

Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

für die Arbeit mit den jungen Menschen in der Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe ist der Einsatz unterschiedlicher Methoden sinnvoll. Eine Methode bezeichnet ihrer Wortbedeutung nach die „Art und Weise, wie man etwas tut, um ein Ziel zu erreichen“ (aus Wiktionary) oder aber auch „das systematische Verfahren zur Gewinnung von Erkenntnissen“ (aus Wikipedia). Und genau das soll gemeinsam mit den jungen Menschen erreicht werden. Die Gewinnung von Erkenntnissen und daraus abgeleitet die Verfolgung verschiedener Ziele wie Haltungsänderung, Verhaltensveränderung, Persönlichkeitsstärkung und –stabilisierung. Damit dies nicht nur zufällig geschieht, z.B. durch emphatische „Bauchpädagogik“, sondern gezielt und strukturiert, werden Methoden eingesetzt, wobei Empathie sicherlich eine Voraussetzung für ein erfolgreiches Arbeiten mit Methoden ist.

Welche Methode angewandt wird oder angewendet werden kann, hängt von verschiedenen Faktoren ab. In welcher persönlichen und psychischen Situation sich der oder die Jugendliche befindet, steht dabei an zentraler Stelle. Natürlich spielen auch zeitliche Rahmenbedingungen eine Rolle. Wie viel Zeit steht dem Mitarbeiter/ der Mitarbeiterin für die Beratung / Betreuung zur Verfügung und wie aufwendig ist der Methodeneinsatz? Nicht zuletzt hängt alles davon ab, welche Befähigung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen mitbringen, diese oder jene Methode anzuwenden.

Dieses Themenheft soll daher neugierig machen, sich intensiver mit neuen Methoden auseinander zu setzen und dazu anregen, sich Methoden anzueignen.

Bei den hier exemplarisch vorgestellten Methoden haben wir bewusst eine Mischung ausgewählt. Auf der einen Seite stellen wir vermeintlich „altbekannte“ Methoden wie „systemische Aufstellung“ oder „Arbeiten mit dem Genogramm“ vor. Von denen hat zwar jeder schon gehört, aber kennt man sie wirklich oder werden sie sogar angewandt? Auf der anderen Seite möchten wir einen Einblick in neuere, bzw. weniger verbreitete Ansätze wie die Methode der „Schemapädagogik“ oder die Technik des „Meridianklopfens“ geben. Außerdem befassen wir uns mit der „Motivierenden Gesprächsführung“ sowie der „Gewaltfreien Kommunikation“.

Inhalt

Einleitung	1
Methoden	2
• Grundlagen der systemischen Aufstellung - Begriffe, Basis-konzepte und Prinzipien - <i>Autor: Karl Wimmer</i>	2
• Familienbande sichtbar machen – die Arbeit mit dem Genogramm <i>Autorin: Helga Mack-Hamprecht</i>	12
• Schemapädagogik- Ein psychotherapeutisch-pädagogisches Konzept für die Soziale Arbeit <i>Autor: Marcus Damm</i>	17
• Energetische Psychologie – Meridianklopfen. Ein Überblick über EFT, MET und Co. <i>Autorin: Elke Braunholz</i>	27
• Motivierende Gesprächsführung - neue Perspektiven für eine kreative, veränderungsfördernde Gesprächskultur <i>Autor: Dr. Ulrich Wehrmann</i>	29
• Gewaltfreie Kommunikation in der Jugendsozialarbeit. Ein Miteinander auf Basis von Respekt, Verständnis und Klarheit <i>Autor: Armin Torbecke</i>	34
Impressum	45

Dieses Themenheft bildet nur einen kleinen Ausschnitt der Methodenvielfalt ab. Es kann auch nur einen kleinen Einblick in die jeweilige Methode geben. Die Reihenfolge sowie die unterschiedlichen Längen der Beiträge stellt keine Bewertung dar.

Es soll vor allem neugierig machen, sich generell mit dem Thema „Methoden“ zu befassen, zu überprüfen, welche Methode für den jeweiligen Arbeitsbereich gut und anwendbar ist, um die individuelle Arbeit mit den jungen Menschen zu qualifizieren.

Für Anregungen und Kritik zum Themenheft stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Wir danken den Autorinnen und Autoren herzlich für die Zustimmung zur Verwendung ihrer Beiträge im vorliegenden Themenheft!

Und nun wünscht Ihnen die LAG JAW beim Lesen viel Spaß und gute Anregungen!

Methoden

Grundlagen der systemischen Aufstellung: Begriffe, Basiskonzepte und Prinzipien

Autor: Karl Wimmer, August 2002

1. Einleitung

Systemische Aufstellungsarbeit gewinnt neben der Psychotherapie in Beratung, Supervision und Coaching zunehmend an Bedeutung. Neben den Familienaufstellungen wird diese wirksame Interventionsform vermehrt auch in Unternehmen und Organisationen nachgefragt und angewandt. Die Einsatzmöglichkeiten in Berufs- und Organisationsfeldern sind bei weitem noch nicht zur Gänze ausgelotet.

2. Zur Methode

Vorläufer der Aufstellungsarbeit kommen aus dem Psychodrama (Soziometrie) nach Jakob Levy Moreno und aus den Familienskulpturen und –rekonstruktionen nach Virginia Satir. Elemente davon fließen in die moderne Aufstellungsarbeit ebenso mit ein, wie Elemente der Hypnotherapie nach Milton H. Erickson.

Bei der Aufstellungsarbeit handelt es sich um eine Methode, durch die die Beziehungsmuster eines Systems im Raum bildlich dargestellt werden. Ähnlich wie im Psychodrama und der Familienskulptur, aus deren Methodenrepertoire sie u. a. schöpft, werden in der Aufstellung derzeitige (ggfs. auch frühere) und erwünschte zukünftige Beziehungsmuster eines Systems (Familie, Gruppe, Team, Abteilung, Organisation etc.) dargestellt.

In der systemischen Aufstellungsarbeit wird die Aufmerksamkeit auf das Beziehungsgefüge innerhalb von Systemen (Familie, Partnerschaften, Berufsfeld, Organisationen,...) gelegt und gleichzeitig die Bedeutung von dort auftretenden Symptomen und Problemen betrachtet. Dadurch wird auf einer anderen Ebene als der vertraut sprachlichen das Problemgefüge transparent gemacht und eröffnet in einer unmittelbaren Deutlichkeit sichtbar, hörbar und spürbar mögliche Lösungs- und Veränderungsschritte.

Ausgangspunkt ist die Sichtweise eines Systemmitglieds. Nach dessen Vorstellung werden die Mitspieler („Repräsentanten“), die das System darstellen sollen, ausgewählt und zueinander in Beziehung gestellt. Gleichsam wie bei einem Bildhauer entsteht durch das Positionieren und In-Szene-Setzen der Systemmitglieder zueinander eine raumzeitliche Analogie, die über das Medium Sprache hinausgeht und die Möglichkeit bietet, Prozesse sichtbar und unmittelbar erfahrbar zu machen.

Der Begriff „systemisch“ ist dabei insofern von Bedeutung, als beim Aufstellen immer der Gesamtkontext, das ganze System, mit einbezogen und berücksichtigt wird.

Neben der Aufstellungsarbeit mit Personen finden (vor allem in der Einzelarbeit) auch Aufstellungen mit Gegenständen (Sesseln, Münzen, Knöpfe, Blätter, „Systemisches Brett“ usw.) Anwendung. Der Klient¹ selbst oder der Aufstellungsleiter spüren sich in die einzelnen Positionen hinein – was meistens erstaunlich gut funktioniert. Ähnlich wie mit Repräsentanten werden auch hier Lösungsbilder erarbeitet.

Die Aufstellungsarbeit ist besonders sinnvoll in verfahrenen Situationen, um alte Muster zu unterbrechen und neue Lösungswege zu entdecken.

3. Formen

3.1 Familienaufstellungen

Traditionell: Seit etwa 30 Jahren existiert die (klassische) *Familienkulptur* und *Familienrekonstruktion* nach Virginia Satir. Die klassische *Familienaufstellung* wurde von Bert Hellinger vor ca. 20 Jahren entwickelt. Es gibt schon viel Wissen über Ordnungsprinzipien in Familien und angemessene Interventionen bei Verstrickungen.

Aufgestellt wird das gewünschte Familiensystem des Klienten (Herkunftsfamilie oder derzeitiges Familiensystem) mithilfe von Repräsentanten (Stellvertretern). Es wird Abstand von der Zeit genommen. Die inneren Bilder, die die Aufstellenden von einem System in sich tragen, werden aufgestellt und nicht bestimmte Ereignisse situationsbezogen dargestellt. Der Platz gilt und die Empfindungen. Anweisungen an Gestik, Mimik etc. unterbleiben.

3.2 Bewegungen der Seele

In manchen Aufstellungen kommen die Stellvertreter plötzlich in eine Bewegung, die sie nicht mehr bewusst steuern. Sie lassen die Erfahrungen und die Erinnerungen an frühere Aufstellungen hinter sich und verzichten auf jede Deutung dessen, was sie in sich wahrnehmen.

Für den Aufstellungsleiter gilt es, auf diese „Bewegungen der Seele“ zu achten und sich ihnen anzuvertrauen. Er braucht dann nichts zu sagen, weil sich aus den Bewegungen der Stellvertreter oft Lösungen ergeben, die für keinen der Teilnehmer vorhersehbar waren.

Die „Bewegungen der Seele“ verdichten und vertiefen das Familien-Stellen. Beide Ansätze ergänzen und bedingen einander.

3.3 Organisationsaufstellungen

Bei der klassischen Organisationsaufstellung werden üblicherweise konkrete Personen (bzw. Stellvertreter, Repräsentanten) einer Organisation, eines Unternehmens oder einer Institution aufgestellt. Zum Beispiel bei einem Abteilungskonflikt konkret der Abteilungsleiter und die betroffenen Mitarbeiter.

¹ Ich wähle aus Gründen des Schreib- und Leseflusses die traditionell-männliche Schreibweise, betone aber, dass stets beide Geschlechter gemeint sind und dass ich auch die Prinzipien der Gleichstellung vertrete.

Für die klassische Organisationsaufstellung entscheidet man sich z.B., wenn die Vermutung nahe liegt, dass es um das Verhältnis der Personen untereinander, um Hierarchiekonflikte, Fragen, bei denen die Ordnung in einem System gestört ist, geht. Es besteht immer die Möglichkeit, abstrakte Elemente (z.B. Aufgaben, Ziele, Entscheidungsalternativen etc.) dazuzunehmen oder sogar auf die Familienaufstellungsebene zu wechseln.

Einige Grundprinzipien („Ordnungen“), die sich immer wieder bei der Aufstellung von Organisationen zeigen sind:

- **Das Recht auf Zugehörigkeit**
In Organisationen hat jeder das gleiche Recht dazuzugehören.
- **Ausgeglichene Bilanzen von Geben und Nehmen**
Unausgeglichene Bilanzen fördern Unzufriedenheit, Schuldgefühle und unbewusstes Verlangen nach Ausgleich.
- **Wer länger da ist, hat Vorrang**
Bei Gleichgestellten hat derjenige, der früher da war, die älteren Rechte.
- **Leitung hat Vorrang**
Eine Organisation hat ein Bedürfnis nach Führung. Diese muss ihre Funktion ausfüllen und anerkannt sein.
- **Leistung muss anerkannt werden**
Besondere Leistungen müssen anerkannt und gefördert werden.
- **Gehen und Bleiben**
Bleiben kann jemand, der die Organisation braucht und der seine Funktion ausfüllt. Es ist wichtig dass eine Trennung in gutem Einvernehmen und in gegenseitiger Achtung vollzogen wird.
- **Organisationen sind aufgabenorientierte Systeme**
Es ist wichtig, die Aufgabe, das Ziel oder den Kunden mit in die Betrachtung zu nehmen.
- **Stärkung oder Schwächung**
Am richtigen, angemessenen Platz fühlt man sich sicher und gelassen und bei guter Energie. An unangemessenen Plätzen „aufgeblasen“ oder geschwächt. Schwächende Gefühle haben oft mit alten Mustern aus der Ursprungsfamilie zu tun.
- **Das Alte und das Neue**
Erst muss das Alte gewürdigt werden, damit das Neue eine Chance hat.

3.4 Territorigramm

Eine Spezialform der Organisationsaufstellung ist das sogenannte „Territorigramm“ nach Peter-W. Gester und Ulrich Clement (2000). Bei der klassischen Aufstellung erfolgt diese stets aus der Sicht des Protagonisten, die anderen Beteiligten werden von Stellvertretern dargestellt. Beim Territorigramm ist jede Person, die an dem Prozess um den es geht, teilnimmt, als 20 cm große Pappfigur mit dem Originalfoto (beidseitig aufgeklebt, so dass sie niemanden den Rücken zuwendet), einem sogenannten „Lilliput“, vertreten.

Die Aufstellung erfolgt durch die „Originale“, damit hat die Methode Ähnlichkeiten zum Soziogramm nach Moreno und zur Familienskulptur nach Satir. Nur kann sie tatsächlich mit bis zu 100 Personen durchgeführt werden.

Zuerst wird der „IST-Zustand“ aufgestellt, in der Regel auf einem Pinnwand-Papier. Die Reihenfolge wird vorher festgelegt, wobei sich anbietet, die Zugehörigkeit zum Unternehmen als Kriterium zu nehmen, denn dann entsteht auf dem Papier so etwas wie eine Unternehmensgeschichte im Zeitraffer. Einer nach dem anderen positioniert nun seinen Papp-Stellvertreter, und wenn alle stehen, kann jeder noch einmal seine Figur zurechtrücken. Danach diskutiert die Gruppe ihre Beobachtungen, und dabei entsteht eine neue Aufstellung, diesmal mit den echten Personen. Der Moderator friert irgendwann diese Aufstellung ein und bittet die Teil-

nehmer, einmal zu schauen, wie sie jetzt zueinander stehen. Dann folgt die zweite Runde, in der so aufgestellt wird, wie das Unternehmen in fünf Jahren dastehen möchte („SOLL-Zustand“). Diesmal beginnt derjenige mit der kürzesten Unternehmenszugehörigkeit. Der Vorteil der Methode liegt darin, dass komplexe Wechselbeziehungen sichtbar und erfahrbar werden und kreative Problemlösungen entstehen, mögliche Konflikthintergründe werden deutlich und können bearbeitet werden. Dabei wird ein anhaltender Kommunikationsprozess ausgelöst, der noch dadurch am Leben gehalten werden kann, dass die einzelnen Zwischenstufen via Foto festgehalten werden oder die Abläufe mit Video aufgezeichnet und im Intranet zugänglich gemacht werden.

3.5 Strukturaufstellungen

Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd, die diesen Begriff geprägt haben, gehen dabei von der Grundidee aus, dass vielfältige Systeme in Analogie zu den inneren Familienstrukturen entwickelt werden. Das bedeutet in der Praxis z.B., dass ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz eine Position sucht, findet oder schafft, die verblüffend dem Platz ähnelt, den er in seinem Familiensystem innehat.

Bei der Übertragung der Aufstellungsarbeit auf andere Systeme werden die von Bert Hellinger entdeckten Prinzipien der Zugehörigkeit, der zeitlichen Reihenfolge und des Vorrangs des höheren Einsatzes berücksichtigt.

Für den Kontext muss jeweils geklärt werden:

- Wer gehört zum System?
- Was bedeutet im neuen System Ausschluss?
- In welcher Form gibt es eine zeitliche Reihenfolge bei welchen Teilen des neuen Systems?
- Was bedeutet Einsatz in diesem Kontext?
- Gibt es spezifische Gesetzmäßigkeiten für den jeweiligen Kontext?

Sparrer & Varga von Kibéd beschreiben folgende Strukturaufstellungen:

- Das Aufstellen des „ausgeblendeten“ Themas

Diese Aufstellung umfasst drei Positionen

- einen Fokus für den Klienten
- das offizielle Thema, das heißt, das Thema, das der Klient bearbeiten möchte und
- das ausgeblendete Thema – das, um was es eigentlich auch noch geht.

- Die Problem-/Zielaufstellung

Die Anliegen von Klienten kreisen im Allgemeinen um Probleme, die sie lösen und Ziele, die sie erreichen wollen. Die Zielaufstellung umfasst alle grundlegenden Bestandteile, die für die Erreichung eines Zieles wichtig sind:

- Focus (repräsentiert den Klienten)
- Ziel
- Hindernisse (1 – 3)
- Ressourcen (1 – 3)
- (verdeckter) Gewinn und
- zukünftige Aufgabe

- Die Glaubenspolaritätenaufstellung

Mithilfe der Glaubenspolaritätenaufstellung können Kraftquellen wie Wissen, Struktur und Vertrauen, wenn sie teilweise blockiert waren, wieder zugänglich gemacht werden. Durch eine derartige Aufstellung kann der Handlungsspielraum erweitert werden. Was vorher

limitiert war, erhält einen neuen Spielraum. Auch Visionen und Leitbilder können auf ihre Auswirkung hin überprüft werden.

Es werden vier Positionen aufgestellt:

- der Pol der Liebe (Vertrauen, Mitgefühl, Wertschätzung)
- der Pol des Wissens (Erkenntnis, Klarheit, Einsicht, Logik)
- der Pol der Ordnung (Struktur, Pflicht, Ausgleich)
- der Focus (Position des Klienten)

- Die Tetralemma-Aufstellung

Tetralemmaarbeit ist eine Spezialform der Aufstellungsarbeit, die von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd entwickelt wurde (Sparrer / Varga von Kibéd 2000). „Tetralemma“ leitet sich aus der indischen Logik ab und meint „vier Ecken“ im Sinne von vier Positionen oder Standpunkten, die ein Richter zu einem Streitfall zwischen zwei Parteien einnehmen kann. Er kann (1.) der einen Partei recht geben oder (2.) der anderen oder (3.) beiden oder (4.) keiner von beiden.

Diese Positionen werden in Bezug auf ein bestimmtes Thema, Ziel oder eine spezifische Frage des Klienten nacheinander aufgestellt: Das Eine, Das Andere, Beides (sowohl-als-auch) und Keins von Beiden (weder-noch). Sparrer / Varga von Kibéd ergänzen diese vier Positionen oftmals noch mit einer fünften („Und selbst das nicht“). Daraus ergeben sich meistens ressourcenorientierte Neubewertungen vergangener Verhaltensweisen und häufig auch eine Kontexterweiterung in Richtung einer erwünschten oder ersehnten Veränderung.

4. Ablauf / Phasen / Prozess

Das Vorgehen ist im Prinzip einfach: Es gibt jemanden, der ein Anliegen hat (vgl. Anwendungsbeispiele) = **Fallbringer**, einen **Aufstellungsleiter** und einen Kreis von Teilnehmern, die sich als **Repräsentanten** (Vertreter, Rollenspieler) zur Verfügung stellen.

4.1 Vorbereitung

Vor Beginn der eigentlichen Aufstellung ist zu klären:

- Rahmenbedingungen (wie Vertraulichkeit, ...)
- Falls mehrere Anliegen aktuell sind: Wessen Anliegen soll bearbeitet werden?
- Wahl der Aufstellungsform: Welche Form entspricht dem Anliegen am besten?
- Klärung der Systemelemente: Wer / was soll aufgestellt werden? Wer und was gehört zum System?

4.2 Aufstellung der (problematischen) IST-Situation

Nach einem kurzen Klärungsgespräch, in dem Anliegen und Rahmenbedingungen abgeklärt werden, wählt der Fallbringer aus dem Kreis der Anwesenden Rollenspieler Repräsentanten (und / oder Gegenstände) für die einzelnen Systemelemente aus und stellt mit Ihnen jene Beziehungsstrukturen, die sein Bild des (problemhaften) IST-Zustandes darstellen. Der Aufstellungsleiter unterstützt ihn dabei entsprechend. Nach der „groben“ Aufstellung der Beziehungsdynamik, werden noch „Feinjustierungen“ (Abstände, Höhenunterschiede, Haltungen, Blickrichtungen usw.) vorgenommen.

4.3 Befindlichkeitsabfrage

Nachdem das „Problembild“ deutlich geworden ist, wird eine erste Befragung der Repräsentanten vorgenommen: Welche Gefühle, Empfindungen und Bedürfnisse sind im Moment wahrnehmbar? Dabei wird möglichst differenziert nach allen Sinnesmodalitäten abgefragt. Diese Befragung ergibt oft verblüffende Hinweise auf den aktuellen Zustand des entspre-

chenden Systems. Es erfolgt an dieser Stelle eine erneute Befragung der Repräsentanten. Auch mit bestimmten Sätzen und Aussagen kann unterstützend gearbeitet werden.

4.4 Der Weg zum Lösungsbild

Aus den verspürten Veränderungsbedürfnissen der Repräsentanten bzw. durch den Aufstellungsleiter beginnt nun durch Umstellen ein Prozess der Veränderung, der zu einem Neuen Zustand führt, der von allen Beteiligten Repräsentanten größtmöglich zufriedenstellend empfunden wird. Auch hier können förderliche Statements die gute Lösung unterstützen.

Der Fallbringer beobachtet diesen Prozess von einem guten Platz aus, um dieses Bild, das oft sehr kraftvolle Wirkung hat, gut zu integrieren. Er kann ggfs. selbst auch „seinen“ Platz einnehmen – der bislang von einem Repräsentanten eingenommen wurde – und nochmals spüren, ob sich dieser Platz sich für ihn auch wirklich gut und stimmig anfühlt. Bei Bedarf erfolgt eine Modifikation oder Nachkorrektur.

4.5 Integration / Transfer / Abschluss

Es geht dabei darum, den Prozess zu einem guten Abschluss zu bringen und ggfs. einen entsprechenden Transfer noch vertiefend zu verankern:

- Entlassen der Repräsentanten, ggfs. Entrollung.
- Eventuell Aufgabenverschreibung zur Verbesserung des Transfers (außer bei Familienaufstellungen).
- Hinweis, dass die eigentliche Lösungsarbeit für den Klienten jetzt beginnt – Bild über längere Zeit wirken lassen; Bild eventuell noch verankern (Körperanker etc).
- Event. kurzes Feedback der Rollenspieler.

4.6 Einsatz in der Einzelarbeit

Wird die Aufstellungsmethode in der Einzelarbeit eingesetzt, wo keine Personen als Repräsentanten zur Verfügung stehen, so können diese mithilfe von Gegenständen (Sesseln, Münzen, Knöpfe, Holzfiguren etc.) symbolisiert werden. Auch diese Form erweist sich meistens als sehr hilfreich und nützlich für die Falldarsteller. Diese können sich meist erstaunlich gut in die einzelnen Positionen hinein fühlen und kommen auch hier, wie in der Arbeit mit Personen, zu ihrem persönlichen Lösungsbild.

5. Anwendungsbeispiele

Die lösungsorientierte Methode der systemischen Aufstellungsarbeit wird bei komplexen Fragestellungen in den Bereichen Persönlichkeit, Familie, Beruf, Management (Team, Organisation etc.) erfolgreich angewandt. Beispiele:

- Themen zur Persönlichkeitsentwicklung
- Familiendisharmonie
- Gesundheitlichen Problemen
- Führungsthemen und Autoritätsproblemen
- Problemen in Projekten
- Problemen in Teams und Teamentwicklung
- Konfliktklärungen
- Unterstützung bei schwierigen Entscheidungen
- Seinen Platz und seine Rolle im System (Familie, Team, Organisation) finden
- Eingefahrene Muster und Rollen im System erkennen und verändern
- Unterstützung von Veränderungsprozessen
- Beziehungsklärungen
- Visions- und Zielklärungen

6. Ziel und Nutzen

Mit Hilfe einer Aufstellung können für ein anstehendes Problem rasch neue Lösungswege entdeckt werden. Es ist eine sehr effiziente Methode, die klare Einsichten und einen raschen Wandel bei problematischen Themen gibt.

- Der Falldarsteller bekommt in kurzer Zeit einen Überblick über seine momentane Situation.
- Die Beziehungsstrukturen werden sichtbar und erlebbar gemacht.
- Hindernisse und Einschränkungen werden erkannt und können berücksichtigt werden.
- Ideen, Anregungen und Impulse für zielführende Veränderungsprozesse werden sichtbar.
- Verborgene Handlungsalternativen tauchen auf und konkrete Lösungsansätze entstehen.
- Bislang unbekannte Ressourcen finden Beachtung.

7. (Rahmen-)Bedingungen

Voraussetzung ist insbesondere die Verschwiegenheit über die behandelten Anliegen nach außen. Bei sehr tiefgehenden Themen (z.B. dramatischen Ereignissen in Familiensystemen, Krisenerlebnisse usw.) ist eine entsprechende therapeutische Verantwortung und Begleitung auch über die konkrete Aufstellung hinaus unabdingbar. Auch muss die ausreichende persönliche Stabilität bei entsprechend „schweren“ Themenstellungen gegeben sein oder entsprechend gefördert werden.

Dies ist auch eine Kritik des Bundesverbandes der Psychotherapeuten am „Wildwuchs“ der Anwendung dieser hochwirksamen Methode, dass sie in vielen Fällen unverantwortlich und ohne entsprechende therapeutische (Nach-)Betreuung angewandt wird.

Natürlich kann bei „allgemeinen“ Berufsthemen, Team- und Organisationsaufstellungen davon ausgegangen werden, dass diese in der Regel emotional von den Teilnehmern verkraftbar sind. Dennoch braucht es auch hier Aufstellungsleiter, die neben der entsprechenden Organisationsberatungskompetenz auch eine ausreichende psychologische oder psychotherapeutische Kompetenz mitbringen.

8. Über die Wirkungsprinzipien der Aufstellungsarbeit

8.1 Wahrnehmungsformen / „Felder“

Praktisch sehr nützlich und bedeutsam sind die „Felder-Beschreibungen“ von Sparrer & Varga von Kibéd (2000). Sie definieren sieben Wahrnehmungsformen oder „Felder“, die in der Aufstellungsarbeit ihre intervenierende Wirkung entfalten:

- Repräsentierende Wahrnehmung

Umfasst das, was in der Familienaufstellung als „fremde Gefühle“ bezeichnet wird. Repräsentanten können z.B. Empfindungen über Beziehungsqualitäten des aufgestellten (repräsentierten) Systems wahrnehmen – diese sind unmittelbar nach der Aufstellung wieder weg. Diese Wahrnehmung liefert wertvolle Informationen für den Aufstellungsleiter und den Klienten über das System.

- Rezeptive Feldwahrnehmung

Diese geht über die repräsentierende Wahrnehmung insofern hinaus, als durch Repräsentanten auch Beziehungsqualitäten „Dritter“, d.h. anderer Mitglieder des repräsentierten Systems zueinander empfunden / wahrgenommen werden können.

- Interagierende Feldwahrnehmung

Darunter versteht man die Wahrnehmung des Einflusses, den unser eigenes „Feld“ auf den Aufstellungsprozess hat.

- Modulierte Feldwahrnehmung

Der Aufstellungsleiter nimmt dabei wahr, in welcher Weise die von ihm induzierten Interventionen das umgebende „Feld“ der Repräsentanten und indirekt des „Feld“ des Klienten beeinflussen und modulieren.

- Wahrnehmung der Assoziations-Dissoziations-Vertauschung

Der Aufstellungsleiter sorgt dafür, dass der Klient das Problembild möglichst dissoziiert (mit Abstand) erleben kann und sich mit dem Lösungsbild möglichst optimal assoziiert (verbundet).

- Pseudoprojektionen im Raum

Beinhalten die Möglichkeit, dass sich Teilnehmer im Raum in der Vorstellung körperlich in die Haltung von Repräsentanten hineinversetzen und so deren Körperwahrnehmung partiell miterleben.

- Fremd- versus Eigenresonanzdifferenzierung

Fremdresonanz meint, dass Menschen als Repräsentanten über die repräsentierte Wahrnehmung und die rezeptive Feldwahrnehmung mit den Elementen (Personen etc.) des repräsentierten Systems in Resonanz treten können.

Eigenresonanz meint, dass die Wahrnehmung der Repräsentanten aufgrund der Erlebnisse in der Aufstellung, wenn diese gewisse Ähnlichkeiten mit eigenen Erfahrungshintergründen haben – mit ihren eigenen Gefühlen in Resonanz treten.

Es sind also bei Repräsentanten - die zum fremden System gehörenden Körperwahrnehmungen - zu unterscheiden von denjenigen Wahrnehmungen und Empfindungen, die zum fremden System gehören und mit dem eigenen in Resonanz treten, die also in gewissem Sinne zum fremden wie auch zum eigenen System gehören.

Diese Unterscheidung zwischen fremd- und eigenresonanten Empfindungen ist mitunter auch bedeutsam für die Aufstellungsarbeit.

8.2 Phänomenologie

Die Arbeit mit Aufstellungen basiert auf der Wahrnehmung von Phänomenen. Hellinger bezeichnet sie daher auch als phänomenologisch. Phänomene zeigen sich, und die Wahrnehmung der Wirklichkeit erweitert sich (vgl. Edmund Husserlsche Phänomenologie). Phänomenologisches Arbeiten bedeutet: Der Aufstellungsleiter schmiedet keinen Plan, sondern lässt sich von dem überraschen, was während der Arbeit auftaucht und was hilft. Es besteht weder eine Absicht in eine bestimmte Richtung, noch geht es darum, alles zu verstehen und zu erklären, warum Dinge so sind, wie sie sind.

Wieso kann sich eine fremde Person so authentisch in eine Großmutter oder in den Konzernchef einspüren, und wieso werden sogar gleiche Gestiken und Wortlaute von ihr verwendet? Wieso passieren solche Dinge: Nach einer Aufstellung meldet sich plötzlich eine der zuvor aufgestellten Personen in der Realität, zu welcher der Klient über Jahre keinen Kontakt hatte? Wieso bemerkt ein Repräsentant in der Aufstellung: Ich spüre plötzlich meine

Beine so schwer!? – Darauf der (aufstellende) Klient: Ach ja, ich hatte ganz vergessen – dieser Kollege sitzt ja im Rollstuhl!

Wieso diese Phänomene? Wir wissen es (noch) nicht! Aber in vielen Bereichen der Wissenschaft beginnt sich eine holistische Sicht des Universums zu erschließen: In diesem Universum sind alle Dinge miteinander verbunden, entsprechend einer ganzheitlichen Erfahrung der Wirklichkeit.

Forschungsansätze, die sich mit diesen ganzheitlichen Phänomenen befassen sind z.B.:

- In der Physik: Feldtheorie; Allgemeine Relativitätstheorie; Quantentheorie und Heisenbergsche Unschärferelation; Holographisches Prinzip nach Bohm; Bell-Theorem; Theorie der Bran-Welten und Superstrings (vgl. St. Hawking).
- Ko-Evolutionsprinzip (vgl. E. Jantsch) und Holon-/Holarchie-Modell (vgl. K. Wilber)
- Morphogenetische Felder-Theorie von Rupert Sheldrake

9. Schlussbemerkung

Ich darf anstelle eines Abschluss-Statements mit ein paar Aussagen enden, die in gutem Zusammenhang mit der Wirkung systemischer Aufstellungsarbeit stehen:

Die Kraft von Schmetterlingsschwingen ist noch auf der anderen Seite des Erdballs zu spüren. (Chinesisches Sprichwort)

Die Lösung des Problems des Lebens merkt man am Verschwinden dieses Problems. (Ludwig Wittgenstein)

Vielleicht können wir lernen, probeweise alle Emotionen wie repräsentierende Wahrnehmungen aufzufassen. Wir verzichten so immer mehr darauf, uns mit ihnen zu verwechseln. (Insa Sparrer)

Ein Aspekt, den Bert Hellinger besonders verkörpert, ist eine tiefe Suche voll Staunens, wozu wir eigentlich da sind, wie wir gemeint sind, welches andere Geheimnis um uns selbst wir noch nicht erkannt haben. Das ist kein neugieriges Suchen, sondern so, wie wenn man die Augen öffnet für eine Landschaft, ganz weit, die man noch nie zuvor sah, und staunt. (Matthias Varga von Kibéd)

Und die Phänomenologie bietet Halt; sie widersteht der Krise, der Bodenlosigkeit, der Wahrnehmungstäuschung, (...): Indem sie sich auf das Phänomen konzentriert, (...) geht es um die systematische Erkundung des Terrains, auf dem wir (...) stehen. (Uwe C. Steiner: Husserl)

10. Literatur

- Baxa G. u. a. (Hg.): Verkörperungen - Systemische Aufstellung, Körperarbeit und Ritual; Carl Auer 2002
- Erb, Kristine (2001): Die Ordnungen des Erfolgs. Einführung in die Organisationsaufstellung; Kössel.
- Essen, Siegfried: Leibliches Verstehen - Wirkungen systemischer Inszenierungsarbeit; in: Baxa G. u. a. (Hg.): Verkörperungen - Systemische Aufstellung, Körperarbeit und Ritual; Carl Auer 2002
- Essen, Siegfried: Autopoietische Aufstellungsarbeit; persönliches Manuskript 2003
- Frank, Ulrike (1998): Systemische Familienaufstellung. Eine Studie zu systemischer Verstrickung und unterbrochener Hinbewegung unter Berücksichtigung von Angstpatienten; 3. Auflage, München: Profil.
- Hawking, Stephen (2001): Das Universum in der Nußschale; Hamburg: Hoffmann und Campe.

- Gester, Peter-W. / Clement, Ulrich (2000): Das Territorigram. Systemisch-konstruktivistische Organisationsaufstellung; Via Mala.
- Hellinger, Bert (1998): Organisationsberatung und Organisationsaufstellungen, Video-cassette; Carl Auer.
- Hellinger, Bert (2000): Ordnungen der Liebe. Ein Kursbuch; 6. Auflage, Carl Auer.
- Hellinger, Bert (2001): Bewegungen der Seele. 3 Videos (9 1/2 Stunden-Dokumentation); Carl Auer.
- Jantsch, Erich (1988): Die Selbstorganisation des Universums; 4. Auflage, dtv.
- Moreno, Jakob Levy (1991): Die Grundlagen der Soziometrie; Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ruppert, Franz (2001): Berufliche Beziehungswelten. Das Aufstellen von Arbeitsbeziehungen in Theorie und Praxis; Carl Auer.
- Satir, V. / Barmer, J. / Gerber, J. (Hg.) (1995): Das Satir-Modell. Familientherapie und ihre Weiterentwicklung; Paderborn: Junfermann.
- Sheldrake, Rupert (1993): Das schöpferische Universum. Die Theorie des morphogenetischen Feldes; München: Goldmann.
- Schumacher, Theodor (2000): Systemische Strukturen in Familie und Organisationen. Eine Studie zu Auswirkungen von Familienaufstellungen auf subjektive Beziehungsbilder, Band 1, Eigenverlag.
- Sparrer, Insa / Varga von Kibéd, Matthias (2000): Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen; Carl Auer.
- Sparrer, Insa (2001): Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen für Therapie und Organisationsberatung; Carl Auer.
- Steiner, Uwe C. (1997): Husserl; Schriftenreihe Philosophie Jetzt! Hg. von Peter Sloterdijk; Diederichs.
- Weber, Gunthard (Hg.) (2001a): Praxis des Familien-Stellens. Beiträge zu systemischen Lösungen nach Bert Hellinger; 3. Auflage, Carl Auer.
- Weber, Gunthard (Hg.) (2001b): Praxis der Organisationsaufstellungen. Grundlagen, Prinzipien und Anwendungsbereiche; Carl Auer.
- Wilber, Ken (1996): Eros, Kosmos, Logos. Eine Vision an der Schwelle zum nächsten Jahr tausend; Krüger.
- Wimmer, Karl (2001): Systemische Interventionen von A bis Z; Internet: www.wimmer-partner.at

Autor: *Mag. Karl Wimmer ist selbständiger Berater, Trainer und Psychotherapeut (Systemische Therapie und Hypnotherapie); Trainings- und Beratungsarbeit mit Schwerpunkten in den Bereichen Gesundheit, Persönlichkeitsentwicklung und Soziale Kompetenzentwicklung.*

Anschrift: *Mag. Karl Wimmer, Pillweinstr. 35, A-4020 Linz, Tel. & Fax 0732 / 667417, Mobil 0676 / 3838201 Internet: www.wimmer-partner.at e-Mail: karl@wimmer-partner.at*

Familienbande sichtbar machen – die Arbeit mit dem Genogramm

Autorin: Helga Mack - Hamprecht







Einladung:

Sie, liebe Leserin, lieber Leser sind bei diesem Artikel mit Kopf, Herz und Hand zur Mitarbeit eingeladen.

Jeder von uns ist von Geburt an in ein Koordinatensystem mit festen Strukturen eingebunden, unsere Familie. Die Darstellung der Familienstruktur, ist der Stammbaum. Wir finden in der Bibel mit Adam und Eva und deren Kindern, eine erste Aufzeichnung davon. Kein Geschichtsbuch kommt ohne Ahnentafeln, keine Familiensaga ohne Stammbaum aus. Er zeichnet Namen, Daten und Verbindungen auf.

Fügt man weitere Informationen hinzu, spricht man von einem Genogramm. Es ist die älteste Form systemischer Arbeit. Ziel der Genogrammerstellung ist es, mit eindeutigen grafischen und Farbsymbolen eine höchstmögliche Aussage zu erreichen. Damit lässt sich auch ein komplexes Familiensystem auf einem Blatt übersichtlich darstellen und mit einem Blick überschauen.

Aufbau eines Genogramms:

Grafische Symbole Lebende	männl.		weibl.	
	Klient		Klientin	
Verstorbene				

Neben diesen Symbolen werden die Namen und Daten der jeweiligen Person notiert. Bei Verstorbenen schreibt man das erreichte Alter in die Mitte des Symbols und deutet vom Rand her ein Kreuz an. Bei Totgeburten wird es durchgezogen.

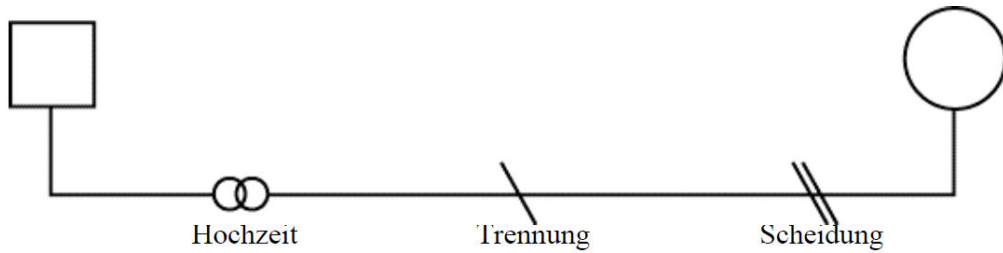
Zentrales Strukturelement ist die **Paarachse**, egal ob es sich um ein verheiratetes Paar handelt oder eine nichteheliche Lebensgemeinschaft. Eine durchgezogene Verbindungslinie stellt die eheliche Verbindung dar, eine gestrichelte Linie eine nichteheliche Lebensgemeinschaft.

Grundstruktur:

Paar



Ehepaar:



Symbol für **aktuelle Schwangerschaft** mit errechnetem Geburtstermin: ●

Das **Datum der Genogrammerstellung** sollte immer notiert werden. Nach der Geburt des Kindes kann dann das Geschlechtssymbol, Namen und Geburtsdatum eingetragen werden.

Fehlgeburt



Abtreibung



Totgeburt



Zwillinge 2-eiig



Zwillinge 1-eiig



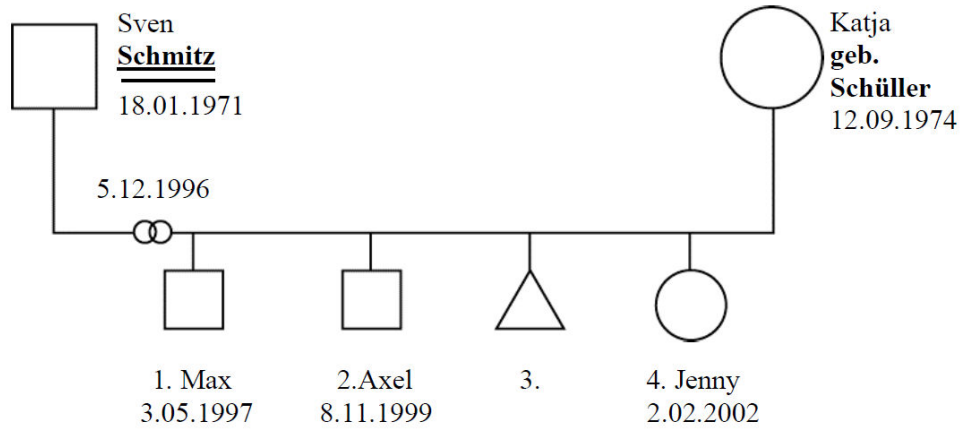
Halbbruder



Halbschwester



Paar mit Kindern
in chronologischer
Reihenfolge



Einladung:

Mit diesen wenigen Zeichen sind Sie bereits in der Lage wesentliche Lebensereignisse der Familie Schmitz zu formulieren! Testen Sie, wie viele Schriftzeichen Sie dafür benötigen.

.....

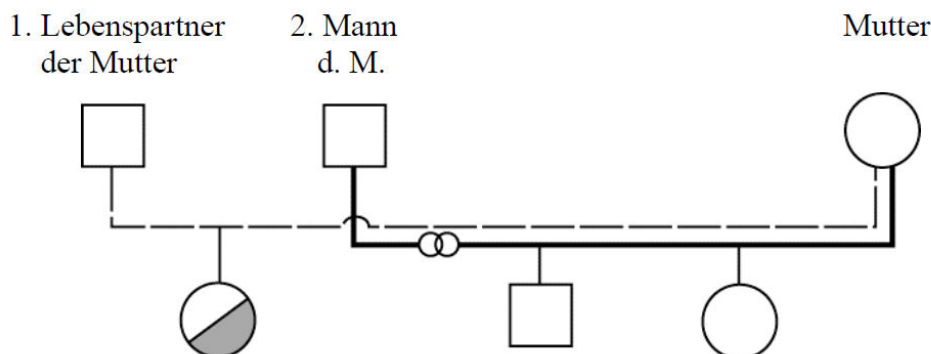
.....

.....

.....

Kinderreihe einer Patchwork-Familie:

Die Chronologie der Kinderreihe hat Vorrang, die verschiedenen Partner sollten ebenfalls in zeitlicher Abfolge eingezeichnet werden und entsprechend den Prinzipien der Konstellationsarbeit die Väter und damit das gesamte väterliche System links, die Mütter und deren System rechts. Im folgenden Strukturbeispiel wurde hier der 1. Sohn der Frau vorgestellt. Deshalb ist für ihn die **Elternachse** mit dem 2. Mann der Mutter zentraler Ausgangsort:



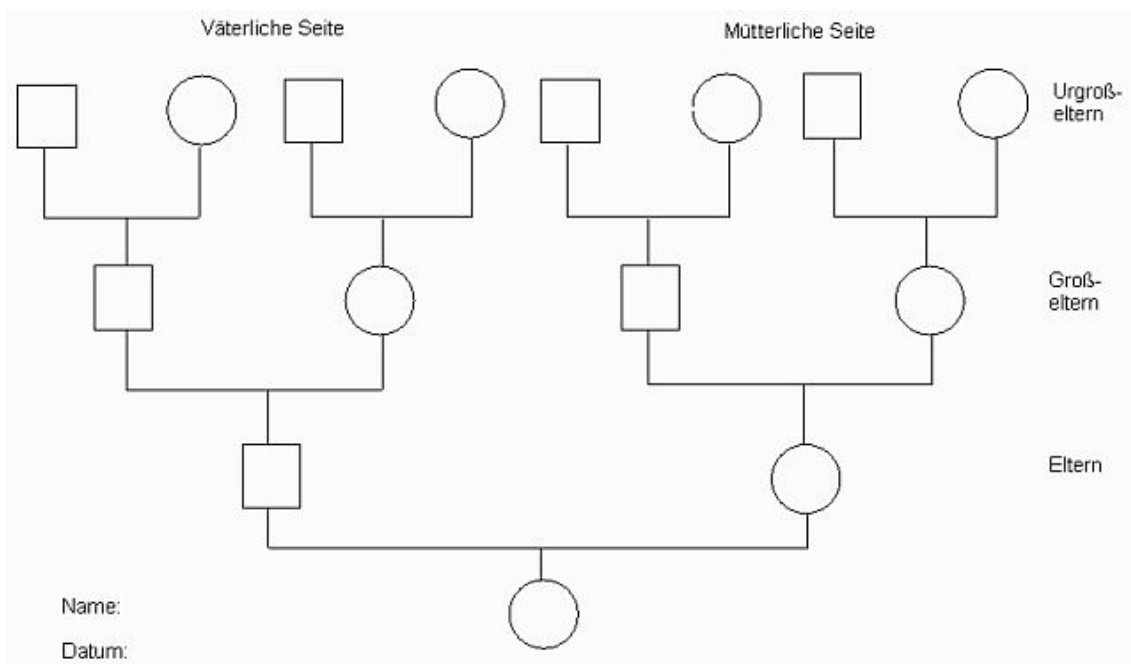
Einladung:

Wenn Sie möchten, können Sie hier mit Ihrem eigenen Genogramm beginnen. Tragen sie hier Ihre Geschwister - oder Kinderreihe ein: die jeweiligen Symbole, Namen und Geburtstage. Verdeutlichen Sie Ihre Position durch eine Doppellinie um das Symbol.



Haben Sie an alle gedacht, auch an etwaige Ungeborene?
 Welches Gefühl stellt sich ein, wenn Sie Ihre Reihe nun betrachten?
 Fühlt sie sich stimmig = komplett an?

Einfaches Grundschema:



Ermittlungen von Daten und Fakten

Fehlende Daten lassen sich in Archiven, dem Internet, Stammbüchern, Fotos u. a. ermitteln.

Die Arbeit mit dem Genogramm, eine systemische Basistechnik

Sie eignet sich für fast jede Form der Beratung, berücksichtigt sowohl die horizontale Ebene eines Familiensystems, Geschwister und biographische Ebene wie die vertikale = transgenerationale Ebene mit **allen** Vorfahren. Sie unterscheidet lebende und tote Angehörige, die gleichberechtigt eingetragen sind und somit „präsent“ gemacht werden.

Dies ist ein erster bedeutender Schritt, **alle** Systemzugehörige ins Bewusstsein zu bringen, z.B. Ausgeschlossene und bisher Verschwiegene aufzuspüren. Beobachtungsgemäß hat diese erste Auseinandersetzung mit Daten und Fakten bereits eine „heilsame“ Wirkung auf den Klienten/ zu Beratenden. In der Familie werden dadurch oft abgebrochene „Familienbände“ wieder angeknüpft, Missverständnisse geklärt und „in Ordnung gebracht“. Komplizierte Verwandtschaftsbezüge werden benannt und dadurch klarer, z.B. dass die gemeinsamen Kinder von Vater und Stiefmutter (ich ziehe die Bezeichnung „Co-Mutter“ vor) Halbgeschwister und nicht Stiefgeschwister sind.

Indem jeder seinen eindeutigen Ort in diesem Koordinatensystem erhält, werden Zusammenhänge und Musterwiederholungen deutlich, die vorher unbekannt bzw. nur „verschwommen“ bewusst waren. Der Aufklärung folgt unweigerlich Klarheit.

Möglichkeiten und Chancen der Genogrammarbeit

für Klient und Berater:

- die rein sachliche Erhebung erleichtert es, sich auch belastenden Themen zu nähern und sie bewertungsfrei anzusprechen,
- das System auf einen Blick zu erfassen und sich mit Details/Personen zu beschäftigen, die bisher unbekannt oder tabuisiert worden sind,

für den Klienten:

- sich intensiv mit seinem System auseinanderzusetzen, was i.d.R. dazu führt, dass er seine Wahrnehmung verändert und sein Erleben neu ordnet und orientiert. Dieser Prozess beginnt bereits beim Sammeln von Informationen,
- sich neu in sein rekonstruiertes familiäres Netzwerk einzuordnen und seinen klar definierten Platz im System einzunehmen.

für den Therapeuten/Berater:

- die klare grafische Darstellung ermöglicht auch nach Jahren ein schnelles „Einlesen“ in das System des Klienten und dient so als Protokoll,
- für die Konstellationsarbeit bildet das Genogramm eine solide Informationsbasis
- besonders bei verdeckten Aufstellungen,
- Es hilft Störungen und Erkrankungen, die aus dem System kommen, zu „orten“ und zu diagnostizieren, sie dadurch besser versteh- und therapierbar zu machen, Risikofaktoren und Jahrestagssyndrome (s. A.Schützenberger, R.Adamaszek) zu erkennen und zu mindern.

Die Genogrammarbeit hat sich als therapeutisch hochwirksam erwiesen, da sie die Eigeninitiative des Klienten fordert und eine partnerschaftliche Kommunikation im Beratungsgespräch ermöglicht. Als „Informationsplattform“ spart sie Pathologisieren und Bewerten aus.

Autorin: Helga Mack – Hamprecht, Oberstudienrätin, systemische Familientherapie (IGST), Gestalttherapie, Einzel- und Paarberatung, Seminare, Fortbildungen, Entwicklung neuer Strukturaufstellungsformate und Bodenanker STRUKTIES für das Einzelsetting,

Anschrift: Helga Mack – Hamprecht, 51519 Odenthal b. Köln, Im Kerberich 25, Tel. 02174-40562, Internet: www.strukties.de, e-Mail: r.hamprecht@t-online.de

Schemapädagogik – Ein psychotherapeutisch-pädagogisches Konzept für die Soziale Arbeit

Autor: Marcus Damm, Ludwigshafen

Die Psychotherapie hat in den letzten Jahren gute Modelle zum Verständnis und zur Behandlung von negativen Interaktionsmustern entwickelt. Schemapädagogik transferiert Bausteine von schemabasierten Ansätzen in die Soziale Arbeit. Psychosoziale Probleme von Klienten werden vor diesem Hintergrund durch nachteilige neuronale Muster (Schemata) verursacht. Schemapädagogen realisieren eine spezielle (komplementäre) Beziehungsgestaltung und unterstützen den Klienten beim Transfer der erarbeiteten Lösungen in den Alltag. Ziel ist die Förderung prosozialen Verhaltens.

Einleitung

Nur wenige Autorinnen und Autoren thematisieren die Tatsache, dass auch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in ihren Arbeitsfeldern mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, die Anzeichen einer oder mehrerer Persönlichkeitsstörungen offenbaren. Dass wir Pädagoginnen und Pädagogen mehr und mehr in dieselbe schwierige Situation geraten, scheint niemandem im Wissenschaftsbetrieb aufzufallen. Ansonsten würde es sicherlich mehr Veröffentlichungen zu dieser Angelegenheit geben!

Mithilfe des Wissens über das Konzept der Persönlichkeitsstörungen (Damm 2012a) und dessen Verknüpfung mit schemapädagogischen Überlegungen (Damm 2010) lassen sich herausfordernde Verhaltensweisen von „schwierigen“ Jugendlichen, die immer wieder praktiziert werden, besser verstehen. Andererseits ergeben sich aufgrund der entsprechenden psychodynamischen Einsichten über die betreffende Teenagerpersönlichkeit neue Interventions- und Reaktionsmöglichkeiten (Damm 2012b). Natürlich können wir die jungen Menschen, die von einem schwierigen Persönlichkeitsstil betroffen sind, nicht „heilen“. Dieser Eindruck soll hier schon mal gar nicht entstehen. Wir können aber in Hinsicht auf die Beziehungsgestaltung bewusst Bedingungen erschaffen, die dem Teenager und uns die Gesamtsituation erleichtern.

Fallbeispiel (passiv-aggressiver Persönlichkeitsstil)

Marek (16) besucht die Berufsfachschule 1 (Fachrichtung Technik) seit zwei Monaten. Er ist eine imposante Erscheinung, stämmig, groß gewachsen. Sein Sozialverhalten im Unterricht wird von vielen Mitschülern und einigen Lehrern schnell als auffällig und störend bezeichnet. Mit drei Lehrern ist er in den ersten Wochen des Schuljahres bisher aneinandergeraten und hat dafür schon Klassenbucheinträge bekommen. Laut deren Aussage stört er den Unterricht mit einer bestimmten Masche. Er provoziert massiv; aber er tut dies nicht offensichtlich, sondern verdeckt, sodass er die Lehrkräfte schnell auf 180 bringt. So kommt er zum Beispiel bei bestimmten Kollegen stets zu spät in den Unterricht. Auf seine Verfehlungen angesprochen, reagiert er gewöhnlich übertrieben höflich, manchmal auch aggressiv; dadurch verwickelt er sie in weitere Gespräche und bekommt Aufmerksamkeit. Aufgetragene Hausaufgaben werden grundsätzlich nicht erledigt. Stehen Gruppen-Präsentationen an, die benotet werden, lässt er seine Mitschüler im Stich, er fehlt dann am Tag der Präsentation. Nachdem er eines Tages mit einer Lehrerin in der ersten Stunde streitet, wird er vor die Tür geschickt. Nach der 1. Pause – die Klasse wird noch von derselben Lehrerin betreut – marschiert er (verspätet) selbstbewusst und unbeeindruckt in den Klassensaal, setzt sich ohne ein Wort hin und packt sein Pausenbrot aus. Als er sich daran macht, es zu verspeisen, verweist ihn die Lehrerin wiederum des KlassensaaLS. Der Klassenleiter führt mehrere Einzelgespräche mit ihm, aber er kommt nicht weiter.

Kritik scheint nicht anzukommen, der Schüler zeigt keinerlei Problembewusstsein. Marek meint, „die Lehrer“ sind schuld, er „macht gar nichts“. Gegen Ende solcher Unterhaltungen gelobt er stets Besserung, der Klassenlehrer hingegen ist von den Aussagen nicht überzeugt. Tatsächlich ändert sich Mareks Verhalten nicht.

Die Schulsozialarbeiterin Frau G. wird über die Probleme mit Marek informiert („Er ist außerdem schon von zwei Schulen geflogen!“), und sie vereinbart einen Termin mit ihm. Zum ersten Treffen erscheint Marek fünf Minuten zu spät und blafft ihr den Satz „Ich hab den Bus verpasst“ entgegen.

Frau G. geht nicht näher darauf ein, sondern sagt: „Du trägst ja die ganz neuen Nike-Schuhe. Cool. Ich wusste gar nicht, dass die schon auf dem Markt sind!“ Marek ist verblüfft und kriegt gerade noch ein „Danke!“ über die Lippen.

Frau G. spricht die schulischen Probleme an. Marek verteidigt sich, „die Lehrer“ würden ihn nicht leiden können, außerdem würde er „gar nichts machen“. Die Schulsozialarbeiterin reagiert nicht darauf. Sie informiert Marek darüber, welche Aufgaben sie an der Schule wahrnimmt und dass ihr Büro eine Anlaufstation für Schüler und Lehrer ist.

Frau G. regt daraufhin wieder eine eher informelle Unterhaltung an. Sie will wissen, was Marek in seiner Freizeit tut, welche Hobbys er hat usw. Er gibt bereitwillig Auskunft über seine Aktivitäten. „Ich muss in fünf Minuten los, ich habe noch einen Gerichtstermin“, sagt er irgendwann. Der Jugendliche erzählt, dass er vor Monaten mit seinen Freunden unterwegs war. Sie wurden auf einen Motorroller aufmerksam, der an der Straße stand. Marek schloss ihn kurz und fuhr ein paar Runden um den Block. Das ging nicht lange gut. Eine vorbeifahrende Polizeistreife wurde auf ihn aufmerksam, stoppte den Roller und nahm den Jugendlichen fest. Daraufhin sagt Frau G. humorvoll: „Und du hast gar nichts gemacht – die Polizisten waren schuld.“

Jetzt muss auch Marek grinsen.

Begriffsklärungen

Schemata beinhalten nach aktuellem Stand kognitive *und* emotionale Inhalte – und sie entstehen infolge von Frustrationen bzw. übermäßiger Erfüllung von bestimmten menschlichen Grundbedürfnissen wie etwa Anerkennung, Bindung, Wahrgenommen-Werden, Selbstwert-erhöhung usw. D.h. auch: Schemata sind, wenn sie aktiviert werden, sowohl im expliziten als auch im impliziten Selbst verortet. Bei einem Schema handelt es sich nach der Definition von Young u. a. (2008, S. 36) konkret „um

- ein weitgestecktes, umfassendes Thema oder Muster,
- das aus Erinnerungen, Emotionen, Kognitionen und Körperempfindungen besteht,
- die sich auf den Betreffenden selbst und seine Kontakte zu anderen Menschen beziehen,
- ein Muster, das in der Kindheit oder Adoleszenz entstanden ist,
- im Laufe des weiteren Lebens stärker ausgeprägt wurde und
- stark dysfunktional ist“.

Wie man sieht, und darauf wird hier explizit hingewiesen, haben Schemata mehrere innerpsychische Ebenen, beinhalten entsprechend Erinnerungen, Emotionen, Kognitionen und Körperempfindungen. Außerdem beeinflussen sie die Selbst- *und* Fremdwahrnehmung und haben einen starken Bezug zu einem frühkindlichen oder adoleszenten Lebensthema. Young u. a. (2008) fanden diverse Schemata (siehe Tabelle 1) durch jahrelange Arbeit mit Klienten, die in der Regel aufgrund von charakterologischen Problemen in die Therapie kamen. In Tabelle 1 sind die relevanten Muster aufgeführt, sie sind auch wichtig für Schemapädagogen. Im Falle einer Schemaaktivierung kommt es immer auch zu einer Auslösung eines bestimmten Ich-Zustandes, anders gesagt, zur Aktivierung eines sogenannten Schemamodus, der kognitiv und gleichzeitig affektiv wirkt.

Diesen Arbeitsbegriff gilt es besonders zu berücksichtigen. Während die Schemata als Persönlichkeitszüge (traits) angesehen werden, versteht man die Schemamodi als Persönlichkeitszustände (states). Schemamodi sind Gemütszustände, in denen sich ein Mensch für kürzere oder längere Zeit befinden kann und die einander (plötzlich) ablösen können“

Schritt 1: Beobachtung

Der schemapädagogische Prozess beginnt mit der Beobachtungsphase. Sollten aufseiten des Teenagers bestimmte Persönlichkeitsstile vorliegen, so wird es wahrscheinlich im Praxisalltag irgendwann regelmäßig zu entsprechenden Situationen kommen, in denen bestimmte Schemata und Verhaltensweisen ausgelöst werden. Im Falle einer Aktivierung offenbart der Teenager überwiegend Kommunikationsmuster, Reaktionen und Manipulationstechniken, die den entsprechenden Stil repräsentieren.

Fachkräfte können eine entsprechende Schemaaktivierung als solche irgendwann schnell erkennen: Offensichtlich gerät der Betreffende von jetzt auf gleich in einen bestimmten Ich-Bewusstseinszustand, genauer gesagt, in einen spezifischen Schemamodus (*Young* u. a. 2008).

Bestimmte Schemamodi korrelieren mit bestimmten Persönlichkeitsstilen (siehe Tabelle 1); dies gilt es in der „Diagnosephase“ zu berücksichtigen. Auch die mit den Persönlichkeitsstilen zusammenhängenden Manipulationstechniken sind relevant, da sie ja, wenn sie in Kombination gezeigt werden, ein extrem relevantes Grundbedürfnis kommunizieren, etwa den Wunsch nach Anerkennung (*Sachse* u. a. 2009). Ein aktivierter Schemamodus/ Ich-Anteil beeinflusst effizient das Denken, Fühlen und Verhalten, und zwar gleichzeitig. Der Betreffende ist in einem bestimmten „bekannten Film“. Ist etwa das Schema *Misstrauen/ Missbrauch* gerade aktiv, denkt, fühlt und verhält sich der Teenager so, als wären die anderen jetzt und hier die Täter – und er das Opfer (oder umgekehrt).

Das Schema *Emotionale Vernachlässigung* kann ebenfalls auf Knopfdruck typische Reaktionen auslösen, etwa die Opferrolle. Das Muster ist für Gefühle des Verlassen- und Alleinseins verantwortlich, und das Schema *Unterwerfung* (ebenfalls häufig relevant) wird meistens aktuell durch verbale oder psychische Diskriminierungen ausgelöst.

Liegen Schemata in sehr starker Ausprägung vor, reichen schon einzelne provozierende Bemerkungen von Gleichaltrigen und auch Erziehern aus, um sie auszulösen, sprich: zu triggern.

Trägt man alldem Rechnung, ergeben sich in Hinsicht auf die Beobachtungsphase bestimmte Aufgaben: Werden in einer neuen Gruppe nach der Eingewöhnungszeit erste Manipulationstechniken praktiziert, sollten die Aktionen und Reaktionen (Mimik, Gestik, Körpersprache) des gerade relevanten Teenagers auf jeden Fall von der Fachkraft registriert werden.

Wenn regelmäßig(!) dieselben Aktionen und Reaktionen offenbart werden, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass innerpsychische Faktoren, eben passende Schemata und Schemamodi, einen bestimmten Stil repräsentieren.

Wichtig zu bedenken ist nun die Tatsache, dass während einer Schemaaktivierung vor allem zwei Sachen aufseiten des Betreffenden nicht stattfinden können: Selbstreflexion und Einsicht in das ganzheitliche Geschehen.

Der Interaktionspartner ist während des schemagetriebenen Vorfalls nämlich gewissermaßen in „seinem Film“, hat seine „fünf Minuten“, wenn man es so sagen will.

Einsicht kann nur dann stattfinden, wenn die Betreffenden im Modus des *Gesunden Erwachsenen* sind. In diesem Bewusstseinszustand wirken Teenager wie Betreuer reflektiert, objektiv, einsichtig und kritikfähig. Die sogenannte komplementäre Beziehungsgestaltung dient dazu, herausfordernde Jugendliche häufig in den Modus des *Gesunden Erwachsenen* zu „bugsieren“. Da die Kenntnis der einzelnen Schemata (*Young* u. a. 2008) in Hinsicht auf die

Beobachtungsphase unumgänglich ist, werden die einzelnen Muster noch einmal in einer Tabelle mitsamt den typischen Kognitionen und Bewältigungsreaktionen.

Tabelle 1: Schemata, Kognitionen und Bewältigungsreaktionen

Schema	Verhalten des frühen sozialen Umfelds	Kognitionen des Betroffenen späterhin	Erduldung des Schemas	Vermeidung des Schemas	Kompensation des Schemas
1. Emotionale Vernachlässigung	Vernachlässigung, Gleichgültigkeit, Desinteresse	„Ich kann mich nur auf mich selbst verlassen, niemand hilft mir!“	Erschaffung eines verantwortungslosen Umfelds	Abschottung nach außen, „lonesome cowboy“, „Marlboro Man“	Aufopferung, soziales Engagement
2. Verlassenheit / Instabilität	Unzuverlässigkeit, Wechsel zwischen Fürsorge und Alleinsein	„Meine aktuelle Bezugsperson ist in jeder Hinsicht unzuverlässig!“	Suche nach nicht erreichbaren Beziehungen	Beziehungen werden nicht gesucht, lediglich oberflächliche Freundschaften geduldet	Beziehungen vorauseilend beenden, bevor einem Der andere „zuvorkommt“
3. Misstrauen / Missbrauch	Emotional, physisch und /oder psychisch schädigend	„Es gibt nur gute und böse Menschen – das gilt auch für meine Beziehungspartner!“	Suche nach emotional, physisch und /oder psychisch schädigenden Partnern	Kein einziger Beziehungspartner hat eine Chance, man bleibt alleine	Opfer-Täter-Umkehr: Man behandelt die anderen so negativ, wie man es selbst erfahren hat
4. Soziale Isolation	Soziale Minderheit, „Wagenburg-Familie“	„Ich wurde in meiner bisherigen Schulzeit immer ausgegrenzt!“	Selbstinszenierte Übernahme der Außenseiterrolle in der Gruppe	Keinerlei Bemühung um Integration	Entwicklung einer starken Leistungsmotivation, man will dazugehören
5. Unzulänglichkeit	Demütigung, Herabsetzung, Vermittlung der „Loser-Rolle“	„Ich kann einfach nix, versage regelmäßig, weil ich so bin, wie ich bin!“	Aktive(!) Übernahme der Sündenbockrolle (unbewusst)	Selbstschutz durch introvertiertes Auftreten, Außenseiter	Kasperei, hohe Ansprüche an sich selbst und andere
6. Erfolglosigkeit/ Versagen	Aktive Entmutigung, heillose Überforderung, Erschaffung einer Versager-Mentalität seitens des Betreffenden	„Jeder andere ist in so gut wie jeder Hinsicht besser als ich, ich erreiche nichts!“	Weit unter seinen Fähigkeiten bleiben, „es ist halt so“	Abkapselung, Einigeln	Perfektionismus, alles ist nun anders
7. Abhängigkeit/ Inkompetenz	Überbeschützend, symbiotisch, „beglückend“, kindliche	„Ich kann das nicht und brauche daher Un-	Passivität offenbaren, sich abhän-	Überhaupt keine Verantwortung mehr	Extreme Unabhängigkeit offenbaren,

tenz 8. Verletzbarkeit	Neugier und Selbsterfahrung wurden verhindert Sehr ängstliche, übersensible oder kontrollierende Eltern	„Alles, was neu und fremd ist, möchte ich vermeiden, man kann sich nie genug schützen!“	„Überwiegend werden Gefahren im Alltag wahrgenommen und thematisiert.“	„übernehmen wollen“ Strikte Vermeidung von fremden sozialen Situationen	„Überwasser“ bekommen Gefahren werden nun gesucht, Risikoverhalten
9. Verstrickung / Unentwickeltes Selbst	Symbiotische Eltern, die den Betreffenden von sich systematisch abhängig machten	„Nur mit dir bin ich jemand, ich kann nicht ich selbst sein!“	Sich nicht von den Eltern lösen können, regelmäßige Kommunikation, Rat und Hilfe holen sich Betreffende beim sozialen Umfeld	Beziehungen außerhalb der Familie werden nicht geführt	Abgrenzungsverhalten, „Fluchtendenzen“, Entwicklung einer „Revoluzzer-Mentalität“
10. Anspruchshaltung / Grandiosität	Der Betreffende erfuhr wenig Widerstand und wenige Grenzen in der Erziehung, Verwöhnung, Besetzung des Familienthrons	„Ich bin etwas Besonderes, für mich gelten nicht die Regeln, die für Normalos gelten; ich verdiene eine Sonderbehandlung und habe Sonderrechte!“	Entwicklung einer Alpha-Tier-Mentalität Mangel an Empathie, Hang zum Konkurrerieren	Vermeidung von „brenzlichen“ Situationen (in denen man sich nicht beweisen kann)	Das soziale Umfeld begünstigen und sich dann feiern lassen
11. Unzureichende Selbstkontrolle / Selbstdisziplin	Das soziale Umfeld legte wenig Wert auf Disziplin (oder: viel zu viel!)	„Ich mache, was ich will, niemand kann mich zu etwas zwingen, was ich nicht will!“	Fast nicht vorhandene Frustrationstoleranz, an Regeln und Rahmenbedingungen hält sich der Betreffende nicht	Es wird keinerlei Verantwortung übernommen	Projekte werden nunmehr mit extrem viel Aufwand angegangen
12. Unterwerfung / Unterordnung	Unterdrückende, strenge, kontrollierende Eltern, Widerspruch wurde nicht geduldet	„Der andere weiß es besser, ich passe mich an, ordne mich vorauseilend unter!“	Vorauseilender Gehorsam, Ja-Sager-Mentalität, Entwicklung einer Friedhöflichkeit, chamäleonartiges Auftreten	Konflikte werden vermieden, vorauseilende und kritiklose Anpassung an die vorhandenen Verhältnisse	Rebellion, passiv-aggressive Verhaltensweisen beziehungsweise Übernahme der Bestrafferrolle (= Identifizierung)

			ten		rung)
13. Aufopferung	Eltern in sozialen Berufen; oder: überforderte, schwache Eltern	„Nicht mein Wohl, sondern das der anderen steht im Vordergrund!“	Helferberuf ergreifen, eigene Bedürfnisse verdrängen	Vermeidung von Beziehungen, in denen man ja aktiv wäre	Abgrenzung, Aufgabe des bisherigen sozialen Umfelds
14. Streben nach Zustimmung und Anerkennung	Die Eltern spendeten nur für Leistung oder sozial erwünschtes Verhalten Zuneigung und Anerkennung	„Alle müssen gut von mir denken, daher muss ich es allen eben recht machen!“	Den Wert der eigenen Leistung von der Meinung und dem Lob und Zuspruch der anderen abhängig machen	Vorausseilendes Anpassen an den jeweiligen Gesprächspartner, stets das Fähnlein in den Wind hängen, konform leben	Negative Aufmerksamkeit suchen, anecken, provozieren wollen
15. Emotionale Gehemmtheit	Eltern, die die Kontrolle von Emotionen belohnten und entsprechende Vergehen bestrafte	„Ich muss mich stets kontrollieren – erst denken, vernünftig bleiben, dann reden; Gefühle sind nicht gut!“	Nach innen und außen gefühlkontrolliert agieren, Wert legen auf präzise Kommunikation	Situationen, in denen Spontaneität gefragt ist, werden nicht aufgesucht	Integration in eine straffe Hierarchie, dort kognitiv funktionieren wollen
16. Überhöhte Standards	Liebe wurde nur bei Leistung gewährt (leistungsbezogene Zuwendung)	„Ich muss ehrgeizig und fleißig sein, immer was tun!“	Perfektionismus-Syndrom, hohe Erwartungen auch an andere	Unstrukturierte Situationen und Umwelten werden gemieden	Aussteiger-Ambition, Reduktion der Leistungsmotivation
17. Negatives hervorheben	Katastrophierende Eltern, die überall Gefahren und „das Unheil“ sahen	„Ich finde immer ein Haar in der Suppe, das Glas ist halb leer!“	Strikte Erwartung des Negativen	Das Gewohnte bevorzugen, enge Kreise ziehen	Andere vom „Negativen“ überzeugen wollen, Risiken aufsuchen
18. Bestrafungsneigung	Eltern nahmen das Kind als „böse“ und „verbesserungswürdig“ wahr	„Menschen sind voller Ecken und Kanten – und die muss man zurecht schleifen!“	Hart zu sich selbst und zu anderen sein, „Vergehen“ werden geahndet	Fähnchen in den Wind hängen, vorausseilend „brav“ sein, funktionieren	Vorschriften streng befolgen, ohne Mitleid auftreten

Schritt 2: Komplementärer Beziehungsaufbau

Professionelle, die schemapädagogisch arbeiten, verwirklichen neben den üblichen allgemeinen positiven Beziehungsvariablen nach dem Verständnis von Carl Rogers – Empathie, Kongruenz, Akzeptanz – auch eine ganz bestimmte Art von Beziehungsgestaltung.

Sie passen sich aktiv, direkt und gut dosiert an die Motivebene des herausfordernden Gesprächspartners an; diese Ebene ist stets existent, hinter der Manipulationsebene verortet. D.h., Fachkräfte arbeiten an einer komplementären (= an den Bedürfnissen andockende) Beziehungsgestaltung. Denn klar ist: *Ohne Beziehung geht gar nix!*

Der Erzieher interpretiert entsprechend verbale und nonverbale Informationen des anderen und erspürt quasi parallel dazu das hinter den Tests und Psychospielen verborgene jeweilige Grundbedürfnis (das so gut wie immer kommuniziert wird).

Praktiker werden es wissen: Gerade „schwierige“ Kinder und Jugendliche suchen und provozieren vor allem Anerkennung sowie das Gefühl von Solidarität, Wichtigkeit und Verlässlichkeit (Sachse u. a. 2009). Leider sind die Wege zum Ziel in der Regel sehr unsozialer Art.

Es dauert gewöhnlich seine Zeit, bis der professionelle Helfer einen privaten Zugang zu dem Teenager findet. Grund: Der Zu-Erziehende hat früher gewöhnlich einmal ausführlich und über einen längeren Zeitraum hinweg gelernt, dass die eigenen Grundbedürfnisse von den Mitmenschen in Reichweite nicht so leicht befriedigt oder sogar frustriert werden, wenn man sie authentisch(!) anmeldet. Aufgrund solcher Voraussetzungen kommt es ja erst zur Ausprägung von Tests, Psychospielen und – zu den hier thematisierten Schemata und Schemamodi. Der „schwierige“ Jugendliche ist also gegenwärtig gar nicht in der Lage, *authentisch* seine Bedürfnisse zu kommunizieren. (Meistens ist er sich noch nicht einmal darüber bewusst, welche Motive er im Alltag überhaupt mit seinem Verhalten anmeldet!). Welche Bedürfnisse jeweils im Vordergrund stehen, finden Erzieher recht zügig heraus. Sie achten im Alltag auf diejenigen Verhaltensweisen des Betreffenden, die dazu dienen, den Gesprächspartner zu manipulieren, d.h., ihn zu bestimmten Reaktionen zu animieren bzw. zu zwingen. Jeder Persönlichkeitsstil offenbart auch ein oder mehrere zentrale Bedürfnisse auf der Beziehungsebene.

Schritt 3: Problemaktualisierung, Persönlichkeitsstil- und Schemamodus-Diagnose

Kommt es im Beisein der Fachkraft immer wieder zu einem speziellen Problemverhalten, kann es leicht auf einen zugrunde liegenden Schemamodus bzw. Persönlichkeitsstil bezogen werden. Vielleicht mobbt ein Gruppenmitglied regelmäßig eine bestimmte Person (*Schikanierer- und Angreifer-Modus*). Oder er kommt stets zu spät zu Verabredungen und hält sich nicht an Absprachen (*Modus Impulsiv-undiszipliniertes Kind*).

Infolge längerer Beobachtungsphasen ergibt sich irgendwann aufseiten der Fachkraft ein Eindruck, ein persönlichkeitspezifisches „Teenagermodell“, das natürlich unvollständig und vor allem nicht endgültig ist.

Man kann sich auch folgende Fragen ins Gedächtnis rufen, um sich den innerpsychischen Mechanismen zu nähern, die der Jugendliche aufweist:

- Zu welchen Reaktionen möchte mich X bringen?
- Welche Ziele verfolgt er?
- Welche Gedanken löst sein Verhalten in mir aus?
- Welche Grundbedürfnisse werden kommuniziert?
- Was steckt hinter dem Verhalten?
- Welche Situation löst welchen Schemamodus aus?
- Welche Schemata könnten vorliegen?

Wie erwähnt, je länger die Zusammenarbeit andauert, desto eher entsteht aufseiten des Erwachsenen ein „persönlichkeitspezifisches Bewusstsein“. Natürlich sollte immer mal wieder authentisch an der Beziehungsebene des Betreffenden „angeklopft“ werden („Na, am Wochenende wieder Party gemacht?“ o.Ä.).

D.h., diejenigen Heranwachsenden, die viel Aufmerksamkeit und Anerkennung brauchen, *bekommen von der Fachkraft (kurz) eine Portion Aufmerksamkeit und Anerkennung*. Wenn

der Teenager in der Freizeit Kampfsport macht, Fußball oder Theater spielt, Musik macht (oder was auch immer) und dies erwähnt, dann ist das aus Sicht der Fachkraft *sehr interessant – und sie möchte mehr darüber erfahren.*

– Wer zu Beginn der Stunde (oder vorher) den jungen Menschen entsprechend mit Interesse und Anteilnahme „füttert“, der wird schnell sehen: Schon wenige entsprechende Situationen reichen aus, damit wenigstens – nicht wie sonst – die ersten Minuten störungsfrei verlaufen. Und: Je besser die Beziehung, desto länger die Zeitspanne, in der der Erziehungs- und Bildungsauftrag umgesetzt werden kann. Dieses Prinzip wird im nächsten Kapitel noch ausführlich ausgeführt.

Schritt 4: Problemklärung

Ist schließlich mithilfe der Realisierung der komplementären Beziehungsgestaltung genug Beziehungskredit (Sympathie, Vertrauen, Solidarität) aufgebaut, mehren sich die Situationen, in denen man mit dem herausfordernden Jugendlichen authentisch und auch mal informell kommunizieren kann, vor allem vor und nach den Arbeitsphasen.

Grund: Er befindet sich häufiger im *Modus des Gesunden Erwachsenen*. In solchen Momenten, in denen der „gesunde Menschenverstand“ regiert, sollte der Interaktionspartner irgendwann dazu motiviert werden, an der Bewusstwerdung seiner kostenintensiven Persönlichkeitsfacetten (Schemamodi) zu arbeiten. Nur dann ist ein „kognitives Bearbeitungsfenster“ offen (Sachse u. a. 2009). (Sobald ein negativer Schemamodus aktiviert wird, ist es mit dem „gesunden Menschenverstand“ wieder vorbei.)

Spielerisch bzw. humorvoll-empathisch bietet der Pädagoge dem Jugendlichen, der gerade im Modus des *Gesunden Erwachsenen* ist, einen Schemamodus-Arbeitsbegriff an, mit dem er etwa anfangen kann. Bei dieser Einstiegsmethode handelt es sich um das sogenannte Schemamodus-Gespräch (siehe unten). Eine solche Unterhaltung gelingt aber nur im Falle ausreichenden Beziehungskredits.

Einige Beispiele: „Wenn dich jemand auslacht, kommt der böse Max aus dir raus, nicht?“ (*Ärgerliches Kind*) – „Wenn du so einen Strebertyp siehst, spricht schnell der Mobbing-Max aus dir, gell?“ (*Schikanierer- und Angreifer-Modus*). Erfahrungsgemäß entwickeln die jungen Menschen rasch ein Bewusstsein von ihren innerpsychischen Strukturen und können auch damit zusammenhängende problematische Verhaltensweisen identifizieren. Festigt sich ein Arbeitsbegriff aufseiten des Teenagers, wird dieser Begriff immer mal wieder bei Unterhaltungen eingestreut, damit er sich kognitiv festigt, etwa so: „Na, hat sich der Mobbing-Max mal wieder gemeldet, vielleicht am Wochenende?“

Dabei ergeben sich – *wenn die Beziehung stimmt* –, einsichtsfördernde Gespräche, und der Heranwachsende lernt eine kostenintensive Persönlichkeitsfacette von sich selbst besser kennen, die ihm im Alltag immer wieder dieselben zwischenmenschlichen Probleme bereitet. Beide Seiten profitieren von dieser Art der Selbsterkenntnis. Kommt es einmal im Beisein der Fachkraft zu einer entsprechenden Schemamodus-Aktivierung im Alltag, kann nunmehr gezielt interveniert werden: „Aha! Da ist er ja, der Mobbing-Max! Schluss jetzt!“ So manche Störung lässt sich dadurch im Keim ersticken. Irgendwann sollten natürlich auch Gespräche über die Vor- und Nachteile des jeweiligen Schemamodus geführt werden, vielleicht auch über dessen Herkunft. Da die Nachteile aus Sicht des Modus des *Gesunden Erwachsenen* immer überwiegen, entwickelt sich seitens des Klienten leicht ein stetig anwachsendes Problembewusstsein. Dabei wird auch erfreulicherweise die ansonsten aktivierte innerpsychische Abwehr („Ich hab doch gar nichts gemacht!“) umgangen, was die Arbeit angenehmer und effizienter macht.

Schritt 5: Interventionen und Methoden

Wesentliches Ziel der schemapädagogischen Bemühungen ist die Förderung der selbst motivierten(!) Emotionskontrolle seitens des Jugendlichen im Alltag. Er soll irgendwann in der

Lage sein, einen kostenintensiven Schemamodus im Falle einer Auslösung selbst zu unterdrücken. Der Betreuer unterstützt ihn dabei immer mal wieder, etwa bei Tür-und-Angel-Gesprächen („Mensch, heute hast du dein Aggro-Ich super kontrolliert, ich bin stolz auf dich!“). Insgesamt können beim Konzept Schemapädagogik sieben spezielle kognitive bzw. erlebnisbasierte Methoden zum Einsatz kommen, um aufseiten des „schwierigen“ Heranwachsenden die Selbsterkenntnis und Selbstkontrolle zu fördern:

1. **Schemamodus-Gespräch** (Damm 2012c).
2. **Schemamodus-Memo** (dieses Memo unterstützt das kognitive Training, indem der Zu-Erziehende auf einem Blatt seinen problematischen Schemamodus, eine typische Auslösesituation, die objektive Einschätzung des Geschehens sowie subjektive Lösungsvorschläge festhält).
3. **Schemamodus-Fragebogen** (Damm/Ebert 2012). Mithilfe dieses Fragebogens lernt X seine problematischen Schemamodi kennen; ergänzt wird der Fragebogen durch ein Textblatt, mit dessen Hilfe der Heranwachsende die potenziellen Auswirkungen einer entsprechenden Aktivierung im Praxisalltag konkret fassen, sprich bewusst machen kann.
4. **Schemafragebogen** (Damm/Werner 2011). Der Schemafragebogen beinhaltet die im vorliegenden Rahmen relevanten Schemata. Per Selbsteinschätzung zu verschiedenen Aussagen gelingt schrittweise die Identifikation eigener maladaptiver Persönlichkeitsmuster. Der Fragebogen wird im Rahmen von Lehrerfortbildungen eingesetzt und wird ergänzt durch ein Manuskript, das die möglichen Auswirkungen von Schemata im Alltag beschreibt (Damm 2012b). In Einzelfällen kann der Schemafragebogen auch mit Heranwachsenden ausgefüllt werden, etwa wenn sie die entsprechenden kognitiven Voraussetzungen hierzu mitbringen.
5. **Persönlichkeitsstil-Fragebogen** (Damm 2012a).
6. **Stühlearbeit** (mithilfe der sogenannten Stühlearbeit wird die Arbeit an den Schemamodi fortgesetzt).
7. **Besinnungstext** (der Heranwachsende kann sich auch mit einem auf einen bestimmten Schemamodus zugeschnittenen Besinnungstext auseinandersetzen, um Aspekte seiner Persönlichkeit besser kennenzulernen).

Schritt 6: Ressourcenorientiertes Arbeiten

Im letzten Schritt wird versucht, die bereits vorhandenen Potenziale des Teenagers fördern bzw. in eine prosoziale Richtung zu lenken. Die Hobbys der Jugendlichen geben dabei die Richtung vor, auch die moralisch bedenklichen „Lieblingstätigkeiten“. Ein Jugendlicher, der sich „am Wochenende gern fetzt“, ist eventuell in einem Kampfsportverein gut aufgehoben. Dort lernt er nämlich auch Respekt, Disziplin und Ausdauervermögen. So gut wie jedes Hobby ist kultivierbar, die Fachkraft gibt entsprechend Impulse vor, formuliert Ideen.

Ziele

Schemapädagogik verfolgt im Praxisfeld Schule, Schulsozialarbeit und Jugendhilfe verschiedene Ziele:

- **Förderung der Selbst- und Personalkompetenz Fachkraft** (Auseinandersetzung mit der Frage: Welche Schemata und Schemamodi liegen vor und welche potenziellen Auswirkungen haben sie im Alltag?).
- **Prävention des „Ausbrennens“ (Burn-out)** (relevant in diesem Zusammenhang sind des Öfteren die Schemata *Aufopferung* und *Streben nach Zustimmung und Anerkennung*).

- **Herstellung einer tragfähigen Arbeitsbeziehung** (hierzu müssen auch „schwierige“ Jugendliche *beziehungstechnisch* dort abgeholt werden, wo sie stehen, denn ohne Beziehung „geht nichts“).
- **Reduktion von Unterrichtsstörungen/Verhaltensauffälligkeiten** (gelingt der Fachkraft der Aufbau von Beziehungskredit – durch komplementäre Beziehungsgestaltung –, kontrolliert der „schwierige“ Teenager unbewusst aus Sympathie seine negativen Schemamodi im Alltag).
- **Förderung der Selbst- und Sozialkompetenz des Teenagers** (innerhalb und außerhalb des Praxisalltags ist es dem Zu-Erziehenden infolge einer erfolgreichen schemapädagogischen Intervention möglich, seine Ausraster und sonstigen „fünf Minuten“ zu reduzieren).

Literatur

- Damm, Marcus: Praxis der Schemapädagogik: Schemaorientierte Psychotherapien und ihre Potenziale für psychosoziale Arbeitsfelder. Stuttgart 2010
- Damm, Marcus/Werner, Stefan: Schemapädagogik bei jugendlichen Gewalttätern. Stuttgart 2011
- Damm, Marcus/Ebert, Marc-Guido: Das Schemapädagogische Selbstkontroll-Training: Didaktik und Methodik eines neuropädagogischen Konzepts zum Umgang mit schwierigen Schülern. Stuttgart 2012
- Damm, Marcus: Persönlichkeitsstörungen verstehen in der Schule, Schulsozialarbeit und Jugendhilfe 1: Schemapädagogik bei Narzissten, Histrionikern, antisozialen und Borderline-Persönlichkeiten. Stuttgart 2012a
- Damm, Marcus: Persönlichkeitsstörungen verstehen in der Schule, Schulsozialarbeit und Jugendhilfe 2: Schemapädagogik bei Paranoikern, Schizoiden, Sadisten und selbstverletzenden Heranwachsenden. Stuttgart 2012b
- Damm, Marcus: Persönlichkeitsstörungen verstehen in der Schule, Schulsozialarbeit und Jugendhilfe 1: Schemapädagogik bei passiv-aggressiven, zwanghaften, dependenten und ängstlichen Heranwachsenden. Stuttgart 2012c
- Sachse, Rainer u. a.: Grundlagen und Konzepte Klärungsorientierter Psychotherapie. Göttingen 2009
- Young, Jeffrey u. a.: Schematherapie: Ein praxisorientiertes Handbuch. Paderborn 2008

Autor: *Dr. phil. Marcus Damm ist in der Lehrerfortbildung tätig und unterrichtet die Fächer Pädagogik und Psychologie an der Berufsbildenden Schule Hauswirtschaft/Sozialpädagogik in Ludwigshafen*

Anschrift: *Dr. phil. Marcus Damm Pfalzgrafenstr. 1-10, 67061 Ludwigshafen,
Internet: www.marcus-damm.de, e-Mail: info@marcus-damm.de,*

Energetische Psychologie – Meridianklopfen Ein Überblick über EFT, MET und Co

Autorin: Elke Braunholz

Aufgrund seiner Erfolge verbreitet sich seit einigen Jahren das Meridianklopfen, auch Klopfakupressur genannt, explosionsartig auf der ganzen Welt. Sowohl in der Therapie als auch in Beratungs- und Coachingprozessen, in der Unterstützung von Spitzensportlern und sogar in der Seelsorge wird diese Methode mittlerweile erfolgreich eingesetzt.

Zentrale und nicht ganz unumstrittene Grundannahme der Energetischen Psychologie ist nach Erkenntnis der Begründer: **„Die Ursache jeder negativen Emotion liegt in einer Störung des Energiesystems.“** Wenn eine negative Emotion ausgelöst wird, z.B. Angst vor Spinnen, zeigen sich gleichzeitig Störungen im energetischen System, die u. a. durch kinesiologische Muskeltests nachweisbar sind. Mit Energiesystem ist das Meridiansystem im Körper des Menschen gemeint, das in der chinesischen Medizin schon seit 5000 Jahren bekannt ist. Am bekanntesten ist hierzulande die Akupunktur, die durch Nadeln Impulse in die Meridiane gibt.

In der Anwendung wird das Thema durch Worte, Gedanken, Erinnerungen oder Imagination im Bewusstsein präsent gemacht. Ähnlich dem Aufrufen einer Datei im Computer, indem der Name eingegeben wird, zeigen sich sofort alle energetischen Störungen im Körper in Bezug auf das Thema. Durch sensorische Stimulierung (z.B. Klopfen) bestimmter Meridianpunkte werden die Blockaden gelöst und die Energie kann wieder frei fließen. Das Problem hat seine schmerzhaft „Ladung“ verloren und ist nur noch Erinnerung. Teilweise wird eine Erfolgsquote mit einer dauerhaften Wirkung (!) von 80 bis 95% angegeben. Bei abgegrenzter Problematik reicht häufig eine Sitzung aus. Wenn das Thema aus vielen Aspekten besteht, sind in der Regel mehrere Anwendungen oder auch eine Therapie über einen längeren Zeitraum erforderlich.

Durch verschiedenste Weiter- und Fortentwicklungen gibt es mittlerweile ein breites Spektrum an Methoden, Namen und Begriffen. Dieser Artikel soll mehr Klarheit über die Entstehung und die einzelnen Entwicklungen geben.

Zum Ursprung des Meridianklopfens gibt es eine kleine Geschichte: Der Psychologe Roger Callahan hatte eine Patientin, die an einer sehr extremen Wasserphobie litt. Auch nach ein- einhalb Jahren Behandlung durch Callahan zeigten sich nur sehr geringe Erfolge.

Als seine Phobiepatientin Mary wieder bei ihm war, klagte sie über Magenbeschwerden. In Kinesiologie-Seminaren hatte Callahan Korrekturmöglichkeiten am Meridiansystem kennen gelernt. Er bat sie, den Punkt auf dem Jochbein unter dem Auge leicht zu beklopfen, einen Akupunkturpunkt des Magenmeridians. Nach kurzem Beklopfen des Punktes rief Mary: „Es ist weg!“ und lief zum Swimmingpool von Callahan. Die Wirkung hielt auch 20 Jahre später noch an.

Callahan erforschte daraufhin Anfang der 80er Jahre die Zusammenhänge zwischen Emotionen und Punkten des Meridiansystems mit dem Muskeltest der Kinesiologie. In seiner Methode TFT *Thought-Field-Therapy* entwickelte er für verschiedene Emotionen spezifische Klopfsequenzen. Er entdeckte auch eine Art unbewusste Selbstsabotage bei vielen seiner Klienten, die er „Psychologische Umkehr“ nannte. Die Auflösung dieser Selbstsabotage wurde ein wichtiger Bestandteil in der energetischen Psychologie.

Aus dieser Ursprungsmethode bildeten sich verschiedene Richtungen. Anfang der 90er Jahre entwickelte der Ingenieur Gary Craig einen Ablauf zur Selbstbehandlung, bei der jetzt

nicht mehr verschiedene Klopfsequenzen für die jeweiligen Emotionen und Themen gelernt werden müssen. Damit war eine Diagnose nicht mehr notwendig, und das Meridianklopfen wurde eine einfach zu erlernende Selbsthilfemethode. Diese Methode EFT *Emotional-Freedom-Techniques* ist sowohl im Alltag für jedermann als auch in professionellen Kontexten mit Erfolg anwendbar.

Der Psychologe und Psychotherapeut Dr. Fred P. Gallo verbreitete den Begriff der Energetischen Psychologie in Europa. In seiner Methode EDxTM *Energy Diagnostics and Treatment Methods* übernahm er den Ansatz von TFT, verband ihn mit verschiedenen anderen Methoden und nahm neue Elemente, insbesondere weitere Meridianpunkte, hinzu.

Methoden der Energetischen Psychologie:

- TFT (*Thought Field Therapy*) nach Roger Callahan
- EFT *Emotional Freedom Techniques* nach Gary Craig
- EDxTM (*Energy Diagnostics and Treatment Methods*) nach Fred P. Gallo
- ESM (*Emotional Selfmanagement*) nach Dr. Peter Lambrou und Dr. George Pratt
- MET nach Franke (*Meridian Energie Techniken*) nach Rainer Franke
- TAT (*Tapas Akupressure Technique*) nach Tapas Fleming

Es scheint, dass durch die Entdeckungen von Callahan eine Tür aufgestoßen wurde und sich viele spannende neue Ansätze entwickeln konnten und sich immer noch weiterentwickeln.

Empfehlung für Interessierte:

Für die Selbstanwendung und gegenseitige Unterstützung eignen sich die Selbsthilfemethode EFT nach Gary Craig und o.g. Abwandlungen. Die Grundtechnik ist einfach zu erlernen und auch sehr gut in Beratungs- und Coachingprozessen und in der Psychotherapie integrierbar. Aus Büchern und dem Internet ist diese Methode autodidaktisch zu lernen. Es zeigte sich aber, dass dies für eine nachhaltige, wirkungsvolle Anwendung in der Regel nicht ausreicht. Für Selbstanwender ist ein zweitägiges Grundseminar zu empfehlen, je nach Interesse auch ein Aufbau-seminar. Für professionelle Anwender umfasst die gesamte Ausbildung je nach Anbieter drei bis fünf zwei- bis dreitägige Seminare.

Literaturtipps für Einsteiger:

- Christel Preuß: *Klopfakupressur*, München 2009
- Susanne Marx: *Klopfen befreit – EFT klar und verständlich*, Kirchzarten 2006
- Rudolf A. Kaufmann: *Ängste, Phobien und andere unnötige Lasten*, Kröning 2002
- Fred P. Gallo, H. Vincenzi: *Gelöst, entlastet, befreit*. Kirchzarten 2005
- Lambrou/Pratt: *Emotionale Befreiung*, Reinbek 2005

Autorin: Elke Braunholz, EFT-Trainerin, Heilpraktikerin für Psychotherapie,

Anschrift: Elke Braunholz, Niemeyerstr. 13, 30449 Hannover,
Internet: www.eft-hannover.de, e-Mail: info@befreiter-leben.de

Literaturhinweise der Redaktion

- „Coaching per Anklopfen“, erschienen in „managerSeminare, Heft 169, April 2012, http://www.dr-michael-bohne.de/fileadmin/user_upload/pdf/ManagerSeminare_Klopfen.pdf
- „Prozessorientierte Energetische Psychologie in Therapie und Coaching, Michael Bohne (Hrsg.), <http://www.carl-auer.de/pdf/toc/978-3-89670-730-7.pdf>
- Heike Mehmke: „Klopfen gegen Arbeitsfrust“ – Einfach die Motivation steigern, rororo

Motivierende Gesprächsführung - neue Perspektiven für eine kreative, veränderungsfördernde Gesprächskultur -

Autor: Dr. Ulrich Wehrmann

Prolog

Auch Lehrerinnen und Lehrer werden immer häufiger Opfer allgegenwärtiger Beschleunigungsfallen. „Turbo Abitur“ und verstärkte „Testeritis“ in Folge eines zwischenzeitlich scheinbar überwundenen PISA-Schocks lassen oftmals wenig Raum für konzentrierte, empathische Gespräche mit Schülerinnen und Schülern über anstehende Probleme. Und überhaupt – hat ein in den vergangenen Jahren geführtes Gespräch, etwa über schädliche Konsummuster von Tabak, Cannabis oder exzessiven Medienkonsum, tatsächlich zur Veränderung des Verhaltens meiner Adressaten geführt?

Für viele fällt die Bilanz eher ernüchternd aus – Fazit: Die Einflüsse durch Peers, Elternhaus und Medien sind so gravierend, da stehen wir sowieso auf verlorenem Posten oder?

Ganz und gar nicht behaupten William Miller und Stephen Rollnick, die Begründer der Motivierenden Gesprächsführung (Motivational Interviewing (MI)). Gerade mittels kurzer, unter Berücksichtigung bestimmter Gesprächsprinzipien geführter Gespräche, können wir gezielt Veränderungsmotivation auslösen.

Voraussetzung ist die situative „Entdeckung der Langsamkeit“ und die Neubelebung bestimmter Kommunikationsprinzipien, die uns teils schon aus der Themenzentrierten Interaktion oder Klientenzentrierten Gesprächsführung bekannt sind. Und wenn nicht, auch nicht schlimm – das Konzept der „Motivierenden Gesprächsführung“ ist wunderbar einfach zu verstehen und vor allen Dingen - man kann unverzüglich mit der Umsetzung beginnen.

Diejenigen, die sich auf das Konzept einlassen können, werden einen hohen Benefit davontragen und eine nachhaltige Veränderung ihrer persönlichen Kommunikationskultur erfahren. Insofern stellt das im Folgenden beschriebene Konzept auch einen wichtigen Bestandteil im Zusammenhang mit der Entwicklung einer gesundheitsförderlichen Schulkultur dar. Die Motivierende Gesprächsführung ist eine ausgezeichnete „Resignationsprophylaxe“, da sie Lehrerinnen und Lehrer hinsichtlich anstehender Problemstellungen ihrer Schülerinnen und Schüler kommunikationssicherer macht und somit eine echte Bereicherung für ihren beruflichen Alltag darstellen kann.

Das Konzept zur Motivierenden Gesprächsführung (MI) wurde im Kontext der Behandlung / Motivation suchtmittelabhängiger Menschen entwickelt. Im Folgenden werden zudem Beispiele genannt, die sich mit Anwendungsmöglichkeiten von MI in anderen Settings beschäftigen. Grundlage für diesen erweiterten Ansatz bilden Erfahrungen des Verfassers in unterschiedlichen Fortbildungsbereichen, in denen das MI-Konzept erfolgreiche Berücksichtigung fand.

Exemplarisch seien in diesem Zusammenhang die Lehrerinnen/Lehrerfortbildung, die Fortbildung von Erzieherinnen (hier insbesondere im Rahmen der Gesprächsführung mit Eltern) sowie Anwendungen zur Förderung einer positiven Familienkultur im Rahmen von Elterncoachings genannt.

Motivational Interviewing – ein klientenzentriertes Beratungskonzept

Wie kann es sein, dass Melanie, 14-jährige Schülerin an einem Gymnasium, trotz mehrerer mit ihr geführter Gespräche, nicht einsieht, ihr exzessives Rauchverhalten aufzugeben? Warum ist Familie M. trotz pädagogisch gut begründeter Aufforderungen nicht bereit, die Medienkonsumzeiten ihrer Kinder altersangemessener einzuteilen? Täglich sind wir mit Menschen im beruflichen oder privaten Kontext konfrontiert, die trotz angezeigter Indikationen keine oder nur mangelnde Bereitschaft signalisieren, unseres Erachtens nach notwendige Veränderungen einzuleiten.

Wie also agieren oder besser gefragt - welcher theoretischer Grundlegungen können wir uns bedienen, um möglichst zielgerichtet eine Veränderungsbereitschaft bei unseren Adressaten zu evozieren? Hierzu entwickelten William Miller und Stephen Rollnick das Konzept des „Motivational Interviewing“ (MI) (Miller & Rollnick, 1991, 2002). MI ist ein direktives, klientenzentriertes Beratungskonzept zur Verbesserung der intrinsischen Motivation für eine Veränderung. Die Erforschung und Auflösung von Ambivalenzen ist in diesem Zusammenhang von zentraler Bedeutung. Miller und Rollnick vertreten in ihrem Konzept die Auffassung, dass Gespräche unter Berücksichtigung bestimmter Gesprächstechniken so geführt werden können, dass die Betroffenen möglichst wenig Widerstand aufbauen und somit in die Lage versetzt werden, sich mit ihren jeweils problematischen Verhaltensweisen auseinander zu setzen und eine Veränderungsbereitschaft zu entwickeln. Primäres Augenmerk legen Miller und Rollnick dabei auf den Gesprächskontakt zwischen „Profi“ und Betroffenenem. Einen wesentlichen Bezugsrahmen ihres Konzeptes bildet dabei das, von Prochaska, Velicer und DiClemente entwickelte Stadienmodell der Verhaltensänderung.

MI ist somit ein Konzept zur Gestaltung einer kreativen Gesprächsführung, welches sich unterschiedlicher Elemente der Gesprächspsychotherapie, der Verhaltenstherapie und der Kommunikationswissenschaften bedient. In Wirksamkeitsstudien zur Beurteilung von verschiedenen Behandlungsansätzen (Miller & Wilbourne, 2002) erhält MI eine gute Bewertung und MI werden positive Effekte bescheinigt.

Ambivalenz als zentrales Merkmal von Problembedingungen

Zentrale Annahme des Konzeptes von Miller und Rollnick ist, dass alle Lebensentscheidungen und häufig auch psychische Probleme bzw. Störungen durch Ambivalenzen unterschiedlichen Ausmaßes gekennzeichnet sind. Petry (Petry, 1998) stellt im Zusammenhang mit der Beschreibung süchtiger Verhaltensweisen fest, dass „...die Kernproblematik der Behandlungs- und Veränderungsmotivation in einer konflikthaften Ambivalenz gegenüber der Anforderung zur Loslösung vom Suchtmittel und der damit verbundenen alternativen Lebensweise zu suchen ist.“ Anders ausgedrückt: Sie donnern mit ihrem Auto über die Autobahn und fahren 130 km/h in einem Bereich in dem nur 100 km/h erlaubt sind. Die Gründe, warum es ihnen schwer fällt, sich von ihrem Tempo zu lösen (langsamer zu fahren), liegen für sie eindeutig auf der Hand. Sie erwarten bei Tempo 130 schneller zu Haus sein, vielleicht gelingt es ihnen auch noch einzukaufen, bevor sie ins Fitnessstudio gehen etc. . Andererseits empfinden sie ein gewisses Unbehagen (sie spüren Ambivalenzen) bei dem Gedanken mit 130 km/h in einer 100 km/h Zone geblitzt zu werden oder mit 130 km/h anstatt mit 100 km/h einen Unfall zu bauen etc. . Nach der Theorie von Miller und Rollnick befinden sie sich in einem Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt , hin und her gerissen zwischen Attraktion und Destruktion, zwischen Weitermachen und Aufhören.

Um diesen Konflikt näher zu beschreiben, bedienen sich Miller und Rollnick dem Bild einer Waage, die aus zwei Waagschalen besteht: Auf jeder Waagschale befinden sich zwei Arten von Gewichten. In die eine werden die erlebten Vorteile eines Verhaltens und die erwarteten Nachteile einer Änderung geworfen – in die andere die erlebten Nachteile und die erwarteten Vorteile einer Änderung.

Die Nutzung der Metapher Waage ermöglicht dem Berater einen respektvollen Umgang mit den, vom Klienten, geäußerten Sichtweisen. Der respektvolle Umgang schafft eine positive Atmosphäre, die eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung einer Veränderungsmotivation darstellt.

Oftmals ist es genau das, was uns als Berater so schwer fällt – die Würdigung der durchaus existenten Vorteile, die unsere Adressaten durch ein, aus unserer Sicht, problematisches Verhalten wahrnehmen. Sie erinnern sich an die eingangs beschriebene Rauchproblematik der 14 jährigen Melanie? Melanie verspürt (für uns als gesundheitsbewusste Berater schlecht nachvollziehbar) durchaus zahlreiche Vorteile durch ihr Rauchverhalten: Hoher An-

erkenntnisstatus in der Gruppe der Peers, das Gefühl einer Überlegenheit gegenüber der Erwachsenenwelt durch Normbruch/Nonkonformität etc. . Auch Familie M. hat durch den nicht altersadäquaten Medienkonsum ihrer Kinder Vorteile: Mehr Ruhezeiten, um sich von einem stressigen Arbeitsalltag erholen zu können, die Kinder berichten immer wieder von interessanten Fernsehsendungen, durch die sie viel gelernt hätten etc. . Nur wenn es uns gelingt auch die, von unseren Adressaten als positiv empfundenen Anteile ihres Verhaltens zu würdigen, wird es uns gelingen Veränderungsmotivation zu evozieren. Es wäre beispielsweise völlig kontraproduktiv Melanie mit Forderungen wie etwa, sofortiger Nikotinabstinenz, zu konfrontieren – vielmehr ginge es darum durch Förderung einer Veränderungsmotivation kleine, realistische Schritte einzuleiten, z. B. in einem ersten Schritt keine Zigaretten mehr vor dem Frühstück zu rauchen. Unrealistische Forderungen nach unmittelbarer Aufgabe jeglichen Nikotingenusses führen in der Regel zu keinem Erfolg – längerfristig befördern derartige Forderungsmuster erhebliche Frustrationen auf allen Seiten. Es gilt sich also stets vor einem Gespräch klar zu machen – geht es um die Einhaltung von Regeln (Schulordnung etc.), also das Einfordern von verbindlichen Vorschriften oder möchte ich wirklich eine längerfristige Verhaltensänderung erreichen.

Dabei gilt als wichtige Voraussetzung für eine gelingende Gesprächsführung im Kontext des MI die Anerkennung von Ambivalenzen gegenüber einem möglichen Veränderungsprozess.

Die 5 Grundprinzipien der „Motivierenden Gesprächsführung“

1. Empathie als Basisvariable

Empathie, also die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellungen/Empfindungen anderer Menschen einzufühlen, muss als das wesentliche Charakteristikum motivierender Gesprächsführung angesehen werden. Empathie meint in diesem Zusammenhang, das wir die Gefühle, Sichtweisen und Standpunkte unseres Gegenübers versuchen zu verstehen, ohne sie zu bewerten, zu kritisieren oder gar ins Lächerliche zu ziehen.“ Verstehen „ heißt dabei nicht dasselbe wie „ einverstanden sein „ oder „ billigen „. Empathisch sein bedeutet in diesem Zusammenhang, zu versuchen, die Standpunkte so umfassend wie möglich zu begreifen, das heißt insbesondere ambivalente Einstellungen zuzulassen (Kremer, 2002). So können sie beispielsweise völlig unzufrieden damit sein, die gebrauchten Socken ihres Mannes jeden Morgen aufs Neue an den unmöglichsten Orten ihrer Wohnung vorzufinden. Anstatt diese Verhaltensweise als unmöglich, verurteilenswert etc. zu bezeichnen, würden sie, den Prinzipien des MI folgend, erst mal versuchen zu verstehen, warum ihr Mann diese Verhaltensweise zeigt und welche Vorteile er dadurch erwartet. Diese Vorgehensweise bedeutet allerdings noch lange nicht, dass sie das Verhalten tolerieren oder gar für gut heißen.

Sie können allerdings sicher sein, dass ihr Mann künftig, von stechenden Ambivalenzen geplagt, seine Socken wegräumen wird. Spaß beiseite -

Strategien, die zu einem empathischen Umgang beitragen, sind:

Offene Fragestellungen (z.B. „wenn du an deinen Alkoholkonsum in den letzten Wochen denkst, was fällt dir alles dazu ein?“ „hat sich im Zusammenhang mit deinem Fahrverhalten in den letzten zwei Wochen etwas geändert?“)

Aktives Zuhören und Zusammenfassen (z.B. „wie fühlst du dich dabei?“ „hat dich das sehr geärgert?“ wir haben jetzt sehr viel über das Verhalten in deiner Clique gesprochen – das scheint dich sehr zu bewegen“)

Bestätigende Äußerungen (z.B. „dass muss wirklich schwer für dich gewesen sein“ „ich finde es gut, dass du dir heute Zeit genommen hast dich mit mir zu unterhalten“ „das muss in der Tat sehr anstrengend sein, das alles unter einen Hut zu bekommen“)

2. Diskrepanzen entwickeln

Diskrepanzen entwickeln bedeutet, als Berater dazu beizutragen, dass die Betroffenen in ihrer Selbstwahrnehmung Widersprüche oder Dissonanzen entdecken. Sie stellen etwa fest, dass ein Unterschied besteht zwischen der gegenwärtigen Situation und dem, was sie früher einmal für sich gehofft hatten oder sich heute für die Zukunft wünschen würden. Diskrepanzen können grundsätzlich in allen Lebensbereichen sichtbar werden.

„Eigentlich wollten sie sich in Zukunft mehr um ihre Kinder kümmern – nachdem sie jetzt wegen Drogenbesitzes angeklagt werden und eine Inhaftierung droht, ist zu erwarten, dass sie dieses Ziel nicht in der Form realisieren können wie sie sich das vorgestellt haben.“

Aufgabe des Experten ist es, die Diskrepanzen, die der Betroffene in sich trägt, bewusst zu machen und wenn nötig (und möglich) zu verstärken.

3. Beweisführungen möglichst vermeiden

Grundprinzip 3 basiert auf der Erfahrung, dass Debatten und Auseinandersetzungen zwischen professionellen Helfern und Betroffenen, die eher an Gerichtsverhandlungen als an Beratungsgespräche erinnern, im Hinblick auf die Förderung von Veränderungsmotivation eher als kontraproduktiv eingeschätzt werden müssen.

Je häufiger sie also ihren Mann drängen, möglicherweise auch aggressiv, seine Socken weg zu räumen, desto eher sind Widerstände gegen das von Ihnen intendierte Verhalten zu erwarten. Aufkommender Widerstand seines Gegenübers sollte dem Berater immer ein Zeichen dafür sein, dass die bisherige Gesprächsstrategie sowie die avisierten Beratungsziele überprüft werden sollten. Widerstand ist häufig ein Problem des Beraters – nicht des Klienten. Dem Klienten dient er in aller Regel als Schutz, oftmals als Schutz vor respektloser Behandlung (Kremer, 2002).

4. Aikido – Widerstand aufnehmen/weiterleiten

Wenn man nicht streitet und keine Beweise anführt, was soll man dann tun? Miller und Rollnick (ebd.) führen hier ein Prinzip der asiatischen Kampfkunst Aikido ein: Einem mit einer bestimmten Kraft vorgetragenen Angriff wird nicht dieselbe oder eine noch größere Kraft entgegengesetzt (wie z. B. beim Boxen), sondern die Kraft des Gegners wird aufgenommen und (in eine andere Richtung) weitergeleitet.

Man nimmt die Energie des Angriffs sozusagen auf und nutzt sie zur Einleitung einer Wendung, geht einen kleinen Schritt seitwärts und bringt den Gegner so aus dem Gleichgewicht – möglicherweise zu Fall. Man lässt ihn dabei ins Leere laufen, hält allerdings ständig Kontakt. Folgende Leitlinien lassen sich aus dieser Metapher ableiten:

Widerstand ist ein Interaktionsphänomen: er verlangt vom Berater eine ständige Restriktion seiner in Anwendung gebrachten Strategien

Die Kraft der Angriffe kann positiv genutzt werden: Berater verhalten sich weder passiv / erdulnd noch aggressiv oder gekränkt – sie greifen das Widerstandsthema aktiv steuernd auf.

Berater versuchen permanent mit ihren Adressaten in Kontakt zu bleiben: Widerstand wird nicht von vornherein als mangelnde Motivation interpretiert, sondern als Hinweis auf unberücksichtigte, ambivalente Einstellungen.

„ Aikido – Strategien“

Widerspiegelung (einfache [1], überzogene [2], oder die Ambivalenzen integrierende [3] i. S. d. aktivierenden Zuhörens

Beispieldialog: „Die Zeit, die ich hier verbringe ist völlig unnötig. [1] Letztendlich muss ich meinen eigenen Weg gehen – ich weiß sowieso Bescheid. [2] Was soll das eigentlich alles hier – ich glaube, ich gehe jetzt?“ [3] > „Ihre Zeit hier zu verbringen erscheint Ihnen unnötig.“ [1] „Sie müssen ihren eigenen Weg gehen – sie verfügen über genügend Erkenntnisse.“ [2] „Auf der einen Seite gibt es durchaus Gründe für sie hier zu sein – auf der anderen Seite wollen sie jetzt gehen – wie passt das für sie zusammen?“ [3]

Den Fokus neu ausrichten – die destruktiven Gesprächsteile umgehen

Beispieldialog: „Gäbe es nicht so unübersichtliche Geschwindigkeitsvorgaben, hätte ich bestimmt noch meinen Führerschein.“ > „An dieser Auffassung kann man schlecht rütteln – nur wir beide werden daran im Moment nichts ändern können. Schildern sie doch mal, wie sie sich selbst als Verkehrsteilnehmer einschätzen?“

Zustimmung durch Einleitung einer konstruktiven Wendung

Beispieldialog: „Warum nervst du mich eigentlich so mit diesen rumliegenden Socken – wenn du so einen bescheuerten Chef hättest wie ich, würdest du wahrscheinlich auch vergessen deine Socken aufzuräumen bevor du ins Geschäft gehst.“ „Du hast da gerade was ganz Wichtiges gesagt. Wahrscheinlich habe ich deine berufliche Situation in letzter Zeit zu wenig ernst genommen – solange du keine Strategie hast, mit deinem nervigen Chef zurecht zu kommen, hat es wahrscheinlich keinen Sinn über das Sockenproblem zu debattieren oder wie siehst du das?“

Übergeordnetes Ziel aller Strategien ist es, Kontakt zum Adressaten unserer Intervention zu halten und flexibel auf Widerstände zu reagieren, ohne dabei einen Abbruch der Kommunikation zu riskieren. Hierbei ist es unter Umständen notwendig zeitweise das „Tempo“ zu ändern, die Richtung neu zu justieren, sich auf vordergründige Nebenpfade zu begeben und gegebenenfalls die Expertenrolle zeitweise zu verlassen. Nur so gelingt die Wandlung vom belehrenden Experten zum kreativen Veränderungsprozessbegleiter.

Extrinsische Selbstwirksamkeitserwartung

Ein primäres Ziel der motivierenden Gesprächsführung ist es, die Selbstwirksamkeitserwartung unserer Adressaten zu stärken. Dies ist nach Auffassung von Miller und Rollnick am besten dadurch zu erreichen, dass ins Zentrum des Veränderungsprozesses vor allem die besonderen Fähigkeiten, Stärken und sozialen Ressourcen des Betroffenen gestellt werden. Extrinsische Selbstwirksamkeitserwartung bedeutet, dass durch eine empathische Grundhaltung des Beraters/Experten die Stärken/positiven Ressourcen unserer Adressaten gefördert werden und hieraus sozusagen eine intrinsische Selbstwirksamkeitserwartung folgt, aus der sich die Energie zur konstruktiven Bewältigung eines notwendigen Veränderungsprozesses generiert. Auf unser „Sockenbeispiel“ angewandt könnte das bedeuten:

„Es gab doch Zeiten, da bist du besser mit deinem nervigen Chef klar gekommen – was war da anders als heute?“ „Ich hatte mehr Zeit für mich – bin ab und zu in die Sauna gegangen – war einfach relaxter.“ „Spricht etwas dagegen, wieder öfters in die Sauna zu gehen?“ „Nein eigentlich nicht – ich müsste es nur schaffen, mich abends nochmals aufzuraffen – am besten gleich nach dem Geschäft direkt in die Sauna, gar nicht erst nach Hause, da steht nämlich eine große, verführerische Couch – ich glaube, dass wäre die richtige Strategie, um ab und zu besser abschalten zu können.“

Sie sehen an diesem Beispiel, dass das „Sockenthema“ sukzessive verschwand und es stattdessen um die Frage geht, wie eine höhere Selbstzufriedenheit erreicht werden kann.

Aus einer eher stressdominierten Situation erwächst die Vorstellung/Überzeugung durchaus eigene, taugliche Strategien zur besseren Stressbewältigung entwickeln zu können. Im Grunde findet sich hier ein schon seit langem im Rahmen der Sozialen Arbeit praktiziertes Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Empowerment) wieder.

Literatur

- Demmel, R. 2001: Motivational Interviewing: Ein Literaturüberblick., Sucht 47: 158-170
- Kremer, G. 2002: Frühintervention bei erstauffälligen Drogenkonsumenten, Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.): 32-38
- Miller, W., Rollnick, S., 2004: Motivierende Gesprächsführung, Lambertus
- Miller, W.R., Wilbourne, P.L. 2002: a methodological analysis of clinical trials of treatments for alcohol use disorder. Addiction 97: 265-277.
- Petry, J. 1998: Suchtentwicklung und Motivationsdynamik. In: Bundesverband für stationäre Suchtkrankenhilfe, Beutel M. (Hrsg.): Motivation in der Suchttherapie – Intrapsychischer Prozess und versorgungspolitische Aufgabe. Geestacht, Neuland

aus: Informationsdienst zur Suchtprävention Nr. 18

Autor: Dr. phil. Ulrich Wehrmann, Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis, Kommunaler Suchtbeauftragter

Anschrift: Dr. phil. Ulrich Wehrmann, Kurfürstenanlage 38-40, 69115 Heidelberg,
 Tel: 06221/5221513, Internet: www.suchtprophylaxe-rhein-neckar-kreis.de,
 e-Mail: info@suchtprophylaxe-rhein-neckar-kreis.de,

Gewaltfreie Kommunikation in der Jugendsozialarbeit Ein Miteinander auf Basis von Respekt, Verständnis und Klarheit

Autor: Armin Torbecke

Einleitung

Die Gewaltfreie Kommunikation ist eine Form der Kommunikation, die die Verständigung wesentlich erleichtert. Sprache und Umgang ermöglichen es, sich klarer und direkter auszudrücken, besser zu verstehen, was andere meinen und auch in schwierigen Situationen zu friedlichen und konstruktiven Lösungen zu gelangen. Von großer Bedeutung ist hierbei eine wertschätzende Grundhaltung anderen sowie sich selbst gegenüber. Eine Sprache der Abwertung wird transformiert in eine Mitteilung über Gefühle und Bedürfnisse. So kann positiver und klarer zum Ausdruck gebracht werden, was einem wichtig ist.

Die Gewaltfreie Kommunikation hat sich in verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen in vielen Teilen der Erde bewährt, z. B. in Schule und Universität, in der Sozialarbeit, in der Wirtschaft und Politik, in der Stadtteilarbeit, in der Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen, in der Familienhilfe und Berufsorientierung, bei der Arbeit in Gefängnissen, im kirchlichen Kontext, bei internationalen Konflikten und im interkulturellen Dialog.

Die Möglichkeiten der Gewaltfreien Kommunikation werden in zahlreichen Büchern sowie im Internet dargestellt.

Marshall B. Rosenberg, Ph. D., ist Gründer des *Center for Nonviolent Communication (CNVC)*. Erfahrungen mit Gewalt unter Jugendlichen in seinem Heimatstadtteil in Detroit sowie sein Interesse an Kommunikation brachten ihn dazu, den Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation zu entwickeln. Diesen setzte er in den sechziger Jahren in Projekten ein, in de-

nen Vermittlungsarbeit und Mediation dringend notwendig waren. Mittlerweile gibt es Trainings in Gewaltfreier Kommunikation in über dreißig Ländern in Amerika, Afrika, Asien und Europa. Programme zur Förderung des Friedens wurden u. a. in Nigeria, Ruanda, Kroatien, Sri Lanka, Malaysia, Kolumbien und Nordirland ins Leben gerufen. Auf Einladung der UNESCO wurden in Serbien Zehntausende von SchülerInnen und LehrerInnen mit Gewaltfreier Kommunikation ausgebildet.

Ich selbst übe, lehre und überprüfe die Gewaltfreie Kommunikation seit über 15 Jahren in meinen eigenen Leben, mit TeilnehmerInnen in meinen Seminaren und in meiner Tätigkeit als Mediator.

1. Zur Bedeutung der Gewaltfreien Kommunikation in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit

In der Jugendberufshilfe und der Jugendsozialarbeit kann die Gewaltfreie Kommunikation meines Erachtens eine wertvolle Hilfe sein. Hierzu möchte ich einige Aspekte kurz benennen und im weiteren Verlauf des Textes Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation vorstellen.

1.1 Gewaltfreie Kommunikation als Kompetenz für Jugendliche

- *Kommunikationsalternative*

In der Gesellschaft ist noch immer die Vorstellung weit verbreitet, dass Konflikte nach dem „Sieg – Niederlage“ - Modell gelöst werden müssen. Und gerade Jugendliche in der Jugendberufshilfe kennen manchmal aus ihrem Umfeld – sei es familiäre oder sonstige soziale Zusammenhänge betreffend – lediglich diese Umgangsweise mit schwierigen Situationen. Dies hat weitreichende Folgen für das eigene Verhalten.

Die Gewaltfreie Kommunikation zeigt eine wirkungsvolle Alternative sowohl zur gewaltvollen Durchsetzung von Interessen als auch für das resignative Aufgeben eigener Vorstellungen. Denn statt „Rechthaben“ geht es um Verständigung auf Grundlage der Bedürfnisse. Die Gewaltfreie Kommunikation zeigt, dass es möglich ist, sehr kraftvoll für die eigenen Interessen einzutreten, ohne dies auf Kosten anderer tun zu müssen oder die Beziehung zu opfern.

- *Grundlegende Kommunikationskompetenz*

Diese Art des Umgangs kann m. E. als eine grundlegende Kommunikationskompetenz bezeichnet werden. Sie ist fundamental für jede Art des Miteinanders und oftmals bedeutsamer als fachliche Qualifizierungen. Als Schlüsselkompetenz ist sie u. a. bedeutsam für Bewerbungsgespräche, Kommunikation am Arbeitsplatz und die Verständigung im Alltag und in Beziehungen.

- *Das konstruktive Potenzial schwieriger Situationen*

Die oben genannte, an der Gewaltfreien Kommunikation orientierte Grundhaltung ermöglicht, das Klärungs- und Lernpotenzial schwieriger Situationen für die eigene Weiterentwicklung zu nutzen. Die Angst vor Schwierigkeiten und Konflikten wird gemindert und Chancen, die solche Situationen enthalten, können leichter genutzt werden.

- *Umgang mit Emotionen*

Ganz besondere Bedeutung hat die Gewaltfreie Kommunikation für einen bewussteren Umgang mit Gefühlen. Emotionen werden als natürlicher Teil des menschlichen Lebens verstanden. Statt bedrohlich zu erscheinen, sind sie vielmehr Hilfe zur Orientierung; denn sie weisen den Weg zu den Bedürfnissen, zu dem, was einem Menschen wichtig ist, was er/sie mehr leben und erfüllen möchte.

1.2 Gewaltfreie Kommunikation bei der Unterstützung von Jugendlichen in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit

Auch in Bezug auf Kommunikation mit Jugendlichen in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit - also als Orientierung für SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen, BetreuerInnen, Eltern etc. - hat die Gewaltfreie Kommunikation m. E. großes Potenzial. Hier einige Aspekte:

- *Fokus auf Freiwilligkeit und Autonomie*

Die Freiwilligkeit ist als Grundausrichtung der Gewaltfreien Kommunikation im Umgang immer spürbar. Meines Erachtens erleichtert dies den Umgang mit Jugendlichen enorm. Aufgrund schlechter Erfahrungen sind manche Jugendliche im Kontext der Sozialarbeit meiner Erfahrung nach stark auf ehrlichen Kontakt, Autonomie und Freiwilligkeit bedacht. Wenn Freiwilligkeit gewährt und betont wird, können Prozesse zunächst möglicherweise länger dauern, dann jedoch ist manchmal Vieles überraschend schnell möglich. Freiwilligkeit ist für alle Menschen - sehr auch für Jugendliche - Zeichen eines respektvollen Umgangs. Sie bedeutet nicht Beliebigkeit, sondern ist geprägt durch ehrliche Beziehungen.

- *Empowerment mit Blick auf Bedürfnisse und Qualitäten*

Der Aspekt der Freiwilligkeit beinhaltet auch den Fokus auf Unterstützung zu Selbstklärung und eigenständiger, auf sich selbst gerichteter Unterstützung (Empowerment, Selbstermächtigung). Diese basiert auf aktiver und positiver Wahrnehmung sowie Wertschätzung der eigenen Interessen bzw. Bedürfnisse und der Suche nach umsetzbaren Handlungsschritten (in der Gewaltfreien Kommunikation werden diese auch „Bitten an sich selbst“ genannt). Gerade bei der Berufsfindung und Orientierung an Schwellenphasen im Leben hat dies große Relevanz. Berufliche Entscheidungen, ohne die Bedürfnisse der Person selbst, ihre Interessen, Fähigkeiten und Begeisterung einzubeziehen, sind in der Regel nicht dauerhaft.

- *Stärkt die SozialarbeiterInnen/-begleiterInnen und stärkt die Beziehung*

Gewaltfreie Kommunikation in der Praxis ist nur möglich, wenn in der Beziehung auch der Jugendpfleger, die Pädagogin etc. voll präsent ist mit ihren eigenen Gefühlen, Bedürfnissen und Vorstellungen. Dies schafft eine authentische grundmenschliche Beziehung und stärkt damit den Kontakt.

Die Bedürfnisse eben auch der ErzieherInnen werden dabei notwendigerweise voll wahrgenommen und einbezogen, also ihr Energieniveau, ihr Wunsch nach Unterstützung, ihr Bedürfnis nach Entwicklung, Klarheit etc.. In der Sozialarbeit werden m. E. die Bedürfnisse der Betreuungspersonen oft zu wenig berücksichtigt – die Gewaltfreie Kommunikation ist ein Weg, dies zu verändern.

Wichtig ist es - und manchmal eine Herausforderung -, in der Jugendarbeit ebenso wie in Bezug auf jeden anderen Personenkreis, die Sprache dem jeweiligen Kontext anzupassen. Es ist nicht entscheidend, dass die Worte stimmen, sondern dass verstanden wird, was gemeint ist und die Sprache der Verbindung förderlich ist. Hier sind die Jugendlichen selbst und die Tätigen in der sozialen Arbeit die Experten.

Gewaltfreie Kommunikation lernen und implementieren

Alle diese Aspekte gehören sicherlich ohnehin zum Leitbild von Erziehern, Jugendpflegerinnen und Pädagoginnen und zur Ausrichtung der Trägerorganisationen.

Die Gewaltfreie Kommunikation ist allerdings nach meiner Erfahrung ein konkreter Weg, dies auch in schwierigen Situationen aufrecht halten zu können und gemeinsam aktiv zu intensivieren.

Um Gewaltfreie Kommunikation zu lernen ist es wichtig, dies anhand von Praxisbeispielen und Situationen aus dem eigenen Leben in einer unterstützenden Gruppe tun zu können. Es ist sehr förderlich, Rückmeldungen von RollenspielpartnerInnen und TeilnehmerInnen in einem wertschätzenden Kontext zu erhalten. Dies ist zum Beispiel in Seminaren und Fortbildungen möglich. Diese können sich an einzelne interessierte Personen richten, welche die Gewaltfreie Kommunikation für ihr privates Leben oder den Beruf lernen möchten. Wenn mehrere Personen, das Team einer Einrichtung oder eine Gruppe Jugendlicher Interesse hat, kann eine solche Fortbildung auch vor Ort, z. B. in der Einrichtung, stattfinden. Ergänzend gibt es an vielen Orten in Deutschland selbst organisierte Übungsgruppen. In Trainings werden manchmal die Tiere „Wolf“ und „Giraffe“ verwendet, um die verschiedenen Kommunikationsoptionen zu symbolisieren.

Ein Prozess der Implementierung von Gewaltfreier Kommunikation in die Sozialarbeit kann verschiedene Elemente umfassen, z. B. Trainings für Pädagogen und Jugendliche, Projekte, Supervision, Übungsgruppen etc.. Es hat sich bewährt, dass ein solcher Implementierungsprozess nach Bedarf für eine gewisse Zeit von einem erfahrenen Trainer oder einer erfahrenen Trainerin der Gewaltfreien Kommunikation begleitet wird.

Mein eigener Erfahrungshintergrund in der Jugendarbeit

In meiner über fünfzehnjährigen Erfahrung in der Jugendarbeit habe ich gelernt, wie zentral die Aspekte für die Zusammenarbeit sind:

a) Freiwilligkeit in Bezug auf die Mitarbeit, b) die Offenheit, Beteiligten zu ermöglichen, sich entsprechend den eigenen Interessen, Bedürfnissen und Qualitäten einzubringen und c) sich als Gruppe oder Verband immer wieder hinsichtlich der gemeinsamen Vision zu verbinden.

Auf diese Weise ist es uns beispielsweise gelungen, mit ehrenamtlich aktiven, weitgehend unerfahrenen Jugendlichen einen dauerhaft tätigen Jugendverband zu gründen (das Jugendumweltnetzwerk Niedersachsen e. V. / JANUN), ein Festival mit fast 10.000 TeilnehmerInnen zu organisieren, von denen die meisten in organisierten bundesweiten Radtouren angereist sind, Seminarprogramme und Kongressen auf die Beine zu stellen oder ein bundesweites Netzwerk mit regionalen Gruppen und Projekten aufzubauen.

Bei all diesen Aktivitäten waren immer auch Jugendliche dabei, die nach verbreiteten Sichtweisen nicht ins normale Gesellschaftsgefüge passten. Für mich war es eine wertvolle Erfahrung zu sehen, dass es in einem großen gemeinsamen Projekt Platz für sehr unterschiedliche Charaktere geben kann und dies dem Gefüge der Gesamtorganisation oft dienlich ist.

Derzeit bin ich u. a. an der Organisation einer Schule (Region Mittelweser) und eines Kindergartens (Waldkindergarten Steyerberg) – beide in freier Trägerschaft - mithilfe der Gewaltfreien Kommunikation beteiligt.

In meinem jetzigen Haupttätigkeitsfeld als Trainer für Gewaltfreie Kommunikation und Ausbilder für Mediation arbeite ich sowohl mit und für Sozialarbeiterinnen, Pädagogen und Leitungspersonen sozialer Unternehmen (Wohlfahrtsverbände, Behörden, Universitäten, Gesundheitsbereich, Ministerien) als auch in verschiedenen Zusammenhängen mit Jugendlichen (u. a. im Bereich Familien- und Jugendhilfe, Haupt- und Förderschulen, Gymnasien, Jugendzentren, Freizeiten).

Mich freut es, immer wieder die Rückmeldung zu erhalten, dass in der Gewaltfreie Kommunikation das Bemühen erkannt wird, Werte, Sprache und Handeln in einen stimmigen Einklang zu bringen.

Einige Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation

Die Gewaltfreie Kommunikation bietet eine Möglichkeit der Verständigung an, die darauf beruht, zum Einen voll für die eigenen Bedürfnisse einzutreten und ebenso mit den Bedürfnissen der anderen Person in Verbindung zu sein und sie zu respektieren. Dies ermöglicht den

gemeinschaftlichen Blick auf nachhaltig sinnvolle Vereinbarungen und schützt die Beziehung selbst bei schwierigen Themen.

Doch Gewaltfreie Kommunikation ist nicht nur bei Themen des Miteinanders im privaten und beruflichen Kontext hilfreich, sondern auch bei der Selbstklärung und bei inneren Entscheidungsprozessen.

Miteinander statt gegeneinander / Verständigung statt Verurteilung

Als gewaltvoll wird in der Gewaltfreien Kommunikation eine Sprache und Verhaltensweise angesehen, die darauf zielt, eine Sieg – Niederlage - Konversation zu führen.

Dieses Prinzip der Lösungsfindung ist in der Gesellschaft überall präsent. Die Frage nach Recht oder Unrecht, Sieg oder Niederlage wird nicht nur im Gerichtssaal gestellt, sondern auch in Fernsehfilmen, Zeitungen und Debatten. Natürlich ist dies ein möglicher Weg, um Auseinandersetzungen zu führen und jede/r kann immer wieder entscheiden, wie er/sie sich verhalten möchte. Allerdings sind die Konsequenzen oft weitreichend. Auf einen Vorwurf erfolgt in der Regel ein Gegenvorwurf und leicht entzündet sich eine Spirale der zunehmenden Eskalation. Aus Angst vor Gesichtsverlust – im eher privaten Kontext ebenso wie in internationalen Konflikten - kann offener Krieg ausbrechen.

Auch im Innern können Dialoge oder Auseinandersetzungen nach ähnlichen Mechanismen verlaufen. Um Entscheidungen zu treffen, werden Sichtweisen verdrängt, nicht wahrgenommen oder diskriminiert, was vielfältige, vor allem psychische Folgen nach sich ziehen kann.

Diese Umgangsweise mit andersartigen Ansichten kann man als tragisch bezeichnen - im Außen wie im Innern - denn sie ist oft nicht dauerhaft erfolgreich und löst Leid aus. Gefühle (das, wie sich ein Mensch fühlt) und Bedürfnisse (das, was er/sie natürlicherweise braucht) bleiben dabei auf der Strecke. Sie werden im Prozess dieser Art der Lösungssuche nicht wahrgenommen und nicht einbezogen. Entscheidungen beruhen dann auf Bewertungen, Spekulationen oder dem „Recht des Stärkeren“, und nicht auf Handlungen bzw. Strategien, die zur Erfüllung von Bedürfnissen der Beteiligten beitragen.

Das beschriebene Verhalten geschieht nicht aus Boshaftigkeit, sondern i.d.R. weil wir es nicht anders kennen, weil es uns vorgemacht wurde oder weil es uns in bestimmten Situationen, gerade dann, wenn starke Emotionen aktiviert sind, nicht gelingt, Alternativen einzuschlagen.

Jugendliche in der Jugendberufshilfe haben manchmal einen Erfahrungshintergrund, in dem eher die erwähnten gewaltvollen Konfliktlösungsstrategien als Vorbilder gedient haben – sei es im Elternhaus, Freundeskreis oder dem sonstigen sozialen Umfeld. Die Verhaltensmuster von Sieg und Niederlage sind insgesamt tief in unserer Kultur verankert. Es ist nachvollziehbar, dass wir sie nicht einfach abstreifen können.

Gewaltfreie Kommunikation bedeutet einen Paradigmenwechsel. Statt „Rechthaben“ geht es in der Gewaltfreien Kommunikation um Verständigung auf Grundlage der Bedürfnisse. Und Bedürfnisse, anders als einzelne Strategien (also *bestimmte* Wege zur Erfüllung von Bedürfnissen), die in der Regel im Mittelpunkt von Streitgesprächen stehen, sind nicht gegeneinander gerichtet. Es ergibt sich eine neue Ausrichtung der Kommunikation. Es ist eine Kommunikation der Bedürfnisklärung, ehrlichen Mitteilung und Wertschätzung.

Das empathische Zuhören

Grundlage der Gewaltfreien Kommunikation ist das einfühlsame Zuhören. Dieses ist der Schlüssel zu Verständigung und Verstehen.

Jeder Mensch möchte gehört werden. Jeder Mensch verdient, gehört zu werden. Und jeder Mensch versucht, sich so gut zu verhalten, wie er/sie es im Augenblick vermag, und handelt, um Bedürfnisse zu erfüllen, die sehr menschlich sind und uns alle verbinden - wenngleich das dazu bewusst oder unbewusst gewählte Verhalten in der Tat oft als tragisch bezeichnet werden kann.

Empathisches Zuhören bedeutet einfühlsam zuzuhören, ohne zu bewerten und ohne Beschäftigung mit eigenen Themen, Lösungen oder Vergleichen.

Dies mit einer Person zu praktizieren, in deren Themen ich nicht involviert bin, ist i.d.R. leichter, als wenn ich als Konfliktpartner/in betroffen bin. In jedem Fall ist diese Zuhörqualität ein großer Gewinn.

Gehört werden ist manchmal der Großteil einer Konfliktlösung. Wider Erwarten stellt sich beispielsweise oft heraus, dass es den Beteiligten gar nicht um das „Recht haben“ geht – sondern darum, verstanden zu werden mit den eigenen guten Absichten und dem Bemühen, gesehen zu werden mit der eigenen Situation oder Entscheidung.

Mit dem empathischen Zuhören wird auch ein bedeutender Wesenszug der Gewaltfreien Kommunikation deutlich: Es handelt sich in erster Linie um eine Haltung oder auch Grundeinstellung – und als Zweites um eine Kompetenz, solche Worte zu finden, die dieser Haltung entsprechen und der Verständigung dienlich sind.

Diese Art der Präsenz wird in der Regel als großes Geschenk wahrgenommen. Es dem Gegenüber dem Erlebten nachzuspüren und es in sich selbst genauer zu ergünden, wobei sich oft von selbst entfaltet, was er/sie gebraucht hätte bzw. jetzt braucht und was Handlungsoptionen sind.

In der Gewaltfreien Kommunikation wird auch das *aktive* empathische Zuhören empfohlen. Hierbei wird der redenden Person mitgeteilt, was der Zuhörer/die ZuhörerIn von ihr verstanden hat.

Der/die ZuhörerIn gibt mit eigenen Worten und in Frageform wieder, was er/sie verstanden hat. Dieses Wiedergeben gibt der redenden Person die Sicherheit, wirklich so verstanden worden zu sein, wie sie es gemeint hat. Wenn die Wiedergabe nicht vollständig war, kann korrigiert werden.

Außerdem wird in der Gewaltfreien Kommunikation - Bezug nehmend auf die vier Schritte (siehe unten) - das aktive empathische Zuhören mit Betonung der Gefühle und Bedürfnisse geübt. Hierbei gibt die zuhörende Person wieder, was sie gehört hat und betont dabei Gefühle und Bedürfnisse, die sie verstanden hat oder auch die sie vermutet. Auch dies immer in Frageform, damit die redende Person korrigieren und ergänzen kann. Zum Beispiel: „Du warst erschöpft und hättest erst mal Ruhe und Erholung gebraucht?“

Von Vorwürfen dahin zu gelangen, dass die Gefühle und das Bedürfnis wahrgenommen werden, ist ein sehr erhellender Perspektivwechsel, der eine große empathische und klärende Kraft enthält.

Allein das aktive einfühlsame Zuhören führt in Konfliktsituationen zu viel Entspannung.

Die Haltung und Praxis der Empathie ist eine Kunst. Sie ist jedoch ebenfalls eine Anlage, die wir meines Erachtens nach alle in uns tragen, die aber auch geschult und genährt werden kann und muss.

Die Bereiche der Gewaltfreien Kommunikation:

Selbstwahrnehmung – Selbstausdruck – die andere Person hören

Die auf der Gewaltfreien Kommunikation basierende Verständigung bewegt sich fortlaufend zwischen drei Bereichen.

Selbstwahrnehmung: Bevor ich mich für oder gegen eine nächste Handlung entscheide, bevor ich mich mit Bitten an andere wenden oder mich aufrichtig jemandem zuwenden kann, ist die Verbindung zu mir selbst erforderlich: Wie geht es mir? Möchte ich einer anderen Person jetzt von mir mitteilen? Bin ich offen dafür, ihr zuzuhören? Was sind die besten Möglichkeiten, um für meine Bedürfnisse zu sorgen?

Dieser Kontakt zu sich selbst ist wie die Verbindung mit dem Stamm eines Baumes, wie der Kontakt zum Zentrum der Klarheit und Kraft. Diesen Kontakt zu verstärken und zu erleichtern, steht im Mittelpunkt der Gewaltfreien Kommunikation.

Die Basis für jede Entscheidung und jede Orientierung ist die Verbindung zu uns selbst. Daher ist die Gewaltfreie Kommunikation – anders als vielleicht auf den ersten Blick am Namen erkenntlich - vor allem eine Hilfe zu Selbstklärung hinsichtlich der vielfältigen Situationen des Lebens. Möchte ich mir noch einen Tee bestellen? Will ich spazieren gehen oder einen Brief schreiben? – Orientierung für mein Handeln ist die Wahrnehmung der Gefühle und Bedürfnisse.

Nicht was andere über mich denken, ist ausschlaggebend, sondern der Kontakt zu mir selbst.

Um sich selbst wahrzunehmen, wurden in der Gewaltfreien Kommunikation die vier Schritte als Hilfsmittel formuliert (siehe weiter unten).

Selbstausdruck: Wenn ich weiß, was mir wichtig ist - durch die Selbstwahrnehmung -, kann ich mich für den Selbstausdruck entscheiden und mich mitteilen. Dies kann man den „linken Ast des Baumes“ nennen.

Die Bedürfnisse hinter dem Wunsch nach Selbstmitteilung können zum Beispiel Kontakt, Selbstbestimmung, Klarheit oder auch Unterstützung für meinen Wunsch nach Selbstklärung sein. – Fast immer haben Sie mit dem Bedürfnis nach Kontakt auf der Basis von Verständnis bzw. Verständigung zu tun. Wenn ich mich ausdrücke, dann möchte ich, dass die andere Person versteht, was ich mitteilen will.

Um dies zu erreichen, sind ebenfalls die bereits erwähnten vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation hilfreich. Mithilfe dieser 4 Schritte ist es möglich, sich klar und deutlich auszudrücken, ohne die andere Person dafür kritisieren zu müssen. Einem Gespräch, das zu Verständigung führen und auf Gleichberechtigung beruhen soll, ist dies ungemein zuträglich.

Die andere Person hören: Zu einer Kommunikation gehört, dass beide gehört werden. Dies kann man als „den rechten Ast des Baumes“ bezeichnen.

Mit „die andere Person hören“ ist hier im Wesentlichen gemeint, was ich im Abschnitt „empathisches Zuhören“ beschrieben habe.

Den anderen hören bedeutet mitzuempfinden, wie der/die andere sich fühlt und welche Bedürfnisse erfüllt oder nicht erfüllt sind, und dies - so weit wie möglich - unabhängig von den Worten, die die andere Person wählt. Es ist mit dem empathischen Zuhören möglich, auch hinter Vorwürfen (z. B. „Du bist egozentrisch“) Gefühle und Bedürfnisse zu erkennen (vielleicht „Respekt“, „Beteiligung“ oder „Autonomie“) und auf diese einzugehen, statt auf den Vorwurf.

Wechsel zwischen den drei Bereichen: Klärung und Verständigung treten ein in einem mehrfachen Wechsel zwischen Selbstwahrnehmung, Selbstaussdruck und dem empathischen Hören.

Das heißt, dass Verständigung kein linearer Prozess ist, sondern eine Art Tanz zwischen diesen drei Standbeinen der Kommunikation.

Welche Bedeutung die vier Schritte im Tanz der Gewaltfreien Kommunikation haben können, möchte ich im Folgenden darstellen. Es ist hilfreich, hierfür so weit wie möglich unterstützende Bedingungen herzustellen, wie beispielsweise ausreichend Zeit und etwas Ruhe.

Die vier Schritte der Kommunikation

Die vier Schritte sind:

1. Beobachtung

Eine klare BEOBACHTUNG benennen, von der man ausgeht.

2. Gefühle

Die GEFÜHLE ausdrücken, die präsent sind.

3. Bedürfnisse

Die BEDÜRFNISSE ausfindig machen und mitteilen, die im Mangel liegen (oder die erfüllt sind).

4. Bitte

Eine offene, klare und konkrete BITTE formulieren, die hilft, die Bedürfnisse in Zukunft besser zu erfüllen.

Eine Kommunikation, die an den vier Schritten orientiert ist, ermöglicht u. a.:

- Die eigenen Wünsche so auszudrücken, dass andere besser verstehen können, welche Bedürfnisse ihnen zugrunde liegen. Die Chance, dass wir Unterstützung erhalten, ist dann am höchsten.
- Die Bedürfnisse anderer Menschen zu hören, auch wenn sie sich irritierend ausdrücken und z. B. Bewertungen und Vorwürfe in der Sprache verwenden. Sich der Gefühle und der im Mangel liegenden Bedürfnisse eine Person bewusst zu sein, trägt sehr dazu bei, ihr in friedvoller und unterstützender Weise zu begegnen, anstatt auch mit Vorwürfen und eigenem Ärger zu reagieren.
- Empathie erhalten und einer anderen Person zuteil werden lassen.
- Handlungen bzw. Vereinbarungen zu treffen, die auf Freiwilligkeit beruhen und für mich überprüfbar sind.

Die 4 Schritte (Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis, Bitte) werden sowohl in der Rolle des Sprechenden als auch in der Rolle des Zuhörenden beachtet.

Formulierungsvorschläge:

Selbstaussdruck mithilfe der vier Schritte:

- 1) Wenn ich sehe / höre, dass?
- 2) Bin ich / fühle ich mich ...?
- 3) Weil mir ... wichtig ist / weil mein Bedürfnis ... ist?
- 4) Daher möchte ich um Folgendes bitten ...?

Eine andere Person zu verstehen und ihr dies verbal mithilfe der vier Schritte zeigen:

- 1) Wenn Du ... siehst / hörst / erlebst?

- 2) Bist Du dann / fühlst du Dich dann ...?
- 3) Weil Dir ... wichtig ist / weil Deine Bedürfnisse ... sind?
- 4) Daher hast/hattest Du den Vorschlag/die Bitte ...?

1. Die Beobachtung

Die Kunst beim Formulieren einer Beobachtung ist, diese frei zu halten von Bewertungen und Interpretationen. Hierbei hat auch die Sprache eine Bedeutung. Es ist dabei hilfreich, das mitzuteilen, was man mit den Sinnen wahrgenommen hat, also z. B., was man gesehen oder gehört hat.

Weitere wichtige Aspekte in Bezug auf die Beobachtung sind:

- Die wertfreie Beobachtung öffnet in der Regel erst die Tür, dass eine andere Person bereit ist, mir zuzuhören.
- Die wertfreie Beobachtung drückt meinen Versuch und meine Bereitschaft aus, die andere Person nicht zu verurteilen, sondern zu verstehen, welche Gefühle ihrem Verhalten zugrunde lagen und welche Bedürfnisse die Person erfüllen wollte. Es macht deutlich, dass ich nicht beanspruche, die wahre Deutung einer Situation für mich in Anspruch zu nehmen.
- Eine Situation wertungsfrei darzustellen, zeigt, dass ich sie als Auslöser für meine Gefühle betrachte – nicht aber als Ursache. Als Ursache für Gefühle werden in der Gewaltfreien Kommunikation die erfüllten oder nicht erfüllten Bedürfnisse angesehen.

Umgang mit inneren Auslösern: Auslöser für die eigenen Gefühle ist oft nicht in erster Linie die unmittelbare Situation, sondern meine Interpretation der selbigen. Auch das wertfreie Wahrnehmen von Gedanken und eigenen Bewertungen kann man als Beobachtung verstehen. Es ermöglicht, zu erkennen, dass Bedürfnisse im Mangel liegen und diese ausfindig zu machen, statt z. B. eine Bewertung bzw. Interpretation an die andere zu reihen (so entsteht beispielsweise anhaltender Ärger).

Gerade die eigenen Bewertungen („Das darf der nicht“, „das sollte ich nicht tun“ o. a.) sind für Selbstklärungs- und Entwicklungsprozesse von großem Wert. Die Gewaltfreie Kommunikation ist eine anwendbare Methode, um diesen „Schatz“ zu bergen.

2. Die Gefühle

Gefühle gehören zum Menschsein wie das Wasser zum Meer. Sie können als eher angenehm oder unangenehm wahrgenommen werden.

Gefühle wie entspannt, motiviert, interessiert, froh etc. zeigen an, dass Bedürfnisse erfüllt sind.

Gefühle wie niedergeschlagen, ängstlich, besorgt, angespannt, unsicher etc. zeigen an, dass Bedürfnisse nicht erfüllt sind.

Die Gefühle sind wie Sensoren oder ein Thermometer in einem Raum. Eine geniale „Erfindung“ der Natur, um zu erkennen, ob unsere Lebensgrundbedingungen, welche in der Gewaltfreien Kommunikation mit den Bedürfnissen beschrieben werden, erfüllt sind.

Gefühle sind also die Spur zu den Bedürfnissen. Und der Weg, dieser Spur zu folgen, ist die Empathie.

Leider haben wohl die meisten Menschen eine Tendenz, manche Gefühle nicht wahrnehmen und spüren zu wollen, z. B. Trauer, Wut oder Angst – oder auch Gefühle wie große Freude oder herzliches Mitgefühl.

Gefühle nicht zu spüren, kann leicht vielfältige Folgen nach sich ziehen. Insbesondere die, dass wir auf Situationen, die eigentlich solche Gefühle in uns auslösen, mit Analysen oder Beurteilungen (Rationalisierung) reagieren und davon natürlich auch eigene Handlungen und Folgegedanken ableiten. Diese sind dann aber nicht an unsere Bedürfnisse angeschlossen.

So werden beispielsweise Vorstellungen von Hass, Schuld oder Scham verstärkt oder auch Ärgerdynamiken, Depressionen und Glaubenssätze genährt. – Dies allerdings ist bereits „Gewaltfreie Kommunikation für Fortgeschrittene“.

3. Die Bedürfnisse

Die Bedürfnisse sind das, was uns in unserem Leben nährt und erfüllt. Sie sind Hintergrund für unser Handeln und Denken – ob wir uns dessen bewusst sind oder nicht.

Mit dem Bedürfnis wird ausgedrückt, was sich hinter den Gefühlen verbirgt und was ein Mensch braucht.

Bedürfnisse sind z. B. Selbstbestimmung, Verstehen, Gemeinschaft, Nahrung, Sinn, Beitragen, Liebe oder Sicherheit.

Wenn es gelingt, die Bedürfnisse in positiver Weise zu benennen, gelingt in der Regel eine Verständigung mit der anderen Person und ein weites Feld tut sich auf, wie eine Bedürfniserfüllung möglich ist.

Zwar haben bestimmte Bedürfnisse für Menschen in ein und demselben Augenblick oft nicht die gleiche Wichtigkeit oder befinden sich unterschiedlich stark im Wahrnehmungsfokus. Jedoch sind die Bedürfnisse für alle Menschen gültig. Aus diesem Grunde ist Empathie (unsere Verständniskapazität) bezogen auf das Bedürfnis mit am größten, i.d.R. noch höher als bezogen auf Gefühle. Jeder Mensch kann beispielsweise nachvollziehen, dass ich frei entscheiden möchte, dass ich verstehen möchte oder dass mir Respekt wichtig ist, dass ich Nahrung benötige oder sicher sein möchte.

Das Großartige ist, dass dann, wenn Verbindung mit dem Bedürfnis hergestellt ist, vielerlei Möglichkeiten bestehen, dieses zu erfüllen. Dies ist auch ein Schlüsselprinzip der Mediation (Konfliktvermittlung durch eine allparteiliche dritte Person). Die Bedürfniserfüllung ist also niemals von nur einer Person oder einer Handlung abhängig.

„Kaffee trinken“ ist eine Strategie, *um* ein Bedürfnis zu erfüllen. Dieses Bedürfnis kann sein: Ruhe, Energie, Gemeinschaft oder anderes. „Kaffee“ mag meine Lieblingsstrategie sein - z. B. um mir einen Moment Ruhe zu gönnen oder auch Energie zu spüren - es ist aber ganz sicher nicht die einzige und vielleicht auch nicht die beste Möglichkeit. Konfliktlösung bedeutet oft, den Blick für die Vielzahl neuer und weiterer Möglichkeiten zu Erfüllung der verschiedenen Bedürfnisse zu öffnen.

Beobachtungen gilt es von Bewertungen zu unterscheiden (siehe oben) - und Bedürfnisse von Strategien. Denn Strategien sind ganz bestimmte Wege, um ein Bedürfnis zu erfüllen. Strategien sind z. B. „Angeln gehen“, „Kartoffeln kochen“, „ein Gespräch führen“ oder „ins Kino gehen“.

4. Die Bitte

Eine Bitte sollte konkret sein, im Hier und Jetzt erfüllt werden können und in Handlungssprache formuliert werden. Bitten zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine Freiwilligkeit ermöglichen bzw., dass sie so gestellt sind, dass der/die andere sich freiwillig für oder gegen diesen Vorschlag entscheiden kann. Hierdurch unterscheiden sie sich von Forderungen.

Die Bitte in der Gewaltfreien Kommunikation ist die Handlungs- und Gestaltungsebene. Während das Bedürfnis etwas sehr Grundsätzliches ist und keine spezifische Handlung beinhaltet, ist die Bitte das genaue Gegenteil. Eine Bitte soll so konkret wie möglich formuliert werden und überprüfbar sein; nach Möglichkeit soll sie so klargestellt werden, dass die andere Person „ja“ oder „nein“ dazu sagen kann.

Die Kraft der Bitte liegt in ihrer Freiwilligkeit. Das heißt, dass dem anderen die Freiheit gelassen wird, sie zu erfüllen oder nicht. Bei einem „Nein“ ist noch nicht die ideale Handlungsoption gefunden und der Tanz der Verständigung wird fortgesetzt.

In diesem Charakterzug der Bitte liegt der entscheidende Unterschied zur Forderung. Eine Forderung lässt keine freiwillige Entscheidung zu, sondern droht mit Konsequenzen oder Sanktionen, wenn die Forderung nicht erfüllt wird. Der adressierten Person bleibt dann nur das „Nachgeben“ oder die „Rebellion“ – beides ist für eine sinnvolle Zusammenarbeit denkbar ungeeignet.

Die mit Abstand häufigste Bitte ist die, welche wir an uns selbst stellen.

Auch in der sogenannten inneren Kommunikation – also im Dialog zwischen unterschiedlichen inneren Sichtweisen – ist zentral, dass wir Bitten verwenden (Kriterium Freiwilligkeit), statt Forderungen an uns richten und damit Druck und Zwang auf uns selbst ausüben. Einfühlsamkeit und friedvolle Entscheidungen sind der Weg der Gewaltfreien Kommunikation Innen wie Außen.

Zudem werden in der Gewaltfreien Kommunikation verschiedene Typen von Bitten unterschieden, insbesondere Handlungsbitten und Verständigungsbitten.

Handlungsbitte: Bei der Handlungsbitte wird um eine bestimmte Handlung gebeten, z. B. „Könntest Du bitte das Fenster schließen?“

Verständigungsbitte: Die Verständigungsbitte bezieht sich noch nicht auf eine Handlung zur Lösung des Konflikts auf einer Sachebene, sondern es geht darum, zunächst sicherzustellen, dass Verständnis und Verständigung auch tatsächlich erfolgen.

Es ist m. E. sehr lehrreich, die Gewaltfreie Kommunikation anhand der kurz skizzierten 4 Schritte zu üben. Gleichfalls ist es wichtig, diese Schritte als starre Form beiseitelegen zu können. Die Gewaltfreie Kommunikation ist eine Kommunikation von Herzen, die geleitet wird durch die empathische Wahrnehmung von sich und der anderen Person(en).

Eine **Vertiefung der Gewaltfreien Kommunikation** kann u. a. folgende Themenbereiche umfassen: Arbeit mit dem inneren Team, Glaubenssätze transformieren, Umgang mit Ärger / Wut / Scham, Schönheit und Qualität der Bedürfnisse, Dankbarkeit ausdrücken, vertiefte Prozesse der Selbstempathie und die eigene Visions-/Perspektiventwicklung.

Die Gewaltfreie Kommunikation ist eine Methode und Haltung, die zum einen sofort gewinnbringend angewendet werden kann und zum anderen ein weites, meines Erachtens großartiges Feld des Verstehens und der Selbstklärung eröffnet.

Literatur:

- Rosenberg, Marshall B.: „Gewaltfreie Kommunikation“, 10. Auflage Junfermann 2010 (Standardwerk) – Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen, ISBN 3873874547
- Rosenberg, Marshall B.: „Erziehung, die das Leben bereichert“, 4. Auflage Junfermann 2011, ISBN 3873875667
- Seils, Gabriele / Rosenberg, M.B.: „Konflikte lösen mit Gewaltfreier Kommunikation“ (Interview), Verlag Herder 2004; ISBN 3451054477
- Fritsch, Gerlinde: „Praktische Selbstempathie“, Junfermann 2008, ISBN 978-3-87387-695-8

von Armin Torbecke:

- „Das große Herz der Giraffe – Gewaltfreie Kommunikation an einer Grundschule“, 2006 ISBN 3000389598, Spiralbindung, 70 S., mit Arbeitsmaterialien und Projektbeschreibung, erhältlich u. a. bei. www.konflikttransformation.de

Autor: Armin Torbecke ist zertifizierter Trainer für Gewaltfreie Kommunikation (CNVC), Ausbilder für Mediation (BM)

Anschrift: Armin Torbecke, Ginsterweg 10, 31585 Steyerberg, Tel. 05764-416999, Internet: www.konflikttransformation.de, e-Mail: konflikttransformation@jpberlin.de

Hinweise der Redaktion zu zwei Artikeln von Klaus-Dieter Gens zur Gewaltfreien Kommunikation:

- „Eine Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation nach Dr. Marshall Rosenberg“: <https://ssl-id.de/gewaltfreiforum.de/artikel/modell.php>
- „Kurzvortrag“: <https://ssl-id.de/gewaltfreiforum.de/artikel/vortrag.php>

Impressum

Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in
Niedersachsen (LAG JAW)

Referat Pro-Aktiv-Centren und Jugendwerkstätten
Kopernikusstr. 3, 30167 Hannover

e-Mail: pro-aktiv@jugendsozialarbeit.de, Internet: <http://nord.jugendsozialarbeit.de>