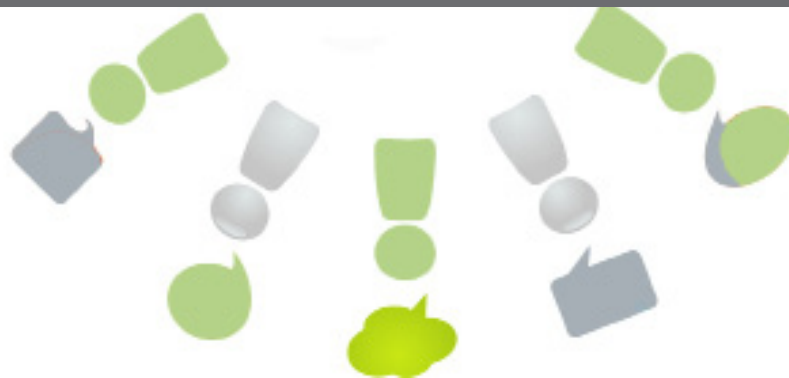


DIE Fachzeitschrift für Systemisch-Lösungsorientierte

Nr. 22, Sommerhalbjahr 12



Das neue alte Denken



An verschiedenen Orten wurde argumentiert, dass das endgültige Ziel der Positiven Psychologie ist, sich selbst wieder überflüssig zu machen—das wäre dann erreicht, wenn es in der Psychologie selbstverständlich wird, dass Forschung zu positiven und negativen Bereichen des Lebens gleich wichtig nebeneinander stehen.

Prof. Dr. Willibald Ruch

„The future is not a result of choices among alternative paths offered by the present, but a place that is created--created first in the mind and will, created next in activity. The future is not some place we are going to, but one we are creating“. John Schaar, Political Scientist, University of Santa Clara.

- Abstimmen jeder neuen Frage auf die vorangehende Antwort des Klienten
- Zeitweiliges Zusammenfassen des Gesagten und Sich-Vergewissern, dass die Antwort 'richtig' verstanden wurde.
- Anerkennung und Respekt vor dem Leiden
- Haltung des Nicht-Wissens

Skalenfragen
Die Skalafrage ist eine Metapher mit der man sich über Veränderungen unterhalten kann. (0-10)
Wichtig: 10 genau definieren!
• Skaliert werden: Verbesserungen der Situation, Veränderungen im Verhalten, Kompetenzzuwachs, etc.

Interventionen im systemisch-lösungsfokussierten Ansatz

„Intervenire“ heisst wörtlich übersetzt *„dazwischenkommen, sich einschalten“*. Der passendere Begriff für das, was im lösungsfokussierten Gespräch geschieht, wird durch das Wort *Ko-Konstruktion* umschrieben. Der Klient/in und der Therapeut/in konstruieren im gemeinsamen Gespräch eine Zielvorstellung. Dabei beeinflussen die Aussagen der Beteiligten sich gegenseitig.

Merkmale des lösungsfokussierten Gesprächs:

- Die Expertise für das, was stimmig und nützlich ist, liegt beim Klienten.
- Die Expertise für die Kommunikation liegt beim Therapeuten/in.
- Der Therapeut/in stellt dem System seine/ihre Beobachtungen und Fragen zur Verfügung.
- Aus diesem Vorgehen resultiert eine flache Hierarchie.

Der Therapeut/in fördert die Ko-Konstruktion durch:

- Bewussten Sprachgebrauch
- Spezielle Fragen

- Non verbale Zugänge
Die Sprache, die wir für die Beschreibung der Lösungen verwenden, unterscheidet sich von der Problemsprache. Beispiele:
• Konjunktionen bestimmen die Aussage eines Satzes!
Weil er zu spät kam, verpasste er den Zug. Er kam spät und verpasste den Zug.
• Sein und haben suggerieren einen nicht zu verändernden Zustand: Er ist gewalttätig, er ist traumatisiert, er hat eine Schizophrenie. Er verhält sich gewalttätig, zeitweilig wird er durch das erlittene Trauma beeinträchtigt etc.
- Das Wort 'aber' evoziert eine Rechtfertigung, das Wort 'und' verbindet zwei Sätze gleichwertig.

Ausnahmen:
- Kein Problem ist permanent in gleichem Ausmass vorhanden.
- Veränderungen sind unausweichlich.
- Ausnahmen deuten auf Lösungen hin!

Frage: Wann in letzter Zeit belastete sie die Situation oder das Problem etwas weniger, oder war allenfalls gar nicht vorhanden?

Ausnahmekontext genau explorieren.

- Die Frage, wie die nächst höhere Stufe auf der Skala erreicht werden kann, immer mit einer genauen Beschreibung der Situation auf der höheren Stufe beginnen. (Miniwunderfrage)

non-verbale Zugänge
Das Erinnerungsvermögen z.B. für Bilder, oder taktil- kinästhetische Erfahrungen ist oft besser als für das gesprochene Wort. Möglichkeiten: Dem Lösungsverhalten eine Gestalt geben
- in Form einer Handpuppe,
- die Lösung aus Ton formen,
- den Lösungszustand in der Bewegung erfahren,
- Lösungsbild malen,
- der Lösung einzelne Töne oder eine Musik zuordnen, etc.

Aus der PowerPoint-Präsentation für die wilob Tagung 5/12

Dr. Theres Steiner, Embrach

Das Buch von Matt Driver «Positives Coaching, Was Coaches von der Positiven Psychologie lernen können» kommt spätestens bis im November in unsere Buchläden. (ISBN: 978-3-8080-0692-4). Hier folgt eine spannende Rezension:

Während „Lösungsorientierung“ allorten zu boomen scheint, weitet sich offenbar wenig bemerkt die „positive Psychologie“ aus, deren Grundannah-

- Erfolg und wie man ihn erreicht, statt darauf, wie man Misserfolg vermeidet;
- Ziele und angestrebte Ergebnisse statt auf Probleme;
- Stärken statt auf Schwächen;
- die Entwicklung positiver Emotionen, Belastbarkeit und (Geistes-) Haltung statt auf die Handhabung von Negativität und schwierige Bewältigung;
- die Entwicklung positiver Beziehungen, statt darauf, wie man sie wieder in Ord-

Ein Beispiel:

In Kapitel 6 («Wie Sie Ihrem Coaching zu einem guten Start verhelfen», S. 79-94) verdeutlicht Driver die positiven Auswirkungen von Zielen. Zwar verweist er in diesem Zusammenhang auf SMART (specific, measurable, achievable, resources- and time-bounded), doch damit ist das gemeinsame Feld bereits abgegriffen.

Positives Coaching

Eine Buch-Rezension

men interessante Ähnlichkeiten mit lösungsorientierten Konzepten aufscheinen lassen. Allerdings – und wie ich finde: äußerst schade – gehen beide Ansätze sich bisher weitestgehend aus dem Wege. In kaum einer Publikation finden sich Literaturquellen des jeweils anderen Ansatzes – lauter blinde Flecken?

Das war für mich Anlass, in Publikationen der positiven Psychologie zu stöbern, die sich „irgendwie“ auf mein berufliches Umfeld beziehen. Und so bin ich auf dieses Buch von Matt Driver gestoßen und habe es mit Freude, Zustimmung und Nachdenklichkeit gelesen.

Freude und Zustimmung – weil ich der Grundannahme, die Driver bereits auf S. 1 expliziert, voll zustimmen kann: „Im Wesentlichen beschäftigt sich Positive Psychologie mit dem, was funktioniert, statt mit dem, was nicht funktioniert.“ Das klingt doch überaus vertraut. Und so geht es weiter, wenn Driver positive Psychologie mit einigen Themen verknüpft, die für ihn das Wesen hochqualifizierten Coachings ausmachen:

- das, was funktioniert, statt auf das, was nicht funktioniert;

nung bringt, wenn sie sich negativ entwickelt haben.

Das klingt doch mehr als vertraut, oder?

In elf Kapiteln, sehr klar und verständlich geschrieben, mit kurzen Beispielen und einigen Übungen angereichert, lässt Driver die LeserIn an dem teilhaben, was er unter qualitativem Coaching unter der Perspektive positiver Psychologie versteht. Das ist eingängig, nachvollziehbar und überzeugend – doch je länger ich las, desto mehr wurde mir bewusst, wie sehr VertreterInnen eines lösungsorientierten Ansatzes und VertreterInnen der positiven Psychologie getrennte Wege gehen, obwohl sie so sehr viel gemeinsam haben. Schade. Und deshalb empfehle ich dieses Buch, denn es regt an, macht Lust, mehr zu lesen und wirft die Frage auf nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden.

Ich habe viel wiedergefunden, was ich aus lösungsorientierter Literatur kenne, musste dann aber im Literaturverzeichnis feststellen, dass mir so gut wie sämtliche Quellen unbekannt waren. Das wird, denke ich, ein nächster notwendiger Schritt werden – Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten auszuloten.

Dabei sind all das Bereiche, wo sich beide Ansätze durchaus sehr anregend und befruchtend ergänzen könnten – und, wie ich glaube, auch würden. Driver bezieht z.B. sich auf die (persönliche) Bedeutsamkeit von Zielen, einzelne Schritte dahin und thematisiert die Frage, wie damit umgehen, wenn Ziele von außen „aufgezwungen“ werden – alles Fragen, die lösungsorientierte Fachleute ebenfalls bearbeiten. Doch weder die eine noch die andere Gruppe scheint bisher Kenntnis voneinander zu nehmen.

Deshalb empfehle ich dieses Buch, als Beginn, von, mit und übereinander zu lernen.

Jürgen Hargens (Meyn)

Lösungsorientiert arbeiten – hart arbeiten?

In Aus- und Fortbildungen höre ich des Öfteren, dass es beim lösungsorientierten Ansatz darauf ankommt, dass der kundige Mensch – meine Bezeichnung für die KlientIn – arbeitet und dass es beinahe als Fehler angesehen wird, wenn die lösungsorientierte PraktikerIn hart (und schwer) arbeitet. Für mich stellt dies eher ein nicht unbedingt nützliches Vorurteil dar.

Grundsätzlich gilt auch für mich die Erkenntnis, dass lösungsorientiertes Vorgehen für den kundigen Menschen harte Arbeit darstellt – so viele „neuartige“ und/oder „merkwürdige“ Fragen, so viele Nachfragen, so ein wertschätzend-hartnäckiges Dran-bleiben an seinen/ihren Ziel- und Lösungsvorstellungen. Da kann man/frau ganz schön ins Schwitzen kommen.

Das wäre eine Beschreibung aus der Sicht des kundigen Menschen. Nur – was macht die lösungsorientierte PraktikerIn? Sie ist es, glaube ich, die das Ganze am „Laufen“ hält, die Fragen stellt, die sich an den Antworten der kundigen Menschen orientiert, die immer wieder ressourcenorientierte Beschreibungen hervorbringt und – vor allem – solche Ressourcen und verborgene Fähigkeiten auch bemerkt. Das stellt ebenfalls harte (konzentrierte)

Arbeit dar – es sieht nur nicht unbedingt auch so aus!

Wenn die lösungsorientierte PraktikerIn nicht hart arbeitet – nämlich daran, ihr professionelles Können optimal einzusetzen -, dann arbeitet sie auch nicht – und das hilft meiner Ansicht nach dem kundigen Menschen wenig oder gar nicht.

Insofern bin ich davon überzeugt, dass lösungsorientiertes Arbeiten auf jeder Seite Kraft und Energie kostet – eben (harte) Arbeit ist.

Ähnlich sehe ich es auch mit Lösungs-ideen und Lösungsschritten.

Klar, es geht darum, dass der kundige Mensch – mit Unterstützung der lösungsorientierten PraktikerIn – das eigene Ziel klarer bekommt, das erwünschte Zielverhalten immer konkreter beschreiben kann. Dazwischen tauchen – aus meiner Sicht: verständlicherweise – immer wieder Fragen auf wie: „Was soll ich tun?“, „Geben Sie mir mal einen Rat“ oder „Sie sind doch der Fachmann/die Fachfrau, Sie müssen doch wissen, wie's geht?“

Und dann? Wenn ich tatsächlich einen „Rat“ habe? Darf ich ihn sagen? Oder muss ich ihn für mich behalten und den

kundigen Menschen dazu bringen (bloß wie?), selber darauf zu kommen?

Ich bin der Meinung, dass es ein eher wenig respektvolles und wenig wertschätzendes Verhalten meinerseits wäre, meine eigenen Ideen zurückzuhalten. Nur – es sind meine Ideen und eben nicht die einzig wahren Ideen. In diesem Sinne stellen sie Möglichkeiten dar und als solche mache ich sie offen: „Einen Rat habe ich nicht ... wenn ich Ihnen so zuhören ... und mich in Ihre Situation versetze ... dann hätte ich die Idee, dass es möglicherweise eine Möglichkeit sein könnte, Folgendes zu machen ...“

Das doppelte „möglicherweise eine Möglichkeit“ macht sprachlich klar, dass es nicht um „das Richtige“ geht, sondern um Möglichkeiten – eben um eine Möglichkeit von mehreren möglichen. Und dadurch, dass ich mich konjunktivistisch ausdrücke, betone ich auch, dass es sich um Möglichkeiten handelt.

Viel wichtiger scheint mir zu sein, dass ich dann, wenn ich dem kundigen Menschen meine Ideen anbiete (wenn er/sie das möchte oder es mir wichtig erscheint), sie/ihn auch tatsächlich in seiner/ihrer Kundigkeit respektiere und ernst nehme – ich traue ihr/ihm nämlich zu, selber zu

Ratschläge geben? Oder was?

entscheiden, was sie/er mit einer angebotene Möglichkeit anfängt. Und wenn er/sie meine Idee anwenden möchte – dann sollte ich weiter nachfragen, woran er/sie merkt, dass diese Idee für ihn/sie tatsächlich hilfreich ist. Und woran er/sie merkt, dass dem auch praktisch so ist. Anders gesagt – das Veröffentlichende einer eigenen Idee beendet das Gespräch nicht, sondern weitet den Fokus auf mögliche Konsequenzen.

Insofern stellt sich mir in meiner Arbeit immer wieder die grundsätzliche Frage, ob und inwieweit ich an die Kundigkeit meines Gegenübers glaube. Solange dieser Glaube bei mir gegeben ist, solange nehme ich auch die Kundigkeit ernst, für mich eine unerlässliche Voraussetzung jeder Art von Beratung.

Jürgen Hargens

Ausgewählte Buch-Publikationen

Einfach kurz und gut. Zur Praxis lösungsorientierter Kurztherapie. Dortmund: borgmann, 1996.

Klar helfen wir Ihnen! Wann sollen wir kommen? Systemische Ansätze in der Sozialpädagogischen Familienhilfe. Dortmund: modernes lernen, 1998.

Das Spiel der Ideen. Reflektierendes Team und systemische Praxis. Dortmund: borgmann, 1998.

Bitte nicht helfen! Es ist auch so schon schwer genug. (K)ein Selbsthilfebuch. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, 2000.

Gastgeber hilfreicher Gespräche. Wie haben Ihnen geholfen?! Was haben wir von Ihnen gelernt? Dortmund: borgmann 2000.

Erfolgreich führen und leiten - das will ich auch können... Dortmund: borgmann 2001.

Kinder, Kinder ... oder: wer erzieht wen ... und wie. Dortmund: borgmann 2002.

ich - du - wir und wer sonst noch dazu gehört. Systemische Gruppentherapie. Dortmund: borgman 2002 (mit Haja Molter).

Aller Anfang ist ein Anfang. Gestaltungsmöglichkeiten hilfreicher systemischer Gespräche. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2004.

«... und mir hat geholfen...» Psychotherapeutische Arbeit - was wirkt? Perspektiven und Geschichten der Beteiligten. Dortmund: borgmann 2005.

Zu einem Paar gehören mehr als zwei... Dortmund: borgmann 2005

Werkstattbuch Systemisches Coaching. Aus der Praxis für die Praxis. Dortmund 2007, ISBN 3-938-18732-8.

Erleben Sie Jürgen Hargens am wilob:

ab 4.06.2012 Systemisch-lösungsorientiert Supervision, Coaching, BSO anerkannt

22./23.06.12 Fragen - eine Kunst des Zuhörens

22./23.10.12 Schwierige Klienten - angenehmes Arbeiten

Pädagogische Aspekte der Salutogenese können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Lerne darauf zu achten, welche Erfahrungen du im Leben gesammelt hast,
- um Probleme zu lösen und Schwierigkeiten zu bewältigen. Versuche komplexe Situationen zu verstehen, - habe Selbstvertrauen aufgrund deiner Fähigkeiten, die sich bewährt haben,
- und erkenne den Sinn in dem, was du tust.

Es gilt also, aktive Bewältigungsstrategien bei sich selbst zu erkennen und einzusetzen, statt eine passive Versorgungshaltung einzunehmen. Das Konzept der Salutogenese sollte als Herausforderung

Hilfe zu holen, eine Ziel- und Lösungsorientierung zu haben und offen für Neues zu sein. Die einzelnen Schritte pädagogischer Aspekte zur Umsetzung des Konzeptes der Salutogenese können sein:

Lernen, was Salutogenese bedeutet
Man bedarf eines Grundlagenwissens zum Verständnis des Kohärenzgefühls mit seinen Konstrukten der Verstehbarkeit, Handhabbarkeit (Problemlösungsfähigkeit) und Sinnhaftigkeit. „Sinngabungsfähigkeit“ bedeutet für Menschen in der zweiten Lebenshälfte, für chronisch Kranke und Ältere nicht vordergründig die Suche nach äußeren Werten, wie Geld, Anerkennung, Zeitvertreib und nach „Kicks“, sondern vor allem die Suche nach Ant-

wort auf Fragen der Spiritualität (Jäger 2007): Woher komme ich? Wer bin ich? Warum bin ich hier? Wohin gehe ich?

worten auf Fragen der Spiritualität (Jäger 2007): Woher komme ich? Wer bin ich? Warum bin ich hier? Wohin gehe ich?

Religionen, Philosophien und sinngebende Tätigkeiten, z.B. im sozialen Kontext, können hier vordergründige Orientierungsbereiche sein. Es können aber auch Hobbies sein, denen man einen Sinn zuordnet. Bedeutsam erscheint, dass jeder Mensch einen Aspekt findet, der ihm entspricht.

Sichtweisen der Salutogenese üben
Es sollte geübt werden, Pathogenese und Salutogenese im Verständnis eines Gesundheits-Krankheits-Kontinuums zu betrachten (Jork u. Peseschkian 2006). Dabei kann man sich Fragen zu den drei Konstrukten der Salutogenese stellen, wie z.B. zur Verstehbarkeit: Was sind wesentliche Ursachen für meinen derzeitigen körperlichen und geistigen Gesundheits- bzw. Krankheitszustand? Bedeutet Krank-

seelische Beschwerden auftreten? Was müsste ich tun, damit es mir besser geht? Zur Sinnhaftigkeit des eigenen Daseins kann man fragen: Gibt es Wünsche, die ich mir bisher nicht erfüllt haben? Was glaube ich, warum ich lebe? Was betrachte ich als Ziel meines Lebens? Habe ich eine Lebensphilosophie? Was möchte ich erreichen und was wäre der nächste Schritt dahin? Was ist mir im Leben besonders wichtig? Wofür würde ich mich ganz besonders einsetzen? Gesundheitserhaltende Ressourcen erkennen und vermehren
Wenn man ein grundsätzliches Verständnis des Konzepts der Salutogenese erworben hat, ist es erforderlich, weiterhin aktiv an den unterschiedlichsten Bereichen des Lebens teilzunehmen. Nur durch Teilnahme können bisher gewonnene Erfahrungen angewendet und durch neu gewonnene oder überprüfte ergänzt werden; der Bestand an gesundheitserhaltenden Ressourcen kann wachsen.

Erkennen, was mich am meisten behindert
Häufig klagen Menschen darüber, dass sie Ziele, die sie sich gesetzt haben, nicht erreichen können. Ursachen dafür werden dann gewöhnlich in äußeren Umständen oder bei anderen Menschen gesucht. Versäumt wird der Blick auf sich selbst: Die größte Behinderung ist oft der eigene, ungezähmte Geist. Wir sind meist wenig geübt, uns selbst zu betrachten und zu erkennen, wodurch unser Denken, Kommunizieren und Handeln bestimmt wird. Meist sind es unreflektiert übernommene Vorstellungen darüber, was normal ist, wie man sich zu verhalten hat oder was man von anderen einfach erwartet (Jork 1994). Erfolg ist das Ergebnis unseres

Denkens (Moestl 2009), denn alles entsteht zuerst im Geist. Diese Sichtweise bedarf der Übung.
Alles entsteht zuerst im Geist
Damit ist dieser die Ursache aller Erfahrung, ob gute oder schlechte. Deswegen ist es notwendig, zuallererst zu lernen, mit dem Geist zu arbeiten. Es ist eine Frage von Motivation und Geduld, um das zu akzeptieren und Veränderungen der eigenen Geisteshaltung üben zu wollen (Jork 1999). Geistesschulung bedeutet dabei zuerst, direkt und klar zu erkennen, wie der eigene Geist arbeitet. Dann wird man auch einsehen: Nicht die Umstände bestimmen des Menschen Glück oder Unglück, sondern seine Fähigkeiten zur Bewältigung der Umstände. Oder anders ausgedrückt: Nicht die Ereignisse sind wichtig, sondern meine Reaktion darauf.
Die Frage „Wer bin ich?“ wird in indischen Weisheitslehren immer wieder gestellt.

Der kritische Blick auf sich selbst ist jedoch oft nicht angenehm und schmeichelhaft; ein Sich-infrage-stellen deckt u.U. auch dunkle Anteile unserer Persönlichkeit auf. Wem dies allerdings gelingt, der arbeitet an einem wichtigen Beitrag für das Konstrukt der Sinnhaftigkeit im Konzept der Salutogenese.

Prof. Dr. med. Klaus Jork

Literatur

Jäger, W.
Westöstliche Weisheit – Visionen einer integralen Spiritualität. S. 21-50.
Theseus, Stuttgart 2007.

Jork, K., N. Peseschkian
Salutogenese und Positive Psychotherapie. S. 26-32.
Hans Huber, Bern 2006.

Jork, K.
Körper und Kosmos in der tibetischen Heilkunde. S. 59-75.
In: P. Kemper (Hrsg.): Die Geheimnisse der Gesundheit.
Insel, Frankfurt a.M. Leipzig 1994.

von Jork, Klaus Prof. Dr. med.

Zur Pädagogik der Salutogenese

zum Erwerb salutogener Ressourcen bedarf es letztendlich verschiedener mentaler Fähigkeiten, wie sie Ortwin Meiss auch für Führungskräfte beschrieben hat: Fähigkeit zur Selbstkritik, Bereitschaft aus Fehlern zu lernen, Selbstverantwortung zu übernehmen, die Fähigkeit, sich

zum Erwerb salutogener Ressourcen bedarf es letztendlich verschiedener mentaler Fähigkeiten, wie sie Ortwin Meiss auch für Führungskräfte beschrieben hat: Fähigkeit zur Selbstkritik, Bereitschaft aus Fehlern zu lernen, Selbstverantwortung zu übernehmen, die Fähigkeit, sich

Jork, K.
Salutogenese und traditionelle Medizinsysteme – Über Krankheitsursachen und Krankheitsbewältigung in einer kulturvergleichenden medizinischen Anthropologie. S. 75-81.

In: Benad, M., R. Töpelmann (Hrsg.): Annäherung an das Heilige.
Kohlhammer, Stuttgart 1999.

Meiss, O.
Mentale Fähigkeiten von Führungskräften.
Persönliche Mitteilung.

Moestl, B.
Die Kunst, einen Drachen zu reiten. S. 146-165.
Knauer, München 2009.

WEITERBILDUNGEN START 2012 (NICHT VOLLSTÄNDIG)

Kursdaten	Titel	DozentIn	Investition
ab 04.06.12	System.- lösungsorientierte Supervision / Coaching BSO anerkannt	Fuchs, Pfister, Hargens	3'500
ab 06.09.12!	Embodiment 6 Ausbildungsseminare in Embodiment (12 Tage)	Rolf Krizian	3'000
ab 08.09.12!	Intuitives Bogenschiessen - Trainerausbildung 6 Seminare Trainerausbildung (12 Tage)	Rolf Krizian	3'600
ab 25.10.12!	Weiterbildung zur Lösungsorientierten Beraterin 12 Tage Weiterbildung im system.-lös. Arbeiten	Dr. Th. Steiner, U. Fuchs K. Vögtli	3'100
ab 15.11.12	Marte Meo AnwenderInnenkurs	Dr. Therese Niklaus	1'500
ab 07.03.13	Empowerment für Teams / OE II	Dr. Gunther Schmidt	5'500
ab 22.04.13	System.-Lösungsorientiertes Coaching II	Michael Dahm	5'200
ab 25.04.13	System.- lösungs. Supervision & Organisationsberatung I	Dr. F. Glasl, Dr. J. Lemp	5'500



WORKSHOPS SOMMER 2012 (NICHT VOLLSTÄNDIG)

Kursdaten	Titel & Dozenten
01./02.06.12	Positive Psychologie & Humor mit Dr. W. Ruch
14.-16.06.12	Burnout als Wachstumskrise mit K. Mücke
22.06.12	Marte Meo Einführungstag mit Dr. Th. Niklaus
22./23.06.12	Fragen – eine Kunst des Zuhörens mit J. Hargens
06.-08.09.12	Reflecting-Team mit Haja Molter
17./18.09.12	Jugendkult Gewalt mit Dr. Philip Streit
25.-27.10.12	Das Lebensflussmodell mit Peter Nemetschek
26./27.10.12	Hypnosystemische Trauerbegleitung mit Roland Kachler
29./30.10.12	Hypnotherapie mit Kinder (Ängste) mit Susy Signer-Fischer
31.10.-2.11.12	Wie werden Organisationen konfliktfest? mit Dr. Friedrich Glasl
27./28.11.12	Einführungsworkshop mit Ursula Fuchs
05./06.12.12	Lösungsorientierte Konfliktgespräche mit Gudrun Sickinger
07./08.12.12	Lösungsorientierte Kinderhypnose mit Dr. Ursula Bühlmann

Impressum

Wunderantwort, Henschikerstr. 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. 500.00,
Inserateannahme:
kontakt@wunderantwort.ch

Auflage: 4700 Exemplare: 1 x pro Jahr
500 Exemplare: 1-2 x pro Jahr