

ÖAGG

FEEDBACK 3&4/2012

Zeitschrift für Gruppentherapie und Beratung

→ **Arbeit an der Balance**

Mit Beiträgen von:

Günter Dietrich

Ingeborg Luif und Elisabeth Alder-Würer

Andrea Tippe

Thomas Sageder

Katharina Warta

ÖAGG Feedback

Doppelheft 3&4 2012

Herausgeber

Maria-Anna Pleischl und Günter Dietrich

Forschungsbeirat des ÖAGG

Günter Dietrich, Mag.phil., *Wien*

Karin Hruby, DI, *Wien*

Gabriele Sachs, Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ phil. Dr.ⁱⁿ med., *Wien*

Human-Friedrich Unterrainer, Mag. Dr.rer.nat Dr.scient.med., *Graz*

Sabine Völkl-Kernstock, Ass.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a phil. Dr.ⁱⁿ rer.nat., *Wien*

Michael Wieser, Ass.-Prof. Mag. Dr.phil., *Keutschach*

Internationaler Beirat

Renate Cogoy, Dr.ⁱⁿ, *Triest*

Robi Friedman, Dr., *Haifa*

Peter Heintl, Dr., MRCPsych, *London*

Zerka Moreno, *Charlottesville VA*

Josef Shaked, Prof. Dr., *Wien und Altaussee*

Inhalt

Editorial	4
Fachbeiträge	6
Günter Dietrich – Die narzisstische Balance von MitarbeiterInnen von Gesundheitseinrichtungen.....	6
Ingeborg Luif und Elisabeth Alder-Würner – Supervision und Coaching für eine Multikulturelle Gesellschaft	19
Andrea Tippe – Großgruppen erkunden und gestalten.....	24
Thomas Sageder – Psychodrama-Skills für BeraterInnen und TrainerInnen, die mit arbeitslosen Menschen arbeiten	30
Katharina Warta – Rückblick auf Gruppen, Ausblick auf gruppendynamische Beratung	44
Neue Mitglieder im ÖAGG	57
Gruppenangebote	61
Veranstaltungsberichte	75
Einladung zur a.o. ÖAGG Generalversammlung.....	75
Kurzprotokoll der ÖAGG Generalversammlung 2012.....	76
Gestalttage 2012: Macht und Ermächtigung.....	82
Crossover	84
Rezensionen	87

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

„Arbeit an der Balance“ als Titel dieses Heftes umreißt eine beraterische Kompetenz, die in Gruppen, Großgruppen und Organisationen gleichermaßen wesentlich ist. Im aktuellen Schwerpunkt finden Sie vier Beiträge, die darauf aus unterschiedlichen Perspektiven Antworten geben. Günter Dietrich beschreibt, ausgehend von einer Übersicht zum Begriff des Narzissmus, ein teambezogenes Balancekonzept für MitarbeiterInnen von Gesundheitsorganisationen, das mit Fallgeschichten aus der Supervision in einer psychiatrischen Einrichtung illustriert ist.

Ingeborg Luif und Elisabeth Alder-Würrer gehen in ihrem Beitrag „Supervision und Coaching für eine multikulturelle Gesellschaft“ der Frage nach, was interkulturelles Know-how in Supervision und Coaching ausmacht. In Beratungsprozessen laufen immer kulturell gebundene Vorstellungen, Phantasien und Zuschreibungen mit, die – wenn sie nicht bewusst gemacht werden – als Störvariable in Erscheinung treten.

Andrea Tippe widmet sich zentralen Aspekten von Großgruppenprozessen aus der Perspektive der gruppensystemischen Theorie. 2010 veranstaltete die ÖAGG-Fachsektion Gruppendynamik und DAGG/DGGO in Kooperation mit den Wiener Volkshochschulen das transnationale Kooperationsprojekt „Die große Gruppe“ in Strobl am Wolfgangsee. Der vorliegende Beitrag wurde bei dieser Veranstaltung referiert.

Im Beitrag „Psychodrama-Skills für BeraterInnen und TrainerInnen, die mit arbeitslosen Menschen arbeiten“ stellt Thomas Sageder ein europäisches Forschungsprojekt mit seinen Ergebnissen vor. Im Rahmen einer internationalen Forschungskooperation nahm die Fachsektion Psychodrama des ÖAGG an einer Feldstudie teil, wirksame Interventionen im Bereich der Persönlichkeitsbildung von arbeitslosen Personen zu evaluieren.

Im abschließenden fünften Fachbeitrag „Rückblick auf Gruppen, Ausblick auf gruppensystemische Beratung“ gibt Katharina Warta eine kritische Übersicht zu den Veränderungen von gruppensystemischen Selbsterfahrungsgruppen im Zeitraum der letzten 50 Jahre. Dies betrifft die Arbeit mit und in Gruppen, deren Einschätzung

und Bewertung sowie auch deren Positionierung im Konkurrenzfeld der unterschiedlichen Methoden, bis hin zu einem Zukunftsszenario für die gruppenspezifisch geprägte Beratungstätigkeit.

Neu in diesem Heft ist, dass erstmals alle Beiträge einem Peer-Review-Verfahren unterzogen worden sind und erst nach unabhängiger fachlicher Befürwortung durch ExpertInnen zum Druck angenommen worden sind. Wir danken den ehrenamtlichen GutachterInnen, die ihre methodenspezifische Expertise für die Zeitschrift Feedback einbringen. Ebenfalls neu ist der internationale Beirat, der heuer für die „Zeitschrift für Gruppentherapie und Beratung“ gegründet worden ist. In diesem Gremium sind führende FachvertreterInnen eingebunden, die die Zeitschrift in wissenschaftlichen Fragen und in gutachterlicher Weise unterstützen. Auch ihnen sei für ihre Hilfe herzlich gedankt!

Mitte September ist der ÖAGG-Newsletter erstmalig erschienen. Hier werden alle Mitglieder über Neuigkeiten und Veränderungen im ÖAGG informiert. Auch können Sie sich dort etwa über Stellen- und Raumangebote informieren oder Ihre Angebote veröffentlichen lassen. Der Newsletter wird zehn Mal jährlich – jeweils Mitte des Monats (Ausnahmen Juli und August) – erscheinen. Um diesen regelmäßig zu erhalten, ersuchen wir Sie um die Bekanntgabe Ihrer aktuellen E-Mailadresse unter office@oeagg.at.

Mit Freude können wir Ihnen mitteilen, dass die neue Homepage des ÖAGG schneller, mitgliederfreundlicher und moderner geworden ist. Mit der neuen Mitgliedskarte finden Sie einen leichten Zugang zum Intranet des ÖAGG. Nützen Sie auch die Möglichkeit, für € 30,00 pro Schaltung, Ihre Seminare und im Besonderen Ihre freien Gruppenplätze auf unserer Homepage zu veröffentlichen.

In dieser Ausgabe finden Sie auch das Kurzprotokoll der Generalversammlung 2012 des ÖAGG, zugleich sei die Einladung zur außerordentlichen Generalversammlung am 17.11.2012 ausgesprochen, bei der das Thema Privatuniversität behandelt werden wird.

Maria-Anna Pleischl und Günter Dietrich

Die narzisstische Balance von MitarbeiterInnen von Gesundheitseinrichtungen

Günter Dietrich

Narzissmus ist in der Ära der „Ich-AGs“ zu einem dem Zeitgeist entsprechenden Thema geworden. In der europäischen Gesellschaft wird der Begriff der Solidarität zunehmend als veraltet hinterfragt, politisch findet die gesteigerte Individualität in der Piratenbewegung jenen Niederschlag, im World Wide Web alles sofort und kostenlos bekommen zu müssen. Durch die Schnelligkeit des technologischen und kulturellen Wandels verändern sich Wertmaßstäbe, wie es jedem Besitzer eines zwei Jahre alten Taschencomputers schmerzlich bewusst werden kann, wenn das Gerät bei der Konsultation



Bild Narziss, Franz von Stuck (1863-1928)

eines Servicemitarbeiters nur noch als hoffnungslos veraltet eingestuft wird. In diesem Sinn erfindet, produziert und konsumiert unsere Gesellschaft Waren, die in immer schnellerem Tempo die Verwandlung vom Luxusartikel zum Schrottgegenstand durchlaufen. In einer populärwissenschaftlichen Aufbereitung illustriert Sprenger (2005) diese Veränderung und erhöht die Erfahrung der Entwertung in Europa und in den USA zum Grundthema der postmodernen Kultur. Im raschen kulturellen Wandel erlebe der einzelne Mensch vielfältige Entwertungen, beruflich die Entwertung der eigenen Leistung, die Entwertung der Identifikation mit der eigenen Firma, die ebenso dem Wandel unterworfen sei, wie auch die Entwertung der eigenen Ausbildung, die leicht „Schnee von gestern“ geworden sein kann. Diese Entwertung bedrohe das Selbstwertgefühl und führe, neben gesellschaftlichen Auswirkungen, beim Einzelnen zu Leidensdruck und Krankheit.¹

Dazu kann kritisch angemerkt werden, dass – unter Anerkennung der Auswirkungen der technologischen Revolution und der Globalisierung – die Vergleichsebene

¹ Sprenger steht in einer simplifizierenden Tradition. Als weiteres populäres Beispiel kann Ehrenberg (2004) genannt werden, der das Zeitalter der Depression in einer Gesellschaft erschöpfter Menschen ausgerufen hat.

der gegenwärtigen „Entwertung“ im Arbeitsleben im Rückblick auf eine nicht näher bestimmte Vergangenheit unverkennbar illusionären Charakter aufweist. Der österreichische Ziegelerbeiter, der vor einem Jahrhundert am Wienerberg seinen Beruf ausgeübt hat, hat möglicherweise stabilere Arbeitsbedingungen als heute vorgefunden. Ob diese aber im modernen Verständnis seiner Selbstwertbilanz zuträglich waren, kann ernsthaft in Zweifel gezogen werden. In der Analyse dieser dargestellten pauschalen Entwertungstheorie ist allerdings eine Differenzierung sinnvoll. Wenn wir, fantasmatisch aus dem Paradies vertrieben, nun die Kränkung der Bedeutungslosigkeit zu ertragen haben, dann wird die darin enthaltene Größenfantasie wahrnehmbar. Größenvorstellungen sind mit Minderwertigkeitsgefühlen im Phänomen des Narzissmus eng verstrickt. Im Alltag erliegen wir wahrscheinlich täglich den Verlockungen, unser Selbst imaginär aufzuwerten, sei es über Konsumprodukte oder über virtuelle Scheinfreundschaften, die vor allem durch ihre Anzahl bedeutsam wirken sollen. Dies ist ein weiteres Indiz für die eingangs aufgestellte These, dass dem Themenfeld Narzissmus eine hohe gesellschaftliche Aktualität zuzusprechen ist.

Die unbehagliche Kultur bei Freud

Für die psychoanalytisch geprägte Kulturtheorie ist Freuds Arbeit zum Unbehagen in der Kultur von 1930 epochal. Freud (1948a, 444ff.) beschreibt darin die Grundtendenz menschlicher Gesellschaften, immer größere soziale Strukturen zu bilden und dabei die Befriedigung der Triebwünsche des Menschen einzuschränken. In diesem Gegensatz von der menschlichen Triebnatur und der Normen und Gebote stiftenden Kultur wird das Ausleben sexueller und aggressiver Impulse zum notwendigen Opfer der zunehmenden Vergesellschaftung. Die aggressiven Regungen werden teilweise in Schuldgefühle umgewandelt und erscheinen als „Unbehagen“. Dieser Begriff des Unbehagens ist nicht als Krankheitsbild, sondern als notwendige Anpassungsleistung einzustufen und kann in der heutigen Rückschau als indirekter Vorläufer der Modellbildung einer Anreiz-Beitrags-Theorie in der Organisationsforschung gesehen werden (vgl. Rosenstiel 2007).²

Das kulturelle Unbehagen besteht auch heute weiterhin. Busch (2011) formuliert die Annahme, dass es im Vergleich zur Zeit Freuds sogar noch gewachsen sei. Während vor 100 Jahren das Umlenken des Aggressionstriebes auf die äußere Natur problemlos

2 Busch (2011) weist in seinem Artikel „Zwischenruf. Unbehagen, Trauer, Melancholie – alles Depression?“ kritisch darauf hin, dass heute der Begriff der Depression inflationär verwendet wird. Freud hat im Zusammenhang nachvollziehbar von Unbehagen, nicht von Melancholie oder Depression gesprochen.

möglich erschien, sei heute im Zeitalter der schmelzenden Polkappen und des drohenden atomaren Super-GAU die Natur selbst zum Thema unserer Ängste und Schuldgefühle geworden. Dem könnte entgegengehalten werden, dass die kulturelle Zwangsmoral heute zumindest partiell gelockert erscheint, die Computerwelt neue Freiräume geschaffen hat und der Weltraum in der Gegenwart die Rolle des grenzenlosen Freiraumes für Entdeckungs- und Unterwerfungsfantasien übernommen hat. Das beschriebene Unbehagen kann damit eher als konstanter Grundkonflikt des Menschen angenommen werden. Eine Erweiterung für diese Betrachtung bringt Anders (1987) mit seinem Begriff der „prometheischen Scham“. Der moderne Mensch fühle sich gegenüber seinen eigenen technischen Schöpfungen, seinen Apparaten und Robotern, klein und unperfekt. Gerade die Maschinen, die für Schöpfer und Benutzer auch als Vehikel eines Größen-Selbst fungieren können, aktualisieren zugleich Konflikte mit tiefen Minderwertigkeitsgefühlen.

Die veränderte Betrachtung des Narzissmus

Die antike Sage vom schönen Jüngling Narziss, der sich der Liebe der Nymphe Echo entzog und zur Strafe sein eigenes Spiegelbild lieben mußte, ist ein Kernmythos der Psychoanalyse geworden. Ellis (1898) und Näcke (1899) gebührt der Verdienst, den Begriff des Narzissmus in die Psychologie eingeführt zu haben, zunächst ausschließlich als sexuelle Perversion. Freud entwickelt das Konzept des Narzissmus 1914 entscheidend weiter und führt es aus der Sexualpathologie in die allgemeine Persönlichkeitstheorie (Freud 1948b). In seinem wichtigen Aufsatz „Zur Einführung des Narzissmus“ nimmt Freud Elemente der späteren Strukturtheorie vorweg und definiert Narzissmus als der Außenwelt entzogene Libido, die „dem Ich zugeführt worden [ist]“ (ebd., 140ff). Damit ist die zentrale Unterscheidung von Ichlibido und Objektlibido verbunden, die Freud in der anschaulichen Metaphorik des Protoplastierchens illustriert, das seine Pseudopodien zu den äußeren Objekten aussendet. Je mehr Körpermasse nach außen fließe, im Vergleich entsprechend der Objektlibido, desto weniger Substanz bliebe im Kern für die Ichlibido übrig. Für die Liebeswahl beschreibt Freud narzisstische Mechanismen, die in der Person des/der anderen das Wiederfinden von sich selbst, von Teilen von sich oder von Wunschbildern von sich selbst ermöglichen. In der Schlussbetrachtung erscheint der später in „Massenpsychologie und Ich-Analyse“ ausführlich dargestellte Gedanke, dass das Verständnis des Narzissmus eine Grundlage der Massenpsychologie bildet. Im Ichideal einer Person besteht eine soziale Komponente, die zum Idealbild für soziale Systeme – von der Familie bis zum Staat – wird und die so die emotionale Basis für die Bindung an Führungspersonen bildet.

In der weiteren Entwicklung des Narzissmuskonzeptes kommt es zur Verlagerung von der Triebtheorie hin zu einer affektpsychologischen Erklärung. Hartmann als Hauptvertreter der Ich-Psychologie innerhalb der Psychoanalyse spricht vom Narzissmus als „libidinöse Besetzung des Selbst“ (Hartmann 1960). Bei Kohut (1976) zum zentralen Theorieelement in der Selbstpsychologie avanciert, ist der Narzissmus heute nicht nur als Begriff der Psychopathologie sondern auch als Modell zur Selbstwertregulation besonders in der intersubjektiven Psychoanalyse fest verankert. Der Preis des Booms an psychologischen Narzissmuskonzepten in und außerhalb der Psychoanalyse ist, dass eine erhebliche Unschärfe entstanden ist, die es ohne nähere Erklärung der VerwenderInnen dieses Begriffs unmöglich macht einzuschätzen, was wirklich gemeint ist. Insofern erinnert die Narzissmusdebatte an die zum Begriff des Selbst, ein Begriff der ebenso populär und ebenso unklar ist.

Das Konzept der narzisstischen Balance in Organisationen

In der aktuellen Literatur der psychoanalytischen Organisationsberatung findet sich analog zur Psychologie und zur Neurosenlehre ein Niederschlag von Konzepten, die auf dem Begriff des Narzissmus aufbauen. Für Fragen des Managements in Organisationen sei auf Kets de Vries (2009, 39ff) Analyse der narzisstischen Führungskraft verwiesen, in der der Autor destruktive Machtausübung auf ein unvollständig ausgebildetes Selbst der Leitungsperson zurückführt. In der Team- und Organisationsentwicklung erweist sich das Konzept der narzisstischen Balance von Lohmer und Wernz (2000) als nutzbringend anwendbar. In Beratungsprozessen ist die Spannung zwischen Veränderungsdruck und Homöostaseneigung ein Grundkonflikt. Personen und Organisationen weisen ein zuweilen erstaunliches Beharrungsvermögen auf. In Gesundheitseinrichtungen sind die daraus resultierenden Konflikte einerseits Teil der primären Aufgabe der MitarbeiterInnen – eben Veränderungsarbeit bei KlientInnen zu leisten – andererseits sind die MitarbeiterInnen innerhalb der Organisation selbst Veränderungsdruck ausgesetzt, der mehrheitlich von der Umwelt kommend auf die Einrichtung einwirkt.

Lohmer und Wernz (ebd., 233f) definieren narzisstisches Gleichgewicht in Organisationen als „Aufrechterhaltung eines positiv getönten Selbstgefühls von Individuen oder Gruppen, das auch durch die im Leben einer Organisation erwartbaren Krisen und Belastungen nicht wesentlich erschüttert wird“. Miteingeschlossen in diesem Begriff ist die Fähigkeit zu einer realitätsangemessenen Selbst- und Fremdeinschätzung sowie einer positiven Prognose der eigenen Handlungsmöglichkeiten. Wie eingangs mit dem Beispiel des historischen Ziegelarbeiters angerissen, betrifft die Frage der

Selbstwertregulation alle arbeitenden Menschen. MitarbeiterInnen von Gesundheitseinrichtungen sind zumeist charakteristischen Spannungsfeldern ausgesetzt. Dies betrifft eine erhöhte berufliche Exposition gegenüber emotionalem Stress, in Gefühlen wie Angst, Ärger, Trauer und Hoffnungslosigkeit. Gerade das Aushalten von Angst erscheint als besonders typische berufliche Anforderung (vgl. Dietrich 2008), die mit weiteren Risiken der beruflichen Deformation in der Rolle der helfenden Person verknüpft ist.

Die vier Ebenen der narzisstischen Balance von MitarbeiterInnen von Gesundheitseinrichtungen

Lohmer und Wernz (ebd., 234) beschreiben den Gegenpol der Balance in der Organisation als „gestörtes narzisstisches Gleichgewicht“, das sich durch Minderwertigkeitsvorstellungen und Entwertungen der eigenen Organisation, durch kompensatorische Machtphantasien, durch Selbstidealisation sowie durch Immunisierung gegenüber Kritik von Außen manifestiert. In diesem Modell unterscheiden sie vier Ebenen, in denen die Spannung der narzisstischen Balance in Betrieben und Einrichtungen in Erscheinung tritt:

- 1) Die Ebene der Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und KundInnen
- 2) Die Ebene der Beziehung zwischen unterschiedlichen MitarbeiterInnengruppen
- 3) Die Ebene der Beziehung zur Gesamtinstitution
- 4) Die Ebene der Beziehung zur Außenwelt.

Die vier Ebenen der narzisstischen Balance sollen beispielhaft anhand einer Kinderstation aus einem Krankenhaus³ mit Fallvignetten dargestellt werden. Die therapeutische Arbeit mit Kindern offenbart zahlreiche Charakteristika. In den Beziehungen bestehen vielfältige Übertragungs- und Gegenübertragungsszenarien, das Problem von Macht und Autorität stellt sich gegenüber der Arbeit mit Erwachsenen verschärft dar, zugleich wirkt die Dynamik zwischen Hoffnung auf Heilung und Hoffnungslosigkeit stärker als bei erwachsenen PatientInnen, weil die Tatsache des Leidens von Kindern auch für professionelle HelferInnen stärkere Akzeptanzprobleme mit sich bringt.

3 In diesem Beispiel handelt es sich um eine stationäre Gesundheitseinrichtung in Österreich, in der der Verfasser als externer Berater tätig war.

Die Beziehungen zwischen MitarbeiterInnen und KundInnen

Für MitarbeiterInnen von Gesundheitseinrichtungen repräsentieren Kinder und Jugendliche in der therapeutischen Beziehung polare Aspekte. Einerseits fungiert das Stationspersonal im Sinne einer Autorität, die gesellschaftliche Normen und Gewissensfunktionen einbringt und damit eine Modellfunktion für das Über-Ich bildet. Andererseits erfordert die Arbeit mit den Kindern kontinuierlich Empathie für ihr durch ihr jeweiliges Krankheitsbild geprägtes, in spezifischer Weise abweichendes Verhalten aufzubringen. Damit wird der angemessene Umgang mit der Gegenübertragung zu einer professionellen Herausforderung, um in einer funktionalen Abgrenzung zu den KlientInnen eine Mittelposition der Balance einzunehmen. Ungünstige Extreme wären die Übererfüllung der Über-Ich-Funktion im Sinne eines gefühlkalten strafenden Gewissens, wie auch die unpassene Nähe zu den PatientInnen, die zu einem unbewussten Pakt gegen die eigene Institution führen kann. Dies kann auf der MitarbeiterInnenseite durch eigene unaufgelöste Autoritätskonflikte, die in den Gesundheitsberuf mitgebracht wurden, entstehen oder durch voyeuristische Aspekte bedingt sein, wie etwa an den Schilderungen promiskuitiver Sexualität der KlientInnen geheime Lust zu empfinden.

Das Problem der Handhabung der Gegenübertragung betrifft auch die Fragen, die durch die Auslagerung und Ansteckung von belastenden Gefühlen der KlientInnen entstehen, als Beispiel sei die Arbeit mit traumatisierten Jugendlichen genannt. Modelle zum Verstehen dieser unbewussten Kommunikation bauen auf den erstmals von Melanie Klein beschriebenen Mechanismus der projektiven Identifizierung (Klein 1946) sowie auf das Container-Contained-Konzept von Wilfred Bion (1961) auf. Weiters erscheint das Verständnis mit dem Modell der projektiven Gegenidentifizierung (Grinberg 1962) als hilfreich. Projektive Gegenidentifizierung meint das Ausagieren projizierter sadistischer Elemente der Persönlichkeit durch die Helferperson, was mit hier einem Beispiel illustriert werden soll:

Eine Pflegeperson auf der Kinderstation erlebt wiederholt aggressive Angriffe von einem jugendlichen Klienten, der seit einigen Wochen stationär aufgenommen ist. Diese Angriffe zeigen sich primär in entwertenden Beschimpfungen, die mit derben Sexualisierungen verknüpft sind („Ich will dich in die Scheide treten, du Nutte“), manchmal auch mit körperlichen Attacken, die das Ausmaß leichter körperlicher Gewaltanwendung aber nicht überschritten haben und vom Stationsteam insgesamt als bewältigbar eingeschätzt wurden. Diese aggressive Verhaltensauffälligkeit des Klienten war im interdisziplinären therapeutischen Team bekannt

und wurde mehrmals im Hinblick auf den Umgang damit in den regelmäßigen Besprechungen reflektiert. Entsprechende Förderziele und Strategien für den Behandlungsalltag in der Einrichtung waren erarbeitet. Nach einer neuerlichen Beschimpfung, die mit einem Anspucken am Oberkörper verbunden war, rastete die erwähnte Pflegeperson aus und verpasste dem Jugendlichen eine starke Ohrfeige, die ein rotes Mal auf der Wange des Klienten zurückließ. Die Krankenhausleitung sprach deshalb am gleichen Tag die Entlassung dieser Krankenschwester aus.

In dieser Sequenz wird der Mechanismus der projektiven Gegenidentifizierung deutlich. Die aggressive Spannung des Klienten wurde von der Pflegeperson übernommen und gewaltsam ausagiert. Es handelt sich um keine Form der Notwehr oder therapeutischer Intervention, vielmehr wurde eine Form der Strafe ausgeübt, die als Rache zu verstehen ist. Rache für erlittene Kränkungen und Entbehrungen erscheint ebenso als Hintergrund der beschriebenen Aggressivität des Jugendlichen als wahrscheinlich. Im Beispiel führt die nicht mehr handhabbare Gegenübertragung bei der Krankenschwester zu einem zumindest momentanen Zusammenbruch der Balance der Berufsrolle mit der beschriebenen arbeitsrechtlichen und lebenspraktischen Konsequenz. Professionell betrachtet, wäre das Aushalten der Spannung notwenig gewesen, nicht das gewaltsame Ausagieren derselben. Dies schließt selbstverständlich mit ein, dass Maßnahmen zum Selbstschutz, zur Deeskalation sowie das Setzen von Sanktionen durch das Personal möglich sind. Im Beispiel ist dies aber nicht erfolgt. In therapeutischer Hinsicht ist der Vorfall für den betroffenen Jugendlichen mehrfach ungünstig. Einerseits durch die erlittene Gewalt in Form der Ohrfeige, die frühere Gewalterlebnisse durch Autoritätspersonen wachruft. Andererseits auch in Bezug auf die therapeutische Beziehung zur Pflegeperson darin, dass narzisstische Größenfantasien beim Jugendlichen, die Repräsentantin der Einrichtung „besiegt“ zu haben, als verstärkende Lernerfahrung zur aggressiven Verhaltensauffälligkeit wirken können.

Die Beziehungen zwischen unterschiedlichen MitarbeiterInnengruppen

Interdisziplinär aufgebaute Einrichtungen im Gesundheitswesen verfügen durch die Ungleichheit ihrer MitarbeiterInnen über ein immanentes Spannungspotenzial. Zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen gibt es zahlreiche Unterschiede in Ausbildung, gesetzlich definierten Kompetenzbereichen, Bezahlung, Status und Macht. In Spitälern ist dies am meisten in Bezug auf die Zusammenarbeit von ärztlichem und pflegerischem Personal untersucht worden. Dieses Spannungsfeld besteht ähnlich zwischen klinischen PsychologInnen und SozialpädagogInnen oder zwischen PsychotherapeutInnen und AltenbetreuerInnen. Im Konfliktfall werden diese Unterschiede

zwischen den Berufsgruppen häufig zum Anlass für feindselige Schuldzuschreibungen, die die interdisziplinäre Arbeit belasten. Aber auch in gut funktionierenden Teams besteht die Herausforderung, reale Differenzen zwischen den MitarbeiterInnen anzuerkennen und die Balance von Fairness und Selbstwert zu wahren.

Auf der Kinderstation bilden sich im Verlauf eines Jahres mehrmals Schübe der Unzufriedenheit bei den diplomierten Pflegepersonen. Diese Unzufriedenheit richtet sich gegen die (teilweise real, teilweise auch imaginär) übergeordneten PsychologInnen, die als bevormundend und die pflegerische Arbeit zu wenig wertschätzend wahrgenommen werden. Im Zuge der Umsetzung eines Stationsentwicklungskonzeptes findet ein eintägiger Workshop zur Teambildung des interdisziplinären Teams statt. Dabei zeigen sich in der Gruppendiskussion mehrere Beispiele, die strukturell bedingte Informationsdefizite bei den Pflegepersonen in Bezug auf die jugendlichen KlientInnen sowie die Ausgrenzung von Elementen der Elternarbeit belegen. In der gemeinsamen Erarbeitung im Workshop wird als Maßnahme die Umsetzung eines Modells der Bezugspflege gewählt, das den Pflegepersonen für die „Bezugskinder“ umfassende Einbeziehung in den therapeutischen Prozess sowie die Einbindung in die Elternarbeit ermöglicht. Für die Evaluierung dieser Maßnahme wird ein Follow-Up-Workshop festgelegt. Diese Lösung wird von den MitarbeiterInnen im Bereich Pflege als Stärkung ihrer Kompetenz im interdisziplinären Team erlebt.

Verführerisch erscheint zuweilen in Teams die Fantasie „Alle sind gleich“, doch kann dies in der Realität nicht bestehen. Im interdisziplinären Team ist dagegen die Einschätzung „Alle gehören dazu“ zentral. Eine Einrichtung kann nur durch das Zusammenspiel aller Berufsgruppen bestehen, dadurch sind auch alle MitarbeiterInnen wichtig. Sowohl die Arbeitsqualität wie auch die Arbeitszufriedenheit einer Gesundheitseinrichtung sind dauerhaft gesehen von einer möglichst weitgehend erlebten kollegialen Balance zwischen den Berufsgruppen abhängig.

Die Beziehung zur Gesamteinstitution

In der psychoanalytischen Literatur werden mehrheitlich der Übertragungsbeziehung zur Gruppe mütterliche Elemente, zur Leitungsperson dagegen väterliche Elemente zugeschrieben. Dies ist kulturell unschwer auf die patriarchale Tradition zurückzuführen. In der Gruppentheorie von Bion (1961) wird der Begriff der (unreifen) Grundannahmengruppe dem der (reifen) Arbeitsgruppe gegenübergestellt. Dies schließt die Frage ein, ob eine Gruppe ihrer Aufgabe entsprechen kann oder durch archaische Prozesse in ihrer Handlungsfähigkeit gelähmt ist. Im bionschen Modell werden drei Formen der

Grundannahmengruppen unterschieden: Die Dependenz im Sinne einer übergroßen Abhängigkeit von der Leitungsperson, Flucht und Kampf beim Überwiegen paranoider Feindbilder und schließlich Paarbildung, als Illusion der Erlösung der Gruppe durch ein Leiterpaar.

Auf der Kinderstation zeigt sich eine eskalierende Unzufriedenheit mehrerer Teammitglieder in der ersten Teamsupervision nach einer Urlaubspause des Supervisors. Einige Pflegepersonen sprechen ihre unmittelbaren Kündigungsgedanken aus, weil es „nicht mehr auszuhalten“ sei. Die Stimmung ist sehr schlecht, Gefühle des Ärgers, des Verlassenseins und der Hoffnungslosigkeit dominieren. In der Diskussion verdeutlicht sich eine aktuelle Häufung schwieriger KlientInnen in der Einrichtung, die mehrere MitarbeiterInnen derart als überfordernd erleben, dass die innere Distanz zur Arbeit nicht mehr ausreichend funktioniert. In der gemeinsamen Reflexion gelingt es Zusammenhänge herzustellen. Zum einen war der Stationsleiter erstmals auf einem längeren Urlaub, weiters hatte die leitende Ärztin im Zuge einer Umstrukturierung ihre Präsenz auf der Station deutlich reduziert und schließlich hatte auch wie oben angesprochen die Teamsupervision urlaubsbedingt einen Monat pausiert. Die Deutung, im letzten Monat von den beiden Elternteilen und zusätzlich auch noch vom Supervisor verlassen worden zu sein, ermöglicht die mit dieser Situation verbundenen Gefühle zu thematisieren. Der teilweise Rückzug der mütterlichen Autorität der erfahrenen Ärztin wird betrauert, da diese als wesentlicher Teil des Stationsgefüges erlebt wird. Die Schwierigkeiten mit den Kindern auf der Station werden besprechbarer. Die Kündigungsdrohungen können sich so in konkrete Wünsche und Interventionsvorschläge an den aus seinem Urlaub zurückkommenden Stationsleiter verwandeln. In der Supervision wird ein metaphorischer Begriff gefunden: Die Einrichtung wird als „Therapiemotor“ für die jugendlichen KlientInnen gesehen, nicht als „Durchgangslager“. Ein bisschen beginnt der Motor wieder anzulaufen

In diesem Beispiel zeigt sich, wie berechtigt die kleinianische Benennung der „Position“ in Abkehr von traditionellen stufenförmigen Entwicklungsmodellen ist. Auch reife Teams vermögen wie die dargestellte Arbeitsgruppe durch eine akute Belastungssituation in eine archaische Position zu verfallen. In dieser Vignette findet sich die oben angeführte Grundannahmengruppe Bions in allen drei Aspekten wieder: Abhängigkeit von der Leiterperson, Flucht und Kampf - im konkreten Beispiel überwiegt deutlich der Aspekt der Flucht, wie die Kündigungsgedanken zeigen - und Fantasien zur Paarbildung in Bezug auf die beiden Leiterpersonen. Der Prozess der Supervision ist als Weg zurück zur Wiederetablierung der Arbeitsgruppe aufzufassen, einen gemeinsamen reflexiven Raum zu ermöglichen.

Narzisstische Balance in Bezug auf die Gesamtorganisation erfordert ein positives Selbstgefühl für sich als Teil der Institution, ohne in Größenwahn oder Minderwertigkeitsgefühle zu verfallen. Für das persönliche Erleben dieser Balance sind unbewusst positive identifikatorische Prozesse mit der Organisation und mit deren Leitung ausschlaggebend. Auf der bewussten bzw. einer dem Bewusstsein näheren Ebene ist die Bewertung von Bedeutung und Erfolg der gemeinsamen Arbeit zentral, die Einschätzung ein „Durchgangslager“ für hoffnungslose Fälle zu sein, macht es nicht nur in dieser Hinsicht schwierig. Ein weiteres emotionales Grundthema ist die Angst in Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz. In der Fallgeschichte zeigt sich diese Angst neben der bereits angesprochenen Sorge, von den LeiterInnen im Stich gelassen zu werden, in der Bedrohung durch die überfordernden KlientInnen, die die MitarbeiterInnen vollkommen zu überlasten scheinen und symbolisch aussagen. In der Supervision entstand über den gemeinsamen Weg des Ausdrucks der Gefühle im Team wieder eine stärkere Solidarität, im Erleben der Verbundenheit als Arbeitsgruppe und der eigenen Handlungsmöglichkeiten. Dies konnte in der Gruppenfantasie des „Therapiemotors“ ausgedrückt und geteilt werden.

Die Beziehungen zur Außenwelt

Das erste Modell der Teamphasen von Tuckman (1965) unterscheidet vier Organisationsphasen: Norming, Storming, Forming und Performing. Das reife Team, im Sinne der Stufe des Performing, zeichnet eine hohe Arbeitsfähigkeit nach Innen und Außen aus. Ebenso ist die Außenvertretung der MitarbeiterInnen der eigenen Einrichtung als wesentliche Leitungsaufgabe zu beschreiben. Aus psychoanalytischer Sicht ist anzunehmen, dass sich die Konfliktthemen der primären Aufgabe einer Institution sich gesellschaftlich in einer ambivalenten Position zu dieser Einrichtung zeigen. Deutlich tritt diese ambivalente Haltung in der Gesellschaft gegenüber der forensischen Psychiatrie in Erscheinung. Psychisch kranke Straftäter sollen resozialisiert in die Gesellschaft zurückgeführt werden, aber auch möglichst lange im Maßnahmenvollzug eben aus der Gesellschaft ausgeschlossen bleiben. Auch die Allgemeinpsychiatrie unterliegt diesem Mechanismus der Ambivalenz – hier liegt die Spannung zwischen „Rettungsfallschirm“ und „wegsperrender“ Gewaltinstanz. Am schärfsten tritt diese ambivalente Beziehung in der Elternarbeit bei kindlichen PatientInnen zutage. Die Eltern der stationär therapierten Kinder sind häufig von Schuldgefühlen betroffen, als Eltern versagt zu haben. Zusätzlich besteht Rivalität zum Stationspersonal in Bezug auf die Expertise für die eigenen Kinder. Weiters gibt es die persönliche Bedürftigkeit der Eltern, Unterstützung für sie und ihre Sorgen zu bekommen, wie auch immer wieder ein Druck durch die Ämter für Jugend und Familie befürchtet wird, sich als Elternteile auffällig

gewordener Kinder wohl zu verhalten. In dieser hoch ambivalenten Situation pendelt das Verhalten der Eltern zwischen Entwertung der Station und Unterwerfung unter die als behördlich empfundene Autorität.

Auf der Kinderstation wird in der Fallsupervision eines der aufgenommenen Kinder, der neunjährige Gerhard, besprochen. Er war in der Vorgeschichte mehrfach durch plötzliche aggressive Ausbrüche auffällig geworden, seine Umgebung zeigte sich angesichts seiner vielfältigen gesundheitlichen Probleme überfordert und schließlich kam es so zum stationären Aufenthalt. Gerhard ist bei der alleinerziehenden Mutter aufgewachsen, die Bemühen zeigt, gegenüber der Kinderstation kooperativ zu wirken und im Therapieprozess mitzuarbeiten. Plötzlich verläßt die Mutter nach einer spontanen Urlaubsbekanntschaft ihren Wohnsitz in Österreich, um der Ankündigung nach alleine zu einem neuen Partner dauerhaft nach Kanada zu ziehen. Die Mutter gestaltet ihr überraschendes Auswandern dramatisch, sie inszeniert einen euphorischen Countdown bis zum Abreisetag, der wie ein Erlösungsdatum erscheint und bei den MitarbeiterInnen der Kinderstation ihrem Kind gegenüber einen sehr unpassenden Eindruck erzeugt. Für Gerhard bedeutet dieser Umzug seiner Mutter einen Beziehungsabbruch, der ihn zwar professionell behandelt, aber eben von seiner Mutter verlassen zurückläßt. Im Erleben des Stationsteams erscheint die verlassende Mutter als sadistisch, die Fantasien kreisen um das Mitleid mit Gerhard und die Frage, wie er am besten zu stützen ist. Gleichzeitig zeigt sich ein Gefühl von Hoffnungslosigkeit zur Situation von Gerhard, der nun die Perspektive einer Fremdunterbringung vor sich hat.

In diesem Fallbeispiel wird das ambivalente Verhalten der Kindesmutter deutlich. Ihr Verhalten pendelt zwischen dem Bemühen um Kooperation mit der Einrichtung und völliger Entwertung ihres Kindes durch das Zurücklassen. In der Reaktion der MitarbeiterInnen der Station dominiert zunächst die Identifikation mit den Verlassensgefühlen von Gerhard. Eine solche Gegenübertragung wäre auf längere Zeit in der Lage, als unreflektierte Hoffnungslosigkeit stagnierend auf den therapeutischen Prozess einzuwirken. Für die psychologische Balance gefährlicher wäre allerdings die Identifikation mit der Ambivalenz der Mutter, und damit das Übernehmen ihrer Entwertung dem Kind gegenüber. Dies könnte sich in der alltäglichen Betreuung in mehr oder weniger subtilen Abwertungen der Mutter, die gegenüber von Gerhard ausgesprochen werden, zeigen. In der Supervision wurde gemeinsam daran gearbeitet, wie das Bild der Mutter in der Vorstellungswelt von Gerhard geschützt werden kann, wenn der reale Kontakt sich nun auf sporadische, kurze Telefonate reduziert hat. Für die MitarbeiterInnen einer Gesundheitseinrichtung zeigt sich hier die Anforderung,

selbstbewusst und realitätsgerecht zu handeln, ohne in Feindbilder und psychische Spaltungsprozesse zu verfallen.

Zusammenfassung und Ausblick

Der Begriff der narzisstischen Balance erweitert das Verständnis von gesunden Arbeitsbeziehungen. Ausgehend von der Kulturtheorie Freuds und der Weiterentwicklung des Narzissmusbegriffs wird anhand einer kindertherapeutischen Station das Modell der narzisstischen Balance auf vier Ebenen beschrieben. Die Anwendung dieses Modells kann besonders in der Praxis der Supervision sowie der Team- und Organisationsentwicklung erfolgen. Außerhalb der neueren Psychoanalyse erscheinen Analogien in der aktuellen Resilienzforschung im Hinblick auf die Fragestellung der Bewältigung beruflicher Belastung im Gesundheitsberuf. Ebenfalls Analogien zeigt die Burnoutforschung. Besonders die Maslach-Faktoren der Burnoutentstehung, nämlich Mangel an Kontrolle, unzureichende Belohnung, Teamkonflikte, Mangel an Fairness und widersprüchliche Werte (Maslach & Leiter 2001), erscheinen gut mit dem hier dargestellten Modell der narzisstischen Balance vereinbar.

Das Balancekonzept folgt der konflikttheoretischen Tradition der Psychoanalyse. Funktionale narzisstische Balance für MitarbeiterInnen von Gesundheitseinrichtungen bedeutet selbstbewusst und selbstkritisch in emphatischer Abgrenzung zu den KundInnen zu handeln. Dabei sind Größenfantasien genauso wie Minderwertigkeitsgefühle, Bagatellisierung genauso wie Dramatisierung hinderlich. Der Rolle als SupervisorIn oder externe/r BeraterIn entspricht im Vergleich der Triangulierung die Position der dritten Person, die die zur Regression einladende Dyade (TherapeutIn – KlientIn) erweitert und öffnet. Dadurch entsteht ein reflexiver Raum, der den Fortbestand des Teams als Arbeitsgruppe und eine funktionierende therapeutische Gemeinschaft unterstützt.

Mag. Dr. Günter Dietrich, MEd

FH Campus Wien, Interuniversitäres Kolleg für Gesundheit und Entwicklung Graz/Seggau
Gruppenpsychoanalytiker, Klinischer Psychologe, Arbeits- u. Organisationspsychologe
Lichtenauergasse 1/10
1020 Wien, Österreich
g.dietrich@gmx.at

Literatur:

- Anders, Günther, 1987: Die Antiquiertheit des Menschen Band 1. München: C.H. Beck.
- Bion, Wilfred, 1961: Experiences in Groups and Other Papers. London: Tavistock Publications Limited.
- Busch, Hans-Joachim, 2011: Zwischenruf. Unbehagen, Trauer, Melancholie – alles Depression?
In: Freie Assoziation 2/2011, 89-100.
- Dietrich, Günter, 2008: Psychodynamik von Pflorgeteams im Krankenhaus. In: Maria Majce-Egger (Hrsg.): ÖAGG Kongress 07. Praxis der Beratung im gesellschaftlichen Wandel. Wien: ÖAGG-Verlag, 25-26.
- Ehrenberg, Alain, 2004: Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt/Main: Campus.
- Ellis, Havelock, 1898: Affirmations. London: Walter Scott.
- Freud, Sigmund, 1948a: Das Unbehagen in der Kultur. Gesammelte Werke Band 14, 419-506. Frankfurt/Main: Fischer Taschenbuch.
- Freud, Sigmund, 1948b: Zur Einführung des Narzissmus. Gesammelte Werke Band 10, 137-170. Frankfurt/Main: Fischer Taschenbuch.
- Grinberg, León, 1962: On a specific aspect of counter-transference due to the patient's projective identification. International Journal of Psycho-Analysis 43, 436-440.
- Hartmann, Heinz, 1960: Ich-Psychologie und Anpassungsprobleme. In: Psyche 14(2), 81-164.
- Kets de Fries, Manfred, F. R., 2009: Führer, Narren und Hochstapler. Die Psychologie der Führung. Stuttgart: Schäffer-Poeschl.
- Klein, Melanie, 1946: Notes on Some Schizoid Mechanisms. The International Journal of Psychoanalysis 27, 99-110.
- Kohut, Heinz, 1976: Narzissmus. Eine Theorie der psychoanalytischen Behandlung narzisstischer Persönlichkeitsstörungen. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Lohmer, Mathias & Wernz, Corinna, 2000: Zwischen Veränderungsdruck und Homöostaseneigung: Die narzisstische Balance in therapeutischen Institutionen. In: Mathias Lohmer (Hrsg.): Psychodynamische Organisationsberatung. Konflikte und Potentiale in Veränderungsprozessen. Stuttgart: Klett-Cotta, 233-254.
- Maslach, Christina & Leiter, Michael P., 2001: Die Wahrheit über Burnout. Wien: Springer.
- Näcke, Paul, 1899: Kritisches zum Kapitel der normalen und pathologischen Sexualität. Archiv für Psychiatrie und Nervenkrankheiten 32, 356-386.
- Rosenstiel, Lutz von, 2007: Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Sprenger, Bernd, 2005: Im Kern getroffen. Attacken aufs Selbstwertgefühl und wie wir unsere Balance wiederfinden. München: Kösel.
- Tuckman, Bruce, 1965: Developmental sequences in small groups. Psychological Bulletin 63, 384-399.

Supervision und Coaching für eine Multikulturelle Gesellschaft

Ingeborg Luif und Elisabeth Alder-Würrer

Wir leben und arbeiten in einer Multikulturellen Gesellschaft

Die heutige Gesellschaft ist durch das Zusammenleben und die Zusammenarbeit von Menschen, die aus unterschiedlichen Kulturen kommen, geprägt. Wenn man heute in Österreich ins Spital kommt, wird man mit hoher Wahrscheinlichkeit von einem multikulturellen Team betreut. Ein großer Teil der MitarbeiterInnen in Wiens Spitälern hat Migrationshintergrund – das gilt für ÄrztInnen und SpezialistInnen genauso wie für Schwestern, Pfleger und Hilfspersonal. Gesamthaft wird der Anteil auf mindestens 16% geschätzt. Auch in anderen Lebensbereichen zeigt sich ein ähnliches Bild. Derzeit kommen „die 330 Lehrlinge der Handelskette Spar aus 25 Nationen und 8 Glaubensgemeinschaften und sie sprechen 22 verschiedene (Mutter-) Sprachen“ (Die Presse vom 4.11.2010).

Für die Arbeit in Supervisionsgruppen sowie in den Seminaren für zukünftige SupervisorInnen ist es hilfreich, die kulturellen Einflüsse der TeilnehmerInnen sichtbar und besprechbar zu machen. Wie das gemacht werden kann, illustrieren wir mit einer Aufstellungsübung zum Sichtbarmachen kultureller Einflüsse, die wir am ÖAGG Kongress 2011 im Workshop „Supervision und Coaching für eine Multikulturelle Gesellschaft“ verwendet haben: Zuerst fragt die Trainerin die TeilnehmerInnen, ob sie bereit zu einem kleinen Experiment seien. „Stellen Sie sich vor, hier auf dem Boden ist eine Landkarte von Europa, möglicherweise von der ganzen Welt ausgebreitet.“ Im Anschluss an jeden Schritt werden die TeilnehmerInnen, die sich noch an der gewählten Position befinden, gebeten kurz mitzuteilen, wo sie warum stehen. Als erste Frage kommt „Wo leben Sie derzeit?“ Dabei wird sichtbar, wo TeilnehmerInnen derzeit ihren Lebensmittelpunkt haben. Bei einer Teamsupervisionen wird das meist im engeren Umkreis vom Arbeitsplatz sein. Nächster Schritt: „Stellen Sie sich an den Ort, der für Ihre persönliche Entwicklung der bedeutendste war.“ Hier kann der Migrationshintergrund zum Thema werden. Bei Menschen der 2. Generation kann der auch in der eigenen Wahrnehmung weniger bedeutend gesehen werden. Ein weiterer Schritt: „Stellen Sie sich an den Ort, der für Ihre berufliche Entwicklung am bedeutendsten war.“ Wenn der Berufseinstieg verbunden war mit einer Konfrontation mit anderen und fremden Kulturen, so kann das

hier zum Thema werden. Als letzten Schritt: „Stellen Sie sich an den Ort, der für Ihr Hiersein in dieser Supervisionsgruppe entscheidend war.“ Das bringt oft überraschende, teilweise vergessene oder verdrängte Themen ans Licht.

Welche besonderen Aufgabenstellungen ergeben sich dadurch für SupervisorInnen und Coaches in einer multikulturellen Gesellschaft?

SupervisorInnen und Coaches unterstützen Teams dabei, ihre Aufgaben besser bewältigen zu können. Dabei war es immer schon notwendig, unterschiedliche Weltbilder unter einen Hut zu bringen. Multikulturelle Teams bringen neue Möglichkeiten und Chancen aber auch neue Herausforderungen. Es geht darum eine gemeinsame Arbeitskultur zu erarbeiten. Unterschiedliche Sichtweisen können, wenn sie besprochen und bewusst genutzt werden, einen Vorteil für die Arbeitswelt darstellen. Verständnis muss wachsen. Zeit und Begleitung helfen dabei. Menschen, die in ein anderes Land gehen, um dort zu arbeiten, egal ob es sich um MigrantInnen oder Expatriates handelt, durchlaufen einen komplexen kulturellen Anpassungsprozess. Tausend kleine und große Dinge, die anders sind als zuhause, erzeugen Veränderungsstress. SupervisorInnen und Coaches können dabei helfen, dass der Anpassungsprozess schneller und besser durchlaufen wird, was wiederum zu höherer Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit und damit zu finanziellem Erfolg für die Unternehmen führt.

Die AutorInnen sehen es als ihre Aufgabe als LehrsupervisorInnen und SeminarleiterInnen Coaches und SupervisorInnen auf diese beiden Aufgaben – die Begleitung multikultureller Teams und die Begleitung von im Ausland arbeitenden Menschen – in ihrer Ausbildung vorzubereiten. Das bedeutet auch ein Theoriegerüst zur Verfügung zu stellen und Raum zur Selbsterfahrung zu geben. Theorie liefert sowohl die Basis und das Vokabular zur Selbstreflexion und zur Reflexion supervisorischer Prozesse als auch Anleitung für das Handeln und die Gestaltung von Interventionen.

Theorie für Supervision und Coaching in einer multikulturellen Gesellschaft

Im Rahmen der ESCME (Educating Supervisors and Coaches for multicultural Europe) Partnerschaft, die 2009 – 2011 von der Sektion Supervision und Coaching im ÖAGG koordiniert wurde, wurden sowohl methodische Ansätze und Übungen als auch Theoriemodelle auf ihre Anwendbarkeit hin überprüft. Theorie wird dabei als eine Art Landkarte für Situationen, die neu und manchmal mehrdeutig erscheinen, verwendet. Das Kulturmodell von Edgar Schein erwies sich hier als besonders hilfreich. Schein stellt sein umfassendes Modell jenen Kulturbegriffen gegenüber, die einzelne

Manifestation von Kultur – vom Volkstanzen bis zur Teezeremonie – als „die Kultur“ einer Gesellschaft bezeichnen. Er unterscheidet drei Ebenen der Kultur, die im gegenseitigen Austausch stehen. Auf der obersten Ebene sind die Artefakte angesiedelt: sichtbare Strukturen und Prozesse, salopp gesagt, was man sehen, hören bzw. beobachten kann, so zum Beispiel Handlungen, Aussehen, Kleidung, Raum, Beziehungen, Witze, Geschichten, Werkzeuge, Rituale, Kommunikationsstrukturen, Sprache, Belohnungen und Bestrafungen. Jeder Beobachter /jede Beobachterin aus einer anderen Kultur nehmen diese Artefakte – d.h. was sie sehen und hören – durch die „Brille“ ihrer Kultur wahr, interpretieren und bewerten sie. So erscheinen einer NordeuropäerIn oft Gespräche von SüdeuropäerInnen als Streit. Unter bzw. hinter dieser beobachtbaren Welt liegt die Ebene der öffentlich propagierten Werte: Philosophien, Strategien etc. Das sind jene Werte, die vertreten werden, wenn man nach dem Warum fragt. Warum ist das auf der Ebene der Artefakte Beobachtete so? Im Kontakt mit einer Kultur ist die unterste Ebene, die der grundlegenden unausgesprochenen Annahmen, noch schwerer aufzuspüren. Das sind *„unbewusste, für selbstverständlich gehaltene Überzeugungen, Wahrnehmungen, Gedanken und Gefühle, letztlich die Quelle der Werte und des Handelns.“* (Schein 2003, S. 31) Das betrifft unter anderem: die Art und Weise, wie über Realität und Wahrheit entschieden wird (Dogma, Spezialist, Prozess (Debatte), Ausprobieren, Wissenschaft); die Vorstellung von der Zeit (monochrom oder polychrom), vom Raum, von der Natur des Menschen (gut oder böse); und wie Beziehungen (Ehepartner, Eltern-Kinder, Chef – Mitarbeiter etc.) gestaltet sein sollen. So variiert zum Beispiel der Geräuschpegel, der als angenehm empfunden wird, von Kultur zu Kultur. Da kann dieselbe Situation von einem als angenehme Ruhe und vom Anderen als beklemmend wahrgenommen werden. Und jeder empfindet seine Art des Wahrnehmens als normal und die einzig richtige Art es wahrzunehmen. Eine Teilnehmerin beim ÖAGG Kongress 2011, die aus einem südlichen Land nach Österreich gezogen war, berichtete über ihr Glücksgefühl beim ersten Italienurlaub. „Ich bin die ganze Nacht auf dem Hauptplatz gesessen und hab mich gefreut, dass es so laut war!“

„ Kultur ist die Summe aller gemeinsamen, selbstverständlichen Annahmen, die eine Gruppe in ihrer Geschichte erlernt hat. Sie ist der Niederschlag des Erfolges“ (Schein 2003, S. 44) sie ist *„das Ergebnis eines gemeinsamen Lernprozesses“* (Schein 2003, S. 35). Diese Erkenntnis erklärt auch, warum Kulturen so stabil sind. Schein betont, *„... , dass die Kultur deshalb so stabil und schwer zu verändern ist, weil sie das angesammelte Wissen einer Gruppe repräsentiert, das Denken, die Empfindungen und Wahrnehmungen, die die Gruppe erfolgreich gemacht haben.“* (Schein 2003, S. 36). Kultur als bewährten „Lösungsalgorithmus“ für die gemeisterten internen und externen Herausforderungen einer Gruppe zu sehen, ermöglicht einen wertschätzenden Umgang mit

Kulturen bei gleichzeitiger Betonung der Notwendigkeit der ständigen Veränderung und Anpassung als Antwort auf die sich ändernde interne und externe Welt. Andererseits macht es auch klar, warum der Kontakt mit anderen Kulturen, ob das nun Firmenkulturen, Berufskulturen oder Nationalkulturen sind, oft so starke Emotionen auslöst. Die Anderen stellen durch ihr Verhalten und ihr „Sosein“ unsere eigene Konstruktion der Welt in Frage.

Die Ebenen der Werte und der Basisannahmen können weitgehend nur in der Interaktion mit den Anderen, nicht in dieser Kultur Beheimateten, erschlossen werden. Menschen sind sich ja meist nicht bewusst, dass es einen anderen Weg geben kann, wahrzunehmen, zu denken und zu fühlen. Außenstehende hingegen nehmen nur die Artefakte wahr, sehen sie durch ihre Brille und hören die öffentlich propagierten Werte. Dort, wo wir am wenigsten verstehen, können wir am meisten über unsere eigene Kultur und über die Kultur der Anderen lernen. Das ist aber nur dann möglich, wenn genug Sicherheit und Vertrauen da ist, um gemeinsam solche Themen anzusprechen und zu erkunden. Das kann in einer Gruppensupervision geschehen, wenn es der SupervisorIn gelingt, jene Sicherheit und jenes Vertrauen zu schaffen, die es den Mitgliedern der Gruppe – den MigrantInnen und den Einheimischen – ermöglichen „Selbstverständlichkeiten“ ihrer Kulturen in Frage zu stellen. Die Basisannahmen unserer Kulturen sind ein Teil unserer Identität. Sich ihrer bewusst zu werden und an ihnen zu arbeiten, kann zutiefst verunsichernd sein. Es macht bewusst, wie wir unsere Realität konstruieren, es stellt vertraute Sicherheiten in Frage. Es ist hilfreich, wenn eine SupervisorIn, die hier erfolgreich arbeiten will, selbst diesen Prozess durchlebt hat.

Selbsterfahrung und Reflexion

Es ist notwendig in der Ausbildung von SupervisorInnen und Coaches und in Supervisionsgruppen Wege zu finden, eigene Vorstellungen, Phantasien und (Vor-)urteile so anzusprechen, dass sich daraus ein klärendes Gespräch entwickeln kann. Auch dazu haben wir im Workshop „Supervision und Coaching für eine Multikulturelle Gesellschaft“ am ÖAGG Kongress 2011 gearbeitet. Methode und Erfahrungen möchten wir hier zur Verfügung stellen.

Je drei TeilnehmerInnen diskutierten in Paaren mit einer BeobachterIn. Getestet wurde, welche Kommunikationen sich aus der Formulierung „Ich habe die Idee, dass Sie (Formulieren Sie hier Haltungen oder Vorurteile)“ ergeben. Bei den Diskussionen, die sich daraus ergaben, war das Ziel Zustimmung oder Entkräften der Zuschreibungen zu erreichen. Es zeigte sich, dass schnell heftige Emotionen auftraten, es aber im

Anschluss daran zu einem sehr konstruktiven Austausch zum Thema Vorurteile und beobachtbares Verhalten kam. Die Idee dahinter ist, dass in Beratungsprozessen solche Ideen und Zuschreibungen immer mitlaufen und diese, wenn sie nicht bewusst gemacht werden, den Beratungsprozess stören.

Anschließend reflektierten die Kleingruppen das Erlebte und tauschten sich danach im Plenum aus. Dabei wurden Erkenntnisse für das Handeln im multikulturellen Kontext gewonnen, die im Einklang mit der von uns verwendeten Theorie stehen. Hier einige Punkte: Nichtwissen "Bei der Arbeit mit KlientInnen aus anderen Kulturen muss man sich bewusst sein, dass man die NO-GOs nicht kennt", konstruktiver Umgang mit zu erwartenden Unterschieden „Stimmt das überhaupt was ich sage?“ sollte am besten nach jeder Behauptung gefragt werden, Wertschätzung „Reframing vom Handicap zum Nischenprodukt“ und Bewusstsein, wie wichtig Fehlertoleranz ist „In keinem Gespräch wird ein Fettnäpfchen ausgelassen.“

Dazu im Vergleich die Definition für interkulturelle Sensitivität, wie sie von Benett & Benett (2004, S 149) beschrieben werden und gut zu den Ergebnissen der Reflektion passen. *Die Haltung bedeutet, sich klar darüber zu sein (Awareness), in einem kulturellen Kontext zu agieren. Das umfasst ein bewusstes Kennen der eigenen Kultur (cultural self awareness), einen Rahmen zur Erzeugung sinnvoller kultureller Differenzen (z.B. Kommunikationsstil, Werte einer Kultur) und ein klares Verständnis, wie man kulturelle Generalisierungen ohne Stereotype benutzt. Dazu gehören auch Toleranz für unklare Situationen (Ambiguity) und Neugierde. Letztlich geht es um die Fähigkeit, Interaktionen zu analysieren und um die Fähigkeit, Missverständnisse vorherzusehen, sie einzukalkulieren und ein angepasstes Verhalten zu entwickeln.*

Dr.ⁱⁿ Luif Ingeborg
Berggasse 14/16, 1090 Wien
E-mail: info@ikluif.at
Telefon: 01/310 97 59

DIⁱⁿ Alder-Würrer Elisabeth
Hofgasse 4/10, 1050 Wien
E-mail: sissi.alder@gmail.com
Telefon: 0664/390 69 22

Literaturliste

.....
Die Presse (2010), Spar, Ausgabe vom 4. 11, "Die Presse" Digital GmbH & Co KG
.....

Benett, J.M. & Benett, M.J. (2004), Developing Intercultural Sensitivity: An Integrative Approach to Global and Domestic Diversity, In D. Landis, J.M. Benett, M. J. Benett, (Hrsg.) Handbook of Intercultural Training Third Edition (S.147-165), Thousand Oaks California: SAGE Publications, Inc.
.....

Schein, Edgar H. (2003), Organisationskultur, Bergisch Gladbach: EHP

Großgruppen erkunden und gestalten

Andrea Tippe

Der Artikel widmet sich zentralen Aspekten von Großgruppenprozessen aus der Perspektive der gruppendynamischen Theorie. 2010 veranstaltete die ÖAGG-Fachsektion Gruppendynamik und DAGG/DGGO in Kooperation mit den Wiener Volkshochschulen das transnationale Kooperationsprojekt DIE GROSSE GRUPPE in Strobl/Wolfgangsee. Die Idee, ein gruppendynamisches Großgruppenseminar zu entwickeln, wurde von den Fachsektionsleitungen Mag.^a Andrea Sanz (ÖAGG) und Dr.ⁱⁿ Monika Stützle-Hebel (DAGG/DGGO), in mehrjähriger ehrenamtlicher Arbeit mit VertreterInnen der Ausbildungskomitees transnational vorbereitet. Mag. Jodok Moosbrugger (ÖAGG/Innsbruck) und Dr. Oliver König (DGGO/KÖLN) leiteten 2010 die Großgruppenveranstaltung, Edith Jakob (ÖAGG/Linz) und Rita Milesi (SGGD/St.Gallen) waren im Staff vertreten, Dr. Meinrad Ziegler (Institut für Soziologie der Universität Linz) und Andrea Tippe MSc (ÖAGG/Linz) hielten abendliche Theorievorlesungen, in denen Aspekte der Großgruppe theoretisch erörtert wurden. Der vorliegende Beitrag wurde bei dieser Veranstaltung referiert und diskutiert.

Erfolgreiche ManagerInnen, ExpertInnen und BeraterInnen aus allen Bereichen, müssen sich die Kunst aneignen, die Situation der Organisation und ihrer Grossgruppendynamik zu „deuten“, die sie zu gestalten versuchen. Der Vorgang des Erkundens und Deutens vollzieht sich oft auf unbewusster Ebene, da die Aufmerksamkeit sich stärker auf den Inhalt, als auf den Prozess richtet. Zwischen dem intuitiven situationsbezogenen Deutungsprozess und dem Prozess einer theoretischen Organisationsanalyse besteht eine enge Verbindung. Beide beziehen sich auf Theorien, um die vorgefundene Situation zu interpretieren. Denn die Theorien sind letztlich Interpretationen der Welt. Wir bilden Theorien um Erklärungen zu finden, die uns helfen, das Wesentliche einer Situation zu erfassen. Und eine treffende Analyse beruht wie eine treffende Deutung auf der Fähigkeit, auch konkurrierende Theorien oder konträre Erklärungen in Betracht zu ziehen. Mitte der 80er Jahre entwickelte sich die Methodenarbeit mit Großgruppen als „Light-Konzept“ zu einem wahren Hype am Beratungsmarkt: Zukunftskonferenzen, RSTC, Open Space, Dialogmethode u.a.m. wurden stark technokratisch an BeraterInnen vermittelt. Übersehen wurde dabei die kollektive Weisheit der Gruppe, die nicht durch technokratisches Handwerkzeug gehoben werden kann. Diese Großgruppen

innewohnende kreative Kraft wird durch gruppendynamische Intervention und Reflexion bewusst entwickelt und zur Entfaltung gebracht (Morgan 2000, S. 18ff).

Merkmale der Großgruppe im Trainings- und Beratungskontext

Aus gruppendynamischer Sicht sind Gruppen soziale Systeme, die 3 bis 21 Personen umfassen, in sie verbindendes gemeinsames Thema und Ziel bearbeiten und in denen Face-to-Face-Kommunikation möglich ist (König/Schattenhofer 2007, S.15). Großgruppen weisen keine dieser Merkmale auf. Denn Gruppen erreichen sprunghaft eine neue Dynamik abhängig von der Anzahl der Mitglieder: 7 – 14 – 21 – 28 etc. . Als Großgruppe wird in der Gruppendynamik eine Gruppe zwischen 21 und x Personen bezeichnet, die spezifische Kennzeichen einer Großgruppendynamik ausbilden, welche deutlich von der Kleingruppendynamik unterscheidbar sind.

Verkürzt werden dem Begriff der Großgruppe leider häufig in der üblichen Beratungsliteratur Veranstaltungsformen und –methoden zugeschrieben, die Gruppenphänomene nutzen, an denen 30 bis zu 2000 Personen teilnehmen und deren TeilnehmerInnen in einem bestimmten Kontext einer Organisation ein gemeinsames Thema bearbeiten (Seliger 2008, S. 14).

Konkret zur Abgrenzung der Dynamik der Kleingruppe und Großgruppe:

- Die Gruppendynamik beachtet relevante Unterschiede, ob die Großgruppe eine Organisation widerspiegelt oder mehrere, z.B. ob 200 MitarbeiterInnen eine Organisation repräsentieren oder die TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Milieus kommen. Denn je nach Diversität entwickelt sich die daraus ergebende soziale Dynamik anders.
- Kleingruppen spiegeln die Beziehungen der Mitglieder wider, Großgruppen transportieren das „ganze“ System. Deshalb sind der Kontext, das Milieu und der Rahmen in der Großgruppe enorm wichtig, denn die Großgruppe verliert in der Interaktion die Merkmale der Intimität und Nähe, produziert aber Merkmale der Milieus (Organisation/en, Gesellschaften), die sie repräsentiert.
- Zusammengefasst steht bei der Kleingruppe (3 bis 14 Personen) die Psychodynamik der Kleinfamilie im Vordergrund (mit den Themen Nähe, Distanz, Hass, Neid, Erotik), die Großgruppe transportiert politische Rahmenbedingungen, wie Ökonomie, Machtkämpfe und Status.
- Großgruppen produzieren geplant und ungeplant Untergruppen. Die kollektive Weisheit und kreativen Visionen der Großgruppe kommen zur Entfaltung, wenn „an den Grenzen der Kleingruppen“ interveniert und gearbeitet wird. Gruppendynamische Beratungspraxis setzt deshalb einen Interventionsfokus in der Großgruppe an den Grenz- und Berührungspunkten der Kleingruppen (Zbinden 1995, S.309 f).

Der gruppendynamische Raum im Großgruppenprozess

Um die Dynamik einer Gruppe zu beschreiben, unterscheidet man in Kleingruppen drei Dimensionen des Prozesses, und damit drei Aufgaben, auf die jede Gruppe eine Antwort finden muss: Zugehörigkeit, Macht und Intimität. Diese drei Dimensionen schaffen Beobachtungsperspektiven in Bezug auf einen Gruppenprozess, die es erlauben, die Komplexität des sozialen Systems zu reduzieren und in Beobachtung zu bringen, „worum es gerade geht“. Diese Ordnung ist nicht statisch, sondern dynamisch in Entwicklung zu erfassen. In der Theorie der Gruppendynamik wird diese Prozessperspektive als „gruppendynamischer Raum“ bezeichnet.

„Die Dimension Zugehörigkeit verweist auf das Bedürfnis, sowohl mit anderen Menschen zusammen zu sein wie auch sich als von ihnen getrennt erfahren zu können. Die Dimension Macht bezeichnet das Bedürfnis, seinen eigenen Lebensraum mitbestimmen zu können wie auch die Tatsache, dass wir dabei dem Einfluss der anderen ausgesetzt sind. Die Dimension Intimität erfasst die Differenzierung der relevanten Beziehungen nach ihrem jeweiligen Grad der Nähe und Distanz (Amann 2003, S. 34).

Wie gestaltet sich der gruppendynamische Raum in der Großgruppe? Welche Perspektiven lassen den Großgruppenprozess erfassen? Die Großgruppendynamik transportiert zahlreiche Möglichkeiten politischer Rahmenbedingungen als Orientierungspunkte für die Mitglieder einer Großgruppe. Am Beginn der Großgruppenarbeit steht deshalb die Frage, wie ausreichend Sicherheit gewonnen werden kann, um überhaupt in Interaktion treten zu können. Rasch versuchen Personen an dieser Stelle Vorstellungen von „Wir“ und „die anderen“ durch Darstellungen zu gewinnen, die im Selbstkonzept verankert sind. Die Frage „Wer bin ich hier“ steht in dieser Unübersichtlichkeit im Vordergrund. An dieser Stelle zeigen Personen „etwas“ von sich, sie beziehen sich zuerst auf ein unverwechselbares Identitätsmerkmal. Die Frage nach Identität ist aus gruppendynamischer Sicht nur denkbar vor dem Hintergrund eines Kultur- und Sozialsystems. Im Rahmen der Sozialisation wurde jede und jeder einzelne von uns in dieses Sozialsystem hineingewachsen, es wurde uns – schon mit dem Spracherwerb – ein weitgehend vorgeformtes Grundmuster der Welterfahrung und Weltdeutung mitgegeben. Zu dem im Verlauf der Sozialisation übernommenen und internalisierten Konzepten und Ideen der westlich-abendländischen Kultur gehört sowohl die Auffassung, dass wir im Grundrecht alle gleich sind, als auch, dass wir etwas Besonderes sind, eine unverwechselbare Identität besitzen, die uns von allen unterscheidet. Diese Auffassung hat normativen Charakter: Wir sind in sozialen Interaktionen immer wieder angehalten, unsere unverwechselbare Identität zu kultivieren und zu pflegen und in der sozialen Interaktion nach außen zu präsentieren. Zu den Selbstbeschreibungen in Anfangssituationen der Großgruppe gehören meist Alter, Geschlecht, GeschlechtspartnerInnenwahl, Kulturkreis, Beruf,

soziale Bezugsgruppe, Weltanschauung, Religion oder ethnische Zugehörigkeit. Zusätzlich wird auf Gebürtigkeit, Wohnstandort, räumliche Schwerpunkte in der sozialen Interaktion und räumlich-soziale Milieus verwiesen. Ich-Identität steht also im Zusammenhang mit Gruppenbewusstsein und Gruppenidentität. Personen identifizieren sich mit einer bestimmten Gruppe, oder Personen werden von Außenstehenden einer Gruppe zugeordnet. Derartige Zugehörigkeiten, die sich in einem zumindest vagen „Wir-Bewusstsein“ äußern, sind im Selbst-Konzept der betreffenden Personen verankert. Das Wir-Bewusstsein ist häufig nicht durch Interaktionsgruppen gekennzeichnet, sondern auch durch symbolische Gruppen (z.B. bei Fußballklubs). Dieses Konzept der Großgruppenidentität beschreibt, wie Tausende von Einzelmenschen, von denen die meisten sich ein Leben lang nicht kennenlernen werden, durch ein starkes Gleichheitsgefühl aufgrund ihrer gemeinsamen „Zugehörigkeit“ zu einer ethnischen, religiösen oder wie auch immer gearteten Gruppe miteinander verbunden sind. Bemerkenswert ist, dass wir im Alltag oder in den Vorstellungsrunden nicht bewusst diese Großgruppenidentität fokussieren. Es ist nicht so, dass wir am Morgen aufwachen und uns als „ÖsterreicherInnen“ fühlen. Dass wir einer großen Gruppe angehören, kommt uns nicht unbedingt auf dem Weg in die Arbeit in den Sinn, auch wenn wir währenddessen Symbole eben dieser Zugehörigkeit sehen. Unsere Beziehung zu unserer Großgruppenidentität gleicht der Atmung. Wir atmen ständig, ohne dass es uns bewusst ist, es sei denn irgendjemand erinnert uns ans Atmen (Volkan 2004, S.22 ff). Wenn unsere Großgruppenidentität angegriffen wird, verhalten wir uns so wie ein Mensch, der an Lungenentzündung erkrankt ist und sich in einem brennenden Gebäude befindet – die Luft wird dünn. Uns stehen in so einer Situation Eigenarten der „eigenen“ Gruppe, emotionale Verbundenheit und die Ähnlichkeit mit anderen der Gruppe rasch vor Augen. Gleichzeitig distanzieren wir uns innerlich von Menschen, die anders sind. In solchen Situationen wird uns unsere Verbundenheit bewusst, wir spüren sie.

Interventionsperspektive 1: Dimension Zugehörigkeit

Die Gruppe und die Organisation, der wir angehören, ist „unsere soziale Haut“. Durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe/Organisation stabilisiert sich das Individuum, erhält Schutz und grenzt sich „von anderen“ ab. Die Zugehörigkeit schützt uns durch Herausbildung sozialer Strukturen vor der Auseinandersetzung mit spezifischen angstmachenden Themen (z.B. vor Angst vor Inkompetenz, Versagen, Trauer, Tod u.ä.m.), und fordert als Preis die Teilhabe am kollektiven Verdrängen und Herausbildung von sozialen Abwehrmechanismen. Veränderungen können abgewehrte Ängste auch sichtbar machen, insofern ist bei der Großgruppenarbeit im Beratungskontext besonderes Augenmerk auf die Angstabwehr zu lenken.

Diagnostische Fragen von BeraterInnen können sein:

1. Welcher Schmerz wird in einer speziellen Organisation/Großgruppe hervorgerufen?
2. Welche Mechanismen sind gegen diese Schmerzen entwickelt worden?
3. Sind diese Mechanismen funktional?
4. Wie können Verhaltensweisen in einem Laboratoriumssetting erkannt und neu ausprobiert werden?
5. Wie kann Distanz zu den sozialen Prozessen gewonnen werden, das Hier-und-Jetzt der Großgruppendynamik analysiert und Handlungsfreiräume erkannt und ausgeschöpft werden? (Diem-Wille 1993, S 365)

Interventionsperspektive 2: Dimension Ungleichheit

Die Gruppen, denen wir zugeordnet sind und werden, stehen in einem System gesellschaftlicher Ungleichheit, bei dem man von Dominanz einer Gruppe oder Gruppen über andere sprechen kann. Das schafft Mechanismen der Über- und Unterordnung, möglicherweise auch der Benachteiligung.

Die Fragen im Beratungskontext der Großgruppe lauten beispielsweise:

1. Wie wird Ungleichheit hergestellt
2. und reproduziert (selbst wenn dies per se so nicht beabsichtigt ist),
3. wie kann der Mechanismus der Über-/Unterordnung (im Kontakt) bewusst gemacht werden?

Wir wachsen in einer Gesellschaft auf, in der Rassismus, Sexismus, Klassenunterscheidungen etc. ganz normal waren und sind. Ungleichheit und die damit verbundenen Vorurteile werden gelernt: Ungleichheit ist historisch gewachsen, Ungleichheit ist gut in einen ökonomisch-gesellschaftlichen Kontext eingebettet, Ungleichheit wird rationalisiert und als „normal“ betrachtet. Auf Seite dominanter Gruppen und dominierter Gruppen ist die Über-/Unterordnung verinnerlicht, die Vorurteile sind gut aufgehoben. So fühlen viele dominierte Gruppen nicht, dass sie unterdrückt sind und dominierende Gruppen nicht, dass sie unterdrücken. Vorurteilsbildung allein lässt Ungleichheit nicht entstehen. Dazu ist ein Prozess erforderlich: Anfänglich wird eine bestimmte Gruppe als „die andere“ definiert. Dann geht es um die Erstellung von abwertenden Zuschreibungen, mit denen „die anderen“ belegt werden. In Folge werden die Werturteile gegen „die anderen“ benutzt und festgeschrieben, und in Abgrenzung dazu „positive“ Selbstzuschreibungen angewendet.

Interventionsperspektive 3: Dimension Macht

Gruppendynamische Prozessintervention lenkt den Blick auf diese Machtstrukturen,

um sie produktiv bearbeitbar zu machen. Fragen für BeraterInnen können sein:

1. Welche formellen und informellen Gruppen und Subsysteme werden gebildet?
2. Welche Bewertungen haben diese Gruppen erworben? Welche Selbstzuschreibung und welches Image?
3. Wie wird die Beziehung zwischen den Gruppen gestaltet?
4. Wie schafft die Großgruppe kraftvolle Verbindung zwischen den Gruppen, die nicht auf Kosten der Differenzierung geht?
5. Und umgekehrt: wie schafft die Großgruppe eine kraftvolle Differenzierung, die nicht auf Kosten der Verbundenheit geht?

Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Thematisierung der Über- und Unterordnung nicht in eine undifferenzierten Vereinheitlichung – einer Gleichmacherei – endet, sondern in einer Differenzierung, bei der die einzelnen Gruppen ihre Identitäten reflektieren und ihre wechselseitigen Abhängigkeiten und Bezogenheiten erkennen können. Was in der Arbeit mit Großgruppen/Organisationen oft schwierig und angstmachend erscheint, ist – gruppendynamisch betrachtet – das Potenzial und der Werkstoff für soziale Innovationen. Das haben Kurt Lewin und seine KollegInnen (die Begründer der Gruppendynamik) in den 40er und 50er Jahren des 20. Jahrhunderts benannt: Es geht um die Lösung sozialer Konflikte und damit einhergehend um die Demokratisierung der Gesellschaft.

Andrea Tippe, Dipl. Päd.ⁱⁿ MSc

Waltherstraße 2, 4020, Linz; Tel.: 0732/79 48 04; andrea.tippe@oe263.com

Literatur

.....
Amann Andreas (2003): Vergemeinschaftungsmuster. Zugehörigkeit und Individualisierung im gruppendynamischen Raum. Themenheft der Zeitschrift Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik 39 (3): 201-219. In: König Oliver und Schattenhofer Karl (2006): Einführung in die Gruppendynamik. Carl Auer compact Heidelberg.

.....
Diem-Wille Gertraud (1993): Die politische Relevanz der Gruppendynamik. In: Gruppendynamik – Geschichte und Zukunft, Hrsg. Schwarz Gerhard, Heintel Peter, Weyer Mathias, Stattler Helga. WUV Universitätsverlag Wien.

.....
Lewin Kurt (1975): Die Lösung sozialer Konflikte. Christian Verlag Bad Nauheim.

.....
Morgan Gareth (2000): Bilder der Organisation. Klett Cotta (2.Auflage) Stuttgart.

.....
Seliger Ruth (2008): Einführung in die Großgruppenmethoden. Carl Auer compact Heidelberg.

.....
Vamik D. Volkan (2004): Blindes Vertrauen. Großgruppen und ihre Führer in Krisenzeiten. Psychosozial Verlag Gießen.

.....
Zbinden Werner (1995): Dynamik von Großgruppen. In: Schmidt Eva-Maria, Berg Hans-Jörg (1995): Beraten mit Kontakt. Burckhardt-Laetare Verlag Offenbach/M.

Psychodrama-Skills für BeraterInnen und TrainerInnen, die mit arbeitslosen Menschen arbeiten.

Der österreichische Beitrag zur GRUNDTVIG-Lernpartnerschaft „Supporting Potential Development“

Thomas Sageder

1. Ziele und Hintergründe der GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften

Die Fachsektion Psychodrama, Soziometrie und Rollenspiel im ÖAGG nahm die Einladung der italienischen Psychodramaorganisation Associazione Italiana Psicodrammatisti Moreniani (AIPsiM) zur Zusammenarbeit im Rahmen einer GRUNDTVIG-Lernpartnerschaft 2010 – 2012 gerne an. Das Bildungsprogramm Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission umfasst die Einzelprogramme COMENIUS, ERASMUS, LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG. Das GRUNDTVIG-Programm – benannt nach dem dänischen Philosophen Nikolai Frederik Grundtvig (1783-1872), einem Pionier der nordischen Tradition der Volkshochschulen – schließt alle Niveaus und Sektoren der Erwachsenenbildung ein und fördert gleichermaßen Lehrende, Lernende und Organisationen. In GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften tauschen sich mindestens drei Erwachsenenbildungseinrichtungen aus verschiedenen Ländern auf der Grundlage konkreter Themen unter aktiver Einbindung Lernender aus. In dem Beitrag werden die Ziele und Hintergründe der Partnerschaft dargestellt, Eckpunkte und Inhalte der durchgeführten Trainings beschrieben sowie zentrale Ergebnisse skizziert. Der Beitrag ist eine ins Deutsche übertragene, in Teilbereichen gekürzte, in anderen Teilen auch ergänzte Fassung der Arbeit „Psychodrama skills for trainers working with unemployed people: The Austrian contribution to the Grundtvig learning partnership Supporting Potential Development“ (Sageder 2012).

In einer sich ständig verändernden Umwelt besteht Bedarf an Entwicklungskompetenzen und Ressourcen, die es Menschen ermöglichen „richtige Antworten auf neue Situationen“ zu finden, wie es Jacob Levy Moreno, der Begründer des Psychodramas wohl ausgedrückt hätte. In einer komplexen Zeit benötigen auch ErwachsenenbilderInnen, die mit benachteiligten Gruppen arbeiten, neuartige Instrumente und Techniken. Die Lernpartnerschaft, an der sieben Organisationen aus fünf Ländern teilnahmen, hatte das Ziel innovative Bildungsskills für ErwachsenenbilderInnen zu

entwickeln und zu erproben. In diesem Zusammenhang führten die Projektpartner Trainingskurse durch, in denen Aktionsmethoden aus dem Psychodrama und dem Playback-Theater zum Einsatz kamen. Die Aktivitäten wurden dokumentiert und im Zuge eines Austausches einander zur Verfügung gestellt. Die teilnehmenden ErwachsenenbildnerInnen (im Folgenden auch Lernende genannt) sollten in einem professionellen Rahmen mit benachteiligten Personen arbeiten, im speziellen mit solchen, die Probleme am Arbeitsmarkt haben.

Aus nationaler Perspektive ist hierzu anzumerken, dass es in Österreich eine lange Forschungstradition über Arbeitslosigkeit gibt. Hervorzuheben ist jedenfalls die Pionierarbeit von Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel (2009) über die „Arbeitslosen von Marienthal“ aus den 1930er Jahren. Nach der Schließung einer Textilfabrik kam es in Marienthal (unweit von Wien) zu umfassender Arbeitslosigkeit. Das Forschungsteam verbrachte mehrere Wochen vor Ort und versuchte die psychologischen und sozialen Auswirkungen sowohl auf der Ebene der betroffenen Individuen als auch auf der Ebene der Gemeinde so umfassend wie möglich zu erfassen. Die Studie dokumentiert tiefgehende Einsichten in ein Leben ohne Aussicht auf baldige Beschäftigung und gilt unverändert als Meilenstein der empirischen Sozialforschung. Im Zusammenhang mit dem vorliegenden Projekt sind auch die Arbeiten Kirchlers (1995) erwähnenswert, der u.a. subjektive Ursachen für Arbeitslosigkeit erforschte. Ein beträchtlicher Teil der als ausschlaggebend berichteten Ursachen bezieht sich auf persönliche Merkmale der arbeitslosen Menschen selbst (Mangel an Motivation und Interesse, Bequemlichkeit und Mangel an Ausdauer, physische und mentale Probleme, Alkoholmissbrauch, usw.). Im Ergebnis verweisen die Untersuchungen auf eine individuelle Verursachung von Arbeitslosigkeit, die (erstaunlicherweise) auch in ExpertInnen-Interviews bestätigt wurde. Im Weiteren zeigte Kirchler (1995), dass sich Arbeitslose kaum mit anderen Arbeitslosen identifizieren können, was als Gründe für Isolation und Opferhaltungen bedeutsam ist. Gerade Psychodrama und Playback-Theater, die genuin Gruppenmethoden sind, könnten – so die Überlegung der Projektpartner – hilfreiche Wege aus diesen Haltungen eröffnen.

Die Arbeitslosenrate in Österreich ist nach wie vor die niedrigste innerhalb der Europäischen Union. Die Eurostat-Arbeitslosenquote betrug Ende Juli 2012 für Österreich 4,5 %, der Durchschnitt in der Europäischen Union (EU 27) lag bei 10,4 % (<http://www.ams.at>, 31.08.12). Dem Arbeitsmarktservice (AMS) stehen beträchtliche Summen für die sogenannte „aktive Arbeitsmarktpolitik“ zur Verfügung (für 2012 knapp eine Milliarde EURO). 58.000 Personen waren Ende Juli 2012 in Schulungen des AMS. Studien zeigen positive Effekte dieser Schulungen sowohl für die Beschäftigungsdauer

als auch für das Einkommen im speziellen für Frauen (<http://orf.at>, 14.12.2011). Damit verbunden sind auch hohe Qualifizierungsanforderungen an die durchführenden BeraterInnen und TrainerInnen, was ein zusätzliches Argument war, gerade dieses Feld im Rahmen des durchgeführten Projekts auszuwählen.

2. Das angebotene Training

Jede an der Lernpartnerschaft teilnehmende Organisation verpflichtete sich ein 30-stündiges Training mit 20 ErwachsenenbildnerInnen als TeilnehmerInnen anzubieten. Die Trainings sollten zunächst der Kompetenzerweiterung dienen. In weiterer Folge sollte ein Austausch über die Lernerfahrungen mit KollegInnen auf europäischer Ebene ermöglicht werden. Jede teilnehmende Organisation setzte mindestens drei TrainerInnen mit nachgewiesenen Kompetenzen aus dem Bereich Psychodrama oder Playback-Theater ein.

2.1 Trainingsgruppe und TrainerInnen

Die Einladung, an dem kostenfrei angebotenen Training teilnehmen zu können, wurde in Österreich an alle Mitglieder des ÖAGG gerichtet. Die Reaktion darauf übertraf alle Erwartungen: Innerhalb kürzester Zeit bewarben sich mehr als 100 Personen für eine Teilnahme. In einem Telefoninterview wurden von der Projektleitung die Rahmenbedingungen abgeklärt und schließlich 20 Personen für die Teilnahme ausgewählt, wobei die Reihenfolge der Bewerbung das wesentliche Auswahlkriterium war. Im Ergebnis nahmen 15 Frauen und fünf Männer am Training teil. Alle TeilnehmerInnen arbeiteten beruflich jedenfalls auch mit arbeitslosen Menschen und waren zudem bereit, das von Projektpartnern entworfene wissenschaftliche Evaluierungsprogramm mitzumachen.

Das österreichische Training fand im Zeitraum April bis Juni 2011 in Wien statt, wobei fünf Trainingstage zu je sechs Stunden realisiert wurden. Norbert Neuretter eröffnete als Leiter der Fachsektion die Veranstaltung. 18 TeilnehmerInnen beendeten das Training, zwei Personen fielen aus. Seitens der Projektleitung wurden vier TrainerInnen vorgesehen, um die Mindestzahl von drei jedenfalls zu gewährleisten. Alle TrainerInnen hatten eine abgeschlossene Psychodramausbildung und mehrjährige Berufs- und Trainingserfahrung.

2.2 Die TeilnehmerInnen als ExpertInnen für Arbeitslosigkeit

Die erste Trainingseinheit war der Erwärmung für das Projekt und der Trainingsgruppe gewidmet. In diesem Zusammenhang wurde auch der erste Teil des

wissenschaftlichen Evaluierungsprogramms durchgeführt (Pre-Test). Die TeilnehmerInnen wurden aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen als ExpertInnen für Arbeitslosigkeit angesehen und beantworteten fünf offen formulierte Fragen, um zu klären, aus welchen Gründen Menschen an Schulungen für Arbeitslose teilnehmen, was deren Bedürfnisse sind und was aus ihrer Sicht in weiterer Folge bestimmende Faktoren für den Verlauf dieser Schulungen sind. Die Antworten wurden von der Universität Padua inhaltsanalytisch ausgewertet. Für Österreich wurden nachstehende Gründe für eine Schulungsteilnahme herausgearbeitet (*course participation reasons*):

- Vermeiden ökonomischer Nachteile
- Verfolgen konkreter Beschäftigungsziele
- Wiederfinden von zeitlichen Strukturen
- Erhalten von Anerkennung

Die Gründe für die Schulungsteilnahme interagierten wenig überraschend mit den Bedürfnissen. Als problematische Faktoren (*disqualifying factors*) für eine Teilnahme wurden von den ExpertInnen u.a. psychologische Probleme angegeben; insbesondere solche, die in einem Zusammenhang mit der Kindheit stehen. Aufgrund ihrer Erfahrungen wurden von den TeilnehmerInnen als erfolgreiche Trainingsstrategien für Schulungen mit arbeitslosen Menschen angegeben (*trainer's objectives/strategies*):

- Erhöhen des Vertrauens, Wissens und der Information
- Strukturieren der Zeit
- Einzel- und Gruppenarbeit
- Multiprofessionelles Arbeiten und als Schlüsselstrategie:
- Die Personen mit ihren Eigentümlichkeiten und Besonderheiten in den Mittelpunkt stellen.

Abbildung 1 zeigt viele Details dieses ersten Teilergebnisses. Im internationalen Vergleich finden sich im Speziellen einige bemerkenswerte Übereinstimmungen mit den Daten aus Finnland (Testoni, Guglielmin, Pogliani und Tempra 2012). Das Ergebnis weist auch Bezüge zu den oben erwähnten Studien Kirchlerts (1995) auf, insbesondere was die Bereiche personenbezogene Faktoren für Arbeitslosigkeit und interne Attributionen betrifft.

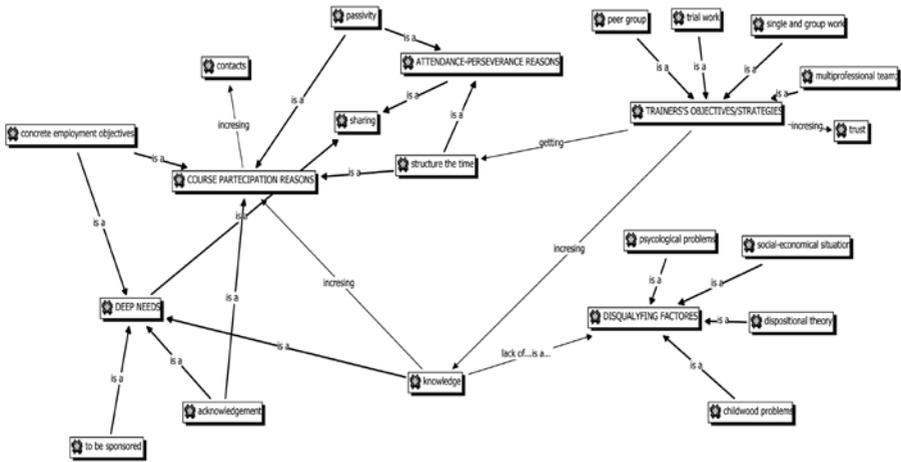


Abbildung 1: Pre-Test Ergebnisse (aus: Sageder 2012, S. 60)

2.3 Das Beratungsverständnis

Ehe im Folgenden auf einige Inhalte der Trainings näher eingegangen wird, scheint es zunächst sinnvoll, einige Gedanken dem zugrunde gelegten Beratungsverständnis zu widmen. Beraten ist nach Pechtl (2001) ein Synonym für da sein, dabei sein, präsent sein und gleichzeitiges Reflektieren des Gegenübers. Die Kunst des Beratens liegt im Finden der richtigen Distanz, die es der/dem BeraterIn erlaubt, mit der Zeit wieder entbehrlich zu werden und findet sich so auch in Rahmenbedingungen der Beratungen im AMS-Umfeld.

BeraterInnen bieten KlientInnen spezifische Hilfs-Ich-Rollen an. In der *Fachberatung* stellen BeraterInnen Wissen (als Information oder Instruktion) einfach zur Verfügung. Es ist ein Lehren und Lernen, Auffrischen und Vermitteln. In der *personenbezogenen Beratung* stehen die KlientInnen als Menschen im Mittelpunkt. BeraterInnen müssen nach Pechtl (2001) dabei auch in der Lage sein, krisenhafte Konfrontationen herbei zu führen und unterstützende Erlaubnisse zu neuen Aktivitäten geben können. Gerade in diesem Zusammenhang wird evident, dass eine Reihe nachstehend beschriebener psychodramatische Methoden wie das Doppeln, das Spiegel oder die Arbeit mit dem Sozialen Atom als Techniken effektiv einsetzbar sind.

Beratung im hier verstandenen Sinn versteht sich mit Hochgerner (1996) als fokussiertes Angebot an Menschen, die wohl ihre Situation als problemhaft erkannt haben, jedoch Teile ihres Problemverhaltens in ihre soziale Welt – namentlich die Arbeitswelt – ausgelagert haben und von dort verstärkt Leidensdruck wahrnehmen.

3. Trainingsinhalte

In den nachfolgenden Trainingseinheiten hatten die TeilnehmerInnen (Lernenden) die Möglichkeiten, Psychodrama-Skills zu erwerben und zu üben, um sie auch in ihrer Arbeit mit Arbeitslosen einsetzen zu können. Selbstverständlich kann in einem 30stündigen Training keine umfassende Psychodramausbildung erworben werden. Auf der anderen Seite brachten die TeilnehmerInnen andere Beratungs- und Trainingsausbildungen mit, sodass die angebotenen Psychodrama-Skills in erster Linie als supplementär zu betrachten waren. In Absprache mit den Projektpartnern wurde im österreichischen Training ausschließlich Psychodrama angeboten (kein Playback-Theater). Jede/r TrainerIn hatte einen thematischen Fokus. Einige Methoden und Techniken, die im Training vermittelt wurden, sind nachstehend ausschnittsweise vorgestellt:

3.1 *Doppeln: Die elementarste Technik*

In jedem (ernstgemeinten) Lernprozess spielen Gefühle eine wichtige Rolle (Salzberger-Wittenberg 1997). Menschen – unabhängig davon, ob sie arbeitslos sind oder nicht – empfinden beim Lernen u.a. Aufregung, Hoffnung und Angst. BeraterInnen und TrainerInnen sind gefordert, mit diesen Gefühlen der Lernenden zurechtzukommen. Eine lediglich technische und Rat gebende Orientierung ist nicht ausreichend. Das Psychodrama verfügt über eine vortreffliche Technik mit solchen Gefühlen umzugehen: *Das Doppeln*. Es ist entwicklungspsychologisch betrachtet die früheste Psychodramatechnik. Moreno (1959) leitete sie aus gelungenen Eltern-Kind-Interaktionen ab, in denen sich Mutter oder Vater dem Kind als Doppel zur Verfügung stellen, indem sie Gefühle nachahmen und das kleine Kind so beim Gefühlsausdruck unterstützen. Um zu doppeln geht die/der BeraterIn/TrainerIn (oder gegebenenfalls auch ein Mitglied der Gruppe) hinter die Person und versucht sich, in sie einzufühlen. Die/der BeraterIn/TrainerIn verbalisiert dann aus Sicht der Person deren inneres Erleben. Von dieser werden die Aussagen mit Nicken bejaht oder verneint und manchmal verbal ergänzt (dadurch wird eine unreflektierte und unpassende Vorgangsweise über den Kopf der Person hinweg ausgeschlossen). Doppeln wird eingesetzt, um die Selbst- und Situationswahrnehmung zu fördern, das „Sich-Gewahr-Werden der eigenen Lage“ (Stadler und Kern 2010, S. 117). Voraussetzung für gelingendes Doppeln ist stets, dass BeraterInnen und TrainerInnen in der Lage sind, sich in ihre KlientInnen einzufühlen. Die TrainingsteilnehmerInnen konnten die Wirkung des Doppelns anhand folgender Übung erfahren: Eine erste Person wurde gebeten (als *role giver*) ein von ihr gewähltes Gefühl nonverbal auszudrücken. Eine zweite Person stand ihr (als *role receiver*) gegenüber, versuchte das Gefühl zu erspüren und nonverbal in adäquater Weise zu

antworten. Wurde das Gefühl auf diese Art und Weise wirksam gedoppelt, fühlte sich die erste Person augenblicklich verstanden. Zu Übungszwecken wurden die TeilnehmerInnen auch gebeten, nicht zu doppeln, sondern als *role receiver* in inadäquater Weise zu antworten. Der Effekt war erstaunlich und die erwartete Irritation trat auf Seite des *role givers* unvermittelt ein. Dieser Übung – und auch allen nachfolgend dargestellten Übungen – folgte ein *Rollenfeedback*, in dem die TeilnehmerInnen über ihr Erleben in den ausgeführten Rollen berichteten. Im Weiteren wurde den TeilnehmerInnen Gelegenheit geboten, berufsbezogene Erfahrungen zu berichten, die sie in eine Verbindung mit den durchgeführten Übungen bringen konnten (*Sharing*).

3.2 Rollen: Die „Lieferanten“ für das Selbst

Der Begriff Rolle ist im Psychodrama nicht zuletzt deshalb omnipräsent, weil Rollen als konstitutiv für das menschliche Selbst angesehen werden. „Das Selbst entwickle sich aus den Rollen“, wird Moreno (1964) häufig zitiert: „Role-emergence is primary to the self.“ Unter Rolle wird im Psychodrama die aktuelle Form verstanden, in der das Selbst gerade in Erscheinung tritt. Die Wirkmächtigkeit von Rollen und Rollenerwartungen wurde im Training durch folgendes Rollenspiel veranschaulicht:

Die TeilnehmerInnen bekamen unternehmensbezogene Rollen zugewiesen, wobei die einzelnen Personen nicht wussten, welche Rollen sie inne hatten (Vorstandsmitglied, AbteilungsleiterIn, BetriebsrätIn, SekretärIn, Reinigungskraft, innovative Kraft des Unternehmens, Lehrling, Person, die nächsten Monat gekündigt wird, usw.). Den TeilnehmerInnen wurden die Rollen mittels Etiketten auf die Stirn geklebt, die dadurch alle anderen, aber nicht sie selbst lesen konnten. Die nachfolgende Aufgabe lautete, einen ganztägigen Betriebsausflug zu planen, dabei Ziel und Ablauf des Tages zu besprechen. Die TeilnehmerInnen sollten sich im Kontakt mit den anderen MitspielerInnen so verhalten, wie sie es als richtig erachteten. Die Interaktionen zeigten ihre Wirkung und am Ende errieten fast alle TeilnehmerInnen ihre Rollen. Das *Sharing* zu dieser Übung führte zu Rollenerwartungen an arbeitslose Menschen und zum Selbstbild Arbeitsloser.

In einer weiteren, stärker selbsterfahrungsorientierten Übung, erinnerten sich die TeilnehmerInnen an eine Zeit, in der sie selbst arbeitslos/arbeitssuchend waren und erstellten ein *Rollendiagramm* (Stadler und Kern 2010) zu diesem Lebensabschnitt.

3.3 Das Soziale Atom: Die kleinste Einheit

Moreno beschäftigte sich nachhaltig mit zwischenmenschlichen Beziehungen. Er widmete sich im Rahmen der *Soziometrie* der Erforschung und Entwicklung von Methoden zur Messung und Gestaltung von Beziehungen. Die Ergebnisse seiner

Untersuchungen boten Veränderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten für den/die Einzelne/n und für Gruppen im Gesamten. Aus einer psychodramatischen Perspektive kann eine Person zwar benannt, aber niemals isoliert betrachtet werden. Gemeinsam mit den Menschen ihrer familiären und außerfamiliären Umgebung bildet die Person eine Einheit, die von Moreno (1959) das *Soziale Atom* genannt wurde.

In einem ressourcenorientierten Beratungsprozess mit arbeitslosen Menschen können jene Personen aus dem Sozialen Atom identifiziert werden, die eine (Wieder)aufnahme von Arbeit fördern und jene, die eine solche bewusst oder unbewusst zu verhindern suchen. Es gibt unterschiedliche technische Möglichkeiten ein Soziales Atom zu erstellen. Das Training bot Anregungen und Übungsmöglichkeiten dazu. Die Fokussierung auf berufliche Beziehungen gab den TeilnehmerInnen einerseits Sicherheit und gewährleistete andererseits eine Abgrenzung zu psychotherapeutischen Interventionen.

3.4 Soziodrama: Die Sichtbarmachung des sozialen Anteils

Moreno formulierte in der Rollentheorie, dass jede Rolle neben einem individuellen auch einen kollektiven Anteil hat. Im Soziodrama wird speziell auf den sozialen Nährboden von Problemen geachtet: „Ein soziodramatisches Vorgehen behandelt quasi ‚Erkrankungen in der Gesellschaft‘, die wiederum ihre einzelnen Mitglieder krank macht“ (Wiener 2001). Dieser Punkt ist bezogen auf Arbeitslosigkeit von unbestreitbarer Bedeutung, gibt es doch auch so etwas wie eine „natürliche“ oder genauer formuliert „gleichgewichtige“ Arbeitslosenquote, die in der Makroökonomie als Funktion der Lohn- und Preissetzung dargestellt wird (Blanchard und Illing 2004). Vergleiche dazu die Arbeiten Kirchlars (1995), in denen auch auf ExpertInnenebene überwiegend personenbezogene Ursachen für Arbeitslosigkeit angegeben werden.

In technischer Hinsicht stellt das Soziodrama eine spezielle Form der Bühnenarbeit dar, um u.a. soziale Anteile von Rollen sichtbar machen zu können. Im durchgeführten Training teilte die Trainerin die Gruppe zunächst in drei Untergruppen. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten in den Untergruppen Rollen auf der Angebotsseite von Arbeit, auf der Nachfrageseite und dazwischen liegende/vermittelnde Rollen zu entwerfen. Auf diese Art und Weise kamen schließlich eine ganze Menge bedeutsamer Rollen aus der Welt der Arbeit und der Arbeitslosigkeit auf die Soziodramabühne: BeraterInnen des Arbeitsmarktservice, Mütter mit Kleinkindern, Langzeitarbeitslose, Männer mit Existenzängsten, BeraterInnen und TrainerInnen, Personalchefs, u.v.a. Das kathartische Soziodrama verbunden mit dem anschließenden Sharing verdeutlichte die speziellen Spannungslagen der vermittelnden Rollen, denen die TeilnehmerInnen in ihrem realen beruflichen Kontext durchgängig angehörten.

3.5 Spiegeln: Die Sicht von außen

Die Spiegeltechnik – eine Person schaut von außen auf sich und ihre Situation – ermöglicht, neue Perspektiven zu gewinnen und alternative, eigene Verhaltensweisen zu entwickeln. Bei diesem Blick von außen erfährt die Person zunächst eine Sicherheit gebende Distanz und kann das „Geflecht ihrer aktuellen sozialen Bezüge und Interaktionen ohne Handlungsdruck betrachten“ (Stadler und Kern 2010, 125). Die Spiegeltechnik fördert in weiterer Folge die Selbsterkenntnis und wirkt identitätsstiftend. Moreno leitete die Technik aus dem Verhalten zweijähriger Kinder vor einem Spiegel ab. Die Fähigkeit, sich in einem Spiegel zu erkennen, ist – in Übereinstimmung auch mit anderen entwicklungspsychologischen Schulen – stets mit einem signifikanten Entwicklungssprung im Selbstkonzept verbunden.

In der Praxis eignet sich die Spiegeltechnik insbesondere dann, wenn die Klientin/der Klient „in starren, eingefahrenen oder sonst wie unangemessenen Verhaltensmustern gefangen ist, dies aber selbst nicht zu bemerken scheint“ (von Ameln, Gerstmann und Kramer 2009, S. 69). Im durchgeführten Training wurden Techniken des psychodramatischen Spiegeln sowohl für die Einzelarbeit als auch die Gruppenarbeit vorgestellt und die TeilnehmerInnen hatten Gelegenheit die Techniken anhand konkreter Beispiele aus ihrer Arbeit mit arbeitslosen Menschen zu erproben. Die Übungen brachten teils unerwartete Einsichten, die Vorzüge des szenischen Arbeitens wurden dabei in besonderer Weise evident.

4. Ergebnisse

4.1 Die Perspektive der TeilnehmerInnen

Die allermeisten TeilnehmerInnen waren mit den Trainingstagen überaus zufrieden. „Die Inhalte waren interessant und aufschlussreich, sie ermutigen zum szenischen Arbeiten und zum Einsatz kreativer Techniken“, waren häufige Antworten im abschließenden Feedback. Insofern konnte das Ziel, das sich die Projektpartner gesetzt hatten, Aktionsmethoden zu entwickeln und zu erproben, bestätigt werden. Im Weiteren wurde von TeilnehmerInnen herausgestrichen, dass es sich bei den vorgestellten Methoden nicht um wahllos zusammengestellte Einzeltechniken handelte, sondern um entwicklungs- und sozialpsychologisch fundierte Techniken, die sich in ein größeres Ganzes einfügten. Der Wunsch nach Fortsetzung der Aktivitäten wurde mehrfach geäußert. Natürlich wurde auch Raum für kritische Anmerkungen gegeben. Dabei stellten sich die Übergänge zwischen den Trainingstagen als heikler Punkt heraus. In der Tat war die Anzahl von vier TrainerInnen für (lediglich) 30 Trainingsstunden weniger pädagogischen Überlegungen geschuldet, sondern der Partizipation mehrerer Fachsektionsmitglieder.

4.2 Die Perspektive der TrainerInnen

Die TrainerInnen wurden retrospektiv in einer eigenen Befragung gebeten, technische Aspekte zu indizieren, die sie als hilfreich im Sinne des Projektziels empfunden haben. Die Daten wurden wiederum von der Universität Padua inhaltsanalytisch ausgewertet und sind in Abbildung 2 grafisch aufgearbeitet. Die österreichischen TrainerInnen betrachteten – in weitgehender Übereinstimmung mit den TeilnehmerInnen – das szenische Arbeiten im Allgemeinen als zentralen Wirkfaktor. Die „Visualisierung“ sozialer Kontexte auf der Bühne des Psycho- und Soziodramas eröffnet Rollenerweiterungen und aktiviert das Erleben von Selbstwirksamkeit.

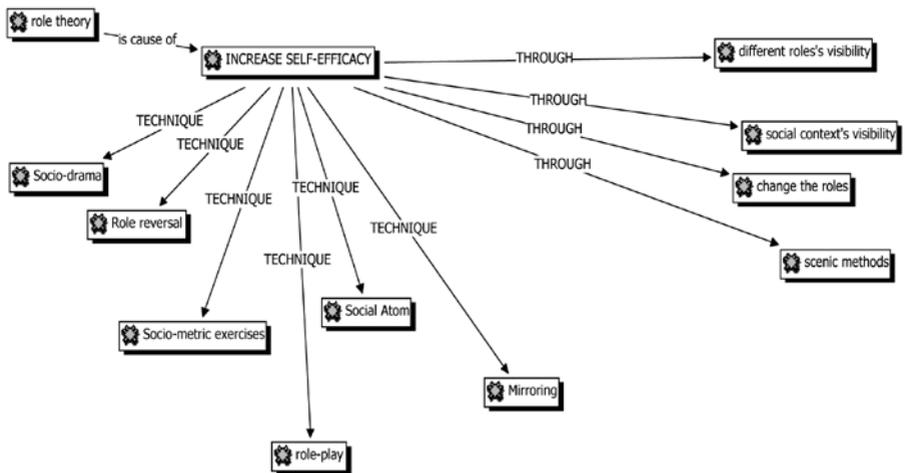


Abbildung 2: Post-Test Ergebnisse (aus: Sageder 2012, S. 64)

Diese Ergebnisse konnten den Projektpartnern für den internationalen Austausch im Sinne einer *good practice* angeboten werden.

4.3 Die testpsychologische Perspektive

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung bearbeiteten die TeilnehmerInnen vor und nach dem Training zwei standardisierte Fragebögen in englischer Sprache:

- *The General Self-Efficacy Scale (GSE)* (Schwarzer und Jerusalem 1995)
- *The Spontaneity Assessment Inventory – Revised (SAI-R)* (Kipper und Hundal 2005, Kipper und Shemer 2006)

Die *General Self-Efficacy Scale (GSE)* ist ein psychologisches Messinstrument zur Erfassung der erlebten Selbstwirksamkeit sowohl im täglichen Leben als auch im Zusammenhang mit live events. Das *The Spontaneity Assessment Inventory – Revised (SAI-R)* ist ein in der Psychodramaforschung recht häufig eingesetztes Instrument und fragt auf dem Hintergrund der Spontaneitätstheorie nach dem Auftreten spezifischer Gefühle und Gedanken während eines Tages. Obwohl es sich bei den durchgeführten Trainings um berufliche Weiterbildung und nicht um persönlichkeitsbildende Maßnahmen in einem engeren Sinn handelte, war es einigen Projektpartner ausgesprochen wichtig, allfällige Effekte der Trainingsaktivitäten auch mithilfe der genannten Instrumente zu überprüfen.

Tatsächlich ergab sich in alle Trainingsgruppen enthaltenden Gesamtsample für beide Instrumente ein signifikanter Unterschied im Pre-Post-Vergleich dergestalt, dass die wahrgenommene Selbstwirksamkeit und die erlebte Spontaneität zugenommen haben ($p < .001$). Aus psychodramatischer Sicht mag auch von Interesse sein, dass die interne Konsistenz der Antworten (ermittelt über Cronbach's Alpha) in beiden Instrumenten und nahezu allen Trainingsgruppen (auch der österreichischen) im Pre-Test höher war als im Post-Test. Psychodramatische Trainingsaktivitäten sind offensichtlich in der Lage, bei den TeilnehmerInnen Erwärmungsprozesse und Spontaneitätslagen auszulösen, die sich dann in vielfältigeren, statistisch weniger konsistenten Antworten ablesen lassen. Zahlreiche weitere Ergebnisdarstellungen und Details finden sich bei Testoni, Guglielmin, Pogliani und Tempra (2012).

Es sei in gebotener Kürze an dieser Stelle nur noch auf zwei Details aus der österreichischen Trainingsgruppe eingegangen. Das *SAI-R* brachte im österreichischen Training keine signifikanten Unterschiede im Pre-Post-Vergleich. Gleichzeitig zeigten sich auf der *GSE* zwar kleine, aber bemerkenswerte Shifts: Die Aussage *“I can always manage to solve difficult problems if I try hard enough”* wurde von den TeilnehmerInnen im Post-Test deutlich optimistischer beantwortet ($p = .08$). Die größte Veränderung wurde jedoch beim Statement *“I am confident that I could deal efficiently with unexpected events”* registriert ($p = .01$). Signifikant mehr Personen berichteten über mehr Vertrauen nach dem Training. Bekanntlich hat Moreno das Psychodrama u.a. mit der Zielsetzung entwickelt, angemessene Antworten auf neue Situationen geben zu können, sohin selbstwirksam mit Veränderungen und unerwarteten Ereignissen umgehen zu können. Das aufgezeigte Ergebnis liefert einen kleinen, jedoch nennenswerten Hinweis, dass dieses Vorhaben tatsächlich gelingen kann.

5. Verbreitung und Anwendung der Ergebnisse

Die Verbreitung der Ergebnisse und der Austausch darüber haben in unterschiedlichen Foren stattgefunden. An dieser Stelle erwähnt werden sollen Konferenzen und Treffen in Österreich (Innsbruck, 23.-25.09.2011), Rumänien (Craiova, 06.-09.10.2011) und Italien (Mailand, 23.-25.03.2012). Das Treffen in Rumänien, das auch Geburtsland Morenos ist, stellte insofern einen Höhepunkt der Projektaktivitäten aus internationaler Sicht dar, als eine große Zahl von TrainerInnen und TrainingsteilnehmerInnen aus nahezu allen partizipierenden Organisationen vertreten war. Über die Projektaktivitäten und Ergebnisse wurde nicht nur in Plenarform berichtet und diskutiert, die TeilnehmerInnen hatten vielfältige Gelegenheiten, Methoden und Arbeitsweisen aus Psychodrama und Playback-Theater in Workshops kennenzulernen. Aus Österreich nahmen alle beteiligten TrainerInnen und sechs Mitglieder aus der Trainingsgruppe an der unvergesslichen Veranstaltung teil.

Wie oben erwähnt, konnte aus Platzgründen nur ein geringer Teil der BewerberInnen tatsächlich am Training teilnehmen. Da die Projektergebnisse ermutigend waren und eine Nachfrage weiter gegeben war, wurden aufbauend auf die Projekterfahrungen im ersten Halbjahr 2012 in Salzburg und Wien insgesamt zwei *Nachfolgetrainings* für BeraterInnen und TrainerInnen aus dem AMS-Bereich angeboten und durchgeführt. Derzeit sind fortgeschrittene Arbeiten im Gange, die Projekterfahrungen weiter zu nutzen und einen umfangreicheren Lehrgang „*Psychodrama in der Erwachsenenbildung*“ zu initiieren.

Dank

Es würde den zur Verfügung stehenden Platz sprengen, allen am Projekt beteiligten Personen und Organisationen hinreichend zu danken. Der ausgesprochene Dank gilt zunächst der *Nationalagentur Lebenslanges Lernen* für die finanzielle Unterstützung und den fachlichen Support bei der Projektadministration. *Maria Majce-Egger*, Generalsekretärin des ÖAGG im Zeitraum 2004 bis 2010, hat das Projekt eingereicht und *Maria-Anna Pleischl*, Generalsekretärin seit 2010, hat es fortgeführt. *Norbert Neuretter* als Fachsektionsleiter und sein Team haben das Projekt in allen Phasen uneingeschränkt unterstützt. *Gabriele Biegler-Vitek*, *Christine Pichlhöfer* und *Sabine Kern* haben als kreative und verlässliche Trainerinnen die Projektideen in die Tat umgesetzt. Zustande gekommen sind die Trainings allerdings erst durch die spontane Bereitschaft der 20 TeilnehmerInnen sich auf das Vorhaben einzulassen. Die beteiligten Partnerorganisationen sowie zahllose liebenswerte und kluge Menschen aus *Finnland, Italien,*

Litauen und Rumänien haben durch ihr Engagement, ihren Gestaltungswillen und ihre Konfliktfähigkeit die Voraussetzungen für das Zustandekommen der Lernpartnerschaft und die fruchtbringende Zusammenarbeit geschaffen: *Kiitos! Grazie! Ačiū! Multumesc!*



Programm für
lebenslanges
Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Mag. phil. Thomas Sageder, MPOS
1160 Wien, Paltaufgasse 21/102
thomas.sageder@aon.at

Literatur

Ameln, Falko von, Gerstmann, Ruth & Kramer, Josef (2009): Psychodrama. Heidelberg: Springer (2., überarbeitete und erweiterte Auflage).

Blanchard, Olivier und Illing, Gerhard (2004): Makroökonomie. München: Pearson Studium (3., aktualisierte Auflage).

Hochgerner, Markus (1996): Psychosoziale Interventionsformen. In: Hochgerner, Markus, Reinelt, Toni, Schnieder-Stein, Claudius, Till, Wolfgang & Uher, Eva-Maria (Hrsg.), Anwendungen der Psychotherapie. Facultas, Wien, S. 15 – 84.

Jahoda, Maria, Lazarsfeld, Paul F. & Zeisel, Hans (2009): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt am Main: Suhrkamp (22. Auflage).

Kipper, David A. & Hundal, Jasdeep (2005): The Spontaneity Assessment Inventory. The Relationship between Spontaneity and Nonspontaneity. Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama & Sociometry, 58, S. 119-129.

Kipper, David A. & Shemer, Haim (2006): The Revised Spontaneity Assessment Inventory (SAI-R). Spontaneity, Well-Being and Stress. Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama & Sociometry, 59, S. 127-136.

Kirchler, Erich M. (1995): Wirtschaftspsychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder der Ökonomischen Psychologie. Göttingen: Hogrefe.

Moreno, Jacob L. (1959): Gruppenpsychotherapie und Psychodrama. Einleitung in die Theorie und Praxis. Stuttgart: Thieme.

Moreno, Jacob L. (1964): Psychodrama, Vol. I. Beacon (N.Y.): Beacon House (3. Ed.).

Pechtl, Waldefried. (2001): Zwischen Organismus und Organisation. Wegweiser und Modelle für Berater und Führungskräfte. Landesverlag, Linz.

Sageder, Thomas (2012): Psychodrama skills for trainers working with unemployed people. The Austrian contribution to the Grundtvig learning partnership "Supporting Potential Development" In: Testoni, Ines, Guglielmin, Maria S., Sageder, Thomas & Leonardis, Paola de (Hrsg.): Psychodrama, Playback Theatre & Lifelong Learning in Action Research. Mailand: AIPsIM, S. 57-67.

Salzberger-Wittenberg, Isca (1997): Die Pädagogik der Gefühle. Emotionale Erfahrungen beim Lernen und Lehren. Wien:WUV-Universitätsverlag.

Schwarzer, Ralf & Jerusalem, Matthias (1995): Generalized Self-Efficacy scale. In: Weinmann, J., Wright, S. & Johnston, M.: Measures in health psychology. A user's portfolio. Causal and control beliefs. Windsor: NFER-Nelson, S. 35-37.

Stadler, Christian & Kern, Sabine. (2010): Psychodrama. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Testoni, Ines, Guglielmin Maria S., Pogliani, Ingrid & Tempra, Lia (2012): Psychodrama and playback theatre for developing self-efficacy. Purpose, tools and results of the Grundtvig Project „Supporting Potential Development" In: Testoni, Ines, Guglielmin, Maria S., Sageder, Thomas & Leonardis, Paola de (Hrsg.): Psychodrama, Playback Theatre & Lifelong Learning in Action Research. Mailand: AIPsIM, S. 31-55.

Wiener, Ron (2001): Soziodrama praktisch. Soziale Kompetenz szenisch vermitteln. München: inScenario.

Rückblick auf Gruppen, Ausblick auf gruppensystemische Beratung

Katharina Warta

Wie haben sich Gruppen und damit die Arbeit mit und in Gruppen über die Jahrzehnte verändert? Dieser Beitrag geht dieser Frage auf Basis der Ergebnisse eines zweimal durchgeführten Workshops¹ nach, bei dem Gruppensituationen aus den Jahren 1962 bis 2011 in kurzen szenischen Darstellungen evoziert und in der Gruppe diskutiert wurden. Dabei zeigte sich einerseits, wie sich in Gruppen der Zeitgeist widerspiegelt, der zum Beispiel den Zugang zu Autorität und Leitung immer wieder neu prägte, und zweitens die Weiterentwicklung der Gruppendynamik als eklektische Methode. Meine These ist, dass gruppensystemisch geprägte Beratungstätigkeit heute weniger lautstark vorgeht, dass sie jedoch dank der konsequenten Arbeit im unmittelbaren Kontakt, mit klaren Zeitstrukturen und prozessorientiertem Feedback sowie Reflexionserfahrung an Lösungskompetenz gewonnen hat.

1. Ausgewählte Stimmen zur Veränderungen in der Arbeit mit und in Gruppen

Gegen Ende der siebziger Jahre haben mein Vater, mein Bruder und ich, damals acht Jahre alt, meine Mutter zu einem Gestaltcamp auf La Spezia in Griechenland begleitet. Wir Kinder lernten am Strand Aikido, während die Erwachsenen „Gruppe“ hatten. Heute scheint mir, damals waren die wechselnden Gefühle in Gruppen größer: mehr Verführung, mehr Charisma, mehr Lust, mehr Macht, mehr Missbrauch, mehr Kreativität, mehr Freiheit. Liegt in dieser Intensität der Schlüssel für die Bedeutung von Gruppen für Veränderungs- und Entwicklungsprozesse, was hieße, dass gruppensystemische Methoden in Beratung und Therapie eine wesentliche Qualität eingebüßt haben, oder ist das eine (nostalgische) Illusion?

Ingrid Krafft-Ebing und Heinz Lorenz (2008, S. 5) bemerken in einer Sondernummer der Österreichischen Vereinigung für Supervision zum 85. Geburtstag von Raoul Schindler zu

1 Die Ergebnisse dieser Workshops wurden erstmals in der Zeitschrift *Gestalt & Integration des ssvg*, Schweizer Vereins für Gestalttherapie und Integrative Therapie veröffentlicht, siehe Warta (2012). Der vorliegende Beitrag greift Teile dieser Zusammenfassung auf, um sie aus der Perspektive der Beratung neu zu beleuchten und zu ergänzen.

der Frage, was „Gruppendynamik“ heute bedeutet: „*Leider nicht mehr viel. Die Vorstellungen der Gruppendynamik der 60er und früher 70er Jahre waren sicherlich ein Resultat dieser Zeit. Das Vokabular wurde schnell Allgemeingut, jedoch ohne die damit bezeichneten Inhalte. Das kann als kollektiver Abwehrmechanismus gesehen werden. So finden wir heute kaum eine soziale Interaktion, in der nicht irgendein Fachterminus aus der Gruppendynamik in den Diskurs geworfen wird, aber es finden sich immer weniger Personen, die die Faszination, die Kreativität aber auch die Gewalt einer Gruppe aushalten, verstehen und lenken können.*“ Die AutorInnen betonen in der Folge, dass hier, wie in nur wenigen anderen wissenschaftlichen Richtungen, der Anspruch besteht, dass Aspekte des Forschungsgegenstandes nicht nur gewusst, sondern auch erlebt werden müssen um sie verstehen zu können. „*Dieses Erleben ist ein Inneres, wird aber evoziert durch die Auseinandersetzung mit der Umwelt, durch das Verhältnis von Innen zu Außen*“ (ebd.).

Nach Ansicht von Raoul Schindler (2008, S. 6) hat die Bedeutung von Gruppen nicht abgenommen, sondern ist vielmehr Alltag geworden und hebt sich dadurch nicht so deutlich in den Vordergrund. Wenn Gruppe Mittel zum Zweck und als Lernfeld ungerne wahrgenommen wird, sieht auch Schindler das als eine Art des Widerstands. „*Die Gruppen suchen uns auf, um uns mit ihren Schwierigkeiten zu begegnen. Das ist in Ordnung, und dass sie Schwierigkeiten haben ist etwas, was zur natürlichen Welt gehört. An Schwierigkeiten wachsen wir. (...) Widerstand ist nicht mehr ein Phänomen, das wir überwinden müssen, sondern mit dem wir gut leben müssen.*“ (ebd.) Aus der Perspektive eines der Pioniere der Gruppendynamik, der seine Gruppenkompetenz über Jahrzehnte weiterentwickelt hat, ist das kein Verlust, sondern eine gesellschaftlich bedingte Veränderung, mit der man nicht zuletzt dann besser umgehen kann, wenn einem Gruppenprozesse vertraut sind.

Wird diese Kompetenz jedoch noch entwickelt, ist sie identifizierbar? Wenn Oliver König (2011) vom allmählichen Verschwinden der Gruppenverfahren schreibt, so meint er nicht das Verschwinden der Arbeit mit und in Gruppen, sondern tatsächlich das Verschwinden der Gruppenverfahren. Er zeichnet dieses Verschwinden beispielhaft im therapeutischen Feld durch einen deutlichen Rückgang der Gruppenangebote in der (ambulanten) Psychotherapie in Deutschland im Verhältnis zur Einzeltherapie nach. Im Beratungsfeld liegen keine Statistiken vor, hier geben jedoch sowohl in Deutschland als auch in Österreich Rückgänge in den Ausbildungszahlen einen Hinweis auf dieses allmähliche Verschwinden. Dies passiert vor dem Hintergrund von gesellschaftlichen Tendenzen zur Individualisierung und Endsolidarisierung²,

2 Maria Majce-Egger schreibt über neue Modelle postmoderner Konstruktionen des Selbst: „Gemeinsam ist den Modellen die Basisannahme, dass Sinnggebung und Identitätsbildung zu einer privaten Angelegenheit jedes/jeder Einzelnen geworden ist. Die Modelle unterscheiden sich in der Betonung und Deutung der fortschreitenden Individualisierungsprozesse als Chance oder Verlust für die/den Einzelnen.“ (Majce-Egger 2012, S. 22)

die sich in der Arbeitswelt beobachten lassen, aber auch in Jugendgruppen oder der Kirche.

2. Eine experimentelle Zeitreise in Gruppen der vergangenen sechs Jahrzehnte

Woher kommt dieser Widerspruch, dass Gruppenverfahren es heute auf dem Markt schwer haben, obwohl ihnen Relevanz zugesprochen wird? Anders gefragt: Wie hat sich „Gruppe“ über die vergangenen Jahrzehnte verändert, dass sie als „Marke“ nicht mehr so attraktiv scheint, aber als Methode nach wie vor relevant ist?

Um dem auf die Spur zu kommen, leitete ich November 2011 in Wien im Rahmen einer Tagung zum 100-jährigen Geburtstag von Paul Goodman, einem der Begründer der Gestalttherapie, einen Workshop zu diesem Thema. Der Workshop wurde im März 2012 im Rahmen der Mitgliederversammlung des Schweizer Vereins für Gestalttherapie und Integrative Therapie (SVG) wiederholt. So konnte ich in zwei Gruppen mit Ansätzen der Aktionsforschung und des Psychodrama gemeinsam mit den TeilnehmerInnen der Frage nachgehen, wie sich Gruppenatmosphären seit den sechziger Jahren entwickelt haben.

Meinen Recherchen habe ich vier Hypothesen vorangesetzt, die ich in diesem Beitrag anhand der Ergebnisse der Workshops diskutieren werde:

- Die Arbeit mit und in Gruppen hat sich über die Jahrzehnte geändert.
- Der Begriff „Gruppe“ und was damit assoziiert wird, hat in Beratungs- und Therapiearbeit an Attraktivität verloren.
- Ein Teil der einstigen Attraktivität von Gruppenarbeit lag in einer revolutionären Vorstellung, ein anderer Teil im Charisma antiautoritärer Führungsfiguren.
- Wenn wir uns die Entwicklung von Gruppenkulturen über die Zeit bewusst machen, können wir die Entwicklungskraft der Gruppen (im wahrsten Sinne die Gruppendynamik) von „damals“ heute besser nutzen.

Die Workshops waren wie folgt aufgebaut: Eingangs nannten die TeilnehmerInnen, die etwa zwischen 30 und 70 Jahre alt waren, eine oder zwei Gruppen, die in ihrem Leben die größte Bedeutung hatte(n). Dann begann die Gruppenarbeit: Die TeilnehmerInnen bildeten Kleingruppen von drei bis vier Personen zu folgenden Jahreszahlen: 1962, 1971, 1986, 1997, 2011. Jede Kleingruppe hatte 20 Minuten Zeit, eine Mini-Szene einer Therapie- oder Selbsterfahrungsgruppe aus dem gewählten Jahr vorzubereiten, die sie für typisch für den damaligen Zeit- und Gruppensinn hielt. Danach wurden in chronologischer Reihenfolge die drei- bis fünfminütigen Szenen vorgespielt und besprochen. Sowohl meine Beobachtungen während des Spiels als auch die Nachbesprechungen in

den Gruppen sind die Grundlage für diesen Beitrag. Die folgende Übersicht beschreibt in wenigen Worten die gespielten Settings dieser Zeitreise:

Goodman Tagung 11/2011, Wien		SVG-Generalversammlung, 03/2012, Thun
<p>Eine Selbsterfahrungsgruppe, die TeilnehmerInnen zeigen Bemühungen, herkömmliche Strukturen aufzubrechen: einer kommt zu spät, das wird nicht kommentiert. Es wird jedoch die Struktur, der Rahmen und der Leiter infrage gestellt, sobald jemand das Wort ergreift. Dabei sitzen alle (diszipliniert) im Kreis.</p>	1962	<p>Therapiegruppe. Der Therapeut schütelt den PatientInnen die Hand, „Guten Tag Herr Doktor“, er setzt sich und schweigt. Eine Teilnehmerin bemüht sich um Aktion, „Es wäre schon leichter, wenn Sie eine Frage stellen“, die andere wendet sich nur ab, kaum Blickkontakt. Zunehmende Spannung. Alle vermeiden den Blickkontakt. Es läutet, der Therapeut hebt die Sitzung auf.</p>
<p>Encounter-Gruppe, alle sitzen am Boden oder liegen halb übereinander. Intensives Suchen nach Gefühlen und lautstarkes Ausdrücken von Gefühlen. Einer reißt sich das Hemd vom Leib, stößt einen Urschrei aus, und sagt dann: ah, jetzt geht's mir besser. Eine Frau schluchzt an der Schulter eines Kollegen, als es vorbei ist, bekommt sie das Feedback, dass sie nicht als echt erlebt wurde. Sie fasst sich, und sagt auf andere Weise ehrlich verzweifelt: „Das war immer noch nicht genug?!“</p>	1971	<p>Die Elterngruppe eines selbstverwalteten Kindergartens trifft sich im Wohnzimmer einer der Familien. Ein Vater kommt laut singend herein: „The times, they are changing“. Ein Kind ist dabei. Am Boden, auf einem Polster, sitzt die Leiterin und betont, dass sie extra für diese Funktion berufen wurde. Ein Vater stellt ihre Leitung infrage, stellt Autorität infrage, sitzt auf einem Sessel, sie antwortet: und ich sitze hier unten. Das Kind will Sand spielen und bekommt die Einladung: du kannst den Sand auch hier herein bringen!</p>

<p>Politische AktivistInnen. Ein dominanter Teilnehmer raucht, hat einen Arm um eine Frau gelegt, setzt zu 100% auf seine Führungsposition, lässt die anderen für sich arbeiten, indem er sie in ihrem Engagement herausfordert. Ein aktionistisches Vorhaben wird geplant: Die Freundin im Arm des Gruppenkopfs soll nackt an einen Baum gebunden werden, um die Konservativen zu schockieren. Es gilt, ein Konzept zu schreiben. Eine alleinerziehende Mutter wird den Ansprüchen nicht gerecht und sucht trotzdem, Aufgaben zugesprochen zu bekommen. Dass ein Kind oder eine Schwangere da sind, stört die Raucher nicht. Alles, was hier passiert, ist wichtig, vor allem politisch wichtig.</p>	<p>1986</p>	<p>Eine Selbsterfahrungsgruppe, ein Teilnehmer platzt gleich mit seinem aktuellen Problem heraus: die Eltern seiner Freundin verbieten ihr, mit ihm zusammenzuziehen, solange sie nicht heiraten. Er will nur zusammenziehen und hält den Druck der Schwiegereltern nicht aus. Die beiden Teilnehmerinnen hören ihm aufmerksam zu, viel Mitgefühl: ihm tut es gut, dass er hier reden kann und so viel Verständnis bekommt. Es gibt viel Empathie, aber keine Lösung des Problems.</p>
<p>Wird nicht gewählt</p>	<p>1997</p>	<p>Wird nicht gewählt</p>
<p>Therapiegruppe, zwei Teilnehmerinnen sind da, die dritte kommt zu spät, entschuldigt sich und schildert die Situation: Sie ist alleinerziehende Mutter, musste das Kind abholen, hatte ein Problem mit dem Handy, sie schildert einen durch und durch mit Erledigungen gespickten Tag, bei dem diese Verzögerung von wenigen Minuten – gegen den Plan – zusammengekommen ist. Die anderen beiden haben hierfür Verständnis und haben ähnliche Beiträge, es kommt zu einem Austausch über Lösungsvorschläge, Beratungsstellen, praktische Hilfen.</p>	<p>2011</p>	<p>Seminargruppe zum Thema „Die Gruppe im Wechsel der Zeiten“. Ein Vortragender, die anderen sind ZuhörerInnen. Ein Zuhörer stellt die Qualifikation des Vortragenden infrage: Was hat er publiziert? Was ist seine Ausbildung? Das Seminar sei teuer ... man möchte wissen, was man da bekommt. Der Vortragende geht darauf nicht weiter ein und rät, sich an die Veranstalter zu wenden, wenn es um die Kosten geht, lädt zu Fragen aus dem Publikum ein, die dann nicht aufgegriffen werden. Er kündigt an, die Inhalte seines Vortrags in Form einer Powerpoint-Unterlage selbstverständlich nachzureichen, da er sie heute nicht mit dabei hätte.</p>

3. Auswertung

Die Veränderungen von „Gruppen“ sind unübersehbar

Die in Szene gesetzten Gruppen schienen in beiden Seminaren jeweils wie eine Antwort auf eine offensichtliche Problemstellung des vorangegangenen Jahrzehnts: In den sechziger Jahren waren die Gruppen an Strukturen und Autoritäten gebunden, die sie zwar infrage stellten, von denen sie aber immer noch abhängig waren und die ihre gesamte Aufmerksamkeit absorbierten. Die Sehnsucht dem zu entkommen war da, aber die Freiheit noch nicht. Das platzte in den siebziger Jahren auf: Es war jeweils die lustigste Passage für das Publikum, hier konnten sich Menschen mit ihren Emotionen in Szene setzen, Grenzen waren da, um überschritten zu werden, genug war nie genug. Es folgten die achtziger Jahre, in der (politische und persönliche) Interessen eher zu Wort kamen als Gefühle. Es ging um Macht in der Gruppe oder in der Familie und um Durchsetzungsstrategien, die sich aber nicht immer als solche präsentierten. Rücksichtnahme war kein Thema, aber Mitgefühl für die, die auf der eigenen Seite stehen, gab es schon. Die neunziger Jahre wurden in beiden Seminaren nicht ausgewählt. Der Sprung von 1986 bis 2011 ist mit 25 Jahren deshalb vergleichsweise lang. Hier zeigte sich in beiden Gruppen deutlich eine Individualisierung, in der Gruppen (-zusammenkünfte) vor allem der Artikulation eines Bedarfs dienen. Interaktion ist zielorientiert, in der Therapiegruppe unter Personen mit vergleichbaren Problemlagen, im Fortbildungsseminar zwischen Vortragendem und TeilnehmerInnen. Den Einzelnen sind ihre Rechte und Pflichten bewusst und sie kommunizieren darüber, wie man diesen aus unterschiedlichen Positionen heraus und unter Inanspruchnahme von Dienstleistungen gerecht werden kann.

Zum Attraktivitätsverlust von „Gruppe“ und Konsequenzen für Beratung

Aus der Gegenüberstellung der Gruppensettings, die von den TeilnehmerInnen der beiden Seminare als typisch erachtet wurden, lässt sich über die Attraktivität von Gruppenkonzepten einiges erkennen: In den sechziger Jahren wurden jeweils reine Selbsterfahrungs- oder Therapiegruppenformate gewählt. In den siebziger Jahren gab es eine Encounter-Gruppe und die Elterngruppe eines selbstverwalteten Kindergartens, die man als Beispiel dafür sehen kann, sich in Alltagsaufgaben als Gruppe zu organisieren. In den achtziger Jahren gab es neben einer Therapiegruppe eine politische Gruppe, vielleicht eine Basisgruppe. Die neunziger Jahre wurden beide Male nicht gewählt – einmal mit der (nachträglichen) Begründung, dass den TeilnehmerInnen spontan nichts Spezielles zu Gruppen in den Neunzigern eingefallen ist, das andere Mal gab es die Erklärung, das sei die Zeit der eigenen Ausbildung gewesen. Hier wären die Erfahrungen zu persönlich, um für die Darstellung geeignet zu sein. Jedenfalls

waren die Neunziger in den beiden Seminaren nicht sichtbar. In der Gegenwart (2011) rücken Individuum und Organisation (Veranstalter) in den Vordergrund. Die TeilnehmerInnen kennen ihre Möglichkeiten und Grenzen, sie formulieren ihre Interessen realistisch und weniger träumerisch und sind dabei deutlich unabhängiger und zugleich von der Leitung als 50 Jahre zuvor. Das Zusammentreffen wirkt pragmatisch, das Hier und Jetzt als Instrument zu nutzen, ist kein Thema.

Die Inszenierungen insbesondere beim ersten Seminar geben interessante Einblicke über unterschiedliche Entwicklungsstadien von „Beziehungsfähigkeit“: In den Sechzigern drehte sich vieles in Abhängigkeit um die Autorität des Leiters, dann kam es in den Siebzigern zu einem Aufbruch, der aber von so vielen Grenzüberschreitungen begleitet war, dass sich niemand so richtig sicher fühlte. Doch es war was los: viel Emotion miteinander, aber keine Geborgenheit – für manche war das auch ein Stress. Bei den Szenen zuzuschauen war hingegen lustig, zurückzuschauen (in die eigene Jugend?) war es, das war in den Nachbesprechungen spürbar, auch. Mit den achtziger Jahren setzte eine veränderte Stimmung ein: Da bezog man sich auf die Umwelt, Rollen waren deutlich ausdifferenziert, es galt sich zu beweisen, in der Gruppe und als Gruppe im jeweiligen Umfeld. Die Auseinandersetzung mit Macht ist von der Leitung in die Gruppe gerutscht. Beziehung wurde demonstrativ zur Schau gestellt, und sei es in ihrer Unverbindlichkeit: Bedürfnisse nach Beziehung waren ja nunmehr bekannt und konnten für den Ausbau der eigenen Position genutzt werden. Selbst aus der Perspektive der „Underdogs“ war die Gruppe eine Aufwertung, Zugehörigkeit war wichtiger als persönliche Wertschätzung. Dann kamen die Neunzigerjahre, die nicht gespielt wurden. Da gab es zwar Gruppen, viele Ausbildungsgruppen zum Beispiel, die für die TeilnehmerInnen wichtig waren und in der Vorstellungsrunde erwähnt wurden, aber insgesamt war es weniger aufgeregt. Das Umfeld professionalisierte sich – Gruppen waren eben oft *Ausbildungsgruppen*! Im Nachhinein gesehen wirkte diese nicht-sichtbare, wenig aufdringliche Phase wie eine Latenzzeit, in der die (frühe) Attraktivität von einer gewissen Ernsthaftigkeit abgelöst wurde. Die Bindungskiste ist voll, Emotionalität und Größenphantasien sind ausgelebt, lernen wir mal in Ruhe Lesen und Schreiben. In dieser Zeit reift die Gruppenkompetenz und wird von unterschiedlichen Theorien und Konzepten beeinflusst, von denen sie auch profitiert und die ihr später zur Verfügung stehen werden.

Auf dieser Basis funktionieren die Gruppen in den 2011 angesiedelten Szenen ziel- und aufgabenorientiert: Die Personen, die in eine Gruppe gehen, glauben zu wissen, was sie von ihr haben können. Eine Klärung und Entwicklung der Beziehungen untereinander gehört nicht zu diesen Erwartungen. Die Beziehungen sind abgeklärt aber auch

bewusster als früher, es kommt nicht mehr zu Grenzüberschreitungen. Das Verhältnis zur Autorität ist selbstbewusst und funktional ausdifferenziert. Die Menschen kennen ihre Situation besser, aber sie hängen insgesamt in einer gewissen Vereinzelung, in der Gruppe geht es mehr um das Vermitteln von Informationen als um Verbindlichkeit, oder gar Leidenschaft und Abhängigkeit. Die Inhalte werden selbstverständlich als „pdf des Powerpoint-Vortrags“ nachgereicht.

Diese abgeklärte Rückkehr zur Gruppe spiegelt sich auch in der theoretischen Auseinandersetzung wieder: Rudolf Wimmer (2007, S. 280) erklärt, der kritische Blick auf die Verwendung von Begriffen wie Gruppe und Team im Kontext einer Theorie sozialer Systeme speise sich ausschließlich aus tradierten Bedeutungshorizonten, mit denen diese Begriffe üblicherweise aufgeladen werden, die er wie folgt zusammenfasst (ebd. S281f): *„Die Gruppe als besondere soziale Formation gilt in dieser Denktradition als jener sozialer Raum, in dem ohne die übliche Dominanz ‚instrumenteller Vernunft‘ sich so etwas wie Unmittelbarkeit in den zwischenmenschlichen Beziehungen entfalten kann, unverfälschte Emotionalität erlebbar wird, das Individuum in seiner Gesamtheit zählt, authentische Rückmeldungen untereinander möglich sind; es ist ein sozialer Raum, in dem Chancengleichheit, Partizipation und Selbstbestimmung erfahren werden können, alles Möglichkeiten, die die klassische, hierarchiegeprägte Organisation ihren Mitgliedern verweigert.“* Verabschiedet man sich von dieser normativen Aufladung, so Wimmer, wird es möglich Theorien zuzulassen, die sich der Herausforderung stellen, *„dass die Form ‚Gruppe‘ sowohl zentrale Elemente von Interaktionssystemen (Kommunikation unter Anwesenden) wie auch von Organisationen (Mitgliedschaft, Entscheidungsfähigkeit) miteinander zu einer neuen Systemqualität verbindet.“* Dem Zeitfaktor wird hier die entscheidende Rolle zugeschrieben: *„Die besondere Herausforderung einer tragfähigen theoretischen Konzeptionalisierung von ‚Gruppe‘ liegt wohl genau in ihrer ‚transitorischen‘ Existenz. Sie startet unweigerlich als typisches Interaktionssystem und geht häufig im Zeitverlauf in Organisationen auf.“* (ebd. S. 286).

Nicht nur in den gespielten Szenen sondern auch im Beratungsalltag ist zu beobachten, dass in dieser neuen Situation Gruppenprozesse oft von hinten aufgepäppelt werden: Erst werden Ziele definiert, dann die Kriterien für die Überprüfung der Zielerreichung daraus abgeleitet, erst am Ende beginnt man, sich mit der Durchführung zu beschäftigen. Das scheint vernünftig, birgt aber ein unvernünftig großes Manko, da die – für die Gruppendynamische Methode zentrale – Ergebnisoffenheit auf der Strecke bleibt. So werden unzureichende Evaluationsmethoden einführt, zum Beispiel das Zählen von Beratungskontakten im sozialpolitischen Umfeld, obwohl es eigentlich um ein besseres Verständnis von Prozessen und Wirkungen ginge, die sich jedoch schlecht als Zielgrößen im Vorhinein definieren lassen.

Um dies zusammenzufassen: Die Attraktivität von Gruppen im Sinn von sinnlicher und emotionaler Intensität scheint heute geringer als bis in die achtziger Jahre des letzten Jahrhunderts. Das ist vielleicht weniger lustig, aber nicht unbedingt ein Verlust, sondern das Entwachsen einer Situation emotionale Überladung, die mit Geborgenheit eher verwechselt wurde als wirklich zusammentraf. Ein wirklicher Verlust hingegen ist es, wenn die aktuelle Tendenz, Ergebnisziele festzulegen und zu evaluieren, auf die Beratung von Gruppen so zurückwirkt, dass Ergebnisoffenheit im Beratungsprozess eingeschränkt wird.

Zur Auflösung revolutionärer Vorstellungen und antiautoritärer Führung

Wie bildet sich die von R. Wimmer kritisierte „normative Überladung“ in den gespielten Gruppenszenen ab, gibt es einen Hinweis darauf, dass revolutionäre Vorstellungen und antiautoritäre Führungspersönlichkeiten etwas Anderem Platz machen? Die revolutionäre Komponente – durch Gruppendynamik und Gruppentherapie Menschen in ihrer Selbstbestimmung zu unterstützen und auf diesem Weg die Welt zu verbessern – war als Wunsch in den Sechzigern, als leidenschaftlicher Versuch in den Siebzigern, als ideologisch fest formiertes und durch politische Bewegungen geprägtes Gehabe in den Achtzigern beobachtbar. 2011 dringt hier nichts mehr durch: die Interessen sind längst verteidigt, die Strukturen akzeptiert, es geht nur mehr darum, sich in ihnen kompetent zu bewegen.

Betrachten wir die Leitung in den Gruppenszenen aus der Nähe: Der schweigende Therapeut aus den sechziger Jahren bekam aus der Gruppe das Feedback: Das steht Dir gut! Wer seine Macht hält, wird attraktiv. Geschwiegen wurde natürlich, „damit die Teilnehmer sich spüren“, und nicht etwa, damit sie zum Leiter aufschauen, das haben sie aber trotzdem getan. Aus den gespielten Szenen lässt sich eine Mutation in der Leitungsorientierung ableiten: In den sechziger Jahren hatten die TeilnehmerInnen zwar schon ein deutliches Bedürfnis, die Autorität zu überwinden, waren aber in ihrer Orientierung am Leiter erstarrt. In den siebziger Jahren bricht dies auf, es kommt Bewegung ins Spiel, die Beteiligten bleiben jedoch auch ratlos zurück. In den achtziger Jahren schärft sich die Rollenausdifferenzierung in Gruppen, Gruppenmitglieder nehmen mächtige Positionen ein, die charismatischen FührerInnen sind nicht mehr in der Leitung, sondern wachsen aus der Gruppe heraus. In den Darstellungen von 2011 hingegen hatte der Leiter keine augenscheinliche Führungsposition inne: Die Fragen, die SeminarteilnehmerInnen heute stellen, betreffen seine Publikationsliste und die Referenzen, nicht seine Ausstrahlung.

Das Missverständnis zwischen einem überhöhten Anspruch und den Konsequenzen zu vermeintlicher Sachorientierung hat Cornelia Edding (1995, 77) in einem persönlichen Exkurs in ihrem Beitrag über die Domestizierung der Gruppendynamik deutlich gemacht: „*Es stellt*

sich allerdings die Frage, ob mit der Aufgabe von Illusionen und dem Verzicht auf überhöhte Ansprüche nicht auch Erhaltenswertes mit aufgegeben wurde. Mir jedenfalls ist Wichtiges verloren gegangen: Ich vergesse nie, wie aufgeregt und glücklich ich war, als ich begann, das mir bis dahin unsichtbare Leben der Gruppe wahrzunehmen.“

Herausgeschält hatte sich eine Nutzung gruppendynamischer Methoden und Kompetenzen für die Beratung von Personen in Leitungsfunktionen, die Beschäftigung mit Autorität als Instrument zur Entwicklung von Führungskompetenz und ausdifferenzierte Kenntnis von Führungskulturen.

4. Konsequenzen für gruppendynamisch orientierte Beratung: Kontakt, Zeit, Feedback und Reflexion

In den Anfängen, im Wien der späten fünfziger Jahre ging es Traugott Lindner, einem Pionier der Gruppendynamik in Österreich, wie folgt (Interview mit G. Schwarz, 1993, S. 22): *„Ich bin hergegangen und habe unter dem Namen der Forschungsstelle³ und mit dem Titel ‚Führungsfragen in Industrie und Verwaltung‘ ein Drei-Tage Seminar ausgeschrieben. Da gab es keine T-Gruppen, aber es war so ähnlich wie das was der Lippit zur Einführung in Österreich gemacht hat. Das hat eingeschlagen, und die Leute kamen in Massen.“* Heute ist von einem massenhaften Zustrom zu Gruppenangeboten keine Rede mehr. Selbsterfahrungsgruppen müssen immer wieder aufgrund einer zu geringen Zahl an Anmeldungen abgesagt werden, die „Akquisition“ von TeilnehmerInnen verlangt einiges an Zeit und Einsatz. Was heute noch zieht, ist Gruppensettings zu spezifischen Fragestellungen anzubieten: Teamentwicklung, Burnout, Leadership, Partnerschaften, Konflikte. *„Das Konzept ‚Begegnung‘ wird durch das Konzept der ‚Sachbezogenheit‘ ersetzt, das Konzept des Selbst bzw. der Erfahrung durch das Konzept der Fähigkeit bzw. der Kompetenz“* (Hirsch 2004, S. 168, zit. nach König 2011, S 290). Daraus kann man schließen, dass Gruppenkompetenz allein nicht mehr ausreichend Orientierung verspricht. Anwendungsfelder (persönlich-psychisch oder politisch-institutionell) hingegen haben an Bedeutung gewonnen.

Aus heutiger Sicht erklärt sich die Zukunftsfähigkeit der Gruppendynamik nicht zuletzt aus ihrer eklektischen Erfahrung. Wer sich professionell mit Gruppen beschäftigt, bezieht sich auf unterschiedliche Theorien und entwickelt die eigene Arbeit mit ihnen weiter. Diese Vielseitigkeit untermauert zwar die Kompetenzen der BeraterInnen, die Marke „Gruppendynamik“ hingegen zieht nicht mehr so wie früher. Ich will hier

³ Traugott Lindner war Mitarbeiter von Leopold Rosenmayr an der Sozialwissenschaftlichen Forschungsstelle der juristischen Fakultät in Wien.

abschließend vier Aspekte herausgreifen, die mir vor dem Hintergrund der beschriebenen szenischen Übungen und meiner Beratungstätigkeit bedeutend und in der Kombination spezifisch für gruppenspezifische Beratung scheinen, nämlich die Arbeit im Kontakt, die spezifische Nutzung von Zeit sowie die Bedeutung von Feedback und Reflexion.

Kontakt

Erinnern wir uns daran, dass zum zentralen Anliegen der Gruppenforschung und –erfahrung in ihrer Blütezeit in den siebziger Jahren besonders der Umgang mit Emotionen und affektiven Phänomenen in und von Gruppen wurde, also Teil des Affekts einer Gruppe zu sein und mit dieser Gefühlslage zurecht zu kommen (Pagès, M, 1974, nach K. Lackner 2006, 128). Wenn wir die zwei mal vier Sequenzen Revue passieren lassen, so zeigt sich, dass es *immer* schwierig war und nach wie vor ist, den Kontakt in der Gruppe herzustellen und auszuhalten. Am Anfang, weil es so still war, dann weil es so grenzenlos war, dann weil sich die Macht von außen in den Mächtigen der Gruppe gespiegelt hat und heute, weil jede/r für sich irgendwie zurecht kommt und von der Gruppe nicht mehr viel erwartet. Wenn heute Sachfragen in den Vordergrund rücken, dann wird gerade die Kompetenz wichtig, Sach- und die Gefühlsebene unterscheiden zu können, ohne die eine oder andere auszuklammern. In beiden Seminaren zeigt die jüngste Sequenz, dass Bedürfnisse und/oder Gefühle heute zwar besser benannt werden können als früher, jedoch als Interessen auf der Sachebene abgehandelt werden. Das Potential für gruppenspezifische Beratung liegt in einer reifen Arbeit am unmittelbaren Kontakt.

Zeit

Eine klare Zeitstruktur und das Hier und Jetzt-Prinzip sind zentrale Grundsätze der Gruppendynamik. Es gibt einen Beginn und ein Ende, die sich nicht spontan umstoßen lassen. Eine Gruppensitzung beginnt nicht später, weil jemand noch nicht da ist, und endet nicht früher als geplant, weil gerade nichts los ist, und auch nicht später, weil es gerade so dicht ist. Der Zeitrahmen verdeutlicht nämlich genau diese Gruppentendenzen. In diesem Rahmen wird das Hier und Jetzt als Lernfeld in der Beratung geöffnet. Vor einem Training oder einer Beratung nicht zu wissen, was im Hier und Jetzt entstehen und zu bearbeiten sein wird, unterscheidet die gruppenspezifische Methode grundlegend von Managementberatung, die für problematische Situationen mit einer vorgefertigten – unter Umständen guten – Problemlösung ankommt. Ob der Zugang für die Wahrnehmung dessen, was in der Gruppe gerade geschieht und Bedeutung hat, vorrangig von Kommunikationstheorien, Körperarbeit, Psychoanalyse oder Sozialwissenschaften geprägt ist, ist dabei meines Erachtens nachrangig.

Feedback

Wenn sich GruppendynamikerInnen, zum Beispiel in der Leitung eines Führungskräftetrainings, als Resonanzkörper für das Gruppengeschehen verstehen, dann lösen sie sich teilweise aus der Abstinenz des/r TrainerIn und lassen sich auf ein Experiment im Hier und Jetzt des Trainings ein. Wenn das gelingt, wird es möglich, der Gruppe ein unmittelbares Feedback zu geben, das tatsächlich wie eine „Fütterung“ neue Energie mobilisiert, und TeilnehmerInnen hinführt, auf eigene Wahrnehmungen zu achten und ihnen Ausdruck zu verleihen.

Reflexion

In diesem Zusammenhang möchte ich noch einmal auf die weiter oben angesprochene Ergebnisoffenheit zurückkommen, die auf den ersten Blick in einen krassen Widerspruch zu der heutzutage häufig eingeforderten Evaluierung von Ergebnis und Erfolg steht, die sich an ex ante definierten Leistungsindikatoren orientiert. Gerade in gruppendynamisch geprägter Beratung ist es üblich, die Erfahrungen im Zuge der Beratung und ihre Bedeutung zu beschreiben. Am Ende eines Trainings wird Zeit eingeräumt, um Rückschau zu halten, wie die Gruppe zu dem Prozess gekommen ist, was eigentlich erlebt und gelernt wurde. Auch hier findet sich der Zeitfaktor wieder, der den Transfer von der Gruppe in die Organisation oder andere Umwelten erleichtert. Es gibt dank der gruppendynamischen Prinzipien von Feedback und Reflexion und der Aufmerksamkeit für die Beobachtung von Prozessen eine hohe Evaluierungskompetenz.

So kann auch die Arbeit mit Gruppen kompetent weitergeführt werden, vielleicht weniger lautstark als in den siebziger und achtziger Jahren, aber – im Zweifelsfall – selbstbewusst.

Mag.^a Katharina Warta

www.katharinawarta.wordpress.com, www.gddg.at

warta@technopolis-group.com

Literatur

.....
Edding, Cornelia (1995): Die Domestizierung der Gruppendynamik. In: Oliver König (Hrsg.): Gruppendynamik. Geschichte Theorien Methoden Anwendung Ausbildung. Profil: München Wien, S. 69-85.
.....

König, Oliver (2011): Vom allmählichen Verschwinden der Gruppenverfahren. Psychotherapeut 2011/56, S. 287–296, Springer-Verlag.
.....

Krafft-Ebing Ingrid, Lorenz Heinz (2008): Raoul Schindler zum 85. Geburtstag. Supervision und Gruppendynamik. Sondernummer ÖVS News, Österreichische Vereinigung für Supervision, Wien.
.....

Lackner, Karin (2006): Zur Aktualität von T-Gruppen. Überlegungen zum Nutzen der Erfahrungen aus T-Gruppen. In: Peter Heintel (Hrsg.): betrifft: TEAM. Dynamische Prozesse in Gruppen. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
.....

Majce-Egger, Maria (2012): Identität – ein Prozess. Der Identitätsbegriff im Wandel – Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen für Psychotherapie und Beratung. In: Arbeit und Identität. Feedback, Zeitschrift für Gruppentherapie und Beratung, Vol. 1&2/2012, ÖAGG: Wien.
.....

Schindler, Raoul im Gespräch mit W. Knopf (2008): „Mit dem Omega sind wir ja auch heut' zutage noch nicht gut beisammen!“. Supervision und Gruppendynamik. Sondernummer ÖVS News, Österreichische Vereinigung für Supervision, Wien.
.....

Schmid, Peter F (2002): Die vermutlich potenteste soziale Erfindung des 20. Jahrhunderts“. Zur Geschichte der Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik in Österreich; Loseblattsammlung, Niederländisch: Geschiedenis van de goepspsychotherapie en groepsdynamica in Oostenrijk, in: Berk T.J.C. et al (Hrsg.), Handboek Groepspsychotherapie, Houten/Mechelen (Bohn Stafleu Van Loghum) 2002, V.3.1-23 (III. Losbladig)
.....

Schwarz, Gerhard (1993): Interview mit Traugott Lindner. In: Schwarz, G: Gruppendynamik. Geschichte und Zukunft. WUV Universitäts-Verlag, Wien, S. 17-34.
.....

Warta, Katharina (2012): Gruppe im Wechsel der Zeiten: Was können wir, was wollen wir, was sollten wir von Paul Goodman lernen? Gestalt & Integration Nr. 72, S. 4-11.
.....

Wimmer, Rudolf (2007): Die Gruppe – ein eigenständiger Grundtypus sozialer Systembildung? Ein Plädoyer für die Wiederaufnahme einer alten Kontroverse. In: Jens Aderhold, Olaf Kranz (Hrsg.): Intention und Funktion. Wiesbaden (VS), S. 270–289.
.....

Bibliotheksöffnungszeiten

Die Öffnungszeiten der ÖAGG-Bibliothek für Herbst/Winter 2012

Mittwoch von 17.30–20.00 Uhr

12. September, 10. Oktober, 14. November, 5. Dezember

Freitag von 15.00–19.00 Uhr

28. September, 19. Oktober, 30. November, 21. Dezember

Neue Mitglieder im ÖAGG

Benedek Ilonka, Graz
Bohle Ulrike Barbara Maja Mag.^a, M.A., Wien
Brach Christa Mag.^a (FH), Wien
Broscanc Claudia, Wien
Diaconu Ioana Alexandra Mag.^a, Wien
Dörflinger Aliette Mag.^a, Wien
Eckstein Petra Dr.ⁱⁿ, Wien
Ghanim Dina Dr.ⁱⁿ, Wien
Golliasch Doris Mag.^a Bakk., Wien
Grubinger Markus Mag., Wien
Heinz Oliver, Wien
Heschik Eva Mag.^a, Oberösterreich
Heschik Hans-Peter Dr. MBA, Oberösterreich
Hussak Dominik Mag., Oberösterreich
Jungwirth Veronika Dipl. Päd.ⁱⁿ, Wien
Kirchhauer-Kammlander Silvia Dr.ⁱⁿ, Niederösterreich
Köberl Claudia, Wien
Kurbel Christoph Dipl. Päd., Oberösterreich
Lagler Andrea Dr.ⁱⁿ, Wien
Luger-Schreiner Helga Mag.^a, Wien
Magele Birgit Mag.^a, Steiermark
Mlinaritsch Danja, Niederösterreich
Nasr Taha Monir Mag., Wien
Puchner Katrin Mag.^a, Wien
Schönhart Waltraud MSc, MBA, BA.pth., Wien
Schuster Denise, Niederösterreich
Tscherkassky-Koularas Roswitha, Niederösterreich
Wagner Ines BA, Niederösterreich
Wagner Ingrid DIⁱⁿ, Wien
Wildling Ilse Dr.ⁱⁿ, Wien

ÖAGG

Terminkalender 2012

4. Okt. **Jour fixe: „Mit gehangen, mit gefangen“** Psychodiagnostik und psychodramatische Therapieansätze bei Co-Abhängigkeit
Leitung: Dr.ⁱⁿ Bettina Waldhelm-Auer
FS PD Fachsektion Psychodrama, Soziometrie & Rollenspiel – *Salzburg*
16. Okt. **Jour fixe: „Nur spielen“** Über die Bedeutung und Funktion des Spielens in der Gestalttherapie mit Kindern und Jugendlichen
Referent: Ekkehard Tenschert, MSc
FS IG Fachsektion Integrative Gestalttherapie – *Wien*
16. Okt. **Jour fixe: „Interaktives Märchen-Schreiben“**
Referentin: Margit Gassner
FS IG Fachsektion Integrative Gestalttherapie – *Innsbruck*
5. Nov. **Jour fixe: „Arbeit auf der Begegnungsbühne“ Die therapeutische Beziehung.**
Koordination: Gabriele Biegler-Vitek, MSc
FS PD Fachsektion Psychodrama, Soziometrie & Rollenspiel – *Wien*
17. Nov. **a. o. Generalversammlung 2012**
20. Nov. **Jour fixe: „Aspekte der Scham in der therapeutischen Arbeit mit suchtkranken Menschen“**, Referentin: Mag.^a Kathrin Grechenig
FS IG Fachsektion Integrative Gestalttherapie
18. Dez. **Diskussion:** Selbstoffenbarung der Therapeutin/des Therapeuten im Spektrum von Selbstdarstellung und therapeutisch nützlichem Handeln anhand von Videosequenzen (Miriam & Erving Polster)
FS IG Fachsektion Integrative Gestalttherapie

ÖAGG

Terminkalender 2013

18.–20. Jän. **29. Gruppendynamiktage Gallneukirchen „Autorität und Widerstand“**
FS GD.DG Fachsektion Gruppendynamik und Dynamische
Gruppenpsychotherapie

Veranstaltungen

22.–23.Nov. **7. Hinterbrühler Symposium „Ich-Wir-Wer?“** Die Helfenden im Blick
NÖ Heilpädagogisches Zentrum Hinterbrühl; www.noehpz.at

Günther Bitzer-Gavornik (Hg.)

Lebens- und Sozialberatung

in Österreich

3., überarbeitete Auflage

Unter Lebens- und Sozialberatung ist die professionelle, bewusste und geplante Beratung, Betreuung und Begleitung von Menschen in Entscheidungs- und Problemsituationen zu verstehen. In diesem Buch wird die Entwicklung und derzeitige Situation der Lebens- und Sozialberatung in Österreich beschrieben. Praxisfelder und Anwendungsbereiche wie Persönlichkeitsberatung, Paarberatung, Familienberatung, geschlechtsspezifische Beratung, Coaching, Mediation, NLP, Karriereberatung, Suchtberatung u.a. werden aufgezeigt. Weiters wird auf die Methoden der Lebensberatung eingegangen, die in Österreich praktiziert werden, z.B. klientenzentrierte Beratung, systemische (Familien-)Beratung und integrative Gestaltberatung. Zusätzlich finden Sie in diesem Buch Näheres zur Ausbildung zum/zur Diplom-LebensberaterIn, die zurzeit in rund 60 zertifizierten Ausbildungseinrichtungen in Österreich berufsbegleitend angeboten wird.

Dr. Günther Bitzer-Gavornik ist Diplom-Lebensberater in eigener Praxis, Leiter der Akademie der Steirischen Gesellschaft für Lebens- und Sozialberatung (StLGUS) in Graz, Psychotherapeut und Lehrtherapeut für integrative Gestalttherapie im OÖ, Psychologe/Pädagoge, Integrativer Therapeut, Supervisor, IMAGO-Beziehungsoach, Partnerschafts-Trainer, er war langjähriger Berufsschule-Trainer, er war langjähriger SozialberaterInnen in der Wirtschaftskammer Steiermark und im Bundesausschuss.



ISBN 978-3-7089-9833-5



9 783708 908335



www.fakultas.wu.wi.at



fakultas.wu.wi

Abenteuer. Selbst. Erfahren.

Unterwegs mit Kanus und einem selbstgebauten Floß entdecken wir die Kraft und Stille der Natur. Diese lädt uns ein, persönliche Ressourcen zu entdecken, mit eigenen Bedürfnissen wieder in Kontakt zu kommen und neue Erfahrungen zu machen. Den vielfältigen Eindrücken geben wir in achtsam begleiteten Gesprächsrunden und kreativen Methoden Raum.

- Ort:** Mosoni Duna, idyllischer Campingplatz nahe bei Kimle / Ungarn
- Termin:** 30. Mai bis 2. Juni 2013
- Zielgruppe:** an Selbsterfahrung interessierte Frauen und Männer, max. 12 TN;
25 Einheiten anrechenbar für Ausbildungen
(Propädeutikum, Supervision, ...)
- Kosten:** € 480,- (Mwst. befreit) Seminar- und Materialkosten,
exkl. Zeltplatz- und Verpflegungskosten
- Anmeldung:** bis 25. März 2013 an michael.kienboeck@gmx.at
- Leitung:** Mag. Michael Kienböck (Integrativer Gestalttherapeut, Weiterbildung in Aufstellungs- und Körperarbeit, Lehrtrainer für Outdoor-Aktivitäten)
- Lehrtrainerin:** Mag.^a Margit Bachschwöll (Supervisorin und Coach, Pädagogin, für Outdoor-Aktivitäten)

Gruppenpsychoanalytische Selbsterfahrungsgruppe

Leitung: Dr.ⁱⁿ Maria Mayer

Die Gruppe ist anrechenbar für Ausbildung, Weiterbildung und ist ebenso Selbsterfahrung interessierten Menschen zugänglich. Die Gruppe bietet ein Forum um eigenes Erleben mit Anderen zu teilen. Eigene Beziehungserfahrungen werden thematisiert und im wechselseitigen Austausch mit Anderen neue kommunikative Möglichkeiten erschlossen. Vor dem Hintergrund unbewusster Konflikte werden vergangene und gegenwärtige Erfahrungen thematisiert, zur Darstellung gebracht und dem Bewusstsein zugänglich gemacht. Die Gruppe bietet nicht nur einen Raum um vergangene Erfahrungen zu verbalisieren, sondern darüber hinaus neue Beziehungserfahrungen zuzulassen und zu kreieren. Ein Schutzraum in welchem die Phantasien der einzelnen Gruppenteilnehmer einfließen und neue gestalterische Möglichkeitsräume erschlossen werden. Begleitet wird dieser Prozess von der Gruppenleitung, welche sowohl darauf achtet, dass ein sicherer Rahmen gehalten wird in welchem Vertrauen in den Gruppenprozess entwickelt werden kann, als auch durch die Benennung eigener Eindrücke und Deutungen – in Zusammenhang mit dem Gruppengeschehen – therapeutische Unterstützung bietet.

Kontinuierliche Jahresgruppe

Beginn: jeden Montag 18.00 – 19.30 Uhr

Erster Termin: 14. Jänner 2013

Anzahl der

TeilnehmerInnen: 8 – 10 TeilnehmerInnen

Zwei Einheiten pro Sitzung

Kosten: € 30,- pro TeilnehmerIn und Sitzung

Seminarort: Mariahilfer Straße 45/4/85; 1060 Wien

Anmeldung: Dr.ⁱⁿ Maria Mayer; Tel.: 0650/ 585 30 67 oder drmaria.mayer@aon.at

Für GPA-AusbildungskandidatInnen anrechenbar für 4.1.1. des derzeit geltenden Curriculums.

*Gruppenpsychoanalytische Supervisionsgruppe/
Kasuistikseminar für Aus- und Weiterbildung*

Leitung: Dr.ⁱⁿ Maria Mayer

Die Supervision richtet sich an Personen, die im klinischen oder psychosozialen Feld tätig sind und Menschen mit strukturellen und komplexen Pathologien Einzel- oder Gruppentherapie anbieten. Die Gruppensupervision bietet nicht nur facettenreiche Betrachtungswinkel auf das dargestellte Problemfeld, sie bringt darüber hinaus oft auch Einblicke in die spezifischen Störungsbilder der therapeutischen Beziehung, da sich die zugrunde liegende Schwierigkeit oft auch in der diskursiven Auseinandersetzung innerhalb der Supervisionsgruppe abzubilden beginnt. Wird diese Dynamik erkannt und interpretiert, so kann dies wiederum dem therapeutischen Prozess nutzbar gemacht werden.

Ort: Mariahilfer Straße 45/4/85, 1060 Wien

26.01.2013 10.00–13.00 Uhr

23.02.2013 10.00–13.00 Uhr

30.03.2013 10.00–13.00 Uhr

27.04.2013 10.00–13.00 Uhr

01.06.2013 10.00–13.00 Uhr

29.06.2013 10.00–13.00 Uhr

Das Seminar umfasst 18 Einheiten (3 Einheiten/Sitzung)

Kosten gesamt: € 300,- pro TeilnehmerIn

(excl. Ust., für Psychotherapie-AusbildungskandidatInnen Ust.-befreit)

Anzahl der TeilnehmerInnen: 6 – 8 TeilnehmerInnen

Anrechenbar für 4.3.2. des dzt. geltenden Curriculums

Anmeldung: drmaria.mayer@aon.at; oder Tel.: 0650 585 30 67

ÖAGG

Österreichischer Arbeitskreis
für Gruppentherapie und Gruppendynamik

**ÖAGG Akademie
Psychotherapeutisches Propädeutikum**

WIEN – GRAZ – LINZ

1080 Wien, Lenaugasse 3

Tel.: 01/405 39 95, Fax: DW 20,

E-Mail: propaedeutikum@oeagg.at

Homepage: www.oeagg.at/propaedeutikum

Laufender Einstieg möglich !

Identität und Sinn – Methodenseminar

GD.DG

- Leitung:** Mag.^a Hannah Rieger
- Co-Trainerin:** Mag.^a Brigitte Ludwig
- Zeit:** vom 28. Februar bis 2. März.2013, jeweils von u. bis 15.00 Uhr, 20 AE
- Ort:** Panoramahotel Wagner, Biowelt am Semmering, Hochstraße 267
- Zielgruppe:** am Thema Interessierte, Führungskräfte, BeraterInnen, AusbildungskandidatInnen GD.DG/ÖAGG
- Zielsetzung:** Eigene berufliche Identitäten unter dem Aspekt von Sinnstiftung reflektieren und entwickeln; Auseinandersetzung mit Zukunftsbildern und Erkenntnissen, die Bedürfnisse und Umsetzungswege berücksichtigen
- Methode:** Angewandte Gruppendynamik, Theorie-Input, Körperübungen, Supervision/Coaching
- Anrechenbar:** nach den Ausbildungsrichtlinien des ÖAGG, FS GD.DG als Methodenseminar (4.3.1. Groupworker, 4.2.1. Gruppendynamik-TrainerIn)
- Kosten:** € 360,- inkl. 20% Mwst. zuzüglich Seminarpauschale (Mittag- und Abendessen) von € 239,-
- Info/Anmeldung:** Mag.^a Hannah Rieger, Tel. 0664 3802260, HannahRieger@gmx.at
Mag.^a Brigitte Ludwig, Tel. 0664 2630642, brigitte.ludwig@chello.at
- Anmeldeschluss:** 21. Jänner 2013

Beschreibung: Zeiten rascher Veränderungen stellen individuelle Arbeitsidentitäten radikal in Frage. Themen der beruflichen Neuorientierung – vor allem auch zur Lebensmitte – und persönliche Sinnfragen gewinnen an Bedeutung. Wer wollen wir sein? Wer wollen wir werden? Die Gruppe schafft einen experimentellen Entwicklungsraum, wo emotional Bedeutsames stattfinden kann. Impulse für die Gestaltung von Zukunft werden möglich. In diesem Seminar wollen wir andere Zugänge zu Selbststeuerung und Steuerung im Gegensatz zu einem von Außen „Getriebensein“ unterstützen.

Trainerinfo: Mag.^a Hannah Rieger, Ökonomin, Beraterin für berufliche Entwicklung, Gruppentrainerin und Supervisorin (ÖAGG); Mag.^a Brigitte Ludwig, Wirtschaftswissenschaftlerin; Gruppendynamiktrainerin i.A. (ÖAGG), berufsbegleitende Fortbildung und bioenergetische Analytikerin i.A. (DÖK), Unternehmensberaterin & Coach

Der Mensch wird am Du zum Ich

Psychotherapie (Integrative Gestalttherapie) und Selbsterfahrung in der Kleingruppe. Die Gruppe bietet einen geschützten Raum, in dem wir uns auch mit den Seiten zeigen können, mit denen wir sonst allein bleiben. In der Begegnung mit anderen erfahren wir etwas, das wir nicht aus uns selbst schöpfen können.



- Leitung:** Ekkehard Tenschert
Termin: jeweils Mittwoch 18.30–20.00 Uhr (außer Schulferien)
plus 2 begleitende Wochenenden / Jahr
Kosten: € 35,- / 90 Minuten, Teilrefundierung möglich
Ort: Praxis3, 1030 Wien, Messenhausergasse 9 / 3
Anmeldung: Bitte vereinbaren Sie telefonisch ein kostenloses Vorgespräch!
Tel: +43 699 19131302, Info: www.praxis3.at

Psychotherapiegruppe für Jugendliche

- Leitung:** Christine Pichlhöfer, MSc, Psychotherapeutin (Psychodrama),
diplomierte Sozialarbeiterin
Mag. Thomas Sageder, Psychotherapeut (Psychodrama), Psychologe
Zielgruppe: Junge Menschen zwischen 15 und ca. 20 Jahren mit psychischen,
sozialen oder körperlichen Problemen
Zeit: Montags, 18.15–19.45 Uhr, wöchentlich. Neuer Einstieg, nach
Vorgespräch im Oktober und Februar möglich
Ort: Praxis von Mag. Thomas Sageder
1160 Wien, Paltaufgasse 21/102, direkt bei U3 Ottakring
thomas.sageder@aon.at; Tel.: 01/489 49 08,
Kosten: € 45,- pro Gruppenabend (umsatzsteuerbefreit); Gruppenplatz wird
jeweils für ein Semester vergeben
Anmeldung: bei Mag. Thomas Sageder oder Christine Pichlhöfer, MSc,
1030 Wien, Marokkanergasse 19/3
psychodrama@net-works.at; Tel.: 0699 110 144 83

Krisenintervention Weiterbildungscurriculum

Veranstalter: ÖAGG und ÖGATAP

Diese berufsbegleitende Weiterbildung richtet sich an Angehörige aller Berufsgruppen, die im psychosozialen bzw. psychotherapeutischen Bereich tätig sind. Es ist sowohl eine Teilnahme am gesamten Curriculum als auch eine Teilnahme nur an Teil A möglich.

Teil A: ALLGEMEINE GRUNDLAGEN FÜR KRISENINTERVENTION

Teil A umfasst 4 Wochenendseminare.

Inhalte der Seminare:

„Krisen im eigenen Leben“ (themenbezogene Selbsterfahrung), „Krisenintervention I“ (Definition und Charakteristika psychosozialer Krisen, Grundprinzipien und Gesprächsführung bei KI), „Krisenintervention II (KI bei verschiedenen Arten von Krisen und in verschiedenen Settings), „Suizidale Krisen“ (Abschätzung des Suizidrisikos, KI bei Suizidgefahr)

Kosten: € 1.400,-

Teil B: SPEZIELLE KRISENINTERVENTIONEN

Teil B umfasst 7 Wochenendseminare und 4 Supervisionsblöcke.

Inhalte der Seminare:

Verlust- und Trauerkrisen, KI bei Akuttraumatisierungen, KI bei Kindern und Jugendlichen, KI nach sexuellem Mißbrauch und Gewaltanwendung, Übertragung und Gegenübertragung in der KI, Notfallpsychiatrie, Rechtliche Aspekte von KI, Abschlußseminar

Kosten: € 2.400,-

Zeit: Beginn von Teil A ist März 2013.

ReferentInnen: Dr.ⁱⁿ Gertrude Bogyi, Dr. Michael Ertl, Dr.ⁱⁿ Paula Lanske, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Verena Kast, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabine Scheffler, Dr. Claudius Stein, DDr. Wolfgang Till

Leitung des gesamten Curriculums, Information, Anmeldung:

Dr. Claudius Stein, 0664 416 78 07, claudius.stein@kriseninterventionszentrum.at
DDr. Wolfgang Till, 01 54 55 127, wolfgang.till@kriseninterventionszentrum.at

Gestalttage Wien 2013: Scham – das versteckte Gefühl

Fachsektion für Integrative Gestalttherapie

Die oft übersehene Bedeutung der Scham in therapeutischen Prozessen soll sichtbar gemacht werden: Scham ist ein wichtiges Gefühl, das persönliche und soziale Grenzen anzeigt, kann aber auch zu Rückzug führen und Entwicklung behindern. KlientInnen haben nicht selten eine Geschichte der Beschämung und werden leicht unbemerkt in der Therapie wieder beschämt. Auch unreflektierte Scham von TherapeutInnen kann den Therapieprozess behindern. Das Phänomen der Scham soll sowohl in seinem entwicklungspsychologischen als auch in beziehungs-dynamischem und gesellschaftlichem Kontext betrachtet werden.

Programmübersicht:

Vorträge

Dr. Paulus Hochgatterer: Eröffnungsvortrag
Dr. Helmut Jedlitzka: Die Figur "Scham"
Mag.^a Petra Klampfl: Schamphänomene bei Menschen mit strukturellen Störungen
DDr.ⁱⁿ Beate Hofstadler: „Ich seh, ich seh, was du auch siehst?“ – Scham

Workshops

Helmut Jedlitzka: Arbeiten mit Sich-Schämenden und Beschämten
Petra Klampfl: Therapeutisches Vorgehen mit Scham bei strukturell geschädigten Menschen
Beate Hofstadler: Wessen Scham? – Wessen Grenzen?
Dr.ⁱⁿ Herta Hoffmann-Widhalm: Psychotherapeutischer Umgang mit Scham
Michael Thonhauser: Theaterpädagogischer Workshop zum Thema Scham

Podiumsdiskussion „Schamsschwellen“ – Hilfreicher Umgang mit Scham in unterschiedlichen Praxisfeldern

Rahmenprogramm Büchertisch und Ausstellung von Zeichnungen zum Tagungsthema
Fest im Cafe Heumarkt, Am Heumarkt 15, 1030 Wien

Nähere Informationen zum Programm siehe www.gestalttherapie.at

ÖAGG GRUPPENANGEBOTE

Die Tagung wird als fachspezifische Fortbildung für Psychotherapie anerkannt.

- Veranstalter:** Fachsektion für Integrative Gestalttherapie / ÖAGG
Zeit: 25. – 26. Jänner 2013
Tagungsort: Kardinal König Haus, Kardinal-König-Platz 3, 1130 Wien
www.kardinal-koenig-haus.at, Übernachtung am Tagungsort möglich
Info/Kosten: www.gestalttherapie.at
Frühbucherbonus bei Anmeldung bis 18.11.2012
Anmeldung: ÖAGG Fachsektion Integrative Gestalttherapie
Sekretariat Fr. Draczynski, Lenaugasse 3/8, 1080 Wien
Tel.: +43 1 71 84 860, E-mail: gestalttherapie@oeagg.at

BEZAHLTE ANZEIGE

BEGEGNUNGSRÄUME

Ein Angebot zum Mitnaschen



Das BeraterInnen-Kollektiv bietet SupervisorInnen/ Coaches/ PsychotherapeutInnen kostengünstig Praxisräume zur flexiblen Mitbenützung.

- Zwei getrennt begehbare Räume (Altbau, jew. 20m²)
- Türen mit Lärmschutz, zwei Wartezonen, zwei WC's
- Standardausstattung vorhanden (Flips, Pinnwände, Bestuhlung, Beamer,...)
- Geeignet für Einzel-, oder Gruppensettings bis zu 10 Personen
- Einmietung tageweise oder ab 4-6 Wochenstunden möglich

Besichtigungen jederzeit möglich: Andrea Sanz 0699/11 50 70 41

beraterInnengruppe naschmarkt

1040, Phorusgasse 12/5, sanz@naschmarkt.co.at, www.naschmarkt.co.at

Multimediale Kunsttherapie Weiterbildungscurriculum

Das Curriculum für Multimediale Kunsttherapie basiert auf den verschiedenen Ansätzen der Kunsttherapie, der Kreativitäts-, Kognitions- und Synästhesieforschung, sowie der neueren Kleinkindforschung von Daniel Stern und den Erfahrungen und Methoden der humanistischen und psychoanalytischen Psychotherapie. Im Mittelpunkt steht die Freilegung und Nutzung der vielfältigen verbalen und nonverbalen Wahrnehmungs-, Ausdrucks- und Erlebnisfähigkeiten des Menschen als Ressource zu sich selbst, der Beziehung zu anderen und der Umwelt. Die Multimediale Kunsttherapie ist eine flexibel einsetzbare Methode mit mehreren Medienangeboten (z.B. Musik, Tanz, Malerei, Plastik, Literatur, Poesie, Theater, Video....) die je nach ihrer schwerpunktmäßigen Wirksamkeit im therapeutisch-künstlerischen Prozess gleichzeitig oder nacheinander einsetzbar sind. Die einzelnen Medien haben eine unterschiedliche sozialpsychologische Wirkung: So hat z.B. visuell-optisches Gestalten wie Malen eine mehr individualisierende, hingegen Tanzen eine sehr interaktive und sozialisierende Wirkung. Ziel der multimedialen Arbeitsweisen ist es, Zugang zu oft unbewussten Konflikten und Ressourcen sowie schöpferischen Potentialen zu schaffen. Die Multimediale Kunsttherapie eignet sich für Kreativitätstraining, Selbsterfahrung, Persönlichkeitsentwicklung sowie als Methode im Rahmen einer Krankenbehandlung. Auch bei verbalen Defiziten und mangelnder Ausdrucksfähigkeit von Befindlichkeiten und Bedürfnissen ist sie gut einsetzbar. Sie wird sowohl im Einzel- als auch Gruppensetting aktiv und rezeptiv angeboten. Das Curriculum erweitert die kreativen Handlungsräume, bereichert und intensiviert die persönliche und therapeutische Kompetenz.

Zielgruppe: Im sozialen, pädagogischen, therapeutischen, sowie im Bereich des Coaching und der Personalentwicklung tätige Personen.

Sa 13.10. – So 14.10.2012: MK 24 Einführungsseminar

Projektgruppe-Weiterbildungsteam:

Mag.art. Chicken Andy, Prof.ⁱⁿ Mayr Stella, Mayr Thomas,

Mag.art. Dr.ⁱⁿ phil. Sommer Siegrid

Kontakt und Anmeldung: Thomas Mayr, A-1040 Wien, Weyringergasse 11/8

Tel.: +43 1 504 46 37, mobil: +43 699 10 33 58 20, www.oegg.at

E-Mail: thomas.mayr@multimediale-kunsttherapie.at

www.multimediale-kunsttherapie.at

Ankündigung der nächsten Lehrgänge

Ausbildungsgruppe Ö36

Zeit: voraussichtlicher Beginn Ende Oktober 2012
Leitung: Dr. Alfred Pöttl, Co-Leitung: Monika Wahlmüller, MSc
Ort: im Großraum Salzburg

Ausbildungsgruppe Ö37

Zeit: voraussichtlicher Beginn Frühjahr 2013
Leitung: Markus Hochgerner, MMSc, Co-Leitung: Mag.^a Petra Klampfl, MSc
Ort: im Großraum Graz

Ausbildungsgruppe Ö38

Zeit: voraussichtlicher Beginn Ende 2013/Anfang 2014
Leitung: NN
Ort: im Großraum Wien

Anmeldung und Information über Zulassungsseminare und Einführungsworkshops:
Tel. +43 1 718 48 60 (Frau Draczynski), E-Mail: gestalttherapie@oeagg.at
Informationen zur Integrativen Gestalttherapie und zum Curriculum:
www.gestalttherapie.at und www.donau-uni.ac.at

*Ausbildung Lebens- und Sozialberatung
Methode Integrative Gestaltberatung*

Die Fachsektion Integrative Gestalttherapie im ÖAGG bietet wieder einen zertifizierten Lehrgang für Lebens- und Sozialberatung, Methode Integrative Gestaltberatung an. Lebens- und Sozialberatung ist ein gebundenes und bewilligungspflichtiges Gewerbe.

- Zeit:** 6 Semester, Start 19.-21.10.2012
- Ort:** Raum Salzburg
- Leitung:** Dr.ⁱⁿ Elisabeth Wildberger
- Kosten:** € 1300.- / Semester
- Zielgruppen:** Personen, die beratend in ihren Arbeitsfeldern tätig sind oder werden möchten (PädagogInnen, SozialarbeiterInnen, SeelsorgerInnen, Pflegepersonal, PersonalberaterInnen, AltenfachbetreuerInnen, Mas-seurInnen, etc.), sowie Menschen, die die eigenständige Tätigkeit als LebensberaterInnen ausüben wollen, aber keine Krankenbehandlung als PsychotherapeutInnen anstreben.
- Anmeldung:** Sekretariat FS IG, Fr. Izabela Draczynski, Tel: +43 1 718 48 60
E-mail: gestalttherapie@oeagg.at
Genauere Informationen: www.gestalttherapie.at

Einzelne Seminare können in Absprache mit der Ausbildungsleitung gebucht werden.

Fortbildung der Fachsektion Integrative Gestalttherapie im ÖAGG

für PsychotherapeutInnen und PsychotherapeutInnen in Ausbildung unter Supervision

Josta Bernstädt und Stefan Hahn verbindet eine langjährige gemeinsame Arbeit in Gruppentherapie und Ausbildung. Ihre Zusammenarbeit haben sie gemeinsam in dem 2010 erschienenen Buch „Gestalttherapie mit Gruppen“ (EHP, 2010) dokumentiert. Ihr Ansatz hat seine klare Orientierung an der klassischen Gestalttherapie, wie sie in Perls/ Hefferline/Goodman dargestellt wird.

ReferentInnen: Josta Bernstädt und Stefan Hahn (beide Konstanz)

Termin: 16. bis 18.11.2012, Freitag 18:00 Uhr–Sonntag 14:30 Uhr

Kosten: Nicht-Mitglieder: € 380,-; ÖAGG-Mitglieder: € 340,-;
AusbildungskandidatInnen i.A.u.S.: € 290,-

Ort: Don Bosco Haus, Sankt Veit Gasse 25,1130 Wien
Übernachtungsmöglichkeit: www.donboscohaus.at

Anmeldung: Sekretariat der Fachsektion Integrative Gestalttherapie/ÖAGG;
Lenaugasse 3/8, 1080 Wien; Tel. +43 1 718 48 60;
E-Mail: gestalttherapie@oeagg.at

Näheres unter www.gestalttherapie.at

*Supervisionsseminar zur psychotherapeutischen
Arbeit mit Kindern und Jugendlichen*

IG

- Veranstalter:** Fachsektion Integrative Gestalttherapie
- Leitung:** Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Nitza Katz-Bernstein
- Zeit:** Samstag, 16.02.2013 von 10:00 bis ca. 18:00 Uhr
- Ort:** psychotherapeutische Praxis, Bäckerstraße 14/13, A-1010 Wien
- Zielgruppe:** PsychotherapeutInnen und PsychotherapeutInnen i.A.u.S., die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten
- Kosten:** € 205,- für Nicht-Mitglieder, € 175,- für graduierte ÖAGG-Mitglieder, € 140,- für AusbildungskandidatInnen i.A.u.S. (ÖAGG-Mitglieder)
- Anmeldung:** Sekretariat der Fachsektion Integrative Gestalttherapie im ÖAGG
Frau Draczynski, Lenaugasse 3/8, 1080 Wien
Tel. +43 1 718 48 60, E-Mail: gestalttherapie@oeagg.at
Näheres unter www.gestalttherapie.at
- Info:** Dr. Günther Ditzelmüller, Tel.: +43 650 35 00 425,
E-Mail: g.ditzelmuller@praxis07.at
- Beschreibung:** Die TeilnehmerInnen können eigene Fallbeispiele einbringen, um gemeinsam mit der Gruppe und der Vortragenden neue Perspektiven zu entwickeln. Es sind keinerlei Vorkenntnisse der Herangehensweise von Frau Prof.ⁱⁿ Katz-Bernstein notwendig.

*Fachsektion Integrative Gestalttherapie
Jour fixe der Regionalgruppe Tirol*

IG

- Thema:** „Interaktives Märchen-Schreiben mit KlientInnen“
Margit Gassner wird von ihrem methodischen Zugang berichten.
- Termin:** Di, 16. Okt. 2012, 19.30 Uhr
- Ort:** Der letzte Jour Fixe im heurigen Jahr findet dann im Herbst statt.
Praxis Markus Bierbaum, Dreiheiligenstrasse 21, 6020 Innsbruck

EINLADUNG zur außerordentlichen ÖAGG-Generalversammlung 2012

*17. November 2012, 1040 Wien Kaiserhof,
Frankenberggasse 10, von 9.00 bis 17.00 Uhr*

Tagesordnung:

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 1. Eröffnung | 6. Diskussion |
| 2. Begrüßung | 7. Abstimmung |
| 3. Genehmigung der Tagesordnung | 8. Statutenadaptierung |
| 4. Bericht des Vorstandes | 9. Anträge Mitgliedsbeiträge |
| 5. Präsentation Privatuniversität | 10. Allfälliges |

Der ÖAGG-Vorstand hat bei der GV 2012 über die Dringlichkeit der Frage der Akademisierung für PsychotherapeutInnen informiert. Laut Prof. Kierein (BMG) sollen PsychotherapeutInnen “auf Augenhöhe mit ÄrztInnen und PsychologInnen” stehen, denn sonst “drohe ihnen eine Dentistenlösung”. Die Kooperation mit der Donauuniversität Krems (DUK) ist eine Übergangslösung, Ziel ist eine Akademisierung bzw. eine universitäre Ausbildung. Die Akademisierung ist auch für den Beratungszweig relevant, da sich SupervisorInnen beispielsweise vermehrt für Ausbildungen an universitären Institutionen entscheiden. Bei der ÖAGG GV 2012 wurde entschieden, bei einer a.o. GV über die Frage der Gründung einer Privatuniversität und deren Rechtsform zu entscheiden. Während der letzten Monate hat sich gezeigt, dass eine derartige Gründung nur im Zusammenhang mit dem Thema der Privatuniversität zu sehen ist. In Abstimmung mit den SektionsleiterInnen hat sich der Vorstand und der Erweiterte Vorstand daher entschieden, die Tagesordnung der a.o. GV zu adaptieren und über die Vorbereitung einer Akkreditierung abzustimmen. Die Entscheidung über die Rechtsform wird auf 2013 verschoben. Wir laden Sie ein, sich über die Möglichkeiten zur akademischen Ausbildung für PsychotherapeutInnen und SupervisorInnen zu informieren! Entscheiden Sie mit, wie die Psychotherapie- und Supervisionsausbildung im ÖAGG in Zukunft gestaltet wird. Aktuelle Informationen zu den Statuten und zur Diskussion Privatuniversität entnehmen Sie bitte dem Intranet der ÖAGG-Homepage. Der Zugang erfolgt über den Login Bereich mit Ihrer Mitgliedsnummer und Ihrem Passwort.

Mit kollegialen Grüßen

Maria Anna Pleischl, Generalsekretärin ÖAGG

Wien, 3.10.2012

Kurzprotokoll der ÖAGG-Generalversammlung 2012

14. April 2012 von 9.00 bis 18.00 Uhr, Hotel Kaiserhof, 1040 Wien

Eröffnung und Begrüßung

Die Generalsekretärin Maria Anna Pleischl eröffnet die Generalversammlung (GV) um 9.00 Uhr, die Beschlussfähigkeit ist statutengemäß um 9.30 Uhr gegeben. Begrüßung und Vorstellung der Moderatorinnen der GV 2012 Katharina Warta und Helga Felsberger. Anzahl der Anwesenden und Stimmdelegationen insgesamt 57.

Genehmigung der Tagesordnung (TO) und des Protokolls GV 2011

Geänderte Reihenfolge gegenüber der GV Einladung vom 22.2.2012: Die Punkte Finanz- und Rechnungsprüfung werden auf den Nachmittag verschoben, hingegen steht die Akademisierungsfrage bereits nach der Vormittagspause am Programm. Die FS GD möchte Punkt 19 „Kooperation SFU“ vorziehen. Die Statuten sollen nach der Mittagspause behandelt werden.

Antrag auf Änderung der TO: Abstimmung: positiv

Antrag auf Genehmigung des Protokolls GV 2011: Abstimmung: positiv

Bericht des Vorstandes

Die Generalsekretärin berichtet, dass der ÖAGG nun das „Ö-Cert“ aufweist (basierend auf dem NÖ Cert). Für die KandidatInnen der Aus- und Weiterbildungen ergeben sich damit in ganz Österreich Fördermöglichkeiten. Die KandidatInnen sollen daher immer vor Beginn der Ausbildung über das Ö-Cert informiert werden. Infos darüber ebenso auf der Homepage anführen.

KAV-Coaching Projekt für Führungskräfte: Der ÖAGG hat eingereicht, die Chancen sind groß, dass der ÖAGG den Zuschlag erhält. Die endgültige Vergabe erfolgt im Mai 2012. Alle Unterlagen wurden positiv begutachtet, die Präsentation war erfolgreich.

Tag der offenen Tür 2011: war durch den Besuch von vielen Suchenden für Ausbildungen sehr erfolgreich; findet heuer am 21. Juni 2012 statt.

Statuten, Geschäftsordnungen (GO), Strukturmodell: Letztes Jahr wurde das bestehende Strukturmodell um die LeiterInnenkonferenz erweitert. Laut Empfehlungen des Anwalts sollen die GOs erst dann ausgearbeitet werden, wenn die Statuten stehen. Die Ausarbeitung der GOs soll nächstes Jahr erfolgen.

Neustrukturierung Feedback und Newsletter: Basierend auf den Arbeiten des früheren

Schriftführers Mag. Günter Dietrich wurde das Feedback neu strukturiert. Nur noch zwei Ausgaben jährlich, dafür qualitativ höherwertig mit Fachbeiträgen und Themenschwerpunkten. Das jetzige Feedback wird durch einen Newsletter ersetzt.

Stellvertretende GS Dr.ⁱⁿ Wildberger: Ab Herbst 2012 wird es wieder eine Kooperation mit den psychotherapeutischen Fortbildungswochen Bad Gleichenberg geben. Die Zusammenarbeit mit der Drogeriemarktkette DM funktioniert sehr gut, ÖAGG BeraterInnen aus Westösterreich sind bei DM für Beratungen eingesetzt.

Bericht Erweiterter Vorstand (EVS) und Geschäftsfelder (GF)

Neuretter berichtet über die LeiterInnenkonferenz (LK). Prozesse werden abgeklärt, bei Projekten wird die finanzielle Realisierbarkeit diskutiert. Über wirtschaftliche Belange hinaus geht es in der LK auch um politische Inhalte. Generell wird in den Gremien lediglich abgestimmt, eine abschließende Diskussion und alle notwendigen Beschlüsse erfolgen im EVS, da dieser die Verantwortung für den Gesamtverein trägt. Geschäftsfeld Psychotherapie (GFP): eine Novellierung des Psychotherapiegesetzes (nach Psychologengesetz) steht derzeit zur Diskussion. Pleischl berichtet in diesem Zusammenhang über die Akademisierungsdebatte.

Geschäftsfeld Beratung (GFB): wurde neu konstituiert. Alder legte 2011 ihre Funktion zurück. Nehfort wurde nominiert und einstimmig als Geschäftsfeldverantwortlicher gewählt. Inhaltliche Neupositionierung – dazu wird es eine Klausur im Sommer geben. Mitgliederkonferenz (MGK): Lobgesang berichtet, dass MGK leider gescheitert ist. Die MGK ist kein arbeitsfähiges Gremium. Die GV beauftragt die Regionalsektion Wien und Oberösterreich, ein Modell für die MGK zu erarbeiten. Lobgesang legt seine Funktion zurück.

Fragen und Diskussion zu den elektronisch bereit gestellten Berichten

Die einzelnen Berichte sollen bei der nächsten GV zu einer Gesamtdatei zusammengefügt werden, um sie bequemer abrufen zu können.

Präsentation und Diskussion Akademisierung/Privatuniversität

Der Vorstand informiert über die Dringlichkeit der Frage der Akademisierung für PsychotherapeutInnen. Laut Prof. Kierein (BMG) sollen PsychotherapeutInnen „auf Augenhöhe mit ÄrztInnen und PsychologInnen“ stehen, denn sonst „droht ihnen eine Dentistenlösung“. Die Donauuniversität Krems (DUK) ist eine Übergangslösung, Ziel ist eine Akademisierung bzw. eine universitäre Ausbildung. Als Grundlage dafür sollte eine „GesmbH“ als Tochtergesellschaft des Vereins gegründet werden. Die Akademisierung ist auch für den Beratungszweig relevant (SupervisorInnen z.B. wählen vermehrt Ausbildungen an universitären Institutionen).

Prof. Dr. Michael Wieser ist Bologna Koordinator der Uni Klagenfurt. Der ÖAGG hätte gute Chancen für die Gründung einer Privatuniversität. Der Masterbereich ist für alle Sektionen des ÖAGG interessant, genauso auch für die Beratung oder die OE. Für ÖAGG wäre ein "Master professionelle" zu überlegen. Gemeint ist damit eine Ausbildung mit gemeinsamem Abschluss für ein Studium inklusive Praktika, des dazugehörigen Turnus und eines wissenschaftlichen Abschlusses.

Der ÖAGG würde auch weiterhin die Auswahl der LehrtherapeutInnen vornehmen. Alle Ausbildungscurricula müssten nach ECTS-Punkten berechnet werden. Für den Master benötigt man 120 ECTS, Master advanced studies sind auch mit 90 Punkten möglich.

Vortrag von DI Gernot Kohl – Direktor FH St. Pölten

Der Vortrag beinhaltete folgende Themenbereiche: 1) Die Gründung und Etablierung einer Hochschule anhand des Beispiels der Fachhochschule St. Pölten, 2) die Fachhochschule St. Pölten heute, 3) Erfolgsmessung und Erfolgsfaktoren für universitäre Einrichtungen, 4) Kooperationsideen und Möglichkeiten: Fachhochschule St. Pölten und ÖAGG.

Antrag Arbeitsauftrag – Evaluierung zur Gründung einer GmbH

Um zukünftigen Standards in der Therapie- und Beratungsausbildung gerecht zu werden, ist eine Neupositionierung im akademischen Umfeld anzustreben. Die Gründung einer Tochtergesellschaft (GmbH), kann die Basis für eine derartige Neupositionierung sein. Beantragt wurde ein Arbeitsauftrag an den ÖAGG-Vorstand, bis November 2012 die Gründung einer Tochtergesellschaft zu evaluieren und vorzubereiten. Diese Vorbereitung inkludiert die Möglichkeit einer aktiven Mitgestaltung, zu der alle Mitglieder eingeladen sind, zB. im Rahmen von Arbeitsgruppen, Informationsveranstaltungen etc. Der Bericht soll u.a. auf folgende Fragen Antworten geben: 1) Wie positioniert sich der ÖAGG? 2) Abklären der Rechtsform, ob Uni oder FH, welche Unterschiede, welche Vorteile? 3) Vorlegen eines Finanzierungskonzeptes für eine neu zu gründende Gesellschaft, 4) im Rahmen einer möglichen FH zuerst Berichte und Klärung von Fragen. Es muss ausreichend Zeit zum Evaluieren vorhanden sein. 5) Welche Alternativen gibt es zu einer Tochtergesellschaft? Die Abstimmung bringt mehrheitliche Zustimmung.

GD.DG Modell einer Kooperation mit der Sigmund Freud Privatuniversität (SFU)

Bartuska stellt den Entwurf eines Kooperationsvertrages mit der SFU vor. Die SFU hat ein Konzept mit Wahlpflichtfächern (in den ersten zwei Jahren Propädeutikum, ab 3. Jahr Wahlpflichtfach) und bietet Rahmenbedingungen, fachspezifische Kooperationen einzugehen. Auf der SFU gibt es keinen Master in Psychotherapiewissenschaft

ohne fachspezifische Ausbildung. Lehraufträge werden von der SFU vergeben, die Organisation einer möglichen Kooperation erfolgt über die jeweiligen Fachsektionen. Das Modulsystem der Dynamischen Gruppenpsychotherapie (DG) würde nicht verändert werden. Die Theorie-seminare würden beiden Kooperationspartnern gegenseitige Vorteile eröffnen. Außer DG gäbe es keine gruppentherapeutische Methode an der SFU. Mit dem Magisterium für Psychotherapiewissenschaften würden die StudentInnen auch die Psychotherapieausbildung im ÖAGG abschließen. Für die DG wären höherwertige DG-Diplomarbeiten zu erwarten. Ab Herbst 2012 wäre ein Start mit 12 – 15 KandidatInnen möglich. Die Regelung, dass AusbildungskandidatInnen bei Beginn der Ausbildung mindestens 24 Jahre alt sein müssen, ist gültig.

Pleischl gibt zu bedenken, dass eine Kooperation mit der SFU keine Verbesserung in Richtung einer universitären Ausbildung bedeute. Ein Abschluss in Psychotherapiewissenschaft hat keinen Einfluss auf ein Fachspezifikum. Psychotherapie soll in die Richtung einer universitären Ausbildung gehen. Bis jetzt ist nur der Entwurf eines Kooperationsvertrages bekannt. Eine rechtliche Absicherung wäre zwingend. Es gibt eine Stellungnahme von Rechtsanwalt Dr. Kollmann vom 13.4.12. Nach heftiger Diskussion bittet Aull den Antrag ruhen zu lassen.

Der Antrag an die GV, den Abschluss des vorliegenden Entwurfes eines Kooperationsvertrages mit der SFU zu befürworten (Bartuska), wird abgelehnt.

Der erweiterte Antrag von Haselbacher, die Angelegenheit Kooperation DG mit SFU möge dem GFP und dem EVS zugeordnet werden, um der ao. GV im November 2012 berichtet zu werden, wird positiv abgestimmt.

Statutenadaptierung

Präsentation ÖAGG-Organigramm: Das GS präsentiert das ÖAGG-Organigramm, dann die vorgeschlagenen Änderungen. Neu etabliert wurden der Forschungsbeirat und die Ombudsstelle. Das GS zieht den Antrag auf eine Änderung der Statuten zurück, da es noch großen Diskussionsbedarf gibt. Die Statuten sollen neuerlich bei der ao. GV im November 2012 thematisiert und abgestimmt werden. Die ao. GV findet am 17.11.2012 statt. Der Antrag von Ostermann, das derzeitige Modell, welches bei der GV 2011 zur Probe eingeführt worden ist, soll bis zur ao. GV am 17.11.2012 fortgeführt werden, wird positiv abgestimmt.

Finanzbericht des Kassiers

Detaillierte Informationen können dem Finanzbericht des ÖAGG Kassiers vom 4.4.2012 entnommen werden. Der Jahresabschlussbericht 2011 und die Detailergebnisse 2011 nach Vereinsbereichen werden an alle Mitglieder der GV verteilt.

Bericht der RechnungsprüferInnen:

Demel und Wild führten die Rechnungsprüfung für 2011 durch. Bei den Weiterbildungen sind die Ausgaben in Relation zu den Einnahmen zu hoch, ebenfalls bei der GPA. Bei Funktionsenschädigungen wäre es wünschenswert, dass es eine durchgehende Transparenz bei der sehr unterschiedlichen Höhe der Entschädigungen und den Beschlüsse der jeweiligen Mitgliederversammlungen gäbe. Diese Beschlüsse sollten zentral vorliegen. Die RechnungsprüferInnen Demel und Wild werden für 2012 bestätigt.

Entlastung des Kassiers und des Vorstandes

Die Abstimmungen bestätigt beide.

Wahl des Vorstandes

Pleischl kandidiert mit ihrem Team neuerlich als Vorstand. Der Wahlvorschlag lautet: Generalsekretärin: Mag.^a Maria Anna Pleischl, stellvertretende Generalsekretärin: Dr.ⁱⁿ Elisabeth Wildberger, Schriftführerin: Mag.^a Susanne Euler-Herz, Kassier: Mag. Gerhard Ostermann. Nach Antrag auf gemeinsame Abstimmung des Wohlvorschlages verläuft die Abstimmung dazu einstimmig. Nach Antrag auf geheime Wahl wird der Wahlvorschlag Pleischl bestätigt.

Bestätigung der von den Konferenzen (LK, GFB, GFP, MGK) nominierten LeiterInnen in den EVS

Folgende Personen werden per Akklamation bestätigt: GFP: Karl Grimmer, GFB: Robert Nehfort, LK: Norbert Neuretter. Keine Nominierung bestand für die MGK.

Präsentation und Genehmigung Budget 2012

Ostermann präsentiert das Budget 2012. Details können dem Finanzbericht des Kassiers vom 4.4 2012 entnommen werden. Das präsentierte Budget beinhaltet noch nicht die Kosten für die Vorbereitung zur Gründung einer GmbH. Auf den Antrag zur Genehmigung des Budgets 2012 gab es Zustimmung ohne Gegenstimmen.

Antrag Erhöhung Mitgliedsbeiträge

Der Antrag um Erhöhung des Mitgliedsbeitrages für das Generalsekretariat wird negativ abgestimmt. Der Antrag erhöhte Mitgliedsbeiträge für das Folgejahr zu genehmigen wird vom Kassier zurückgezogen.

ÖAGG Ehrenmitgliedschaften

Antrag: Prof. Josef Shaked für Prof. Dr. Alfred Pritz

Antrag: Norbert Neuretter für Dr.ⁱⁿ Anneliese Schigutt, Dr.ⁱⁿ Barbara Farkas-Erlacher und Mag. Helmut Haselbacher

Antrag: Mag.^a Liselotte Nausner für Dr. Robert Schigutt

Antrag: Dr.ⁱⁿ Margarete Mernyi für Dr.ⁱⁿ Esther Wanschura

Antrag: Dr.ⁱⁿ Elisabeth Wildberger für Dr.ⁱⁿ Inge Boleloucky-Bolen

Alle Anträge werden positiv abgestimmt. Wir gratulieren den neuen Ehrenmitgliedern.

Termin ÖAGG-GV 2013: Samstag, 13. April 2013

Für das Protokoll:

E. Wildberger und S. Euller-Herz

Gestalttage 2012: Macht und Ermächtigung

Psychotherapie zwischen Kontrolle, Anpassung und Emanzipation

Die Gestalttage fanden heuer vom 27.-29. Jänner in Wien im Europahaus statt. Das Tagungsthema wurde von prominenten Vortragenden aus vielfältigen Perspektiven beleuchtet und in Workshops vertieft. Als Auftakt gab **Marlene Streeruwitz** eine literarische Einleitung mit dem Titel: „Jedes Wort ist Macht“.

Die israelische Soziologin und Buchautorin **Eva Illouz** wies auf die negativen Folgen der Psychologisierung unserer Gesellschaft hin. Sie zeigte auf in welchem Ausmaß die Psychologie in nahezu alle Lebensbereiche (Personalentscheidungen in Unternehmen, Kindererziehung, Vorstellungen von sexueller Normalität, ...) eingedrungen ist und inwiefern dies der Kontrolle, Profitsteigerung und Festigung bestehender Verhältnisse dient.

Christina von Braun beschäftigte sich in ihrem Vortrag mit Macht und Ermächtigung im Verhältnis der Geschlechter aus einer kulturhistorischen Perspektive. Am Beispiel der männlichen Hysterie schilderte sie eine Geschichte der männlichen Aneignung von Weiblichkeit. Sie beschrieb, wie die „große Frauenkrankheit“ Hysterie für Männer zu künstlerischer Produktivität und ökonomischer Selbstermächtigung führte und stellte dies anschaulich an der „großen Hysterika der Moderne“, der Börse, dar.

Der Frankfurter Gestalttherapeut **Christoph Schmidt-Lellek**, der vielen durch seine Veröffentlichungen insbesondere zum narzisstischen Machtmissbrauch in der Psychotherapie bekannt ist, zeigte die vielfältigen Paradoxien und Polaritäten auf, die sich in der therapeutischen Beziehung im Spannungsfeld von Macht und Ohnmacht ergeben. Der Psychoanalytiker, Psychiater und Sozialpsychologe Ulrich Streeck (Göttingen) demonstrierte anhand von Videoanalysen der nonverbale Kommunikation in Therapiesituationen, dass Machtausübung zumeist viel subtiler stattfindet als wir gemeinhin annehmen. **Peter Rumppler** plädierte für Transparenz als Ethik im Sinne eines „informed consent“: die KlientIn soll stets entscheiden können, worauf sie sich z.B. bei einem gestalttherapeutischen Experiment einlässt und wiederholt zum Widerstand gegenüber Interventionen, die sich für sie als unpassend anfühlen, eingeladen werden.

In der abschließenden Podiumsdiskussion stellte **Do Warta** auf humorvolle Art zur Diskussion, inwiefern auch eine hierarchische Beziehung therapeutischen Erfolg erzielen kann.

Fotos und Videos von der Tagung und vom Fest sind auf unserer Homepage zu finden: www.gestalttherapie.at, ebenso der Text jener Vorträge, die uns die ReferentInnen in freundlicher Weise zur Verfügung gestellt haben.

Einen guten Einblick ins Tagungsthema bietet auch die Radiosendung „Dimensionen“ die im Anschluss an die Tagung von Ö1 ausgestrahlt wurde und ebenfalls auf unserer Homepage zu finden ist.

Ingeborg Netzer

BEZAHLTE ANZEIGE

Praxisraum zu vermieten

Neu renovierter Praxisraum, ca. 20 m² in psychotherapeutischer Praxis in Stockerau zu vergeben. Der Raum ist stunden-oder tageweise gegen einen Unkostenbeitrag zu mieten.

Anfragen bitte unter:

0676-3180202 Christine Pasrucker-Wittmann (Info nur über Mobil Tel.)

Transpersonale Selbsterfahrung und Holotropes Atmen

Dieses Seminar ist für Menschen gedacht, die gerne die Möglichkeiten ihres Bewusstseins für die eigene Entwicklung ausprobieren und therapeutisch nutzen möchten. Über die beschleunigte Atmung (holotropes Atmen nach Stanislav Grof), evokative Musik, prozessuale Körperarbeit und intuitives Malen wird in einem erweiterten Bewusstseinsraum die Transformation alter Lebensmuster, die Befreiung von Verstrickungen und der Zugang zum transpersonalen Selbst unterstützt. Lebensgeschichtliche Themen, Geburtserlebnisse, vorgeburtliche Erfahrungen und Aspekte der Seele, die über die gewohnten Raum- und Zeitgrenzen hinausgehen, können in diesen Sitzungen gegenwärtig sowie Zugänge zu mystischen und spirituellen Dimensionen des Daseins eröffnet werden. Durch persönlichen Erfahrungsaustausch in der Gruppe und in Kleingruppen, regelmäßige Meditationen und rituelle Übungen wird Aufarbeitung, Integration und Vertiefung möglich, sodass das Erlebte in einem sinnvollen Bezug zum Alltag verstanden werden kann.

- Leitung:** Dr. Sylvester Walch
Zeit: 12.12.–16.12.2012; 8.3.–12.3.2013; 19.6.–23.6.2013; 15.11.–19.11.2013
(bei Anmeldung unbedingt Terminwunsch bekannt geben)
Ort: Seminarhaus »Holzöstersee« (Franking – Raum Salzburg)
Kosten: € 600,- (ab 2013: € 680,-)
Info: Dr. Sylvester Walch, Bachstraße 3, D-87561 Oberstdorf
Anmeldung: Telefon: +49 83 22 66 11 Fax: +49 83 22 66 01
E-Mail: sylvester@walchnet.de Website: www.walchnet.de
Einführungsliteratur: Dimensionen der menschlichen Seele. 4. Aufl., 452 S., Düsseldorf 2009, Patmos.
Neuerscheinung: Vom Ego zum Selbst. Grundlinien eines spirituellen Menschenbildes. 337 S. München 2011. Droemer Knauer. Verlagsvorschau siehe: www.walchnet.de
Weiterbildungscurriculum: Holotropes Atmen und Transpersonale Psychotherapie,
Start des nunmehr 17. Durchgangs: Frühjahr 2013
Spirituelle Gruppe (STW): Seelische Integration, transpersonale Transformation und spiritueller Weg, **Start des 7. Durchgangs: Frühjahr 2013**
Weiterbildung: Körperorientiertes Vorgehen in der Psychotherapie,
Die nächste Reihe (Beginn Herbst 2013/Frühjahr 2014) ist in Planung – Infos:
Dr. Sylvester Walch

INSPIRIERT.

Ein Plädoyer für ein neues Menschenbild. Sylvester Walch zeigt als profunder Kenner der menschlichen Psyche einen ganzheitlichen Weg der Selbstverwirklichung, der die spirituelle und psychische Entwicklung fördert. Praxisorientierte Reflexionen und meditative Übungen helfen innere Hindernisse zu überwinden, um die eigenen Potenziale besser entfalten zu können.



www.walchnet.de

© FinePic® München

So liest man heute
VERLAGSGRUPPE
Droemer Knauer*

Urkraft – Trance

Eine Synthese von Holotropem Atmen und schamanischer Trancereise

Dr. Karl – Heinz Brückner

In der Seminarreihe kommt es zu einer Verbindung der kraftvollen Möglichkeiten schamanischer Heilweisen mit dem bewährten Weg des Holotropen Atmens und seiner langen, von Musik unterstützten Trancereisen, die Körper, Geist und Seele erfassen. Diese Seminarreihe wendet sich an Menschen, die die Möglichkeiten erweiterter Bewusstseinszustände erkunden und für ihre Heilung therapeutisch nützen wollen. Krafttiere, spirituelle Begleiter oder weise Lehrer begleiten uns helfend bei der „Großen Trance-Reise“. Diese entdecken wir vorher bei Schamanischen Trancereisen. In einstimmenden Sequenzen üben wir, uns für die schöpferischen Kräfte des Augenblicks öffnen.

Es werden tiefe Einsichten in die Grundlagen unseres Lebens möglich, alte Lebensmuster und Verstrickungen können entdeckt und aufgelöst werden. Der Wahrnehmungsraum erweitert sich über die gewohnten Zeit-Raumgrenzen hinaus, und es können sich wesentliche Aspekte der Seele und ihrer Einbettung in das große Ganze zeigen. Die Erfahrung ist von intensiv spürbarer Lebendigkeit erfüllt, und kann Zugänge zur spirituellen Dimension menschlichen Daseins eröffnen. Intuitives Malen, Austausch in der Gruppe, gestalttherapeutische Sequenzen sowie rituelle Übungen unterstützen ein Verstehen, ein Aufarbeiten und ein sinnvolles Einordnen der Erfahrungen in den Alltag. Diese wirken nachhaltig, alte Wunden können heilen und Unbewusstes oder im Leib Gespeichertes wird bewusst. So wird Veränderung möglich und störende Verhaltensmuster können sich wandeln. Eine wiederholte Teilnahme kann den eigenen Entwicklungsprozess wesentlich und nachhaltig unterstützen.

- Leitung:** Dr. Karl – Heinz Brückner, Co-Trainerin: Andrea Brückner
Zeit: 25.10.–28.10.2012
Ort: Seminarzentrum Raach in 2640 Raach am Hochgebirge bei Gloggnitz
Kosten: € 330,-; Studenten € 260,-
Info/Anmeldung: Dr. Karl-Heinz Brückner, 2253 Weikendorf, Bahnstrasse 1
Tel. T +43 2282 8935 F +43 2282 8935; E-Mail: karl-heinz@bruecknernet.eu
www.urkraft-trance.eu; www.bruecknernet.eu

Geschwisterdynamik

Geschwisterdynamik

Hans Sohni

Psychosozial Verlag, Analyse der Psyche und Psychotherapie,
Gießen 2011 – ISBN 978-3-8379-2117-5



Geschwister verbringen in ihrem Leben mehr Zeit miteinander als mit Mutter oder Vater. Die enorme Bedeutung dieser Geschwisterbeziehung(en) und die Gewichtung für die psychische Entwicklung und die Bedeutung für das Selbst, das beschreibt Hans Sohni ausführlich in seinem Buch „Geschwisterdynamik“. Sensibilisieren möchte er die LeserInnen, damit diese Ebene und deren Bedeutung verstärkt in den Blickpunkt kommt. Das gelingt dem erfahrenen Familientherapeut durch anschauliche Beschreibungen, verständliche Sprache und mit einfühlsamen Fallbeispielen.

Das 133 Seiten umfassende Taschenbuch ist in zwei große Themenbereiche gegliedert: Im ersten Teil widmet sich der Autor zunächst der Konzeptualisierung der Geschwisterbeziehung. Die Bedeutsamkeit der horizontalen Geschwisterbeziehung(en) für die psychische Entwicklung wird in mehreren Kapiteln thematisiert und unterstrichen. In Geschwistern als komplimentäre Primärobjecte sieht er den Gegenentwurf zum „Tanz um die ödipale Triade“. „Entwicklung vollzieht sich ebenso horizontal zwischen Gleichen (Kindern) wie vertikal zwischen Ungleichen (Eltern-Kind)“ (S 24). Die Idee der Gleichwertigkeit der horizontalen Geschwisterebene mit der vertikalen Ebene der Elternbeziehung ist ein Leitgedanke des Buchs.

Sohni beschreibt die geschwisterliche Urszene – ein zweites Kind wird geboren – als Entwicklung von der Triade hin zur Vielsamkeit als bedeutsam für die psychische Entwicklung und Identität. Als wichtigen Entwicklungsschub, durch den das ältere Kind in psychischer Schwerarbeit eine neue Sicht der Welt und auch von sich selbst erarbeiten muß. Auch mögliche Schwierigkeiten bei „der sozialen Geburt“ und die psychodynamischen Aspekte werden an Hand von Beispielen ausführlich beleuchtet.

Im zweiten Teil geht es um die Bedeutung der Geschwisterdynamik in der Psychotherapie. Neben der Nutzung der Geschwisterdynamik als Ressource appelliert Sohni an ein ganzheitliches Verständnis des Gewordenseins der KlientInnen notwendigerweise auch in Bezug auf ihre Geschwisterdynamik. Der Nutzbarmachung und die Bedeutung und Wichtigkeit von horizontalen Übertragungs- und Gegenübertragungsprozessen in

der Therapie unter Berücksichtigung unterschiedlicher Settings und unterschiedlicher Themen (Gewalt, Parentifizierung, Mißbrauch.) widmet er mehrere Kapitel. Es geht in diesem Buch nicht nur um Geschwisterbeziehung sondern auch um Familiendynamik, nämlich das Umfeld, das den Raum der Geschwisterdynamik gestaltet. Sohni gelingt mit seinem Buch eine interessante Verschränkung von familienthoretischen Betrachtungsweisen mit psychodynamischen Implikationen.

Sohni zeigt mit seinem Buch die Bedeutung der horizontalen Perspektive klar auf, wie notwendig diese Ebene für die Therapie ist und wie diese in der Therapie nutzbar gemacht werden kann. Es gelingt dem Autor sehr gut, für Geschwisterdynamik – bzw. der Bedeutung der horizontalen Ebene – zu sensibilisieren und am Ende des Buches auch einen gesellschaftsrelevanten Ansatz anzubieten: Gelungene horizontale Beziehungen, sind die Fähigkeit für das Austragen von Konflikten und Anerkennung von Verschiedenheit als Basis für Demokratie .

„Geschwisterdynamik“ von Hans Sohni kann ich sehr empfehlen. Sohnis differenzierte Betrachtungen sind auf unterschiedlichsten Ebenen eine bereichernde Lektüre.

Ulrike Swoboda

Psychotherapie und Gender. Konzepte. Forschung. Praxis.

**Welche Rolle spielt die Geschlechtszugehörigkeit
im therapeutischen Prozess?**

Brigitte Schigl (2012)

Wiesbaden, Springer VS – ISBN 9783531186450



Der in der Reihe „Integrative Modelle in Psychotherapie, Supervision und Beratung“ erschienene Band bietet einen profunden Überblick zur Frage der Geschlechtszugehörigkeit im psychotherapeutischen Prozess. Die Autorin Brigitte Schigl, Psychologin, Psychotherapeutin und Lehrende an der Donau-Universität Krems, formuliert im Vorwort dieser Monographie ihre dreifache Zielsetzung: Erstens sollen BeraterInnen und PsychotherapeutInnen für Genderfragen sensibilisiert werden, zweitens die Ergebnisse der feministischen und Gender-Diskurse für die Psychotherapie und ebenda für eine erneute Theoriebildung nutzbar gemacht und schließlich drittens Gendertheorien und Forschungsergebnisse interdisziplinär aufbereitet werden, um einen Überblick über dieses Feld zu gewähren.

Der Begriff „Gender“ wird von der Autorin „als Ausdruck von leiblichen, d.h. biologischen Grundvoraussetzungen verstanden, die in der Folge durch individuelles Tun und intersubjektive Interaktion vor dem Hintergrund der jeweiligen gesellschaftlichen Konvention zu Handlungsschemata geformt werden“ (S.24). Pragmatisch wird die Frage nach der Entstehung der Geschlechtsidentität – ob im Butlerschen Sinne „gemacht“ oder doch durch biologische Faktoren (mit-)geprägt – hinangestellt und der Fokus auf die Genderaspekte in der Interaktion in der Psychotherapie gerichtet. Mit der Sichtweise auf „Sex“, „Gender“ und die Sexualpartnerorientierung verzichtet die Autorin auf die seit den 1960er Jahren etablierte Unterscheidung im Genderbegriff zwischen Kerngeschlechtsidentität und Geschlechtsrollenidentität, was in manchen Fragen wohl weitere Differenzierungen zuließe.

Ausgesprochen gut geglückt ist die gewählte Form der Gliederung in diesem weiten, interdisziplinären Forschungsbereich. Schigl beginnt mit „Large Range Theories“ aus der Anthropologie und der Erkenntnistheorie, führt weiter über „Middle Range Theories“ aus der Psychologie und der psychotherapeutischen Theoriebildung hin zu „Small Range Theories“, den empirischen Befunden zur Genderthematik in der Psychotherapie.

In den psychoanalytischen Theorien zur Entwicklungspsychologie folgt die Autorin den schon länger erarbeiteten Konzepten von Nancy Chodorow, Christiane Olivier und Jessica Benjamin, neuere Ansätze wie das Modell des „lesbischen Komplexes“ von Eva Poluda (1993, 1999) bleiben außen vor. Dies ist insofern bedauerlich, als etwa bei Benjamin, die dem Phallogozentrismus der traditionellen Psychoanalyse entgegentritt, ebendieser scheinbar unbemerkt über die Hintertüre wieder erscheint und so ein tieferes Verständnis gerade der Mutter-Tochter-Interaktion verstellt (vgl. Dietrich-Neunkirchner 2005).

Besonders nutzbar wird der vorliegende Band durch die umfassende Übersicht von empirischen Studien zum Faktor „Geschlecht“ in der Psychotherapie. Dies wird differenziert und übersichtlich aufbereitet und ist zudem spannend zu lesen. Der Stellenwert der Geschlechterkonstellationen läßt sich nicht auf die Frage reduzieren, ob Frauen oder Männer die besseren PsychotherapeutInnen sind, aber, wie Schigl klar argumentiert: Gender matters! Im zusammenfassenden achten Kapitel „Gendersensibilität und Genderkompetenz in der Psychotherapie“ besticht diese Arbeit durch die Fülle der Anregungen und Blickwinkel, die die Autorin ihren LeserInnen mitgibt. Dies ist wieder sehr klar dargestellt, wie etwa in Form eines „Gender-Fragemanuals für Therapie und Beratung“, das für die Reflexion der eigenen Praxis gut verwendbar ist. Im abschließenden Teil zu Methoden und Techniken für Therapie und Beratung finden sich Beispiele, die im Therapieprozess je nach eigener Therapierichtung zwar nur eingeschränkt übertragbar sind, die aber zahlreiche Möglichkeiten für Gendertrainings in Seminaren und Weiterbildungen aufzeigen. Am Ende steht der Wunsch, über die „Gender troubles“ hinauszugehen und TherapeutInnen und BeraterInnen genderkompetent zu machen. Dies schließt mit ein, dieses Themenfeld noch stärker in die österreichischen Ausbildungscurricula für Psychotherapie zu integrieren und in Selbsterfahrungsprozessen unsere blinden Flecken zur eigenen Geschlechtlichkeit zu hinterfragen.

Das vorliegende Buch ist ein wertvoller Beitrag zur gendersensiblen und genderkompetenten Psychotherapie und Beratung. Es kann sowohl allen PraktikerInnen, die eine übersichtliche Darstellung der Genderthematik in der Psychotherapie suchen, wie auch KollegInnen in Ausbildung empfohlen werden. Durch den geglückten Mix aus theoretischem Fundament und praxisrelevanter Umsetzung der „Hot spots“ der Fragen der Interaktion in Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit von professionellen HelferInnen und KlientInnen ist zudem ein anregend zu lesendes Werk entstanden, das viele persönliche Anstöße vermittelt.

Günter Dietrich

Literatur:

.....
Dietrich-Neunkirchner, Anita (2005): Psychoanalytische Weiblichkeitskonzepte im Spannungsfeld zwischen Sex & Gender. [online im internet].

URL: http://www.inter-uni.net/download/bibliothek/CD_LF04_Weiblichkeitskonzepte.pdf [17.9.2012].

.....
Poluda, Eva (1993): Der „lesbische Komplex“. Die Bedeutung des homosexuellen Tabus für die Weiblichkeit. In: Alves, Eva-Maria (Hrsg.): Stumme Liebe. Freiburg/Breisgau: Kore, 73-132.

.....
Poluda, Eva (1999): Die psychosexuelle Entwicklung der Geschlechter im Vergleich. In: Forum der Psychoanalyse. 15, 101-119.

Aufruf zur Rezension

Folgende Bücher liegen zur Rezension auf:



Medien der Beratung ;
Katharina Gsöllpointner (Hg.)
Verlag: facultas.wuv



**Gesellschaftliche
Verantwortung als
soziale Kompetenz,**
Sascha Ferz (Hg.)
Verlag: UPG Unipress Graz

RezensentInnen bitten wir um Kontaktaufnahme per E-Mail: feedback@oeagg.at

Redaktionsschluss & Erscheinungstermine für das nächste Feedback

Ausgabe	Redaktionsschluss	Erscheint
Feedback 1&2 „Psychotherapieforschung“	28. Feb. 2013	Anfang April 2013
Feedback 3&4 „Kulturtheorie & Gesellschaft“	15. Sept. 2013	Oktober 2013

ÖAGG

Österreichischer Arbeitskreis
für Gruppentherapie und Gruppendynamik

P.b.b.

Erscheinungsort Wien | Verlagspostamt 1080 Wien
Aufgabepostamt 1010 Wien | Zulassungsnummer: 02Z032586 M
Laufende Nummer: 350 | ZVR: 662792666 | ISSN 2226-9002

Medieninhaber: ÖAGG

Lenaugasse 3, A -1080 Wien
Tel. +43 /1/405 39 93 | Fax +43 /1/405 39 93-20
Email: office@oeagg.at | Internet: www.oeagg.at

Herausgeber: Mag.^a Maria-Anna Pleischl, Mag. Günter Dietrich
Redaktion: feedback@oeagg.at
Produktion: flyeralarm | Auflage: 2500