



03 | 2014

PERSPEKTIVEN

Ausbildungsinstitut perspectiva





Inhalt

- 02 Lösungsfokussierte Kompetenz
- 04 Methodenvielfalt
- 05 Lösungsfokussierung
- 05 Eine kleine Geschichte
- 06 Mediation
- 07 Mediationsausbildung
- 08 Interview mit Markus Murbach
- 11 Ressourcen
- 12 Gewaltfreie Kommunikation
- 12 Gewaltfreie lösungsfokussierte Kommunikation
- 14 Erfahrungsbericht
- 16 Weiterbildung – Systemische Strukturaufstellung
- 18 Provokative SystemArbeit
- 19 Mein Auftritt
- 20 Freie Gemeinschaftsbank
- 24 Gruppen leiten
- 25 Impressum

Mutmachende Orientierungen und Impulse der Lebenskunst

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Das Schreiben des Editorials für unser zweimal jährlich erscheinendes Programm-Magazin, ist für mich immer auch eine Gelegenheit darüber zu reflektieren, wie es hier im Hause steht, wie die Entwicklung von perspectiva ist, auf welchem Kurs sich unser Schiff befindet.

Sie kennen wahrscheinlich den Anspruch von Aristoteles "Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile", doch nur, wenn die Teile gut gepflegt werden und in Ordnung sind, kann dieses "mehr" in der Ganzheit entstehen. Wir versuchen mit einem Blick auf's Ganze und einer täglichen Liebe zum Detail hier am Auberg zu wirken. Mit mir meine ich unsere Dozentinnen und Dozenten, unsere Backoffice-Mitarbeiterin und mich als Institutsleiter und Geschäftsführer dieses Ausbildungsinstituts.

Ende dieses Jahres sind es schon wieder fast 7 Jahre, die ich als Institutsleiter hier in unserem schönen Haus am Auberg tätig bin. Ein grosser Teil der Aufbauarbeit ist geleistet, unsere Veranstaltungen sind gut besucht, das Haus ist in einem guten Zustand – ich bin sehr zufrieden mit dieser Entwicklung.

Als ich 2008 hier am Auberg mit unseren Weiterbildungen begann, hatten wir erst einmal nur die

Mediation im Programm. Mein grosser Wunsch war es immer, im Sinne von "Impulse der Lebenskunst" Weiterbildungen anzubieten, die sich gegenseitig ergänzen und ein organisches Ganzes bilden. Das ist uns nun gelungen: Lösungsfokussierung, Mediation, Systemische Strukturaufstellungen und Gewaltfreie Kommunikation sind die Methodenschwerpunkte, die unser Ausbildungsinstitut auszeichnen. In diesen Bereichen werden wir weiter vertiefen, verfeinern und veredeln.

7 Jahre sind gelebt, die nächsten 7 Jahre liegen vor uns und wie das häufig so ist mit dem Siebener-Rhythmus: es stehen Veränderungen an.

Der Mietvertrag mit dem Institut zak, das seit 2009 als Untermieterin bei uns im Hause war, endet zum 31.12.2014. Das heisst, wir werden in Zukunft mehr Seminarräume zur Verfügung haben und darauf freuen wir uns, denn manchmal fehlten uns Räume für die Gruppenarbeit. Das heisst auch, dass wir nun in der Region Basel eine Mediationsausbildung exklusiv anbieten, denn das zak war der einzige Mitanbieter hier in der Regio Basiliensis. Und das heisst, dass wir wieder mehr Kapazitäten für die Vermietung unserer Seminarräume zur Verfügung haben, denn nach wie vor gilt für uns, dass wir ein offenes

Haus mit viel Bewegung – also auch Seminare von aussen – sein möchten.

Dr. Marco Ronzani, leitender Dozent für Lösungsfokussierung, Gewaltfreie Kommunikation und Systemische Strukturaufstellungen und Franziska von Blarer, Dozentin für Körpersprache/Rhetorik und Systemische Strukturaufstellungen werden ab dem kommenden Jahr als Gesellschafter in der perspectiva GmbH das Konzept unseres Ausbildungsinstitutes mitgestalten.

So liegt eine interessante und spannende Zeit vor uns und nach wie vor sind mutmachende Orientierungen und Impulse der Lebenskunst die Essenz dessen, was wir hier bei der perspectiva anbieten.

Natürlich hoffen wir, dass Sie in diesem Heft genau das richtige Angebot für Ihre jetzige Lebenssituation finden werden.

Herzliche Grüsse

Lothar Riedel

Lösungsfokussierte Kompetenz

„Reden über Lösungen erzeugt Lösungen!“ *Steve de Shazer*

- Vielleicht sind Sie als BeraterIn, Coach, MediatorIn oder TherapeutIn tätig und möchten, dass Ihre Gespräche mit Ihren KlientInnen leichter und entspannter sind und Ihre Kunden schneller zum Ziel kommen.
- Vielleicht arbeiten Sie als Lehrperson und möchten, dass Ihre SchülerInnen, Lehrlinge und Studierenden schneller und eleganter lernen und Ihre Gespräche mit Eltern und Kollegen freudiger, kürzer und klarer sind.
- Vielleicht haben Sie Führungsaufgaben und möchten, dass Ihre Gespräche mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten müheloser, konzentrierter und wirksamer sind.
- Vielleicht üben Sie einen sozialen Beruf aus oder sind in der Pflege tätig und möchten, dass die

Gespräche mit Ihren KlientInnen freudiger und inspirierender sind.

- Vielleicht möchten Sie eine lösungs- und ressourcenorientierte Haltung entwickeln, damit sich Ihre Aufmerksamkeit spontan auf das richtet, was funktioniert, Ihnen Freude bereitet und nützlich ist.

Dieser Lehrgang ist darauf zugeschnitten, dass die Teilnehmenden

- eine Entwicklung hin zu einer lösungsfokussierten und ressourcenorientierten Haltung in Gang setzen und vertiefen, gleichzeitig die Methoden und Techniken der lösungsfokussierten Gesprächsführung erlernen und
- den Ansatz der Lösungsfokussierung auf die für sie wichtigen Handlungsfelder übertragen können.

Der Ansatz und die Methoden der Lösungsfokussierung sind einfach – aber nicht leicht zu lernen und anzuwenden. Die lösungsfokussierte Gesprächsführung ist strikt auf Lösungen, d.h. auf das, was funktioniert, ausgerichtet. Sie zielt systematisch auf die Verstärkung und Generierung von Lösungen. Dabei operiert sie unabhängig von einer Problemanalyse. Sie stellt damit vom Ansatz her einen tiefgreifenden Paradigmenwechsel zu den heute meist vorherrschenden problemlösenden Methoden dar.

In dieser Weiterbildung erleben Sie eine Vielzahl von lösungsfokussierten Gesprächen und lernen, solche in unterschiedlichen Kontexten selbst zu führen. Sie entwickeln ein Repertoire der Vielfalt der lösungsfokussierten Fragen und Interventionstechniken. Sie erleben sich selbst, wenn Sie lösungsfokussierte Gespräche führen und erfahren, welche Wirkungen

Modul 1 | 09. bis 11. Februar 2015

Aufbau des Lernprozesses / Coaching I: Erstgespräch
3 Tage mit Marco Ronzani

- Vorannahmen lösungsfokussierter Lernprozesse und Aufbau eines lösungsfokussierten Lernsettings.
- Grundregeln lösungsfokussierten Vorgehens.
- Entwicklung der eigenen Lern- und Entwicklungsziele.
- Vertiefung und Festigung der Ressourcenorientierung und wertschätzenden Haltung.
- Erleben und Erkennen der Struktur des Erstgesprächs: Zeitumkehr, Wunderfrage und Beobachtung von Unterschieden.

Modul 2 | 23. bis 24. März 2015

Coaching II: Folgegespräche / Kurzzeit-Mediation
2 Tage mit Marco Ronzani

- Entdecken der lösungsfokussierten Haltung und der systemisch konstruktivistischen Sichtweise als zentrale Basis für den Gesprächserfolg.
- Erleben und Erkennen der Struktur des Folgegesprächs: Fortschritts-Wahrnehmung und Arbeit mit Skalen.
- Erleben der lösungsfokussierten Kurzzeit-Mediation.
- Erkennen der wesentlichen Vorannahmen der

lösungsfokussierten Mediation und Unterschiede zu anderen Mediationsverfahren.

- Einführung ins lösungsfokussierte Verhandeln.

Modul 3 | 05./06. Mai 2015

Lösungsfokussierte Live-Gespräche. 2 Tage moderiert von Marco Ronzani (öffentliches Seminar)

Gesprächs-Demonstrationen mit erfahrenen lösungsfokussierten Coaches:
Peter Szabo, Daniel Meier, Katalin Hankovszky

Modul 4 | 01. bis 03. Juni 2015

Team-Coaching / Systemische Strukturaufstellungen / lösungsfokussierte Haltung
3 Tage mit Marco Ronzani und Franziska von Blarer

- entstehen der Grundlagen und Besonderheiten der lösungsfokussierten Arbeit mit mehreren Personen, Gruppen und Teams. Wesentliche Vorannahmen und Gesprächsvorbereitung.
- Erleben der Struktur lösungsfokussierter Gruppen/ Team-Gespräche.
- Demonstration von Teamaufstellungen und teaminterne Teamstrukturaufstellungen (TITAN)
- Verankerung der lösungsfokussierten Haltung im Alltag.

es hat, wenn jemand mit Ihnen ein solches Gespräch führt.

Marco Ronzani begleitet Sie als Lerncoach durch den ganzen Lehrgang und führt Sie ein in die Praxis der lösungsfokussierten Gesprächsführung mit Einzelpersonen (Coaching) und Paaren (Kurzzeit-Mediation). Mit Franziska von Blarer und ihm zusammen erleben Sie, wie Sie den lösungsfokussierten Ansatz auf Gespräche mit mehreren Personen, Gruppen und Teams anwenden können. Sie erleben lösungsfokussiertes Teamcoaching und dessen Verbindung mit systemischen Strukturaufstellungen. Der Lehrgang mündet in der Entwicklung einer lösungsfokussierten Haltung für Beruf und Alltag. In der Mitte des Lehrgangs werden Sie Gelegenheit haben, Demon-

strationen von Coachinggesprächen mit international anerkannten lösungsfokussierten Kurzzeit-Coaches zu erleben: Peter Szabo, der mit Insoo Kim Berg als erster Ansatz und Methoden der lösungsfokussierten Kurzzeit-Therapie auf das Coaching übertragen hat; Daniel Meier, der Methoden des lösungsfokussierten Kurzzeit-Coachings für Teams entwickelt hat und Kati Hankovszky, die eine Verknüpfung von lösungsfokussiertem Kurzzeit-Coaching und Spielcoaching erschaffen hat.

Die Seminare sind praxisorientiert. Alle Teilnehmenden führen vom ersten Tag weg lösungsfokussierte Gespräche in ihren Alltagsrollen. Der Schwerpunkt liegt auf Erlebnislernen in Kleingruppen, Demonstration und Expertengesprächen im Plenum.

Voraussetzung für die Teilnahme an dieser Weiterbildung ist der Besuch des Einführungsseminars in Lösungsfokussierte Gesprächsführung bei perspectiva oder der Besuch von Seminaren beim Weiterbildungsforum/SolutionSurfers.

Unser Angebot

Weiterbildung Lösungsfokussierte Kompetenz

Termine

Beginn: 09.-11.02.2015
11 Weiterbildungstage

Leitung Dr. Marco Ronzani

Kosten CHF 4'400



Methoden sollen Haltungen werden

Das sind die Arbeitsansätze von perspectiva



Lösungsfokussierung...
bedeutet, die Aufmerksamkeit systematisch auf das zu konzentrieren, was funktioniert und nicht auf das was nicht funktioniert. Sie geht davon aus, dass die für die Lösung notwendigen Kompetenzen und Ressourcen bei den betreffenden Personen bereits vorhanden sind und nur aktiviert zu werden brauchen. Sie vertraut darauf, dass Lösungen durch kleine Schritte, die in die erwünschte Richtung gehen, ausgelöst werden und das sich die im konkreten sozialen Kontext funktionierenden Lösungen einen Weg bahnen.

Gewaltfreie Kommunikation...
ist ein Konzept, das von dem klinischen Psychologen und international tätigem Konfliktmoderator Marshall B. Rosenberg in den 1970iger und 1980iger Jahren entwickelt wurde. Die GFK geht davon aus, dass es dem

Grundanliegen eines jeden Menschen entspricht, zum Wohl der anderen beizutragen. Es soll Menschen in allen Lebensbereichen ermöglichen, so miteinander umzugehen, dass der Kommunikationsfluss zwischen ihnen verbessert wird. Sie ist aber mehr als nur eine Kommunikationsmethode und versteht sich als ein tiefgreifender Prozess der Persönlichkeitsentwicklung, der zu einer umfassenderen empathischen Haltung – mit sich selbst und anderen führt.

Mediation...
bedeutet schlicht Vermittlung in Konflikten. Mit Unterstützung eines externen Dritten (Mediator/Mediatorin), der sich den Konfliktparteien allparteilich verpflichtet fühlt und der den Prozessverlauf strukturiert, erarbeiten alle an einem Konflikt Beteiligten (Mediationsteilnehmer, Medianden) ergebnisoffen und eigenverantwortlich eine Lösung auf ein gemeinsames Ziel hin.

Die Definition des Schweizerischen Dachverbandes für Mediation SDM lautet: Mediation ist ein Verfahren zur Lösung von Konflikten durch Verhandeln unter Leitung einer neutralen Drittperson.

Systemische Strukturaufstellungen...
sind ein Verfahren, bei dem die Aspekte einer Fragestellung, eines Problems, eines Themas durch Anordnung von Personen im Raum repräsentiert werden. Die Wahrnehmungen der Beteiligten, genannt RepräsentantInnen, führen dabei zu überraschenden Einsichten in die Befindlichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten des Systems, dessen Struktur aufgestellt ist.

Repariere nicht, was nicht kaputt ist

Lösungsfokussierte Gesprächsführung

In diesem Einführungsseminar gewinnen Sie einen Überblick über den Ablauf lösungsfokussierter Gespräche und über die Vielfalt der lösungsfokussierten Fragen und Interventions-techniken. Sie erleben sich, wenn Sie ein lösungsfokussiertes Gespräch führen und erfahren, welche Wirkungen es hat, wenn jemand mit Ihnen ein solches Gespräch führt.

Ihr Nutzen

- Sie und Ihre Gesprächspartner erleben sich als kompetent und wertvoll.
- Die Stimmung in Gesprächen mit Ihnen ist optimistisch und leicht.
- Ihre Gespräche sind kurz und bringen klarere Ergebnisse.
- In Ihren Gesprächen wird wenig über Probleme, ihre Ursachen und

Erklärungen gesprochen und die Suche nach Schuldigen findet gar nicht mehr statt.

- Die Leute freuen sich darauf, mit Ihnen Gespräche zu führen.
- Sie und Ihre Gesprächspartner gehen zuversichtlich in ein Gespräch im Wissen, dass es nützlich sein wird.
- In Gesprächen mit Ihnen werden Konflikte angesprochen und speditiv für konstruktive Entwicklungen genutzt.

Die lösungsfokussierte Gesprächsführung ist in unterschiedlichen Bereichen anwendbar: Beratung, Coaching, Mediation, Therapie, Unterricht, Familie, Führung, Politik und Wirtschaft. Die lösungsfokus-

sierte Gesprächsführung ist strikt auf Lösungen, d.h. auf das, was funktioniert, ausgerichtet.

Der Besuch dieses Einführungsseminars ist Voraussetzung für die Teilnahme an der Weiterbildung in Lösungsfokussierter Kompetenz.



Unser Angebot

Einführung in die Lösungsfokussierte Gesprächsführung

Termine

Mo 10.11. 2014 | Di 11.11.2014

Leitung Dr. Marco Ronzani

Kosten CHF 580

Der Befehl des Königs

Eine kleine Geschichte

Es war einmal ein König. Der schickte seinen Feldherrn mit Soldaten los und befahl ihnen Folgendes: „Geht und vernichte meine Feinde!“

Und so zog der Feldherr mit den Soldaten los.

Es vergingen viele Monate und keine Nachricht drang zum König. Da schickte er endlich einen Boten hinterher. Der sollte erkunden, was geschehen war. Als der Bote das feindliche Gebiet er-

reicht hatte, traf er auf ein Lager, aus dem schon von weitem das fröhliche Treiben eines Festes zu hören war. Gemeinsam an einem Tisch fand er dort den Feldherrn und seine Soldaten zusammen mit den Feinden des Königs.

Der Bote ging zum Feldherrn seines Königs und stellte ihn zur Rede: „Was soll das? Du hast deinen Befehl nicht ausgeführt! Du solltest die Feinde vernichten. Stattdessen sitzt ihr zu-



sammen und feiert.“ Da sagte der Feldherr zum Boten: „Ich habe den Befehl des Königs sehr wohl ausgeführt. Ich habe die Feinde vernichtet – ich habe sie zu Freunden gemacht!“

Verfasser unbekannt



Der Konflikt als Gestaltungsraum

Mediation – die erfolgreiche Konfliktlösung

Handlungsinstrumente, um mit solchen Situationen besser umzugehen.

Dabei steht viel auf dem Spiel, denn ungelöste Konflikte kosten in der Regel viel Zeit, Energie und Geld. Sie binden nicht selten einen erheblichen Teil der Leistungskraft der Beteiligten. Sie können krank machen, offen zutage treten oder gar eskalieren. Dies alles belastet nicht nur die direkt involvierten Personen, sondern auch das ganze Umfeld.

Die konstruktive Bewältigung von Konflikten sowie die Fähigkeit, krisenhafte Situationen in der Zusammenarbeit und im Zusammenleben frühzeitig als solche zu erkennen und kompetent zu steuern, gehören zu den grossen und bedeutenden Herausforderungen unserer Zeit.

Eine wirksame und erprobte Methode zur Lösung von Konflikten ist die Mediation. Dabei werden die Parteien von einer aussenstehenden, neutralen Drittperson, einem Mediator, darin unterstützt, eigenverantwortlich eine für alle Beteiligten stimmige Lösung zu finden. Der in der Mediation angestrebte Verständigungsprozess ermöglicht Wertschöpfung statt Werteteilung und schafft Raum für kreative Lösungen, bei welchen beide Seiten als Gewinner hervorgehen können.

Durch die Art des Vorgehens leistet Mediation gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zum Aufbau einer lösungsorientierten Konfliktkultur. Viele Arbeitsinstrumente dieser Methode können im Sinne mediati-

ven Handelns auch von direkt oder indirekt Beteiligten im beruflichen und privaten Alltag gewinnbringend eingesetzt werden.

Mediation hat Zukunft und wird schon heute in vielen Lebensbereichen erfolgreich angewendet. Die Nachfrage nach qualifizierter Aus- und Weiterbildung im Bereich der Mediation wächst. Das Ausbildungsinstitut perspectiva bietet seit dem Jahre 2000 Aus- und Weiterbildungen im Bereich der Mediation an.

Die Ausbildung ist sehr praxisorientiert und schafft so Voraussetzung für gelungene Mediationstätigkeit, aber auch für die Anwendung mediativer Muster in unterschiedlichsten beruflichen und privaten Kontexten. Die Ausbildung ist anerkannt vom Schweizerischen Dachverband für Mediation SDM/FSM, dem Schweizerischen Anwaltsverband SAV und der Schweizerischen Kammer für Wirtschaftsmediation SKWM.



Unser Angebot
Berufsbegleitende Ausbildung zu Mediatorin/zum Mediator SDM/FSM

Start der nächsten Ausbildung:
20.-22.11.2014

Leitung Markus Murbach, M.A.

Kosten CHF 10'800

Die etwas andere Mediationsausbildung

Was ist bei perspectiva anders?

Speziell an unseren Informationsabenden, die wir regelmässig hier in unserem Ausbildungsinstitut am Auberg in Basel anbieten, werden wir immer wieder gefragt, was unterscheidet perspectiva von anderen Anbietern? Was ist anders in dieser Mediationsausbildung?

Wir bieten

...eine attraktive Gruppengrösse
für unsere Mediationsausbildung werden max. 16 Teilnehmende zugelassen.

...Teilnehmende aus den unterschiedlichsten Berufen
die Ausbildungsteilnehmer kommen aus den unterschiedlichsten Berufen und auf diese Weise ist das "ganze Leben" vertreten.

...Gruppenbegleitung an den Übungsnachmittagen
an den meisten Nachmittagen wird in Form von Rollenspielen in Kleingruppen geübt. Jede Kleingruppe wird von einer Fachperson betreut, keine Gruppe übt alleine. Die Fachperson ist entweder ausgebildet in Mediation oder befindet sich in einem fortgeschrittenen Stadium der Mediationsausbildung.

...einen Gratis-Praxistag
mindestens einmal jährlich bieten wir gratis allen Absolventen unserer Mediationsausbildung einen Praxistag an.

...individuelle Betreuung
die Absolventen werden sowohl vom leitenden Dozenten wie auch vom Ausbildungsinstitut aus individuell betreut. Wenn eigenständige Mediationen durchgeführt werden, kann der leitende Dozent jederzeit um Rat gefragt werden. Für

alle individuellen Ausbildungsfragen kann man sich an den Institutsleiter, Lothar Riedel, wenden.

...die Möglichkeit an Mediationen mitzuwirken
der leitende Dozent nimmt gerne Absolventen in von ihm durchgeführte Mediationen mit hinein.

...alle Dozenten sind praktisch tätig
alle Dozenten der Mediationsausbildung sind praxiserfahrene Experten, d.h. sie sind neben der Dozententätigkeit in Mediationen tätig.

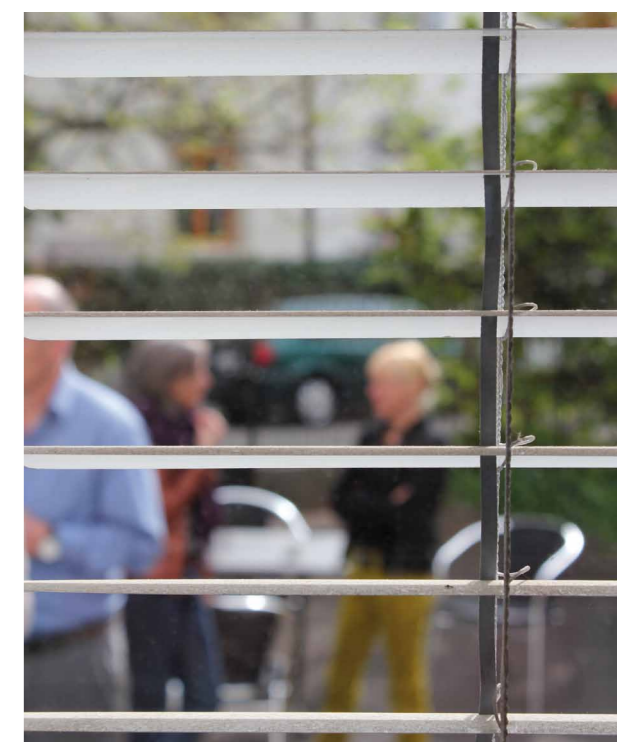
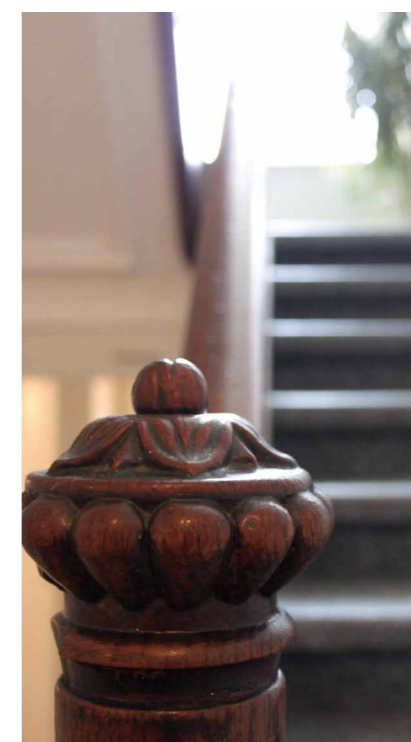
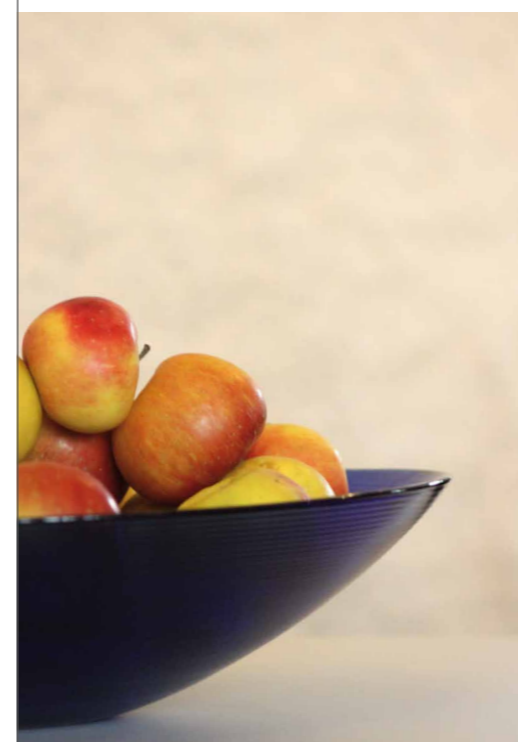
...ein Mediations-Netzwerk
sowohl das Ausbildungsinstitut wie auch der Dozent sind an einer Vernetzung der Absolventen engagiert. Das Ausbildungsinstitut lädt immer wieder zu Network-Apéro und Absolvententreffen ein. Markus Murbach, der inhaltliche Leiter der Ausbildung, hat in der Schweiz und in Liechtenstein zahlreiche Mediationsteams gegründet.



Überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten und/oder zusammenleben kommt es immer wieder zu Spannungen und Konflikten. Die Gründe dafür sind vielfältig: Störungen in der Kommunikation, unterschiedliche Sichtweisen, Werthaltungen, Stress, Zeitdruck, schwierige Strukturen usw.

Das ist ganz normal und gehört zum Leben.

Und doch: Auseinandersetzungen werden in der Regel als lästig, unangenehm und störend empfunden und wir sind froh, wenn wir nicht näher damit konfrontiert sind. Vielfach fehlen uns auch die konkreten



Einfach ein grosses Netz auswerfen...

Interview mit Markus Murbach, Mediator SVM/SDM, Mediations-Supervisor IMS, Master of Arts of Mediation, Ausbildungsleiter und Mitinitiator der Mediations-Team.com

Text und Interview: Katja Windisch

Über 50 Mediator/innen und Mediatoren sind heute in den Mediations-Teams Appenzell, Aargau, Basel, Bern, Luzern, St. Gallen, Zürich (Schweiz), Bregenz (Österreich) und Liechtenstein tätig. Weitere Mediations-Teams befinden sich in Gründung und Aufbau. Entstanden ist ein weites Netzwerk, dessen Ursprung in St. Gallen liegt – und in einer Idee...

Markus, wenn Du an die Entwicklung der Mediation in den letzten Jahren denkst, was ist so deine erste Assoziation?

Die erste Assoziation ist wirklich die, dass sich die Menschen, die sich melden, besser auskennen, dass ganz viele darunter sind, die konsensorientiert vorgehen möchten und auch konsensorientiert in aller Unterschiedlichkeit mediiert werden können, die ihre

Eigenverantwortung sehr stark wahrnehmen, also eine gute Basis haben. Daneben gibt es natürlich auch die ganz schwierigen Fälle, wo viel Zeit in einer konfliktreichen Ebene verbracht worden ist, wo Gerichte, Anwälte involviert sind und die Mediation so etwas wie die letzte Hoffnung ist, auch für die Rechtsanwälte und für die Richter, die solche Fälle schicken.

Das klingt, als hätte Mediation in deinen Augen nicht nur quantitativ, sondern auch in der inhaltlichen Breite enorm zugenommen?

Ja, das ist so. Und es sind auch Firmen, Schulen, die in grösserem Rahmen dazu stehen heikle Situationen bewältigen zu wollen, sogar Kirchen, die diese Möglichkeit nutzen und die Mediation als Bearbeitungsform wählen.

Also im Grunde auch eine gesellschaftliche Veränderung, ein sich verbreitendes Paradigma in der Gesellschaft, sehr eigenverantwortlich mit Konflikten umzugehen. Wenn du jetzt den Überschlag machst auf die Angebotsseite der Mediation – du bist der Begründer eines ganzen Netzwerkes von Mediations-Teams. Inwiefern steht das miteinander in Zusammenhang?

Also, du Katja bist eigentlich am Ursprung dieser Idee gestanden mit dem Mediations-Team Basel. Und dann habe ich gedacht, einfach ein grosses Netz auszuwerfen, um einerseits Verbindungen zu schaffen, aber auch Möglichkeiten zu bieten, dass Mediator/innen eben in diesem Feld aktiv werden können. Das ist natürlich grundsätzlich keine einfache Sache, weil das Ursprungsteam in St. Gallen

– wir müssen uns um keine Werbung mehr kümmern – ganz viele Anfragen hat, es für die neuen Teams aber eine gewisse Vorarbeit für diese Entwicklung braucht. Das ist nicht ganz so einfach. Aber je dichter das Netz ist, desto eher ergeben sich Fallsituationen wie jetzt in der Ostschweiz. Zweitens sind diese Teams teilweise auf Eigeninitiative entstanden, da sind Leute dabei, die ich teilweise gar nicht gekannt habe.

Es gibt ja relativ viele Mediator/innen, die sich selbständig zu machen versuchen, allein, oder als Juristen möglicherweise mit einem neuen Angebot innerhalb ihrer Praxis usw. – Was ist für dich die spezielle Idee oder das Besondere an diesen Mediations-Teams, die sich jetzt in den letzten Jahren gegründet haben?

Was sind das für Mediator/innen oder was sind das für Mediationen, was macht die Mediations-Teams aus, im Gegensatz zu anderen selbständigen Mediatoren?

Eigentlich ist die Idee die, dass man intensiven Austausch pflegen kann und, dass man als Team eine grössere Chance hat, als alleine aufzutreten. Wir erleben, dass die Leute uns gewählt haben, weil mehrere Namen da standen. Auch natürlich um der Idee der Verbreitung der Mediation Rechnung zu tragen – das sind alles noch Pioniere, die mediativ unterwegs sind. Dann aber dient ein Team-Netzwerk vor allem der Qualitätssicherung, und schliesslich kann man dadurch ein bisschen mehr Aufmerksamkeit erreichen, was sonst eigentlich eher schwierig sein könnte. Das sind so die ursprünglichen Komponenten dieser Idee.

Es gibt ja auch formulierte Grundsätze in den Mediations-Teams, dass z.B. bei Familienkonflikten grundsätzlich zu zweit mediiert wird, gemischtgeschlechtlich, wenn es Heteropaare sind, und dass immer jemand einen juristischen Hintergrund hat, plus jemand mit einem eher sozialwissenschaftlichen oder psychologischen oder anderem Hintergrund. Gibt es noch mehr Dinge, die dir wichtig sind in der Art, wie es organisiert wird?

Durchaus. Ist der fachliche Hintergrund, beispielsweise bei einer Baumediation, von Kundenseite gefragt, dann können wir uns über die Kantons Grenzen hinaus unterstützen, auch supervisorisch. Denn die Fachebene, wenn Mediator/innen mit der Thematik verbunden sind, macht gleichzeitig die Mediation anspruchsvoll, weil man sein Fachwissen nur als Hintergrund einsetzen darf.

Supervision ist ein Stichwort – Ihr organisiert oder wir organisieren Supervision auch in den Teams und es gibt unterdessen Mediatorinnen und Mediatoren aus den Teams, die sich selbst zu Supervisor/innen weiterbilden. Siehst Du das eher als eine Möglichkeit der Öffnung gegenüber anderen Mediator/innen oder als eine Möglichkeit der Weiterentwicklung der Teams, dass man eben auch ein Wir-gefühl pflegt?

Also, das sind für mich zwei verschiedene Dinge, das eine ist die Qualitätssicherung über Supervision und auch jetzt über die erstmalige Mediationsanaloge Supervisionsausbildung, denn da bekommt man nochmals eine grössere Tiefe in der Mediation. Als ich selber 1999/2000 diese Supervisionsausbildung gemacht habe, habe ich ganz viel mehr über die Mediation verstanden – und da eben ein dichteres Netz von gegenseitiger Unterstützung aufbauen zu können, das wäre eigentlich das Ziel dieser Weiterbildung. Das ist das eine. Und das andere ist für mich eine sehr



offene Frage. Wie die Teams agieren, wie die Teams sich wahrnehmen, da ist für mich wichtig, dass da eine innere Freiheit besteht, ob das ein dichteres Zusammensein ist, ob es ein gegenseitiges Unterstützen gibt, ob die Fälle oder wie die Fälle dann verteilt werden usw. Da gibt es Unterschiede und diese Unterschiedlichkeit ist für mich eigentlich ein Paradigma der Mediation und das muss wirklich auch von aussen, auch von mir akzeptiert sein, dass da ganz unterschiedliche Kulturen entstehen. Da gibt es Teams, die haben einen ganz langen Vorlauf gehabt, es gibt Teams, die haben schnell entschieden. Auch Veränderungen in den Teams hat es schon gegeben. Was ich feststelle ist, dass, wenn unterschiedliche Basisausbildungen da sind, es etwas schwieriger ist für die Teams, sich zu finden.

Das heisst, es ist von deiner Seite her zwischen einem wirklich engen Arbeitsteam und einem Netzwerk, was eher als Plattform funktioniert, vieles möglich. Wie ist es von der Mediator/innenseite her, gibt es für dich etwas, wo du sagen würdest, das passt jetzt nicht zusammen oder plädiert du dafür, noch sehr vielen Interessent/innen zu ermöglichen, eigene Teams in diesem Netzwerk zu gründen? Gibt es eine zahlenmässige Grenze?

Oder von Seiten der Ausbildung? Eigentlich würde ich allen Ausbildungsteilnehmern gerne eine Möglichkeit geben, aber die Teams, die jetzt auch neu entstehen, da müssen sich die Leute verstehen – und sie müssen mediativ sicher unterwegs sein. Ich nehme das Beispiel der Ostschweiz, wo neben dem Ursprungsteam St. Gallen, ein Team Appenzellerland und eins in Liechtenstein entstanden sind. Im Moment sind weitere im Aufbau: Thurgau, Rheintal, Wil und Werdenberg. Das Zentrale ist, dass es stimmig sein muss für die Mitglieder eines Teams, wer mit dabei ist, das habe ich etwas unterschätzt; das ist ein anspruchsvoller Prozess. Ich biete in erster Linie an, eine Vernetzungsebene mit zu nutzen, aber gewisse Voraussetzungen müssen erfüllt sein, gerade wenn jemand Aussenstehender mit dabei ist, gelten die gleichen Regeln wie für alle anderen.

...eine sehr grosse Offenheit...

Ja, eigentlich und trotzdem gibt es inzwischen Erfahrungswerte, dass es gewisse Dinge gibt, die man beachten soll, damit es funktioniert; aber wenn ich bei diesen Teams vorbei gehe, merke ich, wie unterschiedlich jedes Team ist und wirklich eine andere Kultur pflegt. In St. Gallen haben wir jetzt gerade einen schwierigen

Prozess hinter uns, einen Termin zu finden für unsere nächste Teamsitzung zu finden, auf die wir uns unheimlich freuen. Nach 3 gescheiterten Doodle-Umfragen hat Ruth Belz jetzt einen Sonntagsbrunch als Möglichkeit angeboten. Sie hatte Erfolg. Mediation braucht Struktur und Ungewöhnliches.

Hättest du abschliessend noch etwas, was dir wichtig wäre, zu sagen?

Eigentlich mehr zur Idee der Mediation und zu deren Verbreitung. Wir wurden in der Ostschweiz früh zur Richterfortbildung eingeladen, und wir merken einfach, dass dort, eigentlich sehr unerwartet, eine grössere Form der Selbstverständlichkeit als in anderen Regionen da ist, dieses Format zu nutzen. Wenn man grosse Sorgfalt auf dieses mediative, wirklich auf Eigenverantwortlichkeit der Parteien ausgerichtete, zukunftsgerichtete System legt, dann spüre ich, wie das den Menschen, die in einer Konfliktsituation sind, dient und inneres Wachstum ermöglicht und ein Wachsen des Verständnisses für das Andere plötzlich da ist. Das entspricht dem eigentlichen mediativen Wirken und das fasziniert mich.

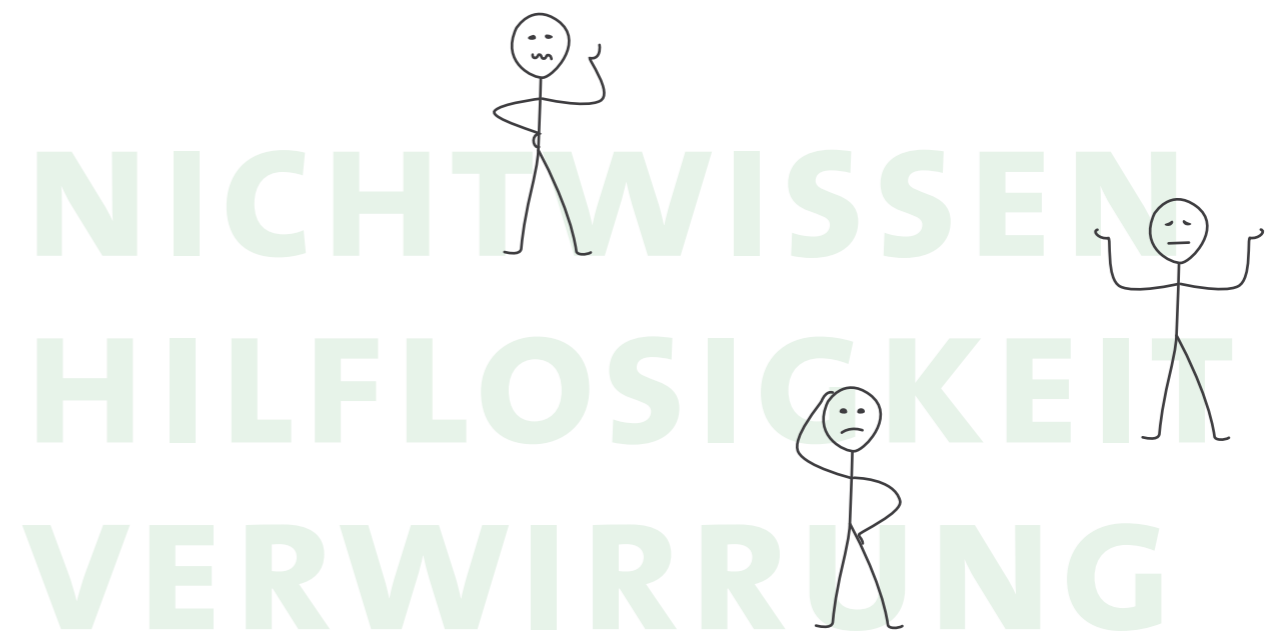
Vielen Dank
Vielen Dank für deine Fragen.



Dr. phil. Katja Windisch

geboren 1977 in Leipzig, hat in Leipzig und Basel Soziologie und Human-geographie studiert, über Sozialen Wandel und gesellschaftliche Entwicklungsprozesse (u.a. in sog. „Entwicklungsländern“) geforscht und sich in den Bereichen Konfliktmanagement und Führung sowie an der Perspectiva zur Mediatorin weitergebildet.

Sie lebt mit ihrer Familie in Basel und ist neben der Geschäftsleitung des Departements Gesellschaftswissenschaften an der Universität Basel, forschend und lehrend (u.a. an der Humboldt-Universität Berlin), sowie als Mediatorin tätig. Sie ist Mitglied des Mediations-Teams Basel.



Drei kostbare Ressourcen

Wichtige Helfer für das Finden von Lösungen

Im Buch “Ganz im Gegenteil” beschreibt Matthias Varga von Kibéd drei kostbare Ressourcen, die uns bei kreativen Prozessen unterstützen und beim Finden neuer Lösungen helfen.

Diese Helfer sind:

- das Nichtwissen
- die Hilflosigkeit
- die Verwirrung

Das Nichtwissen hilft uns von Hypothesen und Interpretationen los zu lassen. Der häufig unerfüllbaren Anforderung unserer Umwelt nach völligem Verstehen wird widerstanden. Die Situation wird im Moment wahrgenommen. Es wird “anerkannt, was ist”, ohne sich in Spekulationen zu verheddern, wie die Sache entstanden ist oder was daraus entstehen wird. Es ist eine ungeheure Entlastung, wenn ich mich diesem Gefühl anvertraue.

Die Hilflosigkeit zeigt uns, dass wir in unserem Leben immer auch auf Andere angewiesen sind; dass wir nicht allmächtig sind. Die Verantwortung wird auf viele Schultern verteilt. Hilflosigkeit ist auch die Grundlage für eine grundsätzliche Dankbarkeit dem Leben gegenüber, wenn Dinge sich zum Guten wenden, bei denen wir schon die Hoffnung aufgegeben haben. Oder wenn wir erkennen, dass unser einstiges Leiden einen höheren Sinn gehabt hat, und wir durch Entwicklung und Verstehen belohnt werden.

Das Gefühl erlaubt uns Andere nach ihrer Unterstützung zu fragen, und dadurch mit unserer Umwelt in Kontakt zu kommen. Gleichzeitig gibt es Anderen die Möglichkeit etwas für uns zu tun und damit ihrerseits zu mehr Zufrieden-

heit zu gelangen. Auf dieses Prinzip wird auch immer wieder in der Gewaltfreien Kommunikation hingewiesen. Diese geht davon aus, dass es in der Natur des Menschen liegt gerne zu der Erfüllung der Bedürfnisse anderer beizutragen. Wenn jemand es nicht tut, liegt es daran, dass er oder sie selbst noch durch eigene unerfüllte Bedürfnisse daran gehindert wird.

Auch bei der Verwirrung geht es um Lernen und Entwicklung. Wer sein Leben rückwärts betrachtet wird häufig bemerken, dass es immer wieder Phasen der Verwirrung gab, die sich irgendwann in Verstehen verwandelt haben. Nach dem Verstehen war es dann oft schwer nachzuvollziehen, wie die Verwirrung überhaupt zu Stande kam. Somit lässt sich folgern, dass Erkenntnis eine Folge der Verwirrung und die Verwirrung somit der Vorbote der Erkenntnis ist.

Text: Lars Loop

Hören Sie auf nett zu sein, bleiben Sie echt!

Einführungsseminar in die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Dieses Seminar bietet eine praktische Einführung in die Sprache der gewaltfreien Kommunikation. Der Schwerpunkt liegt darauf, unsere Ausdrucks- und Wahrnehmungsgewohnheiten im privaten und beruflichen Alltag in Richtung der gewaltfreien Kommunikation zu verändern. Wir lernen, uns so auszudrücken, dass wir mit uns und unserem Gegenüber echt und einfühlsam verbunden sind. Dadurch steigern wir die Chancen, dass unser Gegenüber das hört, was wir wirklich von ihm möchten, ohne dass er oder sie Vorwürfe wahrnimmt. Und wir lernen, darauf zu hören, was unser Gegenüber wirklich von uns möchte.

Themen

- die Annahmen der gewaltfreien Kommunikation
- vorurteilsfreies Beobachten
- Gefühle wahrnehmen und ausdrücken
- Schuld, Scham und Ärger: lernen, nicht auf unser Denken zu hören
- Bedürfnisse hinter den Gefühlen erkennen und akzeptieren
- Umgang mit unerfüllten Bedürfnissen
- Bitten formulieren, die wirklich keine Forderungen sind
- die zwei Seiten der gewaltfreien Kommunikation: sich einfühlsam ausdrücken und einfühlsam zuhören
- Anwendungen in der Familie, der Schule, bei der Arbeit, in der Korrespondenz

- Konflikte lösen mit gewaltfreier Kommunikation

Arbeitsweise

Neben kurzen theoretischen Inputs arbeiten wir vor allem mit Beispielen aus dem Alltag der Seminarteilnehmenden, mit Übungen und Rollenspielen.



Unser Angebot

Einführungsseminar in GfK

Termine wahlweise

08./09.12.2014 | 15./16.05.2015
07./08.09.2015

Leitung Dr. Marco Ronzani

Kosten CHF 580

Die Welt des Glücklichen ist eine andere als die des Unglücklichen

Ausbildung in Gewaltfreier lösungsfokussierter Kommunikation

Wertschätzende Lebensführung im Netz erfüllender Beziehungen. Eine Seminarreihe zur Entwicklung von Haltungen und Methoden, die Ihr Leben und das Ihrer Mitmenschen erleichtern und verschönern.

Der Zyklus der Seminare in gewaltfreier, lösungsfokussierter Kommunikation dient der Aus-Bildung ihrer

Persönlichkeit und ihrer kommunikativen Fähigkeiten, um mehr in Verbindung mit sich selbst und den Mitmenschen zu leben. Durch (Weiter-)Entwicklung beziehungsorientierter Einstellungen und Haltungen und Ausbau Ihrer Wahrnehmungsfähigkeit und Ihrer emotionalen und sozialen Kompetenzen schaffen Sie sich die Grundlagen für die alltägliche

Erfüllung ihrer Bedürfnisse ohne dass es auf Kosten der Bedürfnisse anderer geht. Sie erlernen Methoden wie Sie befriedigende Veränderungen bei sich und anderen auslösen können, wie Sie Ihre Wünsche im Privaten, im Beruf und in der Gesellschaft erkennen und wie Sie die Chancen erhöhen, dass sie Ihre Wünsche und Ziele verwirklichen.

Ausbildung der Persönlichkeit
Veränderung eigener Einstellungen und Grundhaltungen

Ausbildung der Beziehungen
Entwicklung von Kompetenzen der Beziehungs-Gestaltung

Ausbildung der Kommunikation
Erweiterung der Kommunikations- und Verhaltenskompetenzen

Diese Ausbildung ist für Menschen, die an der Veränderungen eigener Einstellungen hin zu nicht-gewaltsamer und lösungsfokussierter Grundhaltung interessiert sind. Einstellungen und Haltungen definieren wie wir die Welt wahrnehmen, verstehen und in ihr handeln. Wer davon ausgeht, dass der Mensch immer nur seinen Eigennutz verfolgt, lebt in einer Welt von Egoismus, Eigennutz und gegenseitiger Ausbeutung. Anders ist die Welt derjenigen, die spontan davon ausgehen, dass der Mensch immer an Verbindung und Austausch zum Wohle aller interessiert ist. Hier treffen sich Lösungsfokussierung und gewaltfreie Kommunikation: Lösungsfokussierung hilft, uns auf das zu konzentrieren, was für uns und die anderen funktioniert und uns allen Freude bereitet, gewaltfreie Kommunikation hilft wohlwollend zu verstehen, wenn etwas nicht funktioniert und Leid zur Folge hat und beides zusammen hilft, Veränderungen zu bahnen, damit es in Zukunft besser funktioniert und Freude bereitet.

Diese Ausbildung ist für Menschen, die Beziehungen so gestalten wollen, dass sie zur Bereicherung und Verschönerung Ihres eigenen Lebens und das der anderen beitragen. Dafür sind Kompetenzen der Gestaltung fruchtbarer Beziehungen fundamental. Wer Beziehungen nur durch Verführung oder Zwang, Belohnung oder Bestrafung schaffen oder aufrechterhalten kann, lebt in einer Welt von Macht und Ohnmacht, Angst und Einsam-

keit. Anders ist die Welt derjenigen, die Beziehungen als Ausdruck von Verbundenheit zum wechselseitigen Wohlbefinden und gemeinsamer Freude verstehen und gestalten. Auch hier treffen sich Lösungsfokussierung und gewaltfreie Kommunikation: Lösungsfokussierung hilft, sich darauf zu konzentrieren, was befriedigende und fruchtbare Beziehungen ausmachen und bewirken, gewaltfreie Kommunikation lehrt uns, was hilfreich ist, um solche Beziehungen zu schaffen, aufrecht zu erhalten oder wieder herzustellen und beides zusammen gibt uns die Möglichkeit, Beziehungen laufend zu entwickeln und zu verbessern.

Diese Ausbildung ist für Menschen, die so kommunizieren und handeln möchten, dass die Chancen grösser werden, dass Sie das erreichen, was Sie wollen. Dafür ist es nützlich, über Kommunikations- und Verhaltenskompetenzen für die Entwicklung von Lösungen zu verfügen. Wer Problemlösen als Auffinden und Beseitigen von Problemursachen versteht, läuft Gefahr sich im Problem zu verlieren. Anders ist es für diejenigen, die ihre ganze Aufmerksamkeit auf die Suche nach Lösungen und Teilen davon konzentrieren und ihre Mitmenschen dafür gewinnen können. Hier treffen sich Lösungsfokussierung und gewaltfreie Kommunikation in geradezu idealer Weise. Lösungsfokussierung umfasst alle Kompetenzen, die für die (Er)Findung, Konstruktion und Verwirklichung von Lösungen nützlich sind, die gewaltfreie Kommunikation liefert Methoden und verschafft Fähigkeiten, die den Gesprächsprozess dafür erleichtern und die Chancen einer Verständigung erhöhen.

Mit dieser Ausbildung wenden wir uns an Menschen

- die Ihr Leben selbst gestalten und dafür die Verantwortung übernehmen wollen
- die in ihrem Leben eine wertschät-

zende, ressourcen- und kompetenzorientierte Haltung entwickeln möchten

- die ihre Beziehungen aktiv, konstruktiv und respektvoll gestalten möchten ohne zu manipulieren
- die in Ihrem Leben aktiv einen nachhaltigen Beitrag zur friedlichen sozialen Entwicklung leisten möchten hin zu mehr Verbundenheit,
- mehr Optimismus und Freude und mehr konstruktiver Gestaltungskraft
- die wirksame und mächtige Methoden für Ihren Lebensalltag lernen möchten

Wenn Sie etwas finden wollen, was jenseits von Richtig und Falsch, Gewinnen und Verlieren, Macht und Ohnmacht, Naivität und Expertentum, Druck und Nachgeben ist, dann ist diese Aus-Bildung für Sie bestimmt. Die Schwerpunkte der Ausbildung bilden die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg und die Lösungsfokussierung nach den Schulen von Milwaukee (Insoo Kim Berg, Steve de Shazer u.a.) und Brügge (Luc Isebaert u.a.). Die Ausbildung baut auf den Erkenntnissen systemisch-konstruktivistischen Denkens nach Gregory Bateson und der Hypnokommunikation nach Milton Erickson auf und ist stark geprägt durch Erkenntnisse und Ansätze der systemischen Strukturaufstellungen nach Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer.



Unser Angebot

Ausbildung in GLK

Termine

zwei 3-tägige Basismodule und vier 4-tägige Praxismodule:
22./24.01.2014 | 12./14.03.2015
15./16.04.2015 | 26./27.08.2015
25./26.09.2015

Leitung Dr. Marco Ronzani

Kosten CHF 5'600

Bilder einer Aufstellung

"Es fängt gut an, ich fühle mich wohl hier."

Ende März habe ich als Beobachter am Seminar „Besser aufgestellt im Alltag“ von Marco Ronzani und Franziska von Blarer teilgenommen, mit der Einladung, für das Magazin „Perspektiven“ einen Bericht zu verfassen. Das Seminar findet am Aberg 9 in Basel statt, einem Wohnhaus aus den 1890-er Jahren, das während Jahrzehnten als Schulhaus diente und seit 2008 von der „perspectiva“ für Aus- und Weiterbildungen genutzt wird. Gastgeber ist der Gründer und Inhaber der perspectiva, Lothar Riedel. Er begrüsst mich in der Cafeteria seines Hauses und fragt mich, wie es mir gehe. „Gut. Danke. Ich freue mich auf meine Aufgabe. Schon der Morgen-spaziergang hierher war herrlich; es ist noch kühl, aber die Sonne scheint. Dein Kaffee ist übrigens ausgezeichnet.“ Es fängt gut an, ich fühle mich wohl hier.

Erste Annäherung

Das Kurslokal ist das Dachgeschoss, ein grosser, lichtdurchfluteter Raum. Wir sind 14 Frauen und vier Männer und sitzen auf Stühlen im Kreis. Marco lädt uns zu einer „Übung in vorurteilsloser Wahrnehmung“ ein. Er bittet uns, uns ein Anliegen vom Typ „Ich, mein Nachbar und der Rasenmäher“ oder „Ich, mein Partner und seine Tochter“ auszudenken und die Protagonisten mit den Buchstaben A, B und C zu bezeichnen. Eine Person stellt sich nun als Klientin zur Verfügung. Drei Personen positionieren sich als Repräsentanten so im Raum, dass sie ein gleichseitiges Dreieck bilden. Nun tritt die Klientin der Reihe nach hinter jeden dieser Repräsentanten, legt ihm die Hände auf die Schultern und sagt: „Du bist A.“ „Du bist B.“ „Du bist C.“ Anschliessend setzt sie sich auf ihren Stuhl. Marco

fragt nun die Repräsentanten in der Reihenfolge, wie sie von der Klientin benannt worden sind, nach ihrer Wahrnehmung von körperlichen Veränderungen. B sagt: „Ich fühle eine leichte Schwäche, es ist mir leicht schwindlig. Ich habe aufgehört, nach draussen zu schauen. Ich fühle mich unruhig“ Marco wiederholt (...), was B. gesagt hat und fragt danach: „Angenehm? Unangenehm? Gleich oder anders?“ C. erzählt, er sei grösser geworden, als die Klientin ihm die Hände auf die Schultern gelegt habe.

Er habe wenig Bodenhaftung, aber dies sei nicht unangenehm. A. berichtet, er habe ein nerviges Gefühl in der Brust, ein Herzflattern. Er fühle sich angezogen von C. und möchte dorthin, wo C. steht. Marco fragt die Klientin: „Sind wir im richtigen Film?“ „Es gibt Sachen, die überraschen, aber ja, wir sind im richtigen Film“, antwortet sie.

Etwas Theorie

Die Aufstellung ist das äussere Abbild eines inneren Bildes der Klientin. Interessant daran sind die Beziehungen der einzelnen Elemente zueinander, deshalb Strukturaufstellung. Ziel ist eine Verbesserung der Befindlichkeit beim Fokus, jener Rolle, die die Klientin in der Aufstellung repräsentiert. Daraus entsteht ein neues Bild. Am Schluss nimmt die Klientin dieses Bild in sich auf. Es stellt eine fortgeschrittene Version ihrer selbst dar. Es geht also nicht darum, ein Problem zu erklären oder ein bestimmtes Ziel zu erreichen, sondern einzig und allein darum, eine Verbesserung herbeizuführen, die sich in der körperlichen Befindlichkeit zeigt. Die Unterschiede in den Körperempfindungen repräsentieren Unterschiede im abgebildeten System.

Geräuschkulisse

Eine Aufstellung ist im Gang. Franziska befragt die Repräsentanten nach ihren körperlichen Empfindungen und wiederholt jede Aussage langsam, laut und deutlich. Im Raum ist es warm. Meine Augenlider werden schwer. Von der Marienkirche her ertönen Kirchenglocken. Erst 11 Uhr, denke ich. Motorengeräusch, ein Tram fährt von der Heuwaage den Aberg hinauf. Der Filzstift quietscht auf dem Flipchart. Jemand wendet ein Blatt, Schuhe knarren. Müdigkeit überkommt mich; ich würde gern schlafen, so tief und fest, wie ich als Kind geschlafen habe. Ich schau auf die Uhr an der Wand und schrecke auf. Es ist bereits nach 12, bald Zeit für die Mittagspause. Franziska sagt: „Es ist kennzeichnend für Aufstellungen, dass sie undramatisch sind.“

Ein Klient habe einmal gesagt, es sei langweilig gewesen ausser dass seine Migräne verschwunden sei.

130 Menschen auf engstem Raum

Das Mittagessen nehmen wir im „Borremeo“ ein, einem Betrieb der Genossenschaft Overall. Ich unterhalte mich mit A: Sie arbeitet in einem Durchgangsheim für Asylsuchende. Es hat 130 Plätze dort. Die Menschen, derzeit vor allem Familien aus Syrien, bleiben drei Monate bis mehrere Jahre. Sie werden tagsüber von 3 bis 4 Personen betreut, nachts ist eine Person dort. Den Flüchtlingen steht eine kleine Küche zur Verfügung, in der sie individuell das Essen für ihre Angehörigen zubereiten. Die Lebensmittel kaufen sie selber ein. Die nächste Einkaufsmöglichkeit ist eine Stunde entfernt und mit dem Postauto erreichbar. Gibt es bei euch nicht ständig Streit, fragt B. Selten, antwortet A.

Interessant zu wissen wäre, wie ihr das fertig bringt, sagt C.

Zuneigung, Neugier, Wohlwollen

Oft freue ich mich auf eine Veranstaltung, ein Treffen oder ein Fest. Wenn ich dann aber tatsächlich vor Ort bin, ist mir unwohl, ich bekomme Kopfschmerzen oder ich schwitze. Umso verblüffter bin ich, wenn es mir an einem Anlass gut geht. Wie gelingt es, dass ich mich innert kurzer Zeit zu 18 Menschen, die mir grösstenteils unbekannt sind, zugehörig fühle? Liegt es am Umgangston, an der Zuneigung, am gemeinsamen Interesse, an der freundlichen Neugier, am Wohlwollen? Vielen Dank, dass du dich für diese Aufgabe zur Verfügung gestellt hast. Interessant, was du da erzählst, kannst du noch mehr dazu sagen? Es lohnt sich vielleicht, hier näher hinzuschauen. Wie hast du das geschafft?

Alles ist eine Ressource

In der Gruppe sprechen wir darüber, dass es eigentlich nützlich ist, wenn wir als Repräsentanten das Anliegen der Klientin nicht kennen. Es bewahrt uns vor Interpretationen und vor Annahmen, was für die Klientin gut sein könnte. Nun hat die Klientin aber benannt, um was es in ihrem Anliegen geht. („Wenn jemand einmal erleben will, wie schwierig es ist, vorurteilslos zu bleiben, wenn man eigentlich weiss, wer oder was gemeint ist, so kann er/sie das jetzt erleben“, sagt Marco.

Auflösung

Die Auflösung einer Aufstellung hat etwas ungemein Berührendes. Die Klientin wird eingeladen, neben den Fokus zu treten. Marco spricht: „Der Fokus ist eine fortgeschrittene Version von dir. Schau ihm bitte (...) in die Augen und nimm all das von ihm auf, was er in der Aufstellung für dich erlebt hat. Nimm dir die Zeit dazu, die du brauchst.“ Fokus und Klientin schauen sich lange und tief in die Augen. Danach tritt die Klientin an die Stelle des Fokus. Sie steht nun vor den

Repräsentanten, die in der Aufstellung für die unverstehbaren Quellen des „Vertrauens“, der „Erkenntnis“ und der „Ordnung“ stehen. Zum Zeichen ihrer Bereitschaft, die Klientin aus ihren Quellen schöpfen zu lassen, bieten sie der Klientin ihre nach oben geöffneten Hände an. Zum Schluss (...) nimmt die Klientin das gesamte Bild in sich auf.

Sich dazwischen stellen

Vor ein paar Tagen gab es im Haus einen Streit zwischen zwei Frauen aus verschiedenen Kulturen, erzählt A. Sie verstanden sich gegenseitig nicht, aber man sah, dass sie sich die Augen hätten auskratzen können. Ich habe mich dazwischen gestellt und mit einer der beiden Frauen französisch gesprochen. So habe ich die Lage beruhigen können.

Sich entrollen

Es ist Freitagnachmittag. Das Seminar geht zu Ende. Woran werden die Teilnehmer im Alltag merken, dass sie am Seminar teilgenommen haben?

- Ich bin aufmerksamer für Aufstellungen im Alltag. Ich achte mehr auf Körperwahrnehmungen, die auf Aufstellungskonstellationen hinweisen. Ich werde bewusster entrollen.
- Ich setze die neuen Impulse im Alltag um; dies merke ich, weil ich neue Lösungsansätze probiere. Mein Blickwinkel ändert sich von „Problemlösung“ zu „Lösungsansätze“.
- Dass meine Aufstellung Wirkung zeigt. Dass ich mein erweitertes und vertieftes Wissen zum Thema

auch einsetze und nutze (nicht nur im Sinn meiner allgegenwärtigen Haltung, sondern in dem ich Strukturaufstellungen mache).

- Ich habe mehr Mut zum Ausprobieren.
- An den Möglichkeiten, zur Lösung zu finden. Darüber hinaus schauen zu können.
- Dass ich mich getraue, innere Bilder aufzustellen, hineinzutreten und darin rumzuschieben, bis sie sich gut anfühlen.
- Ich habe mehr Instrumente, um lösungsfokussiert zu arbeiten.
- Ich finde gefallen an Lösungsbildern.
- Wenn ich nächste Woche im Einzelcoaching eine Aufstellung anwende.
- Wenn ich besser höre, wer oder was gerade spricht.
- Ich habe ein Tool „in der Tasche“, um meine inneren Bilder klarer zu sehen und positiv zu verändern.
- Ich werde vermehrt auf meine und äussere Sprache achten.
- Für mich war es eine sehr gute und bereichernde Weiterbildung. Das Thema „Systemische Strukturaufstellung“ ist mir jetzt vertrauter. Die Möglichkeit zur Anwendung des „Taschenformats“ werde ich gern ausprobieren.
- Kommunikation hat soviel Kraft, im Positiven wie im Negativen. Kommunikation ist unglaublich wichtig; sie kann Welten erschaffen, verbinden und zerstören.
- Ich werde merken, dass ich mit neuen Blickwinkeln unterwegs sein werde, sich meine Positionen verändern werden, sich entspannter anfühlen lassen.



Matthias Brüllmann

Ein Bericht von Matthias Brüllmann, der als Gast in unserem 2-Tages-Seminar zur Systemischen Strukturaufstellung teilgenommen hat. Er ist 58 Jahre alt, lebt mit seiner Familie in Basel und arbeitet in der Bundeskanzlei in Bern.

Systemische Strukturaufstellungen für die Praxis

Eine Weiterbildung mit Dr. Marco Ronzani und Franziska von Blarer

Was ist unser Ziel?

Die Systemischen Strukturaufstellungen bieten ein sehr wertvolles und beeindruckend wirksames Interventionssystem für ganz unterschiedliche Anliegen und Situationen. Es ist daher seit langem unser Wunsch, eine Möglichkeit zu schaffen, dieses Instrumentarium leicht und praktisch erlernbar zu machen. Unsere Hoffnung ist, dass die Teilnehmenden nach dieser Weiterbildung Systemische Strukturaufstellungen in ihrer Arbeit anwenden – mit aller notwendigen Sorgfalt und allem erforderlichen Respekt. Dazu braucht es neben der Möglichkeit, Systemische Strukturaufstellungen zu erleben, Interventionen zu erlernen und im Kontext systemischen Denkens zu verstehen vor allem auch Gelegenheiten, unter Supervision praktische Erfahrung als Leitende zu machen.

Wir haben das sehr reiche wie differenzierte Interventionssystem in einer vier Jahre dauernden Ausbildung bei den Entwicklern Matthias Varga von Kibed und Insa Sparrer gelernt und seither in der Praxis weiterentwickelt. Wir glauben, dass es uns gelungen ist, diese Methode auf möglichst einfache und leicht erlernbare Formen zu reduzieren und in einen effektiven Lernprozess einzubetten. Sie soll in der alltäglichen Praxis funktionieren und einfach anwendbar sein, ohne auf Wesentliches und für die Wirksamkeit Entscheidendes zu verzichten. Die zukünftig Leitenden sollen das Interventionssystem verstehen und wissen, warum sie das tun, was sie tun. Gleichzeitig sollen sie lernen, systemischer zu denken und zu

handeln, was zu einem sorgfältigen Umgang mit Systemischen Strukturaufstellungen gehört.

Was sind Systemische Strukturaufstellungen?

Systemische Strukturaufstellungen sind ein Gruppensimulationsverfahren, mit dem komplexe systemische Beziehungen im Raum erlebbar und für die Klienten modifizierbar werden. Dieses Interventionssystem baut auf der Skulpturarbeit von Virginia Satir und dem Sprachgebrauch von Milton Erickson auf. Es zeichnet sich durch eine besonders wertschätzende und ganz an der Welt, dem Wunsch und dem Ziel des Kunden orientierte Arbeit aus. Das Interventionssystem ist eingebettet in die Lösungsfokussierung nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg; dieser Ansatz stellt einen Paradigmenwechsel gegenüber den herkömmlichen, auf Problemanalyse basierenden Ansätzen dar. Die Systemischen Strukturaufstellungen bieten die einzigartige Möglichkeit syntaktischen Vorgehens, das heisst, Arbeit unabhängig von konkreten Inhalten; ausser dem Kunden braucht niemand Kenntnisse der Inhalte und des Anliegens der konkreten Aufstellung zu haben. Das ermöglicht eine besonders diskrete und respektvolle wie auch von Interpretation freie Arbeit.

Für wen ist diese Weiterbildung?

Sie sind TherapeutIn, Coach, Organisations- und/oder UnternehmensberaterIn, MediatorIn, Sie sind in einem sozialen Beruf tätig oder haben eine Führungsposition und Sie wollen Ihr professionelles Interventionsreper-

toire mit Systemischen Strukturaufstellungen erweitern und bei Ihrer Arbeit wirksamer werden.

Sie interessieren sich für Systemische Strukturaufstellungen und wollen in Ihrem beruflichen oder privaten Alltag systemischer denken, entscheiden und handeln.

Mit welchen Ergebnissen können Sie rechnen, wenn Sie diese Weiterbildung gemacht haben?

Achtung, es könnte sich im Folgenden um Prophezeiungen handeln!

- Sie beherrschen mehrere Basisformate der Systemischen Strukturaufstellungen sowie einige oft angewandte Spezial-Formate.
- Sie erkennen Basisformate in Fragestellungen, Anliegenformulierungen und Interaktionsmustern und können daraus spezifisch-konkrete Aufstellungen entwickeln und Interventionsideen ableiten.
- Sie haben Ihr Interventionsrepertoire um Grund-Interventionstypen der Systemischen Strukturaufstellungen erweitert.
- Sie erkennen Kontextüberlagerungen, können sie den Grundtypen von Überlagerungen zuordnen und kennen passende Interventionsformen zu ihrer Aufhebung.
- Sie wenden Systemische Strukturaufstellungen in ihrer Arbeit an, sei es in der Einzelarbeit (mit gegenständlichen Symbolen oder Bodenankern) oder mit einer Gruppe von Personen.
- Sie arbeiten lösungsfokussierter (statt problemanalytisch), unterschiedsbasierter (statt mit objek-

tiven Werten) und kurativer (statt normativ oder deskriptiv), und Sie erkennen den Unterschied zwischen systemischen Strukturaufstellungen und anderen Arten von Aufstellungsarbeit.

- Sie können syntaktisch (verdeckt und ohne Kenntnis des spezifisch konkreten Inhalts) arbeiten und verdeckte (Vor-)Gespräche führen und Strukturaufstellungen leiten.
- Sie denken, entscheiden und handeln im Alltag und in der Arbeit weniger linear sondern systemischer und erkennen die Unterschiede bei sich und anderen.
- Sie haben sich spielerisch vergnügt beim Lernen und Zusammensein. Sie konnten sich als Persönlichkeit weiterentwickeln, Ihre beruflichen und privaten Möglichkeiten erweitern und neue Freundschaften knüpfen.

Unser Angebot

Weiterbildung Systemische Strukturaufstellungen für die Praxis

Termine

Beginn: 13./14.05.2015
Die Ausbildung besteht aus vier 2-tägigen Modulen und drei Praxis- und Supervisionstagen, insgesamt 11 Tagen.

Leitung

Dr. Marco Ronzani,
Franziska von Blarer Ronzani

Kosten CHF 4'400

Modul 1 | 13./14. Mai 2015

Schwerpunkt: Zielannäherungs- und Lösungsaufstellung (ZAA, LA)

- Aufbau des Lernsettings und der individuellen Lernziele
- lösungsfokussiertes Vorinterview
- Repräsentierende Wahrnehmung und Vorurteilslosigkeit
- Interventionstypen und -formen
- Anliegenstypen und korrelierende Formate

Praxis- und Supervisionstag 1 | 06. Juni 2015

Die Teilnehmenden in der Rolle des Gastgebers

- Aufstellungsarbeit unter Supervision eines der Ausbildungsleitenden.
- Schwerpunkte: Lösungsfokussiertes Vorinterview, Zielannäherungs- und Lösungsaufstellungen (ZAA, LA), Problemaufstellung (PA)

Modul 2 | 24./25. August 2015

Schwerpunkt: Tetralemma-Aufstellung (TLA)

- Tetralemma-Schema, Tetralemma-Prozess und Tetralemma-Choreografien
- Kontextüberlagerungen und ihre Aufhebung Strukturaufstellungen im Einzelcoaching

Praxis- und Supervisionstag 2 | 12. September 2015

Die Teilnehmenden in der Rolle des Gastgebers

- Aufstellungsarbeit unter Supervision eines der Ausbildungsleitenden
- Schwerpunkte: Tetralemma-Aufstellungen, feste, freie und partielle
- TLA Besonderheiten des Vorinterviews bei Entscheidungsfragen, verdeckte Arbeit

Modul 3 | 29./30. September 2015

Schwerpunkt: Glaubenspolaritäten-Aufstellung (GPA)

- Das Glaubenspolaritätenschema und seine religionsphilosophische Herleitung
- Kontext-Überlagerungen und ihre Aufhebung
- GPA mit Änderung von Glaubenssätzen
- GPA als Metaaufstellung

Praxis- und Supervisionstag 3 | 31. Oktober 2015

Die Teilnehmenden in der Rolle des Gastgebers

- Aufstellungsarbeit unter Supervision eines der Ausbildungsleitenden
- Schwerpunkte: Glaubenspolaritäten-Aufstellungen (GPA), Meta- und partielle GPA, Aufhebung von Kontextüberlagerungen

Modul 4 | 03./04. November 2015

Schwerpunkt: Personensystem-Aufstellungen und Spezialformate (GPA)

- Strukturaufstellungen zu Familien- und Organisationsthemen
- Aufhebung von Loyalitäten
- Eventuell Auswahl aus weiteren Formaten (gFA, SVA, DBSA, etc.)

Provokative SystemArbeit

Der Provokative Stil (ProSt)[®] und die Provokative SystemArbeit (ProSA)[®] in Mediation, Supervision und Beratung



Peanuts 1960 United Feature Syndicate, Inc.



Was ist ProSt und ProSA?

Provokative Interventionen haben ihre Ursprünge in der Provokativen Therapie, die der US-Amerikaner Frank Farrelly bereits in den Sechzigerjahren entwickelt hat. Farrelly machte das befreiende Lachen in der Therapie gesellschaftsfähig und bewies, dass effiziente Therapie sowohl kurzweilig als auch kurz sein kann.

Höfner hat die provokative Kommunikation – den so genannten Provokativen Stil (ProSt)[®] – in den letzten Jahrzehnten weiterentwickelt. Der von Höfner neu eingeführte Begriff der Provokativen SystemArbeit (ProSA)[®] betont den bedeutenden systemischen Anteil der provokativen Arbeit, da stets das soziale Umfeld des Klienten (tatsächlich anwesend oder virtuell) in den Beratungsprozess einbezogen wird.

ProSt und ProSA repräsentieren eine energiegeladene Kommunikationsform, die im professionellen Kontext eher ungewöhnlich ist. Provokative Interventionen lassen sich in fast jeden Beratungsstil einbauen. Der Begriff „provokativ“ wird dabei im Sinne von „herausfordern, hervorlocken“ und keineswegs im Sinne

von „verletzen und beleidigen“ verstanden. Grundlage der provokativen Arbeit ist eine hohe Wertschätzung des Klienten und die unerschütterliche Überzeugung des Beraters, dass der Klient sympathisch, mündig und stark ist und alle Ressourcen zur Verfügung hat, um seine Probleme zu lösen.

Wie wirken ProSt und ProSA?

Humor und Herausforderung (Provokation) sind die beiden zentralen Elemente von ProSt und ProSA. Das Lachen über sich selbst entspannt den Klienten, gezielte Provokationen kitzeln seinen Widerstand gegen die Selbstsabotage. Das führt zu konstruktiven und dauerhaften Veränderungen. Die Forschung belegt, dass wichtige Entscheidungen primär emotional getroffen werden. Appelle an die Ratio bringen uns daher nicht weiter.

Die provokative Beratung zielt direkt auf die Emotionen des Klienten und bewirkt eine emotionale Umorientierung. Das befähigt den Klienten – meist in sehr kurzer Zeit –, selbstschädigende Denk- und Verhaltensweisen durch gesünderes und konstruktiveres Denken, Fühlen und

Verhalten zu ersetzen. Der Berater fungiert als Katalysator, der die konstruktiven Energien des Klienten weckt und dessen Veränderungspotential aktiviert. Er persifliert auf wertschätzende und humorvolle Weise die selbstschädigenden Glaubenssätze und Verhaltensweisen des Klienten und führt dessen „fixen Ideen“ und Stolpersteine so lange ad absurdum, bis auch der Klient diese Absurdität erleben und darüber lachen kann. Gleichzeitig provoziert er den Widerstand des Klienten in „die richtige Richtung“ mit allerlei Unterstellungen (z.B. der Unfähigkeit zur Veränderung) und Empfehlungen (z.B. Beibehaltung des Problemverhaltens).

Seminarinhalte

Schwerpunkt des Seminars ist das eigenständige Üben von Bausteinen. Zu Übungszwecken hat Höfner Frank Farrelly's Provokative Therapie in ihre Bestandteile „zerlegt“ und die Elemente des Provokativen Stils und der Provokativen SystemArbeit herausgearbeitet. Im Seminar werden dazu zahlreiche provokative Übungen in kleinen Gruppen durchgeführt.

Zum umfassenderen Verständnis von ProSt und ProSA wird der kognitive

Mein Auftritt

Authentisch sein im öffentlichen Auftritt

In diesem Seminar haben Sie die Möglichkeit, spielerisch an Ihre unterschiedlichen Auftrittssituationen heranzugehen. Sei es bei der Eröffnung oder beim Abschluss einer Sitzung, beim Betriebsfest, einer Präsentation, beim Mitarbeiter-Jubiläum, bei einem Referat vor Fachpublikum oder beim Abschluss eines Vertrages: jeder von uns kommt immer wieder in Situationen, in denen soziale oder sitzungsspezifische Rituale vorgegeben sind. In diesem Seminar haben Sie die Möglichkeit, spielerisch an Ihre beruflichen oder privaten Auftrittssituationen heranzugehen.

Es bietet Ihnen Gelegenheit, für Sie unpassende Muster aufzugeben und für Sie passende neu zu entdecken und auszuprobieren. Sie machen sich auf, die persönliche Ausdrucksform zu entdecken, die zu Ihrem beruflichen Alltag passt. Sie haben die Möglichkeit, Ihr Self Marketing in einem spielerisch-experimentellen Umfeld auszuprobieren und zu verbessern.

Franziska von Blarer Ronzani

lic. iur. Theaterpädagogin, Schauspielerin, Coach.

Nach dem Jura-Studium an der Universität Basel und einer kurzen Schnupperzeit als Juristin besuchte ich die Schauspielakademie Zürich. Ich verliess sie als diplomierte Theaterpädagogin. Am SySt-Institut in München liess ich mich zur systemischen Beraterin ausbilden. Ich lebe mit meiner Familie in Basel. Als Theaterpädagogin gebe ich an unterschiedlichen Institutionen Theaterkurse und berate Gruppen und Einzelpersonen vor ihrem Auftritt. Als Schauspielerin bin ich an eigenen und fremden Projekten beteiligt. Als Regisseurin inszeniere ich Theaterstücke mit Laien und Professionellen. Als Beraterin begleite ich Kulturprozesse in Teams und Firmen. Als Coach berate ich Einzelpersonen in unterschiedlichen Entwicklungsprozessen.

Rahmen der provokativen Vorgehensweise (Grundlagen, Menschenbild, Therapieauffassung, Grundhaltung des Anwenders u.a.) kurz umrissen. Es wird deutlich gemacht, wann Provokationen hilfreich und wann sie destruktiv sind.

Die von der Referentin im Seminar durchgeführten Live-Arbeiten veranschaulichen die provokative Vorgehensweise.

Zielgruppe

Das Seminar wendet sich an BeraterInnen, Coaches, MediatorInnen, PädagogInnen und an alle, die in Ihrer Tätigkeit einen neuen Kommunikationsstil erlernen möchten.

Unser Angebot

Provokative SystemArbeit

Termin

05./06.09.2014

Leitung

Dr. E. Noni Höfner

Kosten

CHF 580

Unser Angebot

Mein Auftritt

Termine wahlweise

30./31.01.2015 | 01./02.05.2015

13./14.11.2015

Leitung

Franziska von Blarer Ronzani

Kosten CHF 580



Mediative Fähigkeiten für Unternehmen

Die Freie Gemeinschaftsbank geht voran

Es gibt in der Mediation oder im mediativen Handeln Gedanken, Gefühlsbezüge und Handlungen, die allgemeingültig und auf alle menschlichen Beziehungen übertragbar sind. Das bedeutet, dass Mediation oder mediatives Handeln in allen Alltagssituationen eine Rolle spielen kann. Auch in einem Unternehmen! Passend zu unserem Motto "mit Menschen unterwegs".

Als Geschäftsführer der ersten sozial-ethischen Bank der Schweiz (Freie Gemeinschaftsbank, 1984 gegründet) besteht für mich neben den üblichen professionellen und branchenüblichen Aufgaben auch die ständige Anforderung, Ethik und ethisches Handeln als Teil der Unternehmenskultur aufzufassen. D. h. Führungskräfte und Mitarbeitende sind Übende im Sozialen und Träger des ethischen Verhaltens. Dies im Gegensatz zu Modellen, wo Ethik Produkten zugeordnet wird. Wir bearbeiten ein klassisches Geschäftsfeld, wie z.B. Unternehmenskredite, sind aber gleichzeitig aufgefordert eine ethische Erweiterung zu leben, uns mit soziologischen Fragen auseinander zu setzen und diese Erweiterung als Geschäftssinn selber zu verstehen. Eine erweiterte Bank. Das ist keine einfache Aufgabe. Warum? Weil wir Menschen sind. Es spielt dabei keine Rolle, wie ethisch die Reklametafel der Firma aufgemacht ist und welche schönen Leitbilder und Mission Statements im Intranet schlummern. Das Wesentliche ist der Alltag mit seinen Herausforderungen und (ich sage es extra) Problemstellungen! Da kommt anhand von geschäftlichen Vorgängen, der damit verbundenen Menschen und aufgrund unserer Unfähigkeiten viel Unschönes, Ungeheimtes, Konflikträchtiges und auch

Fieses zum Vorschein. Es gelingt öfters nicht, empathische und heilende Entwicklungen zum Wohle der Beteiligten umzusetzen. Ich schliesse mich da gerade selber als Geschäftsleiter ein mit falschen Entscheidungen, Verletzungen von anderen, Kündigungen die nicht gut abliefen, mangelnde Wahrnehmung der Realität usw..

Auch aufgrund dieser Erfahrungen habe ich mich auf meinem beruflichen Weg mit Coaching, Konfliktbearbeitung und auch mit der Mediation auseinandergesetzt. Nach verschiedenen Ausbildungen in diesem Feld habe ich mich gefragt, ob es nicht auch Teil der Firmenkultur werden könnte, mediativ und empathisch professionell zu handeln. In einem Gespräch mit Markus Murbach, bei dem ich meine Mediationsausbildung im Ausbildungsinstitut perspectiva in Basel absolvierte, haben wir diese Fragen einmal abends am Rhein erörtert und ich äusserte den Wunsch, in unserer Bank einen Entwicklungsprozess zu versuchen, der eine Art Mediationsweiterbildung für alle enthält. Wir haben uns darauf geeinigt, dass wir diese Bildungsbemühungen als individuelle Fähigkeitsbildung betrachten. Mir war es wichtig, dass wir in einem ersten Schritt mediatives Handeln so verstehen, dass der Einzelne es ergreifen und lernen kann. Es sollte eine persönliche Erweiterung das Ziel sein.

In der Geschäftsleitung der Bank haben wir den Entschluss gefasst, für die Geschäftsleitung und die anderen Leitungsmitglieder diese interne Ausbildung als Pflicht festzusetzen und gleichzeitig wollten wir alle Mitarbeitenden für die Ausbildung einladen, freiwillig teilzunehmen. Das Echo war überwältigend, von 21 Angestellten haben sich 18 angemeldet, was uns sehr gefreut hat. Es ist an der Zeit!

Ziel war es, in 10 Halbtagen (Arbeitszeit) während ca. 9 Monaten das Phasenmodell der Mediation zu lernen und zu üben. Als Arbeitsmotive für den Kurs erarbeiteten die Kursleitung und Bankleitung folgende Ziele:

- Deeskalierende Handlungsfähigkeit
- Fähigkeit zur Kooperation und Zusammenarbeit
- Friedensarbeit
- Den anderen verstehen
- Gemeinschaftsfähig werden
- Arbeit als Team erleichtern
- Ausgleichend und vermittelnd wirken
- Fairness praktizieren
- die positiven Seiten der Unterschiedlichkeit
- Steigerung der individuellen Konfliktkompetenz
- Deeskalierend agieren
- Gemeinschaftsfähigkeit ausbauen
- Sich selber besser verstehen – und damit die anderen auch
- Eigenverantwortlich schwierige Situationen angehen – und der anderen Seite Gleiches zugestehen
- Sich und anderen Erfolg gönnen

Zur Zeit haben wir 7 Module absolviert und bewegen uns schon auf den Abschluss der Weiterbildung zu. Auf eine wissenschaftliche Begleitung haben wir bewusst verzichtet. Wir übten auch zusammen, unabhängig von den Kurshalbtagen, während einiger Stunden in der Bank.

Ich freue mich sehr darüber, dass wir diese Möglichkeit nutzen konnten, danke den Kursleitern Markus Murbach und Brigitte Vogler ganz herzlich für ihre Arbeit. Den Mitarbeitenden natürlich für ihr Engagement. Schön war auch, dass wir die ganze Weiterbildung in den Räumlichkeiten

des Ausbildungsinstituts perspectiva am Auberg 9 in Basel durchführen konnten.

Wir werden sicher nach dem Abschluss weiter an diesen Themen arbeiten.



Bei Interesse oder dem Wunsch für weiterführende Informationen können Sie gerne mit mir direkt Kontakt aufnehmen.

Markus Jermann,
Freie Gemeinschaftsbank, Gerbergasse 30, 4001 Basel

markus.jermann@gemeinschaftsbank.ch

Stimmen der Teilnehmenden

Ich nehme für meinen Alltag eine ganze Menge aus unserem Seminar mit: Zuhören lernen, ohne gleich urteilen, sachlich nachfragen für ein besseres Verständnis, die Bedürfnisse des Gegenübers erfragen, gemeinsam kreative Lösungsmöglichkeiten suchen, die auch völlig verrückt sein dürfen, und diese dann gemeinsam „auf den Boden“ bringen – alles in allem: aufeinander zugehen und einander verstehen lernen. Die Arbeit in der Rolle des „Mediators“ war wohl stets die grösste Herausforderung bei unseren Rollenübungen. Von aussen sah es so einfach aus: Zuhören und Loopen – neutrale Themen sammeln – Bedürfnisse erfragen – das Brainstorming der Lösungsvorschläge moderieren. War man selber in der Rolle, merkte man, wie anstrengend diese Arbeit war – und wie unsicher und tastend

wir uns noch in dieser Rolle bewegten.
Hildegard Backhaus Vink
Assistenz Verwaltungsrat & Geschäftsleitung

Aber dann in der Sequenz 5 hat es plötzlich "KLICK" gemacht und ich habe es durchdrungen (oder so) auf jeden Fall, hat es angefangen, Spass zu machen und ich konnte es auch privat nutzen und dann und wann vom Erlernten profitieren.
Brigitte Gisler,
Leiterin Kreditadministration

Nehme die Ausbildung sehr konzentriert und auf den Punkt gebracht wahr. Der ernsthafte Arbeitsstil motiviert mich. Mache im eigenen Umfeld immer wieder positive Erfahrungen mit der Anwendung der Prinzipien. Manche Ausführungen (z.B. zirkuläres Fragen)

sind sehr anspruchsvoll und würden mehr Engagement meinerseits erfordern als ich bis dato leisten konnte.
Thomas Pittracher,
Leitung Kreditberatung

Mediation fördert durch die richtigen Fragen das Verstehen für die Anliegen der Gegenseite und ermöglicht damit eine erste Annäherung und ein aufeinander zuzubewegen. Die Konfliktparteien erarbeiten selbst die Lösung.
Heidi Züffle

Mediation hilft mir, von sogenannten objektiven Wahrheiten und Moralurteilen, die doch meist nur aus Vorurteilen und gedanklichen Konstruktionen bestehen, etwas wegzukommen und auf die aktuellen Bedürfnisse der beteiligten Personen zu fokussieren.
Max Ruhri, Geschäftsleitung

STIMMEN DER DOZENTEN UND DES INSTITUTSLEITERS VON PERSPECTIVA

Lothar Riedel
Institutsleitung perspectiva

Der Geschäftsführer einer Bank ist davon überzeugt, dass sich mediatives Denken und Handeln heilsam auf Mitarbeiter und Kunden auswirkt und bietet allen Mitarbeitenden eine Weiterbildung in mediationsanalogem Handeln an. Das beeindruckt mich! Es zeigt mir auch, dass das Potential und der

Nutzen der Mediation von klugen Menschen mehr und mehr erkannt wird.

Allerdings braucht es auch hier wieder die Initiative von Einzelnen, damit sich die Mediation nicht nur als eine effektive Konfliktlösungsmethode sondern auch eine wirksame

Form der Konfliktprophylaxe weiter verbreiten kann.

Es war für uns eine grosse Freude, die Mitarbeitenden der Freien Gemeinschaftsbank als Gäste in unserem Ausbildungsinstitut betreuen zu dürfen. Möge dieses Beispiel auch in anderen Institutionen Schule machen.

Markus Murbach
leitender Dozent

Das Ungewöhnliche vorweg: Ein Geschäftsleiter einer Bank macht eine Mediationsausbildung. Neben vielen wertvollen Erfahrungen weichen auch anfängliche Skepsis und Ungeduld und machen einer Begeisterung für einen neuen Entwicklungsansatz Platz. Nach Erfahrungen im mediativen Handeln hat er sich nun entschlossen, die Ausbildung zum Supervisor für Mediation zu beginnen.

Bank entschliesst sich, ein entsprechendes Projekt zu starten. Dabei ist nicht etwa berufliche Entwicklung und geschäftlicher Erfolg im Vordergrund, sondern die rein persönliche Entwicklung. Die grosse Anzahl der Interessierten – er beschreibt es schön in seinem Bericht – überrascht uns alle.

Brigitte Vogler und ich, wir kommen in den Genuss von 18 hochmotivierten Persönlichkeiten, welche sich jeweils am Montag Nachmittag in den feinen Räumen von Lothar Riedels perspectiva in die Grobstruktur des mediativen Wirkens praxisbezogen einarbeiten. Dabei werden wir in der Begleitung der Gruppentrainings

immer wieder unterstützt von anderen engagierten Mediator/innen. Inzwischen liegen 7 der 9 Halbtage dieser Weiterbildung hinter uns. Von unserer Seite können wir schon jetzt sagen, dass die Begeisterung, die Markus Jermann und wir für die mediative Ebene spüren, sich erfreulicherweise auf die Teilnehmenden übertragen hat. Zusatzübungsnachmittage ohne Brigitte Vogler und mich sind ein Indiz für unsere Einschätzung.

Ein grosser Dank gebührt allen Beteiligten, unabhängig von ihrer Rolle: es war und ist ein einmaliges Projekt mit mediativer Breitenwirkung, welches hoffentlich nicht einmalig bleiben wird.

Brigitte Vogler,
Mediatorin SDM, Zürich

Das Konzept und die Idee dahinter haben mich auf Anhieb begeistert. Das System der Mediation als persönliche Erweiterung der Denk- und Handlungsfähigkeit breiter nutzbar zu machen, ist eine bestechende Idee; dies umzusetzen und zu integrieren eine grosse Herausforderung! Das Verfahren zur konkreten Lösung in Konflikten erscheint auf den ersten Blick leicht. Begibt man sich jedoch hinein, ist es, als tauche man ins Meer.

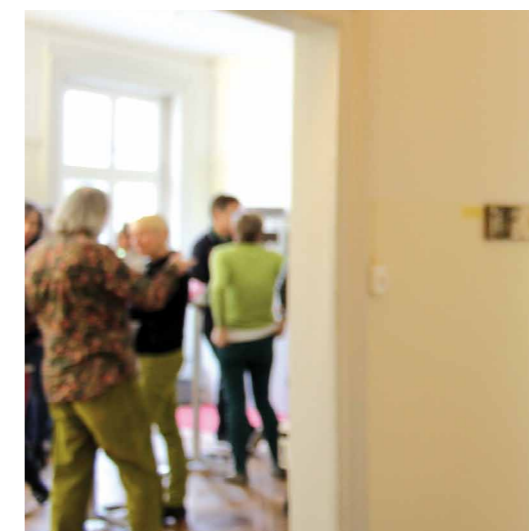
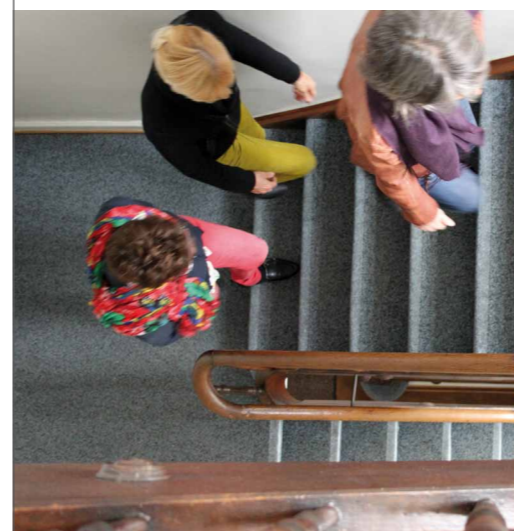
Es galt, die Struktur der Mediation als Phasenmodell zu vermitteln und die teils komplexen Techniken der einzelnen Schritte in Sinn und Umsetzung erfassbar zu machen. Ebenso wichtig, die Haltung in der Mediation und Erkenntnisse, die diesem Vorgehen zugrundeliegen, erlebbar zu machen.

Markus Murbach und ich wurden mit grosser Offenheit und Neugier empfangen und gleichzeitig mit vielen Fragezeichen und einiger Skepsis. Dann zu erleben, wie sich im Verlauf der anspruchsvollen Arbeit und dem vielen anstrengenden Üben ganz langsam in den Köpfen der Menschen etwas aufbaut. Was Aufmerksamkeit im Wahrnehmen und im Denken bewirken und wie sie die Sorgfalt im Sprechen und im Tun verändern können. Und wie nicht immer sichtbar, aber doch spürbar etwas in Bewegung kommt, sobald in Rollenspielen die Wirkung erlebt wird.

Es war wunderbar zu sehen, mit wie viel persönlichem Zeitaufwand, Präsenz und Sorgfalt die ganz unterschiedlichen TeilnehmerInnen an die gestellten Aufgaben gingen und Er-

kenntnisse umsetzten. Mein Eindruck war, dass mit der Zunahme der Sinnhaftigkeit für sich und für den konkreten Alltag auch Sicherheit und Leichtigkeit wuchsen. Im 7. Modul überraschte uns die Gruppe mit beeindruckender ‚Performance‘. Sie hatte zwischen den Ausbildungsmodulen extra Zeit in Übungssequenzen investiert.

Ich wünsche allen weiterhin viel Lust auf mutiges und sorgfältiges Ausprobieren. Mut, darauf zu vertrauen, dass das Meerwasser trägt, und was dann möglich wird. Und ich bedanke mich sehr herzlich bei allen, insbesondere auch beim Auftraggeber Markus Jermann und beim Ausbildungsleiter Markus Murbach für die Chance zu dieser tollen Zusammenarbeit, die ich selber als eine neue wertvolle und schöne Erfahrung mitnehme!



Gruppen leiten

Eine Weiterbildung in der Kunst der Gruppenarbeit

Ziel dieser Weiterbildung ist es, Haltungen und konkrete Ideen zu entwickeln, die anregen und motivieren, Menschen auf bewusste und lebendige Art zu begleiten. Die speziellen Ressourcen und kreativen Potentiale von Gruppen stehen hierbei im Zentrum der Aufmerksamkeit. Wenn es nicht nur darum geht, bestimmte festgelegte Ziele zu erreichen, sondern offene Räume zu gestalten, in denen Menschen sich entfalten und öffnen können, dann wird Gruppenarbeit für alle Beteiligten zu einer lebendigen und spannenden Erfahrung.

In der Arbeit mit Gruppen steht immer wieder im Zentrum, authentische, respektvolle und unterstützende Beziehungen aufzubauen. Dafür braucht es Selbst-Bewusst-Sein, Kreativität und die Fähigkeit, das eigene Handeln zu reflektieren. Je nach Gruppe und beruflichem Zusammenhang werden Menschen, die Gruppen begleiten oder leiten, immer wieder auch mit ihren Grenzen, Unsicherheiten und Ängsten konfrontiert. Die Weiterbil-

dung unterstützt die Teilnehmenden, ihre persönlichen Herausforderungen in der Arbeit mit Gruppen zu erkennen und neue Impulse für mehr Authentizität, Lebendigkeit und Kreativität zu entwickeln.

Ziel dieser Weiterbildung ist es, die beträchtlichen Ressourcen und Potentiale von Gruppen zu erfahren und zu nutzen. Sie vermittelt Einsichten in die vielfältigen Möglichkeiten der Leitung und Begleitung von Menschen, um wahrhaftige und entwicklungsorientierte Kommunikation und lebendige Erfahrungsräume zu kreieren und zu kultivieren.

Immer wieder gibt es die Möglichkeit eigene Erfahrungen und Fragen aus dem professionellen Feld konkret in der Gruppe zu thematisieren. Damit wird die Seminargruppe selbst zum lebendigen Lernfeld.

Lernen mit Herz und Verstand

Die Weiterbildungsmodule sind erfahrungsorientiert gestaltet. In einem

lebendigen Lernfeld werden im konkreten Tun und Erleben intensive und inspirierende Lernprozesse möglich. Damit wird die Weiterbildungsgruppe zum direkten Trainingsfeld für die vermittelten Inhalte und Methoden. Nicht theoretisches Wissen steht im Mittelpunkt sondern kreatives, lebendiges und somit nachhaltiges Lernen „in der Gruppe – für die Gruppe“.

Unser Angebot

Weiterbildung Gruppen leiten

Termin

28./29.01.2015 | 03./04.03.2015
22./23.04.2015 | 10./11.06.2015
Insgesamt 8 Weiterbildungstage

Leitung

Klaus Vogelsänger

Kosten

Klaus Vogelsänger

1958 geboren, Vater eines erwachsenen Sohnes. Dipl. Sozialpädagoge, Systematischer Paar- und Familien-therapeut, Theaterpädagoge, Art of Being-Lehrer. Seit 1988 arbeitet er selbständig als Seminarleiter, Berater und Kommunikationstrainer in verschiedenen Bereichen: Einzel- und Gruppenberatung, Fort- und Weiterbildung, Seminare für Selbsterfahrung, Theaterpädagogik, Team-, Institutions- und Gruppenberatung,

Systemische Beratung und Therapie. Seit 1997 ist er im Bereich der professionellen Unterstützung von Selbsthilfegruppen tätig.

Ein roter Faden zieht sich durch mein Leben – mein Wunsch nach einer Kultur von Kommunikation und Beziehung, in der Menschen sich mit Respekt und Offenheit begegnen.



Welchen Tag haben wir denn?
Es ist heute!
Das ist mein Lieblingstag!

Impressum

Herausgeber Ausbildungsinstitut perspectiva, Auberg 9, 4051 Basel,
info@perspectiva.ch, www.perspectiva.ch

Auflage 2 mal jährlich, 3'000 Exemplare

Verantwortlich für den Inhalt Lothar Riedel

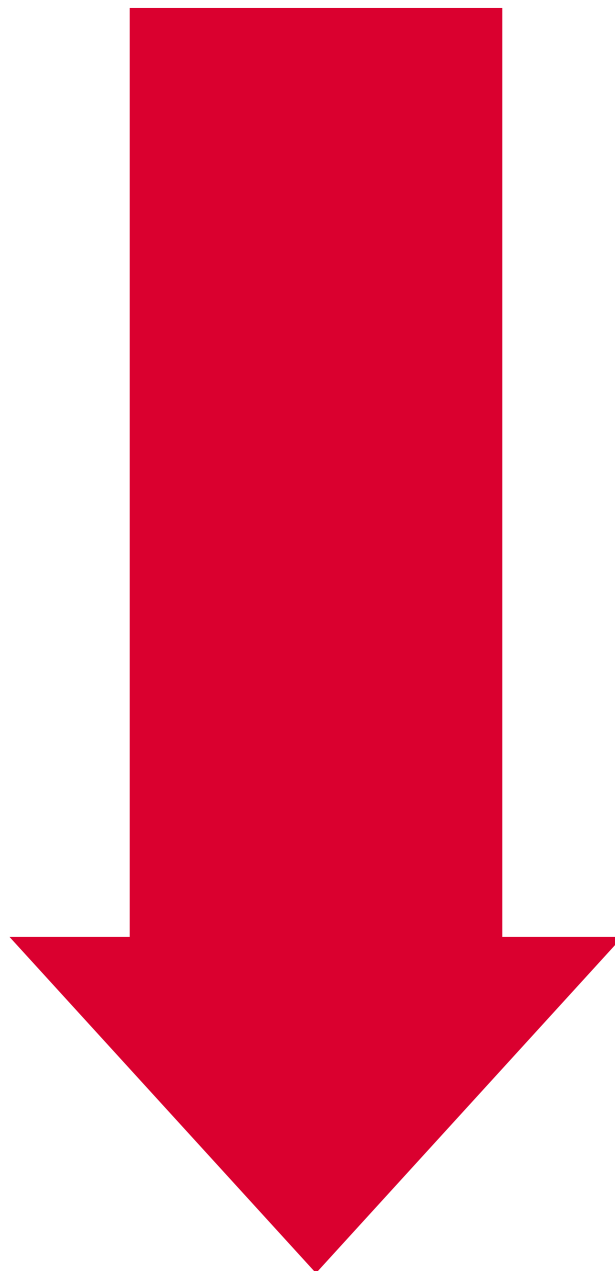
© by perspectiva. Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt darf vervielfältigt, verbreitet und öffentlich zugänglich gemacht werden. Einzige Bedingung: Nennen Sie als Quellenangabe Ausbildungsinstitut perspectiva und www.perspectiva.ch.

Gestaltung ligatur Kommunikation und Design, www.ligatur.net



**Bitte drehen Sie
das Heft um.**

Und schon geht es wieder aufwärts.



www.perspectiva.ch
Ausbildungsinstitut **perspectiva**
Auberg 9 | 4051 Basel | 061 641 64 85
info@perspectiva.ch