

Erlebensbezogenes Concept Coaching (ECC) – vielfältige Anwendungen in der Praxis

Die Entwicklung eigenständiger Konzepte und innovativer Zusammenarbeit gezielt unterstützen

Heinke Deloch

Experientielle Beratung, Bruck b. München

Heinz-Joachim Feuerstein

Focusing Zentrum Karlsruhe, Gengenbach

Zusammenfassung: Erlebensbezogenes Concept Coaching ECC ist ein Coachingansatz, in dessen Mittelpunkt die Begleitung von Personen und Gruppen bei der Entwicklung neuer Ideen und Konzeptionen steht. Basis ist die Methode TAE-Thinking at the Edge, die in vierzehn Schritten systematisch von einer ersten Idee zu einer ausgearbeiteten, in sich stimmigen Konzeption führt (Gendlin & Hendricks, 2004). Bezugspunkt sind dabei die eigenen Erfahrungen und das damit verbundene „Gespür“ für einen Themenbereich. ECC verbindet die systematischen Denkschritte des TAE mit den Anforderungen an Coaching/Beratung und ergänzt die Schritte um verschiedene Ebenen der Prozessbegleitung. So werden typische Blockaden wie Stimmungsschwankungen, Pessimismus, Selbstentmutigung beim Entwickeln eigener Ideen konstruktiv bearbeitet und die gemeinsame Entwicklung neuer Konzeptionen in Gruppen und Teams wird methodisch angeleitet und abgesichert. TAE und ECC ergänzen die gewohnte Personenzentrierte Beratungspraxis um einige ungewohnte Elemente. Die Orientierung der Begleitung an erprobten Schrittfolgen ist bereits aus dem Erlebensbezogenen Focusing geläufig: im Focusing sechs Schritte, im TAE vierzehn. Hinzu kommen: die genaue Verschriftlichung der Klientenäußerung durch die beratende Person („schriftlich Zuhören“); die Nutzung bedeutsamer Schlüsselworte als Markierungen des Feldes, in dem Neues entstehen kann; das Herausarbeiten von Mustern aus Beispielsituationen und das „Kreuzen“ dieser Muster zur Explikation neuer Muster; die erlebensbezogene Verknüpfung von Begriffen in logisch konsistente Beschreibungen der eigenständigen Konzeption, die damit sowohl das Eigene, Neue enthält wie auch der formalen Forderung nach logischer Konsistenz genügt. In der Anwendung von ECC finden sich diese Elemente in unterschiedlichen Kombinationen, abhängig von den Anliegen und Zielen der Klienten bzw. Coachees. Im Folgenden illustrieren wir Einsatzmöglichkeiten von ECC in der beruflichen Praxis. Dabei greifen wir auch auf Anwendungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der ECC-Fortbildung (2011-12) zurück. Ausführlichere Darstellungen dieser Anwendungen sind online verfügbar (www.eccnetwork.wordpress.com); sie sind die Quellen der hier ausschnittsweise vorgestellten Erfahrungsberichte.

Schlüsselworte: Erlebensbezogenes Concept Coaching, TAE-Thinking

1. Förderung des eigenständigen Denkens an Hochschulen mit TAE/ECC

Für Neues sind in unserer Gesellschaft vor allem Hochschulen und Forschungseinrichtungen zuständig. So entstand auch die Methode TAE an der University of Chicago: Hier entwickelte Gendlin für seine Philosophie-Seminare zur Theory Construction ein systematisches Vorgehen zur Förderung des eigenständigen Denkens: Studierende sollten nicht mehr, wie ansonsten üblich in der akademischen Sozialisation, bereits vorhandene Theorien rezipieren und ein wenig ergänzen für die Erstellung eigener Arbeiten, sondern auf eigene Erfahrungen und Ideen Bezug nehmen, um etwas hervorzubringen „das noch nicht in der Bibliothek steht ...“ (Gendlin, 2004). Unsere eigenen Erfahrungen mit TAE und ECC an Hochschulen zeigen schon seit einigen Jahren erfreuliche Wirkung.

1.1 Eigenständig Denken lernen als Grundlage produktiver wissenschaftlicher Arbeit

In TAE/ECC-basierten Seminaren (H. Feuerstein, Hochschule Kehl) erhalten Studierende mit einer Übersicht zum Seminarthema – beispielsweise „Gesundheitspsychologie und Gesundheitsmanagement – Relevanz für Studium und Beruf“ und formalen Hinweisen zum Verfassen wissenschaftlicher Arbeiten eine kurze Einführung in die Grundannahmen des TAE. Im Seminar werden sie unterstützt, ihr eigenes Interesse am Thema zu differenzieren, dabei eigene Erfahrungen einzubeziehen, daraus eigene Fragestellungen abzuleiten und festzuhalten. Literatur wird erst rezipiert, sobald das eigene Anliegen formuliert und geschützt werden kann. „Was genau interessiert Sie an diesem Thema, was ist Ihr Punkt, mit dem Sie sich wirklich beschäftigen wollen?“ Das spürbare eigene Interesse leitet als roter Faden durch den Prozess der Hervorbringung eines eigenständigen Beitrags zu einem Aspekt des Seminarthemas.

Methodisch werden die TAE-Schritte, nach Erläuterung und Demonstration in der Seminargruppe, in wechselseitigen Interviews der Studierenden schriftlich dokumentiert. In regelmäßigen Plenumsrunden werden die Erfahrungen und Ergebnisse mit den TAE-Fragestellungen berichtet. Wenn Schwierigkeiten deutlich werden, können ECC-Elemente helfen, den Schaffens-

prozess wieder in Gang zu bringen. Studierende lernen dabei am Beispiel, wie man mit Stimmungsschwankungen und festgefahrenen Denkprozessen umgehen kann. Diese Betrachtung innerer Begleitprozesse wird unterstützt durch ein „Logbuch“, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer regelmäßig ihre momentane Stimmung und ihre begleitenden Gedanken aufschreiben können, um die Auslöser und Wirkungen solcher Begleitprozesse wahrnehmen und beeinflussen zu lernen.

Die Textelemente aus den Interviews bilden dann die Grundlage für die weitere Beschäftigung und Ausarbeitung des Themas. Bei Schwierigkeiten oder Blockaden bei der Ausarbeitung des eigenen Konzeptes zum Seminarthema können im Rahmen der begleitenden Einzelberatung durch die Lehrenden Elemente der ECC-Begleitung eingesetzt werden. Die Rückmeldung der Studierenden am Ende des Seminars spiegeln regelmäßig die Intentionen des ECC wider: Hervorgehoben wird die Erfahrung, etwas wirklich Eigenes entwickeln zu dürfen und darin unterstützt zu werden – eine eher seltene Möglichkeit im Studium, in dem immer mehr das Lernen und die Wiedergabe vorgegebener Inhalte im Mittelpunkt steht. Insgesamt lässt sich feststellen, dass ECC und TAE als Instrumente in der Hochschuldidaktik und der Studierendenberatung volle Wirkung entfalten. Aufgrund der Nähe zum ursprünglichen universitären Einsatzbereich von TAE kann die Schrittfolge ohne besondere Modifikation beibehalten werden – die ECC-Ebene „Umgang mit Blockaden im Schaffensprozess“ als Coaching in der Plenumsrunde und in der begleitenden Einzelberatung der Studierenden erweist sich hier als besonders hilfreich.

1.2 Innovative Konzeptentwicklung in Forschung und Lehre an der LMU München

Im Rahmen der Hochschuleinrichtung „ProfiLehre“, die Schlüsselqualifikationen für Hochschuldozenten und Studierende vermittelt, bietet Heinke Deloch regelmäßig Kurse an, in denen die Teilnehmer lernen, wie sie gezielt eigene wissenschaftliche Konzeptionen entwickeln können. In einem Workshop auf der Grundlage der Konzeptentwicklungsmethode TAE erleben die Teilnehmer eine dreitägige „Auszeit“ von ihrem sonstigen Uni-Alltag: In konstruktiver, wertschätzender Atmosphäre erfahren sie, wie die systematischen Schritte des TAE eingesetzt werden können, um auf der Basis ihrer eigenen fachlichen Erfahrungen und ihres persönlichen Interesses neue Sichtweisen auf ihr Forschungsgebiet zu entwerfen.

Als neu wird dabei meist schon im ersten Schritt erlebt, dass man Gespräche führen kann, ohne das Gesagte zu kommentieren, zu ergänzen, zu hinterfragen. Anhand einiger Leitfragen, die die Teilnehmer sich in Zweiergruppen abwechselnd stellen, werden Interviews geführt, in denen Raum gegeben wird, um jeweils „laut“ über das eigene Thema und die besondere Motivation, die die Teilnehmer damit verbinden, nachzudenken. Die Interviewer hören aktiv zu, fassen zusammen, was sie verstanden haben und schreiben Protokoll.

Ein weiteres Überraschungsmoment entsteht in diesen Workshops durch die Erfahrung, dass man über ein Gespräch zur Produktion von Text kommen kann. Das „aktive“ Zuhören der Interviewpartner lässt die eigenen Gedanken lebendig werden: die Teilnehmer haben kein „weißes Blatt“ vor Augen, das mit Text zu füllen ist, sondern sprechen zu ihren Interviewpartnern. Diese schreiben das Gesagte auf und händigen es hinterher der interviewten Person aus – auf diese Weise wird das erste Stück Text geboren. Gerade Wissenschaftler, die sich sonst eher schwer damit tun, beim Schreiben einen Anfang zu finden, empfinden diese Vorgehensweise als sehr entlastend.

Das bewusste Aufspüren von Widersprüchen, die durch vorherrschende Denkansätze nicht ausgeräumt werden können, ermutigt die Wissenschaftler dieses Kurses, ihren eigenen Denkweg einzuschlagen: Als völlig neu wird erlebt, dass in diesem Kurs nicht die gängigen Lehrmeinungen von Interesse sind, sondern vielmehr Ansätze, die eine neue, in der Theorie noch ungesicherte Richtung wagen. Dass dieses „Neue“ nicht beliebig ist, sondern auf der Basis eigener Erfahrungen und des persönlichen Gespürs für das eigene Fach entwickelt wird, lässt letztlich die Utopie der Wissenschaftler reell werden, selbst einen relevanten und innovativen Beitrag für das eigene Fach liefern zu können.

Für Wissenschaftler erstaunlich ist letztlich auch die Einfachheit der Schritte, die am Ende zu einer logischen Stringenz des eigenen Denkansatzes führen: Die gedankliche Verbindung von drei Hauptbegriffen wird herausgearbeitet und in Definitionen überführt. In diesen konzeptionellen Nukleus können schließlich immer weitere Begriffe integriert werden: so entsteht eine lebendige Theorie, die immer weiter differenziert werden kann.

Im Workshop werden Kernsätze, Denkmuster und der konzeptionelle Nukleus von allen Wissenschaftlern auf Pinnwänden veranschaulicht. Die Schaubilder und Konzeptionen werden abschließend vorgestellt. Dabei stellen sich alle Teilnehmer die Frage: Wie verändert sich meine eigene Konzeption, wenn ich andere der jeweils vorgestellten Konzeptionen darüber lege („kreuzen von Theorien/Konzeptionen“)? Dieser Schritt lässt erfahrbar werden, wie andere Denkansätze (egal, ob aus derselben oder aus einer anderen Fachrichtung) zur Bereicherung der eigenen Konzeption beitragen können. Statt Konkurrenz zu befördern wird hier systematisch aufgezeigt, wie wechselseitige Befruchtung in den Wissenschaften stattfinden kann.

1.3 Die Person im Mittelpunkt wissenschaftlicher Sozialisierung

Die Unterstützung von Promotionsvorhaben ist mittlerweile eine Standardaufgabe von Universitäten. Dr. Ulle Jäger, Absolventin des ECC-Lehrgangs 2011-12, bietet Einzelcoaching und Workshops zum Peer Coaching für Nachwuchswissenschaftler an. Hier eine anschauliche Beschreibung, wie in diesem Kontext ECC, TAE und Elemente der Erlebensbezogenen Philosophie wirksam werden können: „Im Peer-Coaching von Doktoranden,

das auf Zweier- oder Dreierinterviews basiert, verteile ich zu Beginn ein Handout mit Zitaten von Gendlin, in denen er Funktionsweise und Haltung in den listening partnerships in seinen Seminaren beschreibt. Die wissenschaftskritischen Überlegungen Gendlins und sein Umgang mit dem (noch) Unklaren sind im Wissenschaftskontext etwas Besonderes. Wenn ich in den Gruppen diese Position kurz skizziere und im Prozess auf die positive Bedeutung des Unklaren für die Entwicklung neuer Konzepte verweise, geht eine Welle der Erleichterung durch die Gruppe. Die Coachees können Erfahrungen mit Unklarheiten, die sie im Laufe ihrer wissenschaftlichen Projekte machen, neu deuten und damit auch anders bewerten.

Die dann folgende kollegiale Arbeit der Teilnehmer entlang vorgegebener Fragen steht unter dem Motto: Fragen, Zuhören, Verstehen, Mitschreiben. Die ersten Fragen dienen der Klärung des aktuellen Anliegens im Kontext der Lebensphase Dissertation: „Was ist Dein Anliegen, das Du hier besprechen möchtest? Was ist das Wichtigste für Dich an diesem Anliegen? (Schlüsselbegriffe wörtlich mitschreiben). Was ist das Neue, das Dir mit diesem Anliegen vorschwebt?“ Dabei wird explizit – im Sinne des Focusing – auf das eigenleibliche Erleben Bezug genommen: „Wie fühlt es sich in der Mitte Deines Körpers an, wenn Du Dir dieses Anliegen und all das, was damit verbunden ist, anschaut? Kommt ein bestimmtes Bild? Ein Wort? Ein Ausdruck? Nimm Dir Zeit.“ Auch die dann folgende Zusammenfassung des Anliegens in einem Satz wird wörtlich mitgeschrieben. Nach der Klärung des Anliegens geht es um Handlungsmöglichkeiten: „Welche Möglichkeiten kommen Dir in den Sinn, um Deinem Anliegen näher zu kommen? Möchtest Du wissen, welche Möglichkeiten mir/uns dazu einfallen? (Nicht mitschreiben).“ Auch hier findet ein Bezug auf das Erleben und somit eine Überprüfung der Stimmigkeit dieser Möglichkeiten statt: „Wie fühlt es sich in der Mitte Deines Körpers an, wenn Du Dir all diese Möglichkeiten anschaut? Kommt ein bestimmtes Bild? Ein Wort? Ein Ausdruck? Nimm Dir Zeit.“ Abschließend wird schriftlich festgehalten, welche konkreten Schritte die interviewte Person in den nächsten vier Wochen, also bis zum nächsten Treffen, unternehmen möchte, um ihrem Anliegen näher zu kommen. Am Ende eines solchen zeitlich klar begrenzten Durchgangs (45 min.) wird die Mitschrift ausgetauscht. Danach werden die Rollen gewechselt, die nächste Person wird entlang der gleichen Schritte befragt.

Die Fokussierung auf das Neue bei der Bearbeitung eines Anliegens hat sich als besonders konstruktiv erwiesen. Die Frage nach dem Neuen ist eine wichtige Ergänzung, die es leichter macht, von den Strukturbindungen weg hin zu neuen (Selbst-) Konzepten zu kommen. Diese Vorgehensweise nimmt die Schwere aus den Gruppen, die ich sonst immer mit einer Sammlung von Problemen gestartet habe. Die Teilnehmer halten schon in der ersten Einheit für sie wichtige Schlüsselbegriffe auf Karten fest. Diese Begriffssammlung wird in der weiteren Arbeit erweitert und hierarchisiert. Die Mitschriften sind eine Art Garant dafür, dass alle beim Zuhören und Verstehen bleiben. Die durch das

Mitschreiben bedingte Entschleunigung wirkt sich ebenfalls positiv auf den Gruppenprozess und die Arbeit in den Kleingruppen aus.

Die Fragen nach dem eigenen Erleben sind für einige zunächst etwas befremdlich, doch am Ende erhalte ich auch hierzu positive Rückmeldungen. Die Gruppen sind insgesamt ruhiger, konzentrierter, aufmerksamer, mehr nach innen gerichtet.

Das Besondere an TAE/ECC ist für mich, dass auch einzelne Elemente eine besondere Wirkung auf die Qualität der Prozesse entwickeln, egal ob im Einzelgespräch oder in Gruppen. Die Coachees sind mehrheitlich tief berührt, verwundert, erstaunt, überrascht – so wird das in den Rückmeldungen formuliert. Das Eigene an ihren Projekten kommt ihnen (wieder) nah, und das gibt ihnen Energie, Mut, Freude, Lust – das sind ebenfalls Begriffe, der Coachees – die Arbeit an ihren Dissertationen fortzuführen. Für meine Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftler sind TAE und ECC ideal. Egal auf welcher Stufe, Studium, Dissertation oder Post-doc, die Methode lässt sich sehr gut dafür einsetzen, wissenschaftliche Projekte inhaltlich auf den Punkt zu bringen. Der Bezug auf das eigene Erleben und den Zusammenhang von Fragestellung und Person klärt und motiviert gleichzeitig. Für Berater, die im Wissenschaftsfeld tätig sind, bietet sich diese Methode besonders an.“ (Ulle Jäger, www.eccnetwork.wordpress.com)

2. Einsatz von ECC durch Führungskräfte in der ambulanten und stationären Pflege

Pflegebetriebe sehen sich heute vor die Herausforderung gestellt, auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Pflegebedürftigen einzugehen, ihr Pflegepersonal adäquat zu schulen und zugleich die begrenzten Ressourcen zu managen. Unter diesen Voraussetzungen gibt ECC den Führungskräften von Pflegeeinrichtungen Möglichkeiten an die Hand, im Alltag situationsangemessen zu reagieren sowie längerfristig passgenaue Zielsetzungen für die einzelnen Betriebe zu erarbeiten. Elke Wacker, Absolventin der ECC-Fortbildung 2011-12, Bereichsleiterin eines mittelständischen Trägers für Ambulant Betreutes Wohnen und Ambulante Pflege für Menschen mit Handicap, sieht sich im Arbeitsalltag u.a. mit folgenden Fragen von Führungskräften konfrontiert:

- „Wie gestalte ich eine bewohnerorientierte Krisenintervention, die gleichzeitig das Gesamtteam und/oder einzelne Mitarbeiter unterstützt?“
- Wie gehe ich mit Angehörigen um, die getroffene Absprachen zwischen Wohnenden und Mitarbeitenden regelmäßig infrage stellen und/oder sich nicht an Vereinbarungen halten?“
- Was ist die für mich passende Weise, Kritikgespräche mit Mitarbeitenden zu führen?“
- Wie kann ich konstruktiv damit umgehen, langzeiterkrankte Mitarbeitende in meinem Team zu haben?“
- Wie betreibe ich Konfliktmanagement in meinem Wohnprojekt?“

- Welche zeitliche Verteilung der administrativen und fachlichen Aufgaben ist für mich, die Wohnenden, die Mitarbeitenden, die Vorgesetzten angemessen?
- Was mache ich mit einem subjektiven Überforderungsgefühl (z.B. durch hohen zeitlichen Einsatz, komplexe Eindrücke und Anforderungen, deutliche Überforderung meiner Mitarbeitenden)?“

Elke Wacker betont: Um angesichts dieser Fragen zu passenden Lösungen zu kommen, reicht fachliches Wissen allein nicht aus, zusätzlich sind die einschlägigen Erfahrungen und Einschätzungen durch die betreffenden Mitarbeiter vor Ort zu berücksichtigen:

„Diese Anliegen enthalten – neben fachlichen Gesichtspunkten – immer auch die Frage, wie persönliches Erleben fassbar gemacht und somit für die anstehenden Aufgaben genutzt werden kann. Insbesondere bei krisenhaften Ereignissen im Wohnprojekt greifen altbewährte Vorgehensweisen irgendwann nicht mehr, und vertraute Muster können die eigenen Handlungsoptionen der Projektleitung einengen. Das wird häufig auch formuliert: die Vorgehensweisen werden im Arbeitsalltag als nicht mehr ganz passend oder nicht mehr stimmig erlebt, was Unzufriedenheit und Verunsicherung hervorruft.“

Elke Wacker setzt deshalb in Einzelgesprächen mit Mitarbeitern und Projektleitern Schritte und Haltungen des Erlebensbezogenen Concept Coaching ein, um gezielt die vorhandene „Felderfahrung“ für neue Lösungen nutzen zu können. Ein zentrales Element, das hier als besonders wirkungsvoll empfunden wird, besteht in der Entlastung der Mitarbeiter vom unmittelbaren Druck ihrer Arbeitssituation: der aus dem Focusing entlehnte Schritt des „Freiraum-Schaffens“ hat sich bewährt, um in Gespräche einzusteigen und Raum zu schaffen für neue Lösungen: „In meinen Gesprächen mit Projektleitungen war es sehr hilfreich, ein „innerlich Freiraum schaffen“ (als erste Suchbewegung aus dem Focusing) anzubieten, um die aktuell dringendsten Probleme in einen guten inneren Abstand zu bringen und die inneren kritischen Stimmen zu befrieden, die neuen Ideen skeptisch gegenüberstehen. Diese beiden Aspekte konnten von einigen auch angesichts des beruflichen Kontextes (Hierarchie: Mitarbeiter - Vorgesetzte) gut angenommen werden, wobei jeweils ein stabiles Vertrauensverhältnis bestand. Der direkte Bezug zum eigenen Erleben ließ sich bei vielen herstellen, indem ich eigene Wörter und Schlüsselbegriffe der Projektleitungen wiedergegeben habe, nachdem ich die Frage nach dem körperlichen Gefühl zum derzeitigen Problem stellte. Mit diesen Wörtern und Schlüsselbegriffen, teilweise aber auch eindrucklichen Bildern, konnten einzelne in der Folge mithilfe von Schritten aus der ersten TAE-Phase eine sprachliche Annäherung an neue Ideen für die oben beschriebenen Anliegen finden. Bisweilen wurde eine persönlich sehr passgenaue Neuformulierung des ursprünglichen An-

liegens möglich, die dann auch körperlich als sehr stimmig und entlastend/ sichernd erlebt wurde.“ Auch für die Erarbeitung von Zielsetzungen in Leitungsteams setzt Elke Wacker Elemente von TAE/ECC ein: „Den Einsatz von einzelnen TAE-Schritten in Gruppen habe ich während einer Leitungsklausur und einer Leitungskonferenz als sehr konstruktiv erlebt. Bei der Klausur wurden die Projektleitungen von mir immer wieder ermutigt, ihre eigenen Wörter und Begriffe für das gerade zu bearbeitende Thema zu wählen und diese den Kollegen zu erklären. Das bewirkte eine besondere Arbeitsatmosphäre, weil sich die zu Wort Meldenden in ihrem Eigenen wirklich gesehen und gemeint fühlten. Bei der Konferenz haben je zwei Projektleitungen (von insgesamt 16) die ihnen wichtigsten Aspekte zum Thema einer Umstrukturierung der projektübergreifenden Zusammenarbeit miteinander „gekreuzt“ und als gemeinsam formulierte Kriterien in das anschließende Plenum eingebracht. Die bei diesem Thema in Konkurrenz stehenden Projektleitungen konnten eindrucksvoll die ihnen gemeinsam wichtigsten Kriterien für eine Umstrukturierung formulieren. Auch hier war die Arbeitsatmosphäre eine sehr offene und wertschätzende.“ (Elke Wacker, www.eccnetwork.wordpress.com)

3. Rollenklärung in Familienbetrieben: ECC als Methodik in der Organisationsberatung

Im Hintergrund von Unzufriedenheit mit dem eigenen Leben und der beruflichen oder geschäftlichen Situation finden sich oft ungeklärte Konzepte der eigenen Rolle. Dies betrifft vor allem Vorgesetzte, die sich über ihr eigenes Konzept von Führung nicht im Klaren sind: „Was soll ‚Führung‘ für mich heißen – und was nicht?“ Diese Frage, als Ausgangspunkt für die Entwicklung eines eigenen, kongruenten Konzeptes für die Gestaltung von Führungsverhalten, bildet oft den Beginn eines EC-Coachings mit Führungskräften.

Ein anderer Aspekt des Themas „Rollenkonfusion – Diffusion“ findet sich im Bereich der Beratung von Familienunternehmen. Hier kommt es durch den Generationswechsel in den Unternehmen zu starken Spannungen im strukturgebundenen System von Beziehungen, in dem familiäre und betriebliche Rollen über Kreuz gehen, oft mit hoher Spannung und Konflikten, die den Bestand eines Unternehmens gefährden können. Peter Wabitsch, Organisationsberater, Absolvent der ECC-Fortbildung 2011-12, sieht sich zunehmend mit solchen Anliegen der Rollenklärung konfrontiert. Hier seine Erfahrungen und Planungen zum Einsatz von ECC in diesem Bereich:

„Als selbständiger Organisationsberater mit den Schwerpunkten Kommunikation, Kooperation, Konflikt und Führung arbeite ich in meinen Mandaten fast immer in einem Team mit Betriebswirten zusammen. Seit knapp drei Jahren kommen unsere Klienten vornehmlich aus dem familiengeführten Mittelstand. Wir erhalten unsere Mandate in der Regel dann, wenn in den

betroffenen Unternehmen die über die Jahre gewachsenen organisationalen Strukturen, Muster und Routinen nicht mehr geeignet sind, die anstehenden Aufgaben zu bewältigen und den geänderten Umfeldbedingungen adäquat Rechnung zu tragen.

In familiengeführten Unternehmen kommt es zudem regelmäßig zu wechselseitigen Störungen der Arbeitsebene sowie familiärer Bindungen und Strukturen. Dabei wird deutlich, dass emotionale Bindungen aus der Familie und Verhaltensweisen, die im familiären Kontext durchaus verständlich und nachvollziehbar sind, auf die Arbeitsebene übertragen werden, dort aber eine andere, oft problematische Wirkung erzielen.

Diese Störungen können nicht alleine auf der organisationalen Ebene gelöst werden, auch wenn dieser Versuch regelmäßig unternommen wird. Eine Intervention im familiären Beziehungsgeflecht verbietet sich für den an dieser Stelle therapeutisch nicht ausgebildeten Berater. Klar ist aber auch, dass die familien-eigenen Muster und Routinen so dominant sein können, dass im „normalen“ Gespräch zwischen Berater und Klient nur geringe Chancen bestehen, diese überhaupt zu hinterfragen, auch wenn der Leidensdruck der Betroffenen überdeutlich ist.

Beispiel 1: Unternehmensnachfolge

Es begegnen uns in unseren Mandaten immer wieder Menschen, die das von ihnen geführte Unternehmen nur aus einer Familientradition heraus von ihren Eltern übernommen haben. Oft leiden diese Menschen noch nach Jahren unter dieser Entscheidung und das Unternehmen leidet mit ihnen. Gleichzeitig treffen wir auf junge Menschen, die sich entweder bereits aktiv auf eine Übernahme des elterlichen Betriebes vorbereiten oder die sich gerade in einer Phase der Entscheidungsfindung bewegen. In beiden Fällen müssen sie mit den Erwartungen ihrer Eltern umgehen und diese in ihre Entscheidung mit einbeziehen was immer wieder auch zu Gewissenskonflikten führt.

Beispiel 2: Familiäre Verstrickungen

Ein Zwillingbrüderpaar ist Inhaber eines Handelsunternehmens. Die Schwester der beiden arbeitet an verantwortlicher Stelle im Unternehmen mit. Die Betriebsgebäude stehen teilweise auf dem Grund und Boden des Vaters. Die vierköpfige Geschäftsführung besteht aus dem Brüderpaar, dem besten „Kumpel“ aus Schultagen sowie aus dem Schwager der Zwillinge bzw. dem Lebenspartner der Schwester. Der jüngere der beiden Unternehmensgründer leidet sehr unter seiner Funktion als Geschäftsführer und Führungskraft, traut sich aber nicht aus dem Schatten seines älteren Bruders zu treten und seinen eigenen Weg zu suchen. Die gesamte Geschäftsführung ist von diesem bereits viele Jahre währenden Konflikt betroffen. Ein Geschäftsführer hatte aus diesem Grund bereits gekündigt, der Familienrat tagt seit vielen Jahren ergebnislos.

Im Fall solcher familiärer und beruflicher Verstrickungen sehe ich TAE als gute Möglichkeit, zu einer persönlichen Klärung der unterschiedlichen Rollen zu gelangen. Diese Rollenklärung könnte dann wiederum die Basis für eine gemeinsame Konzept-

entwicklung entweder auf familiäre oder aber auf Führungsebene darstellen. Sowohl in Fragen der Unternehmensnachfolge als auch im Fall familiärer Verwicklungen werde ich zukünftig verstärkt mit Elementen des TAE / ECC arbeiten. Für potentielle Unternehmensnachfolger steht für mich die Unterstützung in der persönlichen Entscheidungsfindung bzw. die Entwicklung eines erlebnisbasierten Konzepts an erster Stelle.“ (Peter Waubitsch, www.eccnetwork.wordpress.com)

4. Konzeptentwicklung in Gruppen: Gründung neuer Kooperationen im Tourismus mit ECC

Der im ECC formulierte Ansatz zur Konzeptentwicklung für Gruppen legt sein Augenmerk auf die Interaktion von Individuen in der Gruppe: Die Herausforderung für erlebnisbezogene Konzeptentwicklung ist hier, einen Prozess zu gestalten, in dem das einzelne Mitglied „geschützt“ seine eigenen Ideen entwickeln kann; gleichzeitig geht es aber auch darum, die Vielfalt von Perspektiven, die mit den anderen ins Spiel kommen, zu einem eigenen und gleichzeitig gemeinsamen kreativen Konzept zu prozessieren. Die Gruppe entwickelt ein gemeinsames Konzept, indem jedes einzelne Gruppenmitglied, inspiriert durch die Beiträge der anderen, seine eigenen Vorstellungen immer weiter differenziert. Besonders geeignet ist dieser Ansatz für Kooperationen zwischen einzelnen Betrieben. Der Tourismusverband Burgenstraße nutzte mit der Beraterfirma „Tourismus von unten“ ein ECC-basiertes Vorgehen für die Gründung einer Initiativgruppe aus Hoteliers entlang der Burgenstraße. Der Gründungsworkshop dieser Hoteliers-Gruppe im Mai 2011 wurde moderiert durch das SteinbeisTransferZentrum Institut für Angewandte Psychologie (STZ-IAP an der HS Kehl). Zielsetzung war dabei, die Entscheider der einzelnen Hotelbetriebe miteinander bekannt zu machen und sie für gemeinsame Vorhaben zu motivieren. Dabei war klar, dass dies nur gelingen konnte, wenn die individuelle Situation eines jeden Hotels berücksichtigt würde, das anzustrebende neue gemeinsame Konzept also die wesentlichen Interessen aller Einzelbetriebe enthielt – unter Berücksichtigung der Konkurrenzsituation. Durch dialogische Prozesse sollten Vertrauen und Verstehen für die Situation der Anderen entwickelt werden.

Die Vorgehensweise im Workshop bestand aus drei Schritten:

1. Aktivierendes Interview zur aktuellen Situation des jeweiligen Hotelbetriebs

Funktion: Teilnehmer motivieren, die Situation des eigenen Hotels aktiv einzubringen

Durchführung: Wechselseitige Interviews der Hoteliers in Zweiergruppen anhand von Leitfragen. Die Antworten werden jeweils möglichst genau schriftlich von den Interviewern notiert und am Ende des Interviews den Gesprächspartnern übergeben.

Kommentar: Der Einstieg in den Gruppenprozess beginnt bei jeder einzelnen TeilnehmerIn und ihrer individuellen Situation. Bewusst wird hier nicht die Frage gestellt: „Was wollen „wir“ gemeinsam erreichen?“ sondern: „Was braucht „Ihr“ Hotel?“ Die neu entwickelten Ideen werden damit aus der Erfahrung und der aktuellen Situation der einzelnen Teilnehmer heraus formuliert und entsprechend als relevant empfunden.

Leitfragen für das aktivierende Interview:

- Was beschäftigt Sie, wenn Sie an Ihr Hotel denken?
- Welche Rolle spielt die Burgenstraße dabei?
- Was wäre gut für Ihr Hotel? Welche neuen Ideen haben Sie für zukünftige Angebote?

2. Arbeit mit Beispielen positiver Kooperationserfahrung

Funktion: Auf der Basis individueller Erfahrungen Voraussetzungen für eine gelingende Kooperation erarbeiten, die der zukünftigen Zusammenarbeit zugrunde gelegt werden sollen, Vertrauen in die Selbstwirksamkeit und Zukunftsfähigkeit der Gruppe stärken.

Durchführung: Neu zusammengestellte Zweiergruppen, wechselseitige Interviews, Schilderung von Situationen eigener positiver Kooperationserfahrungen; Herausarbeiten von Voraussetzungen, die ausschlaggebend waren für die gelingende Zusammenarbeit, Festhalten der Voraussetzungen auf Moderationskarten

Plenum: Zusammentragen der Voraussetzungen; Übertragung der Voraussetzungen auf die aktuelle Situation „Burgenstraße“; Zusammenstellen der als relevant betrachteten Voraussetzungen für die künftige Kooperation der Gruppenmitglieder auf einer Pinnwand

Kommentar: Das ECC formuliert Schritte zur Herstellung förderlicher Bedingungen für die Entwicklung neuer Ideen und Konzepte in Gruppen. Nicht immer reicht eine „glänzende“ Idee aus, um die Mitglieder einer Gruppe zu vereinen. Spätestens in der Umsetzungsphase, wenn die Belastung für die einzelnen Mitglieder steigt und viele konkrete Details geklärt werden müssen, ist es wahrscheinlich, dass es zu Differenzen und Uneinigkeiten kommt. Aus diesem Grund kombiniert ECC die Konzeptentwicklung mit einer Teamentwicklung. Auf der Basis individueller Erfahrungen werden Bedingungen für eine positive Kooperation formuliert. Damit werden von Anfang an Bedenken und Ängste angesprochen und kanalisiert in Regeln der zukünftigen Zusammenarbeit („Teamcharta“).

Anleitung: Fallarbeit „Voraussetzungen gelingender Kooperationen“

- Schildern Sie Situation, in der sie eine gelingende (geschäftliche) Kooperation selbst erlebt haben
- Was hat Ihrer Meinung nach dazu geführt, dass es gelungen ist, welche Bedingungen waren maßgeblich?
- Was könnte man in Bezug auf die Burgenstraße daraus lernen?

3. Formulierung von Zielen, Abstimmung der weiteren Vorgehensweise

Funktion: Konkrete Ziele sichern die weitere Zusammenarbeit und bereiten die Umsetzung einer gemeinsamen erarbeiteten Konzeption vor.

Vorgehensweise: Formulierung von Zielen auf Moderationskarten; Zusammentragen der Ziele auf Pinnwand, Clustern ähnlicher Ziele, Festlegen von Zeiträumen, Verantwortlichen.

Anleitung:

- Welche neuen Aktivitäten würden Sie gern im Zusammenhang mit der Burgenstraße verfolgen?
- Was sind Ihre Interessen und Ziele bei der zukünftigen Kooperation mit der Burgenstraße e.V.?

Henrike Müller, Inhaberin der Fa. „Tourismus von unten“, berichtet, dass die Teilnehmer dieses Workshops immer noch motiviert zusammen an der Umsetzung der gemeinsamen Konzeption arbeiten, während es schwierig sei, bei neu gewonnenen Mitgliedsbetrieben, die nicht an diesem Entwicklungsprozess teilgenommen haben, ein vergleichbares Engagement zu entwickeln.

5. ECC als Methodik zur Gestaltung gesellschaftspolitischer Prozesse

Als Ansatz, der systematisch das eigene Denken im Unterschied oder in Auseinandersetzung mit herrschenden Denkgewohnheiten und Denkansätzen befördert, eignet sich die im ECC zugrunde gelegte Methode des *Thinking at the Edge* insbesondere, um politische oder gesellschaftlich relevante Denkprozesse zu strukturieren. So betont Gendlin, beim Betreiben von TAE handle es sich eigentlich um eine neue Art des „praktischen Philosophierens“ (Gendlin, 2004). Regina Jürgens, Diplom-Soziologin, beschäftigt bei der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg und GwG-Ausbilderin für Beratung, Absolventin der ECC Fortbildung 2011-12, setzt ECC aus diesem Grunde gerne in ihrer praktischen Arbeit ein, sowohl bei der Beratung von Beschäftigten, als auch in ihren politischen Bildungsangeboten:

„Ich arbeite inzwischen in allen Weiterbildungsangeboten mit Bausteinen aus der ECC-Weiterbildung. Insbesondere für die Arbeit in Kleingruppen ist das genauere Erforschen des eigenen Anliegens zum Thema hochspannend. Es gibt ja einen ganz subjektiven Anknüpfungspunkt, warum sich jemand dafür interessiert und angemeldet hat. Lernen passiert aber immer nur dann, wenn die Person da abgeholt wird, wo sie steht und ihren subjektiven Anknüpfungspunkt hat. Zum persönlichen Weiterentwickeln ist dieses Auffinden des eigenen inneren Impulses für die Weiterbildung zentral. Das veränderte Handeln wird dann leichter möglich, wenn dabei herauskommt: ‚Dies ist mein Weg, und nur der ist für mich stimmig.‘ Ich arbeite insbesondere in Gewerkschafts-Gruppen oder anderen Arbeitsgruppen zum Thema Frauengesundheit mit diesem spannenden Ansatz.“

Am Beispiel einer Gewerkschaftsveranstaltung zur Rolle der Frau in unserer Gesellschaft, zeigt Jürgens im Folgenden, wie sie ihre Gruppenmoderation mit systematischen Schritten der Konzeptentwicklungsmethodik TAE aufbaut:

„Hierbei handelte es sich um einen Tages-Workshop. Die feministische Utopie sollte kennengelernt und auf Brauchbarkeit für die eigene Arbeit in Gewerkschaftszusammenhängen hin überprüft werden. Die recht große Gruppe von 30 Teilnehmerinnen war an den Inhalten sehr interessiert, einige auch kritisch reflektiert beteiligt. Nachdem die Referentin Prof. em. Frigga Haug ausführlich über eine Stunde zu dem Thema eingeführt hatte, fand eine Vorstellungsrunde der Teilnehmerinnen statt. Dabei wurden alle aufgefordert, jeweils ein Zitat der Autorin Frigga Haug auszuwählen, sich mit diesem Zitat vorzustellen und ihre eigene Meinung dazu einzubringen:

- (1) Name und gewerkschaftliche Aktivitäten
- (2) Warum habe ich mir dieses Zitat / Überschrift ausgesucht?
- (3) Was spricht mich dabei an, wo habe ich eine ganz andere Meinung?

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es in der Erwachsenenbildung äußerst hilfreich ist, die Teilnehmerinnen als Person mit Expertise ankommen zu lassen und sich in der Gruppe zu zeigen. Diese ausführliche Vorstellungsrunde kann dabei sehr hilfreich sein, schon in die Informationsverarbeitung einzusteigen und Eigenes einzubringen. Mit den Zitaten haben die Teilnehmerinnen zugleich einen schönen Text zum Mitnehmen, da alle Zitate auf bunten Seiten ausgedruckt wurden.

Im Anschluss an die Vorstellungsrunde und nach Abschluss einer offenen Diskussion, habe ich auf der Grundlage systematischer Schritte des ECC angeboten, das Gelernte in Kleingruppen zu jeweils vier Personen zu reflektieren und dabei das Neue zu fokussieren, und dabei auch „meinen nächsten Schritt“.

Fragen für den Reflexionsprozess in 4er Gruppen:

- 1) Was an dem hier vorgestellten Ansatz von Frigga Haug beschäftigt dich besonders?
- 2) Was ist die Veränderung, das Neue, das dir vorschwebt?
- 3) Kannst du das evtl. an einem Beispiel verdeutlichen?
- 4) Lies das Interview und fasse das Neue in einem Kernsatz zusammen.
- 5) Finde in dem bisher Gesagten deine drei wichtigsten Schlüsselworte.

Die Ergebnisse der Kleingruppen wurden im Plenum vorgestellt. Dabei zeigte sich: die Kernsätze „zwangen“ die Teilnehmerinnen, ihre Meinung auf den Punkt zu bringen, eine Entscheidung zu treffen, welcher Aspekt für sie aktuell wirklich wichtig war. Damit kam jede Teilnehmerin mit einer konkreten Perspektive zurück in die Großgruppe. Entsprechend verlief das abschließende Gespräch sehr pointiert und auf zentrale Themen fokussiert. Diese Vorgehensweise wurde auch von den Teilnehmerinnen als sehr befriedigend empfunden. Es entstand der Eindruck, dass man

sich von den unterschiedlichen Perspektiven der jeweils anderen Teilnehmerinnen anregen lassen und wechselseitig voneinander lernen kann. (Regina Jürgens, eccnetwork.wordpress.com)

6. Einsatz von ECC in GwG-Ausbildungsgruppen

Als Methodik personenzentrierter Konzeptentwicklung wird ECC in GwG-Ausbildungsgruppen eingesetzt, einerseits durch Einführung methodischer Elemente der Konzeptentwicklung in den Beratungskontext (6.1), um das Repertoire der Berater zu erweitern, andererseits zur methodisch unterstützten Selbstreflexion der Berater-in-Ausbildung (6.2).

6.1 Konzeptentwicklung im Kontext Personenzentrierter Beratungsangebote

Hejo Feuerstein und Heinke Deloch geben im Rahmen ihrer GwG-Ausbildungsgruppen Einblick in die Erlebensbezogene Konzeptentwicklung ECC und lassen Teilnehmer einzelne systematische Schritte auf „organische Weise“ ins Beratungsgespräch integrieren. Angehende Berater lernen hier, was es bedeutet, die Suchprozesse ihrer Klienten auch als Konzeptentwicklungsprozesse zu begreifen. Die Teilnehmer lernen dabei, wie sie gezielt den persönlichen Deutungsprozess zentraler Begriffe des eigenen Welt- und Selbstverständnisses bei Klienten unterstützen können.

Beratungsfall: Überforderte Führungskraft

Am Beispiel einer Führungskraft, die sich angesichts der vielfältigen Erwartungen an ihre Führungsrolle überfordert fühlt, lässt sich erläutern, wie Ausbildungsteilnehmer lernen, Elemente der Konzeptentwicklung in die Beratung zu integrieren. Auch hier steht im Beratungsprozess die personenzentrierte Haltung im Vordergrund: die Berater bemühen sich darum, die subjektive Welt der Klienten nachzuvollziehen, ihr Belastungserleben und ihre persönlichen (Selbst-)Bewertungen. Darüber hinaus werden die Berater diese Führungskraft ermutigen, ausgehend von konkreten beruflichen Situationen ihre persönlichen Vorstellungen ihrer Führungsaufgabe möglichst genau zu fassen. Das „eigene“ Verständnis von Führung wird dabei gezielt dem Führungsverständnis der „anderen“ (z.B. der Mitarbeiter, der Vorgesetzten, der Organisation) gegenübergestellt. Schwierige Situationen, in denen beispielsweise das eigene Führungsverhalten als unsicher oder ambivalent empfunden wird, können betrachtet und problematische „Muster“ können herausgearbeitet werden, um zu reflektieren, welche Verhaltensweise dem eigenen Verständnis der Führungsaufgabe entsprechen würde.

Indem die Führungskraft innerhalb dieses Explikationsprozesses immer wieder auf ihr eigenes Gefühl für „richtig/stimmig/passend“ und „falsch/unstimmig/unpassend“ aufmerksam wird, kann dieses Gefühl zum zentralen Bezugspunkt werden und eine

Orientierung ermöglichen angesichts vielfältiger Führungsverständnisse und Anforderungen. Die Arbeit an Fallbeispielen, Supervisionsfällen, eigenen Situationen im beruflichen Alltag der Ausbildungsteilnehmer bietet immer wieder Gelegenheit, Belastungserleben als Ausgangspunkt für die Entwicklung neuer Konzepte zu machen: die Wende von der Selbstaueinandersetzung mit dem Belastenden zur Entwicklung passender Konzepte als Option im Beratungsangebot.

6.2 Entwicklung eigener Beratungskonzeptionen

Ein weiterer Anwendungsfall für ECC in Ausbildungsgruppen für Berater ist die Selbstreflexion. So lassen H. Feuerstein und H. Deloch ihre Kursteilnehmer gegen Ende der Ausbildung ihre eigenen Beratungskonzepte entwerfen, unterstützt durch Schritte des ECC. Ergebnisse sind schriftliche Texte, die oftmals so präzise gefasst werden, dass sie als Grundlage dienen können für anstehende Gespräche, Textentwürfe, Selbstdarstellungen, Homepages oder Bewerbungsschreiben. Das Unverwechselbare, das eigene persönliche und professionelle Profil der jeweiligen Berater wird erkennbar und fassbar für Coachees und Klienten, die auf der Suche nach einer passenden Beratung sind.

Regina Jürgens, Diplom-Soziologin, beschäftigt bei der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg, GwG-Ausbilderin für Beratung, Focusing-Begleiterin und Qi-gong-Lehrerin, hat auf der Basis des TAE eine Übung für die Beratungsausbildung entwickelt, die sie zum Abschluss der Ausbildung oder einer Ausbildungseinheit anbietet. Teilnehmer erhalten dabei die Möglichkeit, ihren eigenen Entwicklungsstand als Personzentrierte Berater zu reflektieren: „In der Phase eines Abschlusses oder Beendigung eines Abschnitts in der Weiterbildung habe ich Überschriften aus dem Buch von Carl Rogers ‚Die Entwicklung der Persönlichkeit‘ zitiert und sie an die Gruppenteilnehmer verteilt.

Wie schafft man eine hilfreiche Beziehung?*

1. Kann ich irgendwie so sein, dass die/der andere mich wirklich als vertrauenswürdig, verlässlich und beständig wahrnimmt?
2. Kann ich mich so ausdrücken, dass das, was ich bin, un-zweideutig mitgeteilt wird?
3. Kann ich es mir erlauben, positive Einstellungen gegenüber dieser/diesem anderen zu empfinden – Einstellungen der Wärme, Fürsorglichkeit, Zuneigung, des Interesses und Respekts?
4. Kann ich als Mensch stark genug sein, um mich neben der/dem anderen zu behaupten? Kann ich meine eigenen Gefühle, meine eigenen Bedürfnisse genauso wie ihre/seine voll respektieren?
5. Bin ich meiner selbst sicher genug, um ihm sein Anders-Sein zu erlauben?
6. Kann ich es mir erlauben, voll und ganz in die Sphäre, in die Welt des Anderen, in die Welt seiner Gefühle und per-

sönlichen Sinngebungen einzutreten und sie so zu sehen wie sie/er?

7. Kann ich sie, wie sie ist annehmen? Kann ich mich grade in dieser Einstellung mit ihr treffen? Oder kann ich sie nur bedingt annehmen?
8. Bin ich in der Lage mit zureichendem Feingefühl in einer Beziehung zu agieren, so dass mein Verhalten nicht als Bedrohung empfunden wird?
9. Kann ich die KlientIn vor der Gefahr einer Bewertung von außen schützen?
10. Kann ich diesem anderen Individuum als jemand begegnen, die sich in einem Prozess des Werdens befindet?

*Wie schafft man eine hilfreiche Beziehung? In: Entwicklung der Persönlichkeit, Carl R. Rogers, Stuttgart 1985, S. 64-72

Damit war die Aufgabe verbunden, spontan einen Satz, eine Aussage auszusuchen, die die Leser besonders ansprechen, von der sie sich angezogen fühlen. Hier die Anleitung zur weiteren Bearbeitung des gewählten Zitats in Zweiergruppen:

TAE-Schritte für die Bearbeitung deiner Frage

1. Was an dem Satz, an der Frage beschäftigt dich besonders?
2. Was ist die Veränderung, das Neue, das dir vorschwebt?
3. Hast du dafür evtl. ein Beispiel, um es zu verdeutlichen?
4. Fasse in einem Satz das Neue zusammen, worum es dir bei dem Thema geht (Kernsatz auf eine Karte schreiben)
5. Suche aus dem bisher gesagten drei Schlüsselbegriffe aus, mit denen du die angestrebte Entwicklungsrichtung umreißen würdest (jeweils auf eine Karte schreiben).

Für jedes Interview ca. 25-30 Min., dann Texte übergeben und wechseln. Danach Austausch über die Schlüsselworte und die Kernsätze in der Gruppe.

Die Teilnehmerinnen blieben an völlig unterschiedlichen Zitaten hängen, an jenen, die für sie eine besondere Herausforderung darstellten; es sind ja eigentlich alles Herausforderungen auf dem Weg hin zu mehr von (...). Dabei konnten sie ihre persönlichen Entwicklungen und Schritte auf dem Weg hin zu mehr von (...) respektvoll und kritisch reflektieren und ihre Stolpersteine herausarbeiten. Für die Teilnehmerinnen war dies eine wichtige Phase der Selbstreflexion und endete meistens mit einem Vorhaben, einem neuen Schritt. Das Neue trat in Erscheinung.“ (vgl. Regina Jürgens, eccnetwork.wordpress.com)

7. Fazit: Anwendung von TAE/ECC als kreativer Prozess

Am Ende dieses Einblicks in aktuelle Anwendungen soll keine Reduktion auf das abstrakte Gemeinsame im Vorgehen von ECC/TAE oder ein Abgleich mit anderen Methoden stehen. Für uns ist die Entwicklung und Anwendung von ECC/TAE-basierten Be-

ratungsangeboten selbst ein kreativer Prozess, der sich orientiert an den spezifischen Konstellationen aus den beteiligten Personen und ihrem Erfahrungshintergrund, den spezifischen Anforderungen des Tätigkeitsfeldes und den Erfahrungen und methodischen Kompetenzen der Berater. Kollegiales Netzwerken, wechselseitige Unterstützung und projektbezogene Zusammenarbeit unter den ECC-Anbietern sind wichtige Rahmenbedingung für eine nachhaltige Praxis. Die ECC-Teilnehmer 2011-12 haben im Rahmen eines eigenen ECC-Prozesses begonnen, Formen und Inhalte der ECC-Kooperation zu entwickeln. Als erster Schritt zum öffentlich zugänglichen Erfahrungsaustausch wurde ein Blog (www.eccnetwork.wordpress.com) eingerichtet, auf dem regelmäßig Erfahrungen und Anwendungsbeispiele verfügbar gemacht werden.

Erlebensbezogenes Concept Coaching auf der Basis von TAE wird von der GwG als Fortbildung (fünf Trainingseinheiten, jeweils drei Tage) für beratende Berufe angeboten; ergänzende Halb- und Ganztagesworkshops ermöglichen ein erstes Kennenlernen der Methodik. Das ECC-Fortbildungsprogramm ist verfügbar auf der GwG-Homepage unter (<http://www.gwg-ev.org>).

Literatur

- Deloch, H. & Feuerstein, H. J. (2011). Kreativität im Personenzentrierten und Erlebensbezogenen Ansatz. *Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung*, 42(1), 8-11. (Als Download verfügbar auf www.focusing.de und www.experientielle-beratung.de)
- Feuerstein, H. J. & Deloch, H. (2010). Erlebensbezogen Denken: Neue Konzepte entwickeln in Beratungsprozessen. Anwendung und Erweiterung des Ansatzes Thinking at the Edge von E. T. Gendlin. *Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung* 41(4), 220-225. (Als Download verfügbar auf www.focusing.de und www.experientielle-beratung.de)

Gendlin, E. T. (1997). *Focusing*. Reinbek: Rowohlt.

Gendlin, E.T. (2004). Introduction to „Thinking at the Edge“, *The Folio. A Journal for Focusing and Experiential Therapy*, 19, 1-10.

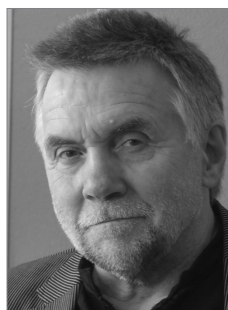
Gendlin, E.T. & Hendricks, M. (2004). Thinking at the Edge (TAE) Steps. *The Folio. A Journal for Focusing and Experiential Therapy*, 19, 12-24.

Ausführlichere Praxisberichte auf www.eccnetwork.wordpress.com
Kontakt: info@experientielle-beratung.de und feuerstein@focusing.de

Autoren



Heinke Deloch, Master in Philosophie, Politikwissenschaft und Anglistik, Ausbildung in Personenzentrierter Beratung (GwG), Focusing Trainerin (DFG), TAE-Coordinator-in-Training (Focusing Institute New York). Freiberuflich tätig als Beraterin, Trainerin und Dozentin.



Heinz Joachim Feuerstein, Dipl.-Psych., zertifizierungsberechtigter Koordinator mit Ausbildungsbefugnis am Focusing Institute New York, Approbation als Psychologischer Psychotherapeut, Ausbilder der GwG, ehem. Professor für Angewandte Psychologie an der Hochschule Kehl.