

Counseling Journal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitschrift des BVPPT

Schwerpunkt:

Spiritualität im Counseling

■ **Interwriting**

Ist der Counselor ein
spiritueller Lehrer?

■ **Jahrestagung 2011**

„Wege aus der Wüste“

■ **Qualitäts-Entwicklung**

durch Selbstreflexion



CounselingJournal

für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
Verbandszeitschrift des BVPPT

Ausgabe 4 · April 2011



IMPRESSUM

Herausgeber

BVPPT e.V.

Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie

German Association for Counseling, Education & Psychotherapy

* Die Vertretung der Counselor in Deutschland *

Gründungsmitglied der DGfB

Deutsche Gesellschaft für Beratung

German Association for Counseling

Mitglied des nfb

Der Vorstand:

Wolfgang Röttches, Dagmar Lumma

Marlies Pasquale, Silke Pescher, Helmut Frost

Web: www.bvppt.de

E-mail: kontakt@bvppt.de

Redaktionsanschrift

COUNSELING JOURNAL

c/o BVPPT Geschäftsstelle

Schubbendenweg 4

D-52249 Eschweiler

Telefon: 02403 / 839059

Web: www.bvppt.de

E-mail: redaktion@counselingjournal.de

Redaktion (V.i.S.d.P)

Dagmar Lumma, Uta Stinshoff

Erscheinungsweise

2-mal jährlich

Einsenden von Manuskripten

Das Copyright liegt - soweit nicht anders angegeben - bei den Autoren.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge verantworten die Autoren.

Kürzungen und redaktionelle Änderungen durch die Redaktion sind möglich.

Bei unaufgefordert eingesandten Beiträgen übernimmt die Redaktion keine

Verantwortung für Manuskripte, Fotos etc.

Layout und Grafik-Design:

HäfnerArt Christoph Häfner, Eschweiler

www.haefner-art.de

Fotocredits:

fotohaus Brigitte Averdung-Häfner, Eschweiler

www.averdung-foto.de

Foto Fred Massarik: Susan Massarik

ISSN: 1438-6836

Inhalt

- 2 Impressum
- 3 Inhalt
- 4 Anleser: Neuigkeiten aus dem Verbandsleben
- 5 Anleser: Berichte aus den Dachverbänden
- 6 Qualitätsentwicklung durch Selbstreflexion
- 8 Rückblick: 23. Jahrestagung des BVPPT

Schwerpunktthema: Spiritualität im Counseling

- 10 "Das Geschenk des Rabbi"
- 12 Interwriting
- 14 Dass wir an eine Quelle kommen,
die größer ist als wir selbst...
- 16 Pilgern - zwischen Spiritualität und Counseling
- 18 Männer im Dialog - wie alles anfing
- 20 Das Steuerungselement Sinnvision
- 22 Spiritualität im Counseling
- 24 Die Beziehung zwischen Spiritualität und Werten
- 26 Werte und Spiritualität im Counseling
- 28 Hommage à Fred Massarik
- 29 Buchbesprechungen
- 32 Kooperationspartner

Das Steuerungselement Sinnvision

Auch schon gekündigt? Rund 20 Prozent der deutschen Arbeitnehmer befinden sich im Zustand der inneren Kündigung. Dieser Umstand bedeutet für die Wirtschaft einen Verlust von bis zu 109 Milliarden Euro im Jahr. Was läuft da falsch?

Wenn die Wertvorstellungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer zu weit auseinander gehen, schadet dies der Entstehung einer kollektiven Identität, und wertvolle Potentiale gehen verloren. Daher liegt ein großes Optimierungspotential für Organisationen in der Verbesserung der Beziehungen der Menschen innerhalb sozialer Systeme. Es gilt gemeinsame Sinnvisionen zu generieren. Denn durch gelebte moralische Werte und soziale Verantwortungsübernahme gelingt die Navigation sozialer Systeme zum Vorteil aller Beteiligten auf den Wellen einer komplexeren Rationalität.

Das unsichtbare Band der Werte im Hintergrund der Hierarchie vermag es, den Weg zu einer kollektiven Identität zu weisen. Von dort aus ist es nur ein kleiner Schritt zur Wiedereinbindung verlorengegangener Mitarbeiter sowie zur letztendlichen Freilegung potentieller Ressourcen, die im Standby-Modus verharren. Ein weiterer Vorteil ist es, dass die wiedergewonnene Flexibilität der Organisation dank einer starken Beziehungskultur und „Sinn-Gemeinschaft“ auch in turbulenten Zeiten erhalten bleibt. Und wer in Führung geht, der weiß, dass immer ein Wind bläst.

Eine komplexere Rationalität

Die Zukunft der Führung wird „emotional“ sein, eine stärken- und wertorientierte Führung, die auf „emotionaler Intelligenz“ fußt. Denn die Wissens-, Erfahrungs- und Leistungsträger in einem sozialen System wollen ihre Werte und Fähigkeiten besonders dann einbringen, wenn sie sich respektvoll geleitet fühlen. Auch wächst die Bereitschaft, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen. Wichtig ist die gegenseitige Wertschätzung, in ihr liegt der Schlüssel zu einem identitätsstiftenden Miteinander. Aus Zielen müssen gemeinsame Ziele werden.

Ist erst eine gemeinsame Sinnvision aufgebaut, können nun die wesentlichen Unternehmensentscheidungen (Ziel, Strategie, Human-Ressources und Organisation) abgeleitet werden. Dabei bleibt die entscheidende Stellgröße in Organisationen die Steuerung und Führung der

hoch komplexen und vernetzten sozialen Subsysteme (Leitungs- und Mitarbeiter-Teams). Ziel ist es, eine komplexere Rationalität zu erreichen, doch ohne einen Vertrauensvorschuss wird das nicht funktionieren. Denn letztendlich geht es um den Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität, wie Niklas Luhmann bereits 1968 in seiner Abhandlung über das Vertrauen schrieb: „Es ergäben sich mehr Chancen für komplexere Rationalität, wenn ich auf ein bestimmtes künftiges (bzw. gleichzeitiges oder vergangenes, für mich aber erst künftig feststellbares) Handeln anderer vertrauen möchte.“

Vertrauen und Verantwortung bilden das Fundament der Führung sozialer Systeme, es verfestigt sich durch gute und häufige Kommunikation und faire und transparente Entscheidungen. Denn Vertrauen liegt nur dann vor, „wenn die vertrauensvolle Erwartung bei einer Entscheidung den Ausschlag gibt – andernfalls handelt es sich um eine bloße Hoffnung“ (Luhmann, ebd.). Doch Mitarbeiter wollen nicht hoffen, sie wollen vertrauen. Hier liegt die Verantwortung von Führung. Denn das Generieren von Sinnvisionen bedeutet vor allem auch auf Leitungsebene (Beziehungs-)Arbeit. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass nicht nur eine gemeinsame Zieldefinition Mitarbeiter motivieren kann, sondern auch das gemeinsame Tun und die dabei gelebte Kultur. Jeder Mitarbeiter einer Organisation verfügt über eigene Werte. Was alle Beteiligten verbinden soll, ist der gemeinsame Weg zur Realisierung dieser verschiedenen Werte. Durch Reflexion des eigenen Verhaltens entsteht Verständnis für den eigenen als auch für den Standpunkt des Anderen. Erfolgt eine Verdichtung der Werteebene, steigert dies die synergetische Kraft, da eine komplexere Rationalität sich frei entfalten kann. Die diesbezüglichen Erhebungen der letzten Jahre verdeutlichen es: Wenn soziale Systeme von einer gemeinsamen Sinnvision getragen und motiviert werden, sind Mitarbeiter zu wahren Hochleistungen fähig. Deshalb sollte Führung, wenn sie erfolgreich sein will, die Aspekte der vorhandenen Wertesysteme sowie ihr Wandel in die Personalführung und Personalentwicklung integrieren.

Wertesynthese innerhalb sozialer Systeme

Einen klaren Vorteil bringen also gemeinsame Werte. Aber was sind eigentlich Werte? Haben Sie schon mal konkret über ihre Werte nachgedacht? Ist es Freiheit, Gerechtigkeit, Liebe und Freundschaft? Oder Leistung, Ordnung und Familie? Oder beides? Und was bedeutet dies für ihr Leben und für Ihre Arbeit mit Menschen in Organisationen?

Die Werteforschung bestätigt einen Wertewandel in eine individualistische Trendrichtung. Insgesamt kann eine Verschiebung von materiellen zu immateriellen Werten festgestellt werden. „Selbstbestimmung statt Unterordnung“, heißt der Trend. Doch Wertewandel ist nicht gleichzusetzen mit Werteverfall. Ein gutes Beispiel dafür ist die Dynamik des Wertes Leistung. Der Wertewandel zeigt, dass Menschen verstärkt dazu tendieren, nur dann etwas leisten zu wollen, wenn sie dabei ihre selbst gesteckten Ziele verwirklichen können. Dies bedeutet für die Führung: Delegation von Vertrauen und Verantwortung bei freier Einteilung der Arbeitszeit. Die Pluralität der unterschiedlichen Werte bereichert den Einsatz aller Beteiligten, wenn es gilt die (Kunden-)Probleme zu lösen. Die Koexistenz widersprüchlicher Werte ist wiederum Garant für einen Pluralismus der Emergenz. Hier gilt es auf Synergien zu setzen. Der entscheidende Punkt dabei ist die emotionale Intelligenz, also die Sensibilität für die Ideen und Gedanken des Anderen und die Aufmerksamkeit, mit der man dem Gegenüber begegnet. Ist diese Synthese der Werte gemeistert, ergibt sich der Sinn wie von selbst. Denn Sinn entzündet sich an immateriellen Werten wie Vertrauen und Verantwortung. Doch zuvor muss der Ring geschmiedet werden.

Vom Wert zum Mehrwert

Die Kultur von Systemen ist von den Traditionen, Gewohnheiten und der „Sinn-Bildung“ über Generationen von Führungskräften und Mitarbeitern geprägt. Die Geschichte der Systeme wirkt direkt in die Gegenwart hinein, denn die Rolle der Mitarbeiter wird durch die Kultur der Struktur, in der sie ihre Aufgaben erledigen, geprägt. Dabei bringen die Mitarbeiter durch ihre Biographien Werthaltungen mit, mit denen sie wiederum die Organisation prägen. Das reziproke Moment dieses Prinzips sollte nie vergessen werden. Doch da die System-Steuerung und ihre Entscheidungen die Zielerreichung einer Organisation in einem hohen Maße beeinflussen, sollte die Leitung dabei respektvoll eine authentische Einheit bilden, nicht nur nach außen, sondern auch nach innen. Somit liegt es in der sozialen Verantwortung von Führung, Vertrauenserosion aufzuhalten und in eine positive Kraft des Sinns und der Gestaltung zu transformieren. Auch unter erfolgsorientierten Gesichtspunkten gibt es hierzu keine Alternative.

Unsere Aufgabe als Berater ist es, Führungs-Kräfte im Rahmen der Führungs-Kräfte-Beratung in werteorientierten und ethischen Fragestellungen der Unternehmens-Philosophie persönlich zu begleiten und zu unterstützen. Auf der Reflexionsebene könnten sich beispielsweise folgende Fragen ergeben: Steht mein Sinn im Zusammenhang mit der Vision meines sozialen Systems? Sind die Unternehmens-Ziele sozial, technologisch, ökonomisch und ökologisch nachhaltig? Darf jeder in dem System seinen eigenen Platz finden und seine persönliche Kraftquelle erreichen? - Die Basis dafür wäre ein größtmöglicher individueller Freiraum und ein hohes Zugehörigkeits- und Verantwortungsgefühl gegenüber dem gemeinsamen Team-Ziel und der Sinnvision.

Im konkreten Fall ergibt sich ein Beratungsbedarf, der zu 20 Prozent eine Handlungsänderung der Beteiligten anvisiert und zu 80 Prozent eine Verhaltensänderung. (Das bedeutet gerade für den Berater: ein lebenslanges Lernen.)

Im Idealfall resultieren aus einer gemeinsam geschmiedeten Philosophie eine einheitliche Identität und eine daraus abgeleitete, verbindlich gelebte stärken- und werteorientierte Kultur. Ist dieser Zustand erreicht, bedarf es der nachhaltigen Ausrichtung, denn Vertrauen ist kein statischer Zustand. Ist es verloren gegangen, ist eine Organisation auf dem Markt nicht mehr konkurrenzfähig, denn es fährt mit angezogener Handbremse und will doch auf die Überholspur. Lassen Sie es nicht soweit kommen. Vertrauen wird zwar nicht verschenkt, aber man kann es sich verdienen.

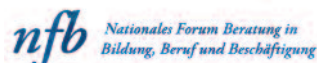
Mark Thiel (*1969)

Dipl. Betriebswirt, Supervisor DGSv
Seit 1994 freie Beratertätigkeit in der Führungskräfte-Entwicklung, diverse Branchen
& Lehrerfahrung in Personal- & Unternehmensführung an Hochschulen
Buchautor, Zusatzausbildung zum Strategieberater
Lehrtätigkeit am Institut für Humanistische Psychologie IHP
www.fuehrungs-kräfte.net

Der BVPPT ist Gründungsmitglied der



und Mitglied des



Kooperationspartner des BVPPT



IHP Institut für Humanistische Psychologie e.V.

Schubbendenweg 4 · 52249 Eschweiler

Telefon (0 24 03) 47 26

www.ihp.de

Email: office@ihp.de



DITAT Deutsches Institut für tiefenpsychologische Tanztherapie und Ausdruckstherapie e.V.

Rilkestraße 103 · 53225 Bonn

Telefon (02 28) 46 79 00

www.ditat.de · Email: kontakt@ditat.de



Kölner Schule für Kunsttherapie e.V.

Rennbahnstraße 117 · 50737 Köln

Telefon (02 21) 13 11 08

www.koelnerschule.de

Email: info@koelnerschule.de



Institut für ganzheitliche Lebensgestaltung

Schlossgang 8 · 25813 Husum

Telefon (0 48 41) 6 32 99

www.institut-husum.de

Email: kontakt@institut.husum.com



IPL Institut für Psychosynthese und Logotherapie

Blücherstraße 27 · 40477 Düsseldorf

Telefon (02 11) 20 96 03 67

www.ipl-heiland.de · Email: info@ipl-heiland.de



POL Verein zur Förderung von prozessorientiertem Leben e.V.

Freihofstraße 63 · 73033 Göppingen

Telefon (0 71 61) 81 59 37

www.pol-verein.de · Email: pol@bvppt.de



ISIS Institut für systemische Lösungen in der Schule

Sedanstraße 31 - 33 · 50688 Köln

Telefon (02 21) 9 89 45 00 · www.isis-institut-koeln.de

Email: info@isis-institut-koeln.de



F.I.T. Forum für Integrative Therapie

Leineweberstraße 2 · 45468 Mülheim

Telefon (02 08) 7 57 89 76

www.integrative-therapie.info

Email: forum@integrative-therapie.info