

# Macht des Einzelnen

---

(aus: Mut tut gut – Ich weiss, ich bin okay, Das Encouraging-Schoenaker-Training, Theo Schoenaker, Horizonte Verlag, 1991, zusammengestellt: Jürg Blaser, Februar 2013)

Sobald du bewusst

- das Interesse für Dich und andere zeigst,
- Dich für Dich selbst und andere interessierst,
- aufmerksam Dir und den anderen zuhörst,
- Begeisterung zeigst im Jasagen zu Dir, den anderen und zum Leben,
- Dich kreativ, aktiv mit vollem Engagement einbringst,
- Geduld und Zeit lässt Dir und den anderen,
- mit Deinem freundlichen Blick auf das Du zugehst,
- mit Deiner freundlichen Stimme die Lebensatmosphäre gestaltest,
- das Gute in Dir und den andern anerkennst und damit Wachstum ermöglichst,
- Versuche und Fortschritte statt Perfektion anerkennst,
- mit Selbstverantwortung „Deine eigene Furche ziehst“,

merkst Du, dass Du selbst der Regisseur in der atmosphärischen Gestaltung Deines Lebens bist. Du fühlst Dich gut, bist selbstbewusst und erlebst, dass Du mit dem Leben und den Menschen umgehen kannst.

Du weisst, Du bist okay!

# Kernsätze Coaching (Ausbildung Coachingplus GmbH 2012)

---

## Grundlagen, Menschenverständnis

- Individualpsychologie: Holistisch (Mensch unteilbar, Ganzheit, schöpferisch, einzigartig), in untrennbarer Beziehung zu anderen, zielgerichtetes und Entscheidungen treffendes, selbstverantwortliches Einzelwesen
- In Worten, Mimik, Ausdruck... sind Muster und Handlungsweisen (perman. Impulsdiagnostik)
- Gesprächsregel 1+2=3: nachvollziehbar (Sache, Kognition) – nacherlebbar (Bilder, Emotion) – annehmbar

## Grundhaltung

- Menschen sind verschieden, ticken anders, sind aber gleichwertig
- Selbstachtung: Ich erkenne meine Schwächen, aber fördere meine Stärken und weiss, so wie ich bin, bin ich gut genug
- Mut tut gut; wer wagt – gewinnt; Mut besteht aus Aktivität in der Beziehung zu anderen
- Es ist alles da, aber ich muss es aktivieren
- Ratschläge sind wie Dartpfeile, nur selbsterarbeitete treffen ins Schwarze (U. Bärtschi)
- Jede/r gibt das Tempo selber vor

## Eigene Ressourcen

- Achte auf Selbstgespräche und Kraft der inneren Stimmen (30 % ☺, 70 % --)!
- Ich kann alles lernen, wenn ich denn will
- Das Verborgene wird sichtbar durch Selbstöffnung – bedingt Vertrauen (Joharifenster reduz.)
- Wichtiger Schritt zu den eigenen Ressourcen: Privates öffentlich machen
- Mut zur Lücke/Fehler/Schwäche, Perfekte gibt es nicht – das macht menschlich
- Gemeinschaftsgefühl – Zugehörigkeit – meine Beiträge (Leistungsbilanz)
- Menschen können max. 2 komplexe Baustellen parallel laufen haben und mit Tiefe bearbeiten

## Selbstwert

- Wenn Du überzeugt bist, dass Du dazu gehörst und Dich da nützlich machen kannst, sorgst Du Dich nicht um Deinen persönlichen Wert oder dein Ansehen.
- Selbstwert – was bringt mich hoch? Was runter?
- Wahrnehmung: Mein Bild ist immer subjektiv richtig - auch bei Scheuklappen (blinder Fleck)
- Überlegenheit/Konkurrenzkampf/Vergleich: Überkompensation mit Ich-Bezogenheit, Gleichwertigkeit: Platz gut-nach aussen orientiert  
Unterlegenheit/Minderwertigkeitsgefühl: Kompensation durch Ich-Bezogenheit;  
Wo lebst Du mehrheitlich? Ich-bezogen oder im Gemeinschaftsgefühl?

## Lebensstil/Muster

- Ideen/Erfahrungen über sich selbst, schöpferisch, kreativ, reagierend „aufgepickt“
- Was immer wieder ähnlich passiert (achte Dich auf Wiederholungen)
- Kinder in einer alternden Haut (A. Adler)
- Lebensstil will nicht entdeckt, sondern gelebt werden
- Bis ca. 6-7 Jahre am besten erkennbar, weil subjektiv und geschichtlich nicht abgesichert
- Mensch bewegt sich vom Minus zum Plus
- Wenig Grundrichtungen der Persönlichkeit deuten auf einen Bruch hin
- Vernachlässigung und Verwöhnung im Kleinkinderalter können problematisch sein (A. Adler)
- Es kann aber auch alles ganz anders sein (A. Adler)
- Mit Bewusstsein können eigene auferlegte Beschränkungen abgelegt, erweitert werden
- Komplettveränderung ist nicht das Ziel, Gewohntes ist die Heimat

### **Irritation, Störungen**

- Wenn mich etwas stört, hat das etwas mit mir zu tun (meine Geschichte, welche? Wozu?)
- Irritationen sind die Chancen für Entwicklung – sie wahrnehmen und ansprechen
- Auf Alibis, Wörter (Ausreden, Unverbindlichkeit, könnte, sollte, möchte, müsste...) achten: Erklärungen, wo man sich (unbewusst)schützt
- Konfliktvorstellung: „Da wächst schon Gras drüber“ = Falschannahme!
- Nahziele (Rechnungen begleichen mit Zins- und Zinseszinsen): Steigerung =  
1. Aufmerksamkeit, 2. Macht, 3. Rache, 4. Verweigerung-Rückzug (analog MWG)
- Einschränkende Glaubenssätze anschauen und auflösen

### **Erfahrungen**

- Finalität: Beobachten-analysieren, wie man etwas hinkriegt; Warum-Frage zielt nach Ausreden mit dem Umfeld in der Vergangenheit; Wozu-Frage zielt nach Absicht, Endergebnis der Handlung (was passiert auch noch?)
- Man kann seine Vergangenheit nicht ändern, wohl aber seine Absichten (A. Adler)
- Muster finden sich in Wiederholungen
- Wiederholte Affekthandlung oder Rückzug: Was passiert wozu? Was erreichen Sie damit? Wer hilft mit? Wer nicht? Wie ist das nützlich?
- Aus früherer Erfahrung ist Selbstbild oft verschoben (Mut-Angstpegel)

### **Veränderung**

- Erfolg: „Kristall ruft im Innern“; was er-folgt? Und immer neu träumen, Träume von heute sind die Realität von morgen, von niemandem den Traum stehlen lassen! Folge Deinem Herzen...!
- 1 Schritt mehr in der richtigen Richtung ist gut genug
- Denken – fühlen – Handeln; ändern nur über das Denken möglich
- Wandel: Angstreduzierung, Gleichwertigkeit, Akzeptanz, Ermutigung, Zugehörigkeit, visionäre Führung
- Wille: Neuland? Gutes integrieren + Verbesserung? Ausstieg-Alternative? Slow Death?
- Muster/Erfahrungen: Wie reagiert jemand bei Veränderungsprozess? Normal? Stress? Not?
- Wechsel zwischen Hoch und Tief: Grössere Veränderungen Glückserlebnisse- Trauererlebnisse dauern mindestens 6 Monate!
- Verhaltensänderungen brauchen 12 – 18 Mt. Zeit; – Geduld, mit sich selber unterwegs zu sein

### **Team**

- Menschen arbeiten gerne im Team, wenn nicht, hat das mit der eigenen Geschichte zu tun
- Potentielle Leistung des Team nimmt bei grösseren Teams ab (z. B. 9 Personen noch 49 %)
- Teambildungskurve (nach Katzenbach 1993): Arbeitsgruppe - Pseudoteam (Leistung sackt ab) - potenzielles Team (Leistung steigt) - echtes Team (L. steigt) – Topteam (Topleistung)
- Team gegebene Faktoren: Persönlichkeit, Sozialisierung, Geschwisterkonstellation, Lebensstil
- Team gestaltbare Faktoren: Beziehungen, Vertrauen (konkrete Massnahmen)  
Erfahrungen (Teilziele, Ziele, gem. Aufgaben)  
Erwartungen (Treppe hoch, Schritt für Schritt)  
Kommunikation (Offenheit, direkte Kommunikation)  
Sinn, Ziele (Sinn stiften, Vision, Beitrag)  
Wertschätzung, Ermutigung (Anlässe, gem. Erfahrungen)  
Aktivitäten (A. übertragen in Alltag)
- Firmenkultur: Der Fisch stinkt zuerst im Kopf (Förderung von oben nach unten wichtig)

Bern, 28.1.2013 / jb

# Übersicht Ablauf längerer Coaching-Prozess

Die nachfolgende Übersicht wird im Sinne einer Checkliste verwendet. Je nach Art des Coachings werden relevante Arbeitsschritte einbezogen oder nicht.

Abklärung und Vereinbarung 1. Sitzung	Beziehung aufbauen, gestalten, Gleichwertigkeit, Rahmen	Vorbereitung, Einstimmung, Allgemeine Infos (Beruf, Umfeld, Wohnort, homepage etc.), Offenheit, Tabu's
	Vorzeigethema - Hintergrundthema, Wunsch/Vorstellung/Auftrag ans Coaching	Erste Sätze beachten, vorerst mündlich (eigene Notizen, erster Eindruck), Eingrenzung Thema
	Befindlichkeit (was macht das mir Dir?), Veränderungsmotivation, Mutpegel	Wichtigkeit, Dringlichkeit, Kontext, Veränderungsziele / Verbindlichkeit
	Vertiefung Einbettung/Umfeld	Flipchart Themen-Analyse (Checkliste Fragen und Ablauf, wer, was, +- Gefühle Interessen, Wünsche, Befürchtungen/Ängste)
	Einschätzung Slow Death (Peace & Pay), Alternative & fit aussteigen, Deep Change	Bei Konflikten auch Batna/Watna (best/worst alternative to negotiated agreement/issue)
	Bezug zum Lebensstil klären	Wie tickst Du? Wo ist LS Teil des Problems?
	Lösungsfokussierung, Lösungsgestaltung	Kriterien gute Lösung, Wirkung Umfeld, Lösungsoptionen, Entscheidung
	Auftrag, Arbeitsweise, Ziele, Zielerfüllung schriftlich vereinbaren	Auch Grenzen thematisieren Dokument Vereinbarung
Neuorientierung 2. bis ca. 6. Sitzung	Empowerment (Stärken), Ermutigung, Sinn, Richtung	abhängig Befindlichkeitsskala; Übungen aus Tool-Sammlung, Aristoteles-Integration
	Grundlagenkenntnisse über sich selber, Info Individual-Psychologie, GPI, Kindheitsmuster	Je nach Kenntnisstand, Thema und Bedürfnis; Übungen aus Tool-Sammlung
	Themen mit tools bearbeiten Freiwillige Aufgaben zu Hause lösen	Übungen aus Tool-Sammlung; Muster erkennen, Erkenntniszuwachs, Bewusstseinserweiterung
	Umgang mit Minderwertigkeitsgefühlen	Zusammenhänge bei der Entstehung, Konzept Individualpsychologie, Versöhnung, Überwindung
	Integration traumatogenes Ereignis; Info, Gefühlsfilm, Debriefing	strukturierte Gespräche nach Gefühlsfilm R. Bärtschi oder G. Perren-Klingler (Institut Psychotrauma Schweiz)
	Interkulturelle Fallarbeit	„Ich-Du-Wir“- Konzept (Verena Tobler Müller)
	Konstruktive Konfliktbearbeitung	Konfliktperspektivanalyse, strukturiertes Mediationsgespräch (inmedio Berlin)
Lösungsoptionen / Umsetzung ca. 7. bis 9. Sitzung	Umsetzung, konkrete Massnahmen, Schritte	Vorbereitung, Teilziele, Umsetzung in die Realität
	Voraussehbare Widerstände, Verunsicherung thematisieren	Strategie/Optionen für Umgang damit
	Realisierte Schritte/Ziele überprüfen ggf. Anpassungen vornehmen	Priorität und Zeitrahmen festlegen
	Controlling, Zwischenbesprechung, Unterstützung regeln	Was braucht es noch?
	Prozessevaluation, Ermutigung und Abschlussritual	Evaluationsfragebogen, Symbol-Postkarte, Widmung

Jürg Blaser  
dipl. Coach SCA in Ausbildung, Mediator, Erwachsenenbildner  
Löchliweg 70  
3048 Bern-Worblaufen

079 332 55 45  
j.blaser@hispeed.ch

A-4

## Coaching Vereinbarung

---

Die vorliegende Vereinbarung verfolgt den Zweck, Grundsätze meines Coachings mit seinen Rahmenbedingungen transparent zu machen, den Ablauf zu beschreiben sowie Auftrag und inhaltliche Ziele des bevorstehenden Coachings zu definieren und mit Unterschrift zu vereinbaren.

### 1. Grundsätze des Coachings

#### Definition Coaching (nach Urs Bärtschi, Coachingplus Embrach)

„Coaching ist eine ganzheitliche Beratung vor dem Hintergrund beruflicher oder persönlicher Fragen, die das Ziel verfolgt, die eigenen Ressourcen und Fähigkeiten optimal zu nutzen. Durch Coaching erweitern Menschen ihre Sichtweise, legen kreative Kräfte frei und finden Zugang zu Lösungen. Sie optimieren ihre persönliche Kompetenz, stärken ihren Mut und handeln dadurch konsequenter.“

#### Rollen des Coach und des Kunden\*

Der Coach führt und begleitet die vereinbarten Gespräche mit seiner Erfahrung und seinen Kompetenzen im Auftrag des Kunden. Er steht dem Kunden in der Funktion eines "Lotsen" zur Seite und steuert den Entwicklungsprozess und Entscheidungsschritte mit seinen Methoden, Techniken und Übungen. Der Coach verpflichtet sich, keine persönliche oder religiöse Gesinnung oder Weltanschauung einzubringen.

Die eigentliche Veränderungsarbeit wird vom Kunden geleistet. Dieser handelt freiwillig, aktiv und in eigener Verantwortung. Er soll bereit sein, sich offen, wahrheitsgetreu und selbstkritisch mit seiner Person oder seinen persönlichen Situationen auseinander zu setzen, sein Verhalten zu reflektieren, Schlüsse daraus zu ziehen und Veränderungsziele ins Auge zu fassen.

Coach und Kunde sind gleichberechtigte, „gleichwertige“ Partner. Sie begegnen sich mit Respekt, Anerkennung und Empathie. Eine gute, „professionelle“ Beziehung ist eine grundlegende Basis des erfolgreichen Coachings.

#### Grenzen im Coaching

Coaching ist keine Beratung oder Therapie im eigentlichen Sinne. Der Kunde selbst verfügt über alle Ressourcen, die es für seine erfolgreiche Weiterentwicklung braucht. Der Coach kann mit Informationen und Ratschlägen seine Kenntnisse und Erfahrungen einbringen, wobei der Kunde immer die Wahlfreiheit hat, das anzunehmen, was für ihn relevant ist. Stellt der Coach fest, dass er den zu bearbeitenden Themen nicht gewachsen ist oder zum Erreichen des definierten Ziels eine andere Fachperson besser geeignet ist, informiert er den Kunden und beendet das Coaching. Auch der Kunde kann jederzeit das Coaching aus eigenen Gründen abbrechen.

#### Rahmenbedingungen

In der Regel werden für ein Coaching 4 – 6 Sitzungen à 60 – 90 Minuten schriftlich vereinbart. Nach jeder Sitzung wird die Zielerreichung überprüft und ggf. angepasst.

\* mit Kunden sind immer weibliche und männliche Kunden mitgemeint

Der Coach steht unter Schweigepflicht. Das heisst, sämtliche Informationen, Arbeiten und Resultate der Sitzungen unterstehen gegenüber Drittpersonen der Geheimhaltung, es sei denn, Coach und Kunde definieren gemeinsam, wer welche Information an Dritte weiter geben kann.

Für das Coaching wird gemeinsam ein geeigneter Durchführungsort festgelegt. Der Ort soll eine gute Arbeitsatmosphäre ermöglichen, möglichst ohne Ablenkungen und Störungen (ruhiger Ort, Gespräche dringen nicht nach aussen etc.).

Die Kosten für das Coaching werden im Voraus festgelegt, ebenfalls die Zahlungsmodalitäten sowie allfällige Ermässigungen. Die Höhe der Kosten richtet sich soweit für den Coach möglich auch nach der finanziellen Situation und der beruflichen Stellung des Kunden.

## 2. Ablauf und Durchführung der Coaching-Sitzungen

Der Auftrag mit Inhalten und Zielen wird soweit möglich kurz beschrieben und zusammen mit der definierten Anzahl Sitzungen (Zeitdauer und Termine) vereinbart.

Die Ergebnisse werden laufend im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft und ggf. im gegenseitigen Einverständnis neu abgesprochen.

Bei längeren Prozessen können Zwischenevaluationen vorgenommen werden. In der letzten Sitzung werden die Ergebnisse noch einmal abschliessend zusammengefasst und der Kunde erhält zwecks Qualitätsverbesserung des Coach einen Fragebogen zur Evaluation des absolvierten Coachings und stellt diesen dem Coach zur Verfügung.

Für seine Dokumentation kann der Coach Ergebnisse aus den Sitzungen in geeigneter Form festhalten und in einem gesicherten Archiv unter Berufung auf Geheimhaltung ablegen.

## 3. Auftrag, Ziele, Inhalte, Kosten, Unterzeichnung

Name und Vorname des Coachee/Kunde/Klient: .....

Name und Vorname des durchführenden Coach: .....

### Auftragsdefinition:

.....  
 .....

### Ziele

Zielsetzung	Das Ziel ist erreicht, wenn	Termin

**Inhalte/Stichwörter** der zu vertiefenden Themen: .....  
 .....  
 .....

**Kosten:** Es wird ein Betrag von .....pro Stunde / Sitzung festgelegt. Ermässigung: ..... %.  
 Abrechnung per Rechnung innert 30 Tagen / bar.

### Unterzeichnung

Coach

Kunde

Coaching Vereinbarung

Bern, den .....

Coaching-Tools - Übersicht nach Themen

Jürg Blaser / 1/2013

Anwendung	Was	Schwerpunkt/Ziel	Zeit	Methodik	Referenz	Nr.
Grundrichtung testen	GPI- Fragebogen Arbeitsblatt	Testfragen ausfüllen, wenn kein Internet vorhanden ist; Coach schickt ihn ein unter seiner Adresse	15	EA: Blatt ausfüllen, abgeben und über-tragen in Internet	<a href="http://www.Coachingplus.ch/gpi-online.htm">http://www.Coachingplus.ch/gpi-online.htm</a>	1
		Übersicht Werte zu den Grundrichtungen erhalten	5	als Info abgeben	cp Modul 1, 1 Seite	2
Einschätzungshilfe	4 Grundrichtungen, zugehörige Werte; Info	Info Einführung, Kurzübersicht, ausführliche Erklärung, Führungsstile	60	EA: schriftl. bearbeiten und zusammenfassen auf Flip	cp Modul 1, S. 17-28	3
Grundrichtung, Werte eigene Persönlichkeits-anteile einordnen	GPI- Einführung-Detaillklärung Info und Arbeitsblatt	5 wichtigste Lebensmotive aus 14 priorisieren, Antreiber und Erlauber finden	45 - 60	EA, Hausaufgabe, unterstützt bei 2. Teil Antreiber, Erlauber	cp Modul 4, S. 11-17	4
Lebensmotive / Lebensstil finden	14 Lebensmotive H. Mosak Information, Arbeitsblätter	11 Übungen (alle 14 Tage eine) zum selber machen; mit Anleitung	1/2 Jahr	EA, eigene Arbeit zuhause	Theo Schoenacker, Mut tut gut; zusammengestellt: J. Blaser	5
Leben selbstbewusst gestalten; Ermütigung	wichtigste kooperationsfördernde Qualitäten	zum ausfüllen, Positives an mir, meiner Lebenssituation, meiner berufliche Tätigkeit	10	EA: ausfüllen, berichten	cp Modul 1, S. 38	6
Ermütigung, Stärkung	ich finde gut an mir Arbeitsblatt	Stärken, Positives, Fähigkeiten aufzählen, ergänzen mit nahen Personen, clustern, gewichten, Transfer in Alltag	60	geführte Übung, Post it Zettel, Flip, ev. zusätzlich Dritt-meinungen einholen	cp Modul 3, S. 52	7
Stärken stärken	Formulieren Sie ihre Stärken Übung	aus 4 positiven Ereignissen roten Faden zu eigenen/fördernden Lebensbedingungen finden	45	Interview, Coach notiert, gibt Notizen	cp Modul 3 S. 35	8
Fördernde Lebensbedingungen; positive Ereignisse	Lebensbedingungen, Lebensstil Arbeitsblatt	aus 4 positiven Ereignissen roten Faden zu eigenen/fördernden Lebensbedingungen finden	35	EA: Hausaufgabe: Reflektion Alltag, Prioritäten		
Ermütigung	Ermütigungsinterview Arbeitsblatt	7 Fragen zu Stärken und Ermütigungen	20	EA/Hausaufgabe, gem. Auswertung	cp Laufbahnberatung	9
Stärken, Kernfähigkeiten	Dreiklang: Stärken/Kernfähigkeiten Gruppenübung 3 Personen	aus privaten oder beruflichen Erfolgserlebnissen Stärken und Kernfähigkeiten ableiten	90	GA: rotierend vortragen, notieren, Rückmelden, abgeben	cp Modul 1, S. 39 (Quelle Baumgartner 1998)	10

Stärken

Grundrichtungen

Standortbestimmung (Wo stehe ich?)									
Anwendung	Was	Schwerpunkt/Ziel	Zeit	Methodik	Referenz	Nr.			
Standortbestimmung akt. Lebenssituation	Die Kreuzung - Eine Projektionsgeschichte Übungsanleitung	Zeichnen der Kreuzung, sich selber einzeichnen, Deutung-Auswertung/Bezug zu akt. Situation finden	45-60	EA, kreativer Austausch	cp Life-Crossing R. Bärtschi	11			
Standortbestimmung Individualität	Der Baum als Symbol des Lebens, Info zu Übung	Baum zeichnen und reflektieren, was das mit einem zu tun hat; Individualität anerkennen	30	EA/GA, geführte Übung	cp Laufbahnberatung	12			
Standortbestimmung Lebensstilaspekte	Die Schiffsgeschichte Übungsanleitung und Auswertung	Frei erfundene Geschichte aufschreiben "Wenn ich ein Schiff wäre", Interpretation und Deutung	45 45	EA aufschreiben Austausch Deutung	cp Life-Crossing U. Bärtschi	13			
Standortbestimmung soziale Zugehörigkeit	Beziehungsnetz Arbeitsblatt	Soziales Beziehungsnetz, Wirkungen auf mich, Einflussmöglichkeiten erarbeiten	25	EA, Hausaufgabe, Gespräch	cp Modul 3, S. 41	14			
Standortbestimmung Wertepyramide	Persönliche Wertehierarchie Info und Arbeitsblätter	Innenschau, welche Werte sind mir wichtig, Priorisierung, Aussensicht durch wichtige Personen ergänzen	60 - 90	EA, später mit Bezugspersonen, Gespräch	cp Modul 3, S. 54-57	15			
Standortbestimmung Lebensaufgaben	Standortbestimmung Arbeitsblätter	12 Fragen zu Arbeit, Privatleben, Freizeit, Selbst, Befindlichkeit bewerten; weiterführende Fragen	20-45	EA, Hausaufgabe, Austausch, Themenevaluation	cp Laufbahnberatung	16			
Burnout-Prophylaxe Lebensbereiche	(Work-Life-)Balance Lebensbereiche, 3 Arbeitsblätter	Standortbestimmung/Entwicklungspotential Erfüllung+Zufriedenheit soziale/persönliche Lebensbereiche (Gemeinschaft, Arbeit, Liebe,	60	EA, Hausaufgabe, Gespräch	cp Modul 3, S. 42-44	17			
(berufliche) Neuorientierung	Persönlicher Kompass (berufliche) Neuorientierung, Arbeitsblatt	Darstellung Stärken/Fähigkeiten, Beziehungen, Werte, Zukunft/Vision: Ist und Potenzial	35	EA, Abschlussarbeit nach Erarbeitung der Themen	cp Modul 3 S. 51	18			
Selbst-GmbH	Selbst-GmbH oder Ich-AG Arbeitsblatt	Analogie erfolgreiche Organisations-führung vs mich selbst führen kennen lernen, Standortbestimmung	30	EA, Hausaufgabe, Austausch	cp Modul 4, S. 64-66	19			
Schlüssel-qualifikationen	Schlüsselqualifikationen Einschätzung und Entwicklungsziele 7 Arbeitsblätter	Selbstbewusstheit, Selbststeuerung, Handlungskompetenz, Empathie, Kommunikation, Methodenkompetenz, Fachkompetenz kennen lernen	60 - 90	EA, Hausaufgabe	cp Modul 4, S. 77 - 83	20			

Lebensphasen/Lebensmuster/Lebensstil (Blick zurück)							
Anwendung	Was	Schwerpunkt/Ziel	Zeit	Methodik	Referenz	Nr.	
Ermittlung Lebensstil	Individualpsychol. Instrumente zur Ermittlung des Lebensstils, Übungen	diverse Übungen in der Übersicht	div	geführte Übungen	cp Life-Crossing R. Bärtschi	21	
Lebenslauf	Analyse des Lebenslauf Arbeitsblatt	Grafik erstellen, Typisches herauslesen, mit Partner diskutieren, austauschen	20 - 30	EA, GA, Hausaufgabe	cp Laufbahnberatung	22	
Lebenslinie-Ressourcen	Lebenslinie - mein Weg und wo ich stehe Info und Übungsanleitung	Lebenslinie zeichnen, im Gespräch analysieren, Lebensphasen/5 Lebensaufgaben in Zeitkurve übertragen, Ressourcen benennen	45	EA, Selbststudium, Austausch	cp Laufbahnberatung	23	
Blitzlichter Lebensgeschichte	Stichworte zur Lebensgeschichte Arbeitsblatt	In 7-Jahrestufen Blitzlichter punktuell zu Weltgeschichte-Erfahrungen-Persönlichkeit-Körper aufschreiben	25-45	EA, Hausaufgabe, Austausch, Themenevaluation	cp Laufbahnberatung	24	
Kindheitsspuren und Auswirkungen auf heute	Zeitreise in die Kindheit Arbeitsanleitung	Positive Erinnerungen, Lebensträume, Geschichten die mich prägten, bedeutsame Ereignisse etc. Fazit/roter Faden suchen	60	EA, Hausaufgabe, Austausch mit Coach, Relevantes bearbeiten	cp Laufbahnberatung	25	
Prägung Eigenschaften	Wir sind alle "Muster"-Kinder Arbeitsblatt	Eigenschaften von Mutter und Vater/pers. Bezugspersonen definieren, sich positionieren, eigene Fähigkeiten + Merkmale finden	20	EA, GA, Austausch	cp Laufbahnberatung	26	
Bewegungslinie-Leitlinie	Ich gelte nur etwas, wenn.. Übungsanleitung	Nachdenken über Beeinflussung von Personen, die in der Familie direkt älter waren, Transfer zu Alltag, Arbeit, Team, Familie, Freunde (Leitlinien)	30	geführte Übung	cp Life-Crossing R. Bärtschi	27	
Lebensbedingungen -Krisenbedingungen	Pos. Lebensbedingungen / Krisenbedingungen Übungsanleitung	7-10 schöne Erinnerungen mit "weil"-Fakten und "anstatt"-Fakten ergänzen, Zusammenfassung weil-Fakten und anstatt-Fakten, Transfer, Handlungsmuster ev. anpassen	30 - 45	geführte Übung; Transfer in Alltag	cp Life-Crossing R. Bärtschi; nach Th. Schoenacker	28	

		Veränderungsprozesse (Schwieriges)						
Anwendung	Was	Schwerpunkt/Ziel	Zeit	Methodik	Referenz	Nr.		
Lebensstilanalyse-akt. Problemstellung	Gefühlsfilm Übungsanleitung mit 2 Bsp.	Lebensstilanalyse: via Erinnerung Gefühlsfilm erstellen - Bezug zu heute prüfen; bei Problemverhalten: Endgefühl vergleichen mit Erinnerung, Verhalten ändern	60	geführte Übung	cp Life-Crossing R. Bärtschi	29		
Umgang mit Schwierigem	Lässiges Scheitern Info und Arbeitsblatt	eigenes Verhalten überprüfen mit Ankersätze und erweiternden Fragen	60	EA: erarbeiten, Fragen schriftl. beantworten, zusammenfassen	Nick Hornby	30		
Handlungsmuster erkennen	Handlungsmuster erkennen, Handlungsmöglichkeiten, Arbeitsblatt	Situationen analysieren mit Denken - fühlen - handeln, Perspektivenwechsel, Möglichkeiten erweitern, Ziel definieren	25	EA, Interview, Hausaufgabe, Praxiserprobung, Gespräch	cp Modul 3, S. 37	31		
Konfliktverhalten, Konfliktmuster	Übung 1 - 3 Arbeitsblätter	Eigene Anteile erkennen und bewerten, mit Kindheitserfahrungen vergleichen, Konfliktmuster mit 3 Beispielen erarbeiten	60-90	EA, GA, zusammenfassendes Gespräch	cp Modul 4, S. 31-34	32		
Bedeutung Erfolg	Will ich wirklich Erfolg? Arbeitsblatt; siehe auch: Fachartikel Nr. 23 Erfolg	Mein Bild von Erfolg, Analyse in Selbstarbeit	60 - 90	EA, Auswertung mit Coach	cp Laufbahnberatung	33		
Veränderung	Phasen der Veränderung Infoblatt	Phasen Schock, Verneinung, Akzeptanz, Neuorientierung erkennen	5	Info abgeben	cp Modul 4, S. 18 ff.	34		
Minderwertigkeit	handout Referat J. Blaser Informationsblätter (6 S.)	Zusammenfassung und Übersicht Referat	5	Info abgeben	J. Blaser, eigene Arbeit	35		
Mut-, Angstpegel	Ermütigungs-, Entmutigungskreislauf	Info, Details und Einschätzung eigener Mut- und Angstpegel	15	Info abgeben, gemeinsamer Austausch	cp Modul 1, S. 43-47	36		
Checkliste Laufbahnplanung	Stationen einer Laufbahnberatung Infoblatt	Stichworte zu Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft im Ablauf einer Laufbahnberatung	15	Austausch Standortbestimmung	cp Laufbahnberatung	37		
Standortbestimmung Laufbahnplanung	Laufbahnplanung in 10 Schritten Info und Arbeitsblatt	Info, Phasen Laufbahnplanung, sich positionieren, Planung nächste Schritte	15	EA, Hausaufgabe, Austausch	cp Laufbahnberatung	38		

## Laufbahnberatung

Anwendung	Was	Schwerpunkt/Ziel	Zeit	Methodik	Referenz	Nr.
Laufbahnplanung	Laufbahnplanung in eigener Regie, 3 Infoblätter	Standortbestimmung, recherchieren, Ziel formulieren, entscheiden	5	Info abgeben, für Alleinarbeit	cp Laufbahnberatung	39
Laufbahnplanung online	Testverfahren online Infoblatt www-adressen	selber recherchieren im Internet	-	EA zuhause	cp Laufbahnberatung	40
Arbeits-Zufriedenheit	Drei Säulen der Arbeitszufriedenheit Arbeitsblatt	Zufriedenheit hinsichtlich Tätigkeiten, Umfeld, Begeisterung bewerten, Potential reflektieren	30	EA, Hausaufgabe, Austausch	cp Laufbahnberatung	41
Befindlichkeit Arbeit	Meine jetzige Stelle Arbeitsblatt	Bewerten der jetzigen Arbeitsstelle, sich Rechenschaft ablegen über Zufriedenheit mit beruflichen Situation	15	EA, Austausch	cp Laufbahnberatung	42
berufl. Zugehörigkeit	Zugehörigkeitsgefühl beruflich Arbeitsblatt	Was bewirkt soziale, berufliche Integration oder Ausgrenzung bei mir? Selbsteinschätzung	20	EA, Interview, Hausaufgabe, Gespräch	cp Modul 3, S. 40	43
Laufbahnbild	Überblick Laufbahnbilder Arbeitsblatt	Individualität Laufbahnbilder (Kurven) erkennen, eigenes Bild erarbeiten	15	EA, GA, Hausaufgabe, Austausch	cp Laufbahnberatung	44
Laufbahntypen	Drei Laufbahntypen Infoblatt	Laufbahntypen kennen und sich positionieren	10	EA, Hausaufgabe, Austausch	cp Laufbahnberatung	45
eigene Berufsgruppen finden	Die acht Berufsgruppen 4 Infoblätter	eigene 1 - 3 verankerte Interessen kennen lernen	20	EA, Hausaufgabe, Selbststudium	cp Laufbahnberatung	46
Interessen-/Berufsgruppen	Auf der Party Übung virtuell oder Kurs	sich definieren nach Priorität 1-3 von 6 aufgeführten	15-30	EA, GA, Hausaufgabe	cp Laufbahnberatung	47
Laufbahn-Herkunftsfamilie	Laufbahn und Herkunftsfamilie 4 Arbeitsblätter	Analyse Einflüsse/Erfahrungen zu Arbeit und Beruf aus der Herkunftsfamilie / Verwandtschaft / Bekantschaft	30-45	EA, Hausaufgabe, Austausch	cp Laufbahnberatung	48
Prägung Arbeitsverhalten	Arbeitspanorama Arbeitsblätter	Zeichnung "Arbeitserinnerungen" machen; geführte Meditation: Detailfragen zu Erinnerungen	60	EA Zeichnung, Geführtes Interview	cp Laufbahnberatung	49
Karriereanker	Verborgene Muster in der beruflichen Entwicklung; Arbeitsbuch; Fragebogen karriereorientierungen	Erfassung und Bewertung möglicher Karriereorientierungen; Buch detaillierte Analyse eigene berufliche Erfahrungen	15 div. Std.	EA, Fragebogen Buch studieren, anschliessend Interview	Auszug aus Karriereanker Edgar H. Schein, 2005	50

Anhang		Ziele, Vision						
Anwendung	Was	Schwerpunkt/Ziel	Zeit	Methodik	Referenz	Nr.		
Eigenes Führungsprofil	Führungsprofil klären mit biografischem Rückblick, Arbeitsblatt	eigenes Führungsprofil mit Biografie klären, austauschen	35	EA, Hausaufgabe, GA Austausch oder Austausch mit Coach	cp Modul 4, S. 63	51		
Berufs-Zielsatz-Mantra	Zielsatz Infoblatt und Beispiele	Zielprogramm für den Beruf zum täglich anwenden erarbeiten und anwenden	30	EA, Hausaufgabe, Austausch	cp Laufbahnberatung	52		
Karriereplanung	Ihre grössten beruflichen Erfolge Arbeitsblatt	Analyse Rahmenbedingungen 3 berufliche Erfolge, Fazit und Bedeutung für nachhaltige Erfolge kennen	35	EA, Hausaufgabe, Gespräch	cp Modul 4, S. 4 ff.	53		
Jobklärung, Vision	Entscheiden Sie, was Sie wollen nächster Job Übungsanleitung	Marktangebot studieren, Interesse festlegen, Traumstelle visionieren, Realitätsprüfung Jobvorstellung	45-90	EA, Plenum, Hausaufgabe, Austausch	cp Laufbahnberatung	54		
Vision, Zukunfts- vorstellung	Zukunftsinterview Info- und Übungsblätter	Darstellung meines (Wunsch-) Lebens in ... Jahren, Zukunftsvision schärfen	60	Interview, Zweiergespräch, Notizen abgeben	cp Modul 3, S. 58-60	55		
Vision Zukunft - Ziel	Meine ganz persönliche Vision	Informationen zu Vision und Ziel erhalten, Übung Zukunft visionieren praktisch und angeleitet durchführen; "Einrichten in der Zukunft", "Rückblick aus der Zukunft"	45	EA, GA, Projektionsübung, Hausaufgabe	cp Laufbahnberatung	56		
Zielsatz-Regeln	Regeln Formulierung Zielsatz- Erreichung deiner Ziele, Informationsblatt	Detaillierte Anweisungen über gute Zielsätze	5	Info abgeben	cp Modul 2, S. 21	57		
<b>Gefühle benennen</b>	Potpouri der Gefühle Infoblatt Übersicht	Zusammenstellung von Gefühlen; Hilfe zum auslesen, was zutrifft, wenn Kommunikation über Gefühle schwierig ist	-	-	cp Life-Crossing R. Bärtschi	58		
<b>Referat Auswertung</b>	Auswertungsbogen Arbeitsblatt	Ersteindruck, Sprache, Nachvollziehbarkeit, Nacherlebarkeit, Wirkung, Schluss, Gesamteindruck	10	EA, ausfüllen, abgeben	cp Modul 2, S. 16	59		

# Auswertung Coaching

---

Auftrag:

Thema / Ziel	Lerneffekt	Was hast Du dazu beigetragen

Inhaltlich übernommen von: Susanna Knutti, coaching4life, Steffisburg, 2013

## Fragebogen zur Evaluation durchgeführtes Coaching

Mit dem Ziel, meine eigene Arbeit und Qualität im Coaching zu reflektieren und weiter zu entwickeln, bitte ich Sie, das für Sie zutreffende Feld der folgenden Fragen anzukreuzen und mir den Fragebogen zurückzuschicken oder zu mailen. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

**Legende:** 1 trifft genau zu 2 trifft zu 3 trifft eher nicht zu 4 trifft nicht zu 5 keine Angabe

### Zu den Rahmenbedingungen

1.	Die Coachingsitzungen fanden in angenehmer Atmosphäre statt	1	2	3	4	5
2.	Terminabsprachen waren unkompliziert möglich	1	2	3	4	5
3.	Die Häufigkeit der Termine war angemessen	1	2	3	4	5
4.	Die Dauer der Sitzungen war angemessen	1	2	3	4	5
5.	Der Coach stellte mir sein Konzept und seine Arbeitsweise vor	1	2	3	4	5
6.	Wir legten gemeinsam die Grundlagen, Grenzen und Tabuzonen unserer Arbeitsbeziehung fest	1	2	3	4	5
7.	Gegenseitige Erwartungen wurden kommuniziert und geklärt	1	2	3	4	5
8.	Die schriftliche Vereinbarung war für mich klar und nachvollziehbar	1	2	3	4	5

### Zum Coaching-Prozess

9.	Im Erstgespräch wurden die aus meiner Sicht wichtigen Dingen angesprochen	1	2	3	4	5
10.	Ich hatte den Eindruck, dass der Coach stets gut vorbereitet an die Sitzung kam	1	2	3	4	5
11.	Ich fühlte mich als gleichwertigen Partner anerkannt und respektiert	1	2	3	4	5
12.	Mein Coach konnte sich gut in meine Situation/en einfühlen	1	2	3	4	5
13.	Ich konnte meine eigenen Lösungen erarbeiten	1	2	3	4	5
14.	Ich konnte im Coaching die einzelnen Schritte und den Gesamtprozess mitgestalten	1	2	3	4	5
15.	Der Coach stellte sich flexibel auf meine Bedürfnisse ein	1	2	3	4	5
16.	Der Coach gab mir ausreichend hilfreiche Informationen	1	2	3	4	5
17.	Unsere Beziehung zeichnete sich durch Offenheit aus	1	2	3	4	5
18.	Ich wurde während der Sitzungen in meiner persönlichen Entwicklung unterstützt	1	2	3	4	5
19.	Ich wurde während der Sitzungen ermutigt, neue Sichtweisen und Verhaltensweisen zuzulassen und auszuprobieren	1	2	3	4	5
20.	Die vom Coach eingesetzten Methoden und tools (Techniken, Übungen, Artikel, Infos etc.) waren für mich sehr hilfreich	1	2	3	4	5
21.	Nach jeder Sitzung überprüften wir gemeinsam die Zielerreichung und klärten das weitere Vorgehen	1	2	3	4	5

## Zum Ergebnis

22.	Wir haben die für mich wichtigen Fragestellungen aufgenommen und vertieft	1	2	3	4	5
23.	Ich habe ein erweitertes Bewusstsein über meinen Lebensstil und meine persönlichen Verhaltensmuster gewonnen	1	2	3	4	5
24.	Durch das Coaching bin ich mir meiner Stärken deutlicher bewusst	1	2	3	4	5
25.	Durch das Coaching bin ich mir meiner Schwächen deutlicher bewusst	1	2	3	4	5
26.	Ich habe mehr Klarheit über die eigenen Vorhaben und Ziele gewonnen	1	2	3	4	5
27.	Ich habe kleine Schritte erarbeiten können, meine Situation auf meine Weise positiv zu beeinflussen resp. zu verändern	1	2	3	4	5
28.	Ich fühle mich ermutigt, die anstehenden Probleme zu lösen	1	2	3	4	5
29.	Mein Selbstwertgefühl hat sich durch das Coaching verbessert	1	2	3	4	5
30.	Meine Zufriedenheit hat durch das Coaching zugenommen	1	2	3	4	5
31.	Das Coaching hat mir geholfen, neue Ziele zu definieren	1	2	3	4	5
32.	Im Coaching haben wir die festgelegten Ziele erreicht	1	2	3	4	5
33.	Mit dem Coachingergebnis bin ich insgesamt sehr zufrieden	1	2	3	4	5

## Angaben zur Person

34.	Wie viele Coachinggespräche haben Sie besucht?	
35.	Ihr Geschlecht: <b>1</b> (weiblich), <b>2</b> (männlich)	
36.	In welche Altersgruppe gehören Sie? <b>1</b> (16-24), <b>2</b> (25-34), <b>3</b> (35-49), <b>4</b> (50-64), <b>5</b> (64-.....)	
37.	War das Thema Ihres Coachings eher <b>1</b> (beruflich) oder <b>2</b> (privat)?	
38.	In welcher beruflichen Branche sind sie tätig?	
39.	In welcher Position sind Sie in Ihrem Beruf tätig?	
40.	Hatten Sie vor diesem Coaching bereits Erfahrung mit einer solchen oder ähnlichen Beratungsform? <b>1</b> (ja), <b>2</b> (nein)	

## Weiterempfehlung

41.	Ich werde Coaching weiterempfehlen	1	2	3	4	5
42.	Ich werde meinen Coach weiterempfehlen	1	2	3	4	5

Welcher Satz über Ihr mit mir durchgeführtes Coaching trifft für Sie besonders zu und könnte ich für meine eigene Werbung als Coach (homepage, Prospekt etc.) weiter verwenden:

-----

-----

-----

So, das war's! Und jetzt ab ins Couvert oder mailen ☺ und noch einmal vielen Dank!

### Und nicht vergessen:

Kleine Schritte in die gewählte Richtung - mit Mut, Geduld und Zuversicht! Das ist gut genug!

## Aristoteles – Integration

## Checkliste und Übung

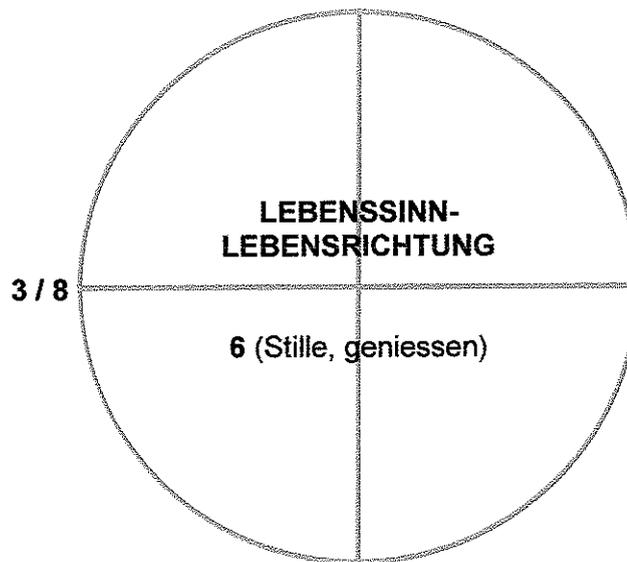
(nach R. Braun u.a., Die Coaching Fibel, Linde, Wien 2004, S. 206; ergänzt: J. Blaser)

**Spiritualität 5** (Symbol finden / Anker setzen)

Glaube (Existenzgrundlage und Begründung)  
Spirituelles Konzept

**Soziales System**

Herkunftsfamilie  
Eigene Familie  
Beziehung  
Partnerschaft  
Freundschaft  
Teams, Gruppen  
Gemeinschaft  
Gesellschaft

**Mentales (Sinn)**

Ziele (wohin wir wollen)  
Vision (in welcher Welt leben)  
7 / 4 Mission (Lebensaufgabe und darüber hinaus)

**Säkular / Physisches 9** (Ausgangs- und Endpunkt)

- 2 Rolle (eigenes Bild  
Werte, Einstellungen (Glaubenssätze)  
Fähigkeiten (Fertigkeiten, Strategien), Stärken, Leidenschaft  
Handlungen (Art und Weise)
- 1 Kontext (Menschen, Dinge, Infos etc.)

**Integrationsübung**

- Übung am Boden etablieren
- Von 1 – 5 begleitet von Ort zu Ort gefragt nach ...
- 6. Stille geniessen mit Symbol (Bildhafte Verstärkung) und Anker (definierte Körperstelle)
- Von 7 – 9 Veränderung durch Symbol, Erfahrungen des Klienten verstärken
- Schlussbetrachtung: erlebte Veränderungen, besprechen / Lernschritte / Transfer in die Praxis

„Die Erfüllung der 4 Bedürfnisse auf in sich zusammenhängende Weise gleicht einer Verbindung chemischer Elemente. Wenn wir eine kritische Masse von Integration erreichen, erleben wir eine Explosion innerer Synergie, die das innere Feuer entfacht und dem Leben Vision, Leidenschaft und Abenteuergeist verleiht“.

Stephen R. Covey, Prof. für Businessmanagement

# COACHINGPLUS

TRAINING

EMPOWERMENT

## Laufbahnplanung in 10 Schritten

1. Impuls zur Laufbahnplanung
2. Entscheid zur Neuorientierung
3. Standortbestimmung
4. Recherchieren
5. Selektionieren und eingrenzen
6. Ziel formulieren und überprüfen
7. Weg zum Ziel bestimmen
8. Optimale Ausgangslage schaffen
9. Erster konkreter Schritt
10. Realisieren

### Welche Phasen haben Sie bereits hinter sich?

---

---

---

---

---

---

### Welches sind momentan die aktuellsten Fragen?

---

---

---

---

---

---

### Welchen konkreten Schritt werden Sie als nächstes tun?

---

---

---

---

---

---

# COACHINGPLUS

TRAINING

EMPOWERMENT

## Stationen einer Laufbahnberatung

### Vergangenheit

z.B. Prägungen

Persönlichkeitsaspekte / Lebensstil

Biografiearbeit / Lebensgeschichte / Laufbahnmuster

Erfolge / Krisen / Bewältigungsstrategien / Verhaltensmuster

bisherige Arbeits- und Lebenserfahrungen

Analyse bisheriger Weiterbildung(en)

Umgang mit Stress und Belastungen

### Gegenwart

z.B. Interessen / Neigungen

Ressourcen / Stärken / Fähigkeiten / Kenntnisse / Kompetenzen

Rahmenbedingungen / Infos über den Arbeits- und Bildungsmarkt

Werte / Einstellungen / Haltungen

soziale Unterstützungssysteme

Karriereorientierung

Schlüsselqualifikationen / positive Selbstdarstellung / Bewerbungsunterlagen  
Entscheidung / Übergang / Realisierung vorbereiten / Begleitung / Abschluss

### Zukunft

z.B. Zukunftsvorstellungen / Vision

erarbeiten von Lösungen / Alternativen

Weiterbildungsmöglichkeiten

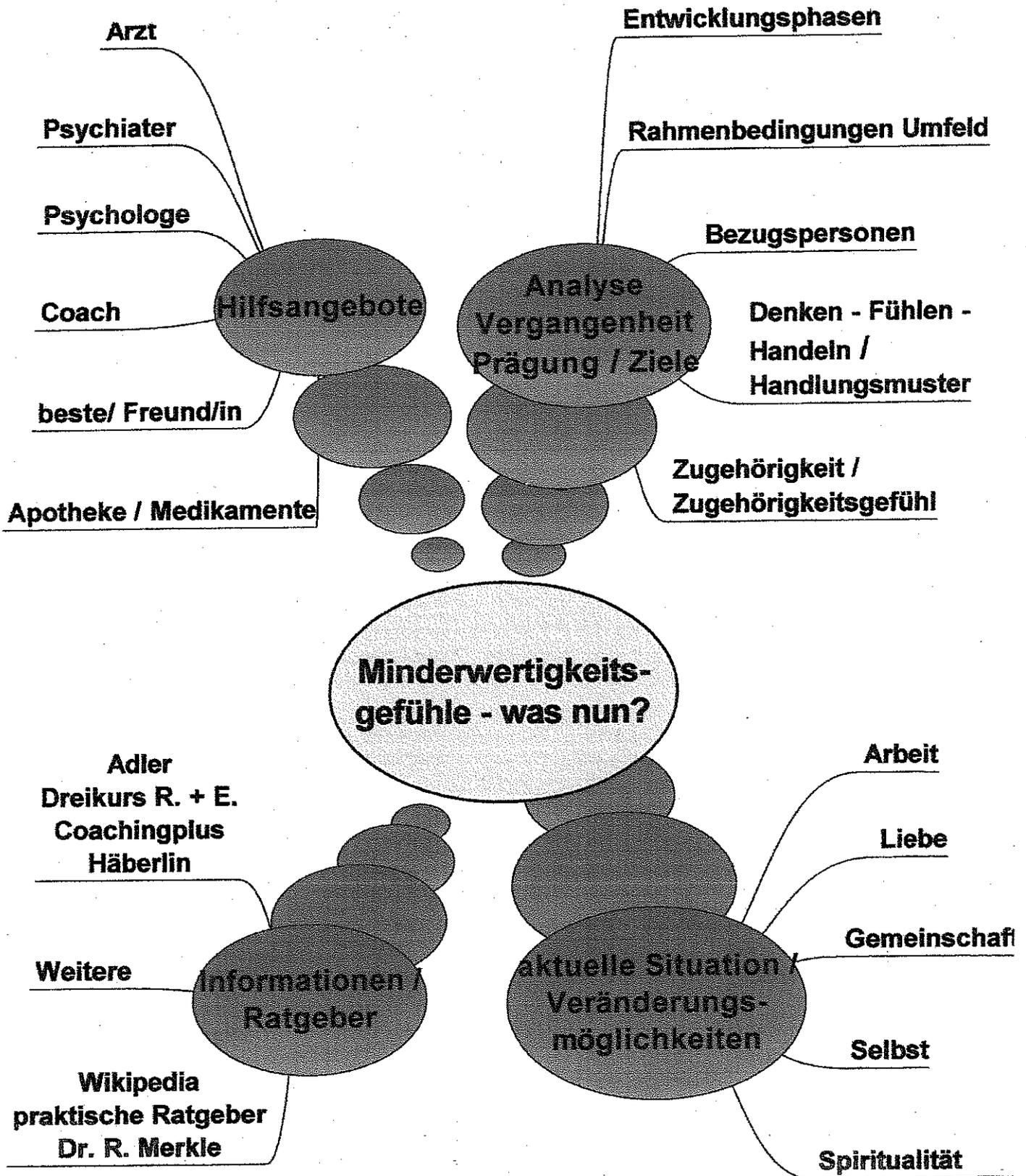
Entscheidungsverhalten / Entscheidungen treffen

handout zum Referat

**Minderwertigkeitsgefühle – eine Annäherung an das Thema aus der ambivalenten Sicht eines Betroffenen**

Jürg Blaser, Bern, www.kom-et.ch, Grundausbildung Coachingplus, Kloten, 5/2012

**1. Rahmenbedingungen / Handlungsfelder**



handout zum Referat

## Minderwertigkeitsgefühle – eine Annäherung an das Thema aus der ambivalenten Sicht eines Betroffenen

Jürg Blaser, Bern

Anlässlich: Grundkurse angewandtes Coaching, Coachingplus, Kloten, 1. Sem. 2012

### 2. Übersicht Konzepte

#### Bemerkungen

<b>Adler Alfred 1870 – 1937</b>	<b>Dreikurs Rudolf &amp; Eva</b>	<b>Coaching plus 2011</b>	<b>Häberlin Paul</b>
<p>tw. von P. Janet (1859 - 1947) übernommen und weiterentwickelt</p> <p>„Minderwertigkeit“ = zentraler Begriff, Ausgangspunkt seiner Forschungen</p> <p>Forschungsphasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organminderwertigkeit</li> <li>- Minderwertigkeitsgefühl (als ganzheitliche Sicht)</li> <li>- streben nach Gleichwertigkeit / Zugehörigkeit, Gemeinschaftsgefühl.</li> </ul> <p>Überwindung der Organminderwertigkeit und Minderwertigkeitsgefühl als schöpferischer Vorgang und Wahlmöglichkeit</p>	<p>Rudolf Dreikurs: 1897 – 1972, Schüler Adlers, österreichisch-amerikanischer Psychiater, Pädagoge und Vertreter der Individualpsychologie;</p> <p>Spezialisierung: Verbindung Neuroseprophylaxe und Lehrerausbildung.</p> <p>Prof. Dr. E. Dreikurs-Ferguson: Tochter Rudolf Dreikurs; Erbe Adlers und R. Dreikurs übernommen und weitergeführt</p>	<p>Zu Minderwertigkeitsgefühle Konzepte von Adler, Dreikurs und Blumenthal übernommen, erweitert und „auf den Punkt“ gebracht“</p>	<p>1878 – 1960 Schweizer Philosoph;</p> <p>Minderwertigkeitsgefühle = innere moralische Urteilsprozesse des Individuums</p> <p>Minderwertigkeitsgefühle führen zu Schuldgefühlen</p>

#### Entstehung

<b>Adler Alfred</b>	<b>Dreikurs R. &amp; E.</b>	<b>Coaching plus</b>	<b>Häberlin Paul</b>
<p>Prägung durch Wechselwirkung der Gemeinschaft auf den Einzelnen und umgekehrt in den ersten Lebensjahren</p> <p>Abhängigkeit des Selbstwertgefühls von sozialer Identität</p>	<p>R. Dreikurs: Bei Kindern: 4 aufeinander-folgende Ziele / Strategien des Fehlverhaltens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufmerksamkeit erregen, um dazu zu gehören</li> </ul>	<p>Minderwertigkeitsgefühl = Eingeständnis eigener Unzulänglichkeit/Unterlegenheit gegenüber anderen durch Vergleich</p>	<p>Grundlage: verinnerlichte Wertmaßstäbe, oftmals unbewusst</p> <p>Minderwertigkeit durch Nichtgenügen an Anspruch des eigenen Ideals (Gefühl des Richtigen)</p>

<p>Minderwertigkeitsgefühle durch: verwöhnt und übermässig behütet und/oder zurückgewiesen und vernachlässigt</p> <p>Minderwertigkeit oder Unterlegenheit im psychischen Bereich vor allem bei Arbeit – Liebe – Gemeinschaft</p> <p>starkes Minderwertigkeitsgefühl führt zu Kompensationen, Entwicklung eines neurotischen Lebensplans; Unterlegenheit - Geltungsstreben / Rückzug</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Macht ausüben um Harmonie zu stören (u.a. Wut, Hass / Ängste, Krankheit)</li> <li>- Rache als Zeichen grosser Entmutigung</li> <li>- Vollständiger Rückzug, Zeichen fehlender Hoffnung</li> </ul> <p>E. Dreikurs: „Adler sah bei allen Problemen, die mit schlechter Anpassung an die Gesellschaft zu tun haben, einen Mangel an Gemeinschaftsgefühl.“</p>	<p>Mass und Intensität von Minderwertigkeitsgefühlen entspricht nicht wirklichen Fähigkeiten und Mängeln</p> <p>verzerrte subjektive Einschätzung, falsche Bewertung von Tatsachen</p>	<p>unerreichbare Wunschbilder führen zu chronischer Selbstüberforderung und Entmutigung</p> <p>Akute Minderwertigkeitsgefühle bei unzulänglich empfundener Handlung</p> <p>Chronische Minderwertigkeitsgefühle bei Aufgabe innerer Widerstand gegen unzulängliche Handlungen, starke Versuche, Gelüste oder Triebe</p>
---	---	--	--

**Auswirkungen**

<b>Dreikurs E.</b>	<b>Coachingplus 2011</b>	<b>Häberlin Paul</b>
<p>Neurosen, Psychosen, Delinquenz etc. = Anzeichen für Streben nach Sonderstatus, weil von starken Minderwertigkeitsgefühlen bestimmt</p>	<p>Bewegungsrichtung beeinflusst ganzes Leben / Lebensbereiche und führt statt zur Gemeinschaft hin zur Selbstzentriertheit</p> <p>Vergleichen mit anderen blockiert und hindert</p> <p>Nach „unten“ in Minderwertigkeit / Unterlegenheit fallen</p> <p>Kompensation des Minderwertigkeitsgefühl durch Überlegenheit</p> <p>Kompensation führt immer zu Überkompensation, zu hohem Energieverbrauch und zu Ichbezogenheit</p>	<p>Zeichen sind schlechtes Gewissen, Scham- und Reuegefühle</p> <p>Chronische Minderwertigkeitsgefühle: vielfältige Verschleierungs- und Kompensationsreaktionen, massive Auswirkungen auf Leben und Persönlichkeit</p>

**Überwindung**

<b>Dreikurs Eva</b>	<b>Coachingplus</b>	<b>Häberlin Paul</b>
<p>Ziel individualpsychologischer Beratung, Psychotherapie, Erziehung: Neu-Orientierung seiner Ziele und Überzeugungen</p> <p>Minderwertigkeitsgefühle beseiti-</p>	<p>sich vom Minderwertigkeitsgefühl befreien geht nur mit Gefühl und Wissen: Ich habe meinen</p>	<p>Streben nach Wiedergutmachung kann zur Stabilisierung des Selbstbildes beitragen</p> <p>akute Minderwertigkeitsgefühle:</p>

<p>gen</p> <p>stärkeres Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln helfen</p> <p>Umerziehungsprozess: neue Wege kennen, über sich und seine Mitmenschen nachzudenken; statt nach Ausreden suchen und äussere Umstände verantwortlich machen, wahrnehmen, Handlungen haben bestimmte Folgen; Wirkung auf andere und anstehende Aufgaben beobachten - erkennen, ich bin weniger hilflos / schwach wie geglaubt</p>	<p>Platz im Leben auf sicher</p> <p>Meinung über uns revidieren</p> <p>lernen, mit Fehlern und Unvollkommenheit zu leben</p> <p>grössere Fehler durch kleinere ersetzen</p>	<p>ursprüngliches „echtes Ideal“ freilegen, echtes Ideal enthält in sich keinerlei Entmutigung</p> <p>chronische Minderwertigkeitsgefühle: Verhütung und Heilung muss auf Wurzel zielen</p> <p>in der Regel fremde Hilfe nötig</p> <p>Zur Heilung nicht nötig: in Zukunft nicht mehr zu unterliegen. Überwindung der Resignation ist wesentliches Ziel</p>
---	---	--

**Dr. Rolf Merkle (deutscher Psychologe und Psychotherapeut, Autor zahlreicher Ratgeber- und Selbsthilfe-Bücher)**

Hauptaussage

Minderwertigkeitsgefühle sind neben Angstgefühlen die häufigsten Gefühle; negative Einstellung zu uns selbst führt dazu, uns schlecht zu fühlen.

Entstehung

Denken, minderwertig zu sein, führt dazu, sich minderwertig zu fühlen; Minderwertigkeit wird an bestimmten (oder fehlenden) Eigenschaften ausgemacht.

Auswirkungen

u.a. sich als unattraktiv/dumm/zu dick/zu tollpatschig/unfähig sehen, sich nichts zutrauen, Unsicherheit, sich mit anderen vergleichen und abwerten, mangelndes Selbstvertrauen, nicht Nein sagen können, Wünsche nicht äußern können, Gefühle nicht zeigen können, sich deprimiert fühlen, Einsamkeit, eifersüchtig, anderen gegenüber abwertend/arrogant, Kontaktangst, häufiges Gekränktheit

Überwindung

aufhören, uns für minderwertig zu halten, es gibt keine minderwertige od. wertvollere Menschen - nur Menschen mit Stärken und Schwächen

**Wikipedia** (ergänzende Infos)

Menschen mit Minderwertigkeitskomplex fühlen sich unterlegen, klein, unbedeutend. Viele haben Depressionen und sind suizidgefährdet. Minderwertigkeitsgefühle können zu Beziehungsarmut, Liebesunfähigkeit (einseitige Abhängigkeit vom Partner), Soziophobie (soziale Angststörung), Angst, Sprachhemmungen führen.

Kompensationsverhalten wie: innere wie äusserliche gut wahrnehmbare Opferrolle; Männer (besonders jüngere): Aggressivität nach aussen, Alkohol-Überkonsum; Flucht in Statussymbole, Wertgegenstände  
Frauen eher nach innen gerichtete Aggressivität (Depression), Arroganz meist als gesichertes kompensatorisches Zeichen

## Tipps zur Überwindung von Minderwertigkeitsgefühlen:

(Dr. Rolf Merkle; umstrukturiert, zusammengefasst, tw. neu formuliert: Jürg Blaser)

1. **Sich persönliche Fragen stellen wie:** In welchen Momenten fühle ich mich abgelehnt? Vermutlich habe ich entsprechende Erfahrungen in meiner Kindheit gemacht, die mich zur Schlussfolgerung der Minderwertigkeit in bestimmten Bereichen gebracht haben. Als Erwachsener kann ich meine Gedanken, Gefühle und Handlungen nochmals auf ihre Richtigkeit hin überprüfen. Welche Kriterien muss ich meiner Meinung nach erfüllen, um liebenswert zu sein? Wo sind die objektiven (!) Beweise dafür, dass ich weniger wert bin als andere, dass ich nicht in Ordnung bin? Halte ich andere, die dieselben Fehler und Eigenschaften machen wie ich, auch für minderwertig? Was hindert mich daran, sanfter und toleranter mit mir umzugehen?
2. **Sich ebenso gut behandeln wie einen guten Freund.** Sich überlegen, wie man sich gegenüber der besten Freundin/dem bestem Freund verhalten würde (bei Fehlern trösten, Mut machen, trotz Schwächen mögen, häufig loben, immer wieder sagen, dass es schön mit ihr/ihm ist);  
**Den eigenen Körper als Teamkollegen betrachten:** Streiche über deinen Körper und sprich zu ihm: "Es ist schön, dass du mich begleitest. Du gehörst zu mir. Wir sind ein Team".
3. **Sich daran erinnern: Es gibt keine minderwertigen oder wertlosen Menschen.** Alle Menschen haben Stärken und Schwächen. Es ist in Ordnung, sich zu vergleichen und festzustellen, dass man etwas weniger gut kann oder weniger davon besitzt. Man sollte aber nicht daraus folgern, weniger wert zu sein.
4. **Nach den eigenen Stärken suchen:** Eine Liste von seinen positiven Eigenschaften, Merkmalen, bisherigen Erfolgen und Leistungen erstellen. Sich seine Fehler und Schwächen verzeihen.
5. **Das Streben nach Perfektion aufgeben.**
6. **Sich täglich an Situationen erinnern, in denen man erfolgreich war.**
7. **Sich einen Vorrat an Komplimenten anlegen:** Sich Komplimente und Lob von seinen Freunden, Eltern, Kollegen, seinen Kindern, seinem Partner und seinem Chef aufnotieren; diese Liste dann durchlesen, wenn man an sich zweifelt.
8. **Sich täglich Zeit nehmen, sich etwas Gutes zu tun.**
9. **Sich abends vor dem Einschlafen in Erinnerung rufen, was man am Tage geleistet hat.**

### 3. Zusammenfassung Entstehung, Behandlung, persönliche Meinung

#### Entstehung

- Minderwertigkeitsgefühle entstehen oft in der unbewussten Zeit ab der Geburt im Zusammenspiel mit unserer Umwelt, sie verstärken oder reduzieren sich je nach Umfeld und Lebensphase.
- Je nach Konzept (der Forscher) wird die Ursache mehr auf unzureichende oder fehlende Zugehörigkeit und dadurch bedingtes tiefes Selbstwertgefühl, irrtümliches Vergleichen mit anderen, Nichtgenügen an den eigenen Wertvorstellungen u.a. gelegt.
- Unsere Gesellschaft mit Entwicklungen hin zu noch grösserer Individualisierung, Leistungsmaximierung, Konkurrenzdruck und der beruflichen Integration als Wertmassstab des Einzelnen begünstigt resp. fördert geradezu die Entstehung von Minderwertigkeitsgefühlen (Sieger – Verlierer).
- Minderwertigkeitsgefühle können sich in jeder Altersstufe als akute Störung oder chronisch werdende Störung manifestieren.
- Ob und wann Minderwertigkeitsgefühle als sehr störend zum Tragen kommen, hängt auch vom Lebensumfeld ab.
- Minderwertigkeitsgefühle führen zu selbstvorgenommener Abwertung der eigenen Persönlichkeit und als Kompensationshandlungen zu einer Reihe von Verhaltensauffälligkeiten, die mehr oder weniger nach aussen erkennbar werden.

Die **Behandlung** von Minderwertigkeitsgefühlen ist abhängig vom Status der Auswirkungen und reicht von „sich selber schlau machen“, „Kontaktnetz und Kommunikation verbessern“, „Einstellungen und Ziele überprüfen und verändern“ bis hin zu zahlreichen unterschiedlichen mehr oder weniger professionellen Hilfs- und Unterstützungsangeboten bis hin notwendigen länger andauernden Therapien.

**Bedarf besteht** meiner Meinung nach analog zum Umgang mit traumatisierenden Ereignissen eine **niederschwellige Beratung**, die einfach und kostengünstig in Anspruch genommen werden kann und die auch abklärt, wann therapeutische Hilfe notwendig ist. Coaching nach dem Modell der Individualpsychologie und nach **Coachingplus mit seinen vielen Übungstools stellt eine gute Möglichkeit für eine niederschwellige Beratung dar**. Entscheidend ist aber die **Abgrenzung zu ggf. notwendiger weiterführender therapeutischer Begleitung**. Dafür wäre ein zusätzliches tool hilfreich!

**Ziele im Umgang mit Minderwertigkeitsgefühlen nach coachingplus** könnten sein:

- Unterstützung aktiv anbieten (Personen, die mit Rückzug reagieren, gehen sonst „verloren“)
- Normalisierung bewirken durch Information der Entstehung, Auswirkungen und Überwindung
- Instrumente/Übungen zur besseren Selbsteinschätzung einsetzen
- Integrität fördern (Gemeinschaftsgefühl, Zugehörigkeit)
- Neue Ziele setzen, kleine messbare, konkrete Schritte planen und umsetzen

## Quellenverzeichnis

- <http://www.lebenshilfe-abc.de/minderwertigkeitsgefuehle.html>/Dr. Rolf Merkle
- <http://www.selbsthilfe-beratung.de/minderwertigkeitsgefuehle.html>/Dr. Rolf Merkle
- Prof. Dr. Eva Dreikurs-Ferguson „Die Individualpsychologie Alfred Adlers Eine Einführung“, Originalausgabe 1982 in Englisch, übersetzt Anita Ethlers, München C Helmut Heuschen, Baesweiler
- Coachingplus, Studiengang für angewandtes Coaching, Modul III: Menschen verstehen und Fördern, C Coachingplus GmbH 2011
- <http://de.wikipedia.org/wiki/Minderwertigkeitskomplex>

Bern, Mai, 2012, Jürg Blaser

## Richtlinien für die Erfassung und Betreuung von Trauma- und Gewaltopfern

Utrecht 93, organisiert UNHCR, IOM, WHO, 25 Fachpersonen aus Gebiet der seelischen Gesundheit:  
Ex Jugoslawien, Task Force EG, Harvard School public Health, World federation for mental Health USA

### Vorannahmen:

1. In den meisten Fällen haben Menschen die seelische Spannkraft und Anpassungsfähigkeit, Vertreibung und Trauma ohne langfristige schwerwiegende Folgen zu überstehen.
2. In solchen Menschengruppen kann man/frau das gesamte Spektrum von psychosozialen und verhaltensmässigen Reaktionen auf Trauma finden - sowohl „normale“ - d.h. kurzzeitige und weitverbreitete - Reaktionen, wie auch solche, die erhebliche Beeinträchtigungen und langfristiges Leiden verursachen.
3. Es ist meist wenig hilfreich, die Reaktion eines Menschen auf solche Erlebnisse im medizinischen Rahmen zu „medikalisieren“, d.h. ihre Reaktion als abnormal und behandlungsbedürftig zu etikettieren.

### 10 Leitlinien:

1. Anerkennung der Auswirkungen des jugoslawischen Krieges auf körperliche und seelische Gesundheit besonders der Flüchtlinge und Vertriebenen
2. Psychosoziale Hilfe für Flüchtlinge als Priorität; Ausrichtung auf Risikogruppen, besonders für diejenigen, welche noch keine Unterstützung erhielten

3. Bei grosser Zahl von Flüchtlingen: Bewusstsein für psychische Gesundheit fördern und spezielle Ausbildung zur Erkennung psychosozialer Bedürfnisse und psychischer Probleme; diesbezügliche Informationen an Flüchtlinge, Gastland und Fachleute; spezielle Ausbildung für Umgang mit psychosozialen Bedürfnissen, Reaktionen auf traumatische Erfahrungen und pathologische Zustände
4. Stigma aus Gewalterlebnis reduzieren durch psychosoziale Unterstützung und Beratung vor Ort; Programme langfristiger Betreuung auf individueller, -Familien und Gemeinschaftsebene - realistisch, wirtschaftlich, flexibel, kulturell adaptiert und, im Maximum, nicht medikalisiert
5. Flüchtlinge ermutigen, auf eigene menschliche Ressourcen zurückzugreifen; jede Intervention soll zum Ziel haben, dass Flüchtlinge eine aktive Rolle in Schutz und Pflege der eigenen seelischen Gesundheit zu übernehmen
6. Frühzeitige Familienzusammenführung, Kommunikation mit abwesenden Familienmitgliedern und Unterstützung von Pflegefamilien = grösste Bedeutung für seelische Gesundheit und benötigt prioritäre Behandlung
7. Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen sollen dringend Wege suchen, Leben von Flüchtlingen zu normalisieren; Schutz und Unterstützung sind fundamental
8. Enge Zusammenarbeit aller Organisationen; rascher Informationsaustausch zum Wohl der Flüchtlinge
9. Respektieren der Rechte und Interessen der Flüchtlinge und bei Vorbereitung und Durchführung von Hilfs- und Forschungsprojekten, Kontakten mit Massenmedien etc. permanent bedacht werden
10. Weltweite systematische Anwendung bei vergleichbaren Konflikten

## Übersicht Reaktionen durch traumatisierende Erfahrungen

(zusammengestellt aus Unterlagen des Therapiezentrum SRK 1999 und Dr. med. G. Perren 1999)

Thema	Beschreibung	Mögliche normale Reaktionen
Begriff „Trauma“	<p><b>Als Ursache:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— kritisches Lebensereignis</li> <li>— kurzes traumatisches Ereignis (Typ-I)</li> <li>— längerdauernde und/oder wiederholte traumatische Ereignisse (Typ-II)</li> </ul> <p><b>Als Folge:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Psychotrauma</li> <li>— Körpertrauma</li> <li>— Soziotrauma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ereignis, das Gefühle von Ausgeliefertsein, Hilflosigkeit, Verzweiflung hervorruft</li> <li>— Verlust der Kontrolle über sich selber in gewissen Situationen</li> <li>— Erschütterung der Vorstellungen, Werte und Bedürfnisse</li> </ul>
Trauma Typ-I	Einmalig, unvorhergesehen, klarer Anfang und Ende wie z.B. Unfall, krimineller Akt, Katastrophen Natur und Technik, Vergewaltigung, Folter	<p><b>Verhalten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Hyperaktivität - Apathie</li> <li>— sozialer Rückzug - Depression</li> <li>— trotziges Fordern, Anklammern</li> <li>— Bedürfnis nach Information, Schutz und/oder Kontakt</li> <li>— geringe Frustrationstoleranz</li> <li>— Neigung zu Wut, Feindseligkeit, Hass, Gewalttätigkeit</li> <li>— Suchttendenz</li> </ul> <p><b>Körperliche Reaktion:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Einschlaf- und Durchschlafstörung, Alpträume</li> <li>— Anspannung - Erschöpfung</li> <li>— Kopf-, Nacken-, Rückenschmerzen</li> <li>— Ohnmachtsanfälle, Lähmungserscheinung</li> <li>— Appetitlosigkeit</li> <li>— erhöhter Puls, Blutdruck</li> </ul> <p><b>Kognitive Reaktionen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— verlangsamtes - beschleunigtes Denken</li> <li>— Konzentrations- / Gedächtnisstörungen</li> <li>— Dissoziation/Abwesenheit</li> <li>— Schwarz-Weiss-Denken</li> <li>— Flash Backs (plötzliche Rückerinnerung)</li> </ul> <p><b>Emotionale Reaktionen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Reizbarkeit, Übererregung</li> <li>— Hilflosigkeit, Ohnmachtsgefühl</li> <li>— Trauer, Scham- und Schuldgefühle</li> <li>— Gefühlsleere, Gefühlskälte, Gefühlsüberschwemmung</li> <li>— Angst - Panikanfälle</li> </ul>
Trauma Typ-II	wiederholt, vorhersehbar, permanent präsent als Drohung wie z.B. anhaltende Verfolgung und Folter, familiäre Gewalt, chronischer sexueller Missbrauch, Krieg	
Flucht und Exil	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Auflösung der sicheren Strukturen</li> <li>— Lebensbedrohung</li> <li>— Schwierigkeiten Wiedereingliederung</li> </ul> <p><b>zusätzliche Belastung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Spannungsfelder: Sprache, Kultur, Religion, Erziehung</li> <li>— Verlust an Sicherheit und sozialer Unterstützung</li> <li>— Verlust Sozialstatus und Respekt - Abhängigkeit</li> <li>— Verlust an Kompetenz und Wertschätzung</li> </ul> <p><b>spezifische Belastungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Gesundheit</li> <li>— Verlusterfahrungen</li> <li>— erschwerte Integration</li> </ul> <p><b>Re-Traumatisierung im Exil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Unsicherheit über Situation im Herkunftsland; Situation geht weiter</li> <li>— der Fremdenfeindlichkeit ausgesetzt</li> <li>— von der Bürokratie abhängig</li> <li>— politische Repression</li> <li>— fehlende Zukunftsperspektive</li> </ul>	
Unterstützungsmöglichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>— klare Information über normale Auswirkungen nach traumat. Ereignissen</li> <li>— Beziehungsangebote, Gefühl der Sicherheit (Stabilität) vermitteln</li> <li>— Eigenverantwortung übergeben (Hilfe zur Selbsthilfe)</li> <li>— positives Stressmanagement im Alltag thematisieren</li> <li>— Empathie, Respekt, aktives Zuhören</li> </ul>	<p><b>Therapeutische Hilfestellung organisieren, wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Person erkennt, dass sie alleine nicht mehr zurecht kommt</li> <li>— Reaktionen nicht allmählich zurückgehen (chronisch werden)</li> <li>— Reaktionen sich ausweiten (sich verstärkende Krankheitssymptome, neue Krankheitssymptome)</li> </ul>

# Debriefing Ablauf; Zusammenfassung

## VORBEREITUNG

- Trinken organisieren, Sitzordnung festlegen
- Rolle Co-Debr. definieren:
  - beruhigen Einzelpersonen, wenn nötig (nervös, Emotionen)
  - Emotionen in 2 vermeiden und auf 4 verweisen
  - gegenseitiger Respekt / keine Schuldzuweisung → kontrollieren
  - eingreifen, mithelfen, wenn nötig
  - Debrieger-Lernprozess unterstützen / Feedback geben

## 1. INFO ZUM GESPRÄCH

- Vorstellung / Dauer / nicht Raum verlassen / Diskretion (alles gesagte bleibt in diesem Raum)
- anknüpfen an Fragebogen-Vorbereitung
- Thema eingrenzen, Gesprächsablauf erklären
- Ziel: mittels Sprache Ereignis bewusster machen, um es besser ablegen zu können, eigene Möglichkeiten suchen zur Unterstützung einer weiteren Verarbeitung, damit Weg freier wird für die Zukunft

## \* KURZMEDITATION ZUM EINSTIEG

- Atemübung, Hier und Jetzt
- Licht vom Kopf bis Fuss und darüber hinaus, Kraft von oben
- ev. eigenes Gebet/Ritual

## 2. GESCHICHTE

- 1 Tag vorher bis 1 Tag nachher: Was ist genau passiert?
- Wer, wann, wo, wie, was? (5 w's ohne warum)

## 3. DENKPHASE (Interpretation, Bedeutung, Ressourcen)

- Geschichte roter Faden wiederholen
- Was haben Sie gedacht? Warum war das so schlimm? (Wertesystem = Ressource für 5)

## 4. EMOTION / KÖRPERERFAHRUNG

- Emotion: Was war das schlimmste? Welche Gefühle? (Wut, Ärger, Hass, Trauer, Wehrlosigkeit, Angst, Hilflosigkeit, Ohnmacht etc.)
- Körpererfahrung: wo, wie, Art, Grösse, Dauer etc.
- zusammenfassen 3 und 4

## 5. REAKTIONSWEISEN / POSITIVES STRESSMANAGEMENT

- Suche nach spezifischen und unspezifischen Reaktionen hier und jetzt (siehe auch Fragebogen)
- INFO über „normale“ Reaktionsweisen nach traumatisierenden Ereignissen (Blattzusammenstellung)
- positives Stressmanagement: Was kann ich dagegen tun?

## 6. RITUAL

- Handlung / Ritual finden zum abschliessen, einmalig, mehrmalig, regelmässig, alleine, in Gruppe etc.

## 7. WIEDEREINTRITT

- Anerkennung vollbrachte Leistung am Debr. Gespräch
- Chance, überlebt zu haben, Sinnfindung
- konkrete Aufgaben formulieren, vereinbaren bis nächste Kontrollsitzung in 6 - 8 Wochen
- Hotline regeln (I. Verwandtschaft, Betreuung etc.)
- Termin in 6 - 8 Wochen

## \* KURZMEDITATION ZUM ABSCHLUSS

- Atemübung, Hier und Jetzt
- Licht vom Kopf bis Fuss und darüber hinaus, Kraft von oben
- ev. eigenes Gebet/Ritual

## Interkulturelle Fallarbeit

Zusammenfassung wichtigste Elemente der interkulturellen Arbeit

*(kursiv: In der Diplomarbeit zitiert und als Anhang dazugelegt)*

aus einer 2-tägigen Weiterbildung, organisiert von: Active Learning Group  
ALG, Bundesamt für Flüchtlinge BFF

### Referentin:

Verena Tobler – Müller

Dozentin Fachhochschule für Soziale Arbeit, seit 1993, Zürich

Kontakt und weitere Infos: [www.kernkultur.ch](http://www.kernkultur.ch)

### Inhalte

<i>Vier (bis 5) transkulturelle Kernaufgaben</i>	S. 1-4
<i>Transkulturelle Gemeinsamkeiten (Schlüssel zur Kommunikation)</i>	S. 5
Kernkultur und Lebensstile	S. 6
Interkulturelle Irritationen	S. 7
Polyzentrische Integrationsarbeit	S. 8
Interkulturelle Arbeitsinstrumente	S. 9
Agogische Aufbereitung	S. 10
Agogische Antworten	S. 11
Die Interkulturelle Übersetzungsarbeit	S. 12
Die Kunst des binokularen Sehens	S. 13
Definition von Narzissmus	S. 14
<i>Perspektiven interkultureller Auseinandersetzungen</i>	S. 15-16

### Zusammengestellt:

Jürg Blaser, Bereichsleiter Basiskurse TAST Bern, April 2013

**KERNAUFGABEN HIER & DORT****PRODUKTION:**

DORT:  
INNERHALB VON FAMILIEN  
ZWISCHEN MANN UND FRAU  
ÜBER DEN DIREKTEN TAUSCH

HIER:  
INNERHALB DER WELTWIRTSCHAFT  
ZWISCHEN LOHNARBEITERINNEN  
ÜBER GELDWIRTSCHAFT & MARKT

**SCHUTZ, SICHERHEIT, RECHT:**

DORT:  
GEWALTMONOPOL DER MÄNNER AUF  
BASIS VON GESCHLECHTSROLLEN  
HELDENHAFTHE MÄNNER  
& ZÜCHTIGE FRAUEN

HIER:  
STAATLICHES GEWALTMONOPOL  
IM RAHMEN VON BERUFSROLLEN  
GESCHLECHTSNEUTRALE  
AFFEKTCONTROLLE

**INTER- & INTRAGENERATIONELLE SOLIDARITÄT:**

DORT:  
LEISTUNGEN IN DER FAMILIE  
& ZWISCHEN VERWANDTEN  
& ZWISCHEN GENERATIONEN

HIER:  
ABGABEN IN FORM VON LOHN-  
& STEUERABGABEN ZWISCHEN  
BÜRGERINNEN EINES STAATES

**ERZIEHUNG, BILDUNG, AUSBILDUNG:**

DORT:  
ERZIEHUNG ZUR GESCHLECHTS-  
& GENERATIONENROLLE  
KOMPLEMENTÄRE ARBEITSTEILUNG

HIER:  
INDIVIDUELLE AUSBILDUNG  
HIN ZU EINER BERUFSROLLE  
DIFFERENZIERTER SPEZIALISIERUNG

# TRANSKULTURELLE GEMEINSAMKEITEN

## DIE MENSCHEN ALLER KULTUREN

- haben dieselben Grundbedürfnisse
- sind fähig zu Liebe & Hass, Grosszügigkeit & Geiz etc.
- streben nach Anerkennung & Wertschätzung,

## ALLE MENSCHLICHEN GESELLSCHAFTEN

- stellen die Kernfunktionen über Kernkultur sicher
- machen Kernrollen über Recht, Sitte und Moral verbindlich
- sozialisieren & sanktionieren ihre Mitglieder entsprechend

## DIE MEISTEN MITGLIEDER EINER KONKRETEN GESELLSCHAFT

- identifizieren sich mit der Kernkultur ihrer Gesellschaft
- internalisieren die mit den Kernrollen verbundene Moral
- vermeiden, bestrafen oder verleugnen Regelverletzungen

## PERSPEKTIVEN INTERKULTURELLER AUSEINANDERSETZUNG

Probleme um Kulturdifferenz können über die unterschiedlichen Perspektiven der interkulturellen Auseinandersetzung systematisch strukturiert, besser verstanden und - in der interkulturellen Uebersetzung - hoffentlich gelöst werden.

### *1. Die Permission, interkulturelle Irritationen wahrzunehmen:*

Ausgangspunkt für interkulturelle Auseinandersetzung sind interkulturelle Irritationen - Aerger, Erschrecken, Wut, Entsetzen, die fremdes Verhalten in uns auslösen. Das setzt aber die "innere" Erlaubnis voraus, von Fremdem irritiert sein zu dürfen. Gleichzeitig sind für den fruchtbaren Umgang mit interkulturellen Irritationen Konfliktfähigkeit und Ambiguitätstoleranz gefragt - die Fähigkeit, Widersprüche im Denken und Ambivalenzen im Fühlen auszuhalten.

### *2. Interkulturelle Irritationen als Ausgangspunkt für Kulturbewusstsein:*

Interkulturelle Irritationen machen die *eigene* Kultur bewusst: Sie zeigen an, welche *der bei uns gültigen* Werte und Normen verletzt wurden. Nicht alle kulturspezifischen Regelungen sind gleich wichtig: Während Lebensstile beliebig sind, ist Kernkultur kollektiv verbindlich. Kernkultur zielt auf die Erfüllung der vier gesellschaftlichen Kernfunktionen: Produktion und Kooperation, Verteilung und Solidarität, Schutz und Sicherheit, Erziehung, Bildung und Ausbildung. Kernkultur regelt das Zusammenleben und erlaubt nachhaltigen Umgang mit kulturspezifischen Institutionen. Werte, Normen, Institutionen hängen jedoch ab von der etablierten Sozialstruktur und den verfügbaren Technologien.

### *3. Interkultureller Dialog zur kulturspezifischen Einfühlung und Orientierung:*

Interkultureller Dialog erfolgt im Bewusstsein, dass kulturspezifisches Verhalten hüben und drüben "im Prinzip" meist sinnvoll, oft funktional notwendig, stets auch strukturell bedingt ist. Denn Kernkultur ist allenorts an Kernrollen gebunden, d.h. an kulturspezifisch definierte Rechten und Pflichten, die auf erfüllte Kernfunktionen zielen. Interkultureller Dialog erfolgt deshalb im Bewusstsein um die global ungleichen Strukturen, orientiert sich an den gesellschaftlichen Kernfunktionen und stellt Fragen nach jenen sozialen Organisationsformen (Institutionen), Vorstellungen, Werten und Normen, welche das fremdkulturelle Verhalten bzw. die dortigen Kernrollen begründen. Die derzeit effektivsten Kulturdistanzen sind: In Gesellschaften, in denen die Bevölkerungsmehrheit eine formelle Anstellung hat, werden die Kernfunktionen primär über Erwerbs- und Berufsrollen erfüllt; in traditionellen Gesellschaften bzw. in Gesellschaften, in der nur eine Minorität in die Erwerbsarbeit integriert ist, sind und bleiben hingegen Generationen-, Verwandtschafts- und Geschlechtsrollen verbindlich.

### *4. Transkulturelle Gemeinsamkeiten als Basis für Verständigung:*

Sozialorganisation weist, über die Regelung der Kernfunktionen hinaus, weltweit Gemeinsamkeiten auf: Kollektiv gültige Regeln basieren transkulturell zum einen auf dem *gleichwertigen* Tausch, bei dem Leistung und Gegenleistung über balancierte Rechten und Pflichten erbracht werden, zum andern auf Herrschaft: Der *ungleiche* Tausch räumt den einen mehr Rechte als den andern ein.

Ausserdem sind Menschen kulturunabhängig fähig zu Einfühlung und Abgrenzung, zu Gegenseitigkeit und Ausbeutung, zu Neid und Generosität. Gefühle der Liebe, Wut, Trauer, Verzweiflung, des Hasses, aber auch der Sinn für Humor, Würde, Respekt und Gerechtigkeit kommen in Menschen *aller* Kulturen vor - nur machen sich diese Gefühle zum Teil an kulturspezifischen Regelungen fest! Gleichzeitig können sowohl Gesellschaften als auch Individuen menschliche Gefühle bald zu Solidarzwecken, bald zu Ausbeutungszwecken entweder mobilisieren, ernst nehmen, respektieren oder verbieten, verleugnen, tabuisieren.

##### 5. Zusammenleben auf der Basis von Integration und Begrenzung:

Zwar sind alle Kulturen insofern gleichwertig, als sie für ihre Mitglieder die Erfüllung der vier Kernfunktionen sicherstellen. Just deshalb ist aber im Rahmen einer konkreten Sozialorganisation jeweils jene Kernkultur verbindlich, welche die Erfüllung der vier Kernfunktionen *konkret* sicherstellt.

Kulturkontakt kann das Gleichgewicht an Rechten und Pflichten zwischen und innerhalb von Generationen - und Geschlechtsrollen, von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit auf beiden Seiten durcheinanderbringen. Fremde und Einheimische können die Situation dazu missbrauchen, alte und neue Rechte zu akkumulieren, hergebrachte Pflichten aufzugeben, neue zurückzuweisen. Um interkulturelle Missverständnisse zu klären und egozentrische Machtstrategien von Individuen zu begrenzen, ist deshalb nicht nur einfühlend-verbindende, sondern auch kritisch-abgrenzende Auseinandersetzung nötig.

Es gilt, jene Werte, Normen, Leistungen zu definieren, die im Immigrationsland für die *individuelle* Integration und für die *gesellschaftliche* Integration *unabhängig* sind. Dazu gehören in der Schweiz beispielsweise: das staatliche Gewaltmonopol und der Verzicht auf persönliche Gewalt; die Bereitschaft und Fähigkeit zur Erwerbsarbeit und entsprechend industrielle Tugenden wie z.B. Pünktlichkeit; die staatlich organisierten Solidarnetze mit der dazugehörigen überfamilialen Moral und beispielsweise prinzipiellen Ehrlichkeit; die Gleichstellung der Geschlechter und entsprechend balancierte Rechte und Pflichten für Mann und Frau in bezug auf bezahlte und unbezahlte Arbeit; eine Konfliktkultur, welche die Affekte in Richtung von demokratischer Konfliktlösung diszipliniert.

Schliesslich ist die *personale* Integration von einzelnen Individuen ebenso wichtig: Menschen müssen - trotz sozialen Erfordernissen - psychisch und physisch gesund sein und bleiben können! Es gilt also, die langfristigen und kollektiven Interessen mit den kurzfristigen und individuellen auszubalancieren und im konkreten Fall die gesellschaftlich etablierten Rechte und Pflichten mit dem individuellen Leistungsvermögen eines einzelnen Menschen abzuwägen.

##### 6. Aktiver Kulturumbau und multikulturelles Lernen:

Zuguterletzt müssen wir kritisch über die Bücher der eigenen Kultur gehen: Nebst den vielfältigen Lebensstilen, die in unserer Kultur möglich sind, gilt es, jene einen Kulturelemente auszumachen, die es für die Zukunft aufzuheben sind, und jene ändern, die wir künftig werden aufgeben müssen, weil sie den Kriterien der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit nicht genügen. Beim anstehenden Kulturumbau sind auch traditionale Kulturelemente, welche die Fremden mitbringen, wesentliche Bausteine fürs Neue.

Verena Tobler Müller

## Gesundheits- und Krankheitskonzepte im interkulturellen Kontext

(aus einem Referat von M. Hürlimann, Caritas CH, Projektverantwortliche Gesundheit und Soziales, 2003 unter Einbezug von Kleinman A.: „Patients and Healers in the Context of Culture, 1980)

### Gesundheit MigrantInnen

- Die MigrantInnen fühlen sich insgesamt gesund (80-83%), jedoch schlechter als SchweizerInnen (87%)
- MigrantInnen fühlen sich generell schlechter als Migranten
- MigrantInnen fühlen sich einsamer und in schlechterer psychischer Befindlichkeit
- Das Alter beeinflusst das psychische Wohlbefinden der Migrationsbevölkerung wesentlich (im Alter schwieriger)
- Gesundheitsbewusstsein und -verhalten: MigrantInnen betrachten gute resp. schlechte Gesundheit tendenziell eher als von Schicksal, Zufall, Umwelteinflüssen abhängig (von aussen), während CH dies abhängig von Lebensweisen, Vererbung, sozialen Beziehungen machen (tiefere Bildungsschicht CH: ähnlicher wie MigrantInnen)
- Die Inanspruchnahme medizinischer Dienstleistungen unterscheidet sich zwischen SchweizerInnen und MigrantInnen kaum. Die Gründe der Arztbesuche sind jedoch verschieden
- Bedingungen vor, während und nach der Migration wirken sich massgeblich auf die Gesundheit aus. Bei fehlenden Austauschmöglichkeiten sind gesundheitlich negative Folgen häufig. Wichtig: Struktur und Beziehungsaufbau!

### Zugangsbarrieren der MigrantInnen in Gesundheits- und Sozialsysteme

- Generell mangelhafter Zugang zu Informationen
- Sprachbarrieren
- Generelles Misstrauen
- Erfahrungen mit dem Hilffssystem im Herkunftsland
- Unterschiedliche Erklärungsmodelle (persönliche Wahrnehmung des eigenen soziokulturellen Hintergrundes)
- Unterschiedliche Vorstellungen zu sozialen Praktiken wie Familieneinbezug, Werte und Normen, Erziehung usw.
- Vorstellung zur Gestaltung des Erstkontaktes - Vertrauensbildung!!!

**So ist eine bedürfnis- und situationsgerechte Behandlung nicht möglich!**

### Unterschiedliche Modelle des Gesundheitssystems

- **Professioneller Sektor:** entspricht oft wissenschaftlicher Bio-Medizin; mächtig, institutionalisiert, hegemonial im Anspruch; wird oft mit „gesamtem Health-Care-System“ und moderner, wissenschaftlicher Medizin gleichgesetzt
- **Populärer Sektor / Laiensektor:** Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis; wichtigster Sektor (70-90% aller Krankheitsepisoden in diesem Bereich/USA, Taiwan, Deutschland 60-75%); hier wird Krankheit definiert, Gesundheitsaktivitäten initiiert
- **Folksektor:** Volksmedizin, traditionelle Medizin; religiöse und säkulare Aspekte; häufig Schamanismus und Formen ritueller Heilung; alternative Medizinsysteme

Gesundheitsversorgung ist ein System, das in seiner Bedeutung und Funktion sozial und kulturell geprägt ist.

Gesundheitssystem bildet eine Reaktion auf das Sozialsystem und integriert als solches Vorstellungen von Krankheitsursachen, Normen, Status- und Rollenverständnissen sowie herrschenden Machtverhältnissen

**Zentrale Frage: Wie handeln und interagieren die Menschen im jeweiligen Gesundheitssystem? Wie nutzen sie es?**

**Illness - disease - Konzept**

Dadurch erhält Kranksein eine subjektive und soziokulturelle Dimension. In der Arzt-Patienten-Interaktion müssen diese unterschiedlichen Perspektiven auf die Krankheit (disease + illness) kommuniziert und ausgehandelt werden, um eine erfolgreiche Behandlung zu erzielen.

Illness	Disease
= Kranksein	= Krankheit
psychosoziale Erfahrungs- und Bedeutungsdimension des Krankseins	Biomedizinische Aspekte von Krankheit
Praxis: Perspektive der MigrantInnen	Praxis: Perspektive westlicher ÄrztInnen
Wichtig in der Beratung: Zuerst Erfahrungsaustausch über interkulturelle Hintergründe	Arzt will meist sofort Diagnose stellen; Machtanspruch des Arztes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- „was der Patient fühlt, wenn er zum Arzt geht“</li> <li>- Betrifft andere mit (Familie, soziales Netz)</li> <li>- Frage WARUM?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „was der Patient hat, auf dem Weg nach Hause“</li> <li>- Betrifft nur Individuum (individuelle Empfindlichkeit kann der ausländische Patient jedoch in der Regel schlecht ausdrücken!)</li> <li>- Frage WIE?</li> </ul>

**Migrationsanamnese**

- Fragen auf „Illness“ beziehen
- Gesamterfassung der 3 Modelle der Gesundheitssysteme
- Familiensysteme und Gesellschaftssysteme miteinbeziehen (Individuumszentriert-westliche Gesellschaften / Familienzentriert-traditionale Gesellschaften): Definition des Selbst, des Verhaltens, der Kommunikation etc. innerhalb der Bezugssysteme
- Prozess der Migrationsphasen und dessen Auswirkungen auf Personen einbeziehen
- alternative Heilungsprozesse zulassen

**Erklärungsmodelle (EM)**

- sind Begriffe über eine Krankheitsepisode und ihre Behandlung all jener Personen, die am klinischen Prozess teilnehmen (z.B. ÄrztInnen, PatientInnen, Sozialarbeitende, Angehörige etc.)
- sind bestimmt durch die individuelle Wahrnehmung, die wiederum in kulturellen und sozialen Strukturen verankert ist
- schaffen Ordnung, geben Bedeutungsinhalte und ermöglichen die Planung der therapeutischen Vorgehensweise

**EM erschliessen sich durch folgende Fragen:**

- Welchen Namen geben Sie ihrem Problem?
- Was denken Sie, ist die Ursache dieses Problems? Warum begann es zum Zeitpunkt xy?
- Wie funktioniert es? Was macht das Problem mit Ihnen?
- Wie schwerwiegend ist dieses Problem?
- Was befürchten Sie am meisten im Zusammenhang mit diesem Problem?
- Welche Behandlung sollten Sie erhalten? Welches sind die wichtigsten Resultate, die Sie sich davon erhoffen?

# Beratungszugänge bei Migrationsstress: „Zwischen Mandelblüten und Presslufthammer“

(Auszüge des Zweitagesseminars mit Dr. phil. A. Lanfranchi, Zürich; durchgeführt am 6. / 7. 3. 98 am Ausbildungsinstitut für systemische Therapie und Beratung, Meilen; zusammengestellt und ergänzt von Jürg Blaser, Leiter Basiskurse TAST Bern)

- Seminarziele** Erfahrungen erweitern, interkulturelle Kompetenz erhöhen, Haltungen überprüfen; Zugänge erarbeiten, Begegnung stattfinden lassen; ethnobiografisch arbeiten lernen
- Themen**
1. Migration und Kultur
  2. Phasen der Migration
  3. Strukturtransformation
  4. Professionelle Beratung

## 1. Migration und Kultur

**à propos „Kultur“** T. Nathan spricht **nicht über** verschiedene **Kulturen, sondern erarbeitet Kultur** mit verschiedenen Fachleuten während des Beratungssettings mit den Klienten zusammen („ethnopsychiatrische Konsultation“).

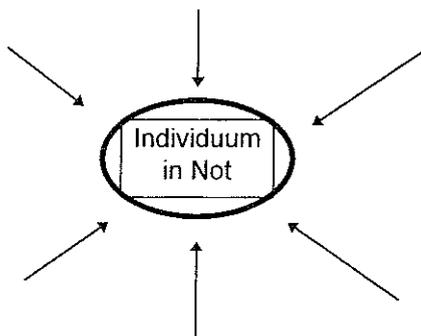
Tobie Nathan, Centre Georges-Devereux (C.G.D.) Ethnopsychanalyse, Paris

**Einmaligkeit verbunden mit systemischem Therapieansatz** Durch Vielfalt verschiedenartig spezialisierter TherapeutInnen die Vielfalt im Klienten herausholen.

T. Nathan, beobachtet von A. Lanfranchi

**Notwendiges Wissen über Kultur** Grundstockwissen + frei sein für die Besondere Situation Grundlagen:

**Prinzip: Wissen holen von aussen -> vernetzen und zum Dialog bringen im BeraterInnen-/Therapeutenteam**



- **Wissen über Kulturen ist wichtig:** Die verschiedenen Migrant/innen verhalten sich je nach Herkunft unterschiedlich.
- Geografische Herkunft
- Religion
- Rituale
- Grundhaltungen
- Tradition
- Gesellschaftsform
- Familiengeschichte
- Politisches Netz
- Pers. Situation

**Beispiel:**

Land	Grundwissen zum Thema	Stichwort „Sanktionen bei Übertretung von Normen/Gesetze“
Arabisches Land	„Ehre und Schande“ -> Rollenzuteilung	Männer, geschlechtsspezifisch
Schweiz	„Ehre und Schande“ -> Rollenverteilung	Staat, berufsspezifisch

- **Wissen über Kulturen ist unwichtig:** Veränderungen der Kultur ergeben sich im Aufnahmeland so oder so (Religion, Traditionelle Werte und Normen, Lebensstandart, Sprache, Klima, Ernährung, etc.)! Fehlen die Veränderungen, sind Krisen und Stress unvermeidlich.

**Aneignung von Grundwissen**

Wenig geeignet sind wissenschaftliche Lehrbücher. Wichtige Quellen sind der **direkte Kontakt mit Menschen**. Im Gespräch **authentische Materialien** wie Fotos, Landkarten benutzen, um der erlebten Realität so nahe wie möglich zu kommen. Interessant sind auch **Autoren / GeschichtenschreiberInnen** z.B. für Bücher oder Dokumentarfilme.

**Umgang mit Pluralität**

Einüben der Fähigkeit, mit Widersprüchlichkeit umzugehen.

**Nicht etikettieren!** Dies birgt die **Gefahr der Pathologisierung** (Krankmachung) und kann **z.T. zum Ursprung der Konflikte** selbst werden. Vergleiche zwischen Kulturen sind nicht aussagekräftig, stimmen selten, grenzen aus; viele Fachkräfte haben die „Vision der Verbesserung der Beratung durch fundiertes Wissen über Kulturen“

Doch: zuviel Wissen über Kulturen macht unfrei / unflexibel.

**Unterschiedliche Betrachtungsweisen und Haltungen**

Betrachtungsweisen:	Haltungen:	
Kulturalistisch	ethnozentrisch, kolonial	} Gegensätze
Multiperspektivisch	interkulturell, Pädagogik der Vielfalt (Lernen, mit Vielfalt umzugehen)	
Universalistisch	kulturelle Differenz dekonstruieren	

**Spracherwerb**

Fähigkeit zum Spracherwerb hängt auch mit dem **Willen und der Möglichkeit zur Öffnung nach** aussen resp. Beweglichkeit zur „neuen Welt“ zusammen (motivationsfördernd).

**Sprachübersetzung / Kulturübersetzung**

Übersetzungen sollen immer auch „Kulturübersetzungen“ sein. Deshalb sollen ÜbersetzerInnen auch die Voraussetzung erfüllen können, die **Unterschiede in den Kulturen zu erkennen und dazwischen zu vermitteln**.

Projekt Appartenance in Genf.  
Kurse für ÜbersetzerInnen

**Grund zum Erlernen der Sprache**

Was nützen mir Kenntnisse der neuen Sprache? Was kann ich dann mehr / besser / anders erreichen?

**Beratungsangebote in welcher Sprache?**

Im optimalen Fall entscheidet der Wunsch der/des Klient/In, ob die Landessprache oder die Herkunftssprache verwendet wird.

**Begriffsklärung**

Emigration	Auswanderung
Immigration	Einwanderung
Migration	Wanderung
<b>AusländerInnen ⇔ out</b> der Migrant, die Migrantin oder der/die Asylsuchende	<b>InländerInnen ⇔ in</b> der/die Schweizer/in
Fremdsprachenerwerb  multikulturell (Abgrenzung)	besser: Zweitsprachen-, Mehrsprachenerwerb  besser: interkulturell (zwischen den Kulturen vermittelnd)

Besser nicht verwenden dafür:

statt:

## 2. Phasen der Migration

1. Vorbereitung und Entscheidung	<p><b>Welche Gründe haben zur Migration geführt?</b> z.B. wirtschaftlich, Krieg, Armut, Abenteuer, Innovation, ausgestossen, delegiert, Kurzschluss, Naturereignis, Folter, Vergewaltigung, pol. Verfolgung, gesellschaftliche Unterdrückung ...</p> <p><b>Lange oder kurze Vorbereitung? Entscheidungsträger? Mitreisende? u.a.</b></p>	
2. Erste Schritte im fremden Land	<p>Welche <b>Gefühle</b> werden durchlebt beim Erlebten und Neuen? Welche <b>Unterstützungssysteme</b> findet die einwandernde Person vor? Legalität / Illegalität? Provisorisch / Definitiv? u.a.</p>	
3. Stabilitätserhaltung / Konsolidierung	<p>Grosse „<b>Familienkohäsion</b>“, zusammenhalten, Widerstand gegen Einwirkungen von aussen als Überlebensprinzip. Oftmals trifft das Bild vom „<b>blockierten Bergsteiger in der Wand</b>“ zu: „Festklammerung, auch oder besonders wenn Hilfe naht. Der gute Retter kommt von der Seite. Er bedroht nicht. Er gibt <b>Hilfe/Anleitung zur Selbsthilfe</b> und begleitet und überwacht diese“.</p>	<u>Hilfestellung</u>
4. Stabilitätsbruch - Zeit der Krise	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">             Stabilitätserhaltung, Bewahren von Tradition, Nach innen orientiert           </div> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">⚡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">             Stabilitätsbruch, Krise / Konflikt als Chance zur Veränderung, Auseinandersetzung mit dem Fremden           </div> </div>	
5. „Anschluss an die neue Welt“, Strukturtransformation	<p>Konstruktion neuer Wirklichkeit, neue Identität, vielschichtige Verankerung an die Lebenspraxis der Aufnahmegesellschaft. <b>Entscheidend sind die Muster der Krisen- und Problembewältigung</b> (Coping)</p>	
Beratungszugang in der Migrationskrise	<p>Spezifische <b>ungeeignete Coping-Muster</b> identifizieren und <b>modifizieren</b> helfen, Orientierung nach aussen und Vorwärtsausrichtung bewirken.</p>	<u>Hilfestellung</u>
Beratungszugang in der Migrationskrise	<p>Fragestellung: <b>Welche Phase</b> der Migration hat die Person <b>wie</b> durchlaufen?</p>	
Was ist Hilfe zur Selbsthilfe?	<p><u>Hilfe in der Formulierung des Auftrages des Klienten an sich selber</u> (Zielrichtung: „Was sind meine nächsten Schritte?“)</p>	

## 3. Strukturtransformation

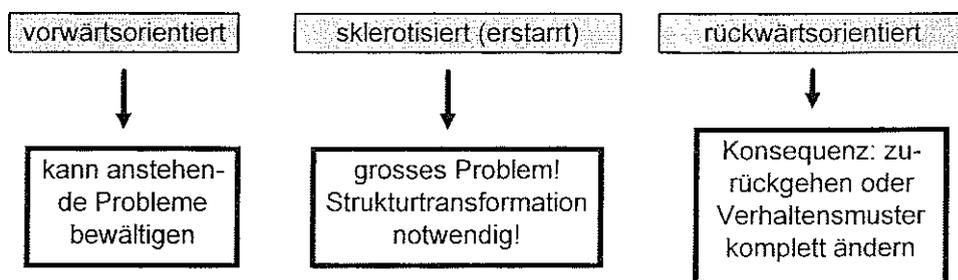
Was macht der Mensch aus dem, was die Umwelt mit ihm gemacht hat? (Zitat: Sartre)

<b>Voraussetzungen zur positiven Strukturtransformation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nach innen <b>und</b> nach aussen gerichtet sein</li> <li>• Loslösung vom Alten, Orientierung an der Zukunft im Sinne von <b>Altes mit Neuem verbinden</b></li> <li>• sich mit den <b>realen</b> Verhältnissen auseinandersetzen (Konstrukte nach der Wirklichkeit ausrichten)</li> <li>• positives Denken, Innovation</li> <li>• Konfliktstrategien bereit haben</li> <li>• Verantwortung für sich selbst übernehmen können</li> <li>• verstanden werden, kommunizieren können</li> <li>• <b>loslassen</b> können, <b>vorwärts gehen</b></li> <li>• Feindbilder abbauen können</li> </ul>
⇨ <b>Schlüsselqualifikationen</b>	

### 3 Schritte zur positiven Transformation

1. **Prävention:** Brücken als Verbindung zwischen den Welten erarbeiten  
Kurs- / Schulwesen: Begegnungsmöglichkeiten institutionalisieren
2. **Beratung:** Impulse, wo Begegnungen ausserhalb der Familie stattfinden können, Vernetzung
3. **Therapie:** ansetzen, sobald (Krankheits-) Symptome entwickelt sind

### Typen der Bewältigung von Übergängen



### Veränderungen brauchen Zeit

z.B. Kosovo -Migranten brauchen viel Zeit vorab für ihre neue Identitätsbildung und Geschlechterrolle, dabei kommt die Berufsrolle zu kurz.

## 4. Professionelle Beratung

### Grundlagen für professionelle Beratung

- Beratungsperson: Erfahrung, Kompetenzen, Haltungen
- Gesprächstechnik:
- **Ressourcenorientierung:** besprechen, was man sieht und hört;
  - **Rückmeldung:** im Kontext der Situation (z.B. Migration)
  - **Systemisches Modell** (Begegnung, erweitert mit Wissen und Handwerkszeug wie z.B. Genogrammarbeit, Geschichten-erzählen)

### Das Beratungsgespräch

#### Zugang

⇒ Phase der Begleitung

- Kontaktaufnahme abwarten, nicht hinterher laufen
- wahrnehmen, Mimik und Gestik beobachten + studieren, Feedback darüber geben (z.B. „Ich finde, du siehst bedrückt aus...“)
- zuhören, was die Person sagen will
- am Anfang mit dem Strom schwimmen
- Rückmeldung zum Verständnis geben
- Zeit haben und Zeit lassen
- Gefühle kommen lassen, auch Wut hat Platz
- begleiten, ernst nehmen

#### Zugang über Begegnung:

- ehrlich
- ohne Feindbilder
- Religion- und Kulturkenntnisse
- soziale Kompetenz
- gute Menschenkenntnis

### Beratung

⇒ Phase der Begleitung

und  
⇒ aktiven Unterstützung

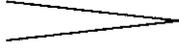
- Herkunft und Migrationsgeschichte (Familienchronik / Evolution des familiären "Ideenguts", Weltanschauungen, Stadt-Land, Bildungsbedeutung, Minderheitenerfahrung, Denkmuster, Verhaltensstrukturen etc.) in Erfahrung bringen/kennenlernen
- diese Erfahrungen in Kontext der Konflikte stellen können
- Angaben geben können zur Erweiterung der Optik
- Varianten von Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen mit dem Ziel, dass der/die Klient/in letztlich seine/ihre nächsten Schritte und Aufgabe selber erlernen und definieren kann (neue Vorwärtsorientierung)
- Weitere Hilfestellungen vermitteln / organisieren
- Begleitung während der Realisation getroffener Entscheide

#### Wissen und Handwerk Therapeuten- team:

- wie oben plus:
- therap. Wissen im Hintergrund, hohe kommunikative Fähigkeiten, Erfahrung-Routine

### Beachten:

**Veränderung passiert in kleinen Schritten!**

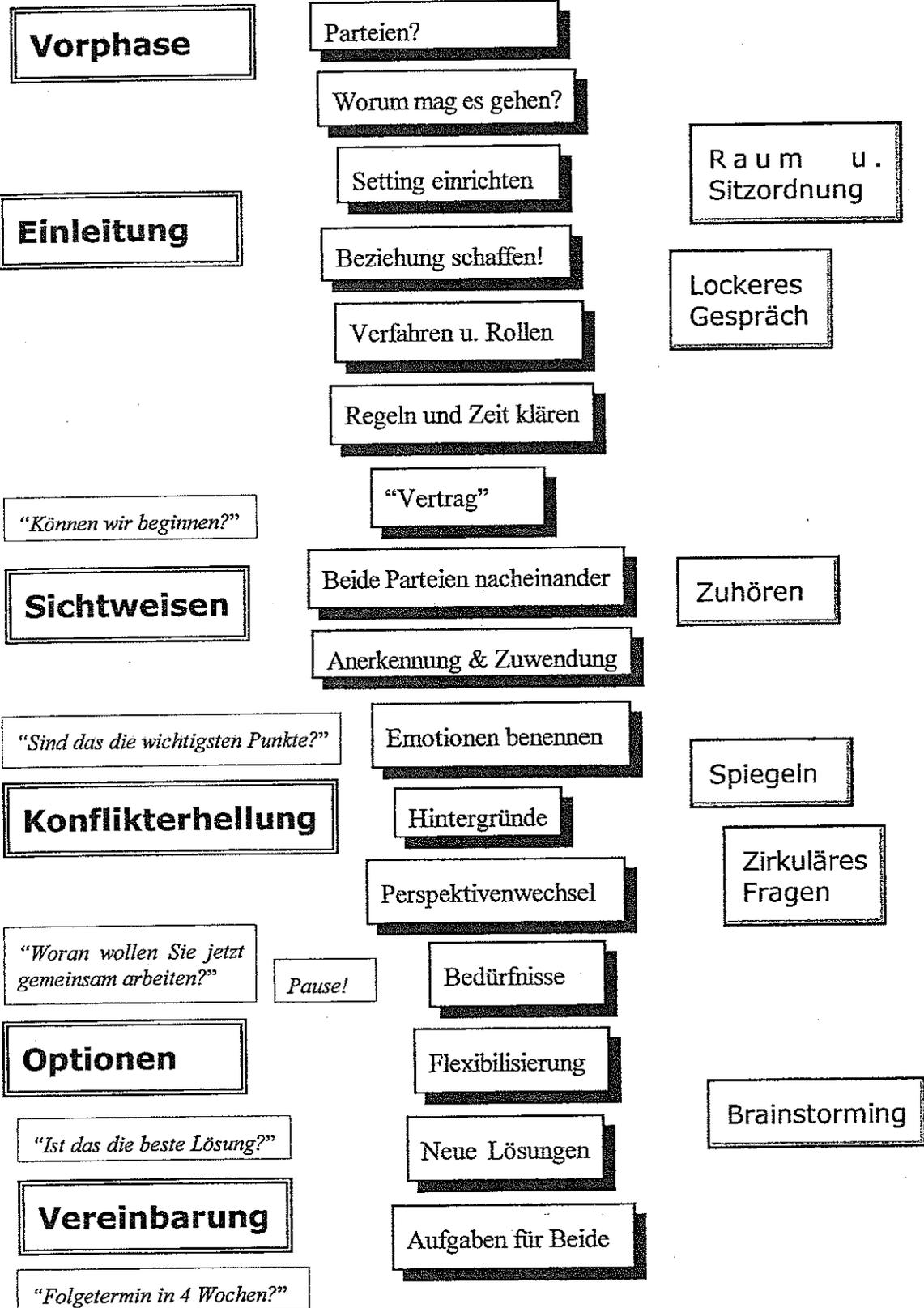
<b>Ethnobiografische Fallrekonstruktion</b>  = Teil der Therapie	Dies ist eine Methode zur Erkennung und Deutung der aufgrund der biografischen und ethnologischen Verhältnisse angewandten Denkmuster des Klienten. Sie bedeutet „ <b>Versenkung in den Fall</b> “ und <b>systemische Fallbearbeitung als Grundlage zum Verständnis für die anschliessende Definition weiterer Schritte</b> zur erhofften positiven Genese des Klienten. Zur Methode gehören im Wesentlichen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genogramm (Familiengeschichte)</li> <li>• Ausschnitte aus Gesprächen von Sitzungen („Erzählen Sie aus Ihrer Geschichte...“)</li> </ul>	 <u>analysieren</u>
<b>Psychosoziale Beratung im Migrationsbereich</b>	Quantitative und qualitative Untersuchungen über die Teilnahme an Angeboten psychosozialer Beratung von MigrantInnen in der Schweiz („AusländerInnen) zeigen folgendes Bild: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übervertretung der Zielgruppe in Sonderinstitutionen</li> <li>• Untervertretung der Zielgruppe in Beratungsinstitutionen</li> </ul>	<u>Migranten ohne Asylsuchende</u>
<b>Zugangsbarrieren durch:</b>	Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass von eigentlichen <b>Zugangsbarrieren</b> gesprochen werden muss.  Allg. kulturelle Hintergründe (Religion, Menschenverständnis), „soziale Schicht“, Informationsmangel, Sprache  <b>Anzufügen ist, dass die Flüchtlinge und Asylsuchenden in der Regel zurzeit keinen Zugang zu eigentlichen spezialisierten Beratungsinstitutionen haben.</b>	<u>Asylsuchende</u>
<b>Mediatorensysteme</b>	<b>„Vermittlung zwischen Parteien in Konfliktsituationen“</b>  Im Migrationsbereich etwa „Kulturübersetzer“ kombiniert mit Konfliktberatung. MediatorInnen kennen die Hintergründe, die zum Konflikt führen (z.B. durch eigene Erfahrungen). Sie sind ausgebildetes Personal für bestimmte Bereiche wie Rechtsbereiche, Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Gesundheit, Migration etc. Mit Gesprächs- und Verhandlungshilfen versuchen MediatorInnen, eine Lösung des Konflikts zu finden. Die Parteien bestimmen dann selbst über ihre Möglichkeiten und Ergebnisse.	<u>MediatorInnen:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detailwissen über die Konflikte und Konfliktverhalten</li> <li>• Transparenz</li> <li>• Neutralität</li> <li>• Wertfreies Verhalten</li> <li>• Verantwortung übergeben</li> </ul>
<b>Möglichkeiten zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz (IKK) von Institutionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Averbale /Nonverbale Kommunikation nutzen/benützen</li> <li>• Begegnung <b>suchen</b></li> <li>• „Schlüsselpersonen“, die über IKK verfügen aufsuchen und einbeziehen (Kompetenzen „abzapfen“)</li> <li>• Sensibilität für Zuhören, Beobachten, Aufnehmen können entwickeln</li> <li>• Pressezugang erarbeiten / Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul> Experimentieren mit Dolmetschern / Mediatoren	
<b>Gesellschaftliche Voraussetzungen zur zielorientierten Beratung</b>	Zur erfolgreichen professionellen Beratung sind <b>gesellschaftlich unterstützte mögliche Handlungswege</b> im Anschluss an die Beratung eine wichtige Voraussetzung. Solange z.B. die Grundrechte auf Bildung und Arbeit oder auf ganzheitliche Förderung der Gesundheit bei Asylsuchenden nicht umgesetzt werden können (einschränkende Gesetzgebung), sieht sich die Beratung ihres Ziels beraubt, in konkrete Handlungsansätze überzuführen.	⇒ notwendige politische und gesellschaftliche Veränderungen

## Literaturliste

- Magazin „Soziale Medizin“: Dokumentation der Tagung „Einwanderung und Flucht“.  
(bestellen bei „Soziale Medizin“, Basel, Tel 061 691 13 32) 1996
- Andreas Benz: Der Überlebenskünstler. Drei Inszenierungen zur Überwindung eines Traumas. Europäische Verlagsanstalt. (Essay über Tobie Nathans Arbeit) 1997
- Verena Tobler Müller: „Der doppelte Kultursprung“ (zum Thema „Ehre-Schande-Kulturen“) 33 Seiten, 1996 \*
- Prof. Dr. Ursula Gerhard: „Beratungsarbeit mit ausländischen Familien“, 7 Seiten, 1992 \*
- Berichte von Andrea Lanfranchi:
  - „Unterstützung von Kindern in multikulturellen Spannungssituationen: Perspektiven von Familie und Schule“ (mit Bruno Hildenbrand) 15 Seiten, 1998 \*
  - „Migrantenfamilien im Modernisierungsdruck, Auswirkungen auf die Kinder“, 6 Seiten, 1997 \*
  - „Immigrierte Jugendliche als 'seelische Grenzgänger': Risiken und Chancen“, 15 Seiten, 1997 \*
  - „Wo die Integration scheitert, herrscht die Isolation“, 7 Seiten, 1997 \*
  - „Das Meilener Modell“, (Kurzzusammenfassung) 3 Seiten, 1997 \*
  - „Unterwegs zur multikulturellen Gesellschaft“, (interkulturelle Kompetenz in psychosozialen Berufen) 8 Seiten, 1996 \*
  - „Das Fremde zwischen Angst und Faszination. Helfen Psychologie und Pädagogik?“ (Gelernte Fremdenfeindlichkeit, Tips für die Schule) 3 Seiten, 1995 \*
  - „Umgang mit Widerstand bei Immigranten - Ein Fall von Dissozialität bei 'seelischem Grenzgängertum'“ (mit D. Molinari) 5 Seiten, 1995 \*
  - „Immigranten 'mitten in der Bergwand': Familienbiographische Fallrekonstruktion als Therapie“, 8 Seiten, 1993 \*
  - „Kritische Situationen bei Immigrantenfamilien“, (Kurzvorstellung Migrationsphasenmodell) 4 Seiten, 1993 \*
- Länderspezifische Berichte:
  - „Strukturelle Familientherapie bei türkischen Familien“, Lale Akgün, 7 Seiten, 1991 \*
  - „Immigrantenfamilien aus Mittelmeerlandern: Systemische Überlegungen zur Beziehung Herkunftsfamilie - Kernfamilie“, Andrea Lanfranchi, 8 Seiten, 1988 \*
  - „Das Fremde in der Psychotherapie mit Fremden. Typische Objektbeziehungen bei Ostasiaten“, Worl-Sheon Rhee-Park, 14 Seiten, 1996 \*
  - „Albanische ImmigrantInnen und deren Familien in der Schweiz. Erziehung, Partnerschaft, Geschlechterrollen. Normen, Werte, Habitus: Ein Kulturvergleich“, Mahmud Ibrahim, 8 Seiten, 1996 \*

\* Die so bezeichneten Publikationen können bei TAST Bern, Jürg Blaser zum Selbstkostenpreis bestellt werden.

## Das Mediationsverfahren im Überblick



## Die wichtigsten Kommunikationstechniken in der Mediation

### **Aktives Zuhören**

⇒ Empathie, Zugewandtheit  
 (nonverbal und verbal)

### **Paraphrasieren**

Das Gesagte kurz und strukturiert zusammenfassen  
 Issues heraus arbeiten und prüfen, ob man den Kern des Gesagten verstanden hat

### **Spiegeln**

≅ Paraphrasieren plus Verdeutlichen der Gefühlsebene  
Unbedingt immer: Fragen, ob der Spiegel OK war  
 bei „ja“ ⇒ weitergehen  
 bei „ja, so halb, aber ...“ und bei „nein“ ⇒ die KlientIn nochmals verdeutlichen lassen,  
 was genau sie/er sagen will  
Nie: Auf eigenem Spiegel beharren

### **Du-Botschaften in Ich-Botschaften verwandeln**

Verletzend ⇒ nichtverletzend  
 Selbstoffenbarung/ Beziehungsebene und Appell transparent machen

### **Doppeln**

Etwas für eine/n KlientIn aus deren/dessen Sicht sagen, und zwar in konkreter,  
 deutlicher Sprache, dabei Ich-Botschaften benutzen.  
Unbedingt immer: Vorher Erlaubnis zum Doppeln einholen und hinterher fragen, ob die  
 Doppelung OK war.

## Ablauf Konflikt - Perspektiv –Analyse KPA® für Kollegiale Beratung

ein Beratungsinstrument von „inmedio“ institut für mediation. beratung. entwicklung)

### I. Finden der Fallgeberin und des Falles / Rahmenbedingungen

- z.B. Austausch zu zweit zu aktuellen Fällen (kurzes Counciln: Wer, Was tun sie, Thema)
- Geschützter Rahmen; Falleinbringen freiwillig; Gruppe entscheidet, welchen Fall; Dauer max.1 ½ Stunden pro Fall

### II. Aufgabenverteilung in der Gruppe

- z.B. Moderator/in, Kärtchenschreiber/in, Zeitnehmer/in, Beschleuniger/in
- Wichtig: Fallgeber/in übernimmt keine dieser Rollen)

### III. Falldarstellung (mündlich)

- Counciln: Fallgeber/in berichtet 3 – 4 Minuten
- Berater/innen paraphrasieren: „Was ist für die Fallgeber/in wichtig?“
- Kernpunkte / Issues aus Sicht der Fallgeber/in zusammenfassen und ihr OK einholen

### IV. Erarbeitung und Visualisierung / Ebenen 1 – 4 der KPA®

1. Ebene: Wer ist beteiligt?

2. Ebene: Was tun die einzelnen Parteien konkret?

strikte, konfliktrelevante Fakten oder „O-Töne“, neutral nicht wertend formuliert, muss nicht chronologisch sein

3. und 4. Ebene: Warum haben die Beteiligten so gehandelt?

(können auch als eine gemeinsame Ebene bearbeitet werden)

- **0-Töne:** „Ich möchte gerne ...“ / „Ich wünsche mir ...“ (sich empathisch in die Perspektive der Parteien einfühlen)
- **innere Haltung:** „menschliche Plausibilität (das könnte ich auch so sehen ...)
- **widersprechende Motive** sind zulässig
- **kritische Gesamtschau am Schluss:** Fehlt etwas? Stimmt etwas gar nicht?

3. Ebene: Interessen / Wünsche / Bedürfnisse / (+)Gefühle

4. Ebene: Bedenken / Befürchtungen / Ängste / (-)Gefühle

### V. Kollegiale Beratung (mündlich)

- **Gemeinsamkeiten / Unterschiedlichkeiten (Brücken der Verständigung):** Ähnliche Aussagen kennzeichnen (wo decken bzw. widersprechen sich die Issues der Konfliktparteien?), Übereinstimmungen auflisten, Oberthemen resp. Kernpunkte auflisten
- **Lösungsoptionen und Wege** der Konfliktbearbeitung: Welche Schritte können unternommen werden, die allen Parteien zugute kommen? Wie kann der/die Fallgeber/in dazu beitragen?

### VI. Befürchtungen bezüglich einer geplanten Konfliktbearbeitung / Ebene 5 der KPA®

5. Ebene: Was fürchten die Beteiligten, wenn die jetzt erarbeiteten Optionen und Wege bei der Bearbeitung des Konflikts umgesetzt werden?

### VII. Abschluß

- Frage an den/die **Fallgeber/in:** Was war neu?
- An die **Berater/innen:** Wie war es für Sie? Was nehmen Sie an Erkenntnissen mit?

## FALLBEISPIEL KONFLIKTPERSPEKTIVEN ANALYSE KPA®

<b>Thema: Einheitliche Linie im Umgang mit Patientin</b>			
<i>1. Councelling</i>			
<i>2. Wer ist beteiligt</i>	<i>Patientin Hanna</i>	<i>Schwester Sybille</i>	<i>Schwester Sabine</i>
<i>3. Was haben die Beteiligten getan</i>	Wünscht Zigaretten und Medikamente spät nachts	Lehnt erst ab und schweigt dann bei Zusage von Sabine, spricht Sabine auch später nicht darauf an	Lehnt zuerst ab und gibt später nach
<i>4. Warum haben die Beteiligten so gehandelt? Ziele, Motive, Interessen</i>		Möchte in Kompetenz anerkannt werden	Ruhe, kein Stress
		Möchte nicht Stein des Anstosses sein	Von PatientInnen gemocht werden
		Möchte klare Leitlinien zum Umgang mit PatientInnen	Wunsch nach Handlungssicherheit
		Sabine nicht in den Rücken fallen	Mitleid mit Raucherin
		Sabine möchte nicht zur Spenderin von Zigaretten für PatientInnen werden	Sybille zeigen, wo's langgeht
			Sybille den Alltag vorführen (20 Dienstjahre)
		Angst, Patientin spaltet Personal - nutzt Unterschiede aus	Angst, Sybille ist kompetenter als ich
		Ärger und Enttäuschung über Förderung des Demutsverhaltens der Patienten	Angst vor Veränderung, im Alltag (Erschwerung)
		Enttäuscht über Inkonsequenz von Sabine	Angst, schlecht gemacht zu werden von Sybille, der „Neuen“
		Befürchtung, fachliche Diskussion würde nicht aufgenommen	Angst vor Sybilles Wortgewandtheit
	Erschrocken über „lässigen Umgang“	Angst, Sybille kann sich besser abgrenzen, professioneller	
	Angst, schlecht gemacht zu werden als „Neue“ im Team	Angst vor Prestigeverlust	
	Ich bin irgendwie hilflos		
	Möchte nicht als Arrogante Neue gelten		
<i>5. Befürchtungen, Ängste</i>			

Die anschließende Diskussion zu Lösungsmöglichkeiten hat zwei Ansätze gezeigt:

1. Idee: Allgemeine Patienten-Zigaretten bereitstellen, weitere Rahmenbedingungen im Interesse aller anpassen
2. Wenn Professionalität in der Pflege das Thema sein könnte für Sabine, die Möglichkeit zu einem Mitarbeiterinnen-Gespräch mit der Abteilungsleitung prüfen