlens.
<u>Vladimir Iljine</u> (1890-1974) Russischer Naturwissenschaftler und Philosoph, Dramatherapie, Ferenczi- Tradition	„Leib als Ort der Wahrheit“: alle wichtigen Botschaften sind im Leib gespeichert.

²⁴ Petzold, Sieper 1990b; Petzold, Orth, Moser 2012

²⁵ vgl. Petzold 2002p/2011j, 2002h/2011i

<u>Michel Foucault</u> (1926-1984) Französischer Philosoph, klinischer Psychologe, Historiker und Soziologe	Begründer der Diskursanalyse: ein Krankheitsbild entsteht aus bio-psycho-sozial-kulturellen Prozessen und politischen und ökonomischen Verhältnissen
<u>Jacques Derrida</u> (1930-2004) Französisch-algerischer Philosoph	Begründer des Dekonstruktivismus. Verschränkung von Pluralität, Differenzierung Einheit und Ganzheit.
<u>Alexander R. Lurija</u> (1902-1977) Russischer Psychologe, Mediziner, Neurowissenschaftler, Linguist	Begründer der Neuropsychologie und Erforscher der Gehirn-Umwelt-Bezüge
<u>Lev Semjonovic Vygotskij</u> (1896-1934) Russischer Psychologe, Pädagoge und Kulturtheoretiker	Begründer der kontextuellen Entwicklungspsychologie (Kunst-, Sprach-, Entwicklungspsychologie)
<u>Jakob Levy Moreno</u> (1889-1974) Österreichisch-amerikanischer Arzt, Psychiater, Soziologe	Begründer des Psychodramas, des Soziodramas und der Gruppentherapie.
<u>Friedrich Salomon Perls</u> (1893-1970) Deutscher Psychiater und Psychotherapeut	Begründer der Gestalttherapie. Szenische Arbeit, phänomenologische Interventionspraxis

1.3 Kernkonzepte des Integrativen Ansatzes

1.3.1 Das anthropologische Menschenbild

→ Anthropologie: Die Lehre bzw. Wissenschaft vom Menschen

Der Integrative Ansatz fokussiert ein umfassendes Menschenbild: körperlich, geistig, seelisch und darüber hinaus die Aspekte der sozialen und ökologischen Bezogenheit, Umwelt/Umfeld/Kontext im Zeitkontinuum.

Es werden die fünf Dimensionen der menschlichen Existenz in den Blick genommen und als Einheit gesehen:

- Körper / Körperlichkeit
- Seele / Emotionalität
- Geist / geistige Strebungen
- Soziales / Sozialität
- Ökologisches / Lebensraum

Die beiden anthropologischen Formeln lauten²⁶:

Der Mensch, als Mann und Frau, ist Körper-Seele-Geist-Wesen in einem sozialen und ökologischen Umfeld.

Der Mensch ist Leib-Subjekt in der Lebenswelt.

Umspannt werden sie von zwei Axiomen/Grundsätzen²⁷:

- dem Heraklitischen Axiom
Es besagt, dass „alles fließt“ im immerwährenden Wandel der Welt und des Menschen. Der Mensch ist nichts Festgelegtes, Statisches, sondern ständigem Wandel unterworfen. „Sein ist Bewegung“.
- dem Ko-Existenzaxiom:
„Sein ist Mit-Sein“, „Mensch ist man durch Mitmenschen“
(Consors-/Gefährtenprinzip).

Die integrative Sicht fokussiert eine „Anthropologie des schöpferischen Menschen“²⁸, ein Menschenbild, das den Menschen als ganzheitliches „schöpferisches Wesen“ sieht, das zu Veränderung und Entwicklung befähigt ist und sich in seiner gesamten Entwicklung auf vielfältige Weise selbst gestaltet, als „kreatives Medium Mensch“ im Bezug auf seinen Mitmenschen. Er wird von Grundantrieben bestimmt, von denen hier genannt seien:

die explorative Neugier

der poetische Gestaltungswille

das affiliative Streben nach mitmenschlicher Bezogenheit²⁹.

1.3.2 Kontext / Kontinuum / Der Life-span-developmental approach

Ausgehend vom „Hier und Heute“: was ist aktuell? (Gegenwartsperspektive), rückblickend zu schauen: was war bisher? (Vergangenheitsperspektive) und zu fragen: was wird sein? (Zukunftsperspektiven zu entwickeln und zu antizipieren) richtet sich der Integrative Ansatz an Menschen, die sich in einer bestimmten Lebenszeit in einem konkreten Lebenszusammenhang (Kontext) vor dem Hintergrund ihrer Lebensgeschichte und Lebensperspektive (Kontinuumperspektive) erleben³⁰. Keine Thematik kann ohne die Betrachtung der jeweiligen Lebens- und Ereignis-Zusammenhänge „in Kontext und Kontinuum“ sinnvoll begriffen werden.

→ Kontext:

Die räumliche Struktur, das Umfeld, die Umwelt, der soziale, gesellschaftliche, kulturelle Rahmen. Der Lebenszusammenhang, das „System“, so wie es sich darstellt, mit seinen Gegebenheiten, Glaubenssätzen und Wertvorstellungen.

→ Kontinuums-Perspektive:

die Dimensionen von Gegenwart, Vergangenheit und Lebens-Zukunft.

²⁶ vgl. Petzold 2003e/2011c

²⁷ Petzold 1978c

²⁸ Orth, Petzold 1993

²⁹ Petzold 2011c; Petzold, Orth, Sieper 2014a

³⁰ Petzold 1992e, Sieper 2007b

Die Kontinuumsdimension beleuchtet das Heute, schaut sich vergangen Erlebtes an und entwirft antizipierend Zukunft.

Der life-span-developmental approach

„Der Life-span-developmental approach“ bezeichnet den komplexen Prozess der Persönlichkeitsentfaltung, -entwicklung und -veränderung „auf der Lebensstraße“ über die Lebensspanne hinweg, in der der Mensch Positiv- und Negativeinflüssen ausgesetzt ist und, je nach individuellem Bewältigungs- und Ressourcenreservoir, diese handhabt und seine Erfahrungen verarbeitet.

Der Mensch wird in seiner Persönlichkeit durch drei Erfahrungsströme geprägt:

- die Gesamtheit aller positiven Erfahrungen
- die Gesamtheit aller negativen Erfahrungen
- die Gesamtheit aller Defiziterfahrungen

und das über sein ganzes Leben hin, so dass über die gesamte Lebensspanne hin stützende und schädigende Einflüsse heilend bzw. neurotisierend zur Wirkung kommen.

1.3.3 Das Leib-Konzept

Der Integrative Ansatz definiert den „Leib“ als DAS globale Sinnesorgan des Menschen. Der „Leib“ ist fähig zu Wahrnehmung, Gedächtnis, Erkenntnis und Bewusstheit – folglich bewusstseinsfähig. Die Bewusstseinsfähigkeit des Leibes wird differenziert in awareness (Achtsamkeit, Spüren) und conciousness (das bewusste Wahrnehmen).

Der Begriff „Leib“ geht über den des „Körpers“ hinaus. Der Körper als solcher ist belebte, mit einem Gehirn ausgestattete Materie, die Informationen aus der Außenwelt und aus dem innersomatischen Binnenraum aufnimmt, weshalb man vom „informierten Leib“ (informed body) spricht, der in der Umwelt eingebettet ist (embedded) und diese aufnimmt, einleibt (emboiment).

Der „Leib“ bildet das Zentrum für jegliche Wahrnehmung in den Prozessen des Austausches mit Anderen, der Ko-respondenz und Bezogenheit/Relationalität, in denen wir uns permanent bewegen. Er denkt und kommuniziert und ist mit entsprechenden Eigenschaften ausgestattet. Die wichtigsten sind

- perzeptiv / wahrnehmend
- memorativ / sich erinnernd
- expressiv / sich ausdrückend
- reflexiv / sich anschauend
- „informiert“ / „der informierte Leib“: „Leib als Ort der Erkenntnis“, als Gesamt aller im Leibgedächtnis festgehaltenen, gespeicherten multiplen Stimulierungen

→ „Leibgedächtnis“: neuronale, immunologische, genetische Synergien.

→ „Stimulierung“: außenweltbedingt (exterozeptiv) und innersomatisch (propriozeptiv). Beides ist jeweils mit einem spezifischen Informationswert belegt. Unterscheidung in positive Stimulierung (care givers, „safe place“, Stabilität vermittelnd, Ermutigung, Bestätigung, positives Selbst-Erleben u.a.) und negative Stimulierung (Entmutigung, Double bind-Botschaften, Instabilität, konfliktgeladene Atmosphären u.a.).

Der Leib empfängt Signale und verarbeitet diese durch seine Sinnwahrnehmungs-, Sinnerfassungs- und Sinnverarbeitungskapazität, die Grundlage seiner Sinnschöpfungskapazität sind. Er sendet auch Signale an seine Umwelt (an der Körpersprache, Mimik und Gestik eines Menschen wird dieser Vorgang deutlich). Jede Erfahrung, die der Mensch im Laufe seines Lebens macht, wird „verleiblicht“:

- leiblich auf- und wahrgenommen – oder weggedrückt, anästhesiert (z.B. Entwertungen, Verletzungen, negative Stimulierungskonstellationen)
- leiblich erinnert – oder amnesiert (z.B. traumatische Erfahrungen)
- leiblich ausgedrückt – oder gleichsam „amputiert“, als gehöre er (der Mensch) nicht dazu.

Der Prozess der „multiplen Stimulierung“ ist bedeutsam für das beraterische Setting und für die Interventionspraxis³¹:

Stimulierung erfolgt in vielfältiger Weise: zum einen durch Einflüsse der Außenwelt, zum anderen als ein Innersomatisches Geschehen. Beides liefert einen jeweils spezifischen Informationswert (Bsp. „Die Eltern streiten sich /außen, „ich muss meine Mutter schützen“/innen oder „Gefahr!“: der freilaufende Tiger/außen, „ich muss weglaufen“/innen) Der Informationswert ist entweder eine schon vorhandene Information aus dem Gedächtnisrepertoire des informierten Leibes oder eine neue, zusätzlich aufgenommene Information. Je nach auslösender Qualität dieses Informationswertes reagieren wir erregt oder beruhigt.

„Leib“ und „Körper“ bilden eine Einheit. Das „Konzept des Leibes“ umschließt die organisch-materielle Realität des Körpers mit leiblich-transmateriellen Realitäten wie Gefühle, Empfindungen, Wollen, Gedanken, soziale Beziehungen. Es umfasst alle Dimensionen des Menschen³²:

Den Körper –	auf der physiologischen, organismischen Ebene
Die Psyche/Seele –	in den Bereichen des Empfindens, Fühlens, Wollens
Den Geist –	kognitive, reflexive, imaginative, wertende, spirituelle Prozesse
Die Sozialität –	die Gesamtheit aller kommunikativen und sozialen Prozesse
Die Ökologie –	die Gesamtheit aller persönlich relevanten ökologischen Bezüge

Daher spricht der Integrative Ansatz vom Menschen als „Leib-Subjekt“: der Mensch als allumfassendes Sinneswesen, das intentional auf die Welt gerichtet ist.

1.3.4 Intersubjektivität und Ko-respondenz

Das Ko-respondenzmodell ist eine grundsätzliche Erkenntnismethode des Integrativen Ansatzes³³ und findet in jeder Form des menschlichen Miteinanders seinen Niederschlag.

„Ko-respondenz“ ist die direkte und ganzheitliche Begegnung und Auseinandersetzung zwischen Menschen, Gruppen, Systemen auf der Leib-, Gefühls- und Vernunftebene: ein Aufeinander- und Miteinander-Antworten und Bezogenheit als rekursiver Prozess: ein

³¹ vgl. Petzold, Sieper 2008a,c

³² vgl. Petzold 2009c, Petzold, Sieper 2012a

³³ Petzold 1978c, 1991e

Bezogen-sein sowie ein In-Beziehung-setzen, ein Zusammenspiel mit... Dadurch entsteht Synergie, die Ko-Operation und Ko-Kreation mit Anderen ermöglicht.

Unterscheidung in Primordiale Ko-respondenz

Wahrnehmung durch den Leib, „der stumme Sinn“

→ nach Edmund Husserl, deutscher Philosoph, 1859-1938, und Maurice Merleau-Ponty, französischer Phänomenologe, 1908-1961

→ primordial: frühest, den Ursprung betreffend

Intersubjektive Ko-respondenz

→ nach Hilarion G. Petzold

In der Auseinandersetzung mit Anderen entwickeln sich Bedeutung, Sinn und konkrete Formen. Der vormalig „stumme Sinn“ artikuliert sich zu einem Bedeutungssinn.³⁴

„Ko-respondenz“ setzt die Anderen als Mitmenschen und damit Intersubjektivität und Polylogik voraus. Der Dialog „Du-Ich“ wird durch den Polylog „Du, Ich - Wir“ überschritten und erweitert.³⁵

→ Intersubjektivität: der Mensch ist auf Mitmenschen gerichtet

→ Polylogik: das ko-kreative Sprechen auf der äußeren und inneren Ebene, „das vielstimmige, vielfältige Gespräch“. Das Konzept des Polylogs zentriert ausschließlich „das Wir“, die real und virtuell anwesenden Anderen („significant others“).

Der Ko-respondenz-Prozess wird von vier Elementen getragen:

- Das Ich
- Das Du (der Andere, die intersubjektive Konstellation)
- Das Thema (Sach-, Affekt-, Ziel und Transferdimensionen)
- Die konkrete Situation/Kontext (der historische, ökonomische, politische und ökologische Kontext) inkl. Kontinuumsdimension (der aktuellen, historischen und prospektiven).

„Ko-respondieren“ heisst verbinden, konnektivieren: aus hoher informationaler Dichte Widersprüchliches, soweit es geht, zu verbinden, Synergien zu generieren und Emergenzen als eine neue, offene Realität zuzulassen und zu integrieren.

→ Emergenzen: neue Qualitäten

→ Konnektivierung: „Vernetzung“

„Ko-respondenz“ ist mehr als „Kommunikation“: durch das Einbeziehen der gesamten Leibdimension mit der Resonanzfähigkeit des Körpers und seiner Fähigkeit, zu berühren und berührt zu werden, zu empfinden und nachzuspüren, ist Ko-respondenz allumfassend und mehr als nur verbal-sprachlich und körpersprachlich.³⁶

Ziel von Ko-respondenz ist die Konstituierung von Sinn in Konsens-/Dissens-Prozessen. Ko-respondenz basiert auf der wechselseitigen Anerkennung der individuellen, subjektiven Integrität des Anderen, die in der prinzipiellen Ko-Existenz allen Lebendigen gründet und durch Konsens bezeugt wird, und sei es darüber, konsensuell Dissens festzustellen und als solchen zu respektieren.

³⁴ Petzold 2001k, Petzold, Orth 2005a

³⁵ Petzold 2002c

³⁶ Petzold 2004h

Konsensprozesse bilden die Grundlage für Kooperation und darüber hinaus für Ko-Kreativität und Konvivialität.

→ Konvivialität: das Zusammenleben aller Menschen im „Haus der Welt“

Das Scheitern von Ko-respondenz führt zu Entfremdung, Frontenbildung, Krieg.

Die wichtigsten Prinzipien des Ko-respondenz-Modells als kompakte Zusammenschau:

Ko-Existenz-Axiom „Sein ist Mitsein“	
Heraklitisches Axiom „alles fließt“	
Kontinuitäts-/Diskontinuitätsprinzip (Metamorphoseprinzip)	Lebensprozesse vollziehen sich in beständigem Wandel
Hominitätsprinzip	Hominität ist die individuelle und kollektive Menschennatur in beständigem Werden mit ihren Möglichkeiten zu Destruktivität/Inhumanität und/oder Dignität/Humanität
Intentionals-/Kommutabilitätsprinzip	Der Leib ist immer auf andere bezogen (Bewegung <u>mit</u> ...): die Lebensgeschichte eines Menschen ist immer auch „Geschichte von Mitbewegungen“.
Intersubjektivitätsprinzip (Alteritätsprinzip, Consorsprinzip)	Der Mensch ist auf Mit-Menschen gerichtet. Er wird und bleibt Subjekt durch polylogische Intersubjektivität. „Andersheit der Anderen“, „Du, Ich, Wir“.
Identitätskonzept	Ko-Respondenz-Prozess ist identitätsstiftend. Identität wird durch selbst- und fremdattribuierende und wertende (kognitiv/emotional) Interaktionen und volitive/willentliche Akte gewonnen.
Polymorphieprinzip, Transversalitätsprinzip	Wirklichkeit ist pluriform, in sich mehrdeutig. Sie erfordert Mehrperspektivität und eine transversale Vernunft (ein offenes, vielschichtiges Denken im Austausch mit den Anderen, Vernetzung von Vielschichtigkeit, Wissen und Erkenntnis, Erweiterung der Erkenntnishorizonte).
Kontext-/Kontinuumsprinzip, perspektivisches Hier-und jetzt-Prinzip	Nichts kann ohne seinen spatiotemporalen Zusammenhang sinnvoll begriffen werden (space and time: Gegenwart, Vergangenheit, Zukunft - wie sie im „Hier und Jetzt“ zugänglich wird).

Polylogieprinzip, Konsens-/Dissens-Prinzip	Sinn ist mit Anderen und Anderen und steht gleichzeitig in Differenz/Dissens zu wieder Anderen. Gewinn von Sinn ist nur in gemeinschaftlicher Auseinandersetzung möglich. Sinn existiert nie als Sinn für sich, immer nur als Sinn mit Anderen
Integritätsprinzip, Parrhesiekonzept	(Parrhesia: die freie Rede) Grundlage von Integrität und Dignität ist die konsensuelle Bestätigung der primordialen Koexistenz. Es gilt für ihre Gewährleistung „in engagierter Verantwortung“ parrhesiastisch einzutreten (gegenüber sich selbst, Gruppen und anderen Lebensräumen).
Synergieprinzip, Emergenzprinzip, Konzept der Ko-Kreativität	Das Gesamt von Wirkungen ist mehr und etwas anderes als die Summe von Teilwirkungen. Durch das Zusammenspiel, die Konnektivierung von Verschiedenem entsteht etwas Neues: neue Qualitäten aus Vorhandenem (Emergenzen), Prozesse komplexen Lernens: wahrnehmen/differenzieren, verarbeiten/integrieren, handeln/kreieren).

1.3.5 Integrative Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung

Die Entwicklung des Menschen erstreckt sich über die gesamte Lebensspanne und muss im Beziehungsgeflecht mit Anderen gesehen und verstanden werden.

Persönlichkeit entwickelt sich durch Enkulturation, Sozialisation und Ökologisation, in denen sich die personale Identität ausbildet³⁷ als ein Zusammenspiel genetischer Dispositionen / Anlagen und Einwirkungen bio-psycho-sozial-ökologischer Einflussphären.

→ Enkulturation:

Der Mensch als Leib-Subjekt ist enkulturiert, da Kontext/Kontinuum nicht voneinander abzulösen sind. Szenen und Atmosphären werden in Prozessen der Enkulturation und Sozialisation durch Mentalisierungen (kollektive Kognitionen, die emotional und volitiv vom Menschen übernommen werden) aufgenommen (rekursiver Prozess: der Mensch wird einerseits enkulturiert, leistet aber auch selbst Kulturarbeit).

→ Sozialisation ist die wechselseitige Beeinflussung von Systemen in multiplen Kontexten entlang des Zeitkontinuums. Der Mensch als „produktiver Realitätsverarbeiter“, der in den Kontext zurückwirkt als „Mitgestalter“ seiner eigenen Identitätsprozesse.

→ Ökologisation (Verinnerlichung/Einleibung ökologischer Gegebenheiten) ist „der Prozess der komplexen Beeinflussung und Prägung von Menschen durch die ökologischen Gegebenheiten auf der Mikro-, Meso- und Makroebene.“³⁸ Der Mensch nimmt alle Informationen aus seiner Außen- und Innenwelt und aus der Verschränkung von beidem auf.

³⁷ Petzold 2012a

³⁸ Petzold 2006p

Er wird sich seiner Selbst durch die Aufnahme der Welt mit seinen Sinnen und in seinem handelnden Umgang mit den Weltverhältnissen zunehmend bewusst („informed body“: „über die Welt informierter Leib“).

Die Dimensionen der Persönlichkeit sind das Selbst, Ich und Identität³⁹. Sie bilden das Synergem komplexer Schemata/ Stile, die über die Lebensspanne ausgebildet und wirksam wurden (auf den Ebenen sensumotorisch, emotional, kognitiv, volitiv, sozial-kommunikativ).

→ Synergem:

Synergie aus mehreren zusammenwirkenden Systemen, wobei das Synergem mehr und etwas Anderes, Neues, Eigenes ist als „nur“ die Summe aller Teilkomponenten.

Die Entwicklung von Selbst, Ich und Identität:

Der Integrative Ansatz unterteilt drei Strukturebenen:

1. Primäre Struktur: das Archaische Leib-Selbst.
2. Sekundäre Struktur: die Entwicklung von „Ich“.
3. Tertiäre Struktur: die Entwicklung von Identität.

→ 1. Archaisches Leib-Selbst:

Wahrnehmung und damit die Entwicklung des „Leib-Selbst“ beginnt pränatal in Konfluenz mit dem Leib der Mutter: der fötale Körper sendet Signale und er nimmt Signale von außerhalb auf, speichert sie in seinem Leib-Gedächtnis.

→ 2. und 3. Entwicklung von Ich und Identität:

Das „Ich“ wird definiert als die „Gesamtheit der Ich-Funktionen im Prozess“:

Primäre Ich-Funktionen:

Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Wollen, Erinnern, Bewerten, Handeln u.a.

Sekundäre Ich-Funktionen:

Kreativität, Identitätskonstitution, innere Dialogik, Selbstreflexion, Metareflexion, soziale Kompetenz, Demarkation u.a.

Tertiäre Ich-Funktionen:

soziales Gewissen. Politische Sensibilität, philosophische Kontemplation

Ich-Prozesse werden durch „Ich-Qualitäten“ charakterisiert wie Flexibilität, Schwäche/Stärke, Des-/Organisiertheit, Kohärenz, Differenziertheit u.a. Die höchste Leistung der Ich-Tätigkeit ist die Identitätsbildung.

Identität formt sich durch

Identifizierungen

Fremdattributionen - Rollenzuschreibungen von außen, aus dem sozial-ökologischen Kontext, die die soziale Identität begründen

Identifikationen

Selbstattributionen - Rollenzuschreibungen von innen, dem inneren Verarbeitungsprozess, die die personale Identität begründen

Kognitive Einschätzung/appraisal

Emotionale Bewertung/valuation

³⁹ Petzold 2012a; Petzold, Höhman-Kost, Siegele 2004

Selbst- und Fremdattributionen werden mit kognitiven und emotionalen (Be-)Wertungen belegt.

Diese werden im Leibgedächtnis verinnerlicht und archiviert und in biografische Sinnzusammenhänge eingeordnet. Es entstehen Selbstbilder.

„Selbst“ meint „sich selbst“: Ich vermag aus exzentrischer Position das Selbst, mich selbst, zu objektivieren und erkennen.

→ Exzentrizität:

Raum, Abstand, um sich aus der Distanz wahrzunehmen, zu erforschen und zu verstehen.

Die Fähigkeit, zu sich selbst in Distanz gehen zu können, um sich selbst (seine Innenwelt, seine Situation, Symptomatik) und die Welt (die Außenwelt, Lebensraum, Umwelt), zu betrachten. Es wird möglich, Vergangenheit und Gegenwart bewusst zu erleben, zu reflektieren und zu relativieren und dadurch Alternativen entwickeln zu können, ohne den Realitäts- und Gegenwartsbezug zu verlieren.

Selbstbilder wirken auf Leib, Ich und Identität, und bilden Strukturen, die sich wiederum auf zukünftige Erfahrungen auswirken (mit wachsendem Sinnerleben oder mit Einengung und Fixierung).

Identitätsarbeit beruht auf dem Balancieren zwischen Identifizierung und Identifikation und deren Bewertung und Verinnerlichung. Je reflektierter die Identitätsarbeit ist, umso emanzipierter wird die Identität, und umso größer entfaltet sich die Freiheit gegenüber den Zuschreibungen von anderen sowie das Potential zur Selbstentwicklung.

Identität entwickelt sich vom „archaischen Selbst“ zum „reifen Selbst“ mit einem starken, begegnungs- und entwicklungsfähigen Ich, bildet eine kohärente Identität, hin zum „emanzipierten Selbst“, einer vielfacettigen, transversalen Identität, die die Chance für persönliches Wachstum und Entwicklung von persönlicher Souveränität in sich trägt. Identitätsentwicklung erfolgt in Prozessen von Selbstinszenierung und ko-kreativer Interaktion, in jeweils altersspezifischer Ausprägung und immer im Zusammenhang von Kontext und Kontinuum.

→ transversal / Transversalität:

Der Begriff entstand im Diskurs der postmodernen Philosophie im Paris der mitsechziger Jahre (Deleuze, Guattari, Petzold) und wurde im deutschsprachigen Raum von Wolfgang Iser (geb. 1928) aufgenommen.

Ein Denken von Vielfalt, ein Ko-/Meta-Reflektieren. Offenes, vielschichtiges Denken im Austausch mit Anderen, Vernetzung von Vielschichtigkeit, Erweiterung der Erkenntnishorizonte.

Das Integrative Identitätskonzept definiert die für die menschliche Existenz grundlegend identitätsstiftenden Lebensbereiche in seinem „Modell der 5 Säulen der Identität“:

1. integrierte Leiblichkeit, physische/psychische/mentale Gesundheit
2. soziales Netzwerk, Beziehungen, Freundschaften
3. Arbeit/Leistung/Freizeit („life-work-balance“)
4. materielle Sicherheiten (Vermögen, Kapital)
5. tragende Werte (soziales Engagement, Toleranz, Zugewandtheit)

Diese fünf Bereiche gilt es in einem stabilen Gleichgewicht zu halten, vergleichbar dem Bild eines Mobile. Wird ein Teil bewegt, kommen automatisch die weiteren Teile des Mobile in Bewegung. Brechen zwei (oder mehr) Identitätssäulen weg bzw. in sich zunehmend zusammen, ist die Identität bedroht und kann in eine Identitätskrise münden.

1.3.6 Der Gesundheitsbegriff im Integrativen Ansatz

Eine gesunde Entwicklung des Menschen bedarf der adäquaten positiven Stimulierung von Fähigkeiten/Kompetenzen, damit sich entsprechende Fertigkeiten/Performanzen ausbilden können. Gelingt es, den Anforderungen des Lebens zu genügen und werden damit Aufgabenerfüllung und Kontrolle des Lebenszusammenhanges erreicht, werden positive Identifikationen mit dem eigenen Lebensvollzug, Kompetenzgefühle, Selbstwertgefühl, möglich. Daher liegt die besondere Betonung des Integrativen Ansatzes auf das Einbeziehen des Lebenszusammenhangs und der Lebensgeschichte (Kontext/Kontinuum) des Einzelnen, seinem individuellem Zusammenspiel von Belastungen, Übergängen, Wendepunkten und Ressourcen, mit den jeweiligen persönlichen Weltanschauungen, kulturellen Vorstellungen, gesellschaftlichen Interessen, den Machtkonstellationen und den (Be-)Wertungen.

Das klassische medizinische Verständnis von Gesundheit/Krankheit wird unter Einbezug des Entwicklungskontinuums und der soziokulturellen Kontexte des Einzelnen überschritten. Der Gesundheitsbegriff im Integrativen Ansatz ist ein erweiterter, kontextbezogen und multifaktorell. „Gesundheit“ basiert auf ein differentielles, integratives Verständnis und wird mehr als „nur“ physisch-organische/psychische Gesundheit bzw. Krankheit begriffen. Gesundheit ist mehr als „die Abwesenheit von Krankheit“ und das „healthy functioning“. Petzold unterscheidet eine

- anthropologische Krankheitslehre (Krankheit gründet in Dysregulation und Entfremdung)
- anthropologische Gesundheitslehre (Gesundheit gründet in Integriertheit, Kohärenz und Zugehörigkeit)

„Leibliche“ Gesundheit umfasst ganzheitlich die Dimensionen

Körperliche Funktionen
Seelische Ausgewogenheit
Geistige Interessen
Zwischenmenschliche Beziehungen
Soziales Engagement
Ökologische Bewusstheit

und darüber hinaus Gesundheits- und Lebensqualitäten wie Vitalität, Leistungsfähigkeit, Stärke und Frische, insbesondere die geistige und emotionale Stärke und Frische („der wache Geist“, das „heitere Gemüt“).⁴⁰ „Frische“ stellt im Integrativen Ansatz ein wichtiges Moment dar, in dem es darum geht, ein subjektives Verständnis der eigenen Frische zu spüren und diese zu genießen.

Die Definition des Gesundheits- und Krankheitsbegriff im Integrativen Ansatz⁴¹:

Gesundheit wird als „eine subjektiv erlebte und bewertete sowie external wahrnehmbare, genuine Qualität der Lebensprozesse im Entwicklungsgeschehen des Leib-Subjektes und seiner Lebenswelt gesehen. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass der Mensch sich selbst, ganzheitlich und differentiel, in leiblich-konkreter Verbundenheit mit dem Lebenszusammenhang (Kontext und Kontinuum) wahrnimmt und im Wechselspiel von protektiven und Risikofaktoren entsprechend seiner Vitalität/Vulnerabilität, Bewältigungspotentiale, Kompetenzen und Ressourcenlage imstande ist,

⁴⁰ Petzold 2010b

⁴¹ Petzold 2003a

kritische Lebensereignisse bzw. Probleme zu handhaben, sich zu regulieren und zu erhalten, schließlich, dass er auf dieser Grundlage seine körperlichen, seelischen, geistigen, sozialen und ökologischen Potentiale kokreativ und konstruktiv entfalten und gestalten kann und so ein Gefühl von Kohärenz, Sinnhaftigkeit, Integrität und Wohlbefinden entwickelt, von persönlicher Souveränität und Lebenskunst“.

Diese Definition ergänzt eine einseitige Zentrierung auf die Pathogenese. Salutogenese und Pathogenese werden nicht als voneinander isolierbare Prozesse gesehen, sondern sind Dimensionen auf dem Kontinuum des Lebensprozesses des Subjektes (ökologische Perspektive und der life-span-developmental approach). Gesundheit wird an den subjektiven Entwicklungsprozess (protektive und Risikofaktoren als „Ketten positiver und negativer Ereignisse) und an Antonovskys Konzept der „Salutogenese“ zurückgebunden.

→ Der Salutogenetische Ansatz: „Was hält den Menschen gesund?“ (im Gegensatz zur Pathogenese: warum wird ein Mensch krank?), von Aaron Antonovsky (1923-1994, US-amerikanischer Soziologe) begründet, wurde in seiner gesundheitsfördernden Bedeutung von den Gründern des Integrativen Ansatzes als bedeutsam erkannt und weiterentwickelt.

Für Antonovsky bewegt sich der Mensch ständig auf einem Kontinuum zwischen Gesundheit und Krankheit. Er definierte den Begriff „Kohärenzsinn“, die kognitive und emotionale Integrationsfähigkeit, die Fähigkeit eines Menschen, die ihm gebotenen Ressourcen zu nützen und sich gesund zu halten. Der Kohärenzsinn ist nach Antonovsky bei jeder Person unterschiedlich gleich ausgeprägt.

2. Aktuelle Lebens- und Arbeitswelt

Die Menschen leben heute in einer unsicheren Welt, die kaum noch vorhersagbar geworden ist: Komplexität und Beschleunigung, Globalisierung, Technisierung und der demografische Wandel stellen Bürger, Politik und Wirtschaft vor ganz neue Herausforderungen.

Kriege, Krisen und Katastrophen begleiten das Alltagsleben. Staaten wanken, Konzerne bröckeln, fusionieren oder verschwinden, die Verteilungsschere „Arm-Reich“ drifft immer drastischer auseinander. Die Umstellung vom analogen auf das digitale Zeitalter ist in weiten Teilen vollzogen und somit auch ein Parameter-Wechsel bisher gültiger Werte und Glaubenssätze. Das Vertrauen in einen stabilen Wert von „Arbeit und Geld“ und damit verbunden eine stabile Lebensplanung, ist minimiert. Das Vertrauen in die Politik mit einer zukunftsfähigen Staatenlenkung aktuell auf einem Tiefstand.

Die Menschen sind auf vielfältigen Ebenen einem Lern- und Anpassungsprozess innerhalb dieser Veränderung der Welt ausgesetzt, wenn sie „nicht untergehen wollen“.

Eines der gravierendsten Probleme der heutigen Gesellschaft ist der Verlust von Arbeit, die Bedrohung durch Langzeitarbeitslosigkeit und die damit verbundenen Folgen.⁴². Instabilität macht Angst: Angst vor dem Absturz, Angst, als Einzelner nicht mehr mithalten zu können.

Die äußeren Umstände und die Bedürfnisse des Einzelnen, eine ausgewogene Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (life-work-balance), können immer weniger in Einklang gebracht werden. „Gehetzt, überfordert und ausgelaugt“ ist das vorherrschende Empfinden vieler

⁴² Hartz, Petzold 2013; Jonas 2012

Berufstätiger, „desillusioniert und entmutigt“ das vieler Menschen ohne zufrieden stellende Arbeit.

Im Arbeitsleben sind zwei Tendenzen zu beobachten, die dauerhaft nicht miteinander in Einklang gebracht werden können:

Auf der einen Seite die Tendenz zur Intensivierung der Arbeit, steigender Leistungsdruck, das Bewältigen einer hohen Informationsflut durch neue Medien, immer mehr, immer schneller. Auf der anderen Seite jedoch die Tendenz zu weniger Entlohnung/Bezahlung, weniger Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten und weniger Wertschätzung/Anerkennung von Person und Leistung.

Immer weniger Mitarbeiter müssen immer mehr leisten: um dem hohen Kosten- und Spar- druck entsprechen zu können, sparen die Unternehmen am ehesten am Personal. Phänomene wie die „Praktikums-Generation“ und der „Niedriglohnsektor“ mit den ihr inhä- renten unsicheren Gehaltsstrukturen und Zeitmodellen (befristete Verträge, Mini-Jobs, Leiharbeit) konnten sich u.a. somit entfalten.

In nahezu jedem Unternehmen findet man ungleiche Arbeitsverteilungen: an manchen Stellen lastet sehr viel Arbeit auf wenigen Schultern, an anderen nicht. Die Ursachen und Bedingungen für multiplen Stress liegen vorwiegend in der Organisations- und Personalentwicklung. Es müsste die strukturelle Ebene eines Unternehmens geändert, angepasst und optimiert werden und in die persönliche, individuelle Entwicklung des Mitarbeiters investiert werden.

Ein Dauerproblem in Deutschland ist die Schwierigkeit, Familie und Beruf „unter einen Hut“ zu bringen. Es gestaltet sich schwierig für junge Menschen, Frauen wie Männer, in einer schwer einschätzbaren Arbeitswelt mit unsicheren Perspektiven eine Familie zu gründen. Hinzu kommt, dass ein Gehalt alleine für Kindererziehung und einem durchschnittlichen Lebensstandard nicht mehr oder nur noch selten ausreicht. Zusätzlich fehlt es an familien- freundlichen Arbeitszeitmodellen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Zwangsläufig wird die Gesundheit der Menschen davon beeinflusst. Unternehmen werden immer häufiger mit langen Krankschreibungen konfrontiert, vor allem die Anzahl der psychischen Erkrankungen nimmt deutlich zu – auf jeder Hierarchie-Ebene.

Der demografische Wandel und der Umstand, dass gut ausgebildeten Fachkräfte knapp werden, zwingt mittlerweile die Unternehmen, umzudenken und nach Wegen zu suchen, wie die Mitarbeiter mit den Arbeitsanforderungen zurecht kommen können.

Vorwiegend die großen DAX-Unternehmen in Deutschland betreiben aktive, betriebliche Gesundheitsvorsorge für ihre Mitarbeiter und entwickeln Angebote: firmeninterne Ent- spannung (Ruhe-Oasen, Yoga- und körperliche Bewegungskurse), Beratungs-, Trainings- und Coachingmaßnahmen, die Einrichtung von Betriebskinderstätten, gute Altersvorsorge- Programme.

2.1 Anforderungen des Berufslebens

Im heutigen Arbeitsleben wird dem Mitarbeiter eine enorme Flexibilität und Mobilität abverlangt. Die Anforderungen an ihn sind vielfältig: er muss flexibel, mobil, schnell und

überall erreichbar sein, Druck und Stress aushalten können, Multi-tasking-fähig und darüber hinaus sozial kompetent sein. Für die ständige Verfügbarkeit und hohe Beanspruchung im Beruf zahlt er einen Preis: er kann kaum beständige Freundschaften aufbauen und pflegen, Beziehungen pflegen, eine Familie gründen. Soziale private Netzwerke⁴³ können kaum noch gepflegt werden und selten sind kollegiale Verhältnisse verbindlich, eher zweck- und projektgebunden. Anonymität und Vereinzelung wachsen.

Die Welt scheint sich immer schneller zu drehen, vor allem im Berufsleben mit ständig neuen Technologien und Medien, die jüngere Kollegen scheinbar mühelos bewältigen. Die Angst, in diesem Prozess des sich anpassen Müssens, die eigene Balance zu verlieren, ist häufig der Anlass, professionelle Beratung zu suchen.

Das Erleben von Macht-Ohnmacht (ein häufiges Phänomen in hierarchischen Strukturen) bedeutet immer einen Konflikt/Spagat zwischen Menschen, der bewältigt werden muss. Wie weit kann der Einzelne seine Autonomie und Würde behalten? Wann ist er entfremdet, fremdbestimmt?

Der Integrative Ansatz definiert das Phänomen „Entfremdung“ als multiples, ganzheitliches Phänomen, das in alle Ebenen des menschlichen Seins und Miteinanders greifen kann:

Entfremdung - von der Arbeit
- dem eigenen Leib
- den Mitmenschen
- der Lebenswelt und der Natur
- der Zeit⁴⁴

Am Beispiel eines Menschen, der lange Zeit ohne Arbeit ist, wird es deutlich: alle Seins- und Lebensbereiche werden mit zunehmender Arbeitslosigkeit reduziert und „abgeschnitten“.

Eine psychische Belastung/Erkrankung wird in der Gesellschaft auch heute noch mit „Schwäche“ assoziiert. Selten wird im Alltagsleben offenbar, mit welchen belastenden "Päckchen" und "Paketen" der Einzelne durchs Leben geht. Die Angst, sich mit der Offenlegung dessen eine Blöße zu geben, ist sehr groß.

Der betroffene Mitarbeiter geht oftmals einen langen (Leidens-)Weg des "Sich-Zusammenreißens", der Vertuschung und Bagatellisierung. Er setzt alles daran, ein intaktes Bild nach außen zu vermitteln, er setzt eine „Maske“ auf und baut darauf, dass niemand merkt, was mit ihm los ist. Sorgen, Kummer, persönliche und familiäre Problematiken werden häufig weitestgehend mit sich selbst ausgemacht, häufig weggedrängt. Dies erzeugt wiederum hohen inneren Druck und Stress. Sich selbst und seinem Umfeld einzugestehen "es geht nicht mehr", fällt den meisten Menschen nicht leicht.

Die im Arbeitsleben am häufigsten vorkommenden psychischen Erkrankungen sind Depressionen, Ängste und Süchte. Hinter diesen drei Begriffen steht ein Fächer einzelner Krankheitsbilder, die in ihrer Symptomatik differentiell und für die betroffene Person sehr individuell gesehen werden müssen.⁴⁵

⁴³ Hass, Petzold 1999/2012

⁴⁴ Petzold 1987d

⁴⁵ Hartz, Petzold 2013

Ein frühzeitiges Erkennen würde vieles auffangen, auch im Sinne des Unternehmens. Im rechtzeitigen, vertraulichen Gespräch mit dem Mitarbeiter können die Weichen oft noch in eine gute, gesundheitsorientierte Richtung gestellt werden: mit konkreten Hilfs- und Beratungsangeboten und einer zugewandten Haltung "wir brauchen dich". Doch oftmals prägen mangelnde Zeit, Unwissenheit, aber auch Hilflosigkeit den Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern und Kollegen.

Die berufliche und private Lebenssituation sind kaum voneinander zu trennen: das eine wirkt sich auf das andere aus. Private Belastung schmälert die Leistungsfähigkeit, (zu) starke Beanspruchung im Beruf wirkt sich dysfunktional auf das Privatleben aus.

Einige Berufsgruppen unterliegen einem erhöhten Risiko für dysfunktionale Arbeits- und Lebensformen:

helfende Berufe, die ein hohes persönliches Engagement abverlangen und in denen es für den Berufsausübenden manchmal schwierig ist, die Balance von Geben-Zurückbekommen, Selbst- und Fremdbestimmung auf einem ausgeglichenen Niveau zu leben (z.B. Krankenpfleger, Arzt, Therapeut, Sozialarbeiter, Lehrer u.a.), aber auch „einsam“ machende Berufe, Berufe, die eine hohe Mobilität abverlangen, so dass der Betroffene kaum „Wurzeln“ schlagen kann (z.B. Außendienstmitarbeiter, Unternehmensberater, Selbständigkeit als „Einzelkämpfer“ u.a.).

Die Dimensionen der Thematik „Überlastungen im Arbeitsleben“ sind mitunter dramatisch und können bis hin zum Suizid führen. Letzteres ist in der deutschen Unternehmenskultur noch ein Tabuthema (im Vergleich z.B. zu Frankreich, wo es gesellschaftlich offen diskutiert wird: bei der französischen Telekom häuften sich 2009 bis 2011 die Selbstmorde von Mitarbeitern, die in Abschiedsbriefen u.a. Druck und Mobbing am Arbeitsplatz als Ursache dafür angaben)⁴⁶.

Die Deutsche Rentenversicherung hat ermittelt, dass im Jahr 2000 24 Prozent der Arbeitnehmer psychische Ursachen geltend machten. Im Jahre 2010 waren es bereits 39 Prozent. Vier von zehn arbeitsunfähigen Mitarbeitern waren psychisch krank – Tendenz steigend⁴⁷.

2.2 Die Identitätssäule „Beruf“

Der „Beruf“ ist ein hoher Identifikationsfaktor, der für die meisten Menschen einen wichtigen Stellenwert hat: er steht für gesellschaftliche und soziale Akzeptanz (oder Diskreditierung), Status und Anerkennung (oder Missbilligung), er kennzeichnet und sichert den materiellen Lebensstandard, dient der Entfaltung von Fähigkeiten und ist ein Indikator für das persönliche Selbstwerterlebens.

Ist der Beruf „Berufung“ oder „nur ein Job“, ist er Ausdruck eines persönlichen Lebensstils, der freiwillig gewählt und entschieden wurde? Vor allem in den entwickelten Industrienationen mit ihrem breiten Angebot an existenziellen Sicherheiten und Bildungsmöglichkeiten, streben viele Menschen danach, sich mittels ihres Berufes ausdrücken zu können: „dieser Beruf entspricht meinen Anlagen, Neigungen und Fähigkeiten. Er erfüllt meine

⁴⁶ Süddeutsche.de vom 26.04.2011

⁴⁷ Süddeutsche Zeitung vom 29.12.2012

Erwartungen und Bedürfnisse. Das bin ich!“. Der Identifizierungsgrad mit der Berufstätigkeit soll so hoch wie möglich sein, ein durchaus privilegierter Anspruch, der die Basisfunktion „Arbeit zur Sicherung der materiellen Lebensgrundlage“ übersteigt.

Der gemeinsame Nenner aller beruflichen Tätigkeiten heißt „Sinn“. Arbeit/Beruf ist sinnstiftend: es macht Sinn, z.B. als Putzfrau zu arbeiten, denn das bringt Geld und darüber hinaus, dass Menschen in einer sauberen Umgebung leben, arbeiten und sich wohl fühlen können. Sich in seiner beruflichen Funktion als Teil des solidarischen Kreislaufes zu begreifen, der seinen Beitrag zum Bruttosozialhaushalt des Staates und zum Wohle der Gemeinschaft beiträgt, ist sinnstiftend: für sich selbst und für andere.

Im Berufsleben wird die Verankerung der „fünf Säulen der Identität“ deutlich. Durch die berufliche Tätigkeit sind individueller Status in der Gesellschaft, zugeschriebene Wertigkeit/Bewertung und Sozialleben verwoben: „der Herr Doktor fährt ein dickes Auto, die Nachbarin hat einen guten Posten, ihr Mann ist arbeitslos, der Freund lebt von staatlichen Transferleistungen usw.“

Arbeit/Arbeitsplatz

„Arbeit zu haben“ schützt vor Verarmung, ermöglicht ein „dabei sein“, dazuzugehören, aktiv am Leben teilzunehmen, ermöglicht soziale Kontakte, eine Stellung in der Gesellschaft, erhöht den Grad von autonomer Selbstbestimmung und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit: „ich bin in der Lage, meine Brötchen selbst zu verdienen“, „ich habe Erfolg“.

Das Recht auf einen Arbeitsplatz ist nicht selbstverständlich. Dieser muss eigeninitiativ gesucht werden und ist ein komplexes Unterfangen, das von Bildung und Persönlichkeit des Einzelnen, seinem individuellen Beziehungs-Netzwerk, unternehmerischen Entscheidungen und globalen Welteinflüssen determiniert ist.

Arbeit beeinflusst die individuelle Lebensgestaltung durch das/den jeweilige(n)

Gehalt/Lohn

Die Höhe des Einkommens dient der Sicherung des Lebensstandards und bestimmt den individuellen gesellschaftlichen Status mit Einflussgrößen wie Macht/Ohnmacht, Selbst-/Fremdbestimmung, materielle Freiräume für Konsumbefriedigung, Lebensstil, den Grad der Anerkennung, des zugeschriebenen Wertes und Aufmerksamkeit durch Andere. Dies beeinflusst wiederum die Gestaltung des

Sozialleben

des Einzelnen, seine mitmenschlichen Beziehungs-Aktivitäten, die vielfältig bis „kaum vorhanden“ gelebt werden, je nach beruflicher Funktion öffentlich/nicht-öffentlich, mit unterschiedlichen Graden von gesellschaftlichen Verpflichtungen. Jede Form von Arbeit hat Auswirkungen auf das private Leben und damit auf das Sozialleben. Häufig findet es so gut wie nicht mehr statt, sei es durch Überbeanspruchung durch das Arbeitsleben oder „Unter“-beanspruchung, beispielsweise durch Langzeitarbeitslosigkeit. Berufliche Kollegen sieht man in der Regel öfter als die privaten Freunde, mitunter ist das berufliche Umfeld die hauptsächliche Möglichkeit, zu kommunizieren. Die sozialen Ansprüche des beruflichen Lebens bestimmen das Familienleben und den Freundeskreis in puncto Zeit und Intensität und haben Einfluss auf die

Gesundheit

des Einzelnen, die durch seelische (z.B. Versagensängste, Zeitdruck, Leistungsüberforderung) und soziale (z.B. Konflikte, Meinungsverschiedenheiten, Gruppendruck, Rivalität und Intrigen) Stressoren beeinflusst wird und in (Über-)belastung bis zum Burnout, Depressivität und soziale Isolation⁴⁸ münden kann, aber auch als Positiv-Erleben von Selbstwirksamkeit und Erfolg, als Freisetzen von Schwung, Energie und Kreativität erlebt werden kann. Faktoren wie „motiviert sein“ und „gesundes Arbeiten“ hängen in hohem Maße mit dem persönlichen Identifikationsgrad, der dem Arbeitgeber beigemessen wird, zusammen, dessen Produkte, seine Unternehmenskultur und den damit assoziierten und gelebten

Werten

die sich aus ethische Prinzipien (z.B. ein Arbeitsplatz in einer Waffenfabrik scheidet aus) und dem inhärenten Sinn einer Tätigkeit (was ich täglich tue, nutzt auch anderen) zusammensetzen.

Mit "Karriere" assoziieren wir im Allgemeinen die berufliche Karriere mit nach oben fortschreitender Entwicklung. Wir sprechen von der "Karriereleiter, die nach oben führt", von Menschen, "die es bis ganz nach oben geschafft haben" und Ähnliches aus dem Volksmund. Unabhängig davon, ob eine berufliche Karriere "nach oben" oder linear verläuft, sind Faktoren wie "Lebenszufriedenheit", "Selbstwirksamkeit", "Stimmigkeit" und eine gesunde "Work-Life-Balance", entscheidend. "Karriere machen" umfasst nicht nur die beruflichen Aspekte, sondern die gesamte Lebensgestaltung: Eigenverantwortung für sich und sein Handeln zu übernehmen, seinen individuellen Platz im Leben zu suchen, die Welt mit einer eigenen Meinung wahrzunehmen und sich weitestgehend nicht von Ängstlichkeit und Sicherheitsgefühl leiten zu lassen.

2.3 Gender- und Diversity-Perspektiven⁴⁹

→ Gender: das soziale und psychologische Geschlecht im Vergleich zum biologischen (sexus)

→ Diversity: soziale und kulturelle Vielfalt

„Gender“ bezeichnet die soziale Entfaltung von Geschlechterrollen. Das Geschlecht wird nicht nur als biologische Realität (im Sinne von „sexus“) gesehen, sondern als soziale Realität, mit gesellschaftlichen Wertungen und sozialen Werten verbunden. Diversity-orientierte Perspektiven umfassen darüber hinaus ethnische und kulturelle Konstellationen.

„Gender sehen wir als in soziokulturellen Mentalisierungsprozessen entstandene/konstruierte, kollektive mentale Repräsentationen über erlebte „biologische“ Geschlechtlichkeit, wobei in der Regel ein kulturelles Alltagsverständnis von Natur/Biologie zum Tragen kommt, es also schon sozial imprägniert ist. Diese Repräsentationen führen zu spezifischen Enkulturations-/Sozialisationspraxen, d.h. Verleiblichungen und Identitätsinszenierungen, in denen selbst aber immer auch evolutionär-biologische Narrative zum Tragen kommen. Genderkonstruktionen sind deshalb zwar kulturgebunden, aber transkulturell auch von evolutionsbiologischen Narrativen bestimmt, so dass sich im Genderbegriff „Natur und Kultur“ verschränken und zwar mit der ganzen Variationsbreite, die die Vielfalt menschlicher Kulturen in globaler Perspektive bietet.“⁵⁰

⁴⁸ Petzold, Wijnen 2010

⁴⁹ Petzold, Orth 2011; Petzold, Sieper 2012a

⁵⁰ Petzold 2007c

Das Gender- und Diversity-Thema ist im Integrativen Ansatz fest verankert und sowohl in der Theorie wie in der Praxis als „grundsätzlicher Standard“ präsent, der unabdingbar im menschlichen Miteinander in den Blick genommen wird. Das kulturspezifische Männer-, Frauen-, Homo- oder Transsexualitätsverständnis orientiert sich an einem modernen Demokratieverständnis von Menschenrechten und ethischen Positionen:

„Als „basale Humanessentialien“ können das prinzipielle und unaussetzbare Lebens- bzw. Existenzrecht des Anderen (Koexistenzaxiom) angesehen werden, die ihm mit allen anderen Menschen gemeinsam ist (Consors-Prinzip). In diesen Annahmen gründen alle Menschenrechte.“⁵¹

Gender- und Diversity-Aspekte sind in hohem Maße identitätsstiftend. Was bedeutet dies als Frau, als Mann, als Mensch mit andersländischen Wurzeln?

Didaktisch stellt der Integrative Ansatz entsprechende Konzepte und Techniken zur Verfügung: die Technik der „unterschiedlichen Brillen“, das Modell der „Mehrperspektivität“, des Rollentauschs und Perspektivenwechsels (u.a.).

Gender-Aspekte im Berufsleben:

Noch existieren traditionell bedingt unterschiedliche Gratifikationssysteme für Männer und Frauen, die sich in Postenvergabe, Titel, Entlohnung und Statussymbole manifestieren. „Mann sein“ bedeutet in vielen Berufen deutlich mehr Chancen. Frauen verdienen im Durchschnitt 20% weniger als Männer - bei gleicher Tätigkeit.

Es gibt immer noch zu wenige Frauen in den Unternehmensführungen. Mitte des Jahres 2012 waren nur 12,8 Prozent der Aufsichtsrats- und Vorstandmitglieder weiblich⁵², aktuell sind vier Vorstände von 30 deutschen DAX-Unternehmen weiblich, so dass die Politik über eine Frauenquote diskutiert, denn bisher erkämpften sich die Frauen selbst die Zugänge zu beruflichen „Männerdomänen“.

Spiegel Online berichtete am 29.06.2012 über eine „nur leichte Steigerung des Frauenanteils in den deutschen Führungsetagen“ und beruft sich dabei auf den Statusbericht 2011 des Familienministeriums „Frauen in Führungspositionen“.

Der Gesetzentwurf des Bundesrats verlangt eine Mindestquote von 40 Prozent für Frauen (auch für Männer) in den Aufsichtsräten. Bis 2018 sollen die Unternehmen 20 Prozent erreichen, bis 2023 die 40 Prozent. Im internationalen Gleichstellungsranking ist die Bundesrepublik auf Platz 13.⁵³

Geschlechterdifferenz muss nicht zwangsläufig Chancendifferenz bedeuten. Demografische Aspekte und die im Vergleich zu jungen Männern besseren Bildungsabschlüsse junger Frauen sind Anzeichen dafür, dass Frauen zukünftig beruflich „auf dem Vormarsch“ sein werden. Ihr Handicap derzeit noch: Beruf und Kindererziehung zu vereinbaren. Dies wird in Deutschland nicht so selbstverständlich gehandhabt wie beispielsweise in Frankreich oder in den skandinavischen Ländern und stellt eine große Herausforderung für junge Frauen dar. Zwar werden Elternzeit-Modelle für Väter staatlicherseits gefördert, doch der Hauptteil der Kindererziehung liegt immer noch bei den Frauen.

⁵¹ Petzold, Orth et al. 2001

⁵² Süddeutsche Zeitung vom 03.11.2012

⁵³ Süddeutsche Zeitung vom 27.10.2012

Doch nicht nur die Frauen haben Hürden zu überwinden, wenn sie „Männerdomänen“ erobern möchten. Auch Männer haben es schwer, traditionell weibliche Berufe, z.B. den der Hebamme oder Teamsekretärin, ausüben zu können.

Eine einseitige Sichtweise auf traditionelle Genderterritorien funktioniert nur unzulänglich. Die Aufteilung in klassische „Männerberufe“ („Technik“) und „Frauenberufe“ („Soziales“) scheint sich allmählich aufzuweichen. Da die Zahl der alleinerziehenden Mütter zunimmt, fehlen mittlerweile beispielsweise männliche Erzieher. Die individuell geplante Berufskarriere ist somit nicht nur als singulärer beruflicher Identitätsprozess zu sehen, sondern auch vor dem jeweiligen kollektiven gesellschaftlichen Hintergrund.

Diversity-Aspekte im Berufsleben

„Diversity Management“ als eigenständige Abteilung ist in einzelnen Unternehmen (überwiegend Groß-/DAX-Konzerne) etabliert und wird zukünftig ein für alle Unternehmen nicht mehr wegzudenkender Faktor sein: die Belegschaften der Unternehmen in Deutschland werden in der Zukunft bunt, offen und vielfältig sein müssen – das legt die demographische Entwicklung nahe.

Befragungen haben ergeben, dass die junge Muslima mit Kopftuch bei gleichbleibender Qualifikation der jungen westeuropäischen Bewerberin gegenüber das Nachsehen hat. Gleiches gilt innerhalb der deutschen „Bewerber-Community“: ein Frederic oder Sebastian wird dem Kevin oder Marvin aufgrund seines Namens, der mit bestimmten Bildungsschichten assoziiert wird, vorgezogen.

Um Chancengleichheit zu gewährleisten, wurde 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (Anti-Diskriminierungsgesetz) in Kraft gesetzt. Es besagt, dass Niemand aufgrund seiner ethnischen Herkunft, Rasse/Hautfarbe, Geschlechts, Lebensalters, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung/Identität, Behinderung und Weltanschauung zu benachteiligen ist, weder im allgemeinen gesellschaftlichen Zusammenleben, noch bei seiner Arbeitsplatzsuche.

Derzeit wird in Unternehmen die Einführung von anonymisierten Bewerbungen diskutiert und getestet. Bisher hat sich dieses Verfahren nicht durchgesetzt. Die herkömmliche Bewerbungsweise mit Angaben zu Namen, Alter, Geschlecht plus Foto ist nach wie vor Standard.

3. Beratungspsychologie

„Beratungspsychologie“, „Counseling Psychology“, bildet den größten Bereich in der amerikanischen Psychologie bzw. der American Psychological Association. Es ist ein in den USA anerkannter Studiengang, der seinen Absolventen zahlreiche und vielfältige Berufsmöglichkeiten eröffnet. Die Counseling Psychology ist im europäischen Raum noch sehr schwach entwickelt und vor allem von psychotherapeutischen Schulen/Verfahren dominiert.

Die moderne „Counseling Psychology“ praktiziert eine differentielle und integrierende, methodenplurale Sicht und steht somit dem Integrativen Ansatz inhaltlich sehr nahe.

„Berater“ ist kein juristisch geschützter Begriff. Es kann sich ein Jeder so bezeichnen, was auf dem expandierenden „Psycho-Beratungs-Markt“ aufgrund oftmals mangelnder, gar fehlender fachlicher Expertise regelrecht gefährlich für den Klienten in seiner seelischen Not werden kann.

In Deutschland sind Begrifflichkeit und Berufsbild eines „Beratungspsychologen“ keine Berufskategorie. Psychologen und Berater werden als zwei unterschiedliche Berufsgruppen aufgefasst. Der „Psychologische Berater“ erfordert eine Lizenz als Psychologe und damit einen Master- oder Diplom-Studienabschluss in Psychologie. Eine Möglichkeit für Nicht-Psychologen ist der „Heilpraktiker für Psychotherapie“, der der Erlaubnis durch ein Gesundheitsamt bedarf. Ein weiteres „Schlupfloch“ bietet das Studium der Sozial-Pädagogik.

Das Beratungsspektrum ist vielfältig, je nach Fachbereichen, Aufgabenfeldern und Kontexten. Wir leben in einer sehr komplexen Gesellschaft mit inzwischen ultrakomplexen Lebens- und Arbeitswelten, was für viele Menschen einen hohen Beratungsbedarf mit sich bringt, um sich orientieren zu können. Die explosionsartige Verbreitung von Beratungsangeboten und Beratungsdienstleistungen macht dies deutlich.

Gute Beratung erfordert eine solide sozial- und entwicklungspsychologische Wissensgrundlage seitens des Beraters in seiner Klärungs-, Entlastungs- und Veränderungsfunktion. Sie hat neben der problemzentrierten Perspektive stets auch die entwicklungsorientierte Perspektive im Blick, denn in jedem Beratungsprozess geht es um Veränderung. Der Integrative Ansatz hat eine differentielle Betrachtungsweise des Komplexes „Beratung“ entwickelt⁵⁴, so wie sie in der Entwicklung der Beratungspsychologie gegeben ist.

Die tägliche Beratungspraxis zeigt, dass „Beratung und Psychologie“ mit der ihnen inhärenten Gesprächstechniken und Interventionen oftmals fließende Übergänge bilden und kaum voneinander zu trennen sind. In der Beratung werden psychologische Wissensstände benötigt und eingesetzt, wie Kommunikation, Interaktion, Kooperation, Motivation, Konfliktregelung, Lernen u.a. Ein guter Berater benötigt psychologisches Wissen über „den Menschen in Not“, ein guter Psychologe wiederum ist auch ein guter Berater und gibt nicht nur theoretische Erklärungsfolien, sondern alltagstaugliche Anregungen, Hilfe zur Selbsthilfe.

4. Die intersubjektive Konstellation Berater-Klient

Eine Beratung, konkret der Berater, wendet sich an den einzelnen Menschen. Der Berater muss ihn als Person, als Menschen erreichen, auch dann, wenn sich die Beratungsleistung an ein Unternehmen/Institution oder an eine Gruppe richtet. Unternehmen werden von den darin tätigen oder daran beteiligten Menschen bestimmt, Führung ist menschlich. Sachthemen können nicht von der persönlichen Beziehungsebene getrennt werden.

Eine Beratung und ihr Versprechen auf Erfolg wird von zwei Seiten bestimmt: dem Klienten und dem Berater (intersubjektive Konstellation der Ko-Respondenz: das Ich und das Du). Das erfordert eine entsprechende Haltung des Beraters, nämlich prinzipiell die fachliche und personale Gleichrangigkeit des Klienten vorauszusetzen, den Diskurs „auf Augenhöhe“.

⁵⁴ Petzold 2003b, 2005f; Petzold, Orth 2013a

Petzold hat bereits vor 30 Jahren den Begriff der „doppelten Expertenschaft“ geprägt. Sowohl Berater als auch Klient verfügen über eine spezifische Expertise, die vice versa jeder seinem Gegenüber zur Verfügung stellt: der Berater sein Fachwissen und seine sozialen, personalen Kompetenzen und Fertigkeiten, der Klient seine Expertise für seine Situation, mit den vorhandenen relevanten Informationen und Kenntnissen aus Medien und sozialem Umfeld und seinen eigenen Vorstellungen zum Beratungsthema.

Die „Doppelte Expertenschaft“ in ein ko-respondierender, ko-reflexiver Prozess, der Beratung zu einem gemeinsamen Anliegen von Berater und Klient macht. Die Sicht des Klienten, sein Beitrag, ist nicht weniger zu werten als die des Beraters.

Berater und Klient befinden sich im ständigen Prozess der Konsens-Dissens-Feststellung. Für viele Dinge gibt es nicht nur eine einzige Lösung, verschiedene Auffassungen und unterschiedliche Positionen von Berater und Klient sind möglich. Kommt es innerhalb dieses Prozesses zur Bildung eines gemeinsamen Konsens, d.h. es werden Übereinstimmungen erzielt, können Konzepte mit zugepassten Handlungsfolien, erarbeitet werden. Kooperation wird fundiert, eine Möglichkeit, die gleichermaßen für Dissens gilt. Vielleicht kommt man zu einem neuen Konsens oder zu einem respektvollen Dissens.

Nur wenn beide Expertisen zu einer guten Synergie kommen, und damit eine gute Passung im Beratungsverhältnis erreicht wird, kann es zu wirklich durchgreifenden und nachhaltigen Ergebnissen kommen.

Mitgefühl, Takt und Wertschätzung sollten die die fachliche Kompetenz des Beraters unterstreichen und nicht nur Worthülsen bilden. Der Integrative Ansatz definiert Mitgefühl als ein „empathisches Erkennen dessen, wo Klient und Berater sich gerade in allen Nuancen befinden, wo sie stehen, ein „Mit-Einschwingen“.

Das erfordert von beiden Seiten, aber vor allem von Seiten des Beraters als ausgewiesener Profi, die Bereitschaft zur Anerkennung der Gleichwertigkeit seines Gegenübers, kein Hierarchie-Gefälle, kein professioneller Standesdünkel, sondern „joined competence“, die Haltung des „exchange helping – exchange learning“ (ein Begriff des Integrativen Ansatzes). Der Klient lernt vom Berater und der Berater vom Klienten.

Schlüsselbegriffe sind an dieser Stelle „Kompetenz“ und „Performanz“ – die des Klienten und die des Beraters.

→ Kompetenzen:

die Fähigkeiten eines Jeden, die sich durch Aufforderungscharaktere, sog. „affordances“ der Umwelt (sozial, ökologisch, intrinsisch, somatisch) entwickeln. Informationen werden als multiple Stimulierungen wahrgenommen und verleblicht, physiologisch und personologisch, und mit Sinn und Bedeutung versehen.

„Unter Kompetenz verstehen wir die Gesamtheit aller Fähigkeiten, die zum Erreichen eines bestimmten Zieles notwendig sind.“⁵⁵

→ Affordances (nach James Gibson, amerik. Psychologe, 1904-1979):

Wahrnehmungs-/Handlungsmöglichkeiten, Angebots-/Aufforderungscharakter

→ Performanz: die Fertigkeiten, Handlungsfolien, Umsetzungsmöglichkeiten ins praktische Tun.

⁵⁵ Petzold 2003

„Unter Performanz verstehen wir deren praktische Umsetzung durch Fertigkeiten in Handlungen im sozialen und ökologischen Kontext und Kontinuum.“⁵⁶

Der Performanz-Begriff kommt ursprünglich aus der Sportpsychologie und findet sich auch in den Theaterwissenschaften wieder. Man macht eine „performance“, gut oder schlecht. Ein Manager beispielsweise wird nicht nur nach seinem Wissen beurteilt, sondern nach seiner Managementperformanz „was macht er und was kommt dabei heraus, wie setzt er seine Kompetenzen in Können, in Fertigkeiten um?“

Die Performanzorientierung ist für die Beratungsarbeit äußerst wichtig. Der Performanz-Aspekt benennt „das Können“, samt seinen Fertigkeiten und Skills, mit denen und durch die Wissen in einer geeigneten Art und Weise praktisch umgesetzt wird.

Beratung ist ein lebendiges, interaktionales Geschehen, das die Interaktionspartner ganzheitlich einbezieht, verbal und nonverbal, körperlich, seelisch, geistig, mit der ganzen Breite der intersubjektiven Kommunikation in Kontakt, Begegnung, Beziehung, Bindung - auf dem Boden wechselseitiger Empathie.

Das Relationsmodell des Integrativen Ansatzes differenziert die Ebenen der zwischenmenschlichen Begegnung durch die Beziehungs-Modalitäten Konfluenz-Kontakt-Begegnung-Beziehung-Bindung:

<u>Konfluenz</u>	<u>Kontakt</u>	<u>Begegnung</u>	<u>Beziehung</u>	<u>Bindung</u>
„unabgegrenzte Daseinsform“	In-Verbindung treten, Berührung, aber auch Abgrenzung. Leiblich konkrete differenzierte Wahrnehmung. Grundlage der Identität	Lebendige Intersubjektivität. Wechselseitiges empathisches Erfassen	In Dauer getragene Begegnung, Zukunftsperspektive, freiwillig Lebenszeit gemeinsam verlässlich in Bezogenheit zu leben	frei gewählte Verbundenheit, „Unverbrüchlichkeit“ Treue, Hingabe, Leidensbereitschaft
Beratungssetting: Grundlage zwischenmenschlicher Beziehung	Beratungssetting: Aufeinandertreffen zweier personaler Identitäten, gegenseitiges Aushandeln und Begrenzen: von Sympathie, Themen/Inhalten, weiterer Vorgehensweise	Beratungssetting: Sich einlassen: auf sein Gegenüber, auf Themen/Inhalte, auf mögliche perspektivische nächste Schritte.	Beratungssetting: Gegenseitiges Einvernehmen über Zusammenarbeit und Prozessdauer	

⁵⁶ Petzold 2003

Die Begegnung von Berater-Klient bewegt sich in der Regel auf den Ebenen Konfluenz-Kontakt-Begegnung-Beziehung. Nicht jeder Kontakt heißt automatisch Begegnung. Dieser kann sich (nicht zwangsläufig) durch Begegnung zu Beziehung ausdehnen. Immer geht es dabei um Aushandeln und Begrenzen, dem Gewinn personaler Subjektivität und Identität.

Der Integrative Ansatz unterscheidet allgemein drei Modalitäten der Berater-Klienten-Beziehung:

1. Die Objekt-Relation: der Klient wird als Objekt gesehen, in seiner Subjektivität nicht wahrgenommen („Haben-Beziehung“, „ich habe einen Klienten“)
2. Die sachlich-funktionale Relation: neutrale zwischenmenschliche Interaktionen, („Machen-Beziehung“, z.B. Bankgeschäfte)
3. Die Subjekt-Relation: Klient und Berater sind auf derselben Stufe (Intersubjektivität)

Gefahren in der Begegnung von Berater und Klient:

„Macht“ und „Manipulation“ seitens des Beraters:

Distanzlosigkeit, Betterwisserei, Herablassendes Expertentum, Vermittlung von „Beratungs-ideologien“, Aufoktroieren von Ratschlägen, emotionale Grenzüberschreitungen, unklare Strukturen, keine Transparenz, Überstülpen von Deutungen, Zuschreibungen („Borderliner“), Überidentifizierung, falsche Solidarisierung, Sich-Bemächtigen des Klienten, Abhängigkeiten schaffen bis hin zu Hörigkeit, abständige „Abstinenz“ (u.a.)

„Macht“ und „Manipulation“ seitens des Klienten:

negative Zuschreibungen an den Berater, Betterwisserei, emotionale Ausbeutung, permanentes Überschreiten des inhaltlichen und formalen Rahmens (u.a.)

4.1 Komponenten der Interpersonalität

4.1.1 Das Konzept der „Komplexen mentalen Repräsentationen“

(basierend auf Serge Moscovici, französischer Sozialpsychologe, 1925-, weiterentwickelt und erweitert von Prof. Hilarion G. Petzold)

Das Konzept der „Mentalen Repräsentationen“ bezeichnet die kognitiven, emotionalen und volitiven Muster, die sich in der Gemeinschaft mit Anderen entwickeln: Wahrgenommenes wird kognitiv und emotional bewertet, verarbeitet und ggf. „als Eigenes“ behalten: auf subjektiver Ebene als Individuum, kollektiv als Gruppe („geteilte mentale Repräsentationen“). Es werden subjektive (persönliche) und kollektive (soziale) Mentale Repräsentationen unterschieden.

4.1.2 „Social worlds“ / Soziale Netzwerke / Konvoi

„Social worlds“ mit ihren „belief systems“ prägen unsere Persönlichkeitsentwicklung. Wir befinden uns ständig in Ko-Respondenz-Beziehungen, die unsere Identität konstituieren. Diese entwickelt sich durch Zuschreibungen von anderen und durch die eigene Bewertung. Es sind letztlich Prozesse des „Sehen und Gesehen werden“, die in unterschiedlichen Abstufungen verinnerlicht und manifestiert werden, sei es als fest verankerter Glaubenssatz/ Überzeugung oder als korrigierbare Annahme.

→ Social World:

„Soziale Welten“ formieren sich in Gesprächs- und Erzählgemeinschaften in Prozessen kollektiver Interpretationsarbeit und entstehen aus mit Anderen geteilten Sichtweisen auf die Welt (und wirken selbst wiederum bildend, ein rekursiver Prozess). Sie prägen ein „belief system“ mit Wertevorstellungen: man geht konform, stimmt zu oder man lehnt sich dagegen auf.

„...die von einer sozialen Gruppe „geteilte Perspektive auf die Welt“, eine „Weltsicht“ (mit ihren belief systems, Wertvorstellungen, Basisüberzeugungen im Mikro- und Mesobereich), eine Weltanschauung (im Makro- und Megabereich). Soziale Welten in Makrobereichen prägen etwa über einen „Zeitgeist“ Makro- und Mesobereiche entweder konformierend, man stimmt zu, oder divergierend, man lehnt ab, stemmt sich gegen die Strömungen des Zeitgeistes.“⁵⁷

Beratungsprozesse sind Informations- und Kommunikationsprozesse, die nur dann gut gelingen, wenn eine Anschlussfähigkeit zwischen dem Wissen des Beraters und dem Wissen des Klienten entsteht. Zumindest für die Beratungssituation müssen Berater und Klient also in der gleichen „sozialen Welt“, verstanden als „mentale Welt“, leben. Der Berater betritt die „Welt“, das „System“ des Klienten, er erschließt sich die komplexen mentalen Repräsentationen des Klienten und dessen „soziale Welt“.

Seine zentrale Frage ist folglich: „auf welche „soziale Welt“ treffe ich und auf welche berate ich hin?“ Was sind die kollektiven sozialen Repräsentationen, die Welten des Denkens und Fühlens, die der Klient in die Beratungssituation einbringt, und in welche Welten will ich ihn durch meine Beratungsarbeit hineinbringen?

Gelingt es, die Welt des Klienten angemessen zu betreten und ihn in einer gastlichen Haltung einzuladen, wiederum die Welt des Beraters zu betreten, können erfolgreiche Beratungsprozesse stattfinden. Es erfolgt Affiliation. Treffen jedoch „Welten aufeinander“ und entstehen Konfliktpotentiale, die nicht überbrückt werden können, kann ein Beratungsprozess nicht gelingen.⁵⁸

Damit ein gutes Beratungsbündnis mit dem „Klienten als Partner“ entstehen kann, muss der Berater

- die Kognitionen, Emotionen und Volitionen im Sozialisationsfeld seines Klienten erfassen, welche „subjektiven Theorien“ über die Welt, die Anderen, ihn selbst durchfiltern
- in Akten „sozialer Empathie“ und „sozialen Sinnverstehens“ erfassen, wie man in der Welt des Klienten denkt, fühlt und handelt

⁵⁷ Petzold, 2000h

⁵⁸ Petzold, Müller 2005/2007

- Die kollektiven Emotionen und Kognitionen des Klienten erspüren, erfüllen, verstehen lernen.

Eine perspektivische Sicht auf „Social worlds“:

<u>Meta-Format:</u>	<u>Meso-Format:</u>	<u>Mikro-Format:</u>	<u>Makro-Format:</u>
die „sozialen Welten“ auf der Erde, die Kontinente mit ihren unterschiedlichen Kulturen	das Land, der Staat mit seinen Werten und Normen, in dem Sozialisation, Heranwachsen und aktives Leben stattgefunden hat und stattfindet	das Zuhause: die Region, das Dorf, die Stadt mit ihren Gegebenheiten, Gebräuchen und Sitten	der eigene kleine Kosmos: Familie, Freunde, Bekannte, Nachbarn, Kollegen aus Schule, Beruf, Verein, die vorherrschenden (verbindenden oder trennenden) Wertevorstellungen

„Social worlds“ können sich im Laufe des Lebens ändern: man lernt neue und andere Menschen kennen, lebt in einem anderen Land, man zieht von seinem Herkunftsdorf in die Großstadt, man entscheidet sich, eine andere Religion anzunehmen, formiert sich in einer politischen Gruppe usw.. Immer (!) nehmen wir jedoch einen Teil unserer „alten“ „social world“ mit, was per se Konflikt-Potential in sich birgt. Denn nicht immer sind die unterschiedlichen „social worlds“ mit den ihnen inhärenten Glaubenssätzen miteinander vereinbar, bestenfalls kombinierbar. Je nach Auseinanderklaffen kann es zu einem pathogenen krankmachenden Konflikt kommen.

→ Beispiel: eine religiös erzogene Frau lebt in Promiskuität und fühlt sich dadurch als „Sünderin“.

„Social worlds“ sind nicht mit „social networks“ zu verwechseln. Letztere sind ein Teil der „social world“. Eine „social world“ kann vielfältige soziale Netzwerke beinhalten und umgekehrt: in einem sozialen Netzwerk kann es vielfältige social worlds mit ihren kollektiven mentalen Repräsentationen geben.

„Social networks“:

„Social networks“ dienen als Matrix für wechselseitige Identitätsattributionen mit ihren jeweiligen Identitätsstilen und life-styles. Der Integrative Ansatz differenziert die Verbundenheit einzelner Individuen in Sozialen Netzwerken (netzwerk-interaktive Perspektive) oder die Verbundenheit mit einer Kernperson (personenzentrierte Perspektive)⁵⁹.

„Ein soziales Netzwerk wird als Matrix in einem soziökologischen Kontext betrachtet, in der sich soziale Prozesse abspielen und die Ansatzmöglichkeiten für Interventionen bietet“⁶⁰.

Als Beispiel: Ein Unternehmen repräsentiert mit seiner Firmenkultur und Werte-System (z.B. „Erfolg um jeden Preis“, „we are family“ uvm.) ein „social network“.

Betrachtet man „social networks“ über die Zeit, können sie zu Konvois werden, einem „Weggeleit“.

⁵⁹ Petzold, Brühlmann-Jecklin 2004, 2005; Petzold, Hass 1999/2011

⁶⁰ Hass, Petzold 1999

Konvoi:

Der Mensch fährt nicht allein auf der Lebensstrecke, sondern mit einem Weggeleit, einem „Konvoi“ bzw. sozialen Netzwerken.

Konvoi-Qualitäten sind durch die Qualitäten der Relationalität bestimmt, durch Beziehungen und Bindungen sowie Affiliationsprozesse. Qualitäten können sein: stabil, ressourcenreich, supportiv, aber auch schwach, kaum vorhanden, gefährlich. Kernzone jeden Konvois ist die Familie (familiäre Polyade).

→ Polyade: Zusammenschluß von Menschen zu einer „Wir“-Gruppe

„Ein soziales Netzwerk ist das für exzentrische Beobachter eines soziökologischen Kontextes mit Mikro- oder Mesoformat vorfindliche und umschreibbare multizentrische Geflecht differentieller Relationen in der Zeit zwischen Menschen (und ggf. Institutionen), die zueinander in unterschiedlichen Bezügen stehen (Kontakte, Begegnungen, Beziehungen, Bindungen, Abhängigkeiten in Konvois) und in konkreten oder virtuellen Austauschverhältnissen (z.B. wechselseitige Identitätsattributionen, Hilfeleistungen, Teilen von Informationen, Interessen, Ressourcen, Supportsystemen). Dabei können sich durch das Vorhandensein konkordanter und diskordanter kollektiver Kognitionen (z.B. Wirklichkeitskonstruktionen, Interpretationsfolien, Werte, Normen) in dem vorfindlichen Netzwerk „soziale Welten“ mit unterschiedlichen „sozialen Repräsentationen“ konstituieren. Netzwerke zusammen mit ihren repräsentationalen Wirklichkeiten können als soziales System bezeichnet werden.“⁶¹

4.1.3 Affiliation / Vertrauen / Empathie

„Affiliation“ ist ein sozialpsychologisches Konzept und umschreibt das intrinsische Bedürfnis des Menschen nach Nähe zu anderen Menschen in geteiltem Nahraum, zu Menschengruppen mit Vertrauensqualität. Affiliation ist die Grundlage der Gemeinschaftsbildung und sowohl evolutions- als auch überlebensnotwendig.

Affiliäre Qualitäten sind Liebe, Verbundenheit und Wertschätzung. Sie ermöglichen und begründen zugleich Vertrauen in rekursiven Prozessen der Versicherung, Hilfe und Zuwendung. Alle Formen von Ausgrenzungen bedeuten „affiliärer Stress“.

Unter Affiliation versteht man „Vertrauensqualitäten“, Prozesse des „Vertrautwerdens“, was grundlegend für jede Beratungsarbeit ist. Affiliation setzt voraus, dass der Berater sich als Mensch zeigt und erkennen lässt, dass er den Klienten als Partner ernst nimmt, Partnerschaftlichkeit fokussiert, das Beratungssetting konvivialitätsfördernd gestaltet.

→ Konvivialität:

„Konvivialität ist ein Term zur Kennzeichnung eines „sozialen Klimas“ wechselseitiger Zugewandtheit, Hilfeleistung und Loyalität, eines verbindlichen Engagements und Comitments für das Wohlergehen des Anderen, durch das sich alle „Bewohner“, „Gäste“ oder „Anrainer“ eines „Konvivialitätsraumes“ sicher und zuverlässig unterstützt fühlen können, weil Affiliationen, d.h. soziale Beziehungen oder Bindungen mit Nahraumcharakter und eine gemeinsame „social world“ mit geteilten „sozialen Repräsentationen“ entstanden sind, die ein „exchange learning/exchange helping“ ermöglichen. Konvivialität ist die Grundlage guter „naturwüchsiger Sozialbeziehungen“, wie man sie in Freundeskreisen, Nachbarschaft, „fundierter Kollegialität“, Selbsthilfegruppen findet, aber auch in „professionellen Sozialbeziehungen“, wie sie in Therapie, Beratung, Begleitung, Betreuung entstehen können.“⁶²

⁶¹ Hass, Petzold, 1999/2011

⁶² Petzold 1988t

Vertrauen:

Ein stabiles Grund- und Selbstvertrauen ist die wesentliche Grundlage für eine effektive, erfolgreiche Lebensbewältigung. Es entsteht durch Offenheit und Zugewandtheit, eine sorgsam-empathische Haltung, die Freiraum gibt und situative Einschränkungen „abpuffert“. Vertrauensbildung erfolgt über Internalisierungs-Prozesse: pränatal im uterinen Schutzraum, postnatal durch empathische, sichere Bindungen und „care-givers“.

„Vertrauen generiert man durch die Entscheidung, eine vertrauenswürdige Person zu sein, und durch den festen Willen, das auch im Leben konsequent und mit Integrität umzusetzen. Wird eine solche Haltung für andere Menschen erfahrbar, vertrauen sie.

Die Grundlagen von Vertrauen sind: die Kenntnis der eigenen Person und eine breite Menschenkenntnis, sind Lebenserfahrung und Sachverstand. Sie bestimmen die Prozesse der Vertrauensbildung. Auf dieser Basis können Menschen durch antizipatorische Kompetenz und Risikoabschätzung Vertrauensspielräume für das eigene Handeln bestimmen.⁶³

Empathie:

Einer der entscheidendsten Wirk- und Heilfaktoren. Ein Erkennen, differenziertes Erfassen und Wahrnehmen „mit allen Sinnen“ inkl. der mnestischen Resonanzen aus den Gedächtnisarchiven, was „in Synergie“ ein höchst differenziertes und umfassendes Erkennen und Erfassen eines anderen Menschen oder einer Menschengruppe ermöglicht.

→ Mnestisch: das Gedächtnis betreffend

4.1.4 Resonanzen / Abwehrmechanismen

Übertragung:

Fortschreibung unverarbeiteter Vergangenheitserlebnisse und Reaktionsbildung auf dieselben.

Beispiel: der Klient fühlt sich vom „strengen Blick des Beraters“ verunsichert. Er setzt den Blick des Beraters mit dem Blick seines strengen Vaters gleich. Wie auch als Kind nimmt er eine devote, eingeschüchterte Haltung an, wagt keinen Widerstand, verlässt sein persönliches souveränes „Hoheitsgebiet“, bejaht alle Angebote des Beraters.

Gegenübertragung:

Bewusste bzw. bewusstseinsnahe empathische Resonanzen auf Übertragungs- und Beziehungsangebote eines anderen Menschen.

Beispiel: der Berater spürt, dass er wütend wird, der Klient ihn nervös macht, ihn nervt. Der Klient erinnert ihn an seine Mutter, die er als Kind ebenfalls widerstandslos und ohne eigene Meinung wahrgenommen hat.

Projektion

Eigene psychische Inhalte und Selbstanteile (vor allem Affekte, Stimmungen, Absichten und Bewertungen) werden anderen Personen zugeschrieben. Es handelt sich um einen Abwehrmechanismus.

Beispiel: ich unterstelle Jemanden, er sei böse und gemein.

Widerstand / Reaktanz⁶⁴:

„sich wehren gegen Einschränkungen der persönlichen Freiheit“.

⁶³ Petzold 2010q

⁶⁴ Moser 2011

Im Integrativen Ansatz ist Reaktanz eine „regulationstheoretisch zu verstehende Verhaltensweise, die Innen- und Außenwelt in Einklang zu bringen versucht.“⁶⁵

Das Bedürfnis des Menschen nach Kontrolle und seines „Souveränitätsraumes“ ist angeboren und intrinsisch. Reaktanz bezeichnet die Grundmotivation nach Kontrolle bzw. Wiederherstellung von Kontrollverlust. Reaktanzen treten auf, wenn persönliche Freiräume durch Außenanforderungen eingeschränkt oder verändert werden sollen, die als unangemessen oder bedrohlich erlebt werden.

„Die Beeinträchtigung oder Unterdrückung individueller Willensäußerungen und Willensbestrebungen in sozialen Kontexten, Familie oder Arbeitsleben schafft Konflikte, bewirkt „sozialen Stress“ und führt zu Auflehnung, Reaktanz, Widerstand, Aggression. Perpetuiert sich dieses repressive Milieu, sind Resignation, Ohnmachtsstreben, Störungen, Krankheiten die Folge“.⁶⁶

Intrapersonale Widerstände können zu interpersonalen Widerstandsphänomenen führen. Eine typische Widerstand-Formulierung ist „Ja, aber...“ - ein Abwehrmechanismus.

Auf der neurologischen und psychologischen Ebene werden zwei Grundformen unterschieden:

- der protektive Widerstand (mittels Ich-Stärke, Souveränität, locus of control) – stärkende Wirkung
- der mutative Widerstand (sich spontan ändernd, anpassend, instabil) – dysfunktionale Wirkung.

4.2 Zielgruppe Berater

Die Berufsgruppe der Berater ist nicht klar spezifizierbar. Wie bereits erwähnt, sind die Begriffe „Berater“, ebenso wie „Coach, Coaching“ und „Supervisor, Supervision“ juristisch nicht geschützt, so dass sich ein Jeder so bezeichnen und eine entsprechende Tätigkeit ausüben und anbieten kann. Folglich setzt sich die Zielgruppe der Berater aus vielfältigen beruflichen Bildungshintergründen, akademisch/nicht-akademisch, mit vielfältigem praktischen Erfahrungshorizont und zeitlich unterschiedlich langer Berufserfahrung zusammen. Häufig vertreten sind die Berufsgruppen (Sozial-)Pädagogen, Psychologen, Betriebswirte, Kaufleute.

Die „Community der Berater“ umschließt das breite, divergente Feld der Beratung mit verschiedenen Spezialisierungen und „Subcommunities“, z.B. den Berufsberater, Eheberater, Schuldnerberater etc. Damit „das Rad nicht immer wieder neu erfunden werden muss“, plädiert Petzold für eine „community of experts“, die in den Expertisen Theorieentwicklung, Praxis und Forschung zusammenkommen: die Theoretiker als „model builder“, Praktiker als Methodenentwickler, und Forscher für die wissenschaftliche Evaluation.

Petzold fordert den Diskurs, die Kommunikation in Polylogen, unter- und miteinander, so dass es zu Prozessen des wechselseitigen Austausches, Entwicklungsarbeit, Kompetenz- und Ressourcennutzung kommen kann:

- auf der intradisziplinären Ebene, d.h. zentriert auf den jeweiligen Beratungsbereich, und
- auf der interdisziplinären Ebene, die Einzeldisziplinen übergreifend,

⁶⁵ Petzold, Müller 2007

⁶⁶ Petzold, Sieper 2008

Personale, soziale und professionelle Kompetenzen geben dem Berater ein gutes „Rüstzeug“ und „standing“. Der Berater sollte stets im Blick haben, dass er selbst mit seiner Persönlichkeit das wichtigste Instrument innerhalb einer Beratung ist, nicht allein die von ihm angewandten Techniken und Methoden.

Personale Kompetenz

Der Berater braucht sich als Person: er muss über eine gute Empathie verfügen, eine gute soziale Wahrnehmung haben und über eine gute Kommunikationsfähigkeit verfügen. Er muss spezifisch zielgerichtet und ergebnisorientiert in die Performanz als Berater gehen, um gute Beratungsergebnisse erzielen zu können.

Soziale Kompetenz

Der Berater muss zugänglich für den Klienten sein. Er muss eine einladende Atmosphäre schaffen, in der es zu einem guten Kontakt und gutem, ko-operativen und ko-kreativen Arbeitsbündnis kommen kann.

Professionelle Kompetenz

Der Berater muss über fachliches Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, und diese Kompetenz in die Praxis umsetzen können. Er muss von seiner Disziplin, seinem Feld, in dem er berät, etwas verstehen und von den Zusammenhängen, in denen und über die er eine Beratungsleistung erbringt, ein solides Wissen haben. Er muss seinen Wissens- und Informationsstand, seine Handlungsfolien, Methoden, Techniken und Medien, kennen und beständig aktualisieren.

Am beruflichen Background des Beraters kann der Klient eine bestimmte Kompetenz ableiten, in der Folge überprüfen und sich ggf. auf sie berufen. Der Klient sollte den beruflichen Background seines Beraters erfragen (was selten geschieht, vor allem in Institutionen mit „einschüchterndem“ Charakter).

Ein erfahrener Berater urteilt nie zu früh, sondern stellt fest und reflektiert seine Wahrnehmung in Kontrollanalyse und Supervision. Ein fortgeschrittenes Lebensalter erhöht die Erweiterung des Erfahrungshorizontes, und somit das Potential des Erkennens und Einfühlens in den Anderen, auch durch das Mit-Erleben von Schicksalen der Mitmenschen. Ein Berater steht in beständiger Arbeit an sich selbst, um die eigene personale, soziale und professionelle Kompetenz zu schulen. Er muss sich selbst reflektieren: wie gut bin ich in meiner Arbeit? Persönliches Wissen kann nicht universell sein, aber auf einem guten Qualitätslevel beständig aufgearbeitet und ergänzt werden.

Absolventen des Integrativen Ansatzes sind per Curriculum zu Lehranalyse (Selbsterfahrungsprozesse bei einem vom Institut anerkannten Lehrtherapeuten), Kontrollanalyse (begleitende Einzelsitzungen zur beruflichen Alltagspraxis) und Supervision (Reflexion innerhalb einer Gruppe zu Prozessabläufen) verpflichtet. Somit ist ein seriöser Rahmen in der Arbeit mit Menschen gewährleistet.

Die Professionalität eines Beraters umschließt

- eine berufs- und beratungsrelevante, fundierte Ausbildung
- kontinuierliche Teilnahme an Supervision und Weiterbildung
- fachliches Know-how mit umfangreichen Folien an Interventionstechniken/Methoden
- ausreichende Berufs- und Lebenserfahrung
- eine ethische Grundhaltung: konsistent, verantwortungsvoll, präsent, prägnant

- Einfühlung und Wertschätzung: aufmerksam, empathisch, zugewandt, wohlwollend, wertschätzend, geduldig,
- Kommunikationsqualitäten wie aktives Zuhören, Fragetechniken, Strukturbildung, Gefühl für Tempo und Zeit

4.3 Zielgruppe Klienten

Ein Klient hat Fragen, Interessen, Probleme, das Bedürfnis nach Information, Zielfindung und Entscheidungshilfen, nach Problemlösungsstrategien und Handlungsanleitungen. Er sucht Orientierung und Unterstützung bei der Zielfindung. Ein Jeder kann Beratungsleistungen in Anspruch nehmen und für nahezu jedes Anliegen gibt es eine Beratungsmöglichkeit, und sei es über die deutschen Grenzen hinaus.

Als Selbstzahler hat der Klient auf dem Markt der Berater die freie Wahl. Eingeschränkt wird sein Handlungsfreiraum, wenn er eine Beratung und/oder einen bestimmten Berater „verordnet“ oder „zugewiesen“ bekommt.

Im Integrativen Ansatz werden die Begrifflichkeiten Ratsuchender, Klient, Kunde, Mandant, Patient nicht synonym verwendet, denn es handelt sich um unterschiedliche Adressaten für unterschiedliche Beratungsdienste. Beispielsweise benötigt ein „Klient“ Hilfestellung in einer für ihn schwierigen Situation, während ein „Patient“ Unterstützung und Hilfe in einem größeren Umfang benötigt.

„Berufliche (Neu-)Orientierung“ und „Belastungen am Arbeitsplatz“ sind Themenkomplexe, die jeden betreffen können. Die Zielgruppe dieser Beratungsdienstleistung sind „Menschen im Berufsleben“, aktiv im Arbeitsleben stehend oder als (Wieder)-Einsteiger.

4.4 Die Passung

Die gegenseitige Passung, ein „gutes Fit“ (Petzold) zwischen Klient und Berater ist die entscheidende Komponente für die Initialisierung eines Beratungsprozesses. „Passung“ meint: „es passt“ zwischen den beiden: kognitiv, emotional, volitiv. „Passung“ ist ein gegenseitiges „ Klären von Stimmigkeit“ in Wechselwirkung von Klient und Berater, ein intuitives Erfassen: „hier bin ich richtig, hier wird mir geholfen, hier fühle ich mich wohl, mit dieser Person möchte ich arbeiten“.

Eine „gute Passung“, ein kooperatives, bereitwilliges Verhalten vice versa, bildet das Fundament für ein gutes Arbeitsbündnis und eine gute Kooperation von Klient und Berater. Sie ist ausschlaggebend für das Gelingen oder Misslingen eines Beratungsprozesses.

Indem alle an einem Beratungsprozess beteiligten Personen (Berater, Klient, in Gruppen die weiteren Teilnehmer), hinsichtlich einer guten Passung einbezogen werden, erweitert der Integrative Ansatz den üblich gebräuchlichen Begriff der „Compliance“, der sich lediglich auf die Haltung des Klienten bezieht.

Mitunter benötigt es mehrere Beratungssitzungen, um festzustellen: es geht nicht, die Widerstands- und Abwehrphänomene auf einer oder auf beiden Seiten sind zu massiv.

Wenn „gute Passung“ nicht in den anfänglichen Beratungssitzungen erreicht werden kann, hilft in der Regel auch eine längere Beratungsdauer nicht und es ist ratsam, die Beratung

an einen Dritten zu übertragen, sofern der Beratungsrahmen dies zulässt.

„Passung“ erfolgt auf den Ebenen

fachlich – Passung von Anliegen/Thema und fachlicher Kompetenz des Beraters

personal-emotional – Atmosphäre/Stimmigkeit, Sympathie/„Chemie“, das „Klima“ zwischen Klient und Berater

→ wenn beides in ausreichendem Maße gegeben ist, ist die Voraussetzung für die Initialisierung des Beratungsprozesses gegeben.

Die fachliche Passung

Das Anliegen, das Thema, „der Auftrag“ des Klienten muss festgestellt und mit der fachlichen Kompetenz/Expertise des Beraters abgestimmt werden.

In der ersten Stufe der Kontaktabahnung (Telefon, E-mail) sollte eine grobe Einschätzung des Beratungsthemas erfolgen („was will der Klient? Bin ich der/die Richtige für ihn?“), um einschätzen zu können, ob der Klient grundsätzlich bei der für ihn passenden Beratungsstelle ist und es Sinn macht, den Beratungsprozess in Gang zu setzen, oder ob ein anderer Beratungsdienst besser geeignet wäre. Spätestens im Erstgespräch muss dies konkret geklärt werden.

Erkennt der Berater, dass der Klient bei ihm „an der falschen Adresse ist“, sollte dies dem Klienten nachvollziehbar mitgeteilt werden. Wenn möglich, sollten alternative Beratungsdressen an den Klienten gegeben werden, um „ihn nicht alleine im Regen stehen zu lassen“, ggf. ein Anruf bei einem Kollegen. Es sollte Solidarität gezeigt und vor allem die Handlungsmotivation des Klienten aufrecht erhalten werden.

Die Verantwortung für das Feststellen der fachlichen Passung liegt auf der Seite des Beraters: er ist aufgrund seiner Erfahrung in der Lage, sich als Person und als fachlicher Experte mit seinem Bildungsbackground und seiner beruflichen Erfahrungsbandbreite einschätzen zu können. Die ethische Grundhaltung des Beraters, seine persönliche Souveränität und Autonomie steuern die weitere Vorgehensweise der potenziellen Zusammenarbeit mit dem Klienten.

Die personal-emotionale Passung

Der Beratungsprozess sollte von Anfang an von gegenseitiger Sympathie getragen sein, denn: „Beziehung heilt! Das Zwischenmenschliche als therapeutischer Faktor und die Förderung von affilialer Beziehungsqualität in polyadischen Netzwerken.“⁶⁷ „Ohne Sympathie des Therapeuten für seine Patienten gibt es keine Heilung.“⁶⁸

Es kommt vor, dass die fachliche Passung zwar gegeben ist, die zwischenmenschliche Ebene, das „Feeling“, das in einem Gespräch entsteht, die gegenseitige „Chemie“, jedoch nicht. Die Atmosphäre, die im Raum liegt ist unklar, „irgendetwas stört“. Es sind zunächst erspürte Klimata, die oft erst in der Folge konkret benannt werden können.

Im interaktionalen Miteinander treffen zwei Persönlichkeiten mit ihren Biografien, ihrem „Geworden-Sein“ und ihrem individuellen Rüstzeug an affilialer Vertrautheitsgestaltung und

⁶⁷ Petzold 2009

⁶⁸ zitiert nach Sandor Ferenczi, 1873-1933, ungarischer Psychoanalytiker und Referenztheoretiker des Integrativen Ansatzes

Empathiefähigkeit aufeinander. Zwei Menschen mit zwei Identitäten, zwei unterschiedlichen Sozialisierungen, verschiedene „social worlds“, aus denen sie kommen, in denen sie leben, die sie geprägt haben, in denen sie ihre personalen und kollektiven Repräsentationen entwickelt haben, beide mit ihrem inneren „Konvoi“, ihr persönliches „Geleit an Familie und Weggefährten“, im Guten wie im Schlechten, beide mit ihren Übertragungs- und Projektions-Inventar.

In persona trifft es zu, dass sich „nur“ zwei Menschen gegenüber sitzen (dyadisches Setting), tatsächlich sind jedoch immer (!) weitere Anwesende mit im Raum, nämlich die virtuelle Präsenz der Anderen, mit denen gute oder schlechte Erinnerungen verknüpft sind: der ungerechte Chef, die launische Kollegin, der enttäuschte Vater, die geliebte Tante. Beratung ist also nie „Einzelberatung“. Das jeweilige virtuelle soziale Netzwerk ist ständig zugegen: auf Seiten des Klienten, auf Seiten des Beraters. Daher greift der gängige Begriff „Dialog“ für ein Gespräch zwischen zwei Menschen zu kurz: Menschen kommunizieren in „Polylogen“ auf der äußeren und inneren Ebene, also auch dann, wenn der Andere personal nicht mit anwesend ist.

Verstehen und verstanden werden ist zunächst ein gefühlter, auf der Leibesebene stattfindender Prozess. Intuitiv erfasst der Klient, ob „er/sie hier richtig ist“. Über den kognitiven Austausch der Inhalte manifestiert sich dieser Prozess.

„Versteht sie mich überhaupt?“ mag der marokkanische Ingenieur denken, der wiederholt Bewerbungsabsagen erhält und nun professionellen Rat bei einer Karriereberaterin sucht. Kann diese Frau mich in meiner Gesamtheit, meiner Biographie, meiner Kultur, meinem Geworden-Sein, meinem Mann-Sein, meiner Frustration, begreifen?

Mit jedem Sachthema sind Gefühle verbunden, Ängste, Befürchtungen. Oftmals wird nur scheinbar ein Anliegen sachlich ausgehandelt, Gefühle schwingen latent mit und sind z.B. als Unbehagen spürbar. Dieses anzusprechen, die Gefühlsebene transparent zu machen, eröffnet Kooperationsmöglichkeiten und neue Perspektiven.

„Kenn ich...“, „war bei mir genauso...“, „die/der ist ja wie die und der...“ sind Fallen, die im Integrativen Ansatz schlicht verboten sind. Im Erleben ist nie etwas deckungsgleich mit Anderen, bestenfalls ähnlich. Wahrnehmung ist immer subjektiv und eigen.

Fachliche und personal-emotionale Passung

Einerseits: Wunderbar! Andererseits: Vorsicht Falle(n): Harmoniefalle („wir beide verstehen uns ja so gut!“, Eitelkeitsfalle („Sie sind der beste Berater, den ich jemals hatte!“), Gefahr des Manipulierens („du sollst so sein, wie ich es möchte und ich setze alles daran, dies zu erreichen“) bis hin zur Falle der Machtausübung und Überlegenheit („ich weiß, was für Sie gut ist“).

Erfahrung, persönliche Souveränität und Kompetenz des Beraters sind gefragt: ist ausreichend professionelle Distanz gewahrt? Stimmige Empathie ist „nah genug“, aber nicht invasiv. Übertragungs- und Gegenübertragungsaspekte, Resonanzen, sind ständig von ihm zu überprüfen und ggf. zu thematisieren. Es geht nicht um den Aufbau einer Freundschaft, sondern um eine professionelle Beziehung und Prozessbegleitung, die freundschaftliche Qualitäten wie Wertschätzung, Solidarität, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft, Zuhören, Vertrauen und Diskretion miteinschließt.

Faktoren für „eine gute Passung“:

- Verantwortung, Beständigkeit
- Präsenz, Prägnanz
- Ein nicht-wertendes, zugewandtes, wertschätzendes Gesprächsklima
- Zuhören
- Den anderen ernst nehmen
- Echtes Interesse und Engagement für den Anderen
- Anerkennen der „Andersheit des Anderen“
- Akzeptanz, Toleranz, Respekt
- Professionalität, Standfestigkeit, Geduld
- Kompetenz („doppelte Expertenschaft“, dem Anderen etwas zutrauen)
- „die gute Absicht“ des Anderen, seine Integrität, unterstellen
- Verlässlichkeit und Klarheit, den Worten Taten folgen lassen
- Transparente Vorgehensweise
- Angenehmer Beratungsrahmen (Setting)
- Atmosphärische Stimmigkeit

Wenn eine Beratung abgebrochen wird:

„Den größten Einfluss auf die Vorhersage des Beratungsausganges haben die unterschiedlichen Erwartungen an den Berater. Beratungsabbruch kann besonders dann „vorhergesagt“ werden, wenn die Erwartung „Koalitionspartner“ starr und die Erwartung „change agent“ gering ausgeprägt sind.“⁶⁹
„Letztlich heißt dies, dass hohe Dissonanzen bzw. Konsonanzen zwischen Beratern und Klienten, dass Erwartungsstrukturen, konvergierende und divergierende „subjektive Theorien“ zu berücksichtigen sind.“⁷⁰

Im Integrativen Ansatz wird der Blick des Beraters für „widerstandslastige“ Prozesse geschult und geschärft: es gilt die Regel „am Widerstand mit dem Widerstand arbeiten“.

Seitens des Klienten erfolgt ein Abbruch der Beratung manchmal abrupt, ohne erkenn- und benennbare Ursache, auch dann nicht, wenn der Berater konkret nachhakt. So bleibt ein Spekulationsraum für den Berater: an was lag es? Lag es an mir? Habe ich etwas falsch gemacht? Welche Beweggründe könnten den Klienten zum Abbruch geführt haben? Warum ist es mir als Berater so wichtig, zu wissen, was ist?

Solche Prozesse müssen innerhalb einer begleitenden Supervisionsgruppe reflektiert und bearbeitet werden, geht es doch nicht nur um die Gesundheit des Klienten, sondern auch um die Stabilität und um gesunde Selbstwahrnehmung des Beraters.

⁶⁹ Guski 1988, zitiert von Petzold, 2003

⁷⁰ Petzold, 2003

5. Integrative Beratung

Beratung als eigenständige Disziplin ist ein neuzeitliches Phänomen. Im Mittelalter und in der Antike übernahmen Minister, Räte, Priester, Theologen und Philosophen diese Funktion als "Hilfe zur Steuerung".

Beratung erfolgt in den verschiedensten Fachbereichen, Aufgabenfeldern und Kontexten in unterschiedlichen Institutionen, Organisationen und Diensten. Um nur einige zu nennen: Unternehmensberatung, Psychosoziale Beratung, Beratung in staatlich organisierten Institutionen, Beratung durch Verbände, Fachberatung für einzelne Disziplinen (Karriere, Steuer, Schulden, Elektro, Mode etc.). Beratung sollte durch eine Fachkraft erfolgen.

Beratung bietet

- fachliche und spezifische Information bzw. Rat

und ist

- Unterstützung und Orientierungshilfe in komplexen (Lebens)-Situationen.

Beratung kann grob unterteilt werden in

- defizitorientierte Beratung: „ich habe ein Problem“
- ressourcenorientierte Beratung: „ich will meine Kompetenzen und Potentiale erweitern“.

Das Ziel von Beratung ist

- Informationsvermittlung
- Rat geben
- Anregung zur Selbstreflexion und Selbsthilfe
(im übergeordneten Sinn: für die Gesellschaft eine Arbeit zu leisten und die Gesellschaft damit zu entlasten).

Der Integrative Ansatz unterteilt den Komplex „Beratung“ in einzelne Beratungsdisziplinen und hat dazu einen eigenen Disziplinbegriff entwickelt:

„Unter Disziplin werden eine „community of experts“ und die von dieser community in korrespondierenden Konsens-Dissens-Prozessen generierten Wissensstände verstanden, die in Konzepten ausgearbeitet und in unterschiedlichem Maße durch Institutionalisierungsprozesse gesichert werden. Diese Konzepte werden in fortlaufenden Diskursen der community unter Einhaltung bestimmter Ordnungsprinzipien (disciplina) weitergegeben und weiterentwickelt, um in gesellschaftlichen Arbeitsprozessen von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen genutzt werden zu können....Die Einzeldisziplinen können monodisziplinär oder in mehrperspektivischer Weise multidisziplinär genutzt werden, sie können sich in interdisziplinären Polylogen, d.h. Begegnungs- Austausch- und Arbeitsprozessen, ergänzen und dabei auch durch Emergenzen transdisziplinäre Wissensstände hervorbringen....“⁷¹

Monodisziplinäre Beratung z.B. Berufsberatung

Subdisziplinäre Beratung z.B. Berufsberatung Technik

⁷¹ Petzold 1994q

<u>Multidisziplinäre</u> Beratung	z.B. Berufs- und Erziehungsberatung zwei oder mehrere Disziplinen/Subdisziplinen stehen nebeneinander, die nicht zwangsläufig harmonieren müssen
<u>Interdisziplinäre</u> Beratung	z.B. Berufs-, Ehe- und Suchtberatung, Der Austausch mit weiteren Fachexperten: wenn unterschiedliche Disziplinen miteinander in Diskurs gehen und zu fundierten, wechselseitigen Gesprächen, zu Polylogen kommen, besteht die Chance für die Bildung von gemeinsamen Konzepten mit „transdisziplinären Qualitäten“
<u>Transdisziplinäre</u> Beratung	z.B. das Erkennen der Notwendigkeit einer neuen, zentralisierteren Form von Beratung. Durch Kommunikation/Polylogen mit Kollegen aus anderen Beraterkreisen, durch konnektivierende Vielfalt, werden neue Wissens- und Erkenntnisstände, „Transqualitäten“ möglich.

Der Integrative Ansatz hat drei Definitionen für Beratung entwickelt. Sie gründen u.a. auf wissenschaftliche Erkenntnisse der Counseling Psychology und wurden über Jahrzehnte den jeweiligen Anforderungen des eigenen Berufsstandes und der gesellschaftlichen Gegebenheiten angepasst.

1. Beratung als anwendungsbezogene, sozialwissenschaftliche Disziplin
2. Beratung als wissenschaftlich fundierte Praxeologie und Dienstleistung
3. Beratung als Methodologie

Definition 1:

1. Beratung als anwendungsbezogene, sozialwissenschaftliche Disziplin

Diese Definition akzentuiert „Beratung als neuzeitliche Disziplin der Wissensdistribution“.

„Beratung ist ein neuzeitliches Phänomen, eine moderne Kultur- und Wissenstechnik der Orientierung und Komplexitätsreduktion bzw. -erschließung in den vielfältigen, inzwischen ultrakomplexen Lebens- und Sozialwelten der transversalen Moderne.

Beratung wird als theorieplurale und anwendungsbezogene sozialwissenschaftliche Disziplin verstanden, die damit zugleich als eine wissenschaftlich fundierte polylogische „Methodologie der Konnektivierung und Distribution von Wissen und Praxen in interpersonalen Diskursen gesehen werden muss. Sie kann auf gesellschaftliche Wissensstände und die mit ihnen verbundenen sozialen Repräsentationen zurückgreifen und vermag zugleich zu diesen Wissensvorräten mit neuen Erkenntnissen, Forschungsergebnissen, Theorie- und Methodenentwicklungen und innovativen Praxen beizutragen.“⁷²

Definition 2:

2. Beratung als wissenschaftlich fundierte Praxeologie und Dienstleistung

Diese Definition akzentuiert die Ebene der Praxeologie, d.h. der Methodik und Praxis

⁷² Petzold, 2000h

„Beratung ist als wissenschaftlich fundierte Praxeologie eine fachliche Dienstleistung, in der mit spezifischen, wo immer möglich über Beratungsforschung abgesicherten und in der Praxis bewährten Methodologien der Informationsvermittlung, der fachlichen Begleitung und interpersonalen Unterstützung Ratsuchenden Kenntnis- und Wissensstände übermittelt werden, deren Umsetzung in Praxisfeldern und deren Transfer in praktisches Handeln unterstützt wird. Dabei auftauchende Probleme sollen durch die Expertise des Beraters in der Kooperation mit dem Beratenen einer Lösung zugeführt werden.“⁷³

Definition 3:

3. Beratung als Methodologie

Definition 3 differenziert und spezifiziert die beiden Definitionen 1 und 2 und berücksichtigt dabei methodologische Aspekte. Sie kann als Matrixdefinition für ein breites, unterschiedliches Beratungsspektrum gelten und adaptiert werden.

„Beratung ist eine person- und sachbezogene, ziel- und ergebnisorientierte Methodologie für dialogische bzw. polylogische, interpersonale Prozesse in dyadischen und Mehrpersonensettings, die kognitive, emotionale, volitive und sozial-kommunikative Dimensionen einbeziehen. Im Beratungsgeschehen als fachlicher Dienstleistung arbeitet ein Berater als „Experte vom Fach“ mit besonderen personalen, sozialen und professionellen Fähigkeiten/Kompetenzen, Fertigkeiten/Performanzen und spezifischen Ressourcen an Wissen und Methoden korrespondierend und partnerschaftlich mit einem/mehreren Ratsuchenden (Klienten, Kunden) zusammen, die als „Experten für ihre Situation“, für ihre Bedürfnisse, Probleme und Potentiale relevante Fragen und Interessen, Vorschläge und Impulse in einen kooperativen Arbeitsprozess einbringen. Dieser hat zum Ziel, Wissensstände und Informationen bereit zustellen, Zielfindungen und Entscheidungen zu fördern, Handlungsfolien und Innovationsstrategien gemeinschaftlich durch Koreflexion und Metareflexion zu erarbeiten, so dass Probleme gelöst und Entwicklungsaufgaben gemeistert werden können. Beratung kann dabei auch die Umsetzung von Zielen und die Implementierung von Entscheidungen vorbereiten, sowie ressourcen- und lösungsorientiert Prozesse der Problembewältigung und Zielrealisierung begleiten. Ein Klima der wechselseitigen Wertschätzung, der Partnerschaftlichkeit und fundierten Kollegialität durch positive Affiliation, der gradlinigen Offenheit (Parrhesia) und Transparenz, der Förderung von Selbstwirksamkeit und Souveränität kennzeichnet Beratungsprozesse.“⁷⁴

Beratung ist also

→ eine fachliche Dienstleistung und ein sach- und personenbezogener, ergebnisorientierter interpersonaler Prozess.

Sachbezogen, d.h. sie hat bestimmte Inhalte, Personenbezogen, d.h. sie hat mit Einzelpersonen oder Gruppen zu tun, ergebnis- und zielorientiert, und immer interpersonal, d.h. Personen gehen in einen intersubjektiven, interaktiven, kommunikativen Prozess miteinander.

Die Faktoren „Zeit“ und „Geld“

„Zeit“ ist ein entscheidender Faktor im Beratungsgeschehen. Je klarer und breiter Klienten an „sicheren Boden“ gewinnen, Orientierung und konkrete Perspektiven entwickeln, desto sicherer sind sie in ihren Entscheidungsergebnissen. Es benötigt Zeit, bis Ziele einiger-

⁷³ Petzold, 2000h

⁷⁴ Petzold, 1994q

maßen klar werden und eine Entscheidung heranreift. Diese muss dann nicht nur getroffen werden, sondern auch innerhalb des sozialen (oder betrieblichen) Umfeldes in die Tat umgesetzt werden, was dort mitunter mit Widerständen und Kritik einhergeht und wiederum Zeit benötigt. Je nachdem wie schwierig sich die Umsetzung gestaltet, verlangt die beraterische Begleitung in der Umsetzungsphase einen längeren Zeittakt als in der Entscheidungsfindung.

Beratung braucht Zeit, insbesondere, wenn es sich um lebensbestimmende Beratungsvorgänge handelt, wie z.B. bei der beruflicher Neuorientierung. Zuweilen sind die Beratungsanlässe so komplex, dass ein zusätzlicher Beratungsdienst in Anspruch genommen werden muss, z.B. juristischer Rat, Schuldnerberatung o.ä.

Je klarer Klienten sind, je breiter sie blicken, desto sicherer sind ihre Entscheidungsergebnisse. Diese haben in der Regel Auswirkungen auf die persönliche Netzwerksituation, z.B. Elternschaft, pflegebedürftige Angehörige, Berufssituation des Partners, Wohnort etc.

Bei der Formulierung eines Berufswunsches beispielsweise muss klar werden, was dieser existenziell für die individuelle, soziale und familiäre Lebensführung bedeutet (als Beispiel: Stewardess, Krankenschwester, eine kostenspielige Weiterbildung...), ggfls. werden Netzwerkmitglieder in die Entscheidungsfindung miteinbezogen. Solche Prozesse benötigen Zeit.

Der Kostenfaktor bestimmt in der Regel die zeitliche Dauer des Beratungsgeschehens. Häufig wird seitens des Auftraggebers/Klienten „der schnelle Erfolg“ erwartet.

Die generelle Notwendigkeit der Investition in psychosoziale Gesundheitsprävention und Personalentwicklung der Mitarbeiter wird in Unternehmen zwar erkannt und befürwortet, es fehlt jedoch (noch) an ausreichendem, verbindlichem, nachhaltigem Engagement dafür, vor allem, wenn es um Maßnahmen für ALLE Mitarbeiter geht, nicht nur für das Führungsmanagement. Noch scheint die Not in den Firmen nicht groß genug zu sein, handeln zu müssen. Aussagen wie „das sind Privatprobleme, die nichts mit uns als Firma zu tun haben“, „wir haben mit dem Mitarbeiter noch mal geredet, jetzt geht’s wieder“, aber auch „ich weiß, wir bräuchten das, aber wir haben kein Budget dafür“ sind nicht selten.

Es macht einen Unterschied, ob der Berater bei einer Institution angestellt oder Selbstständig tätig ist und seine Existenz u.a. von der Anzahl seiner Klienten abhängt. Der monetäre „Zwang“ erfordert eine feste ethische Positionierung des Beraters in seiner Fähigkeit, „sauber“ zu arbeiten, „Nein“ zu sagen, wenn er feststellt, dass er nicht der passende Partner für einen potenziellen Klienten ist.

Welche ethischen Richtlinien sollte der Berater beim Thema „Geld“ berücksichtigen?

- Seine Preisgestaltung (Stundensatz, Tageshonorar) sollte marktkonform in einer angemessenen Relation zu seinem Dienstleistungsangebot, seiner fachlichen Kompetenz und dem von ihm gebotenen Service sein.
- Die Tatsache, dass er mit seiner Dienstleistung seinen Lebensunterhalt bestreiten muss, darf ihn nicht beeinflussen
- Wenn der Berater erkennt, dass er nicht der passende Ansprechpartner für seinen Klienten ist, darf er den Auftrag nicht annehmen.
- Wenn das von ihm angebotene Verfahren/Methode zu aufwendig für die Thematik des Klienten ist, muss er den Klienten ausführlich darüber informieren und ihm

freistellen, ob er zu ihm in die Beratung kommen will, ggfls. Alternativadressen empfehlen.

- Wenn der Berater feststellt, dass sein Klient über wenig Geld verfügt, sollte er ihm Adressen mit kostenlosen Angeboten (kirchliche und staatliche Einrichtungen) empfehlen, ggfls. preislich entgegenkommen
- Wenn es sich der Berater finanziell erlauben kann: eine Beratung per anno „pro bono“, analog der Handhabung amerikanischer Rechtsanwälte
- Keine „Zeit schinden“, Themen nicht künstlich in die Länge ziehen.
- Es gilt für den Berater, die beste Lösung für den Klienten zu finden, sei es mit Empfehlungen und Weitergabe von Alternativangeboten

5.1 Formen der Beratung

5.1.1 Coaching⁷⁵

„Coaching ist eine Beratungs- und Führungsmethode, die die Effizienz von Kommunikation, Arbeitsleistung und Wertschöpfung von Führungskräften und Mitarbeitern durch Reflexion, optimale Begleitung bzw. Führung und durch logistischen und persönlichen Support steigern soll.“⁷⁶

„Coaching ist eine optimierungsorientierte Beratungs- und Entwicklungsmaßnahme zur Förderung der Kompetenz (Fähigkeiten, Wissen), Performanz (Können, Handeln, Fertigkeiten) und Ressourcenlage von Führungskräften bzw. anderer professioneller Fachkräfte durch spezialisierte Experten, die für eine solche Beratungsaufgabe über besondere Qualifikationen aufgrund eigener organisatorischer Erfahrungen in der beruflichen Laufbahn (z.B. Projektleitungen, Führungsaufgaben etc.) einerseits und breiter, interdisziplinär ausgerichteter Schulung in sozialinterventiven Methoden andererseits verfügen“.⁷⁷

Ein Coachingprozess ist eine partnerschaftlich ablaufende fokussierende Beratung, Begleitung und Unterstützung bei Konfliktthemen aus dem beruflichen und/oder persönlichen Kontext, mit dem Ziel, Entlastung, Klarheit, Entscheidungsfindung und praktische, machbare, realitätsnahe Umsetzung und Lösungen zu schaffen. Coaching ist Ermutigung, notwendige und gewollte Veränderungen eigenverantwortlich zu gestalten und aktiv anzugehen. Dies gilt für Einzelpersonen wie für unternehmerische Teamprozesse.

Durch Anregung, Reflexion und Erarbeitung einzelner Komponenten werden Möglichkeiten eröffnet, persönliche Wünsche und Ziele zu erkennen. Es entwickelt sich eine neue Sichtweise, Neu-Bewertung und neue Perspektiven. Orientierung und Entscheidungssicherheit kristallisieren sich heraus.

→ Berufliche Orientierung: Erste Berufswahl bis hin zur beruflichen Neuorientierung und Veränderung. Fragen und Anliegen aus dem beruflichen Kontext werden definiert, fachliche und persönliche Stärken und Kompetenzen konkretisiert, ebenso Defizite, innere Blockaden und Ängste. Durch eine bewusste Auseinandersetzung wird der Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und ihrer Wirksamkeit auf das berufliche Gestalten sichtbar.

⁷⁵ Petzold, Orth 2013a

⁷⁶ Petzold 1994q/2003g

⁷⁷ ebenda

→ Persönlichkeitsentwicklung: Im Fokus stehen Lebens(stress)-Thematiken des Klienten mit dem gemeinsamen Erarbeiten und Erkennen der zugrunde liegenden Denk-, Entscheidungs- und Verhaltensmuster. Das Erkennen des eigenen Selbstwertes, der individuellen Stärken und Ressourcen, und damit einhergehend das Entwickeln einer selbstbestimmten Haltung, führt zu klaren Vorstellungen von „was will ich“ und „was ist möglich“ („Persönlichkeitsentwicklung“ und „Berufliche Orientierung“ gehen oft Hand-in-Hand, mit unterschiedlicher Gewichtung der Themen).

5.1.2 Psychologische Beratung

Lebenswege sind oft durchdrungen von Widrigkeiten, Stolpersteinen, mangelnder Orientierung. Die Erkenntnis, keine Perspektive für einen neuen Weg zu finden, kann sehr belastend sein. Krisen bieten jedoch Chancen und Möglichkeiten, sofern man sie erkennt und für sich nutzt, vor allem dann, wenn sich Persönlichkeits- und Lebensstile und eigene Denk- und Verhaltensmuster als schädlich für den Betroffenen erweisen. Es braucht Mut und eine Portion Risikobereitschaft, sich seinen ureigensten Konfliktthemen in ihrer ganzen schmerzlichen Dimension zu stellen. Einen ehrlichen Blick auf alte Muster zu riskieren und sich immer wieder dabei zu enttarnen, kostet viel Kraft und Geduld. Die Vorgeschichte persönlichen Leidens ist oft sehr lang. Die Einsicht und Umsetzung in die Tat „ich muss etwas tun“ scheint für den Betroffenen leichter zu sein, wenn es sich um Formen der Beratung und/oder Coaching handelt, nicht um Therapie. Die Zuschreibung „psychisch krank“ macht Angst. Jedoch ist das Bedürfnis der Menschen nach einem „echten“ Gespräch, in dem sie ihre "Maske" fallen lassen und ihr Herz ausschütten dürfen, ohne soziale Reglementierung, groß.

Unterscheidung Beratung von Therapie

In jeder Beratung stecken Elemente der Psychotherapie (Kognitivierung, Überschau aus der Metaperspektive: Erkennen der eigenen Denk-, Entscheidungs- und Handlungsweisen, Defizite und Ressourcen, Nachspüren, Nacherleben u.a.), wie auch in jeder Therapie Elemente der Beratung stecken: praktische Lebenshilfe, Tipps, Anregungen, Begleitung über einen bestimmten Zeitraum, das gemeinsame Arbeiten an einem Thema. Die Grenzen sind häufig fließend. Determinanten hierfür sind der Auftrag des Klienten, die Tiefung des Kommunikations-Prozesses, sowie die professionelle Kompetenz und Weitsicht des Beraters.

Eine grobe Unterscheidung:

<u>Beratung</u>	<u>Therapie</u>
Wird eingesetzt bei: Krisen, seelische Beeinträchtigungen, Orientierungshilfen	Wird eingesetzt bei: Krankheitsbilder, krankmachende Störungen (Diagnosen nach ICD-10 bzw. DSM IV)
Keine offizielle medizinische Diagnostik	Diagnoseerstellung der vorliegenden Störungsbilder
Geht vom „gesunden“ Menschen aus	Geht vom „kranken“ Menschen aus
Begrifflichkeit:	Begrifflichkeit:

Klient - allgemeiner Begriff ohne gesetzliche Verbindlichkeiten/Schutz	Patient - Bezeichnung schließt gesetzlichen Schutz z.B. durch Krankschreibung ein.
Der Beratungs-Auftrag ist meist klar umrissen	Das Anliegen/Störung ist oftmals unklar
Es wird relativ kurze Zeit benötigt, um zum Kern zu kommen	Es dauert oftmals lange, bis man zum Kern vordringt
In der Regel eine 1:1-Beratung, ohne weitere Personen mit einzubeziehen	Ausführliche Anamnese, Einbeziehen von Familienangehörigen, Hausarzt oftmals vonnöten
Kürzere Zeitkontingente zur Bearbeitung der Thematik	Längere Zeitkontingente
Juristische Absicherung nicht von Nöten	Juristische Notwendigkeiten, z.B. Behandlungsvertrag, Attesterstellung
Dokumentationspflicht nicht von Nöten	Dokumentationspflicht mit Recht des Patienten, diese einzusehen

5.1.3 Berufliche Supervision

Das Instrument der Supervision bietet eine regelmäßige Plattform für Teilnehmer aus beruflichen Kontexten, die eigene Arbeit in ihren Zusammenhängen und Beziehungsqualitäten zu reflektieren. Aus unterschiedlichen Perspektiven werden einzelne Begebenheiten, Konflikte und Prozesse aus dem beruflichen Alltag in ihrer Dynamik offen gelegt und so ein besseres Verständnis für die Arbeitssituation, Kommunikation und Kooperation transparent. Komplexe und oft verworren scheinende Arbeitssituationen und -konflikte werden analysiert, entzerrt und klarer strukturiert. Der häufig verengte Blickwinkel des Einzelnen wird geweitet, die jeweilige Haltung verstanden, korrigiert und offener.

Klarheit, Impulse und neue Perspektiven ermöglichen die persönliche Weiterentwicklung im beruflichen Kontext, was nicht nur dem Einzelnen, sondern auch dem Unternehmen zu Gute kommt. Dies geschieht im interdisziplinären Austausch innerhalb der Teilnehmergruppe sowie durch fachliche Leitung und Moderation.

Das Prinzip der "Joined competence", des "Exchange learning" wird innerhalb der Beruflichen Supervision besonders offenbar, da die Teilnehmer ihr Fach-Know-how aus ihrem Berufsumfeld für alle Supervisions-Teilnehmer einbringen, so dass ein Jeder daran partizipieren und davon lernen kann, ggfls. Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten in die eigene berufliche Alltagspraxis übernehmen kann.

Supervisionsgruppen sind im klinischen und sozial-pädagogischem Umfeld weitestgehend gängige Praxis. Die Teilnehmer arbeiten in der Regel beim selben Arbeitgeber in unterschiedlichen Abteilungen oder innerhalb einer Abteilung. Das berufliche Umfeld ist also identisch, die einzelnen Aufgaben und Verantwortlichkeiten jedoch unterschiedlich, ebenso die Berufsfunktionen innerhalb des betrieblichen Organigramms.

Homogenität hat noch den Vorrang vor Heterogenität. In der Industrie wird das Instrument der Supervision bisher so gut wie nicht eingesetzt, ebenso wenig als Angebot auf dem freien Markt als für Jedermann zugänglich. Doch würden damit vielfache Synergien möglich, die sich im herkömmlichen beruflichen Alltag unter „seinesgleichen“ nicht bzw. schwierig ent-

fallen können, da dafür keine Begegnungs- und Reflexions-Plattform geboten wird, kein Raum für Neues und neue Möglichkeiten. Die Krankenschwester würde vom Manager lernen und umgekehrt.

Supervision ist für Berater als „kontrollierende Instanz“ notwendig, um versteckte Bindungsstrukturen, Übertragungen und biografische Abhängigkeiten zu entwirren.

Für Absolventen des Integrativen Curriculums ist sie als Standard vorgeschrieben, zum einen, um die ethischen Maßstäbe zu gewährleisten, zum anderen, um den „Menschenarbeitern“ (Petzold) die Möglichkeit der ständigen Professionalisierung zu bieten sowie die Möglichkeit eines gewissen „Schutzraumes“, in dem der professionell Arbeitende für sich selbst und seinem Arbeitsstil Kraft, Energien und neue Erkenntnisse sammeln und persönliche Selbsterfahrung durchlaufen kann.

Supervision findet in der Regel einmal im Monat über eine Zeitdauer von 2-3 Stunden kompakt statt.

5.2 Das Setting

„Setting“ bezeichnet den Rahmen, in dem eine Beratung stattfindet, sowie die Bedingungen, (örtlich, zeitlich, formal, personal), die das Beratungsgeschehen und die darin beteiligten Personen beeinflussen.

Beratung sollte in einem guten einladenden Setting stattfinden. Der Berater sollte in der Lage sein, ein gutes Beratungsklima herzustellen, eine Atmosphäre der Gastlichkeit, in der sich der Klient wohl fühlt und es zu einem guten Kontakt und Arbeitsbündnis kommen kann. Das Beratungssetting sollte konvivialitätsfördernd gestaltet sein, damit Ko-Operation und Ko-Kreativität möglich wird.

Örtliche Einflussfaktoren

Wo findet die Beratung statt? In einer freiberuflichen Praxis / bei einer staatlichen Beratungs-Institution / im Rahmen eines Klinik-Aufenthaltes / am Arbeitsplatz?

Liegt die Praxis/Beratungsstelle verkehrsgünstig? Liegt sie zentral/außerhalb?

Ist sie mit Öffentlichen Verkehrsmittel zu erreichen?

Wie sieht die Parkplatzsituation aus?

In welchem Stadtviertel, Ortsteil liegt die Beratungsstelle?

Liegt die Praxis in einem Geschäftshaus, Privathaus?

Wie ansprechend, einladend wirkt das Gebäude?

Auf welche Etage findet die Beratung statt? Souterrain oder 5. Stock? Gibt es einen Fahrstuhl, behindertengerecht?

Arbeitet der Berater in einer externen Praxis oder im Home-Office?

Betreibt er seine Praxis alleine oder in einer Bürogemeinschaft?

In welchem Raum/Räumlichkeiten findet die Beratung statt?

Wie ist die Raum-Ausstattung? (Möbelstil, Bilder, Blumen, Deko-Materialien? Technik wie Flip-Chart, Beamer o.ä...)

Welche Atmosphäre verströmt der Beratungsraum? (Wohlfühlend-einladend, sachlich-neutral, beklemmend...)

Wie sind die Lichtverhältnisse im Raum? (hell, dunkel, künstliches Dauer-Oberlicht...)

Wie ist die Geräuschkulisse im Raum? (Verkehrslärm o.ä.)

Wie ist der Raum klimatisiert? (angenehm, kühl, überheizt...)

Besteht die Möglichkeit, etwas zu trinken (Wasserspender, Tee/Kaffee o.ä.)

Gibt es eine Wartemöglichkeit/Warteraum, Toilette, Spielecke für Kinder?
Wie ist es um die Sauberkeit der Räumlichkeiten bestellt?

Zeitliche Einflussfaktoren

Wartezeit für das Erstgespräch?

Wer hat die „Hoheit der Terminvorgabe“: der Berater, der Klient?

Wie oft findet die Beratung statt? In welcher zeitlichen Abfolge?

Wie lange dauert eine Beratungssitzung?

Gibt es einen Zeitrahmen für den gesamten Beratungsprozess?

Haben Klient und Berater ein Zeitkontingent für die Beratungsthematik umrissen oder wird die Beratung „als zeitlich offener Prozess“ gestaltet?

Ist der Zeitrahmen vorgegeben, von Anderen festgelegt oder vom Klienten frei wählbar?

Ist der Klient von dritter Stelle zu einem bestimmten Zeitrahmen verpflichtet?

Wie „frei“ ist der Klient in der Gestaltung des zeitlichen Ablaufes?

Formale Einflussfaktoren

Ist die Beratung freiwillig oder auf Anordnung?

(Der Klient sucht aus freien Stücken eine Beratung auf, er wird von seinem Umfeld dazu gedrängt, eine Institution „verordnet“ ihm die Beratung, ein Unternehmen „schickt“ seine Mitarbeiter...)

Muss der Klient die Beratung bezahlen oder ist sie für ihn unentgeltlich?

Sind Dritte im Beratungsgeschehen involviert? (Unternehmensleitung, Staatl. Institutionen, weitere Beratungsdienste etc.)

Werden Informationen des Beratungsgeschehens an Dritte weitergeleitet?

Welche System-Koordinaten hängen vom Erfolg der Beratung ab? (z.B. staatlicher Bezug von Transferleistungen o.ä.)

Gab es ein Vorgespräch? Wurde der Klient über den Beratungsablauf informiert?

Wurden das Honorar und die Zahlungsmodalität im Vorfeld vereinbart?

Wird die Verbindlichkeit des Beratungsprozesses schriftlich festgelegt?

Wie werden Absagen und „zu spät kommen“ geregelt?

Gibt es einen formalen Beratungsvertrag, eine Beratungsvereinbarung? (Festlegung der Kosten, des Zeitrahmens, der Haftung im Falle eines Schadens, bei Absagen)

Hat der Klient Einsicht in den Notizen des Beraters?

Gibt es ein Praxisschild, das die Beratungsleistung ausweist?

Kann sich der Klient über den Berater/die Institution informieren?

Welche Informationen hat der Klient über die Kompetenz des Beraters? Ist diese „überprüfbar“ durch Zertifikate o.ä.?

Welche Informationen sind im Internet/online zugänglich? (Homepage, Bildungshintergrund des Beraters, Verbandszugehörigkeit, Verfahrensvorgehen u.a.)

Personale Einflussfaktoren

In welcher Personenkonstellation findet die Beratung statt?

- Dyadisches Setting: face-to-face-Beratung, zwei Personen Klient/Berater

- Gruppensetting: mehrere Teilnehmer/Gruppenleitung

(Wie groß ist die Gruppe? Wird sie von einem oder mehreren Beratern geleitet, parallel, in personaler Abfolge? Kennen sich die Teilnehmer untereinander? In welcher Beziehung stehen die Teilnehmer zueinander?)

Wie ist die Konstellation Klient/Berater hinsichtlich Gender, Diversity und Alter?

(Mann-Mann, Frau-Mann, deutsch-italienisch, 45/30 Jahre alt usw.)

Hat der Klient den Berater selbst gewählt oder wurde er ihm „vorgesetzt“?

Wie gestaltet sich der Erstkontakt? (Begrüßung, Augenkontakt, Händedruck, Gestik...)

Wie ist der Kleidungsstil des Beraters? Angemessen-neutral oder „too much“? (Kleidung kann einschüchtern...)

Wird dem Klienten eine Erfrischung, Getränk (Tee, Kaffee, Wasser) angeboten?

Wie sitzen Berater und Klient? (nebeneinander, gegenüber, mit/ohne Tisch (groß/klein) dazwischen, auf Stühlen, in Sesseln (bequem/unbequem), Berater hinter Schreibtisch/Klient davor, Gruppenteilnehmer im Kreis, am Tisch?)

5.3 Der Beratungs-Auftrag

Im Integrativen Ansatz wird zwischen

- dem „gesellschaftliche Auftrag“ des Beraters
- dem „persönliche Auftrag“ des Beraters
- dem „Auftrag des Klienten“

unterschieden.

Der „gesellschaftliche Auftrag“ des Beraters:

Auf der Ebene der Institutionen kann es spezifische Aufträge geben, z.B. bei Beratungsstellen mit kirchlicher Trägerschaft, bei Institutionen der staatlichen Leistungsvergabe oder je nach fachlicher Orientierung der Beratungsstelle.

Der Berater muss sich darüber im Klaren sein: Was ist der Auftrag meiner Beratungsstelle? Welcher öffentliche Auftrag ist damit verbunden? Mitunter ist dadurch sein persönlicher Auftrag als Berater beeinflusst.

Der „Persönliche Auftrag“ des Beraters:

Der Berater hat zur Beratungsarbeit eine „persönliche Position“, die in der Regel aus seiner persönlichen Biografie inklusive seiner Berufsbiografie resultiert, z.B. „ich will Menschen helfen“. Hinzu kommt der Auftrag der jeweiligen Profession: was ist die Ideologie meiner Beratergruppe und welche Aufträge leiten sich daraus ab? (z.B. fachliche Positionen, spezifische Ideologien u.a.).

Der wichtigste Auftrag: der „Auftrag des Klienten“

Die kardinale Frage, die immer am Anfang des Beratungsprozesses gestellt werden und klar formuliert sein muss: Was ist der Auftrag des Ratsuchenden an den Berater? Mit welchem Anliegen kommt der Klient in die Beratung? Was ist sein Thema? Kann er es konkret benennen?

Geht es um

- ein Einzelthema:
„ich habe zwei Stellenangebote und weiß nicht, für welches ich mich entscheiden soll“
- eine Gesamthematik:
„ich werde von meinen Kollegen gemobbt“
- einen Themenkomplex:
„ich bin in der Krise.“ „So kann es nicht mehr weitergehen“

Der Komplex „Beratungs-Auftrag des Klienten“ umschließt als Komponenten

- das Thema/Anliegen,
- die Erwartungen des Klienten
(und seine Befürchtungen) an den Berater und den Beratungsprozess,
und die damit verbundenen,
- gewünschten Zielvorstellungen,
die am Ende der Beratung erreicht sein sollen.

In den ersten Beratungssitzungen (je nach Thema ist eine Sitzung ausreichend) werden das Thema in seiner Bandbreite, die Erwartungen des Klienten (aber auch die des Beraters), etwaige Befürchtungen sowie erste Zielformulierungen/-vorstellungen umfassend, detailliert, deutlich und klar konkretisiert – so weit es zu diesem Zeitpunkt möglich ist.

Innerhalb des prozessualen Beratungsgeschehens entfalten sich nahezu regelhaft wie ein Fächer weitere Themen. Sie bedürfen bei Einwilligung des Klienten einer „Neu-Schreibung“ und „Ergänzung“ des Beratungsauftrages. Ein Beratungsauftrag ist also immer ein vorläufiger: zum jetzigen Zeitpunkt, in der Stunde der Initialisierung.

5.4 Die Beratungs-Inhalte

5.4.1 Belastungen

Krankheitsbilder haben sich verändert: Krankschreibungen gingen bisher überwiegend auf organische Erkrankungen zurück, heute sind es vermehrt psychische Erkrankungen, in jeder Form von Beruf, auf jeder Hierarchie-Ebene.

Aus dem privaten und beruflichen Lebensumfeld werden in qualitativer und quantitativer Hinsicht multiple, komplexe Anforderungen an Jeden gestellt. Sind diese zu hoch und die Rahmenbedingungen, der zur Verfügung stehende Support und die Ressourcen zu knapp, entsteht eine Dissonanz zwischen Anforderung und Aufgabenerfüllung. Es kommt zu bewussten und unbewussten physischen, psychischen und sozialen Spannungszuständen, zu Überforderungen und Überforderungsgefühlen.

Die Definition von „Überforderung“ des Integrativen Ansatzes:

„Überforderung tritt ein, wenn Belastungssituationen und externalen Ansprüchen keine stützende Umwelt, unzureichende äußere und innere Ressourcen und keine adäquaten Bewältigungsmöglichkeiten sowie keine ausreichende persönliche Stabilität gegenüberstehen, so dass die Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten des Individuums im Feld eingeschränkt oder blockiert und seine Fähigkeiten der Selbststeuerung beeinträchtigt oder gar außer Kraft gesetzt werden – Krisen sind die Folge.“⁷⁸

Ein Überblick des Themenkomplexes „Belastungen am Arbeitsplatz“:

Akute Belastungssituationen, innerer und äußerer Stress/Druck, chronifizierter Stress, Gefühle des überfordert Seins, Überanstrengung, Aufopferung, Karriereknick, Konflikte/Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, erlebte Ausgrenzung, Intrigen, Isolation, Mobbing, (drohender) Verlust des Arbeitsplatzes, Arbeitslosigkeit, mangelnde Abgrenzungsfähigkeit, multiple Ängste, (drohendes) Burnout, depressive Stimmungen, Entfremdungs-/Ohnmacht-

⁷⁸ Petzold, 1968, 2003

Erleben, Süchte, Schlaflosigkeit, Orientierungslosigkeit, fehlende Karriereperspektiven, (Zusatz-) Belastungen aus dem privaten Umfeld, Beziehungs- und Sexualitätsprobleme, Critical-life-events wie Scheidung, Trennung, Tod, Verlust, Krankheit.

Selbstwertproblematiken, sich unverstanden und verletzt fühlen, sich nicht abgrenzen können, nicht „Nein“ sagen können, ziehen sich durch das soziale Miteinander, ob im beruflichen oder privaten Kontext. Nicht selten entsteht dadurch für den Betroffenen ein diffuses Gefühl der Hilflosigkeit, Sprachlosigkeit und (vermeintlicher) Unterlegenheit dem Anderen gegenüber. Versuche, dies auf unterschiedlichster Art und Weise auszugleichen, sind nicht immer erfolgreich. Es fällt dem Betroffenen manchmal schwer, angemessene Wege zu finden, um eine belastende Situation zu klären.

Belastungen suchen sich immer ein Ventil: Schlaflosigkeit, Leistungsabfall, Aggressivität, depressive Symptome, Verlust von Vitalität und Lebensfreude. Überforderungen und/oder Schädigungen können Krisen auslösen, die akut oder schleichend bis hin zu Chronifizierung und Manifestierung verlaufen können und einhergehend die Identität des Betroffenen in hohem Maße labilisieren.

Belastungen und Probleme werden im Integrativen Ansatz multifaktoriell (psychologische Faktoren, psychosoziale, biografische, aktuelle und antizipierte Faktoren) und Lebenslaufbezogen gesehen. Es wirken belastendes Erleben aus der Vergangenheit, Überlastungen der Gegenwart und drohende Zukunftsereignisse (antizipiertes Mislingen) in den Beratungsprozess hinein.

Der Integrative Ansatz unterscheidet Schädigungen in Störungen, Konflikte, Defizite und Traumata. Dies sind pathogene (krank machende, toxische) Stimulierungskonstellationen, die über die gesamte Lebensspanne hin eintreten und pathogen wirken können. Das Gegenteil ist die Förderung: salutogene und protektive Stimulierung.

<u>Störung</u>	<u>Konflikt</u>	<u>Defizit</u>	<u>Trauma</u>
inkonstante und uneindeutige Stimulierungen	gegenläufige, widerstreitige Stimulierungen	Fehlende oder einseitige Stimulierung	Überstimulierung
<p>Auswirkungen:</p> <p>→ pschosomatische Reaktionen (1)</p> <p>→ instabile Syntheseleistungen (2)</p> <p>→ schwankende, labile Identität (3)</p> <p>(1) = Ebene des Leibselbst</p>	<p>Auswirkungen:</p> <p>→ Spannungszustände (1)</p> <p>→ Widersprüchlichkeiten und Zerrissenheiten (2)</p> <p>→ Unvereinbarkeit und Widersprüchlichkeit (3)</p>	<p>Auswirkungen:</p> <p>→ Beeinträchtigung der Wahrnehmungs- und Ausdrucksfähigkeit (1)</p> <p>→ gestörte emotionale Steuerung, beeinträchtigtes Erinnerungs-/Denkvermögen, gestörte Phantasie, Willenskraft, Kommunika-</p>	<p>Auswirkungen:</p> <p>→ Traumata hinterlassen oftmals Deformationen der Persönlichkeit und „Blindheiten“ auf den Ebenen des Leib-Selbst, des Ich und der Identität.</p>

(2) = Ebene des Ich		tions- und Interaktionsfähigkeit (2)	
(3) = Ebene der Identität		→ fehlende Stabilität und unklare Konturen der „5 Säulen“ (3)	

Petzold unterteilt Probleme in

„A-Probleme“: Aufgaben und Herausforderungen im Sinne von Entwicklungsaufgaben, wo der Berater Unterstützung und Hilfestellung zur Lösungsfindung geben kann. Im Vordergrund stehen Informations- und Wissensvermittlung

und „B-Probleme“: „Bewältigungsprobleme“, Schwierigkeiten, eventuell Katastrophen, die die beraterische Unterstützung und konkrete Hilfe des Beraters in deren Bewältigung/Coping benötigen, weil die Ressourcen des Klienten nicht ausreichen. Im Vordergrund steht die Unterstützung in der Lebenspraxis.

Beide Problem-Typisierungen sind nicht immer klar voneinander zu trennen. Es ist Aufgabe des Beraters, sich einen Überblick über das Ausmaß der Belastung seines Klienten zu verschaffen, um entsprechend differenzieren und agieren zu können.

Coping und Creating

Unter „Coping“ versteht man bewusste und unbewusste Bewältigungsversuche belastender Einflüsse. Die wesentlichen Bewältigungsmuster/-stile sind

- Evasives Coping: Vermeidung
- Aggressives Coping: Strategien der Konfrontation
- Adaptives Coping: Anpassung, Regression

Das Finden und Gestalten von Lösungen ist ein Prozess „schöpferischen Handelns“. Die wesentlichen Lösungs-Stile sind

- creative Adjustment: Einpassen, Anpassung, Angleichung
- creative Change: Gestalten, und Verändern, Ressourcenvermehrung
- creative Cooperation: ko-kreative Aktivität

Die Bewältigungsmuster (Coping) des Klienten und seine entsprechende jeweilige Lösungsfindung und -gestaltung, sein „Creating“, werden gemeinsam angeschaut, ggfls. korrigiert oder neu definiert oder, bei erfolgreichem, „gesunden“ Creating, als Ressource wahrgenommen und verinnerlicht. Wird das Coping über Ressourcen, protektive Faktoren und durch positive Zukunftshoffnungen (antizipiertes Gelingen) mit persönlich bedeutsamen Zielen gestärkt, kommt es zu Problemlösungen. Neuorientierungen werden möglich. Ressourcen wirken kompensierend und hilfreich beim Abpuffern von Überforderungen und Schädigungen. Sie unterstützen deren jeweiliges Coping und Creating. Scheitern jedoch die Coping- und Creating-Versuche, manifestieren sich somatische und psychosomatische

Krankheiten. Dekompensationen sind möglich Es tritt ein Verlust an Identität ein und es entstehen neue, dysfunktionale Abwehrstrukturen und fixierende oder maligne Narrative.

→ Narrativ: Struktur gebende Handlungsfolie

Maligne (negative) Narrative: starre, festgeschriebene, einschränkende Lebensmuster/-stile

Benigne (positive) Narrative: funktionale Stile, stützende Lebensmuster.

Resilienz ⁷⁹

Die jeweiligen Bewältigungsfähigkeiten (coping) und Gestaltungsmöglichkeiten (creating) bei Belastungen/ Problemen bilden im Gesamt die Resilienz.

Der Begriff bezeichnet die psychologische bzw. psychophysiologische Widerstandsfähigkeit, die dem Menschen ermöglicht, psychologische und psychophysische Belastungen unbeschädigt auszuhalten und zu meistern. Resilienz ist die Fähigkeit, mit belastenden Umständen und Stress so umzugehen, dass man sein normales Verhalten trotz aller Erschütterungen aufrecht erhalten kann.⁸⁰

Resilienzen erhöhen die Bewältigungskompetenz bei Belastungen, z.B. in Form von Vitalität, Kommunikation, Situationskontrolle oder Anpassungsfähigkeit.

Der Integrative Ansatz definiert „Resilienz“ als

„Widerstandskräfte, die aufgrund submaximaler, bewältigbarer Belastungssituationen, welche ggf. noch durch protektive Faktoren abgepuffert wurden, ausgebildet werden konnten. Sie haben eine Art „psychischer Immunität“ gegenüber erneuten, ähnlich gearteten Belastungssituationen oder kritischen Lebensereignissen zur Folge und erhöhen damit die Bewältigungskompetenz des Subjekts bei Risiken und bei „stressful life events“. Da Resilienz für unterschiedliche Belastungen differenziell ausgebildet wird, sprechen wir im Plural von Resilienzen“.⁸¹

Was macht krank, was macht gesund? Eine Gegenüberstellung der Einflussgrößen:

<u>Pathogenetische Faktoren</u>	<u>Salutogenetische Faktoren</u>
Genetische / somatische Einflüsse und Dispositionen	Genetische / somatische Einflüsse und Dispositionen
Entwicklungsschädigung in den ersten Lebensjahren und in der Lebensspanne	Entwicklungsförderung
Riskante psychosoziale Einflüsse (Milieufaktoren)	konstruktive psychosoziale Einflüsse
Negativkarriere im Lebenslauf (z.B. Suchterkrankung)	Positivkarriere im Lebenslauf
Internale Negativkonzepte (z.B. „nie gelingt mir etwas“)	internale Positivkonzepte (z.B. „ich kann mich durchsetzen“)
Auslösende aktuelle Belastungsfaktoren (z.B. Arbeitsplatzverlust)	wirksame aktuelle Unterstützungsfaktoren (z.B. ein supportiver Freundeskreis)

⁷⁹ Petzold 2012b; Petzold, Müller 2004c, 2004d

⁸⁰ ebenda

⁸¹ ebenda

5.4.2 Ressourcen und Potentiale

Ein wesentliches Anliegen von Beratung ist es, ein Bewusstsein für bestehende Ressourcen zu entwickeln und darüber hinaus blockierte Ressourcen aufzufinden und nutzbar zu machen, damit vorhandene "Quellen" für weitere Nutzungsmöglichkeiten des persönlichen Erlebens- und Ausdrucksspielraumes, Potentiale, erschlossen werden können. Durch das Erweitern seines persönlichen Ressourcen- und Potentialreservoirs kann der Klient seine Ressourcennutzung verbessern, Bewältigungskompetenzen entwickeln, persönliche Narrative und Strukturgefüge erweitern, verändern und positive, gelingende Selbstwirksamkeit erleben.

Ressourcenorientierung heisst: welche Kräfte und Mittel stehen einer Person (einem Team) faktisch und mental zur Verfügung? Sie ist die Kehrseite der Defizitorientierung: was fehlt, wo liegt das Problem, die Anforderungen, die Schwierigkeiten.

Beide Seiten bedingen einander und öffnen den Blick für eine dritte Orientierung: die der Potentiale, der Handlungsspielräume, Wachstumsmöglichkeiten und Chancen, personaler, sozialer und lebenspraktischer Kompetenzen und Performanzen.

Sein persönliches Ressourcenreservoir zu kennen, und die Art und Weise, wie welche Ressourcen in verschiedenen Situationen genützt und eingesetzt werden können, sein "Ressourcenmanagement", benötigt den Kontakt mit Anderen, deren Rückmeldung, das Feedback eines Gegenübers. Wenn das jeweilige Ressourcenpotential bewusst ist, kann es in angemessene, "gesunde", konkrete Handlungen umgesetzt werden.

Ressourcen entwickeln sich ab der Säuglingszeit durch positiv erlebte und bewertete Ereignisse und durch protektive, schützende, Faktoren. Protektive Faktoren finden sich external (z.B. soziale Unterstützung, materielle Ressourcen) und internal (z.B. Wissensressourcen, kognitive und emotionale Kompetenzen, Resilienzen).

Die Ressourcen-Kategorien orientieren sich an den „5 Säulen der Identität“:

Personale Ressourcen wie Gesundheit, Vitalität, persönliche Souveränität, Intelligenz, Bildung, Willenskraft u.a.

→ erste Säule: integrierte Leiblichkeit

ressourcenreich: Gesundheit körperlich-geistig, physisch/psychisch, integrierte Leiblichkeit, „sich rundum wohl in seiner Haut fühlen“

Soziale Ressourcen wie Familie, Freunde, Kolleg/innen, Beziehungsnetzwerke ...

→ zweite Säule: soziales Netzwerk

ressourcenreich: ein befriedigendes soziales Netzwerk aus Familie und Freunden, ein wechselseitiges Füreinander-da-sein, Teilen gemeinsamer Interessen und Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen

Professionelle Ressourcen: berufliche Position, Fachwissen, Berufserfahrung, Mitarbeiterkompetenz, Geschäftsbeziehungen ...

→ dritte Säule: Arbeit/Leistung

ressourcenreich: ausgewogene Life-work-balance: sich nicht nur von Arbeit vereinnahmen lassen, Freizeit nicht als Mangel oder alternative Leistungs-Plattform erleben, das Gefühl beibehalten, sein Leben selbst kontrollieren und dirigieren zu können, lebbare Autarkie und Autonomie.

Die Glücksforschung hat herausgefunden, dass Zufriedenheit und Authentizität im Beruf glücklich machen.

Materielle Ressourcen: Besitzstand, Kapital/Geld, Vermögenswerte ...

→ vierte Säule: materielle Sicherheiten

ressourcenreich: Gefühl der Sicherheit und Unabhängigkeit

Ethische Ressourcen: ein Verbunden-sein-mit-der-Welt, Religiosität, Spiritualität, gelebte Solidarität, mitmenschliche Prinzipien (Anerkennung der „Andersheit der Anderen“) ...

→ fünfte Säule: tragende Werte

ressourcenreich: eine Bewusstheit für den eigenen Beitrag von faktischen und mentalen Werten, die zur großen Solidargemeinschaft der Gesellschaft beitragen, „Gutes tun“ (muss sich nicht in großen Taten zeigen, es reicht, die Haltung eines zugewandten, toleranten, sozial verträglichen Menschen zu entwickeln...)

Die Kenntnis der Ressource "Personal" ist für jede Unternehmensführung unverzichtbar, gilt es doch, Effektivität und Produktivität des Unternehmens zu gewährleisten. Menschen von hoher personaler und professioneller Kompetenz sind in einer globalisierten Wirtschaft und modernen Industriegesellschaft wertvoll, eine "Ressource".

Auch der Berater als solcher bildet eine Ressource, denn er stellt seine Person und sein Wissen dem Klienten zur Verfügung, aus dem dieser schöpfen kann.

5.5 Die Beratungs-Ziele⁸²

Das grundsätzliche Ziel integrativer Beratungsarbeit ist die Förderung von Bewusstheit und emanzipatorischen Entwicklungs- und Veränderungs-Prozessen, hin zu größerer Lebenszufriedenheit und Selbstbestimmung, in den Funktionen Klärung, Entscheidungsfindung und praktische Umsetzung. Der Berater hilft, Ziele ausfindig zu machen, sie zu formulieren, zu präzisieren und zu werten. Er hilft, zwischen unterschiedlichen oder konkurrierenden Zielen Entscheidungen zu treffen.

Für die Zielfindung und -setzung gibt es als Koordinaten die

Probleme →	Schwierigkeiten, Aufgaben
Ressourcen →	als Mittel der Unterstützung
Potentiale →	Möglichkeiten, die im Individuum und seinem Kontext liegen.

Der Integrative Ansatz unterteilt allgemein

<u>Störungsbildbezogene Ziele</u>	<u>Kontextbezogene Ziele</u>	<u>Kontinuumsbezogene Ziele</u>
Fokussierung des aktuellen Themas	Bearbeitung der Themenkomplexe social worlds, social networks, externe Ressourcenlage, Umfeldeinflüsse	Biografiearbeit (Probleme, Ressourcen), bewusste Gestaltung des eigenen Lebensstils und Lebensweges, Halt gebende Zukunftserwartung

⁸² Petzold, Leuenberger, Steffan 1998; Petzold 1998h

und differenziert diese jeweils in Meta-, Grob- und Feinziele, sprich langfristige, mittelfristige und kurzfristige Ziele. Sie indizieren die jeweilige Reichweite und Tiefungsebene.

<u>Metaziele</u>	<u>Grobziele</u>	<u>Feinziele</u>
Soziale Gesundheit, Wohlbefinden	Selbst-, Ich-, Identitäts-Entwicklung	spezifisch aus der jeweiligen Lebenswelt- und Situationsanalyse
Beseitigung/ Linderung von Leiden	Persönliche Souveränität	methodenbestimmte Ziele (praxeologische Interventionen)
Leistungsfähigkeit	Starkes, flexibles Ich	
Problemlösungs- und -bewältigungskompetenz	Stabile, facettenreiche Identität	
Intersubjektivität / Ko-Respondenzfähigkeit	Fähigkeiten zur Selbstregulation	
Kreativität	Gute Ressourcenlage	
Persönlicher Lebenssinn u.a.	u.a.	u.a.

Ein Beispiel für die Metaebene: Ziel ist die Persönlichkeitsentfaltung des Klienten.

Ein Beispiel für die Mikro-/Feinebene: „der kleinstmögliche Schritt...“ (...den der Klient konkret und naheliegend vollziehen kann)

Ziele müssen erreichbar sein. Maßgeblich auf dem Weg zur Erreichung eines „großen“ Ziels, beispielsweise „Zufriedenheit im Beruf“, sind die konkreten, „kleinen“, machbaren Ziele, eine eher kleinschrittige Vorgehensweise, beispielsweise „heute mache ich pünktlich Feierabend“. Zielformulierung ist keine statische Größe, sondern im Laufe des Prozesses erweiterbar und veränderbar, ein Prozess in beständiger Entwicklung analog des jeweiligen Status quo innerhalb des Beratungsprozesses. Dieser sollte nicht von unerreichbaren Erwartungen und Zielen bestimmt werden.

„Entlastung in einer belastenden Situation und damit einhergehend Orientierung“ ist die Kern-Zielformulierung meiner Klienten. Orientierung finden mit dem Ziel, berufliche und persönliche Lebensqualität anzureichern und befriedigender zu erleben.

Weitere zentrale Zielformulierungen/-setzungen in meiner Beratungsarbeit:

Der Rat des Fachmanns

Rat suchen - Rat finden. Es liegt in der Natur der Sache „Beratung“, dass der Klient ein Bedürfnis und Recht auf einen Rat hat. Er möchte eine Antwort auf seine Frage/n.

(In den Augen Prof. Petzolds hat der Spruch „Ratschläge sind auch Schläge“ wenig Substanz. Wozu sucht der Klient eine Beratung auf, wenn er keinen konkreten Ratschlag erhoffen darf?)

Persönliche Souveränität

Selbstwert, Selbstwirksamkeits/Erfolgs erleben, Ich-Stärke, Locus of control, Selbstbewusstsein, Selbstbestimmung.

„Souveränität“ meint Identitätsgewissheit: ich weiß, wer ich bin und was ich kann, ich kenne aber auch meine Grenzen und weiß um meine Mängel, Defizite und Sehnsüchte.

Ziel ist nicht „perfekt“ zu werden, sondern in sich stabil mit einer stabilen Verinnerlichung der eigenen Wertigkeit, und so den anderen Menschen weitestgehend angst- und konfliktfrei begegnen zu können, „Angriffe“ auf die eigene Persönlichkeit dem Anderen weder zu unterstellen, noch selbst entsprechend zu agieren.

Wenn der persönliche „Souveränitätsraum“ bedroht erscheint, gelingt es im Bewusstsein der „Persönlichen Souveränität“ besser, sich in einer respektvollen Weise, die den/die Anderen nicht verletzt und jedem die subjektive Würde bewahrt, abzugrenzen,

„Sich selbst zum Projekt machen“

Negative internale Selbstkonzepte („hab eh keine Aussicht auf Erfolg, lohnt sich bei mir nicht“) gilt es zu bearbeiten und in eine gesunde Vorstellung der eigenen Wertigkeit und damit verbundenen Erfolg zu kehren. Es sich wert sein, sich selbst zum Projekt machen zu wollen (motivational, volitiv) und Maßnahmen für das eigene „well-being“ in Gang zu setzen. Dazu gehört u.a., in die eigene Weiterbildung zu investieren und Gesundheitsprävention physisch/psychisch/mental zu betreiben.

„Sich selbst zum Projekt machen“ heisst, die jeweiligen Lebensbereiche der „5 Säulen der Identität“ zu erweitern, zu füllen, zu optimieren, letztendlich: (sich) zu verändern.

Nach Petzold gelten vier Maxime:

Mache dich selbst zum Projekt

Mache die Humanität deiner Gesellschaft zum Projekt

Nutze jede Situation als Chance

Trust your brain!

Selbstsorge / „Sich selbst zum Freund werden“⁸³

„gut für sich zu sorgen“: eine Vorstellung davon zu entwickeln, was dies in der konkreten Umsetzung im Alltagsleben meint. Prozessual wird erarbeitet: was tut mir jetzt in dieser Situation, in diesem Moment gut? Was tut mir generell gut? Selbstsorge findet auf der materiellen und immateriellen Ebene statt. Was will ich? Was brauche ich? Mir selbst ein Freund sein, mich um mich selbst kümmern, mich liebevoll im Blick haben.

Empowerment, Enrichment, Enlargement

Im Sinne des „Life-span-developmental approach“ entwickeln wir uns „auf der Lebensstraße“ und machen unsere Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und Können: „ich kann das“, ich erlebe mich als fähig, etwas zu bewirken“.

Diese positiven, salutogenen Wirksamkeitsergebnisse in den Blick zu nehmen, zu erkennen „ich habe (auch) Power“ (nicht nur und nicht immer, aber auch..) schafft Weitung und Stabilisierung im Prozess der Persönlichkeitsentfaltung.

Mehrperspektivität / Differenzierung / Horizonterweiterung

Den Blickwinkel erweitern, den Standpunkt verändern, die Richtung, die Position eines Anderen einnehmen, und damit den Erkenntnishorizont erweitern: wie könnte man dies auch

⁸³ Schmid 2004

sehen, deuten, interpretieren? Bewusst das Konditional einsetzen: „könnte“, denn die Gewissheit, ob dem auch so ist, haben wir nicht.

Eine Situation, Begebenheit aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten öffnet den Blick für neue Möglichkeiten der Erkenntnis und des Handelns, schafft Differenzierung, schärft differenziertes Denken. Nie ist etwas „nur so“, es kann auch anders gesehen werden.

Klarheit / Einsicht

„Ja, das ist stimmig für mich...“ Einsichtsprozesse erfolgen auf kognitiver und emotionaler Ebene. Wir erkennen nicht nur „das ist so“, wir fühlen und spüren auch „es stimmt“.

Versöhnen, Vergeben, Aussöhnen

...des bisher Gewordenen mit den in diesem Prozess beteiligten Protagonisten, allen voran ich selbst: „Mit mir selbst Frieden schliessen“.

Versöhnen heisst nicht vergeben, vergeben heisst nicht aussöhnen. Der Klient entscheidet den Grad, wenn er seine bisherigen Beziehungs- und Lebenserfahrungen, sein Gelingen und Scheitern, retrospektiv betrachtet.

Umgang mit Frustration, Ablehnung, Kränkung

„Etwas macht etwas mit mir“: jede erhaltene Information, beispielsweise eine Bewerbungsabsage, findet ihren Niederschlag in der davon betroffenen Person, leiblich gespürt, kognitiv bewertet. Ein Vorgang, der in die Krankheit führen kann, je nach Ausfaltung der subjektiven Bewältigungsmuster, die es folglich zu stärken gilt, hin zu einem gesunden, protektiven, widerstandsfähigen Umgang mit den Widrigkeiten des Alltags.

Lebensstiländerung / Kreativierung

„was ist möglich?“ ...um mein Leben erfüllter, freudvoller zu gestalten? Wachsamkeit, Interessiertheit wecken. Nicht immer muss „der große Wurf“ die Antwort sein, manchmal reicht eine kleine Korrektur im Bisherigen.

Ein Malkurs, Sport treiben, eine neue Sprache lernen, nicht länger das aufschieben, was man gerne machen möchte. Zu schauen: in welchem Rahmen kann ich etwas tun? Gibt es kostenlose Angebote, wenn ich beispielsweise wenig Geld zur Verfügung habe? Entscheidend ist die Umsetzung: Entscheidungen finden und Entscheidungen treffen.

Sinnschöpfung und Sinnfindung⁸⁴

Dem Ziel „Sinnfindung“ kommt eine besondere Bedeutung zu, denn „ob es Sinn macht“, „ein Sinn darin liegt“ schwingt in jedem formulierten Ziel mit. Macht es für mich Sinn? Macht es für Andere Sinn? Macht es in diesem Zusammenhang Sinn? „Sinn“ übersteigt die intellektuelle Bedeutung zu einer gefühlten, emotionalen, essentiellen Bedeutung. Die Suche nach Sinn ist eine Suche nach einem sinnvollen, sinnhaften Leben, nicht nur im Beruf, gesamtheitlich.

Das Wort "Sinn" geht zurück auf das germanische "sinpa", was "Weg, Gang, Reise" bedeutet, also mit Orientierung in der Lebenswelt und den damit verbundenen gemachten Erfahrungen zu tun hat.

Das Arbeitsleben ist eine sinnschöpfende und sinnvermittelnde Plattform. Oftmals äußern sich Klienten: "die Arbeit soll Spaß machen". Beim Hinterfragen, was genau unter "Spaß" zu verstehen sei, kommen Aussagen in der Art: "sie muss mir entsprechen, stimmig sein,

⁸⁴ Petzold, Orth 2005

Inhalte haben, von Verantwortung getragen sein". Kurzum: sie muss einen Sinn haben! Sinn ist die langfristige und nachhaltigere Kategorie als "Spaß".

„Sinn“ ist nicht nur als Ziel zu definieren, sondern auch als Kategorie retrospektiv zu sehen: was hat für mich bisher „zum (Über)-Leben“ Sinn gemacht? Z.B. in dem ich mich angepasst habe, still war. Im Beratungsprozess gilt dies zu überprüfen hinsichtlich: will ich es heute auch noch, stimmt es noch für mich?

Der Integrative Ansatz spricht im Plural von Sinne, denn Sinn existiert nie als Sinn für sich, immer nur als Sinn mit anderen, als Kon-Sens. Der Gewinn von Sinn(e) ist nur in gemeinschaftlicher Auseinandersetzung möglich. Menschen erleben Sinn durch Interpretation und Bewertung, sei es für sich selbst, für ein Team/Gruppe oder für eine Situation. Persönlicher und gemeinschaftlicher Sinn entwickelt sich in einem lebendigen Miteinander, in Konsens- und Dissensprozessen, in Kooperation innerhalb der sozialen Netzwerke.

Sinn ist immer im Kontext zu verstehen (mein Sinn, mein Standort in Kontext/ Kontinuum), weil Sinn sich nur in Gefügen artikuliert. Die Konstitution von Sinn erfordert Zusammenhänge und Bezogenheit, Strukturen wie System und Welt, Mensch und Mitmensch. Nur mit Rückbindung an das intersubjektive Milieu menschlicher Sozialität können Strukturen bedeutungsträchtig und Funktionen zielgerichtet sein.

Der Prozess der Sinn(e)-Entwicklung (perzeptiv und interpretativ) ist abhängig von der Fähigkeit des Einzelnen zur Exzentrizität und Mehrperspektivität und beinhaltet eine ständig wachsende Sinnerfassungs-, Sinnverarbeitungs- und Sinnschöpfungskapazität.

Gemeinschaft / Soziales Miteinander / Erweiterung des persönlichen sozialen Netzwerkes

„zurück zu den Menschen, raus aus der Isolation!“

Isolation hat viele Beweggründe, glücklich macht sie nicht. Menschen wollen mit anderen Menschen sein, ein angeborenes Bedürfnis. Nicht immer tun uns Menschen in unserem Umfeld gut und dennoch fällt es uns schwer, uns von ihnen zu trennen. Das Ziel, mich hinzuwenden zu mir wohlgesinnten Menschen, die mir gut tun, schließt paradoxerweise auch Trennung mit ein, die es in oftmals schmerzlichem Prozess zu vollziehen gilt.

Ermutigung

Ermutigung ist Ausdruck einer inneren Haltung. Ermutigte Menschen sind leistungsfähiger, psychisch stärker, motivierter, initiativer und lebensfreudiger. Mut entwickeln, Beziehungsmutiger werden, Ängste abbauen, Risiken neu einschätzen lernen.

Performanz / Umsetzung / Handeln

Entscheidungen finden, Entscheidungen treffen, Entscheidungen in konkretes Tun umsetzen. Im Wort „Ent-scheiden“ ist das Scheiden, das Verabschieden, inbegriffen. Es gilt, Denk-, Entscheidungs- und Verhaltensmuster, die man für sich als schädlich wahrnimmt, zu verabschieden und an deren Stelle neue, positiv wahrgenommene zu formulieren und zu ersetzen, und diese in der Praxis zu erproben.

6. Der Beratungsprozess

Die Integrative Hermeneutik als wissenschaftliche Methodologie des Verstehens hat Modelle der prozessualen Vorgehensweise entwickelt und differenziert. Vier „Spiralen“ fließen als

Gesamt in eine zentrale Spirale ein, die „Heraklitische Spirale“, die den Prozess in seiner Grundsätzlichkeit umfasst.

Hermeneutische Spirale	Agogische Spirale	Therapeutische Spirale	Kreative Spirale
Wahrnehmen	Explorieren	Erinnern	Wahrnehmen
Erfassen	Agieren	Wiederholen	Differenzieren
Verstehen	Integrieren	Durcharbeiten	Integrieren
Erklären	Reorientieren	Verändern	kreieren
→ Heraklitische Spirale			
Spirale vom Erkennen, Lernen, Handeln und Verändern			
Systematik:			
<u>Von den Phänomenen zu den Strukturen zu den Entwürfen:</u>			
von den <u>Phänomenen</u> , dem, was sich zeigt, was an die Oberfläche tritt, was offensichtlich ist, der aktuellen Symptomatik, zu den <u>Strukturen</u> , den Skripts, Mustern und -stilen mit ihren Narrativen, die im Laufe des Lebens angeeignet und gelernt wurden, zu den Zukunfts- <u>Entwürfen</u> , den Erwartungsstrukturen (Pläne, Ziele, Hoffnungen, Befürchtungen, Zukunfts-ängste): wie und was kann besser, anders, lebbarer gestaltet werden für den Klienten? Was kann und will er dafür tun?			

Jeder Beratungsprozess ist ein Ko-respondenzprozess und wird von dessen vier Elementen bestimmt:

1. + 2. Das Du / Das Ich

(Du, Ich, Wir, in Kontext und Kontinuum. Der Andere ist immer „vor mir“, so die IT mit Levinas, die damit Bubers „hegemoniales Ich“ an die zweite Stelle setzt).

Das „Ich und der Andere“ (Berater-Klient) benennt die intersubjektive Konstellation.

3. Das Thema

das Anliegen, der Beratungs-Auftrag, mit den Dimensionen

Sachdimension: Inhalte und Sachzusammenhänge, wie sie sich als Fakten darstellen

Affektdimension: die damit verbundenen Gefühle

Zieldimension: welche Ziele möchte der Klient, vom Themenkontext abgeleitet, erreichen?

Transferdimension: welche konkret-praktischen Handlungskonsequenzen ergeben sich daraus?

4. - Die konkrete Situation/Kontext inkl. Kontinuumsdimension

Der Beratungsrahmen (das Setting, Faktoren wie Zeit und Geld), die lebensräumliche Struktur des Klienten (sein ökologisches, soziales und kulturelles Milieu) sowie der Kontext des anstehenden Themas, die Gegebenheiten, in denen das Thema zum Thema wurde.

Vier Prozess-Stufen des Integrativen Ansatzes, das „Tetradische System“, bestimmen den Beratungsprozess und umschreiben die Theorie-Praxis-Verschränkung des Ko-responden-

Modells. Der Beratungsverlauf orientiert sich am Zusammenspiel mit den vier Schritten der hermeneutischen Spirale:

- 1. Initialphase - Wahrnehmen, Explorieren, Erinnern
→ Differenzierung, Komplexität
Kontakt herstellen, Vertrauensbasis aufbauen
Problemfeststellung: diagnostisch-anamnestischer
Zugang zu Thema, Kontext/Kontinuum
→ es entsteht ein erster Konsens: der Wille oder die
Absicht, gemeinsam in eine Form des Austausches zu
treten.
- 2. Aktionsphase - Erfassen, Agieren, Wiederholen
→ Strukturierung, Prägnanz
Thema-/Problembearbeitung: auf Ebenen des
körperlichen Erlebens und der emotionalen Erfahrung
Das „Thema in ganzer Breite“
neue Sichtweise, „vitale Evidenz“ (sog. „Aha“-Erlebnisse.
Das spontane Erkennen: Ja, so war/ist das!)
Entwickeln von Lösungsideen
Gefühlsqualitäten wie Entlastung, Zugehörigkeit
→ synergetisches Geschehen: Auseinandersetzung
zwischen Wahrnehmung, Konzepten, Personen
- 3. Integrationsphase - Verstehen, Integrieren, Durcharbeiten
→ Stabilität
Problemlösung: kognitive Einsicht, volitives Umsetzen
Veränderung der wichtigsten Punkte prägnant machen
kritische Bewertung des Erarbeiteten
Sinn aufzeigen
Überleitung zu Handlungskonsequenzen
Integration durch Ausarbeitung des Konzepts, kritische
Reflexion und Überprüfung
→ Integrationsphase kann wiederum Initialphase für
neue Ko-Respondenz sein
- 4. Neuorientierung - Erklären, Reorientieren, Verändern
→ Transfer in den Alltag
Verhaltensänderung: was verändert sich für den
Klienten in welcher Weise? Behaviorales Üben,
volitionales Durchhalten
Kreation-Transgression: Neues wird möglich
→ tetradisches System als Prozess „open-ended“

6.1 Prozessuale Diagnostik

Die diagnostische Seite von Beratung:

- den Klienten als Person erfassen
- die soziale Einbettung der Person erfassen
- den professionellen Beratungsbedarf erfassen
(was die bereits vorhandenen Kenntnis- und Wissensstände des Klienten mit einbezieht)

Prozessuale Diagnostik wird verstanden als „praktische Lebenswegforschung“, in der „Lebensverläufe als Ganzes“ jeweils differentiell gesehen werden. Grundlage dafür ist die hermeneutische Diagnostik des Wahrnehmens, Erfassens, Verstehens und Erklärens, um die „Ursache hinter den Ursachen“ zu ergründen. Diagnostik umfasst die

- Bedürfnisanalyse
was sind die Bedürfnisse, Wünsche und Motivationen des Klienten?
- Problem-Konflikt-Symptomanalyse
wo liegen Defizite, Störungen, Konflikte, die aufzulösen oder zu mindern sind?
- Leib-Funktionsanalyse
Wie ist es um die Funktion des Leibes bestellt? Z.B. Atmung, Wahrnehmungs- und Ausdrucksfähigkeit, Entspannungsfähigkeit, Beweglichkeit, Kondition
- Kontinuums-Analyse
Wie hat sich das Leben des Klienten vollzogen, welche kritischen Lebensereignisse, welche Diskontinuitäten, welche Schädigungen gibt es? Wie wird dies eingeschätzt? Wie zeigen sich die Auswirkungen heute?
- Lebenswelt/Kontext-Analyse
Familien-, Arbeits-, Freizeit-, Wohn- und finanzielle Situation, soziales Netzwerk, wahrgenommene Risikofaktoren, Rollenvorstellungen, sozialer Support
- Ressourcen-Analyse
Was steht dem Klienten an Eigen- und Fremdressourcen, z.B. soziales Netzwerk, physische Konstitution, materielle Mittel, Bildung, Interessen/Hobbies, Lebens- erfahrung, Coping-Strategien zur Verfügung?

Prozessuale Diagnostik ist ein gemeinsamer Prozess von Berater und Klient: der Klient ist dabei Ko-Diagnostiker und aktiver Mitarbeiter (intersubjektive Diagnostik). In Ko-respondenz betrachten beide die karrierebezogene Entwicklung der Thematik und überprüfen diese immer wieder situativ erneut auf ihre Stimmigkeit.

Die diagnostische Vorgehensweise ist in einer „Systematischen Heuristik“ begründet. Berater und Klient betrachten das jeweilige Thema unter den Aspekten

- was ist gut, hilfreich, stützend, positiv, gesund, funktionsfähig, protektiv?
- was ist schlecht, schädigend, negativ, gestört, funktionsuntüchtig, toxisch?
- was fehlt(e), ist defizient?
- was wäre möglich, ist noch nicht genutzt?

Die schädigenden und fördernden Einflußgrößen und Veränderungen, vor allem im Erwachsenenalter, mit der entsprechenden jeweiligen kognitiven und emotionalen Bewertung durch den Klienten, erhalten dabei eine besondere Gewichtung.

In Differentialdiagnosen, Lebensereignis- und Lebenslaufanalysen werden nicht nur die Belastungsfaktoren betrachtet, sondern auch und vor allem die protektiven Faktoren und

gesundheitsfördernden Aspekte, die stärkenden oder schützenden Einflüsse, um diese weiterhin in der Zukunft beschützend, stabilisierend und aktivierend berücksichtigen zu können.

In der Zusammenschau von Fakten, Eindrücken und Resonanzen (Synopsisprinzip: die einzelnen Informationen als solche sind im Gesamt zu sehen) werden Schwerpunkte immer wieder neu erarbeitet (variable und polyvalente Zielstruktur und Inhaltsfindung), ohne dogmatische Gebundenheiten, aber auch ohne „uferloses Experimentieren“: Klientenorientiert, themenfokussiert und zielorientiert.

Diagnostik ist mehrperspektivisch und beinhaltet folgende Perspektiven:

- interaktionale Perspektive
(z.B. Kontakt-, Beziehungs-, Begegnungs-, Bindungsverhalten, Interaktionsstile)
- psychodynamische Perspektive
(z.B. Übertragungsdynamik, Vermeidung, Widerstand, Abwehr, Motivation, Bedürfnisse)
- leiblich/körperliche Perspektive
(z.B. physische Kondition und Leistungsfähigkeit, Stresssymptomatik, Entspannungsfähigkeit)
- emotionale Perspektive
(z.B. affektive Involvierung und Differenzierung, emotionale Stile, Grundstimmung, Lebensgefühl)
- kognitive Perspektive
(z.B. Reflexionsniveau, Differenziertheit, Integrationsfähigkeit, Attributionen)
- soziale Perspektive
(z.B. Netzwerksituation, social worlds, Rolleninventar und -flexibilität)
- ideelle Perspektive
(z.B. Haltung zu wichtigen Lebensthemen wie Leben, Liebe, Sex, Genuss, Werte, Normen)
- Kontinuumperspektive
(z.B. Kontinuität/Diskontinuität der Lebensgeschichte (prävalente pathogene Milieus, positive/negative life events) über die gesamte Lebensspanne)

Mehrperspektivität bedeutet „Perspektivendifferenz“: eine Sache, Begebenheit, Person kann so, so und so gesehen werden. Der Betrachter weitet seinen Blickwinkel, wechselt die Foci und gibt seiner Anfangsposition Öffnung und Raum, was ein umfassenderes Verstehen und Durchdringen möglich werden lässt.

Der Integrative Ansatz versteht Diagnose als einen Prozess, der so lange währt, wie das Arbeitsbündnis mit dem Klienten besteht.

6.2 Praxeologie⁸⁵

„Praxeologie wird gesehen als Theorie der Praxis einer „engagierten und eingreifenden Wissenschaft“ und als die kunstvolle und kreative Verschränkung von Theorie und Praxis, von Praxis und Theorie“...⁸⁶

Der Begriff „Praxeologie“ ist nicht mit dem Begriff „Praxis“ gleichzusetzen. Im Begriff „Praxeologie“ findet sich zum einen das Wort „Praxis“, was das konkrete Tun bezeichnet, zum anderen das Wort „Logos“, was „vernunftbestimmtes Wissen“ bezeichnet. Praxeologie ist also „das Wissen von Praxis“.

Praxeologie umschreibt die kreative Verschränkung von Theorie und Praxis und von Praxis und Theorie, eine

- Methodengegründete Praxeologie (bottom-up, von der Praxis zur Theorie)

als auch eine

- Theoriegegründete Praxeologie (top-down, von der Theorie zur Praxis)

Der praxeologische Fokus richtet sich auf die Perspektiven Leib, Beziehung, Entwicklung in der Lebensspanne, Kontext, Motivation, Störung/Problem, Ressourcen, Sinn.

Beratung, Coaching, Supervision und Psychotherapie sind Praxeologien. Was in den jeweiligen Prozessen stattfindet und erarbeitet wird, findet sich in gleicher oder ähnlicher Weise auf der Ebene der realen, vollzogenen Praxis. So wird die Konsistenz von Theorie und Praxis gewährleistet.

Die drei Phasen des praxeologischen Beratungsgeschehens:

Die Phase der Klärung

prozessuale Diagnostik, systematische Heuristik, was war gut, was war schlecht, Zusammentragen aller relevanten Informationen, Benennen (soweit möglich) der damit verbundenen leiblich gespürten Emotionen.

Die Phase der Entscheidungsfindung

Zielformulierung, Wege und Lösungen entwickeln, wie diese Zeile erreicht werden können.

„Prädezonale Phase“: Entscheidungen müssen reifen und benötigen Zeit. Ziele kristallisieren sich mit der Zeit immer klarer heraus, Ambivalenzen, wo Entscheidungstendenzen hin- und herschwanken, werden entwirrt und aufgelöst, so lange, bis eine Entscheidung bewusst und klar gefällt werden kann, stimmig ist, damit ein dauerhafter Bestand der getroffenen Entscheidung gewährleistet ist (anstelle eines „Schnellschusses unter Druck“).

Die Phase der Umsetzung in die Praxis

Wird eine Entscheidung getroffen, heisst das noch nicht, dass sie automatisch in die Umsetzung, die Performanz, kommt. Je nachdem, wie schwierig sich die Umsetzung gestaltet, benötigt Beratung in der Umsetzungsphase oft einen längeren Zeittakt und Qualitäten des „social supports“, also Begleitung, Unterstützung, Motivierung, Bekräftigung des Willens, Stützung der Durchhalteleistung.

⁸⁵ Orth, Petzold 2004

⁸⁶ Petzold 2000h

Der praktischen Umsetzung, dem „Üben“, vor allem dem „Üben im Alltag“ wird große Bedeutung zugeschrieben, denn Erfolg oder Misserfolg einer Beratung erweist sich vor allem in der Veränderung von Verhalten im Alltagsleben.

Das „Üben“ des Erlebnis- und Ausdruckspotentials beginnt im Schutzraum des beraterischen Settings und wird systematisch durch „Hausaufgaben“ und „Experimente“ in das Alltagsleben transportiert, welches als Lern-, Experimentier- und Übungsfeld genutzt wird. Gelingen und Misslingen werden im beraterischen Prozess reflektiert, damit neue Anläufe möglich werden. Eine Beratungsprozess kann inhaltlich noch so gespickt sein mit wertvollen Hinweisen und Interventionen: wenn der Transfer in den Alltag, die Umsetzung, nicht gelingt, dann ist das Ziel der Beratung fehlgeschlagen.

6.2.1 Die vier Wege der Heilung und Förderung

Mit den „Vier Wegen der Heilung und Förderung“ und den „14 Wirk- und Heilfaktoren“ als Prozessfaktoren hat der Integrative Ansatz auf der Basis psychologischer und neurobiologischer Erkenntnisse eine Praxeologie entwickelt, die über viele Jahre immer präziser ausgearbeitet und erprobt wurde (und wird).⁸⁷

Die „vier Wege“ sind Orientierungen, die Hilfe bieten, Strategien und Interventionen bewusster und gezielter konzipieren, und die Wirk- und Heilfaktoren indikationsspezifisch einsetzen zu können. Dies gilt ebenso für die dazu gehörigen Methoden, Techniken, Medien, Formen, Modalitäten und Stile. Die „Wege“ lassen gewisse Zuordnungen erkennen, sind aber nicht als festgelegtes Curriculum zu sehen. Petzold verwehrt sich gegen jede Form der Simplifizierung von Prozessabläufen und eingrenzender Persönlichkeitstypologie.

Der Beratungsprozess ist ein komplexes Geschehen, in dessen Verlauf sich die Relevanzen des Klienten ändern: Ziele und Inhalte werden neu definiert und entsprechend neue Methoden eingesetzt. Daher müssen „Prozesswege“ vielfältig, flexibel und „elastisch“ sein und in ihrer Gewichtung der jeweiligen Bedürfnislage des Klienten angepasst werden, um sog. „Pfadverläufe“ (viations) und „Streckenführungen“ (trajectories) zu ermöglichen.

→Viations:

die Viationen des Klienten und die des Beraters: ihre jeweils individuellen, biografisch begründeten psychodynamische Strebungen, Motivationen, Interessen, die Einflüsse aus beider aktuellem Lebensfeld und sozialen Netzwerken, „social worlds“.

Beide Viationen bilden das Trajektorium.

→Trajectories:

Streckenführung des Beraters: handlungsleitende Konzepte auf Basis theoretischer Reflexion, methodischer Intervention und engagierter Beziehungsarbeit.

1. Weg: Bewusstseinsarbeit

→ Sinnfindung, kognitives und emotionales Verstehen

2. Weg: Nachsozialisation

→ Bildung von Grundvertrauen, Parenting/Reparenting, emotionale Differenzierungsarbeit, Restitution defizitärer Persönlichkeitsstrukturen

3. Weg: Erlebnisaktivierung

⁸⁷ Petzold 2012h

→ Persönlichkeitsentfaltung, Ressourcenorientierung, Erweiterung durch kreatives Erleben, Enlargement/Enrichment

4. Weg: Solidaritätserfahrung

→ Engagement für ein Miteinander, alltagspraktische Hilfen, Empowerment, Metaperspektive/exzentrische Überschau, konkreter Transfer in reale Lebensbezüge, positive Gestaltung persönlicher und sozialer Realität

Die „Wege“ fokussieren pathogenetische und salutogenetische Perspektiven und sind „...allgemeinmenschliche Wege differentieller Sinnkonstitution, heilsame und förderliche Formen der Lebensgestaltung, wertvolle Lebensmaximen. Die Substanz dieser Wege muss dem Klienten verständlich gemacht werden. Er soll ermutigt werden, sein Alltagsleben bewusster zu nutzen, zu praktizieren und die „Wege“ in der „Arbeit an sich selbst“ zu pflegen.“⁸⁸ Die Synergie der „vier Wege“ schafft „vielfältigen Sinn“.

Die Modalitäten

Je nach Thematik werden innerhalb der „vier Wege“ einzelne Modalitäten in unterschiedlicher Gewichtung gehandhabt:

1. konfliktzentriert-aufdeckendes Arbeiten
→ Aufarbeitung von Verdrängtem
2. erlebnisaktivierend-stimulierendes Arbeiten
→ Förderung kreativen Potentials
3. übungszentriertes-funktionales Arbeiten
→ Aufbau, Stabilisierung

ergänzend:

netzwerkorientierte Vorgehensweise

medikamentös-stützende Vorgehensweise

6.2.2 Die 14 Wirk- und Heilfaktoren

In der wissenschaftlichen Auswertung von Studien, Sitzungsprotokollen und Graduierungsarbeiten wurden mit den 14 Wirkfaktoren die Beraterisch (und therapeutisch) wirksamen Zusammenhänge, Maßnahmen und die ihnen zugrunde liegenden Konzepte herausgearbeitet. Sie werden von Integrativen Beratern (u.a.) zielgerichtet als spezifische Faktoren prozess-adäquat, d.h. organisch dem Beraterischen Geschehen situations- und problemangemessen angepasst, eingesetzt und kommen in allen „vier Wegen“ und Modalitäten in unterschiedlicher Weise zum Tragen. Sie gestalten den Beratungsprozess als „Subtext“ durchgängig:

1. Empathie
2. Emotionale Annahme und Stütze
3. Alltagstaugliche Hilfen
4. Volitive Entscheidungskraft
5. Sinnerleben/Evidenz-Erleben

⁸⁸ Orth, Petzold, 2004

6. Kommunikation und Beziehung
7. Leiblichkeit (Selbstregulation)
8. Lernen
9. Kreativität
10. Positive Zukunftserwartungen
11. Werte
12. Persönliche Souveränität (positiver Selbstbezug, stabiles Identitätserleben)
13. Soziale Netzwerke
14. Solidaritätserfahrungen

1. Einführendes Verstehen, Empathie

Mitgefühl, Takt, Wertschätzung: der Klient fühlt sich vom Berater „gesehen“ und verstanden. Das Erleben „stimmiger Empathie“ ermöglicht dem Klienten positive Sozialisationserfahrungen in der Gegenwart, so dass negative biografische Einflüsse emotional korrigiert werden können. Auch die Empathiefähigkeit des Klienten wird gefördert: in Form von Selbstempathie, der Einfühlung in andere Menschen und der wechselseitigen Empathie (Mutualität).

→ Mutualität: Gegen-, Wechselseitigkeit.

Ein Berater muss dazu bereit sein, sich von seinem Klienten empathieren zu lassen. Dies ist handhabbar durch die beraterischen Stile der „selektiven Offenheit“, der „partiellen Teilnahme“ und des Prinzips des „Aushandelns von Grenzen“.

→ Selektive Offenheit:

Der Berater/Therapeut teilt dem Patienten seine Gedanken teilweise offen mit. Grundet in der Methode Sandor Ferenczis: Abkehr von der distanzierten, abstinenten Haltung der klassischen Psychoanalyse.

2. Emotionale Annahme und Stütze

Akzeptanz, Entlastung, Trost, Ermutigung, positive Zuwendung, insbesondere die Förderung positiver selbstreferentieller Gefühle und Kognitionen wie z.B. Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen, Selbstsicherheit, Selbstakzeptanz, wodurch negative selbstreferentielle Gefühle und Kognitionen wie Minderwertigkeit, Schuld, erlernte Hilflosigkeit reduziert werden. „Stimmige“ emotionale Stützung muss mit der richtigen Intensität zum Ausdruck gebracht werden, ohne überflutend zu sein.

Hier ist das Überprüfen der emotionalen Resonanz des Beraters wichtig, damit es nicht zu Eigenübertragungen und Projektionen kommt, auch, um nicht Gefahr zu laufen, Verdrängtes zu „produzieren“, anstatt zu „finden“ und um „Fehlempathisierung“ zu vermeiden.

3. Hilfen bei der realitätsgerechten praktischen Lebensbewältigung/Lebenshilfe

Das Erschließen von Ressourcen. Rat und faktische Hilfe bei der Bewältigung von Lebensrealität und Problemen leisten, den Realitätssinn des Klienten entwickeln und schärfen.

Es ist ein starker Motivationsfaktor für den Klienten, zu erleben, dass seine Schwierigkeiten abnehmen und die Symptome besser werden. Nimmt der Berater die Probleme seines Klienten ernst und unterstützt er ihn beim Entwickeln realitätsgerechter Lösungen, erweisen sich beraterische Beziehungen als gelungen und erfolgreich.

4. Förderung emotionalen Ausdrucks, volitiver Entscheidungskraft

Das Zeigen von Gefühlen und das Sprechen darüber. In der „akzeptierenden Präsenz“ des Beraters kann der Klient alle Gefühle, die aufkommen, einschließlich der „verbotenen“, aus-

drücken. Zentrale Aufgabe ist die Veränderung „dysfunktionaler emotionaler Stile“, „emotionale Differenzierungsarbeit“, sowie die Entwicklung adäquater Willensstile.

5. Förderung von Einsicht, Sinnerleben, Evidenzerfahrungen

Einsicht in die Lebens- und Problemzusammenhänge, so dass der Klient Zusammenhänge und Hintergründe umfassend versteht und Ursachen und Wirkungen verbinden kann.

„Einsicht“ wird nicht rationalistisch von den Emotionen abgekoppelt, sondern mit ihnen verbunden als „Aha-Erlebnis“, „Evidenzerfahrung“.

6. Förderung kommunikativer Kompetenz/Performanz und Beziehungsfähigkeit

Gelingende Kommunikation macht Menschen kommunikativer, kommunikativ kompetenter und fördert ihre Beziehungsfähigkeit.

Viele Klienten sind jedoch in ihren Möglichkeiten, mit anderen Menschen zu kommunizieren, eingeschränkt. Es fehlen die Worte und Möglichkeiten, auf jemanden zuzugehen (wenig soziale Wahrnehmung, Ausdrucksvermögen, Rollenflexibilität, Mutualität).

Um im Beratungsprozess nicht Gefahr zu laufen, „Sprachlosigkeit“ zu (re-)produzieren, oder „Aneinander vorbeizureden“ ist die Zentrierung auf die Phänomene in der „Hier und Jetzt-Interaktion“ angezeigt. Der Berater gibt Hilfestellung, Kommunikation zu erschließen, zu erproben und im Alltag anzuwenden, er wird zugleich Modell und Feedback-Instanz.

7. Förderung leiblicher Bewusstheit, Selbstregulation und psychophysischer Entspannung

Bei vielen Klienten sind die Möglichkeiten der körperlichen Selbstregulation blockiert.

Es können sich dysfunktionale Regulationen und Kompensationen (z.B. Verspannung, Antriebslosigkeit) ausbilden, bis hin zur psychosomatischen Erkrankung und organopathologische Befunde. Maßnahmen hier sind die Förderung von Körper-/bzw. Leibbewusstsein und Regulationshilfen einerseits und/oder Förderung eines bewegungsaktiven Lebensstils andererseits.

8. Förderung von Lernmöglichkeiten, Lernprozessen und Interessen

Probleme der Klienten können u.a. auch damit verbunden sein, dass ihre Lernmöglichkeiten und Interessen eingeschränkt, behindert oder negativ sanktioniert wurden.

Für die Beratung heißt das, die Lerngeschichte und -motivation des Klienten in den Blick zu nehmen, schichtspezifisch und milieubezogen. Die Formen des Interesses und Lernens müssen thematisiert, der „Lernstil“ erkennbar werden. Es geht hierbei nicht nur um schulisches Lernen, sondern auch um die Lernprozesse im Lebensalltag. Ein Beratungsprozess ist ein „begleitender Lernprozess“.

9. Förderung kreativer Erlebnismöglichkeiten und Gestaltungskräfte

Viele Menschen sind in ihrer Wahrnehmung eingeschränkt bis hin zur Anästhesierung und damit sind auch ihre Möglichkeiten des Erlebens beschnitten. Die heilende Kraft von Natur und Kunst ist bei Wahrnehmungsbeschränkungen verstellt, es werden keine inneren Resonanzen möglich, die Ausdruck gewinnen könnten.

Medien bieten einen sehr unmittelbaren Zugang zum Unbewussten: sie eröffnen Zugang zu „salutogenen (gesundheitsfördernden, positiv verinnerlichten) Erfahrungen“ der Vergangenheit, deren Aktualisierung ein großes heilendes Potential hat.

Konkret heißt das für den Berater, dem Klienten Anregungen zu kreativem Tun zu geben. In Prozessen der kreativen Symbolisierung können komplexe Zusammenhänge zugänglich und bearbeitbar gemacht werden.

10. Erarbeitung von positiven Zukunftsperspektiven und Erwartungshorizonten

Fehlende Lebensziele und/oder ein zusammengebrochener Zukunftshorizont kennzeichnen viele Krisen und Erkrankungen. Daher geht es bei diesem Faktor um Aufbau und Bekräftigung von Sicherheit und Hoffnung, den Abbau von Befürchtungen und Katastrophen-erwartungen und die Auseinandersetzung mit Plänen, Zukunftsvisionen und Lebenszielen.

11. Förderung eines positiven, persönlichen Wertebezugs

Werte sind von entscheidender Bedeutung bei identitätstheoretischen Überlegungen. Ein positives, gefestigtes Wertesystem fördert Gesundheit und Heilung.

Menschen gehören „sozialen Welten“ als „wertende Perspektive auf Lebenszusammenhänge“ an. Ein Beratungsprozess bedeutet immer auch eine Bewertung von Lebenssituation: durch den Berater, dem Klienten, seinen Angehörigen, durch eine Institution u.a.

Eine Klärung des eigenen Ethik-Standpunktes und ausreichend Exzentrizität seitens des Beraters sind notwendig, um Fragen des Wertebezugs zu bearbeiten, auch um einer potentiellen indirekten „Bewertung der Werte“ entgegenzutreten.

12. Förderung von prägnantem Selbst- und Identitätserleben, Souveränität

Negative Identitätsattributionen in Form von Stigmatisierungen führen zu einer beschädigten Identität. Beratung muss zu aufbauenden Identifizierungen beitragen und dem Klienten ermöglichen, „gute Innenwelten“ und ein breites „Rollenrepertoire“ aufbauen zu helfen und damit persönliche Souveränität zu fördern. Entscheidend sind hierbei die Transfer-Dimensionen, inwieweit der Klient in seinen sozialen Netzwerken negative Zuweisungen bewältigt und positive Attributionen annimmt. Besondere Gewichtung wird den spezifischen Fragen ethnischer und schichtenspezifischer sowie männlicher und weiblicher Identität zugemessen.

13. Förderung tragfähiger sozialer Netzwerke

Supportive, ressourcenreiche Netzwerke sind in ihrer positiven Wirkung für das persönliche Wohlergehen und Identitätserleben sowie für die nachhaltige Behebung von Störungen und seelischen Erkrankungen von großer Bedeutung.

Für die beraterische Arbeit ist es wichtig, dass der Berater realisiert, dass er nicht nur mit einer Einzelperson arbeitet, sondern mit deren sozialen Netzwerken (Angehörige, Familie, Freunde, der Berater selbst!) - vergangene, gegenwärtige, zukünftige.

Das Wissen um die Ressourcen eines Netzwerkes und dessen „supportive Valenz“ muss als Hintergrund für die beraterischen Strategien vorhanden sein, auch was die eigene Rolle als Berater in diesem Netzwerk angeht.

14. Ermöglichen von Solidaritätserfahrungen und fundierter Partnerschaft

Ein „engagiertes Eintreten für den Anderen“ wird besonders von Klienten, denen in kritischen Momenten die Erfahrung von Solidarität gefehlt hat, als hilfreich erlebt. Solidarität bedeutet mehr als Stütze oder materielle Hilfe. Es bedeutet das „engagierte Eintreten“ da, wo Unrecht geschieht oder geschehen ist.

6.2.3 Methoden / Techniken / Medien⁸⁹

Medien sind Träger von bewussten und unbewussten Informationen in einem kommunikativen Prozess.⁹⁰ Dies gilt in gleicher Weise für Methoden und Techniken, die ebenso als Medium charakterisiert werden können. Sie dienen der Verständigung und dem Verstehen. Der Integrative Ansatz unterscheidet

Personale Medien

Die jeweilige Person im kommunikativen Prozess, die Informationen vermittelt (hier: der Berater)

Handlungsmedien

Handlungssysteme wie Methoden und Techniken, durch welche Informationen im kommunikativen Prozess übermittelt werden (z.B. Rollenspiel, Sprache, Mimik, Gestik)

Sachmedien

Materielle Informationsträger, die in der Kommunikation eingesetzt werden können (z.B. Materialmedien wie Schreibmaterialien, Farben, Ton etc. und/oder technische Medien wie Video, Tonaufnahmen etc.)⁹¹

Eine verbale Beratung alleine fruchtet nicht immer, so dass Medien nicht ausschließlich unter dem Aspekt der Kommunikation gesehen werden können. Im Integrativen Ansatz werden daher zwei Techniken fokussiert: die verbale und die leibliche-kreative. Vor allem der leiblich-kreative Weg wurde weiter gepflegt und entwickelt: „Berührung aus der Berührung“ mit einem breiten Spektrum an kreativen Medien und künstlerischen Ausdrucksformen, Methoden, Techniken, Medien und allen Formen der Bewegungs-, Körper- bzw. Leibarbeit.

Dem „Malen“ und der „Sprache“ fällt eine exponierte Rolle zu: wo Worte versagen, können Bilder sprechen, Sprache wiederum ermöglicht Poesie und Struktur.

Die durchgängigste Methode ist die „Narration“, die Biographiearbeit, erlebte und gestaltete (Lebens-)geschichte des Klienten mit ihren „Narrativen“, die eine Biografie konstituieren und die für die persönliche und berufliche Identität unverzichtbar sind. In der narrativen Praxis des Erzählens zeigen sich schädigende (maligne) Narrative in Form von festgeschriebenen Mustern und einschränkenden Lebensstilen, wie auch supportive (benigne) Narrative in Form von stützenden Lebensmustern und funktionalen Skripts.

Häufig eingesetzte Prozessinstrumente sind:

Body charts, Lebenspanorama, Identitätsbilder, die 5 Säulen der Identität, Symptombild, Gesundheits- und Krankheitspanorama, Eltern-Kind-Tryptichon, Familien-/Netzwerkskulptur, Bild des Konvois, Karrierepanorama, Soziales Atom, Ressourcenfeld, Innere Beistände/ Innere Feinde, Entwicklungsziele, Netzwerk-Charts, Social-World-Chart u.a.

Welche Methoden, Techniken, Medien wann, wie und wo vom Berater in Ko-Respondenz mit dem Klienten eingesetzt werden, ist innerhalb eines Prozesses unterschiedlich und hängt von den jeweiligen, sich verändernden und veränderbaren Themen und damit gesetzten Zielen ab.

⁸⁹ Petzold 1977c; Petzold, Orth 2006; Petzold, Orth 1994a/2012

⁹⁰ Petzold 1977c

⁹¹ Petzold 1977c

Vier Faktoren bestimmen die „Wahl der Mittel“:

1. die Persönlichkeit des Klienten
2. die des Beraters
3. die angestrebten Ziele
4. die jeweils gegebenen Möglichkeiten (Setting, Lebensumstände, Zeit)

Zu den Aufgaben des Beraters gehört es, die mit dem Auftrag verbundenen möglichen Techniken und Methoden einzugrenzen und dem jeweiligen Beratungsauftrag in Struktur und Tiefung anzupassen. Psychologische Beratung beispielsweise meint nicht Psychotherapie, es sei denn, der Klient wünscht diese ausdrücklich. Dann gilt es für den Berater, die Interventionen entsprechend anzupassen.

Die Brauchbarkeit der erstellten Materialien zeigt sich in der angestrebten Veränderung des Klienten. Bleibt diese aus, müssen die Mittel in gemeinsamer Abstimmung variiert werden.

Zusammenschau

Innerhalb eines Beratungsprozesses wirken Strategien, Modalitäten und Wirkfaktoren ineinander. Diese Zusammenschau bietet eine gute Richtschnur und zutreffende Übersicht des Beratungsprozesses mit seinen Inhalten, Zielen, Methoden/Techniken und Modalitäten.

Petzold H.G., Orth I., Sieper J. (2005):

Erkenntnistheoretische, entwicklungspsychologische, neurobiologische und agogische Positionen des Integrativen Ansatzes als „Entwicklungstherapie“:

Synopse der „vier WEGE“ der Heilung und Förderung

	Erster WEG	Zweiter WEG	Dritter WEG	Vierter WEG
Ziele	<p>Bewusstseinsarbeit</p> <p>► Einsicht, Sinnfindung, kognitive Regulation:</p> <p>„Sich selbst verstehen, die Menschen, die Welt, das Leben verstehen lernen“</p>	<p>Nach-/Neusozialisation</p> <p>► Grundvertrauen, Selbstwert, emotionale Regulation:</p> <p>„Zugehörig sein, beziehungsfähig werden, Liebe spüren und geben, sich zum Freund werden“</p>	<p>Erlebnis-Ressourcen-aktivierung</p> <p>► Persönlichkeitsentfaltung/-gestaltung, Lebensstiländerung:</p> <p>„Neugierde auf sich selbst und Andere, sich selbst zum Projekt machen, sich in Beziehungen entfalten.“</p>	<p>Exzentrizitäts-/Solidaritätsförderung</p> <p>► Metaperspektive, Solidarität, Souveränität:</p> <p>„Nicht alleine gehen, füreinander eintreten, gemeinsam Zukunft gewinnen“</p>
Inhalte	<p>Lebens-Kontext /kontinuums-analyse, Problem-, Ressourcen-, Potential-, Lebenszielanalysen, Biographie- u. Identitätsarbeit,</p>	<p>Stärkung von Grundvertrauen u. Selbstwert, Restitution beschädigter Persönlichkeitsstrukturen, des emotionalen Spektrums, der empathischen Kompetenz,</p>	<p>Erschließung persönlicher und gemeinschaftlicher Ressourcen/Potentiale, Kreativitätsförderung, Netzwerk-Enrichment/-Aktivierung Hemmung dysfunktio-</p>	<p>Exzentrische, mehr- u. metaperspektivische Betrachtung von Lebenslage, Entfremdungsproblemen, Lebens-/Zukunftsplanung, Netzwerkentwicklung, Werte-</p>

	Zukunftsplanung, Sinn- u. Wertefragen, Neubewertungen (appraisal), Änderung von kognitiven Stilen und des Lebensstils durch korrigierende kognitive Einsicht	der Beziehungsfähigkeit, Neuwertungen (valuation), Änderung emotionaler Stile durch korrigierende emotionale Erfahrungen	nenen Verhaltens, Lebensstiländerung durch alternative, kognitive/emotionale Erfahrungen und multisensorische /multiexpressive Performanzen.	fragen, Identitätsarbeit, Lebensstiländerung durch gemeinsame kognitive/emotionale Erfahrungen und multisensorische /multiexpressive Performanzen
.Methoden/ .Techniken	Narrative Praxis, Beziehungsarbeit, Sinngespräch, tiefenhermeneutisches Verstehen u. Durcharbeiten, Metareflexion, cognitive modelling, Problemlberatung	Emotionale Differenzierungsarbeit im Beziehungsprozess, Regressionsmethoden, bottom-up/ top-down emoting, Hemmung durch Alternativemoting, Netzwerk-/Konvoiarbeit	Kreativ-, Sport-, Bewegungstherapie, Rollenspiel, positives Emoting, Freizeitaktivierung, Performanztraining, Netzwerkpflege, Natur- u. ästhetische Erfahrungen, kreative Medien, Hausaufgaben, Tagebuch	Netzwerk- u. Projektarbeit, Gruppentherapie, Case Management, assertives Training, Kontrolltraining, Sozialberatung, Empowerment Training, Exchange Learning, Co-Counseling, Selbsthilfe, Bildungsarbeit
.Modalitäten	konfliktzentriert/störungsspezifisch, einsichtsorientiert, ggf. medikamentengestützt	konfliktzentriert/störungsspezifisch, erlebniszentriert/emotionsorientiert, ggf. netzwerk- u. medikamentengestützt	erlebnis- u. übungszentriert, netzwerkorientiert, supportiv, ggf. medikamentengestützt	netzwerkorientiert, supportiv, erlebnis- u. übungszentriert, ggf. medikamentengestützt

7. Veränderung⁹²

Veränderung und damit einhergehend Prozesse der Persönlichkeitsentfaltung und -entwicklung bildet den gemeinsamen Nenner aller Beratungsformen. Ein Veränderungsprozess ist ein Lernprozess und benötigt den Willen zu Veränderung. Veränderung ist Lernen und Lernen ist Veränderung (Petzold: „you never use the same brain twice“).

Unabhängig von den individuellen Beratungsanlässen und -themen geht es im Kern immer um Neu-Gestaltung und Veränderung: hin zu größerer Klarheit, dem Gewinnen von Selbstsicherheit, Selbstbestimmung und Lebenszufriedenheit. Es geht darum, persönlich stimmige Entscheidungen zu finden, zu treffen und in Konsequenz zu leben. Der erste Schritt ist in der Regel die Einsicht "so kann es nicht mehr weitergehen, so will ich das nicht mehr." Internalisierte Konzepte, Denk-, Verhaltens- und Entscheidungsmuster, überholte, schädliche oder falsche Selbstbilder werden verabschiedet und mit neuen, positiven und "gesünderen" ersetzt.

→ Interiorisierungen⁹³:

⁹² Sieper, Petzold 2002/2011; Lukesch, Petzold 2011

⁹³ Petzold 2012e

Erfahrungsmöglichkeiten werden über den „informierten Leib“ ganzheitlich aufgenommen und interiorisiert, d.h. verinnerlicht, und als Information (schützend und gesundheitsfördernd oder schädigend, krank machend) wirksam.

Veränderung ist ein „Umidentifikationsprozess“ da, wo falsche oder schädliche Affirmationen stattfinden (Integrative Persönlichkeitsentwicklung: „je reflektierter die Identitätsarbeit ist, umso emanzipierter wird die Identität, und umso größer entfaltet sich die Freiheit gegenüber den Zuschreibungen von anderen sowie das Potential zur Selbstentwicklung“).

Veränderung trifft auf Widerstand: dem eigenen und dem des Umfeldes, denn dieses ist häufig gar nicht mit den Veränderungsbeschlüssen des Einzelnen einverstanden.

Veränderungsprozesse bewegen sich zumeist in der Ambivalenz Angst-Hoffnung, Erwartungen-Widerstand.

Der Vorgang der Veränderung ist häufig von Zweifeln und Ängsten der Klienten begleitet, denn Veränderung macht Angst. Angst vor dem, was kommen mag, Angst, bisher vertrautes Terrain zu verlassen. Damit einhergehend das Festhalten und Anhaften an schädigende Muster, Rollen, Erfahrungen und Gewohnheiten.

Veränderung bedeutet ein „sich Entscheiden für..“ und impliziert „Befreiung“, aber auch „Trennung“, was wiederum häufig mit Trauer einhergeht: die Trennung vom Partner, den man einmal geliebt hat, mit dem man so viel Hoffnungen an eine gemeinsame Zukunft verknüpft hat, die Trennung von netten Kollegen bei einem Jobwechsel.

Veränderungsprozesse sind Reifungsprozesse und benötigen Zeit. Sie erfolgen in Stufen, die aushaltbar für den Betroffenen sein müssen. Innere Stabilität und Standhaftigkeit muss reifen und spürbar werden. Veränderung muss Sinn machen, der persönliche Nutzen muss erkennbar und fühlbar für den Betroffenen sein.

Was ist möglich, in diesem Moment, in der derzeitigen Situation? Veränderung wird sichtbar über eine veränderte Einstellung, Neu-Bewertung und Handhabung zu Dingen, Menschen, Situationen, Sichtweisen, Verantwortlichkeiten, verbunden mit konkretem Handeln, da, wo es erforderlich ist. Veränderungsprozesse benötigen Mut, Kraft und Ausdauer.

Veränderungen sind immer lebensbestimmend und haben Einfluss auf das Leben. Man kann sie nicht aufhalten, „sie fließen“ und entfalten sich. So lange wir leben, sind Persönlichkeitsentwicklung und Veränderung nicht abgeschlossen.

7.1 Das Konzept des „Komplexen Lernens“

Entwicklung und Veränderung erfolgt durch vielschichtige, zusammenhängende Prozesse „Komplexen Lernens“: Prozesse des Wahrnehmens, Verarbeitens und Handelns, in denen Kompetenzen und Performanzen ausgebildet und Erfahrungen gemacht werden. In Beratungsprozessen geht es wesentlich um „Lernen“. Der Beratungsprozess selbst ist ein „begleitender Lernprozess“ (Wirkfaktor 8).

Alles ist Lernen - wenn wir genau hinschauen, durchlaufen wir permanent individuelle Lernprozesse auf den Ebenen unseres Denkens, Fühlens, Wollens und Handelns.

Als Teil unserer Lebenswelt befinden wir uns ständig in der Begegnung und Auseinandersetzung mit unserem Umfeld, faktisch und mental. Wir nehmen Personen und Situationen

wahr, wir erfassen Atmosphären, Stimmungen, Aussagen und versuchen, diese intuitiv und kognitiv zu verstehen und den Sinn zu erfassen. Schlußendlich geben wir uns eine Erklärung: "Ah ja, so ist das ..." (Erlebnisse „vitaler Evidenz“).

Menschen leben im Mehrpersonensetting, in Polyaden, und kommunizieren in Polylogen, real und virtuell. „Lernen“ ist folglich kontextspezifisch, denn es geschieht in Interaktionen mit Menschen und im Umgang mit Dingen, beides wird durch den konkreten Kontext bestimmt. (Der Kontext der Beratung ist die Beratungssituation als solche sowie der Kontext der Situation, für die die Beratung vorbereiten soll).

Unser Verhalten wird von den physiologischen Reaktionen Denken, Fühlen, Wollen, Handeln determiniert. Mittels unserer Fähigkeiten, innerlich in Distanz zu uns gehen (exzentrische Position) und mittels unseres Reflexionsvermögen, sind wir befähigt,

- kognitiv
zu lernen: Inhalte, Wissensstoff, Sachverhalte und Begebenheiten zu erfassen
- emotional
zu lernen: Stile und Regulierungs-/Verhaltensmuster zu erkennen, unser Bewertungssystem und die damit verbundenen Gewichtungen
- volitional
zu lernen: unsere Entscheidungs- und Durchhaltefähigkeit, das Ausmaß unseres Willens bzw. unserer Resignation zur Umsetzung von Erkenntnissen ins Handeln.

„Lernen“ und „Verhalten“ hängen unmittelbar zusammen, denn eine Verhaltensänderung ist Ausdruck dafür, dass ein Lernen stattgefunden hat. Ohne Motivation erfolgt keine Verhaltensänderung. Unser Tun muss sich für uns lohnen, wir müssen einen Nutzen darin sehen und etwas davon haben, es muss für uns Sinn machen. Beratung trägt über „Lernen“ zur Konstituierung von „Sinn“ bei, einer der wichtigsten Funktionen von Beratung.

Der Operationsmodus „Dynamische Regulation“ (nach Piotr Anokhin 1898-1974, russischer Biologe) ermöglicht eine Erklärung von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Damit werden Prozesse in offenen, dynamischen Systemen bezeichnet, die durch das synergetische Zusammenwirken von Teilsystemen zustande kommen, sowohl auf der intrasystemischen Ebene (biochemisch, physiologisch, emotional, kognitiv, volitional) als auch auf der intersystemischen, der sozialen und ökologischen Ebene, letztlich auf allen Ebenen des „Mensch-in-der-Welt-Seins“. „Dynamische Regulation“ hängt folglich von multiplen innersomatischen und extrasomatischen Stimulierungen ab. Durch deren Konnektivierung werden Emergenzen freigesetzt: es entstehen neue Verhaltensmöglichkeiten und neue Regulationsprinzipien. Die Regulationskompetenzen kontrollieren dabei die Regulationsperformanzen, d.h. die Strukturen, Skripts und Narrative bestimmen die jeweiligen Ablauf- und Verhaltensmuster.

Interpersonales Erleben (Begegnungen, Ko-Respondenz-Prozesse, interaktionale Auseinandersetzungen), ermöglicht ein vielfältiges Konnektivieren von Beobachtungen (wahrnehmen, erfassen, verstehen, sich erklären) und damit ein beständiges Erweitern der persönlichen (bei Gruppen: kollektiven) Sinnerfassungs-, Sinnverarbeitungs- und Sinnschöpfungskapazität. Wir lernen differentiell, bilden Synergien und speichern dieses Wissen im Leibgedächtnis ab. Innerhalb dieses Vorgangs setzen wir Emergenzpotentiale frei, d.h. wir sind in der Lage, Wissensstände komplex zu konnektivieren und neue Möglichkeiten des Denkens und Verhaltens hervorzubringen.

Menschliches Lernen ist also eine Syntheseleistung von unterschiedlichen vernetzten Prozessen der Person in ihrer Umwelt, die sie subjektiv wahrnimmt und mit kognitiven und emotionalen Bewertungen belegt.

„Affordances“/Angebote der Umwelt und der Innenwelt werden als multiple Stimulierungen wahrgenommen und verleblicht. Der jeweilige Informationswert erhält Sinn und Bedeutung. So entstehen neue Kompetenzen und Performanzen auf den Ebenen der Wahrnehmung, des Fühlens, Wollens, von Denk- und Handlungsweisen, des komplexen Verhaltens der Person „als Ganzes“.

Wenn diese „affordances“ mit entsprechend wirksamen Handlungsvollzügen beantwortet werden können, kommt es zu Lernen als Verhaltensänderung. Die Chancen für Verhaltensänderungen erhöhen sich, wenn im Umfeld, für das die Beratung vorbereiten soll, genügend spezifische Handlungsmöglichkeiten für den Klienten bereitgestellt werden.

Der Mensch lernt und entwickelt sich also

- über Mentalisierungen, d.h. durch dem Erweitern von Sinn und Sinnbezügen, durch multiple Konnektivierungen von Beobachtungen (auf der kognitiven, emotionalen und volitiven Ebene)
- und
- über Üben, d.h. dem Handeln, dem Umsetzen von Fähigkeiten/Kompetenzen in Fertigkeiten/Performanzen, in die Praxis.

Veränderung will „geübt“ sein. Dem Konzept des "ständigen Übens, Fehlschläge inbegriffen" kommt eine zentrale Bedeutung zu: es geht um permanentes Üben und Umsetzen von Gelerntem in den Alltag, beispielsweise zu lernen, "Nein" zu sagen, da, wo es erforderlich ist, Mut zu üben. "Wasch mich, aber mach mich nicht nass" funktioniert nicht.

Menschen lernen nicht nur Positives, sondern dysfunktionale Problemlösungsstrategien, Ohnmacht, Versagensängste, Entschlusslosigkeit, Zaudern, übereiltes Entscheiden, vorzeitiges Aufgeben u.a. – was ein „Umlernen“ erforderlich macht. Beratungsprozesse sind sowohl „Neu“-Lern-, als auch „Umlern“-Prozesse.

7.2 Das Willenskonzept des Integrativen Ansatzes

Veränderung muss man „wollen wollen“. Prof. Petzold und Prof. Dr. Johanna Sieper, Mitbegründerin des Instituts EAG/FPI, haben ein umfassendes Konzept des Willens entwickelt. In Auszügen (1969):

„...Der „Wille“ umfasst die Gesamtheit aller volitiven Aktivitäten (das Wollen) und ihre neurophysiologischen und psychologischen Grundlagen, und deren Umsetzung in willensbestimmte Handlungen. Der Wille ist deshalb einerseits als eine „Potentialität des Leibsobjektes“ zu sehen und andererseits prozessual als Willensvollzug, als sich realisierendes Wollen.

...Das „Wollen“ richtet diesen Prozess auf Ziele als ein „Anderes“, zu Erreichendes aufgrund von Aufforderungsimpulsen, inneren oder äußeren Anregungen.

Mögliche Ziele motivieren „Antriebe“, ein Streben zu Anderem (das auch im eigenen Selbst liegen kann). Das wird als „Impetus“ bezeichnet, worunter vielfältige neurophysiologische Erregungszustände mit Aktionsorientierung verstanden werden (also eine interaktionale motivationale Ausrichtung).

Der Wille kann unter vier Perspektiven gesehen werden:

- als eines „sich anbahnenden“, innen- und außenmotivierten Willensgeschehens
- als ein bewusst erfahrener Prozess, in dem sich die Kraft leiblichen Strebens, die Macht der Affekte, die Stärke der Vernunft spürbar zu einem Synergem, einer erlebten Qualität des Wollens, verbindet und sprachlich benennbar wird.
- als ein System der nicht-bewussten und bewussten cerebralen Prozesse, die der Negation (Verneinung) oder Affirmation (Bejahung) zugrunde liegen und synergetisch verbunden sind.
- als ein Produkt sozialer Verhältnisse, die den Impetus und seine Qualitäten sozialisatorisch formen bzw. deformieren.

Willensgeschehen ist also teils unbewusst, teils aber auch bewusst, es ist enkulturiert, sozialisiert und ökologisiert und wird bestimmt durch Kontext und Kontinuum. Es konstituieren sich verschiedene Willensqualitäten und „Freiheitsgrade“ des Willens, die von den Freiräumen und Begrenzungen des familialen, sozialen, kulturellen und ökologischen Kontextes abhängen, den individuellen und kollektiven lebensgeschichtlichen Erfahrungen (beispielsweise frühe sprachlich vermittelte Grenzen, die Eltern Kindern setzen: „sei still!“, die wiederum die Grundlagen für Selbstbegrenzungen legen), dem Festhalten an „altem“ Willen und dem Bilden von neuem Willen, entlang der „Lebensstraße“ unter der life-span-developmental perspective.

Die „Freiheit des Willens“ ist folglich als „relativ und differentiell“ zu charakterisieren, die in sich jedoch die Chance wachsenden Freiheitspotentials birgt.

Wille formiert sich als individuelles Wollen und als kollektives Wollen, wobei das individuelle Wollen zumeist vom kollektiven Wollen beeinflusst ist. Er ist leiblich spürbar durch das Wahrnehmen von Engung oder Weitung (wer will? Ich oder der Andere?)

Willensphänomene hängen von kulturellen Kontexten ab, von „kollektiven mentalen Repräsentationen“ (Ethnie-, Religions-, Schicht-, Generationen- und Altersspezifisch, aber auch eine Institution, ein Unternehmen, ein Team mit seiner jeweiligen „Kultur“ u.a.).

Überall kann Gegenwille, ein anderes Wollen aufkommen, ein fremder Wille aufgezwungen werden, können Mehrheiten Minderheitenwillen zu unterdrücken versuchen, der „Wille „gebrochen“ werden bis zur Verletzung der Würde.

Die Fähigkeit, den eigenen Willen mit dem Wollen Anderer abzustimmen, bisweilen zu erkämpfen, bedarf „Prozesse des Aushandelns“, interdisziplinäre und intradisziplinäre Polylogie für „Rede und Gegenrede“, „Wort und Antwort“, ein „Mit“, ein „Gegen“, ein multiples Ko-Respondieren und Konnektivieren in Begegnung und Auseinandersetzung, in Konsens-Dissens-Prozessen, wo Positionen und Ziele, differierendes Wollen „ins Gespräch“ gebracht und „ausgehandelt“ werden können.

Wille verlangt die Auseinandersetzung, die Abstimmung und Koordination, wo immer Menschen aufeinander treffen, denn Wille ist (zumeist) ein „in Interaktion vollzogenes Wollen“.

Wird das individuelle Wollens durch den Willen Anderer behindert, führt dies zu Belastungen, Frustrationen, negativen Emotionen, psychophysiologischen Überforderungs- und Stresserlebnissen und kann zur Einschränkung der Persönlichkeitsentwicklung führen bis hin zu Krankheiten.

Viele Klienten, die im Berufsleben oder in einer Partnerschaft an Überforderungssymptomen leiden, wissen zunächst meist nicht, dass sie einem „fremden Willen“ folgen, sich in vermeintlich „freiem Willen“ und mit immenser Willensstärke fast zu Tode arbeiten, immer unter der Knute „es ist nie genug“. Sie haben den Zwang so verinnerlicht, dass sie ihren persönlichen und normativen Anspruch überzeugt als eigenen erleben, auch wenn er deutlich Niederschlag kollektiver Willensqualitäten ist wie z.B. preußische Disziplin, protestantische Ethik, familiale Traditionen.

Wille ist für die meisten Menschen eine Anstrengung, denn Wollen trifft auf Widerständiges, auf Verharrungs-, Hemm- und Gegenkräfte. Begrenzungen des Willens erfolgen durch das Wollen von Anderen, durch eigene, widerstreitende Willensstrebungen, durch mangelnde Klarheit mit Blick auf das „zu Wollende“ und durch die Willensprozesse selbst.

→ Psychologische Willenspathologien: Willensschwäche, Entschlusslosigkeit, Unentschiedenheit u.a.

→ Soziale Willenspathologien: Übelwollen, Böswilligkeit, Unwillen, gleichgültiges Nichtwollen, aggressiver Gegenwille u.a.

Die Chancen auf selbstbestimmte Willens- (und Persönlichkeits-)entwicklung sind erhöht, wenn das soziale Umfeld diesen Prozess ko-volitiv unterstützt.

→ „Ko-Volition“: das wechselseitige Bemühen im Respekt vor der „Andersheit des Anderen“, unter Nutzung seiner „persönlichen Souveränität“ in einem „geteilten locus of control“, gemeinschaftlich „eines Sinnes und Wollens“ in Bezug auf bestimmte Ziele und ihrer Realisierung.

Entfaltet sich das Wollen nachhaltig, wird es zu einer Kraft, mit der sich „Wille“ in willensbestimmtes, zielgerichtetes Handeln umsetzt, durch Willensentscheide und persönliche Willenskraft zur Realisierung des angestrebten Zieles.

Die Willenskräfte des Individuums, aber auch kollektiver Wille (z.B. der Wille eines Teams) müssen hinsichtlich der Implementierung von Entscheidungen, Plänen und Zielen entwickelt und gestärkt werden, damit Veränderung möglich wird.

Eine Entscheidung ist ein Willensakt. Persönliche Veränderung und Leistung braucht Wollen und manchmal den Willen, nicht zu wollen, was besondere Willenskraft erfordert.

„Unsere Willensentscheide mussten oft genug mit Anderen ausgehandelt werden, häufig auch mit uns selbst, sie waren abhängig von unserer Lebenslage, unseren Ressourcen, unseren Gefühlen und Stimmungen, von uns nicht immer zugänglichen Motivationen, deren Wirken uns immer wieder erst im Nachhinein deutlich wurde.“⁹⁴

Willenspsychologisch sind folgende Schritte gegeben:

Schritt 1: Entscheidungsinformation

Schritt 2: Entscheidungsvorbereitung

Schritt 3: Entscheidungsfindung

Schritt 4: Entscheidungsfällen

Schritt 5: Entscheidungsrealisierung

Schritt 6: Durchtragen (Durchhalten) der Entscheidung

⁹⁴ Petzold 2000h

Prädezyonale Phase / Phase der Entscheidungsfindung und des Entscheidens:

- Prekäre Stile: Entscheidungsschwierigkeiten wie Zögerlichkeit, Willenlosigkeit, Unentschiedenheit, Entschlusslosigkeit, Wechselhaftigkeit, Überstüzttheit
- Positive Stile: Entschlußfreudigkeit, Entschlusskraft, Entscheidungssicherheit.

Postdezyonale Phase / nachdem eine Entscheidung getroffen wurde

- Prekäre Stile: Willenschwäche als mangelndes Durchhaltevermögen, Willensschwankungen, Verbissenheit
- Positive Stile: Entschiedenheit, Willensstärke, Beständigkeit, Ausdauer, Durchhaltevermögen.

Volitionale Stile / „Stile des Wollens“:

- „offensives Wollen“: manche Aufgaben wollen wir unbedingt und mit aller Kraft lösen
- „defensives Wollen“: andere gehen wir zögerlich an
- „ambivalentes Wollen“: wieder andere im inneren Widerstreit

Willensqualitäten:

Willigkeit, Unwilligkeit, böser Wille/Böswilligkeit, Gutwilligkeit.

Willensqualitäten sind kontext- und kulturabhängig, mit Wertungen und moralischen Kategorien wie „gut“ und „böse“ verbunden.

„Willenslernen“, das Lernen eines adäquaten Wollens in performanzzentrierten Prozessen, zählt zu den bedeutensten Lernerfahrungen des Menschen und formt ihre Persönlichkeit. Das Wollen muss im Tun umgesetzt werden, eine Entscheidung dafür gefällt werden.

Das Durchhaltevermögen der Menschen ist unterschiedlich. In der Beratungssituation ist es wichtig zu bestätigen: „da haben Sie eine Stufe genommen, einen Schritt gemacht, und das liegt noch vor uns.“

Durch Erfolge im Umsetzungs- und Durchhalteprozess wird die Motivation des Klienten gestärkt, das neu Erlebte auch weiterhin positiv umzusetzen. Berater und Klient, wollen gemeinsam, dass die Umsetzung gelingt. Neben dem ko-reflexiven, ko-emotionalen, also auch ko-volitiver Moment im Beratungs- und Begleitungsprozess.

- „Motivieren“ heisst, ein „Wollen“ auf ein „anderes Wollen“ einzustimmen.

Die Entwicklung der Willenshandlungen muss unter der Perspektive eines differentiellen „life span developmental approach“ betrachtet werden. Diese Erfahrungen werden in Prozessen komplexen Lernens festgehalten und fördern nachhaltige Willensarbeit. Sie formen die gesamte menschliche Persönlichkeit, die in ihrer Lebenserfahrung mit Anderen und mit sich selbst, mit ihrem Denken, Fühlen, Wollen und Handeln sich selbst immer vertrauter wird, Perspektiven und Metaperspektiven entwickeln kann, und dadurch ihr Selbst immer bewusster gestalten kann.

Die „Wandlung“ zu wollen bedeutet aktive „Überwindungsarbeit“ - sich zu entscheiden, einen neuen Zugang zum Leben zu wagen, den Willen zur Veränderung haben.

Ausblick

Der demografische Wandel zwingt die Wirtschaft zum Umdenken. War bisher die Reihenfolge der unternehmerischen Schwerpunkte ökonomisch, ökologisch, sozial, so wird sich das in Zukunft genau in die umgekehrte Richtung ändern müssen: sozial, ökologisch, ökonomisch. Zwangsläufig werden die Betriebe in ihre Mitarbeiter investieren müssen, um sie nachhaltig an ihr Unternehmen zu binden.

Eine auf kurzfristige Gewinn-Maximierung abzielende Wirtschaftsweise wird auf Dauer keine Zukunft haben. Für Menschen in der Arbeitswelt wird bei ihrer zukünftigen Jobsuche oder dem beruflichen Wechsel immer mehr ein entscheidendes Auswahlkriterium sein, inwieweit ein Unternehmen Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern zeigt.

Unternehmen müssen sich folglich sowohl auf der personellen, als auch auf der strukturellen Ebene neu bzw. besser aufstellen, d.h.

- in Maßnahmen investieren, die die Gesundheit und Kreativität der Mitarbeiter fördern
- Betriebliche Strukturen schaffen wie phantasievollere und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Betriebskinderstätten, Altersvorsorge-Modelle, eine gerechtere Arbeits- und Lastenverteilung und eine Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Es benötigt einen Kulturwandel in der Arbeitswelt, um die Einteilung von Berufs- und Privatleben flexibler und selbstbestimmter vornehmen zu können, als es derzeit der Fall ist.

Hinzu kommt, dass die Menschen älter werden und länger arbeiten müssen. In der Politik wird bereits ein Renteneintrittsalter von 69 Jahren diskutiert.

Auch wird es auf Dauer nicht reichen, wenn sich einzelne Unternehmen engagieren. Die Rahmenbedingungen für eine gesunde Arbeits- und Lebenswelt müssen grundlegend von allen Beteiligten der Wirtschaft, aber auch seitens der Politik neu definiert werden.

Es müssten Maßnahmen auf politischer Ebene, sozial- und arbeitspolitisch, von Politik und Regierung eingeführt und umgesetzt werden, in Bildung, Integration und Kinderbetreuung investiert werden.

Ein gesundheitsschonender Arbeitsplatz zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass die Wochenarbeitszeit überschaubar gestaltet ist und das Entgelt die Existenz sichert. Von dieser Art eines „guten Jobs“ gibt es derzeit noch zu wenige, obwohl hinlänglich bekannt ist, dass der Faktor „Arbeit“, ein verfügbarer, sicherer und „gesunder“ Arbeitsplatz, den Wohlstand und sozialen Frieden einer Gesellschaft fördert.

Dazu braucht es umsetzbare, zukunftsweisende Modelle als Möglichkeitsangebot. Wirtschaft und Politik müssen mit nachhaltigen Konzepten mehr als bisher für die Gesundheits- und Kreativitätsförderung der Mitarbeiter tun. Die Arbeit müsste besser und gerechter verteilt werden, flexible Zeitmodelle im betrieblichen und im öffentlichen Leben geschaffen werden, Entlohnungs- und Gratifikationssysteme sinnvoll angepasst werden.

Die Stadt Bozen z.B. hat als eine der ersten Städte in Europa „Zeitpolitik“ als einen festen Baustein in der Kommunalpolitik verankert. Durch flexible Zeitmodelle von Betrieben und öffentlichen Einrichtungen und Verkehrsmitteln soll der Bürger Arbeit, Beruf und Privatleben stressfreier und familienfreundlicher miteinander verbinden können.

Nicht zuletzt liegen Lebensqualität und Gesundheit in der Eigenverantwortung eines jeden Einzelnen: in sich selbst zu investieren, auf einen gesunden Lebensstil zu achten, sich

„Oasen der Ruhe“ einzurichten, nicht jeden Trend meinen mitmachen oder überall dabei sein zu müssen. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Leerlauf, Nichtstun, Ruhe und Musse (über-)lebenswichtig sind.

Abschließend möchte ich noch einmal *Petzold* zitieren:

„Gesundheit in einem umfassenden Sinn kann nur gewonnen werden, wenn Menschen die Bereitschaft und den festen Willen entwickeln, achtsam für sich, ihre Mitmenschen und ihren Lebenszusammenhang zu werden und in engagierter Verantwortung für diese Werte eintreten.“⁹⁵

Zusammenfassung: Integrative Beratung im Arbeitsleben – Ein beraterpsychologischer Ansatz für psychosoziale Veränderungsprozesse

Im Mittelpunkt dieser Graduierungsarbeit stehen Beratungsprozesse aus der Arbeitswelt mit ihren Anforderungen und Belastungen für den Einzelnen. Die Autorin gibt eine kompakte Zusammenschau von theoretischen und praxisrelevanten Komponenten beraterpsychologischer, gesundheitsorientierter Beratungsarbeit. Sie wirft einen Blick auf aktuelle Lebens- und Arbeitswelten und beleuchtet das Zusammenspiel von psychologischem und agogischem Wissen. Dabei stellt sie die Notwendigkeit entwicklungspsychologischen und sozialpsychologischen Wissens für die Beratungsarbeit dar. Entscheidende Basis-Konzepte, Methoden und Techniken des Integrativen Ansatzes werden aussagekräftig und nachvollziehbar in ihren wichtigsten Aspekten dargestellt.

Schlüsselwörter: Beratung, Beratungsprozess, Beratungspsychologie, Arbeitsleben, psychosozial, Veränderung, Setting, Passung, Beratungs-Auftrag, Beratungs-Ziele

Summary: Integrative consultation in working life – an counseling psychology based approach targeting psychosocial change processes

This graduation work is focussing counseling processes in the working world within their demands and pressure on individuals. The author gives a compact overall view of theoretically and practically relevant components of counseling work, basing on counseling psychology and health care. She takes a look at actual scenes of working and living and examines the interaction of psychological and counseling knowledge. With it she describes the necessary of knowledge of developmental psychology and social psychology. Deciding basical concepts, methods and techniques of the Integrative approach are described in a meaningful and comprehensible way in their most important aspects.

Keywords: Counseling, Counseling process, Counseling Psychology, Working life, psychosocial, Change, Setting, Fit, Counseling-order, Counseling-targets

⁹⁵ Petzold 2003

Literatur- und Quellenverzeichnis

Brühlmann-Jecklin, E., Petzold, H.G. (2004): Die Konzepte „social network“ und „social world“ und ihre Bedeutung für Theorie und Praxis der Supervision im Integrativen Modell. , www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 5/2005, und in Gestalt 51 (Schweiz), S. 37-49

Engel, R. (2009): Diversity Management – Entstehung und Nutzen. Einführung und grundlegende Thesen. Integrative Therapie, Heft 1, 2009, S. 9-22

Grawe, K. (2004): Neuropsychotherapie, Göttingen: Hogrefe

Hartz, P., Petzold, H.G. (2013): Wege aus der Arbeitslosigkeit. MINIPRENEURE – Chancen für Menschen, die ihr Leben neu gestalten wollen. Wiesbaden: Springer VS.

Hass, W., Petzold, H.G. (1999/2011): Die Bedeutung der Forschung über soziale Netzwerke, Netzwerktherapie und soziale Unterstützung für die Psychotherapie – diagnostische und therapeutische Perspektiven. In: Petzold, H.G., Märtens, M. (1999a) (Hrsg.): Wege zu effektiven Psychotherapien, Psychotherapieforschung und Praxis.: Modelle, Konzepte, Settings. Opladen; Leske und Budrich, S. 193-272.

Hausmann, B., Neddermeyer, R. (2003): Bewegt sein. Integrative Bewegungs- und Leibtherapie in der Praxis. Paderborn, Junfermann.

Heuring, M., Petzold, H.G. (2004): Rollentheorien, Rollenkonflikte, Identität, Attributionen – Integrative und differentielle Perspektive zur Bedeutung sozialpsychologischer Konzepte für die Praxis der Supervision. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 12/2005.

Hüther, G.(2009): Biologie der Angst – wie aus Stress Gefühle werden. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Jonas, P. (2012): Arbeitslosigkeit aus der Sicht der Integrativen Therapie/Gestalttherapie, www.fpi-publikationen.de/polyloge - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 24/2012.

Krause, Ch., Mayer C-H., Assmann, M. (2007): Profil und Identität professioneller Berater und Beraterinnen. In: Beratung Aktuell, Heft 3, 2007, S. 140-155, Paderborn: Junfermann

Leitner, A. (2010): Handbuch der Integrativen Therapie. Wien: Springer

Lohmann-Haislah, A. (2013), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund: Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden.

Lukesch, B., Petzold, H.G. (2011): Lernen und Lehren in der Supervision – ein komplexes, kokreatives Geschehen. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 5/2011

Mead, G.H. (1968): Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. Frankfurt/Main: Suhrkamp

Moser, A. (2011): Reaktanz – ein zentrales Konzept für die Supervision. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 14/2011

Orth, I., Petzold, H.G. (1994): Kreative Persönlichkeitsdiagnostik durch „mediengestützte Techniken“ in der Integrativen Therapie und Beratung. Düsseldorf, Amsterdam: Europäische Akademie für psycho-soziale Gesundheit, Gesundheitswissenschaft, Freie Universität Amsterdam. Integrative Therapie, Ausg. 4, 1994, S. 340-391

Orth, I., Petzold, H.G. (2008): Leib, Sprache, Geschichte in einer integrativen und kreativen Psychotherapie. Über die Heilkraft von „Poesietherapie“ und „Kreativen Medien“. Integrative Therapie, Heft 1/2, 2008, S. 99-132

Orth, I., Petzold, H.G. (2004): Theoriearbeit, Praxeologie und „Therapeutische Grundregel“. Zum transversalen Theoriegebrauch, kreativen Medien und methodischer und „sinnlicher Reflexivität“ in der Integrativen Therapie mit suchtkranken Menschen. In: Petzold, H.G., Schay, P., Ebert, W. (2004): Integrative Suchttherapie: Theorie, Methoden, Praxis, Forschung. Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften, Bd. I, S. 133-161. www.fpi-publikationen.de/polyloge - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 04/2004.

Osten, P. (2000): Die Anamnese in der Psychotherapie. Klinische Entwicklungspsychologie in der Praxis. München, Basel: E. Reinhardt

Petzold, H.G., Orth, I. (1999a): Die Mythen der Psychotherapie. Ideologien, Machtstrukturen und Wege kritischer Praxis. Paderborn: Junfermann.

Petzold, H. G., Orth, I. Sieper, J. (2010a): Gewissensarbeit, Weisheitstherapie, Geistiges Leben – Themen und Werte moderner Psychotherapie. Wien: Krammer.

Petzold, H.G. (2010): „Beratung“ als Disziplin und Praxeologie zum Umgang mit subjektiven Theorien und ihren kollektiven Hintergründen in der modernen Wissensgesellschaft. www.fpi-publikationen.de/textarchiv-hg-petzold. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, und dem Zentrum für psychosoziale Medizin, Donau-Universität Krems

Petzold, H.G. (2010): Beratungspsychologie für die Mediation. www.fpi-publikationen.de/supervision - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 06/2010.

Petzold, H.G., Orth, I. (2013a): Coaching als Beratungsdisziplin: Problematisierungen – Ethik – Altruismus. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 02/2013

Petzold, H.G. (2012h): Integrative Therapie – Transversalität zwischen Innovation und Vertiefung. Die „Vier WEGE der Heilung Förderung“ und die „14 Wirkfaktoren“ als Prinzipien gesundheitsbewusster und entwicklungsfördernder Lebensführung. Komplexe Humantherapie III, Textarchiv J. 2012, www.fpi-publikationen.de/textarchiv.

Petzold, H.G. (Hrsg.) (2001): Wille und Wollen. Psychologische Modelle und Konzepte. Bd. 1 Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Petzold, H.G., Sieper, J. (Hrsg.) (2003): Wille und Wollen in der Psychotherapie. Bd. 2, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Petzold, H.G., Sieper, J. (2008): Der Wille, die Neurobiologie und die Psychotherapie. Bd. 2: Psychotherapie des Willens, Theorie, Methoden und Praxis. Bielefeld: Edition Sirius.

Petzold, H.G. (2004): „Transversale Identität und Identitätsarbeit“. Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und sozialisationstheoretisch begründete Persönlichkeitstheorie und Psychotherapie – Perspektiven „klinischer Sozialpsychologie“. www.fpi-publikationen.de/polyloge - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 10/2001.

Petzold, H.G. (2009): Zur Wissensstruktur der Integrativen Therapie – für PsychotherapeutenInnen. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 03/2009.

Petzold, H. G. (2012e): Internalisierung, Introjektion, TäterInnen-Introjekte – „integrative Interiorisierung“. Konzeptuelle Ordnungsversuche in Sprachverwirrungen der Psychotherapie. Bei www.FPI-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit – 16/2012.

Petzold, H.G. (2003f): Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und sozialisationstheoretisch orientierte Psychotherapie. www.fpi-publikationen.de/textarchiv-hg-petzold. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, und dem Zentrum für psychosoziale Medizin, Donau-Universität Krems

Petzold, H.G. (2012): Identität: Ein Kernthema moderner Psychotherapie – interdisziplinäre Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Petzold, H.G. (2012a), *Hömann-Kost A., Siegele F.* (2004): Integrative Persönlichkeitstheorie. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 11/2004

Petzold, H.G., Müller, M. (2005/2007): Modalitäten der Relationalität – Affiliation, Reaktanz, Übertragung, Beziehung, Bindung – in einer „klinischen Sozialpsychologie“ für die Integrative Supervision und Therapie. Hückeswagen: Europäische Akademie und in : Petzold, H.G.: Integrative Supervision, 2. Aufl, Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften, 2007a, S. 367-463. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 2005-2007.

Petzold, H.G. (2010q): Über Vertrauen und Misstrauen. In : Petzold, H.G., Orth, I., Sieper, J. (2010a), S. 63-68. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 35/2009

Petzold, H.G. (2012b): „Natürliche Resilienz“ – Wieder aufstehen nach Schicksalsschlägen“. In: Bonanno, G.: Die andere Seite der Trauer, Bielefeld, Edition Sirius; Aistheis, S. 219-272 www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 2012

Petzold, H.G., Müller, L. (2004c): Integrative Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie – Protektive Faktoren und Resilienzen in der diagnostischen und therapeutischen Praxis. Psychotherapie Forum 4, S. 185-196. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 2004

Petzold, H.G., Müller, L. (2004d): Resilienz und protektive Faktoren im Alter und ihre Bedeutung für den Social Support und die Psychotherapie bei älteren Menschen. In: Petzold, H.G. (2004a): Mit alten Menschen arbeiten. Erweiterte und überarbeitete Neuauflage von 1985a in zwei Bänden. Bd. I: Konzepte und Methoden sozialgerontologischer Praxis. München: Pfeiffer, Klett-Cotta, S. 108-154.

Petzold, H.G., Orth I. (Hrsg.): Sinn, Sinnerfahrung, Lebenssinn in Psychologie und Psychotherapie – Sinn und Sinnerfahrung - interdisziplinäre Perspektiven in, Band 1, 2005, Bielefeld, Locarno: Edition Sirius

Petzold, H.G. (2001): Sinnfindung über die Lebensspanne: Collagierte Gedanken über Sinn, Sinnlosigkeit, Abersinn – integrative und differentielle Perspektiven zu transversalem, polylogischem Sinn. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 03/2001

Petzold, H.G.: Das Ressourcenkonzept in der sozialinterventiven Praxeologie und Systemberatung. Integrative Therapie, Heft 4, 1997, S. 435-471. Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G. (2003): Integrative Beratung, differentielle Konflikttheorie und „komplexe soziale Repräsentationen“. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 01/2003

Petzold, H.G., Leuenberger, R., Steffan, A. (1998): Ziele in der Integrativen Therapie. In: Ambühl, H., Strauß, B. (Hrsg.), Therapieziele. Göttingen: Hogrefe. Und erweitert in: Petzold (1998h) (Hrsg.): Identität und Genderfragen in Psychotherapie. Soziotherapie und Gesundheitsförderung. Bd. 1 und 2, Sonderausgabe von Gestalt und Integration. Düsseldorf, FPI-Publikationen, S. 142-188. www.fpi-publikationen.de – Textarchiv 1998

Petzold, H.G. (2009d): „Macht“, „Supervisorenmacht“ und „potentialorientiertes Engagement“. Überlegungen zu vermiedenen Themen im Feld der Supervision und Therapie verbunden mit einem Plädoyer für eine Kultur „transversaler und säkular-melioristischer Verantwortung“. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 04/2009

Petzold, H.G. (2010b): Gesundheit, Frische, Leistungsfähigkeit – Potentialentwicklung in der Lebensspanne durch „Integratives Gesundheitscoaching“. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 11/2010, und Ostermann, D. Gesundheitscoaching, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 9-26.

Petzold, H.G., van Wijnen, H. (2010) „Stress, Burnout, Krisen – Materialien für supervisorische Unterstützung und Krisenintervention, www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 11/2010

Petzold, H.G. (2010): „Sprache, Gemeinschaft, Leiblichkeit und Therapie“. Materialien zu polylogischen Reflexionen, intertextuellen Collagierungen und melioristischer Kulturarbeit-Hermeneutica. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 07/2010

Petzold, H.G., Orth, I. (2011): „Genderidentität“ – ein neues Leitparadigma für Supervision und Coaching in vielfältigen Kontexten. In: Abdul-Hussain, S. (2011): Genderkompetente Supervision. Beitrag von Ilse Orth und Hilarion Petzold zu „Genderintegrität“, Wiesbaden, VS-Verlag, S. 195-299.

Petzold, H.G., Sieper, J. (2012a): Gendergerechte Therapie. In: Schigl, B. (2012) Psychotherapie und Gender. Konzepte, Forschung, Praxis. Welche Rolle spielt die Geschlechtszugehörigkeit im therapeutischen Prozess? Wiesbaden, VS-Verlag.

*Petzold, H.G. (2006p): Ökosophie, Ökophilie, Ökopsychosomatik. Materialien zu ökologischem Stress- und Heilungspotential.
www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 16/2006, Integrative Therapie 1 (2006), S. 62-99.*

*Petzold, H.G. (2005): Definitionen und Kondensate von Kernkonzepten der Integrativen Therapie – Materialien zu „Klinischer Wissenschaft“ und „Sprachtheorie“.
www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 05/2006*

*Petzold, H.G. (2007): Integrative Therapie Kompakt. Definitionen und Kondensate von Kernkonzepten der Integrativen Therapie – Materialien zu „Klinischer Wissenschaft“ und „Sprachtheorie“.
www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 2007*

*Petzold, H.G. (2010): Integrative Therapie – neue Wege einer Humantherapie in der Lebensspanne. Das „erweiterte“ biopsychosoziale und entwicklungsorientierte Modell moderner Psychotherapie.
www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 04/2010*

*Petzold, H.G. (2002): Zentrale Modelle und Kernkonzepte der „Integrativen Therapie“.
www.fpi-publikationen.de/polyloge - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 03/2002*

Petzold, H.G. (2003): Integrative Therapie. Modell, Theorien & Methoden einer schulenübergreifenden Psychotherapie, Bd. 1: Klinische Philosophie, Überarb. und ergänzte Neuauflage von 1991a/1992a/1993a. Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G. (2003): Integrative Therapie. Modell, Theorien & Methoden einer schulenübergreifenden Psychotherapie, Bd. 2: Klinische Theorie, Überarb. und ergänzte Neuauflage von 1991a/1992a/1993a. Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G. (2003): Integrative Therapie. Modell, Theorien & Methoden einer schulenübergreifenden Psychotherapie, Bd. 3: Klinische Praxeologie, Überarb. und ergänzte Neuauflage von 1991a/1992a/1993a. Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G. (2006): Zentrale Modelle und Kernkonzepte der Integrativen Therapie. Ein „biopsychosozialökologischer“ Ansatz. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen

Petzold, H.G., 1977c: Die Rolle der Medien in der integrativen Pädagogik. In: Petzold, H.G., Brown, G., 1977 (Hrsg.) Gestaltpädagogik, Konzepte der integrativen Erziehung. München: Pfeiffer, S. 101-123, www.fpi-publikation.de, 1977c.

Petzold, H.G., Orth, I (2006): Der „Schiefe Turm“ fällt nicht – Salutogenetische Arbeit mit Neuromentalierungen und kreativen Medien in der Integrativen Therapie. Hückeswagen: Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit. Erw. in Petzold, Sieper (2008a), S. 593-653, www.fpi-publikationen.de/textarchiv, 2008a.

Petzold, H.G., Orth, I. (1994a/2012): Kreative Persönlichkeitsdiagnostik durch „mediengestützte Techniken“ in der Integrativen Therapie und Beratung. *Integrative Therapie* 4 (1994), S. 340-391. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 03/2012.

Petzold, H.G. (2002): Wissenschaftsbegriff, Erkenntnistheorie und Theoriebildung der „Integrativen Therapie“ und ihrer biopsychosozialen Praxis für komplexe Lebenslagen“. www.fpi-publikationen.de

Petzold, H.G. (2009): Integrative Therapie. Moderne Psychotherapie als „biopsychosoziale Entwicklung in der Lebensspanne“ oder Integrative Therapie – der neue Weg einer Humantherapie. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen

Petzold, H.G., Heintz, H. (Hrsg.) (1983): *Psychotherapie und Arbeitswelt*. Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G. (1988): *Integrative Bewegungs- und Leibtherapie. Ein ganzheitlicher Weg leibbezogener Psychotherapie*. Bd. 1 und 2, Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G., Orth, I. (Hrsg.) (2007): *Die neuen Kreativitätstherapien. Handbuch der Kunsttherapie. Theorie und Praxis*. Bd. 1 und 2., Bielefeld, Locarno: Edition Sirius

Petzold, H.G., Sieper, J. (Hrsg.) (1996): *Integration und Kreation. Modelle und Konzepte der Integrativen Therapie, Agogik und Arbeit mit kreativen Medien*. Bd. 1 und 2, 1996, Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G., Orth, I., Sieper, J. (2005): Erkenntnistheoretische, entwicklungspsychologische, neurobiologische und agogische Positionen der „Integrativen Therapie“ als „Entwicklungstherapie“. www.fpi-publikationen.de/polyloge - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 02/2005

Petzold, H.G. (1998): *Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung*. Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G., Orth, I., Sieper, J. (2010): *Gewissensarbeit, Weisheitstherapie, geistiges Leben. Moderne Psychotherapie als wertegeleitete Praxis*. Wien: Krammer

Petzold, H.G. (2009): Körper-Seele-Geist-Welt-Verhältnisse in der Integrativen Therapie. Der „Informierte Leib“ und das „Psychophysische Problem“ und die Praxis. In: *Psychologische Medizin*, Nr. 1, 2009

Petzold H.G. (2005): Beratung als „komplexer Lernprozess“ und kooperative Handlungspraxis in differenziellen Feldern. In: *Beratung Aktuell*, Heft 3, 2005, S. 171-186, Paderborn: Junfermann

Petzold, H.G., Engemann, K., Zachert, D.: *Effektive Performanz. Komplexes Lernen in Supervision und Coaching*. www.fpi-publikationen.de/textarchiv-hg-petzold.

Petzold, H.G. (2011): Integrative Therapie als „angewandter Anthropologie“ in einer „transversalen Moderne“. *Menschenbild und Praxeologie*. www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen (2011)

Petzold, H.G. Orth-Petzold, S., Ratz, C. (2011): *das Supervisionsjournal. Ein methodisches Konzept zur Sicherung und Entwicklung von Qualität in Supervision und klientenbezogener Arbeit*.

www.fpi-publikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 01/2011

Rahm, D., Otte, H., Bosse, S., Ruhe-Hollenach, H. (1999): Einführung in die Integrative Therapie. Grundlagen und Praxis. Paderborn: Junfermann

Rahm, D. (2011): Gestaltberatung. Grundlagen und Praxis integrativer Beratungsarbeit. Paderborn: Junfermann

Ruhwandl, D. (2010): Top im Job – Ohne Burnout durchs Arbeitsleben. Stuttgart: Klett-Cotta

Scheffler, S. (2009): Patientenverhalten von Frau und Mann als soziales Konstrukt, Strukturmerkmal und Verhaltensset – Ergebnisse der Geschlechterforschung und ihre Bedeutung für beraterische Interventionssysteme. Integrative Therapie, Heft 1, 2009, S. 37-49

Schreyögg, A. (2011), Konflikt-Coaching. Anleitung für den Coach. Frankfurt/Main: Campus.

Schuch, H.W. (2007): Darum Integrative Therapie. Integrative Therapie als angewandte, kritische Humanwissenschaft mit dem Ziel der Humantherapie. Integrative Therapie, Heft 3, 2008, S. 179-197

Seligman, M.E.P. (1999): Erlernte Hilflosigkeit, Weinheim: Beltz

Selye, H. (1977): Stress. Reinbek/Hamburg: Rowohlt

Sieper, J., Petzold, H.G. (2002): „Komplexes Lernen“ in der Integrativen Therapie – seine neuro-wissenschaftlichen, psychologischen und behavioralen Dimensionen.
www.fpipublikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 10/2002.

Sieper, J., Petzold, H.G. (2002/2011): der Begriff des „Komplexen Lernens“ und seine neurowissenschaftlichen und psychologischen Grundlagen – Dimensionen eines „behavioralen Paradigmas“ in der Integrativen Therapie. Lernen und Performanzorientierung, Behaviourdrama, Imaginationstechniken und Transfertraining. www.fpipublikationen.de/materialien.htm - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 10/2002, www.fpipublikationen.de/materialien.htm - Supervision: Theorie-Praxis-Forschung: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen 04/2011. Gekürzt in Leitner, A (2003): Entwicklungsdynamiken der Psychotherapie. Wien: Kramer, Edition Donau-Universität, S. 183-251.

Sieper, J., Petzold, H.G. (2003): Der Wille und das Wollen, Volition und Kovolition – Überlegungen, Konzepte und Perspektiven aus Sicht der Integrativen Therapie.
www.fpi-publikationen.de/polyloge - POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, 04/2003.

Spiegel Wissen: Patient Seele. Heft 1, 2012.

Surur, A.-H. (2011): Genderkompetenz in Supervision und Coaching: Mit einem Beitrag zur Genderintegrität von Ilse Orth und Hilarion Petzold. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Walch, S. (2003): Dimensionen der menschlichen Seele. Düsseldorf: Patmos

Anhang

Praxeologischer Transfer

Beispiel eines Beratungsprozesses:

Neu-Orientierung!

Begleitung einer Klientin bei ihrer Suche nach einer neuen beruflichen und persönlichen Lebensperspektive.

Kontaktaufnahme

Frau F. (Name anonymisiert)⁹⁶ kontaktiert mich per E-Mail. Sie hörte meinen Namen bei einer Arbeitskollegin, als im kleinen Kollegenkreis die Frage gestellt wurde, zu wem man denn gehen könne, wenn man einen neuen Job suche. Daraufhin habe sie mich gegoogelt. Frau F. schrieb, dass ihr mein Web-Auftritt gefiele, ebenso mein Foto, ich erschiene ihr sympathisch. Sie skizzierte kurz ihr Beratungs-Anliegen: „Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, Wunsch nach beruflicher und überhaupt, neuer Orientierung, die sie „alleine nicht mehr hinbekomme“. Im ersten Schritt wünsche sie Auskunft darüber, wie viel an Zeit dafür benötigt würde und welche Kosten damit verbunden wären. Sie teilte mir ihre Kontaktdaten mit und günstige Zeiten für ein Telefongespräch.

Ich rief sie am darauffolgenden Abend an. Frau F. freute sich über die zeitnahe Kontaktaufnahme. Sie machte am Telefon einen zugewandten, freundlichen Eindruck. Ihre Stimme klang hell. Sie fragte, ob es für sie überhaupt noch Hoffnung auf Veränderung gäbe, zumal sie bereits auf die 50 zugehe. Ich schlug ihr vor, dass wir ihr Anliegen am besten in einem persönlichen Erstgespräch besprechen sollten und im Anschluss daran entscheiden, ob und wie es weitergehen könne mit einer gemeinsamen Zusammenarbeit. Ich nannte ihr meine Konditionen und eine Empfehlung der ersten Sitzung für 90 Min, um ausreichend Raum für das Gespräch zu haben. Frau F. war damit einverstanden und bat um einen Termin. Diesen gab ich ihr für die kommende Kalenderwoche auf ihre Bitte hin an einem Samstag, da sie dann „weg von der Arbeit sei“ und sich besser auf sich selbst konzentrieren könnte.

Mein Praxisraum

Ich verfüge über einen hellen, freundlichen Beratungsraum, den ich mit persönlichen Gegenständen, Bildern, Blumen und hellen Möbeln gestaltet habe. Die Beratung findet am Beratungstisch statt. Der Klient und ich sitzen uns gegenüber: der Klient mit Blick zu einer breiten Fensterfront, die Wand im Rücken. Es gibt Kaffee, Tee und Wasser. Auf dem Tisch steht eine Schale mit Süßigkeiten.

Zur Person der Klientin

Frau F. erscheint exakt pünktlich zum vereinbarten Gesprächstermin. Ihre Physiognomie ist groß, sehr schlank und feingliedrig, ein schmales, intelligentes, müdes, jedoch jung wirkendes Gesicht mit offenem, sympathischem Gesichtsausdruck, leicht unsicher. Ihre persönliche Präsenz ist „verwischt“: sie wirkt einerseits freundlich und präsent, andererseits

⁹⁶ Die Daten dieses Journals werden insgesamt anonymisiert.

auch reserviert und zugeknöpft. Sie hält den gegenseitigen Blickkontakt, jedoch nicht über einen längeren Zeitraum. Sie schaut schnell wieder weg oder zu Boden.

Ihr äußeres Erscheinungsbild ist gepflegt-modern. Sie trägt Jeans, ein weißes T-Shirt und eine längere beige Strickjacke, um den Hals ein dickeres Tuch mit bräunlichem Batikmuster. Farblich ist ihre Kleidung aufeinander abgestimmt und macht einen sorgfältig ausgesuchten, geschmackvollen Eindruck. Sie trägt flache sportliche Schuhe. Besondere Akzente setzt sie nicht. Als Schmuck trägt sie einen schmalen Goldring am Finger. Ihr Haar ist mittelblond, sie trägt es zur Kinnlänge. Sie ist kaum geschminkt. Alles an ihr wirkt gepflegt, unauffällig, zurückhaltend.

Erstgespräch

Frau F. möchte kein Getränk. Sie legt einen Schreibblock auf den Tisch, wir starten das Gespräch.

Ich fordere sie auf, mir zu erzählen, was sie zu mir führt. Frau F. redet hastig und tlw. unstrukturiert. Nach wenigen Minuten fängt sie an zu weinen. Das ist ihr offensichtlich peinlich, sie entschuldigt sich fortwährend, kann den Tränenfluss aber nicht stoppen. Ich ermutige sie zum Weinen und versuche, sie zu beruhigen, indem ich ihr sage, dass ihr Verhalten nicht unüblich sei. Ich reiche ihr eine Packung Papiertaschentücher, die sie dankend annimmt. Nach ein paar Minuten wird sie ruhiger und wir fahren mit dem Gespräch fort.

Frau F. ist 48 Jahre und arbeitet im Controlling eines großen international agierenden Bankinstituts. Sie ist Mitarbeiterin eines Teams von 3 Personen, das von einer weiblichen Führungskraft gemanagt wird. Bei der Bank arbeitet sie seit nahezu 19 Jahren. Laut eigener Aussage verdiene sie „sehr, sehr gut“.

Frau F. beklagt ihre Arbeitssituation. Sie fühle sich gemobbt, insbesondere von ihrer Vorgesetzten, die ehemals ihre Kollegin war. Zu der Zeit hätten sie sich gut verstanden, doch jetzt, wo sie Chefin ist, rechnet sie ihr alle Fehler auf, die sie angeblich mache. Von den beiden anderen Kollegen (eine Frau, ein Mann, beide langjährige Mitarbeiter) bekomme sie keine Unterstützung „die sind auch schlauer als ich, die zeigen keine Angriffsfläche“.

Außerdem würde die Arbeit immer mehr, sie wäre nicht so schnell in ihrer Arbeitsweise wie die Kollegen, sie würde extra abends immer 1 Stunde oder noch länger bleiben, damit sie ihr tägliches Pensum schaffe. Sie habe Konzentrationsschwierigkeiten und nachts schlafe sie schlecht. Nach 2-3 Stunden wache sie abrupt auf und dann würde es Stunden dauern, bis sie wieder einschlafe. Sie schaue unentwegt auf den Wecker und zähle sie Zeit, die ihr noch für Schlaf übrig bleibe. Morgens wäre sie wie gerädert. Aber „irgendwie“ schaffe sie immer alles. Sie hätte schon darüber nachgedacht, sich krankschreiben zu lassen, aber dann hätte sie Angst, mit dem Arbeitspensum gar nicht mehr hinterherzukommen und vor ihrer Chefin und den Kollegen als unfähig dazustehen.

Deshalb hätte sie den Weg eines Coachings eingeschlagen, was ihr eine sinnvolle Maßnahme schien. Dass sie etwas machen müsse, wisse sie: „So kann es nicht mehr weitergehen“.

Ich frage nach ihrer privaten Lebenssituation.

Frau F. lebt alleine („mal wieder!“) und ist finanziell unabhängig. Sie hat keine Kinder und keine Haustiere. Sie wohnt in einer geräumigen 3-Zimmer-Wohnung in einem gehobenen

Stadtviertel. Ihr Hobby sind Pflanzen und ihr Balkon. Privat treibt sie gerne Sport (Schwimmen und joggen).

Frau F. war nie verheiratet. Sie hatte wechselnde Beziehungen zu Männern, lebt jedoch überwiegend als Single. „ich hatte ja auch immer meine Arbeit“. Beziehungen zu Männern erlebte sie bisher als Enttäuschung. Die letzte Trennung von einer fast 5-jährigen Partnerschaft („so lange ging davor noch keine!“) liegt ca. 3 Jahre zurück. Darauf angesprochen, wie sie die Trennung dieser Partnerschaft erlebt habe, macht Frau F. einen resignierten und frustrierten Eindruck: „Was sollte ich machen? Er hat eine andere kennengelernt“. Aber „irgendwie“ wäre sie darüber hinweggekommen. Nur, ob sie überhaupt nochmals einen Mann über ihre Schwelle lasse, das bezweifle sie.

Das Private wäre jedoch nicht vordergründig, weshalb sie bei mir sei: Sie suche einen neuen Job und bräuchte meine Unterstützung, ob das in ihrem Alter noch möglich sei und was ich ihr raten würde. Ob ich schon eine Idee hätte?

Dies verneinte ich und erläuterte ihr aus meiner Sicht die Beratungsschritte, die wir in den Folgesitzungen gehen könnten:

1. Beratungsauftrag klar und umfassend benennen
2. Beratungsziele, die sich aus dem Beratungsauftrag erschließen, festschreiben
3. Biografische und soziale Anamnese: Berufliche und persönliche Sozialisation bis heute erheben
4. Problem- und Konfliktanalyse: was stört, was lief und läuft falsch, was fehlt, was ist mangelhaft, zu wenig?
5. Ressourcenanalyse: was oder wer stützte mich bisher und aktuell? Meine Stärken und Kompetenzen? Meine Performenzen? Meine Individualität?
6. Kontinuumsanalyse: wo stehe ich heute, wie war mein Weg bis hierhin und wie könnte es weitergehen?
7. Umsetzung: was muss ich konkrete in der praktischen Umsetzung tun? Welche Schritte liegen vor mir und was benötige ich an Unterstützung dabei?

Frau F. schien motiviert. Ich veranschlagte für den Anfang ca. 10 Stunden à 90 Min. und wies darauf hin, dass wir in einem offenen Prozess arbeiten, Themen und deren Verarbeitung ihre Zeit brauchen, und wir uns vorbehalten, den Themen, die zusätzlich evident werden und bearbeitet werden möchten, Raum zu geben.

Damit war Frau F. einverstanden. Sie bat fast schüchtern, ob es denn möglich wäre, immer an einem Samstag zu kommen, weil sie dann „draußen“ wäre. Dem stimmte ich zu. Meine Konditionen stellten für sie kein Problem dar. Sie hätte vor Jahren schon mal ein Coaching gemacht, nach einer Trennung von einem Mann, der damalige Coach hätte ähnliche Konditionen gehabt. Als Sitzungsturnus vereinbarten wir 2-wöchentlich, jeweils 90 Min. an einem Samstag.

Ich bat um ein Feedback. Frau F. empfand das Erstgespräch hilfreich und konstruktiv. Sie hätte das Gefühl, „richtig“ bei mir zu sein und wolle mit mir in den Beratungsprozess einsteigen. Ich äußerte mich ebenfalls positiv und zuversichtlich hinsichtlich einer ergebnisorientierten Zusammenarbeit. Das schien sie offensichtlich zu freuen, ihre Miene erhellte sich sichtbar. Sie verabschiedete sich etwas hastig und übereilt, freue sich jedoch auf die kommende Zusammenarbeit.

Der Gesamteindruck, den ich von Frau F. nach dem ersten Gespräch hatte war: Erschöpfung, Anstrengung, Kräftemangel, ein gewisser Überdross an bisher Ge- und Erlebten, passiv-aggressives Reaktionsverhalten, ein gewisser Zug der Verbitterung, Tendenz zu Depression. Keine Anzeichen von schwerwiegenden psychiatrischen Krankheitsbildern, kein Verdacht auf Suizidalität.

Der Beratungsauftrag / Die Beratungsziele

(Graduierungsarbeit Kap. 5.3 und 5.5)

In der zweiten Sitzung legten wir den Beratungsauftrag mit den sich daraus resultierenden Zielen konkret und formal fest:

Beratung und Unterstützung bei

- Beleuchten der aktuellen beruflichen Situation:

Ist es ratsam, mich beruflich zu verändern?

Warum will ich überhaupt gehen?

Wie schaffe ich es, den Arbeitstag für mich lebbarer zu gestalten?

Wie kann ich meine Selbstorganisation besser optimieren und strukturieren?

Wie kann ich meine Kommunikations- und Konfliktfähigkeit verbessern?

Wie gelingt mir ein gesünderer Umgang mit Stress und Druck?

Wie kann ich mich besser abgrenzen?

Will ich wirklich kündigen?

- Beleuchten des bisherigen beruflichen Werdegangs:

Wie kam es zur Berufswahl?

Wie empfand ich meine bisherigen beruflichen Stationen?

Welche Entscheidungsmuster werden in meiner Karrierelaufbahn offenbar?

Inwieweit lasse ich mich von außen, von anderen beeinflussen?

- Beleuchten der persönlichen Lebenszufriedenheit:

Liebesleben

Soziales Netzwerk, Freunde, Familie

Interessen, Engagement / Gesundheit

- Entwickeln von realistischen Zukunftsperspektiven:

Wie möchte ich leben? Wie wollte ich schon immer insgeheim leben? Wohin geht meine Sehnsucht?

Was hindert mich, es zu leben?

Was ist jetzt möglich in der Umsetzung?

Was kann ich tun?

Will ich es?

Die Beratungsziele, die mit o.a. Fragen verbunden sind:

- Persönliche Stabilisierung:
Selbstsicherheit, Selbstvertrauen, Zuversicht, Empowerment, Gemeinschaft, Lebensfreude, Frohsinn

- Persönliche und berufliche Orientierung:
Konkrete Berufs- und Lebensplanung, „seinen Platz“ finden, Lust auf Zukunft, Sinnfindung und Sinnschöpfung.

Berufliche und soziale Anamnese

Frau F. wurde im November 1968 in der Provinz Niedersachsen auf einem Bauernhof geboren. Sie hat noch einen Bruder, der 10 Jahre älter ist als sie und den Hof übernommen hat. Sie fühlte sich bis heute nicht von ihm akzeptiert, da ihr, „der Kleinen“ angeblich alles ermöglicht wurde, eine Ausbildung, ein Studium, das Leben in der Großstadt, während er als männlicher Erbe des Bauernhofes keine Wahl gehabt hätte.

Einschneidend war der Krebstod der Mutter, als Frau F. 32 Jahre alt war. Seitdem versucht sie, „die Frau im Hause“ zu ersetzen, gleichzeitig aber ihr berufliches Leben in der Stadt, die ca. 2 Autostunden entfernt von ihrem Heimatort ist, aufrecht zu erhalten. Als der Vater vorschlug, wieder auf den Hof zu ziehen, reagierte sie panisch. Gleichzeitig erhöhte sie die Frequenz ihrer Besuche. Sie fährt fast regelmäßig an den Wochenenden zu ihrer Familie, verbringt nahezu ihren kompletten Urlaub auf dem Hof. Ihr Vater wolle keine fremden Leute um sich.

Frau F. fühlt sich ihm gegenüber dankbar und verpflichtet, weil er ihr die berufliche Laufbahn ermöglichte und „ein guter Vater“ sei. Zu ihrem Bruder hätte sie ein zwiespältiges Verhältnis: sie hätte es aufgegeben, es ihm recht zu machen, er wisse sowieso immer was zu meckern.

Frau F. machte zunächst die Mittlere Reife und anschließend eine Ausbildung in der örtlichen Kreissparkasse. Ihre Eltern waren der Ansicht, dass es sich hierbei um einen soliden Beruf handle. Außerdem kannten sie den Leiter der Sparkasse. Frau F. beurteilt das im Nachhinein als „das war halt so. Ich wusste auch nicht, was ich wollte. Ich wusste nur, dass ich nicht auf dem Bauernhof arbeiten wollte“. Von der Sparkasse wurde sie nach der Ausbildung, die sie komplikationslos absolvierte, in ein Angestelltenverhältnis übernommen. Sie arbeitete 3 Jahre am Schalter in der Privatkundenbetreuung. „Das war ok, aber die Aussicht, das mein Leben lang zu machen, war abschreckend für mich.“ Berufsbegleitend machte sie ihr Abitur. Ihr Vater sei stolz auf sie gewesen, die Mutter meinte: „Sie solle sich besser einen ordentlichen Mann suchen“. Das Erreichen des Abiturs fiel ihr schwer. Frau F. musste sich explizit darauf vorbereiten und sagte, nach der Arbeit hätte sie bis spät abends in ihrem Zimmer gelernt.

Frau F. äußerte den Wunsch, studieren zu wollen, was vom Vater unterstützt wurde. Frau F. studierte Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Finanzen und Controlling an der Universität. Das Studium fiel ihr schwer, sie setzte sich sehr unter Druck. Sie nahm körperlich an Gewicht ab, so dass ihre Eltern in Sorge gewesen wären, wenn sie an den Wochenenden nach Hause gekommen sei.

Frau F. studierte mit 2 Semestern Verzögerung und schaffte einen durchschnittlichen Abschluss. Mit Ende des Studiums sei sie „völlig fertig“ gewesen. Ein Urlaub oder eine Erholungsphase wäre nicht in Betracht gekommen, zum einen, da ihre Eltern dafür kein Verständnis hätten (ihr Vater bis heute nicht), zum anderen, da ja die Arbeit auf dem Hof war und sie helfen musste und auch wollte.

Es folgten Bewerbungen, die recht schnell in den Erfolg mündeten. Frau F. sagte: sie wundere sich heute noch, dass die Bank sie gleich genommen hätte. Seitdem arbeite sie in wechselnden Abteilungen, seit 7 Jahren im Controlling.

Alles hätte sich geändert, aus Sicht von Frau F. zum Nachteil. Der Druck hätte ständig zugenommen, die Menge an Arbeit, das Unpersönliche im Umgang miteinander. Das wäre früher anders gewesen. Frau F. versucht, „mitzuhalten“. Es gab vor ein paar Jahren eine Entlassungswelle, bei der sie dachte, betroffen zu sein, aber sie war es nicht. Fast ungläubig erzählte sie davon.

Ihr Verdienst sei immer gut gewesen und mit den Jahren gewachsen. Sie könne sich „viel leisten“, hätte jedoch oft ein schlechtes Gewissen dabei, vor allem wenn sie an ihre Familie denke. Ihr Geld gäbe sie für Musik und Pflanzen aus. Sie gehe auch gerne auswärts essen. Hauptsächlich investiert sie in ihre Eigentums-Wohnung, die sie vor 10 Jahren gekauft und nahezu abbezahlt hat. Sie kauft schöne Möbel und bepflanzte regelmäßig ihren großen Balkon. Sie fährt einen Kleinwagen, den sie in erster Linie für die Fahrten zu ihrer Familie benötigt. An sich fahre sie nicht gerne Auto.

Ihr engerer Freundeskreis ist nicht sehr groß. Sie hält Kontakt zu einer Mitwohnerin im Haus, die auch alleine lebt. Darüber hinaus hat sie noch engeren Kontakt zu einer früheren Arbeitskollegin, die in eigener Familie lebt. Es gibt noch ein paar lose Kontakte, meist zu anderen Frauen. Frau F. erklärt sich ihre raren Kontakte mit den vielen Wochenendfahrten zu ihrer Familie und auch damit, dass sie „Einzulgängerin“ sei.

Befragt nach ihrem Liebesleben, winkt sie ab: sie habe kein Glück mit den Männern. Es gab in ihrer Jugend jemanden, der sie heiraten wollte, aber er reichte ihr nicht. Mit vielen Phasen des Alleinlebens gab es immer mal wieder eine Beziehung zu einem Mann, die eher kurzzeitig waren, meist ein Jahr nicht überdauerten und bisher alle in die Brüche gingen. Die letzte Beziehung dauerte immerhin 5 Jahre, davon lebte der Mann ein gutes Jahr mit ihr in ihrer Wohnung zusammen, bis er wieder auszog, „weil es zusammen nicht ging“. Er hätte einen anderen Rhythmus als sie gehabt. Er war der einzige Mann, den sie ihrer Familie bzw. ihrem Vater vorgestellt hat. Dieser war nicht begeistert, da ihr Partner Iraner war „so was könne nicht gut gehen“. Frau F. hielt trotz familiärer Widerstände an ihrem Partner fest.

Soviel zur biografischen Anamnese, die in Kurzbeschreibung den beruflichen und sozialen Werdegang von Frau F. bis heute skizziert. Details werden genauer umrissen bei der Erhebung der

Die 5 Säulen der Identität

(Graduierungsarbeit Kap. 1.3.5)

1. integrierte Leiblichkeit, physische/psychische/mentale Gesundheit
2. soziales Netzwerk, Beziehungen, Freundschaften
3. Arbeit/Leistung/Freizeit („life-work-balance“)
4. materielle Sicherheiten (Vermögen, Kapital)
5. tragende Werte (soziales Engagement, Toleranz, Zugewandtheit)

Integrierte Leiblichkeit, physische/psychische/mentale Gesundheit

Der Leib ist die existentielle Grundlage der Wahrnehmung, des Handelns, der Gefühle und Gedanken. Eine integrierte Leiblichkeit ist die Voraussetzung für Gesundheit, Leistungsfähigkeit und stimmigen „mit-sich-im-Einklang“-Identitätserleben.

Frau F. ist von großer, feingliedriger, femininer Statur und sehr schlank. Sie wirkt erschöpft, jedoch nicht ausgemergelt. Ihre Körperlichkeit wirkt weich, fein und schutzlos. Insgesamt, macht sie einen konturlosen Eindruck, keine Kanten, nichts Scharfes, als ob sie „verschwimme“. Dies zeigt sich u.a. auch in ihrem Blickkontakt und Kommunikationsverhalten „sie zeigt sich nicht“. Sie wirkt tendenziell anästhesiert. Körperlich klagt sie über Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten und Lustlosigkeit.

Jedoch zeigt sie große Beharrlichkeit und Durchhaltevermögen: wie sie bisher ihre berufliche Laufbahn meistert, wie sie ihr Leben alleine in der Stadt meistert und wie sie die Ambivalenz „eigenes Leben – das Leben meiner Herkunftsfamilie“ meistert. Bei allen Tiefschlägen und Frustrationserlebnissen hat sie bisher nicht vollends kapituliert, sondern auf ihre Art gekämpft.

Frau F. trinkt selten Alkohol und ernährt sich weitestgehend gesund, überwiegend vegetarisch, achtet auf Bioprodukte, jedoch nicht dogmatisch. Sie selbst sagt von sich: sie esse zwar gern, auch gerne mal Chips und „ungesundes Zeug“, könne aber auch darauf verzichten.

Frau F. beschreibt ihren Körper und ihre äußere Erscheinung als „annehmbar“. Sie ist zufrieden über ihre schlanke Figur, findet sich jedoch insgesamt nicht als „sexy“. Sie äußert Verunsicherung bezüglich ihrer Weiblichkeit, und darüber, ob und wie sie auf Männer wirkt. Sie beneidet temperamentvolle, feurige Frauen á la „Carmen“, weil „die sich um nichts scheren und so sind, wie sie sind“.

Soziales Netzwerk, Beziehungen, Freundschaften

Rollenzuschreibungen von außen, aus dem sozial-ökologischen Kontext, begründen die soziale Identität (Prozess der Identifizierung) und beeinflussen den Prozess der Identifikation, dem inneren Verarbeitungsprozess, der durch Rollenzuschreibung von innen die personale Identität begründet.

Frau F. hatte von klein auf einen Sonderstatus in der Familie: mit 10 Jahren Abstand zu ihrem älteren Bruder war sie „die Kleine“, vom Vater verwöhnt, von der Mutter vorwiegend als Konkurrenz wahrgenommen und eifersüchtig betrachtet. Vom Bauernhof kommend fühlte sie sich in der Schule eher als ein Außenseiter, sie war die Einzige von einem Hof.

Der Bruder verhält sich bei heute abweisend ihr gegenüber, sie „solle sich nicht einbilden, was Besseres zu sein“.

Frau F. hat früh gespürt, dass sie anders war und offensichtlich nicht zu den ihr dargebotenen Lebensschauplätzen wie Hof, Familientradition, Schule, Dorf passte. Dies zeigte sich auch in ihrer Jugendliebe zu einem jungen Zimmermann aus dem Dorf, der sie heiraten wollte, was sie jedoch beendete („er war mir zu einfach“). Dem Wunsch der Mutter, „zu heiraten und sich einen ordentlichen Mann zu suchen“ wollte oder konnte sie nicht entsprechen.

Frau F. erlebte sich vor allem orientierungslos und ambivalent zwischen „angepasst sein, dazugehören wollen“ und „nach Freiheit und Unabhängigkeit streben, aber nicht wissen wie“. Ein Studium in einer anderen Stadt schien ihr ein Ausweg und eine berufliche Rollenzuschreibung, mit der sie zunächst leben konnte.

Frau F. hat keine sozialen Kontakte aus ihrem Herkunftsdorf. Ihre Kontakte dort sind ihr Vater, dem sie sich verbunden, aber auch verpflichtet fühlt, und ihr Bruder, der nach einer Scheidung zusammen mit dem alten Vater den Hof betreibt. Es gibt keine Nichten und Neffen. Wenn Frau F. in ihrer Freizeit auf dem Hof ist „putzt und kocht sie von früh bis spät“.

An ihrem Arbeitsplatz pflegt sie kaum kollegiale Kontakte. Mit ihrer Chefin, die früher ihre Kollegin war, war sie früher als Kollegin öfters mal zusammen in der Kantine essen, „jetzt sei das auch vorbei“. Sie fühlt sich von ihr ausgeschlossen. Seit sie Chefin ist, wäre sie eine andere geworden und hätte sie „auf den Kieker“. Auch von ihren beiden Teamkollegen fühlt sie sich „beobachtet“ und gemobbt. Sie fühlt sich ihnen gegenüber als „Außenseiter“, denn „die beiden halten zusammen“.

Engere Freundschaft hält sie zu einer Mitbewohnerin ihres Wohnhauses, die ebenfalls alleine lebt. Diese Frau ist älter als sie, beide gehen zusammen spazieren, Kaffee trinken oder auswärts essen, ab und zu gemeinsame Fernsehabende. Frau F. fühlt sich wohl in ihrer Gesellschaft, „sie ist wie eine Mutter zu mir“. Ein weiterer vertrauter Kontakt besteht zu einer ehemaligen Arbeitskollegin, die ein „schönes Familienleben“ leben würde. Sie schätzt die Harmonie und fühlt sich angenommen.

Frau F. wohnt in einem sog. „besseren“ Stadtviertel in einer Neubau-Eigentumswohnung. Das Viertel ist überwiegend von alteingesessenen, gut betuchten Bürgern bewohnt, vornehmlich Paare und ältere Menschen, wenige Migranten, wenige Familien mit Kindern. Die Infrastruktur ist mit einer Einkaufsstraße und einem Park angenehm gestaltet. Sie fühlt sich dort wohl.

Frau F. geht unregelmäßig ins Schwimmbad und schwimmt dort ihre Bahnen und sie geht joggen. Hieraus sind keine nennenswerten Bekanntschaften erwachsen. Sie schätzt es, alleine für sich Sport zu betreiben.

Die Beziehungen zu Männern beschreibt sie ambivalent: einerseits erlebt sie Schutz und angenommen werden, andererseits opfert sie sich für den anderen aus ihrer Sicht auf, bis sie keine Kraft mehr habe. Sie erlebe sich mit hoher Bedürftigkeit, das Erkennen und Äußern ihrer Bedürfnisse falle ihr jedoch schwer. Es falle ihr schwer, mit sich selbst in gutem Kontakt zu sein. Für sie ist es einfacher, den Bedürfnissen des Partners zu genügen. Außerdem habe sie immer Angst, sie würde nicht genügen, so wie sie wäre und er verlasse sie bald. Meist sind ihre Partner ausländischer Herkunft, oft ohne Geld mit persönlichen und familiären Problemen belastet.

Sie beschreibt, dass sie selten aggressiv werde, „eigentlich nie“ und es immer dem anderen recht machen wolle und nicht verstehen könne, wenn er dann sich von ihr abwendet „ich habe doch alles für ihn getan!“.

Im Verlauf der Zusammenarbeit erkennt Frau F., dass sie „sozial zu isoliert“ lebe und daran etwas ändern möchte. Ebenso äußerte sie den Wunsch, an ihrem Männerbild und ihrer Beziehungsfähigkeit zu arbeiten. Sie wolle eines Tages „in einer glücklichen Beziehung“ leben.

Arbeit/Leistung/Freizeit („life-work-balance“)

Mit der Gestaltung und Ausübung unserer Arbeit und unserer Freizeitaktivitäten schaffen wir Identifikation: subjektiv als Person und als Zuschreibung durch die Anderen. Wir eröffnen uns dadurch Plattformen der Werte- und Sinnbemessung.

Die berufliche Säule ist für Frau F. ein wichtiger Lebensbereich. Sie schöpft daraus personalen Erfolg und sieht darin ihre Unabhängigkeit von Elternhaus und Lebenspartnern. Zudem gibt ihr der berufliche Alltag Lebensstruktur.

Der eingeschlagene Weg der Banken- und Finanzwirtschaft scheint für sie „gesetzt“. „Sie habe das nun mal angefangen und müsse das nun auch durchziehen.“ Inhaltlich macht ihr die Arbeit wenig Freude, sie empfindet sie wenig spannend und sinnlich, keine Herausforderungen, teilweise quälend aufgrund der komplizierten Inhalte und Quantität der Aufgaben. Sie hat große Mühe, die Arbeiten korrekt zu erledigen und klagt über Konzentrationsschwierigkeiten. Sie fühle sich jedoch nicht intellektuell überfordert, es strenge sie nur vermehrt an, das Arbeitspensum zu erfüllen. Sie spüre eine gewisse Lustlosigkeit und Desinteresse. Da sie nicht „blöd“ vor den beiden anderen Kollegen und ihrer Chefin dastehen möchte, hängt sie abends häufig eine Stunde und mehr an ihre reguläre Arbeitszeit, um ihre Aufgaben korrekt abzuliefern.

Dadurch bliebe auch weniger Zeit für Freizeitaktivitäten. („Aber da mache ich ja sowieso nicht so viel“). Die Abende gestaltet sie sich vor dem Fernseher, da könne sie am besten abschalten, am liebsten mit einer Serie. Am Wochenende geht sie joggen und gelegentlich zusätzlich schwimmen. Während der Woche schaffe sie keinen Sport.

Ihr Hobby sind ihre Pflanzen auf dem Balkon, die sie hegt und pflegt. Außerdem hätte sie sich Kräuterkästen angelegt. Sie interessiert sich sehr für Gärten und hätte diverse Bücher und Bildbände zu diesem Thema. Sie führt ihr Interesse als „Erbe“ auf ihre Mutter zurück, die mit viel Liebe den häuslichen Garten bestellt hätte. Frau F. versucht in ihren Heimfahrten, den heimatlichen Garten weitestgehend zu erhalten.

Einer beruflichen Neu-Orientierung sieht sie eher skeptisch entgegen, „obwohl sie es schon schön fände, denn sie spüre, dass sie nicht glücklich in ihrem Beruf sei. Er fülle sie nicht aus.“ Letztendlich wisse sie einfach nicht, was sie anderes beruflich machen solle und sie müsse schließlich ja auch ihren Lebensunterhalt verdienen. Ihr selbst ist beim Erzählen aufgefallen, dass sie lebhafter erzählt und „bei der Sache“ ist, als sie vom Garten und den Pflanzen erzählte.

Materielle Sicherheiten (Vermögen, Kapital)

Die individuelle ökonomische Beschaffenheit bemisst die Befriedigung von Grundbedürfnissen wie Nahrung und Wohnung und die Qualität des Lebensstandards.

Frau F. verdient gut, sie empfindet es überdurchschnittlich. Durch 19 Jahre Betriebszugehörigkeit ist es ihr gelungen, eine Eigentumswohnung abzuzahlen und einen ausreichenden Betrag als Sicherheit zur Seite zu legen. Sie könne gut mit Geld umgehen, habe keine kostspieligen Hobbies und würde zwar in Qualität bei Möbeln und Kleidung investieren, jedoch nicht im Exklusivbereich. Sie schaue immer, wo es etwas im Angebot gäbe.

Materiell fühlt sie sich abgesichert, auch im Hinblick auf eine neue Tätigkeit. Geld stünde dabei nicht im Vordergrund für sie, sondern dass sie ausgefüllt sei mit dem, was sie tue.

Nach dem Tod der Mutter hätte der Vater ihr einen Teil ihres Erbes ausbezahlt, das hätte sie noch nicht angerührt. Außerdem erwarte sie beim Tod des Vaters auch noch ein Teil des Erbes. Der Hof sei solide bewirtschaftet und mit eigenen Ländereien.

Frau F. sagte, sie könne auch noch eine Ausbildung machen, wenn sie wolle oder nur noch halbtags arbeiten. Ihr Lebensstandard wäre dadurch für lange Zeit nicht in Gefahr.

Tragende Werte (soziales Engagement, Toleranz, Zugewandtheit)

Gelebte Werte halten Krisen stand. Sie bilden das ureigenste „Kapital“ eines jeden Menschen, auch wenn die anderen Säulen der Identität wackeln oder „am Boden liegen“.

Frau F. ist es gewohnt, „für andere da zu sein und für andere zu sorgen“. Sie besitzt ein hohes Pflichtgefühl anderen, vor allem dem Vater, gegenüber.

Sie ist in christlicher Tradition aufgewachsen (evangelisch) und geprägt vom Moralkodex des Dorfes und der Herkunftsfamilie: „anständig sein“, „das tut man nicht“, „das gehört sich nicht“, „mach uns keine Schande“.

Politisch zeigt sie sich desinteressiert, ebenso was allgemein-gesellschaftliches Engagement angeht.

Emotional und materiell versorgt sie sich überwiegend selbst. Es fällt ihr offensichtlich schwer, „auszuscheren“, Leichtigkeit zu leben, über die Stränge zu schlagen. Sie wirkt sehr vernünftig und hält in allem Maß, auch in der Nahrungsaufnahme. Sie wirkt kontrolliert, wie in einem Korsett, zugeschnürt.

Als wir phantasierten, was sie denn als Erstes machen würde, wenn sie „ausbrechen“ könne, antwortete sie: „ich würde mir eine Flasche Champagner kaufen und teure Schuhe mit hohen Absätzen. Vielleicht ein neues Kleid, Mini.“ Sie lachte und wirkte lebhaft.

Prozessuale Diagnostik

(Graduierungsarbeit Kap. 6.1)

Prozessuale Diagnostik wird verstanden als „praktische Lebenswegforschung“, in der „Lebensverläufe als Ganzes“ differentiell gesehen werden. Grundlage dafür ist die hermeneutische Diagnostik des Wahrnehmens, Erfassens, Verstehens und Erklärens, um die „Ursache hinter den Ursachen“ zu ergründen. In Ko-respondenz betrachten Berater und Klient die karrierebezogene Entwicklung der Thematik und überprüfen diese immer wieder situativ erneut auf ihre Stimmigkeit. Diagnostik umfasst die

- 1) Bedürfnis- und Motivationsanalyse
- 2) Problem-Konflikt-Symptomanalyse
- 3) Leib-Funktionsanalyse
- 4) Kontinuums-Analyse
- 5) Lebenswelt/Kontext-Analyse
- 6) Ressourcen-Analyse

Bedürfnis- und Motivationsanalyse

Was sind die Bedürfnisse, Wünsche und Motivationen des Klienten?

Frau F. äußert den Wunsch nach Unterstützung bei ihrer beruflichen Orientierung, konkret beim Suchen „eines neuen Jobs“. Sie verspricht sich davon mehr Zufriedenheit als derzeit, vor allem Erfüllung und Sinngebung. Diffus spürt sie, dass hinter ihrem Anliegen mehr steckt, was sie inhaltlich und emotional (noch) nicht fassen kann. In der Vergangenheit hätte sie alleine einen neuen Job gesucht, aber jetzt fühle sie sich matt und hilflos. Sie fühle sich in der Sackgasse und suche nach einem Ausweg, nicht nur beruflich.

Es wird relativ schnell klar, dass sie mehr will als eine berufliche Veränderung, die Themen vielfältiger sind und persönliche Themen ihrer Biografie umfassen. Frau F. sucht jemanden zum reden, dem sie ihre Geschichte erzählen und ihr Herz ausschütten kann, der mehr ist, als „nur“ ein Berater bei beruflichen Fragen.

Im Verlauf der Begleitung unterstütze ich sie in ihrem Erkenntnis- und Reifungsprozess, und darin, ihre Wünsche zu benennen und zu äußern: Was will sie und was will sie nicht (mehr)? Was kann sie verändern? Gemeinsam „zerpflücken“ wir das Korsett der Pflichten und Verantwortung und arbeiten daran, wo sie es teilweise lockern kann, wo vollständig und wo nicht.

Größter Motivationsfaktor für Frau F: ihre Hoffnung auf ein anderes, besseres Leben, das sie sich endlich (!) gestatten und gestalten will.

Problem-Konflikt-Symptomanalyse

Wo liegen Defizite, Störungen, Konflikte, die aufzulösen oder zu mindern sind?

Defizite

Frau F. macht einen schutzlosen Eindruck. Von der Mutter fühlte sie sich abgelehnt, sie kann sich nicht erinnern, dass diese sie mal in den Arm genommen hätte oder getröstet hätte, wenn sie geweint hätte. „Stell dich nicht so an“ war der vorrangige Satz, den sie von ihrer Mutter zu hören bekam. Frau F. reflektierte, dass sie diese Härte sich selbst gegenüber übernommen hätte. Latent fühlte ihre Mutter sich offenbar im Konkurrenzverhältnis zu ihr, was Frau F. erst im Erwachsenenalter begriff. Die Ehe der Eltern war nicht liebevoll. Es wäre immer um arbeiten und funktionieren müssen gegangen.

Vom Bruder ebenfalls abgelehnt (er und die Mutter konnten besser miteinander) erfuhr sie Schutz, wenn überhaupt, dann vom Vater: auch hier keine Erinnerung an körperlichen Kontakt, jedoch seine Zustimmung und Unterstützung, als sie studieren wollte und dass er stolz auf sie sei, das hätte sie gefühlt.

„Schutz und Geborgenheit“ sind die beiden Komplexe, die sie vermisst hat und in sozialen Beziehungen sucht, allerdings mit einer schüchternen, unsicheren und zurückhaltenden Haltung. Ihre beiden engeren Freundinnen lassen die Deutung vermuten, dass die ältere Hausbewohnerin Mutterqualitäten für Frau F. haben könnte, und die Familienidylle der anderen Freundin ihre eigene Sehnsucht nach Geborgenheit spiegeln. Bei Männern ist ihr vorrangig wichtig, dass diese physisch stark sind und sie „beschützen“ können.

Frau F. lernte frühzeitig, die Bedürfnisse der anderen wichtiger zu nehmen, als ihre eigenen. Gleichzeitig fühlt sich dadurch „gebraucht“ und schöpft daraus einen Wert ihrer Daseinsberechtigung.

In der Zeit der Krebserkrankung der Mutter erlebte sie ihren Vater hilflos, den Bruder aggressiv. Sie übernahm instinktiv die Mutterrolle, die sich weniger auf emotionale Qualitäten, als auf „funktionieren und tüchtig sein“ beschränkte. Frau F. lebte eine Form der Parentifizierung, indem sie die Verantwortung für den Familienerhalt übernahm.

Konflikte

Frau F. berichtet von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz: von der Chefin, die mal eine gute Kollegin war, fühlt sie sich abgewertet, von den beiden anderen Kollegen ausgegrenzt. Dies sei nicht immer so gewesen:

Als ihre Chefin noch Kollegin gewesen war, wären sie öfters in der Kantine essen gewesen, außerdem hätte sie sie bewundert, weil sie so selbstbewusst sei. Insgeheim hätte sie auch darauf gehofft, dass sie selbst den Chefinnenposten bekäme, aber ihr war auch schnell klar, dass sie nicht das notwendige Auftreten dazu hätte.

In der Zusammenarbeit wird deutlich, dass Frau F. keinen realistischen Blick für ihre Chefin hat(te). Sie bewunderte sie und übersah geflissentlich vermeintlich Negatives an der Person der Chefin. Diese hätte schon immer über andere schlecht geredet. Außerdem sei sie meist ZuhörerIn gewesen, selten habe die Chefin sich für Frau F. interessiert.

Der Blick auf die Chefin sowie deren Macht Tendenzen wurde klarer. Die beiden Kollegen hätten sich dem Stil der Chefin angepasst.

Frau F. erkennt eigene Verhaltenstendenzen, dass sie (zu) lange zuschaut, sich begnügt und zufrieden gibt, auch wenn sie spürt, dass etwas in die falsche Richtung läuft. Sie lernt immer deutlicher, ihre Bedürftigkeit zu sehen, vor allem in Beziehungen zu Männern. Sie erkennt, wie sie sich freiwillig und über die Maßen diesem Prozess ausliefert, in der Hoffnung auf Zuwendung, Liebe und Schutz, und die Augen vor einem Ungleichgewicht im Beziehungsgefüge verschließt. Sie erkennt, wie sehr sie am anderen orientiert ist und weniger an sich selbst, dem anderen Raum gibt für dessen Sorgen und Nöte, und dabei selbst zu kurz kommt.

Sehr spät zieht sie Grenzen, meist im Moment der völligen Selbstausschöpfung. Ihre größte persönliche Grenzsetzung sei ihre „Befreiung“ in das Studium, raus aus dem Dorf gewesen. Dafür würde sie sich bis heute schuldig fühlen.

Frau F. spürt ihre Erschöpfung der vielen Jahre des Funktionierens und der Aufopferung und weint viel. Im Verlauf der Zusammenarbeit „ordnen“ wir, was sie sich ändern möchte und was sie beibehalten möchte.

Traumata

Frau F. berichtet nicht über bewusst erlebte Traumata, jedoch sind diese atmosphärisch spür- und erahnbar. Die Ablehnung der Mutter, die Aggression und Ablehnung des Bruders, die emotionale Hilflosigkeit des Vaters, die Zwänge, die deutlich werden, das „nicht gesehen werden als eigenständige Person mit eigenen Bedürfnissen“.

Leib-Funktionsanalyse

Wie ist es um die Funktion des Leibes bestellt? Z.B. Atmung, Wahrnehmungs- und Ausdrucksfähigkeit, Entspannungsfähigkeit, Beweglichkeit, Kondition

Frau F. berichtet von Schlafstörungen und zweitweise Konzentrationsstörungen in der Arbeit. Sie redet schnell, hastig und scheint dabei kaum zu atmen. Sie versucht zu entspannen, fiele ihr schwer, sie unternahme in dieser Hinsicht auch nichts. Am ehesten entspanne sie sich in der Beschäftigung mit ihren Pflanzen. Wir sprachen über weitere Möglichkeiten der

Entspannung: so sie könne sie sich vorstellen, einen Kurs für Autogenes Training oder Yoga zu besuchen.

Aufgrund ihres schlanken Körpers und ihrer sportlichen Aktivitäten wie Schwimmen und Joggen wirkt sie körperlich beweglich und schnell, tendenziell aber auch hastig und fahrig. Darauf angesprochen fühle sie sich „auch immer auf der Hut“ (vor anderen), sie brauche auch, dass sie schnell „weg könne“, insbesondere, wenn sie bei ihrer Herkunftsfamilie sei.

Verbal lässt sie sich im Laufe des Beratungsprozesses „mehr gehen“ und schimpft häufiger. Wir deuten das als gute Entwicklung, da sie damit Wut und Ärger ausdrückt und das Korsett der Selbstkontrolle verlässt. Der zensierende Blick auf sich selbst wird brüchiger, auch die Übertragung auf meine Person als vermeintlicher Zensor. Frau F. traut sich immer häufiger, „einfach zu sein“, ohne Angst, zurecht gewiesen zu werden.

Kontinuums-Analyse

Wie hat sich das Leben des Klienten vollzogen, welche kritischen Lebensereignisse, welche Diskontinuitäten, welche Schädigungen gibt es? Wie wird dies eingeschätzt? Wie zeigen sich die Auswirkungen heute?

Frau F. erlebt Mutter und Vater als funktionierende, ständig arbeitende Menschen, die sich wenig zu sagen haben. Sie selbst erfährt wenig Beachtung und muss sich einem System der Pflichten, Verantwortung, Zwängen und Anpassung einfügen. Eigensinn und eigener Wille waren so gut wie nicht möglich, bzw. selten in ihrer Entfaltungsmöglichkeit. Lebensfreude und Luxus sind Fremdworte.

Vom Bruder fühlt sie starke Ablehnung, er wiederum wird von der Mutter emotional besser versorgt, sie vom Vater.

Frau F. erkennt, wie mutig ihr Entschluss war, Familie und Dorf zu verlassen und „mehr aus sich zu machen“. Sie erkennt auch, dass dies unbewusst ihre Überlebensstrategie war, die Flucht, wenn es eng wird. Sie fühlte sich damals in einer ähnlichen existenziellen Sackgasse wie heute und sieht die Wiederholung in ihrem Leben.

Frau F. reflektiert, in welchem Ausmaß sie sich unsichtbar gemacht hat und eigene Bedürfnisse bereits im Keim erstickte, selbst oder von anderen. Sie fühlte sich beruhigt, wenn ihr Umfeld mit ihr und ihrer Leistung zufrieden wirkte.

Sie erkennt auch, dass sie –bei aller Ablehnung- Muster ihrer Mutter übernommen hat: Das klaglose Hinnehmen von Pflicht und Arbeit, grau werden, keine Freude ausdrücken, neidisch auf andere blicken und diese abwerten. Sie erkennt, dass sie ebenfalls in einem Wertungs- und Bewertungsmuster gefangen ist. Darüber sieht sie auch die Ablehnungserfahrung durch ihre Kollegen etwas gemildert, „die würden sich halt sichern, aber letztendlich nicht sie persönlich meinen“.

Lebenswelt/Kontext-Analyse

Familien-, Arbeits-, Freizeit-, Wohn- und finanzielle Situation, soziales Netzwerk, wahrgenommene Risikofaktoren, Rollenvorstellungen, sozialer Support

Siehe Kap. Berufliche und soziale Anamnese sowie Kap. 5 Säulen der Identität.

Ressourcen-Analyse

Was steht dem Klienten an Eigen- und Fremdressourcen, z.B. soziales Netzwerk, physische Konstitution, materielle Mittel, Bildung, Interessen/Hobbies, Lebenserfahrung, Coping-Strategien zur Verfügung?

Frau F. ist in der Lage, materiell ausreichend und selbständig für sich zu sorgen. Hier unterscheidet sie sich eindeutig zu ihrer restlichen Familie, v.a. zum Bruder und der Mutter. Sie zeigt Selbstverantwortung für ihr eigenes Leben, sowie Beharrlichkeit und Durchsetzungsvermögen.

Beruflich ist sie erfolgreich und kann eine akademische Laufbahn vorweisen. Sie verdient überdurchschnittlich gut, was ihr die Freiheit für neue Wege gibt.

Eine große Ressource ist ihr Mut zur Veränderung. Sie erkennt ihre „Sackgassen“, ist gewillt, diese zu verlassen und aktiv neue Wege einzuschlagen.

In Krisensituationen zeigt sie Standhaftigkeit und die Fähigkeit, sich adäquat Hilfe zu suchen (derzeit, früherer Besuch bei einem Coach).

Ihr soziales Umfeld ist zwar klein, jedoch in zufriedenstellender Qualität vorhanden.

Leiblich ist Frau F. sportlich und bewegungsfreudig. Körperlich ist sie gesund, keine nennenswerten aktuellen oder früheren Krankheiten. Hinzu kommt ihr Bewusstsein für „vernünftige“ Ernährung.

Außerdem verfügt sie über Lebendigkeit, Fröhlichkeit und Phantasie, die gelebt werden wollen.

Interaktion im Beratungssetting

(Graduierungsarbeit Kap. 4)

Der Kontakt mit Frau F. gestaltet sich „verhalten offen“. Frau F. zeigt sich zwar zugewandt, und auskunftsfreudig, ich erlebe sie jedoch auch vorsichtig und tendenziell misstrauisch. Sie hatte meine Kontaktdaten eher beiläufig über eine Kollegin erfahren, mit der sie jedoch nicht über ihre Thematik gesprochen hatte. Ich spüre, dass Frau F. nicht auf Anhieb, sondern erst mit der Zeit Vertrauen fassen kann und möchte.

Sie verabschiedet sich meist nach unserer Sitzung schnell, als wäre sie froh, wieder gehen zu können, zeigt kaum Verbindlichkeit, selbst dann nicht, wenn wir durch intime Themen gemeinsame Nähe erlebt hatten.

Sie ist äußerst zuverlässig in ihrer Termineinhaltung, immer pünktlich. Nur einmal musste sie absagen, was sie rechtzeitig tat mit dem Angebot, diese Stunde selbstverständlich auch zu zahlen (was ich ablehnte).

Im Laufe der Zusammenarbeit wird sie spürbar offener und zugänglicher, auch zutraulicher. Ich spüre, wie sie ihren verbalen und körperlichen Schutzpanzer durchlässiger gestaltet, offener und direkter in ihrer Sprache und ihren Inhalten wird. Sie traut sich, mehr von sich zu zeigen und wirkt zunehmend lebendiger und authentischer.

Übertragungsqualitäten

Als beratendes Gegenüber biete ich Frau F. eine Projektionsfläche für Übertragungen in vielerlei Hinsicht, vor allem hinsichtlich Abwertungserfahrungen und dem Erleben von negativen, schädigenden Bewertungsmustern (der Mutter, des Bruders, der Chefin u.a.).

Frau F. erschien mir als Mädchen, das Angst davor hat, ausgeschimpft zu werden. Sie lebte offensichtlich beim Wunsch nach größerer persönlicher Autonomie eine Übertragung zu ihrer Mutter, die mit ihrer beruflichen Emanzipation nicht einverstanden war und sie das zeitlebens spüren ließ. Ich spürte ihre Unsicherheit mir gegenüber, ob und inwieweit ich sie (negativ) bewerten würde. Auch hier vermute ich eine Mutter-Übertragung, aber auch der Chefin, welche sie bewunderte und in dieser Bewunderung benutzt und ausgenutzt wurde.

Gegenübertragungsresonanzen

In der Gegenübertragung spüre ich Frau F.'s innere Not, Hilflosigkeit und beinahe Verzweiflung. Einiges des von ihr Erzählten kommt mir aus meiner eigenen Biografie vertraut vor. Ich spüre stark meine eigenen Helferimpulse, ein Signal, das ich aufmerksam verfolgen muss, um nicht eigene Anteile mit denen von Frau F. zu verwischen.

Ich spüre, dass ich mich innerlich zurücknehmen und meine eigenen Grenzen einhalten und den Fokus bei der Klientin halten muss.

Widerstandsphänomene / Reaktanz

Frau F.'s Widerstand zeigt sich in ihrer misstrauischen Haltung mir gegenüber. Sie zeigt Widerstände, indem sie sich schwer tut, ihre eigenen Bedürfnisse, vor allem die eigene Wut und Aggression zuzulassen und zu formulieren. Auch das Vermeiden eines verbindlicheren Kontaktes z.B. beim Abschied nehmen, ihr schnelles Tschüss, das häufige Vermeiden des Augenkontaktes, ihre zeitweise nicht vorhandene Präsenz (leiblich, kommunikativ) deute ich als Widerstandsphänomene.

Abwehrformen

Am deutlichsten spürbar:

- Intellektualisierung

Frau F. tut sich schwer mit dem Zulassen von Schmerz, Wut und Trauer. Sie legt sich rationale Erklärungsmuster auf der rationalen Ebene zurecht, die ihr ein Fortleben ermöglichen.

So wird sie vom Bruder abgelehnt, „weil er ja auch keine Wahl hatte“, von der Mutter, „weil sie ja nur arbeiten musste“ und von den Männern, „weil die halt ihre eigenen Probleme hatten“.

- Projektion

Frau F. spürt die Ablehnung ihrer Außenwelt. Ihre eigene passiv-aggressive Ablehnung nimmt sie nicht bzw. selten wahr, denn auch sie selbst lehnt Menschen und angebotenen Lebenskontexte ab. Sie fühlt sich als Opfer und sieht nicht ihre „Täter“-Anteile.

Therapieziele

Frau F. benötigt Unterstützung als Ermutigung für einen ihren Bedürfnissen angepassten Lebensstil. Ihrer Tendenz zu Entmutigung und passiven Hinnehmen und damit Erdulden und Erleiden eines festgefahrenen Strukturgefüges, familiär, betrieblich sowie auf kommunikativer Ebene, möchte sie entgegenzuwirken.

Im Verlauf der prozessualen Diagnostik entwickeln sich die einzelnen Therapieziele mit unterschiedlicher Gewichtung und Tiefungsgrad. Auch das Tempo ist jeweils individuell. So möchte Frau F. „schnell wieder gut schlafen können“.

Frau F. macht die Erfahrung, dass ihre Wünsche „normal“ und angemessen sind Sie erfährt Ermutigung und Begleitung auf ihrem Weg, „sich zu trauen“ und gegen ihre Ängste zu arbeiten. Frau F. formuliert, dass sie „ein neuer Mensch“ werden möchte, sprich zufriedener und stimmiger „an ihrem Platz“. Eine unserer Aufgaben hierbei ist es, das Bisherige mit den zukünftigen Lebensentwürfen zu verbinden. Ein Ziel: Versöhnen und Aussöhnen mit dem Gewordensein.

Wir erarbeiten erreichbare kontextbezogene und persönlichkeitsorientierte Ziele und sind uns einig, dass Veränderung sowohl auf der kommunikativen, als auch auf Verhaltensebene stattfinden wird:

Hinsichtlich ihrer Person/Persönlichkeit:

- Sie möchte an ihrer Abgrenzungs- und Konfliktfähigkeit arbeiten und ihren Bedürfnissen mehr Raum geben: beim Erkennen, dass etwas in eine für sie falsche Richtung läuft, dies frühzeitig ansprechen, die Risikobereitschaft und den Mut aufbringen, damit einen Konflikt zu evozieren oder gar vollends abgelehnt zu werden.
- Gute Selbstfürsorge leben, über die materielle Versorgung hinaus.
- Sie wolle den Fokus zwar auf eine Beziehung mit einem Mann legen, jedoch nicht zwanghaft an erster Stelle. Vorrangig wäre ihre persönliche Neufindung und Neuentdeckung ihrer Selbst auf einer ganzheitlichen Ebene.
- Sie möchte raus ihrer sozialen Isolation und für mehr soziale Kontakte sorgen.
- Sie möchte an ihrem persönlicher Ausdruck arbeiten und neue Hobbies und Interessen in ihr Leben integrieren -sie möchte eine gute Balance zwischen Fremd- und Selbstbestimmung finden und (Selbst-)Ausbeutungstendenzen entgegenwirken.
- Sie möchte mehr Lachen, Fröhlichkeit, Leichtigkeit und Lebendigkeit in ihr Leben bringen.
- Sie wolle ihren Kleidungsstil überdenken.

Hinsichtlich ihrer Herkunftsfamilie:

- Die Heimfahrten zu ihrer Familie reduzieren, 1 x alle 2 Monate sind für sie ausreichend.
- Das dortige Arbeitspensum reduzieren und sich Hilfe von außen holen, z.B. von einer örtlichen Pflegekraft der Diakonie oder andere Hilfsangebote. Weg von der Rolle der „Ersatzmutter, die zu Hause putzt“.
- Sie möchte ihrem Vater und Bruder gegenüber auf Augenhöhe kommunizieren und „Nein“ sagen lernen.
- Sie wolle an ihrer Verantwortung bzw. Schuldgefühl dem Hof und Bruder gegenüber arbeiten.
- Sie will dem Bruder zeigen: nicht mehr mit mir. Ich brauche dich nicht mehr und buhle nicht mehr um deine Anerkennung und Liebe.

Hinsichtlich ihrer beruflichen Situation:

- Sie möchte neue berufliche Perspektiven entwickeln, eventuell eine komplett neue Tätigkeit anstreben.
- Sie möchte mehr Stimmigkeit, Freude und Sinn mit dieser neuen Tätigkeit verbinden.
- Die derzeitige berufliche Situation am Arbeitsplatz möchte sie für sich lebbarer gestalten, bis sich neue berufliche Perspektiven konkretisieren.
- Sie möchte konstruktive Lösungen für den Umgang mit ihrer Chefin und den Kollegen finden.

Behandlungsverlauf

Die 4 Wege der Heilung und Förderung

(Graduierungsarbeit Kap. 6.2.1)

1.Weg: Einsichtszentrierung und Bewusstseinsarbeit mit dem Ziel der Sinnfindung

Kognitives und emotionales Verstehen

Frau F. erkennt zunehmend ihre angepasste, mutlose Haltung in Familie und Beruf. Sie erkennt die Zusammenhänge zwischen Ängste und Konfliktvermeidung. Sie spürt schmerzhaft die Auswirkungen ihres bisherigen Lebensstils: ihre Einsamkeit, ihre soziale Isolation, ihr „Gefangensein“ in Pflicht und Verantwortung, das Nicht-Äußern und Ausleben ihrer Bedürfnisse.

Ich unterstütze sie in ihrem Prozess der Trauer und der Selbstanklage. Wir arbeiten zusammen daran, ihr hartes Selbst-Bewertungsschema zu erkennen, dieses zu entkräften und einem weicheren, versöhnlicheren Blick auf sich, Raum zu geben.

Sie erkennt beispielsweise, dass ihr Bruder auch hätte „Nein“ sagen können zur Hofübernahme, ebenso, dass diese für sie als Rolle nie vorgesehen war. Eine weitere Erkenntnis ist z.B., dass sie ihren derzeitigen Beruf schon viel zu lange ausübt, auch, um damit den Stolz des Vaters aufrecht zu erhalten.

2. Weg: Nachsozialisation und Förderung von Grundvertrauen

Bildung von Grundvertrauen, Parenting/Reparenting, emotionale Differenzierungsarbeit, Restitution defizitärer Persönlichkeitsstrukturen

Ich nehme eine nicht wertende, verständnisvolle Rolle ein, und versuche, Frau F. ein stabiles Gegenüber zu sein, „wo alles sein darf“, um sie darin zu stärken, zunehmend Vertrauen entwickeln zu können, ohne restriktive Ablehnungs- und Entwertungsängste. Ich bekräftige und ermutige sie auf ihrem Weg „zu sich selbst“, indem ich ihren Ideen, Gedanken und Emotionen Raum gebe und diese in konstruktiver Weise mit ihr zusammen durcharbeite und durchlebe.

3. Weg: Erlebnisaktivierung und Persönlichkeitsentwicklung

Ressourcenorientierung, Erweiterung durch kreatives Erleben, Enlargement / Enrichment

Frau F. findet anfänglich wenig Ressourcenreiches in ihrer Person und ihrem Handeln. Mit der Zeit gelingt es uns, ihren Blick zu weiten und zu erkennen, welch großes Potential an persönlicher Stärke, Willens- und Durchsetzungskraft in ihr liegt und aktiv von ihr umgesetzt wurde. Frau F. entwickelte einen gewissen Stolz auf sich, wenn gleich gespickt mit „Ja, aber...“. Ich bekräftigte sie, ihre positive Sichtweise auf ihre Person beizubehalten.

Frau F. erlebt ihre Mutlosigkeit bei von ihr entwickelten Ideen als grundlegendes Hindernis: ob es um das Ausprobieren neuer möglicher Hobbies geht, einen anderen Kleidungsstil oder um das Ansprechen von Wünschen. So wolle sie z.B. wagen, freizügigere Kleidung in knalligen Farben zu tragen. Außerdem würde sie gerne einen Salsa-Tanzkurs belegen.

Ich leiste Unterstützung im Reflexions- und Abwägungsprozess des Risikos und bestärke sie darin, Neues zu wagen. In ihrem aktiven Umsetzungsprozess biete ich ihr Begleitung und Rückhalt. Ich erlebe Frau F. zunehmend mutiger und lebendiger.

4. Weg: Solidaritätserfahrung und alltagspraktische Hilfen mit dem Ziel der Metaperspektive und Engagement

Empowerment, Metaperspektive/exzentrische Überschau, konkreter Transfer in reale Lebensbezüge, positive Gestaltung persönlicher und sozialer Realität

Wir legten fest, dass sie auf der Handlungs-/Umsetzungsebene

-Das Unternehmen verlässt und einen neuen Beruf erlernt.

Aufgrund ihres Interesses an Pflanzen und Gartenbau erschien Frau F. die Möglichkeit einer Ausbildung zur Heilpraktikerin mit der Perspektive einer späteren Selbständigkeit eine realistische Möglichkeit. Sie entwickelte Freude an dem Gedanken, Cremes und Salben auf Kräuterbasis herzustellen und schwelgte in Vorstellungen, wie ihr eigener kleiner Laden später bestückt sein und aussehen könnte.

Damit ihr jetziger Beruf lebbarer für sie wird, will sie an einem 8-Stunden-Tag arbeiten ohne weitere zusätzliche Überstunden und trainieren, ihren Kollegen und ihrer Chefin zu sagen: ich schaffe diese Aufgaben nicht vollständig.

-Die Heimfahrten auf 1x in 2 Monate reduziert und eine hauswirtschaftliche Versorgung des Hofes organisiert.

Dieser Schritt fiel Frau F. sehr schwer und nahm einige Zeit der gemeinsamen „Vorarbeit“ in Anspruch. Ihren Heimfahrten vorangegangen war oftmals die feste Absicht, mit ihrem Vater zu reden, und sie berichtete danach, dass sie es doch nicht geschafft hätte, weil sie sich „so schlecht und egoistisch“ dabei vorkäme. Als Frau F. dann mit ihrem Vater sprach, war sie über dessen Reaktion erstaunt und gerührt: er hätte auch schon daran gedacht, ob es nicht langsam an der Zeit sei, nur noch 1/3 der Beete zu bestellen und sich eine externe Hilfe ins Haus zu holen. Er würde ja sehen, dass seine Tochter auch nicht jünger würde und sich zerreiben würde.

Frau F. berichtet ihm über ihre beruflichen Pläne, denen er nicht ablehnend gegenüberstand: „er wäre sicher, dass sie schon das Richtige machen würde“.

-Ihren bisherigen Freundeskreis beibehält und durch Kurse und Freizeitaktivitäten erweitert.

Frau F. belegte einen Salsa-Tanzkurs, wo sie sich anfänglich nicht wohl fühlte. Dennoch blieb sie „am Ball“ und fand sie einen geeigneten Tanzpartner.

Au ihrer Suche nach einem geeigneten Ausbildungsinstitut zur Heilpraktikerin lernte sie eine Frau kennen, die ähnliche Interessen wie sie verfolgte. Seitdem treffen sich beide privat.

Hinzu kommen Veränderungen in ihrem Kommunikationsverhalten, wo Frau F. –für sie zunächst überraschend- häufig die Erfahrung macht, dass der andere nicht beleidigt ist oder sich von ihr abwendet. Sie erlebt sich reifer und erwachsener, adäquater. Durch das Abstreifen von sozialen Ängsten wird ihr Verhalten ihrer Chefin, aber auch dem Bruder gegenüber, freier und offensichtlich lockerer. Frau F. berichtet von einem gemeinsamen Kaffeetrinken mit Vater und Bruder, wo sie alle „Witze gerissen“ hätten und seit langem alle drei gemeinsam gelacht hätten.

Von ihrer Chefin fühlt sie sich zwar nachwievor abgelehnt, sie kann mittlerweile jedoch ihre eigene Rolle als vermeintliche Konkurrentin besser überblicken und fängt an, sich gegen Abwertungen durch die Chefin aktiv zu wehren.

Der Einsatz der 14 Heil- und Wirkfaktoren

(Graduierungsarbeit Kap. 6.2.2)

Einführendes Verstehen / Empathie

Die Erfahrung von Empathie durch ein Gegenüber und das Entwickeln von Selbstempathie sind für Frau F. zweifach von großer Bedeutung. Sie erlebt Mitgefühl und erfährt Wertschätzung zum einen, und lernt zum anderen, sich selbst wertzuschätzen und einen spürbaren inneren Zugang zu ihren Emotionen zu entwickeln.

Emotionale Annahme und Stütze

Dieser Faktor steht für Frau F. zusammen mit Faktor 1 zentral, da sie aufgrund eines harten und harschen Selbstabwertungs- und Bestrafungssystems, das durch perfektionistische Leistung und Pflichterfüllung gekennzeichnet war, von Grund auf neu lernen muss, dass „sie sein darf, egal wie sie ist“ und sich und ihrem Umfeld nichts beweisen muss, was sie selbst nicht will. Frau F. macht die Erfahrung, geschützt zu werden, ohne „den starken Arm eines Mannes“ und entdeckt darüber ihre Fähigkeit zu Selbstschutz.

Hilfe bei realitätsgerechten praktischen Lebensbewältigung / Lebenshilfe

Gemeinsam erstellen wir Pro- und Contra-Listen, wenn wichtige Gespräche, Abgrenzungsreaktionen und/oder Entscheidungen anstehen und sich Frau F. ängstlich und unsicher fühlt. Wir erarbeiten Szenarien von „best case zu worst case“ und mögliche Antworten, Fragen, Reaktionen seitens Frau F. Durch diese ausführliche konkrete Vorbereitung fühlt sich Frau F. gestärkt und handlungsaktiv.

Förderung des emotionalen Ausdrucks und der volitiven Entscheidungskraft

Frau F. hat gelernt sich anzupassen, unterzuordnen und Dinge widerspruchslos hinzunehmen. Durch das Wagnis einer neuen, mutigeren und konfrontativeren Verhaltensweise spürt Frau F., dass dies der für sie stimmige Weg ist, auf den sie nun achten möchte. Sie entwickelt schrittweise einen für sie spürbareren Zugang zu ihren inneren Bedürfnissen und Wünschen, ebenso lernt sie, diese mutig, adäquat und äußerlich angstfrei zu äußern.

Förderung von Einsicht, Sinnerleben und Evidenzerfahrung

Durch die narrative Biografiearbeit erkennt Frau F. „ihr Gewordensein“ im Zusammenspiel mit ihrer Herkunftsfamilie und den einzelnen Familienmitgliedern. Sie erkennt die Übernahme

der Mutterrolle und spürt ihre Angst, ähnlich wie diese in einem frustrierenden, lieblosen und scheinbar ausweglosen Dasein zu sterben, ohne, laut Frau F., „richtig gelebt“ zu haben.

Förderung kommunikativer Kompetenz/Performanz und Beziehungsfähigkeit

Im Laufe des Prozesses kann Frau F. den „roten Faden“ ihrer persönlichen kommunikativen Anteile erkennen. Sie sieht einerseits ihre Resignation und meist schnelle Kapitulation in Beziehungsgefügen und erkennt ihr Verhaltensmuster des inneren und äußeren Rückzugs und sich Isolierens, andererseits erkennt sie, quasi als Kompensationsverhalten, ihren hohen Leistungsdruck und ihr „ständiges Bemühen“.

Frau F. lernt mit der Zeit immer besser, sich verbal abzugrenzen. So schaffte sie es an ihrem Arbeitsplatz, die Quantität ihrer Aufgaben bei ihrer Vorgesetzten anzusprechen und diese zu reduzieren. Mit ihren beiden Kollegen übte sie sich in „gemeinsamer Kollegialität“, in dem sie eigeninitiativ das Gespräch suchte, sich an „Büroplausch“ beteiligte und u.a. z.B. ihre Kollegin ansprach, ob sie zusammen in der Kantine essen gehen würden.

Ihre größte persönliche Herausforderung war das Gespräch mit ihrem Vater und ihr darin geäußerte Wunsch nach Unterstützung von außen und Reduzierung ihrer persönlichen Besuchs- und Hilfsfrequenz. Auch ihrem Bruder gegenüber übte sie sich in einem „versöhnlicheren“ Blick, gleichzeitig sprach sie offen an, wenn er sie mit despektierlichen Bemerkungen verletzte.

Frau F. erlebte sich in einem beständigen Prozess des „Übens, Übens, Übens“. Im Ausbau ihrer kommunikativen Kompetenzen und Performanzen erlebte sie sich kleinschrittig und ängstlich. Wir arbeiteten uns mit Hilfe kleiner und größerer Aufgaben schrittweise hin zu mehr Offenheit und Mut, Dinge anzusprechen, vor allem, wenn diese sich unstimmig für sie anfühlten. Ebenso arbeiteten wir daran, der Situation angepasst zu reagieren und nicht zeitversetzt. Ihr jeweiliges Erlebtes arbeiteten wir im Nachklang auf und bereiteten die nächsten „Kommunikations-Übungsfelder“ vor.

Mit der Zeit lernt Frau F. ihrer persönlichen Performanzfähigkeit zu vertrauen und erkennt, dass sie in der Lage ist, ihren eigenen Standpunkt entwickeln und nach außen kommunizieren und vertreten kann. Dies erfüllt sie mit Stolz und Freude. Sie freut sich an ihren Erfolgen und ist erstaunt, wie wenig der vermuteten Ablehnung sie tatsächlich erfährt.

Förderung leiblicher Bewusstheit, Selbstregulation und psychophysischer Entspannung

Frau F. weiß in etwa, wie sie sich körperlich entspannen kann: schwimmen, joggen und Mußezeit mit ihren Pflanzen.

Fremd war es für sie, einen Zugang zu ihrem Körper und damit leiblicher Erfahrung auf der Ebene des sich Spürens und inneren Nachklingens zu finden, leiblich zu spüren, ob sich etwas für sie stimmig und richtig anfühlt, und zu lernen, diesen Gefühlen zu vertrauen.

Zentral stehen ihre Gefühle „Wut“, „Ärger“, „Trauer“. Wir versuchen einen direkten Zugang zu ihrer Leiblichkeit herzustellen, indem sie die Augen schließen und in sich hinein spüren soll. Das fällt ihr anfänglich sehr schwer, ich treffe auf große Widerstände, manchmal schlichte Verweigerung. Dennoch öffnet sie sich langsam diesem Prozess und erkennt das Potential ihrer Leiblichkeit, die damit verbundene Fähigkeit, Erlebtes zu verarbeiten und nicht nur zu verdrängen, besser im Einklang mit sich selbst agieren zu können und eine sichere Basis für Entscheidungen zu finden. Frau F. berichtet beispielsweise davon, wie ihre Chefin mit einer komplexen Zusatzaufgabe in ihr Büro kam und in einem fordernden Ton sagte, dass sie diese in zwei Tagen erledigt haben wolle. Frau F. reagierte zwar zunächst

überrumpelt, doch wieder alleine in ihrem Büro atmete sie durch, schloss die Augen, spürte innerlich nach und wusste sehr schnell -leiblich gespürt-, dass sie diese Aufgaben nicht machen möchte. Sie fasste den Mut, zu ihrer Chefin zu gehen und diese zu bitten, die Aufgabe an einen anderen Kollegen zu delegieren – mit Erfolg!

Frau F. lernt immer schneller, ihre bisherigen Verhaltensmuster „Leistung“ und „Rationalisierung“ zu erkennen und distanzierter zu betrachten, und ihren Gefühlen der Wut, Verletzung und Trauer Raum zu geben, in einigen intimen Situationen zum ersten Mal in ihrem Leben.

Die anfangs unseres Beratungsprozesses sehr spürbare körperliche Anspannung und Kontrolliertheit von Frau F. wirkt mit der Zeit „aufgeweichter“, sie gibt ihren Gefühlen in unkontrollierter Form Ausdruck, indem sie häufiger weint und lacht, manchmal auch unflätig schimpft. Sie traut sich, sich in ihrer Emotionalität zu zeigen, ohne Angst, damit angreifbar zu werden.

Förderung von Lernmöglichkeiten, Lernprozessen und Interessen

Gemäß des Beratungsauftrages bearbeiten wir in erster Linie ihre berufliche Situation, doch unter Einbezug ihrer biografischen Aspekte wird deutlich, dass der persönliche Lebenskontext nicht davon zu trennen ist. Die berufliche und persönliche Lebenssituation stehen folglich gleichberechtigt im Fokus unserer Arbeit, und damit eine ganzheitliche Ebene möglicher Lernerfahrungen und –prozesse.

Frau F. erkennt die mittlerweile Dysfunktionalität ihrer bisherigen Verhaltens- und Kommunikationsstile. Ein sehr wichtiger Lernschritt für sie bedeutet, sich einzugestehen, dass sie so wie bisher nicht mehr weitermachen und ihr Leben ändern möchte. Sie erkennt dabei ihre Hilflosigkeit. Es ist ein großer Lernschritt für Frau F., diese anzunehmen und zu akzeptieren und sich mit ihrem bisherigen vermeintlichen „Versagen“ auseinanderzusetzen.

Immer wieder hilft der Blick auf ihre Ressourcenpotential und der Reifungsprozess der Erkenntnis, dass ihre bisherigen Verhaltensweisen ihre Berechtigung und Sinn hatten, sich lediglich überdauert und für das Heute ihre Gültigkeit verloren haben.

Frau F. lernt die Unterscheidung von „Verantwortung für andere“ und „Selbstverantwortung“. Sich selbst in den Fokus zu nehmen bedeutet für sie eine fundamentale neue Erfahrung, die mit einem restriktiven Selbstbewertungsmodell belegt ist. Sie lernt zunehmend, dieses zu erkennen und zu durchbrechen, sich dagegen zu wehren.

Ein ebenso fundamentaler Lernschritt ist für sie der Zugang zu ihrer Leiblichkeit, das innere Nachspüren „was will ich eigentlich?“. So traut sie sich schlussendlich die Abgrenzung zu ihrer Herkunftsfamilie zu vollziehen, sowie neue berufliche Konzepte zu antizipieren und sich aktiv darum zu kümmern.

Faktisch belegt sie einen Tanzkurs und modifiziert ihren Kleidungsstil – für Frau F. wichtige Lernschritte zu mehr Lebensfreude und schöpferischer Energie.

Förderung kreativer Erlebnismöglichkeiten und Gestaltungskräfte

Die Entspannung und Ablenkung mit ihren Pflanzen oder im Garten ihrer Familie bot schon immer einen guten Ausgleich, wenn sich Frau F. belastet fühlte. Sie baut ihr Interesse an Pflanzen aus, indem sie daraus ein Berufsbild für sich kreiert. Die Ausbildung zur Heilpraktikerin ermöglicht ihr einen kreativen Umgang mit den unterschiedlichen Wirkweisen einzelner Pflanzen. Ihr Interesse gilt der Herstellung von Cremes und Seifen. Dies alles ist während unserer Beratungszeit rein theoretisch und noch nicht praktisch erfahrbar, eröffnet

jedoch für Frau F. Freude und Gestaltungsspielraum bezüglich ihres zukünftigen Berufslebens.

„Lebensfreude“ ist ein zentrales Thema für Frau F.: sie fängt an zu tanzen, erweitert ihre sozialen Kontakte, und kauft sich schöne Dinge, fängt an, sich selbst zu „verwöhnen“.

Erarbeitung von positiven Zukunftsperspektiven und Erwartungshorizonte

Frau F. erarbeitet sich einen positiven Zukunftsentwurf nicht nur für die ferne Zukunft, sondern für die naheliegende. Sie setzt ihre Wünsche und Vorhaben in die Tat um, manche umgehend, manche zeitverzögert, doch letztendlich stellt sie sich ihrer Erkenntnis, „dass von nichts nichts kommt“ und sie selbst der Motor und Schlüssel für eine bessere Zukunft ist. Ihre aktive Umsetzungskraft ist ihr eine große hilfreiche Ressource und eröffnet ihr ein breites Spektrum an Selbstwirksamkeitserlebnissen.

Sie lernt immer besser, Erwartungen an andere abzubauen, was ihr nicht immer leicht fällt. Darüber erfährt sie sich selbst in ihrer Begrenztheit, im negativen, aber auch positiven Sinne der Abgrenzung. Gleichzeitig wird ihr eigenes Rollenverständnis deutlicher und klarer (als Arbeitnehmerin, Kollegin, Tochter, Schwester, Freundin u.a.).

Frau F. ist Realistin genug, ihre Zukunft nicht rosarot zu malen, doch sie erkennt die machbaren realistischen Ziele und damit verbunden die Verheißung auf eine freudigere Lebenszukunft. Sie freut sich, „dass noch einiges möglich ist für sie“.

Förderung eines positiven, persönlichen Wertebezugs

Für Frau F. findet im Laufe des Beratungsprozesses ein Umdenkungs- und Neubewertungsprozess vor allem hinsichtlich ihrer Werte „Leistungserbringung“ und „Anpassung“ statt.

Sie erkennt zunehmend, dass sie nicht zwangsläufig „ein fauler und schlechter Mensch“ ist, wenn sie sich beruflich und persönlich abgrenzt. Ihre Rolle der Aufopferung in Beziehungen und vor allem der „braven Tochter“ durchschaut sie, wenngleich es ihr schwer fällt, ein adäquates Verhaltensmuster, vor allem dem Vater gegenüber, dagegen zu setzen. Hier erzielen wir in unserer Beratungsarbeit vor allem den Erfolg im Erkenntnis-, Umdenkungs- und in Teilschritten Umsetzungsprozess.

Förderung von prägnanten Selbst- und Identitätserleben, persönlicher Souveränität

Für Frau F. ein wichtiger Heilfaktor, da sie sich selbst bisher überwiegend negativ bewertet. Durch alternative Sichtweisen (Konzept der Mehrperspektivität der Integrativen Therapie) und positive Bewertungsmöglichkeiten ihres Verhaltens sowie dem Erkennen ihres Ressourcenpotentials gelingt es Frau F. zunehmend, ihr (negatives) Selbstbild zu korrigieren und in ein positiveres umzuwandeln. Sie durchlebt regelrecht einen Neufindungsprozess ihrer Identität, die bisher von ihr bewusst nicht gesehen wurde.

Ihre Umsetzungskraft im realen Lebenskontext und die damit verbundenen Erfolgs- und Selbstwirksamkeitserlebnisse ermöglichen ihr den Auf- und Ausbau und das bewusste Erleben persönlicher Souveränität und „standings“.

Förderung tragfähiger sozialer Netzwerke

Frau F. erkennt ihre soziale Isolation und merkt, dass ihr bisheriger „einsamer“ Lebensstil auf Dauer nicht gesundheitsförderlich für sie ist und ihre Freude am Dasein beeinträchtigt.

In unserer Arbeit richten wir den Blick auf bereits vorhandene Netzwerke und überprüfen diese in ihrer Qualität. Zudem richten wir den Blick auf Möglichkeiten neuer Netzwerke. Frau F. eröffnet sich diese zunächst durch Tanzen in der Gemeinschaft und ihre angestrebte Ausbildung zur Heilpraktikerin. Sie erhofft sich durch ihre Ausbildung ein Zusammenkommen mit Gleichgesinnten und darüber das Erschließen neuer Formen des Interessenaustauschs und des sozialen Zusammenseins.

Ermöglichung von Solidaritätserfahrung und fundierter Partnerschaft

Frau F. erfährt zunehmend, dass sie nicht abgelehnt wird, wenn sie ihre Bedürfnisse äußert. Dies erlebt sie grundsätzlich integrierend und stützend und für ihr soziales Gemeinschaftsempfinden förderlich. Zudem erfährt sie aktiven Support in unserem Beratungsprozess und macht die Erfahrung eines wohlwollenden, sie nicht abwertenden Gegenübers.

Verlaufsbeschreibung

Zeitlich

Die gemeinsame Arbeit dauerte von Okt. 2011 bis Dezember 2012. Frau F. kam jeweils an einem Samstag zu einer 90-minütigen Sitzung. Der 2-Wochen-Rhythmus wurde beibehalten und nur in Urlaubszeiten unterbrochen. Wir beschränkten unseren Kontakt und die inhaltlichen Themen auf die persönlichen Beratungsgespräche, darüber hinaus gab es Telefonate nur bei (seltenen) Terminänderungen. Die Möglichkeit per E-Mail wurde von beiden Seiten so gut wie nicht genutzt. Es bestand ein grundsätzliches Agreement zwischen uns, dass ich „im Notfall“ für Frau F. außerhalb der Beratungssitzungen ansprechbar bin, was jedoch von Frau F. nicht beansprucht wurde.

Thematisch

Aus den vorherigen Beschreibungen wird ersichtlich, dass Frau F. zwar vordergründig eine berufliche Neu-Orientierung anstrebt, letztendlich jedoch eine umfassende Neuausrichtung ihres bisherigen Lebensentwurfes. Sie suchte Orientierung in einer für sie schwierig greifbaren Krise des erschöpft Seins und Überdrusses von bisher Gelebtem, auf beruflicher, familiärer, sozialer und vor allem personaler Ebene.

Erreichte Therapieziele

Frau F. hat einen für sie erfolgsversprechenden Lebensentwurf konzipiert, indem sie beruflich eine neue Ausbildung beginnt, die ihren Neigungen und Interessen entspricht. Zudem verbindet sie konkrete, materielle Berufsperspektiven nach der Ausbildung.

Darüber hinaus bildet die Ausbildung eine Möglichkeit, ihr soziales Netzwerk zu erweitern. Ihr ist ihre starke Verbundenheit und ihr Aufopferungsverhalten zu ihrer Herkunftsfamilie bewusst geworden. Sie lernte, sich deutlicher abzugrenzen. Ebenso arbeitete sie fokussierter an ihren „Ich“-Anteilen: ihren eigenen Wünschen und Bedürfnissen. Das Konzept der „Selbstverantwortung“ nahm immer deutlichere Gestalt an.

Den größten Gewinn sieht sie im Erkenntnis- und Verarbeitungsprozess ihres bisherigen Gewordenseins. Sie durchlebte aktiv Phasen der Wut und Trauer. Es gelang ihr weitestgehend, sich mit sich und ihrer Umwelt zu versöhnen und Frieden zu schließen.

Frau F. weiß, dass unsere Beratungsarbeit kein Garant für ein erfolgreiches Gelingen ihrer weiteren Zukunft ist. Für sie sind zunächst die größten „Bausteine“ aus dem Weg geräumt.

Sie sieht sich für den Moment und die naheliegende Zukunft gestärkt und in der Lage, diese gut und für sie gewinnbringend zu gestalten. Sie weiß, dass sie auch weiterhin an den bisher deutlich gewordenen Aspekten, vor allem hinsichtlich ihres Leistungsanspruches und ihrer Selbstausschöpfungstendenzen, arbeiten muss. Die Entdeckung des leiblichen Spürens und inneren Zugangs sieht sie dabei als hilfreiche stützende Methode.

Zusammenfassung

Der vorangegangene beschriebene Beratungsprozess zeigt einen Ausschnitt bei der Suche und der Herausarbeitung einer beruflichen und persönlichen (Neu)-Orientierung. Ausgangspunkt bildete ein diffuser Erschöpfungszustand der Klientin, die zu Beginn die Gesamtheit ihres Wunsches nach Orientierung nicht übersehen konnte. Im Laufe des Prozesses kristallisierten sich ihre Wünsche und Bedürfnisse nach einem neuen Lebensentwurf auf multipler Ebene. Im Fokus unserer Arbeit stand die Schärfung und Stärkung ihrer Wahrnehmung, vor allem auf der leiblich gespürten Ebene, und damit verbunden, das Artikulieren ihrer Bedürfnisse und Grenzen.