



W u n d e r antwort

DIE Fachzeitschrift für Systemisch-Lösungsorientierte

Nr. 15, Winter 2009



Krebserkrankungen aus Systemischer Sicht ?

Auf die Frage nach Literaturtipps über Krebserkrankungen aus Systemischer Sicht entstand eine spannende Debatte unter Fachleuten.

Die systemische Therapie hat sich mehr mit dem Thema Kooperation im Gesundheitswesen befaßt als mit dem «Wesen» von Krebs. Klare Aussage: wenn «Leben, Bewußtsein und Kommunikation» im Sinne Luhmanns autopoietisch organisiert betrachtet und füreinander als Umwelten angesehen werden, kann es zwischen diesen drei Systembereichen menschlicher Existenz keine Kausalbeziehungen geben wie es die klassische Psychosomatik postuliert.
Arist v. Schlippe

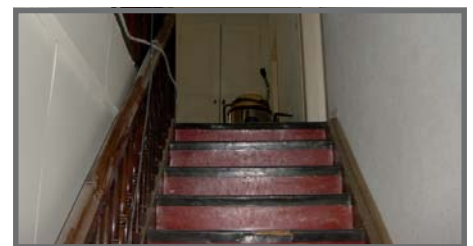
Das ist das erste Mal, dass ich von einem der prominenteren Systemiker solch eine klare, auf systemischer Theorie fundierte Ansage zum Thema Psychosomatik höre. Kausalität gleich welcher Art ist hier tatsächlich aus systemtheoretischer Sicht nicht denkbar und daher sind ältere, lineare Konzepte von Psychosomatik schlicht «unsystemisch».

Zusammenhänge zwischen Körper und Psyche oder gerade die Auswirkung von Psyche auf Körper ist daher wohl reichlich komplexer zu sehen, als klassische psychosomatische Ansätze suggerieren vermögen, die einen Zusammenhang eben einfach postulieren, ohne ihn und seine Wirkungsweise genauer zu spezifizieren.

Thomas Scherer

Selbst wenn man Luhmann sozusagen als Leit-Metatheorie für die Systemische Therapie sieht (was man auch kritisch sehen kann), lässt Luhmann doch mehr zu als hier skizziert. Nicht umsonst spricht er von der wechselseitigen «Interpenetration» zweier Systembereiche, was ja heißt, dass der Zustand und die Prozesse des einen Systembereiches am Aufbau und dem Zustand des anderen Systembereiches wesentlich beteiligt sein können. Dies kann man für die beiden Bereiche «Psyche» und «Soma» stark annehmen. Wie sonst wollte man erklären, dass z.B. das Sprechen einer Patientin über ein sie belastendes Thema zum Ergebnis hat, dass ihre Kopfschmerzen am Ende der Stunde verschwunden sind?
Lothar Eder

Strukturell gekoppelte Systeme, die sich wechselseitig für ihren eigenen Strukturaufbau nutzen, sind eben strukturell gekoppelt, d.h. sie hängen nicht nicht zusammen. Und mal verschwinden so die Kopfschmerzen und mal nicht. Das Wichtige finde ich nur, dass es keine direkte und lineare Kausalbeziehung gibt. Darum gefällt mir das Bild der «Umwelten» so gut, in denen sich die Systeme jeweils selbstorganisiert entwickeln. Aber, nochmals: Familie macht nicht krank! Das heißt ja nicht, dass Familie nicht daran mitwirken kann, dass jemand gesundet. Aber nur im Sinne der Erhöhung der Wahrscheinlichkeit konstruktiver innerer Systemereignisse.
Arist v. Schlippe



Für mich stellen drei Grundregeln eine Art Grundmuster jeder Beraterischen Tätigkeit dar. Dabei gehe ich davon aus, dass es sich um einen Beraterischen und nicht um einen Fortbildungsbezogenen Kontext handelt. Beratung begreife ich als Anliegen der Ratsuchenden Person, eine Frage, eine Sorge, ein Problem o.ä.,

schen Kontext markieren, lauten:

- ☒ Ziele (er-)finden
- ☒ wertschätzen und würdigen
- ☒ transparent machen & bleiben

Jede dieser „Regeln“ ist als Tätigkeit (Verb oder Tu-Wort) definiert, um zu verdeutli-

zu sein.

Ich bin eine Art BegleiterIn, UnterstützerIn oder BeisteuererIn, deren Expertise darin liegt, professionelles Wissen darüber zu besitzen (und einsetzen zu können), jemandem hilfreich zu sein, eigene Ziele zu (er-) finden. Dabei zeichnen sich Ziele

Etwas zum Beginnen und Einstimm

die sich wünscht, damit in einer für sie befriedigenderen Art und Weise handlungsfähig zu werden oder zu bleiben.

Fortbildung verstehe ich demgegenüber stärker als „input-orientiert“, wo es mehr darum geht, Informationen, Wissen, Kenntnisse und/oder Verfahrensweisen kennenzulernen und (ein) zu üben.

Dabei bin ich mir durchaus bewusst, dass sich diese beiden Bereiche überschneiden.

Meine Grundregeln, die einen Berateri-

chen, dass es sich um einen Prozess handelt, der im Miteinander (Dialog, Interaktion) herzustellen ist, sich darin zeigt und immer wieder interaktiv hervorzubringen ist – im Sinne einer gemeinsamen Tätigkeit.

Im Einzelnen: Ziele (er-) finden
Beratung heißt für mich, dass es sich um ein zielgerichtetes Unternehmen handelt. Die Person, die kommt, möchte etwas erreichen. Deshalb geht es für mich immer und ausschließlich um die Ziele der Person, die zur Beratung kommt. Deshalb heißt es für mich, so rasch wie möglich herauszuarbeiten, was mein Gegenüber erreichen möchte. In diesem Sinne stellen Ziele sowohl Wegmarkierungen wie auch Erfolgskriterien dar. Und da es sich immer um die Ziele der Ratsuchenden Person handelt, kann für mich auch nur diese selbst entscheiden, ob sie auf dem Weg zum Ziel unterwegs ist oder dieses bereits erreicht hat. Das genau macht für mich das aus, was als „Expertise der Ratsuchenden Person“ beschrieben wird – der/die Ratsuchende ist ExperteIn für ihr Ziel und für die Erfahrung, „auf dem Weg“ dorthin unterwegs

nach meiner Erfahrung durch zwei allgemeine Merkmale aus:

Ziele beziehen sich immer auf die Zukunft, bezeichnen also etwas, was noch nicht existiert, was allerdings denkbar scheint. Das macht den „realistischen“ Aspekt aus, der zugleich einen Unterschied zur Gegenwart markiert: in der Zukunft erwartet der/die Ratsuchende etwas anderes.

So gesehen „sind“ Ziele zunächst nichts anderes als Hypothesen, Annahmen, Glaubenssätze – also etwas „Erfundenes“, das seine Bedeutsamkeit und Bedeutung erst in der Zukunft erweisen muss oder treffender: erweisen kann.

Dabei hat es sich in meiner Beratungspraxis als überaus hilfreich erwiesen, diesen Unterschied zu konkretisieren, indem er so genau und detailliert wie möglich als anderes Verhalten herausgearbeitet wird. Ich nenne das operationalisieren – Ziele in Verhalten übersetzen und beschreiben lassen. Das ist harte Arbeit und nicht einfach – zumal Ratsuchende oft mit einem Anliegen kommen, das eher eine Problembeschreibung darstellt. Das

Einladung zum Apéro mit
Lesung! (wertvoll, aber gratis)
Am 28.05.10, 19.00 Uhr
im wilob!

Nächste Workshops mit
Jürgen Hargens:

27.05.10 löA mit Briefen

20./21.08.10 Schwierige Klienten –
angenehmes Arbeiten

Dieser Text ist ein Auszug aus
dem Buch: Rahmen hilfreicher
Gespräche im beraterisch-thera-
peutischen Kontext. Dortmund:
borgmann, 2010!

Ziel wird dann oft in einer Form des „so nicht (mehr)“ beschrieben, was zumeist nichts oder allzu wenig darüber aussagt, was der/die Ratsuchende dann selber anders macht. Neben diesem Doppel-Aspekt (Was ist anders? Was genau tun Sie dann?) bemühe ich mich um einen weiteren Aspekt – den Nutzen. Die Frage

und Ressourcen, sondern auch darauf, die schwierige Situation, in der die/der Ratsuchende steckt, anzuerkennen – zu würdigen. Dabei zeigt es sich immer wieder, dass es sich hier nicht um eine Technik handelt, sondern um eine Haltung. Das bedeutet für mich dreierlei:

so“ – und dann weitermachen.

Da es immer um eine Beschreibung meiner Wahrnehmung meines Gegenübers handelt, ist es in meinen Augen auch bedeutungslos, ob mein Gegenüber meiner wertschätzenden Beschreibung zustimmt oder nicht.

en!

zielt darauf ab, was der/die Ratsuchende davon hat, das Ziel, das er/sie anstrebt, zu erreichen und zu realisieren. Denn wenn Ziele keinen Nutzen haben, was sollte dann ein (guter) Grund dafür sein, die eigene Kraft einzusetzen, ein solches (nutzloses) Ziel zu erreichen? Daher dreht sich die Arbeit in Hinblick auf Ziele um drei Fragen:

- ☒ Was soll anders sein?
- ☒ Was genau tun Sie dann?
- ☒ Welchen Nutzen haben Sie?

wertschätzen und würdigen.

Es ist nicht nur psychologisches Alltagswissen, sondern wohl auch eine Erfahrung, die fast ein/e jede/r selber gemacht hat: es scheint „irgendwie“ leichter, an Problemen, Herausforderungen, Schwierigkeiten zu arbeiten, wenn der Rahmen ein wohlwollender oder wertschätzender ist. Das wirkt sich meist auch auf eine positive Bewertung der Beziehung aus – und diese ist gerade für Beratungsarbeit bedeutsam.

Wertschätzen/würdigen bezieht sich dabei durchaus nicht nur auf das Anerkennen von Fortschritten, Erfolgen, Stärken

Wertschätzen/würdigen stellt „ganz einfach“ meine Grundhaltung dar – ich respektiere mein Gegenüber als Person, als Mensch mit all seinen Seiten, den „guten wie den schlechten“, denn für all das, was er/sie sagt, denkt, fühlt oder macht, hat er/sie immer gute Gründe, die ich anerkennen kann.

Wertschätzen/würdigen stellt für mich keine „Veränderungstechnik“ dar, sondern ich möchte meinem Gegenüber einfach zeigen, dass ich ihn/sie als Person respektiere und würdige. Und das bedeutet ganz konkret, dass ich nur das wertschätzen und würdigen kann, was ich selber für wertschätzens- und würdigenswert halte. Ich weiß wohl, dass das nicht immer einfach scheint und ich empfehle daher, sich gelegentlich selber ein wenig Ruhe zu gönnen – vor oder nach einer Beratungssitzung – und sich all das zu notieren, was ich an der Person gut, wünschens- und/oder lobenswert finde. Mir – als kompetente BeraterIn – sollten dann mindestens neun Punkte einfallen, die ich schriftlich festhalte und sie, wenn mir danach ist, vor der nächsten Sitzung meinem Gegenüber vorlesen – „einfach

Da es in Beratungen um die Ziele meines Gegenübers geht, stellen mein Wissen, meine Wahrnehmungen, meine Beobachtungen, meine Vorstellungen nichts anderes dar, als Angebote. Das hat dazu geführt, dass ich in Beratungen durchaus Angebote mache, meine Wahrnehmungen etc. mitteile – allerdings immer in einer Form, die leicht ablehnungsfähig bleibt und diese Aussagen als Angebot, als Möglichkeit, als Einladung rahmt.

Sprachlich bediene ich mich dazu des Konjunktivs – der Möglichkeitsform. Diese Ausdrucksweise ist durchaus nicht unbedingt grammatikalisch „richtig“, bietet nach meiner Erfahrung allerdings einen eher hypothetischen und spielerischen Rahmen an, der den Prozess des Ziele (er-) findens begünstigt.

Diese Art, mein „Wissen“ einzubringen als Angebot, stellt für mich eine Ausdrucksform meines Respekts vor der Autonomie und Eigenverantwortlichkeit meines Gegenübers dar und entspricht somit meiner Grundhaltung.

Jürgen Hargens

Coaching - erfrischend einfach!

Was genau hilft, eine Coaching-Beziehung kurz zu halten?

Bevor wir uns dem konkreten Vorgehen bei einem Coaching-Gespräch widmen, wollen wir hier vier hilfreiche Annahmen, die für das Kurzzeitcoaching ganz zentral sind, etwas näher erläutern.

•**Annahme 1:** Statt Probleme zu lösen – (er-) finden wir Lösungen!

Dies scheint auf den ersten Blick kaum einen Unterschied zu machen – in der Coaching-Praxis ist es der Unterschied, der den Unterschied macht. In den meisten Fällen kommen Kunden zum Coach, die mit einer Problemstellung konfrontiert sind, bei der sie allein nicht weiter kommen.

Gemeinhin gehen wir davon aus, dass wir Problemstellungen nur genau analysieren müssen, um die passenden Lösungen zu finden. Wenn also beispielsweise ein Abteilungsleiter über Stress im Büro klagt und dem Coach von schlaflosen Nächten und häufiger Energielosigkeit berichtet, wird häufig nach dem „Warum“ gefragt. Wir versuchen zu ergründen, woher diese Attacken kommen, in der Hoffnung, durch die Erklärung des Problems eine mögliche Lösung zu finden.

Im Kurzzeitcoaching haben wir die Erfahrung gemacht, dass wir Kunden durch eine andere Vorgehensweise mit grösserer Leichtigkeit zu nachhaltigen Ergebnissen verhelfen können. Durch gezielte Fragen und Interventionen unterstützen wir die Kunden dabei, möglichst viel über den gewünschten Lösungszustand zu Wort zu bringen. Wir wenden die meiste Zeit eines Coaching-Gesprächs dafür auf, mehr über die Ziele, mögliche Lösungen, frühere Erfolge und konkrete Schritte in Erfahrung zu bringen – und vernachlässigen dabei die Problemanalyse vollständig. Meist lassen wir sie sogar ganz weg.

Im Kurzzeitcoaching gehen wir davon aus, dass die Lösung im Grunde nichts mit dem Problem zu tun hat. Salopp ausgedrückt: „Der Lösung ist es egal, warum

ein Problem entstanden ist“. Wir setzen gerne ein kleines Beispiel dazu, welches uns von Harry Norman, einem unserer englischen Coaching-Kollegen, erzählt wurde.

Im Rahmen eines Beratungsmadates trat eine Sekretärin an Harry heran und bat um ein Coaching-Gespräch. Sie erzählte ihm, dass sie im Büro unter Panikattacken leide und berichtete von Schweißausbrüchen und zeitweiliger Atemnot. Klassischerweise würde der Coach hier versuchen, nach dem „Warum“ zu fragen. Er würde versuchen zu ergründen, woher diese Attacken kommen, in der Hoffnung, durch die Erklärung des Problems eine mögliche Lösung zu finden. Er ginge von der Annahme oder Arbeitshypothese aus, dass zwischen der Ursache des Problems und der Lösung ein Zusammenhang besteht. In einschlägiger Coaching-Literatur finden sich dazu Fragen wie diese:

- Wie genau äussert sich das Problem in Ihrem Alltag?

- Was denken Sie, woher könnte das kommen?

- Stellen Sie sich vor, Sie sind gerade in der problematischen Situation - was genau können Sie wahrnehmen?

- Denken Sie, diese Attacken könnten von einem tief verankerten Muster kommen: Ich muss perfekt sein?

Aus dieser Analyse resultiert üblicherweise ein Plan mit verschiedenen Aktionen und Aufgaben. Im obengenannten Beispiel der Panikattacken, würde der Coach im Gespräch versuchen herauszufinden, welche Auslöser es für diese Attacken gibt. Unter Umständen käme er zu dem Schluss, dass es der Sekretärin an Wissen und Kompetenz mangelt, um ihre anspruchsvollen Aufgaben zu meistern. Er würde ihr empfehlen, sich dieses Wissen in Kursen anzueignen. Oder es würde sich herausstellen, dass der Chef ein ganz unangenehmer und launischer Typ ist. Demnach sollte die Sekretärin, die unter diesen Attacken leidet, erst mit dem Chef ins Reine kommen. Oder

es würde deutlich, dass die Ursache für das Problem Angst ist und Coach sowie Coachee würden beginnen, an dieser Angst zu arbeiten. Vielleicht würde der Coach aber auch sagen: „Oh, ich glaube, das ist ein Fall für eine längere Therapie. Als Coach kann ich da wohl nichts tun!“ Harry Norman ging aber auf die Bitte der Sekretärin ein und im Coaching-Gespräch stellte er sehr früh zwei zentrale Fragen:

- „Wenn Ihr Problem gelöst wäre, was genau wäre dann anders?“

- „Wann treten diese Attacken nicht auf?“

Ausgehend von der ersten Frage konnte die Sekretärin eine zukünftige Situation erfinden, eine, in der sie gerne arbeiten würde. Sie bekam die Gelegenheit, die Zeit und das Interesse des Coaches, ihren optimalen Zielzustand zu erläutern. Über die zweite Frage stellten sie etwas verblüfft fest, dass genau dieser Zielzustand immer dienstags schon eintraf. Immer dienstags ging Jane (so hiess die Sekretärin) mit einer guten Kollegin zum Mittagessen. Scheinbar half ihr dieser Umstand – in welcher Form wissen wir nicht genau – ihren gewünschten Zielzustand zu erreichen. Nahe liegend, dass sie sich danach mehr Mittagessen mit Kolleginnen organisierte – was tatsächlich auch die gewünschte Wirkung mit sich brachte.

Im Kurzzeitcoaching – und dies ist einer der zentralen Unterschiede zu anderen Coaching-Modellen – arbeiten wir vor allem daran, „Lösungsbewusstsein“ zu schaffen. Wir leiten mit unseren Fragen dazu an, von der Ebene der „Problemsicht“ auf die Ebene der „Lösungssicht“ zu wechseln. Harry Norman hat dies mit seiner Ziel-Frage – eine einzige Frage hatte gereicht! – sehr schön demonstriert.

•**Annahme 2:** Kunden haben bereits Erfahrung mit der Lösung!

Wie das Beispiel von Jane zeigt, war es für sie äusserst hilfreich gewesen herauszufinden, was bereits funktioniert

Lösungsorientiertes Coaching:

ab 26.04.2010 Coaching I

ab 21.06.2010 Coaching II

Die BSO-Anerkennung kann beantragt werden!

hatte. Dies ist eine weitere Annahme, von der wir im Kurzzeitcoaching ausgehen: Kein Problem besteht dauernd und immer in der gleichen Intensität. Es gibt Zwischenzeiten, da tritt das Problem nicht oder sehr abgeschwächt auf. Als Coach vertrauen wir darauf, dass der Coachee bereits kleine Erfahrungen mit der Lösung gemacht hat, dass er schon kurze oder längere Phasen erlebt hat, in denen die Schwierigkeit weniger heftig oder gar nicht aufgetreten ist. Als Coach interessiert es uns herauszufinden, wie es der Coachee schafft, diese „problemlosen Zeiten“ herzustellen. Was ist sein Beitrag dazu? Welche Ressourcen helfen ihm, diese kleinen Sternstunden zu erleben? Diese Erkenntnisse können in einem Coaching-Gespräch wichtige Wegweiser für die Lösungserarbeitung sein. Im obengenannten Beispiel hatte es Jane geholfen, sich an die regelmässige Mittagsverabredung mit ihrer Kollegin zu erinnern. Eine zugegebenermassen überraschend einfache Erkenntnis. Doch warum sollte sie nicht genutzt werden, Jane dabei zu unterstützen, ihren Arbeitsalltag besser zu gestalten? Warum nicht ausprobieren, ob mit häufigeren Mittagsverabredungen die Panikattacken wegzubringen waren? Harry berichtet, dass Janes Attacken innerhalb eines Monats und nach einem weiteren Coaching-Gespräch praktisch ganz verschwunden waren. Und sie hatte entschieden, selber so weiterzugehen, ohne weitere Coaching-Gespräche.

•**Annahme 3:** Der Kunde ist der Experte! Im Coaching geht es zwingend darum, massgeschneiderte Lösungen zu finden, Lösungen, die genau zum Kunden passen – und nicht irgendwelche Lösungen. Der Coaching-Kunde ist kundig in seiner (subjektiven) Welt, die vollkommen einzigartig ist. Der Kunde und Coachee ist der Experte in seiner Welt. Die Erfahrungen des Coachs, seine guten Ideen und Ratschläge, bleiben immer die des Coachs, sie werden nie in die Welt des Coachees passen.

Steve de Shazer hat einmal gesagt: „Repariere nicht, was nicht kaputt ist!“ Für einen Kurzzeitcoach bestimmt der Kunde, was es zu reparieren gilt, und nicht der Coach. Viele Coaches, die mit unterschiedlichen Modellen arbeiten, versuchen sich selbst als Experten zu sehen. Sie überlegen sich, was wohl hinter einem Problem stehen könnte: Mangel an Selbstbewusstsein, Existenzangst oder Kommunikationsschwäche. Und sie beginnen an diesen Themen zu arbeiten. Wir haben festgestellt, dass es in unserer Praxis wenig hilfreich ist, solche Hypothesen über Kunden zu erstellen, da diese Erklärungen selbst nur Konstrukte sind.

Als Coach achten wir stattdessen den Kunden als Experten, ohne irgendwelche Hintergründe oder Erklärungen für sein Handeln zu erfinden. Wir arbeiten genau an dem, was der Kunde für wichtig hält. Wir bleiben bewusst an der Oberfläche und arbeiten genau mit dem, was der Kunde möchte. Dies ist auch der Grund, warum wir so gerne mit dem Begriff „Kunde“ arbeiten. Er weist uns darauf hin, was die Kunden sind: nämlich „kundige“ Menschen! (Diese Wortklärung stammt von unserem geschätzten Kollegen Jürgen Hargens).

Den Kunden als Experten zu sehen, braucht grosses Vertrauen des Coaches in die Ressourcen und Kompetenzen seines Gegenübers. Im Coaching schaffen wir einen Rahmen, in welchem der Kunde seine Aufmerksamkeit auf jene Erlebnisbereiche richten kann, die Muster der gewünschten Kompetenzen repräsentieren. Gelingt es, im Gespräch die Aufmerksamkeit auf diese Erlebnisbereiche zu richten, zeigt sich so gut wie immer, dass genau diese nützlichen Kompetenzen intensiv aktiviert und genutzt werden können, selbst wenn sie vom Kunden lange Zeit nicht wahrgenommen wurden.

•**Annahme 4:** Nicht-Wissen ist nützlich! Kurzzeitcoach zu sein ist anspruchsvoll: Sich mit seinen Ideen zurückzuhalten,

keine Hypothesen über Ursachen und mögliche Defizite anzustellen, sich also ganz aus dem inhaltlichen Teil des Gespräches herauszunehmen und sich dabei vertrauensvoll auf den Kunden einzulassen, nur den Prozess zu steuern – das ist nicht einfach.

Im Gegensatz zur heutigen Tendenz, sich viel und fundiertes Wissen anzueignen, gilt bei uns Nicht-Wissen als wichtige Coaching-Kompetenz. Nicht-Wissen bedeutet Unvoreingenommenheit und gibt die Narrenfreiheit, unkonventionelle Fragen zu stellen. Es überlässt die Verantwortung für die inhaltlichen Fragen dem Experten – dem Kunden.

Das Gegenteil von Nicht-Wissen ist Gewissheit. Wir neigen generell dazu, Gewissheit erlangen zu wollen, stichhaltige Argumente zu finden, genau zu analysieren, damit „Wahrheit“ gefunden werden kann. Die Kunst des Nicht-Wissens hilft dem Coach, sich auf seine Kompetenz, das Gestalten eines nützlichen Coaching-Prozesses, zu konzentrieren – wie einer unserer Coaching-Kollegen treffend sagt – Wunder nicht unnötig im Wege zu stehen.

Coaching-Kunden hilfreich durch Nicht-Wissen zu unterstützen, kann als anstrengend empfunden werden. Wir haben entdeckt, wenn sich der Coach auf seine Kunst versteht, wird Coaching zu einem – wie wir es augenzwinkernd nennen – richtigen „Schoggi-Job“ (Helvetisch für „Schokoladen-Job“). Der Coach darf sich zurücklehnen, nützliche, zielgerichtete Fragen stellen und so, wie wenn er gerade ein Stück Schokolade essen würde, geniessen, was der Kunde sagt. Das ist ein „Schoggi-Job“! Der Kunde ist derjenige, der im Coaching-Gespräch arbeitet und neue Lösungen entwirft. Der Coach bleibt zurückgelehnt, geniesst die Narrenfreiheit, die ihm das Nicht-Wissen gibt und kann vollständig auf das Expertenwissen des Kunden vertrauen.

Daniel Meier & Peter Szabò

Marte Meo - was ist das?

Marte Meo: Ist eine systemisch sowie lösungs- und ressourcenorientierte Methode, die uns hilft, die neuesten Erkenntnisse der Neurobiologie einfach und konkret in die Interaktion mit unserem Klientel zu übertragen

Das wilob bietet neu Marte Meo Kurse an. Was aber ist Marte Meo?

Maria Aarts aus Holland hat bereits 1976 angefangen, die Marte Meo Methode für das Video-Home-Training zu entwickeln (Aarts, 2009). Heute wird Marte Meo in über 30 Ländern vom Marte Meo Fachleute-Netzwerk nicht nur in verschiedensten Berufsfeldern angewendet, sondern laufend weiter entwickelt und wissenschaftlich untersucht und beschrieben (siehe Marte Meo Magazines vierteljährlich).

Marte Meo ist eine bildbasierte Methode zur Entwicklungsunterstützung in alltäglichen Beziehungssituationen im ganz gewöhnlichen (Berufs-) Alltag. Marte Meo ist konkret und konsequent lösungs- und ressourcenorientiert. Neueste neurobiologische Erkenntnisse lassen sich mit Marte Meo einfach und wirkungsvoll in die Interaktion mit dem Klientel übertragen (Aarts und Hüther, 2008). Die so genannten Marte Meo Elemente sind die für Entwicklungsunterstützung wirksamen Interaktionselemente (siehe Niklaus, 2009). Marte Meo wirkt entwicklungsunterstützend bei Kindern und Menschen mit speziellen Bedürfnissen - bei Schrei-Babies, bei behinderten Kindern oder Erwachsenen, bei Kindern und Jugendlichen mit Verhaltensauffälligkeiten, Kommunikationsschwierigkeiten oder autistischen Störungen (siehe dazu Aarts, 2002, sowie Aarts und Rausch, 2009) - und ist auch hilfreich bei dementen älteren Menschen sowie bei Paaren mit Kommunikationsschwierig-

keiten (siehe Jura und Venedey, 2008, sowie Aarts und Rausch, 2009). Marte Meo ist zudem speziell hilfreich im Bereich der Prävention: Eltern, die in Elterntrainingskursen Marte Meo kennen und anwenden lernen wissen, wie sie in alltäglichen Situationen die Entwicklung ihrer Kinder ganz einfach unterstützen können (Aarts, 2009). Speziell geeignet ist Marte Meo auch für Lehrkräfte und HeilpädagogInnen im gewöhnlichen Schulalltag zur Integration von Kindern mit speziellen Bedürfnissen (Aarts, 2007).

Marte Meo kann auch auf der Coachingebene (Eltern, Angehörige, Fachleute) angewendet werden – interaktives Coaching nach Marte Meo genannt. Elterncoaching nach Marte Meo ermöglicht, dass nicht nur die involvierte Fachperson mit dem Kind arbeitet, sondern auch die Eltern wissen, wo und wie genau sie ihr Kind bereits günstig in seiner Entwicklung unterstützen und was genau sie noch verstärken könnten in alltäglichen Situationen, um mit beizutragen, ihr Kind in seiner Entwicklung konkret zu unterstützen. Auf der Coachingebene werden mit DVD oder Video die besten Bilder

gezeigt – die so genannte Videointeraktionsanalyse nach Marte Meo. (Niklaus, 2009). Marte Meo kann auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Bereichen eines Systems eingesetzt werden und ist deshalb auch eine hilfreiche systemische Methode (Hawellek und von Schlippe, 2005, und Hawellek, 2008).

Am wilob gibt es die Möglichkeit, Marte Meo bildbasiert, praxisorientiert und konkret in einem 1 tägigen Workshop mit Therese Niklaus am 14. Dezember 2009 kennen zu lernen. Danach ist es für alle, die möchten möglich, direkt ins 2. Modul des laufenden Marte Meo AnwenderInnenkurses (Total 3 Module à je 2 Tage) am wilob einzusteigen (siehe www.wilob.ch). Weitere Vertiefungskurse für Marte Meo (Marte Meo für die Coachingebene, Marte Meo und Neurobiologie) sind in Bearbeitung und werden demnächst am wilob angeboten. Die Marte Meo Ausbildungen am wilob bei Therese Niklaus werden von Martemeo international anerkannt und führen zu international anerkannten Zertifikatsabschlüssen (siehe www.martemeo.com).

Therese Niklaus Loosli

Lösungs- und ressourcenorientierte Beratungspraxis
Dr. med. Fachärztin FMH für Kinder- und Jugendpsychiatrie
Paar-, Familien- und Systemtherapeutin SGS
Marte Meo Therapeutin
Supervisorin, Organisationsentwicklerin und Hochschuldozentin
www.therese-niklaus.ch

Einige Literaturhinweise

Aarts, Josje, 2007, „Marte Meo-Methode für Schulen“, Entwicklungsfördernde Kommunikationsstile von Lehrern – Förderung der Schulfähigkeit von Kindern, Aarts Productions Niederlande, www.martemeo.com

Aarts, Maria, 2009, Marte Meo – ein Handbuch –, Aarts Productions, Eindhoven Niederlande, www.martemeo.com

Aarts, Maria, 2002, Marte Meo Programme for Autism – six Information Sessions on how to stimulate social and emotional Development, Aarts Productions, The Netherlands, www.martemeo.com

Aarts, Maria, und Hüther, Gerald, 2008, DVD zum Fachtag „Interaktion und Entwicklung“, Marte Meo Praxis und Neurologie, ein Dialog zwischen Maria Aarts und Prof. Dr. Gerald Hüther, www.martemeo.com

Aarts, Maria, und Rausch, Hildegard, 2009, Marte Meo Kommunikationstraining, Mir fällt nix ein, Aarts Productions,

Eindhoven Niederlande, www.martemeo.com

Aarts, Maria, und Rausch, Hildegard, 2009, „Mir fällt nix ein“, Marte Meo Kommunikationstraining, Marte Meo Magazine 2009/1&2 – Vol. 42/43, Marte Meo International – Eindhoven, The Netherlands

Baeriswyl-Rouiller, Irène, 2008, „Marte Meo“: Ein Konzept zur Förderung der Entwicklungsunterstützung, S. 4-13, Marte Meo Magazine 2008/2 – Vol. 39, Marte Meo International – Eindhoven, The Netherlands

Hawellek, Christian, 2008, Konkrete Hilfe zur Bewältigung des pädagogischen Alltags, Marte Meo Magazine 2008 3 & 4 – Vol. 40/41, S. 4-8, Marte Meo International – Eindhoven, The Netherlands

Hawellek, Christian, und von Schlippe, Arist (Hg.), 2005, Entwicklung unterstützen – Unterstützung entwickeln, Vandenhoeck & Ruprecht

Jura, Marzena; Thommes, Claudia, und Venedey, Christoph, 2008, „Die Marte Meo Methode im Seniorenzentrum am Haarbach“, S. 14-18, Marte Meo Magazine 2008 3 & 4 – Vol. 40/41, Marte Meo International – Eindhoven, The Netherlands

Niklaus Loosli, Therese, 2009, „Interaktives Coaching nach Marte Meo“ – ein systemisch sowie lösungs- und ressourcenorientiertes Konzept zur Entwicklungsunterstützung, S. 6-7, Herbstausgabe der Wunderantwort des wilob und im Internet auf <http://www.wunderantwort.ch/wunderantwort-13>

am 14.12.09
Marte Meo Einführungstag

ab 20.05.10
Marte Meo TherapeutInnenkurs

ab 29.11.10
Marte Meo AnwenderInnenkurs

Einzelne Workshops 2010

- 23./24.04.10 Lösungsorientiertes Arbeiten mit Kindern mit Dr. Theres Steiner
- 28./29.06.10 Lösungsorientierte Supervision für Fortgeschrittene mit Dr. M. Vogt
- 10.07.10 Lösungsorientierte Gutachten bei Scheidungen mit E. Wormser
- 24./25.09.10 Multi-Familientherapie mit Dr. Eia Asen
- 29.9.-1.10.10 Wie werden Organisationen konfliktfest? mit Dr. Friedrich Glasl

Ausgesuchte Weiterbildungen 2010

- ab 16.04.10 Aufbaukurs systemisch-lösungsorientierte Sozialpädagogik mit Esther Wormser und Joseph Birrer
- ab 20.05.10 Marte Meo TherapeutInnenkurs mit Dr. Therese Niklaus
- ab 28.10.10 Systemisch-lösungsorientierte Sexualtherapie mit Prof. Dr. Ulrich Clement

PP Journal
5600 Lenzburg



10 Jahre!

Am 3. September 2009 haben wir mit Ihnen unser Jubiläum gefeiert. Die berührende Rede von Gunther Schmidt, der lustige Sketch unserer wiloberinnen sowie das Programm «Zeitraffer» mit Michel Gammenthaler haben den Abend bereichert. Es war eine spannende Zeitreise - im einmaligen Ambiente vom Schloss Lenzburg.

Und der Abend war schneller vorbei, als uns lieb war. Wir waren gerührt, überrascht, bereichert.

Gerne möchten wir uns nochmals bedanken: Danke, dass Sie sich Zeit genommen und mitgefeiert haben. Danke, dass Sie unsere Kurse buchen und von uns erzählen. Kurz: Danke, dass Sie uns immer wieder unterstützen!

Aufgrund diesen wertvollen Begegnungen freuen wir uns sehr auf das Neue Jahr! Und wir wünschen Ihnen von Herzen, dass es für Sie viel Zufriedenheit, grosse und kleine Wunder und Dankbarkeit bringt!

Schöne Festtage!

Unter www.wilob.ch/news finden Sie Bilder zu unserem Event.

Impressum

Wunderantwort, Hendschikerstr. 5,
CH-5600 Lenzburg,
Tel.: 062 892 90 79, Fax: 062 892 90 78

Internet: www.wunderantwort.ch
Verleger: wilob AG,
CH-5600 Lenzburg

Jahresabo: sFr. 20.00

Werbeinserate: 1/1 Seite, sFr. 900.00,
Inserateannahme:
kontakt@wunderantwort.ch

Auflage: 4500 Exemplare: 1 x pro Jahr
500 Exemplare: 2 x pro Jahr