

## **Christiane Geiser, 2004, Professionelle Kollegialität**

(aus dem Artikel **Bereicherung oder Entfremdung? Ausweitung oder Entgrenzung? Nachdenken über Weiterentwicklungen und Stolpersteine im personenzentrierten Ansatz. in: Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung, GwG, 3/2003, S. 121-126**

Ich schlage drei Verfahren vor, um die Debatten und Diskussionen im PCA in einen wirklichen Dialog zu verwandeln:

1. die Anwendung der klassischen Grundbedingungen von Rogers auf kollegiale Gruppierungen,
2. den Focusing-Ansatz von Gendlin zum Überprüfen von Einseitigkeiten und Vorurteilen,
3. und den Bohmschen Dialog als Möglichkeit, als Gruppe wieder neu denken zu lernen.

ad 1.

Die Bedingungen, die Rogers aufgestellt hat, um Veränderung in der Therapie zu unterstützen, sind bekannt. Er selber hat ja den Ansatz auch auf nicht-therapeutische Felder ausgeweitet. Ich habe das dringende Gefühl, dass auch wir das tun sollten und diese Bedingungen anwenden auf die Art und Weise, wie wir im kollegialen Kontext miteinander umgehen, wie wir theoretisch nachdenken, wie wir uns in öffentlichen und berufspolitischen Feldern bewegen.

Einige Ideen:

Was würde es heissen, einander in diesen Belangen wirklich zuzuhören? So zuzuhören, wie wir es aus unserer professionellen Arbeit kennen? Empathisch versuchen, sich für einen Moment in der Welt des anderen und in seinem Bezugssystem niederzulassen und von dort aus zu hören, wie jemand zu einer bestimmten Weiterentwicklung gekommen ist? Zu akzeptieren (was, wie wir wissen, nicht heissen muss, dass man einverstanden ist!), dass da jemand diese oder jene Schlussfolgerungen gezogen hat. Auf all die Beziehungsresonanzen achten, die dabei in uns aufsteigen, und sie formulieren und der Beziehung und der anderen Person zur Verfügung zu stellen. Wirklich wissen wollen, wirklich interessiert sein.

Da wir KollegInnen sind und keine KlientInnen, gilt das für beide. Die Person, die ihre Richtung vorstellt, darf erwarten, dass ihr ein Beziehungsraum zur Verfügung gestellt wird, in dem sie erst einmal gehört wird. Dann aber muss sie offen sein für Kritik, Feedback, für das gespiegelt Bekommen eventueller eigener Strukturgebundenheiten und wie diese in der Sicht der anderen ihre Theoriebildung, ihr Denken formen und sich bemerkbar machen im kollegialen Verhalten, im Auftreten in der Öffentlichkeit – und das ernsthaft und aufrichtig prüfen.

Es könnte ja wirklich sein, dass z.B. eine besondere und anderes ausschliessende Gewichtung des Faktors „Wertschätzung“ ein Lieblingsthema eines Kollegen ist? Dass das Betonen der Machbarkeit, der Manipulation, der Strategien eine Charakterstureigenart eines anderen ist? Dass ein Hervorheben der zu erringenden Freiheit und Autonomie ein Lieblingswunsch einer bestimmten Theoretikerin und gar nicht für alle gleich bedeutsam ist? Dass die Art und Weise, wie jemand etwas vertritt, vielleicht auch getragen ist von Profilierungsdenken und Streitlust und

Einseitigkeit oder im Gegenteil von Kompromissbereitschaft und Nachgiebigkeit? Wir sollten, finde ich, offen sein für diese Fragen, uns befragen lassen, aufrichtig forschen und suchen und wieder flexibel werden für all die Varianten, wie Menschen sich in diesen schwierigen Fragen konfigurieren.

Das im KollegInnen-Kreis zu tun, ist durchaus nicht selbstverständlich – aber gerade unser Ansatz hätte dazu das Werkzeug und viel Erfahrung zu bieten! Von all unseren AusbildungsteilnehmerInnen verlangen wir diese gründliche Schulung in Selbstreflexivität und Resonanz. Wir alle unterziehen uns lebenslanger Super- oder Intervision in Bezug auf unsere Arbeit. Wieso tun wir das nicht in Bezug auf unsere kollegialen Beziehungen? Auf unsere Zusammenarbeit in beruflichen und standespolitischen Gruppierungen? Manchmal kommt es mir vor, als ob wir alle unsere personenzentrierten Kompetenzen, die wir in unseren Berufsfeldern haben, auf der Stelle verlieren an den Orten, an denen es um Identitätsbildung, Macht, Einfluss, Geld, Werte, Ethik und ähnliche Fragen geht. Um es mit einem meiner Lieblingszitate von Rogers zu sagen: „Die erste Bedingung zum Zuhören ist Mut“ - er sagt es über die TherapeutInnen, die, wenn sie wirklich ihren KlientInnen zuhören, auch selber riskieren, verändert zu werden. Sollten wir es nicht wagen, uns in unseren kollegialen Kontakten dieser Disziplin ebenfalls auszusetzen?

Und wer je gespottet hat über die Oberflächlichkeit und leichte Erlernbarkeit dieser Art von In-Beziehung-Sein, wie wir sie aus unserem Ansatz kennen, wird dieses Urteil nach einigem Aufenthalt in diesem Übungsfeld sicher zurückziehen...

ad 2.

Wenn immer wir drohen, in Einseitigkeiten, Vorurteilen oder Schon-Gesagtem, Schon-Gedachtem zu erstarren, gibt es die einfache Möglichkeit, die zumindest die VertreterInnen des experienziellen Ansatzes kennen: einen Moment innezuhalten und sich zu fragen: „Worum geht es da eigentlich? Wenn ich an all das denke, was zu diesem Thema gehört: was gibt es dann zu all dem für eine Resonanz in meinem Körper?“ Durch das langsame Auffalten des felt sense entsteht dann dieses „something more“, das neu in seiner gegenwärtigen Bedeutung aufscheint, weit über das hinaus, was wir schon zu wissen meinten. Das ist eine Verzichtleistung und Irritation des Gewohnten. Es ermöglicht aber in diesen schwierigen Themen eine Neuordnung von Komplexität und das Auftauchen von Emergenzen.

ad 3.

Zum Schluss möchte ich noch kurz auf ein Verfahren hinweisen, das sich meiner Erfahrung nach hervorragend dafür eignet, Gruppenprozesse dieser Art zu fördern: den Dialog nach David Bohm.

Bohm definiert Dialog (dia=durch, logos=Wort) als "freien Sinnfluss, der unter uns, durch uns hindurch und zwischen uns fließt". Im Gegensatz dazu haben Wörter wie "Diskussion", Debatte, und Disput immer einen trennenden Anteil (discutere: zerschlagen, zerteilen, zerlegen; battuere: schlagen; disputare: auseinander schneiden).

Ich habe die Vision, dass die Protagonisten verschiedener Richtungen auf ihrem Panel ihre Stühle einander zuwenden, sich anschauen und beginnen, um der Sache willen neu miteinander nachzudenken. Die Eigenwahrnehmung des Denkens und Fühlens kann sich in einem

Bohmschen Dialog ereignen, wenn alle Beteiligten den Denkprozess verlangsamen, beobachten und öffentlich machen. Vorannahmen und Hintergrundüberzeugungen werden sichtbar. Dem Denken auf die Spur zu kommen, und zwar dem individuellen und dem kollektiven, ist das erklärte Ziel der Dialoggruppen. Dabei würde es dann, wenn die Disziplin des Zuhörens und des erkundenden Fragens eine Weile praktiziert wird, mit der Zeit auch dazu kommen können, dass die Beteiligten dem Gruppenganzen zuhören können. Was tun wir gerade, was lassen wir aus, wie bewegen wir uns, welche Gesamtatmosphäre herrscht, was bahnt sich an? Jedes Mal, wenn jemand etwas sagt, ändert sich ja subtil das Ganze. Können wir die gemeinsame Realität wahrnehmen? Das erfordert einen grösseren Blick-/Hör-/Spürwinkel, ein ausgedehntes Körperfeld. Alle sprechen mit eigener, deutlicher, unverwechselbarer Stimme - und sind gleichzeitig Teil des Ganzen, eine Facette, eine Ausfaltung der Potentialität, mehr nicht. Das macht die einzelnen gleichzeitig wichtig und unwichtig. Bohm nennt das "Partizipation", und das ist mehr als nur Toleranz. Oder wie es ein Teilnehmer an einem Workshop am Kongress formulierte; „How much we need each other!“

## **Schluss**

Mit der oben beschriebenen Vision habe ich versucht, die fruchtbaren und radikalen Annahmen unseres Verfahrens für ein weiteres Anwendungsfeld vorzuschlagen: das der Kollegialität. Wenn es darum geht, zusammenzuarbeiten, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu definieren, Konzepte zu erarbeiten und als Gruppe nach Aussen zu treten, sollten wir uns nach Innen dieser anspruchsvollen Disziplin unterziehen. Können wir den personenzentrierten Grundhaltungen auch hier vertrauen lernen und die Techniken erproben und verfeinern, bewährt sich unser Ansatz ein weiteres Mal und geht erstarkt daraus hervor. Glaubwürdig können wir dann nach Aussen treten und all den Feldern, die das so dringend nötig hätten, unsere Art professioneller Kommunikation zur Verfügung stellen.