

**DGfC Fachtagung 2011 in Jena:
"Das Bewusste ist klug, das Unbewusste weise"**

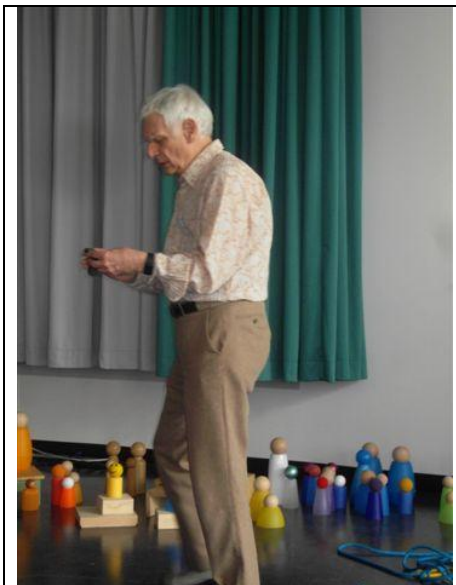
mit einem Vortrag und Workshop von Peter Nemetschek

Erinnerungen und Gedanken an die Fachtagung der DGfC am 12. März 2011

von Regina Krczizek FH Jena (Fotos incl.)

Ein Mann tritt vor die Zuschauer, weißhaarig, verschmitzt, mit klugen Augen. Er zieht seinen Pullover aus, später erfahren wir, sein Zeichen dafür, dass er arbeitsbereit ist, und läuft hin und her.

Hinter ihm stehen farbenfrohe Kegel mit runden Köpfen, liegen Seile und Körbchen mit Kugeln, Spielzeug, der Nemetscheksche Wanderzirkus. Er habe noch bei Milton Erickson, dem berühmten Hypnotherapeuten aus den USA studiert, erfahren wir und staunen und von ihm stammt auch das interessante Motto der Tagung. Wie kann man nun das Unbewusste erklären? Es reagiere auf unmittelbare Botschaften, die nicht durch Worte übersetzt zu werden brauchen, hirnganisch ausgedrückt springt die rechte Hemisphäre, der Bildspeicher an, speichert konkrete Dinge und reagiert schnell. Z. B. indem wir spontan unsere Hände ausstrecken, wenn ein Kind fällt.



Herr Peter Nemetschek erklärt anhand eines Weckers die Funktion der analogen Kommunikation

Anhand eines Weckers erklärt er uns die analoge Kommunikation. Man könne hier die Zeit „sehen“ und erkennen, wie viel Zeit verstreicht, bzw. verstrichen ist und er kann anhand des Ziffernblattes sehen, wie viel Redezeit er noch hat, noch z.B. 55 Minuten. Und dies sieht man bei einer Digitaluhr nicht mehr.

Am Beispiel eines Ehestreites, kleiner Anlass, Hineinsteigern, dann schlaflose Nächte, Begrübeln der eigenen Position, die doch richtig ist, Nichtaufgeben, erfahren wir nun die Grundlagen des systemischen Denkens und die Lösung, einfach und schwer. Einer nimmt den anderen in den Arm und bittet ihn um Verzeihung, „den,“ Ansatz in der Lösungsorientierten Beratung.

Das Problem, welches er Krise nennt, weil diese einen Anfang, einen Höhepunkt und ein Ende hat, kann möglicherweise nicht beseitigt werden, dafür aber die Haltung dazu. Ein Problem hat man auf den Buckel, es ist schwer und zerrt uns nach unten, eine Krise kann man meistern. Überhaupt solle man mit der Sprache aufpassen, wie schon Paul Watzlawick sagte: „Sprache schafft Wirklichkeit“.

Wohl ist zu überlegen was man sagt, manches auch ganz diffus, damit eigenes im Kopf des Klienten entstehen kann. So schnell kann man also ein schwieriges Konzept vermitteln und verstehen.

Nun demonstriert er uns seinen eigenen Arbeitsstil. Ein blaues Seil wird ausgelegt, seine time line. Die aktuelle Situation, das „Hier und Jetzt“, dargestellt nun durch eine Wellenlinie, die Zukunft, immer zum Fenster hin anzuzeigen, damit der Horizont erweitert werden kann und die Phantasie angeregt wird, die Perspektive zu erweitern. Halluzinieren nennt er das, eines seiner wichtigsten und häufigsten Wörter.



Herr Peter Nemetschek erklärt die Arbeitsweise der time line

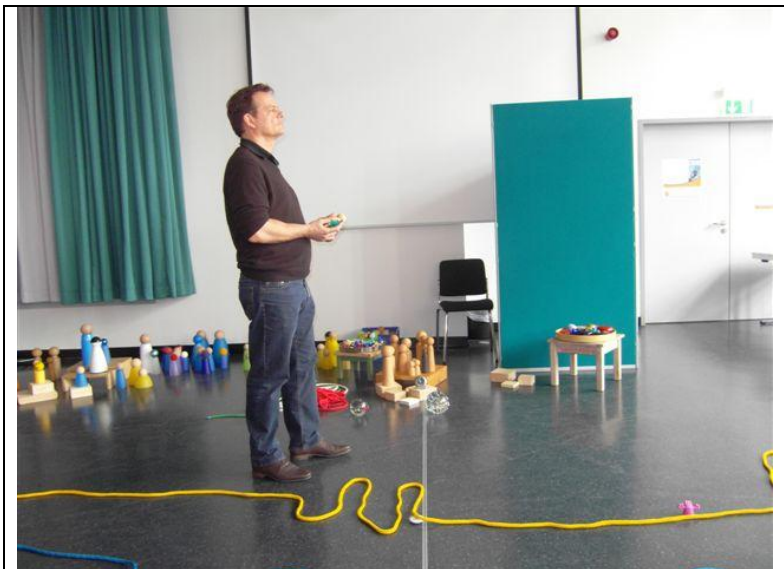
Dann legt er Symbole, für das Jetzt, einen Kreis, einen nächsten für „geschafft“, die Zukunft, und dann noch einen Schritt weiter, die Zeit, wo man das Problem pardon, die Krise, bereits hinter sich gelassen hat und schmunzelnd zurückblickt, „Da war doch mal etwas“, da hat man bereits vergessen das man je hatte, der „Schmunzelpunkt“, der Future 2, und den

markiert er mit einer Kristallkugel. Diese hilft uns zu „sehen“, was ist der Bereich des Möglichen, was kannst du da hinten, halluziniere. Je vager die Sprache, desto mehr Bilder und Eindrücke hat der Klient. Noch einmal zurück zum Anfang und dann mit der Haltung des Future 2 nach vorn, wieder einen Schritt vor zum „wichtigsten Schritt“. Alles ist plausibel.

Es geht um den Unterschied, wie auch Gregory Bateson sagte. „Gib mir einen Unterschied und ich schaffe Dir ein Universum“. Der Unterschied zwischen „Jetzt“ und dem „Kann Bereich“. Kein Kleben am „warum und wieso“ und den vielen Fehlversuchen.

Nun bittet er darum, dass ein Tagungsteilnehmer vorkommen möge um sich für Demonstrationszwecke zur Verfügung zu stellen, er betont mehrfach, dass dies ohne Worte angehe, man nicht sprechen müsse, ein Mutiger geht vor. Er legt die Punkte, schreitet sie ab, spürt, geht nach vorn und zurück.

Am Ende der Demonstration wirkt er erleichtert und energetisiert. „Bewahrte es in Deinem Herzen. Das war eine Menge für heute. Was Du gesehen hast, ist Dein



Demonstration der time line Arbeit

Geheimnis. Erzähle es jemandem oder bewahre es für Dich. Aus, raus.“

Das Abschiedsritual von Peter Nemetschek. Die Zuschauer sind fasziniert und freuen sich auf den Nachmittag.

Workshop mit Peter Nemetschek: „Krisen in Teams - der abwesende Chef“

So der Titel des nachmittäglichen Workshops. Das kann ja spannend werden, zumal ich selbst in Führungsposition bin. Ist der Chef abwesend und deshalb kommt es zu Krisen oder ist er abwesend, weil es Probleme gibt?

Wir erfahren, er ist bei Krisen abwesend - außer in der sozialen Arbeit. Auf jeden Fall fördert diese Situation eine Anti - Rolle, den $\alpha 2$, wie die Gruppendynamiker sagen würden. Und zu diesem würde dann der Coach Folgendes sagen: „Der Chefsessel ist besetzt, aber Du hast die Chance kooperativ zu sein usw. und - woanders zu üben“. Als lösungsorientierter Berater müsse man frech sein. Das gefällt mir und ich werde es demnächst in meinen eigenen Seminaren den Studenten mitteilen.

Über Schweigepflicht erfahren wir, dass trotz guten Willens der Beteiligten der Raum Augen und Ohren habe. Dazu die Geschichte vom Bären, die P. Nemetschek passiert ist. Niemals Tierfiguren verwenden, warnt er. Einmal habe er einen Bären als Symbol für den Chef verwendet, aus dem dann, typisch für Bayern, ein Saubär wurde, und diese Metapher über nicht bedachte informelle Kanäle prompt beim wirklichen Chef landete, der natürlich ein großes Theater machte, was denn da im Coaching so Tückisches passiere.

Einführend geht er weiter auf Besonderheiten in der Gruppensupervision ein. Wir erfahren, unterschwellig vorhandene paradoxe Widersprüche in der Gruppe vorweg zu nehmen, „Es ist leicht und schwer.“, ressourcenorientiert zu arbeiten. Ressource wird von ihm als Kraft bezeichnet. Also die Gruppe in eine kooperative, konstruktive Grundhaltung einzustimmen, statt in die Nörgelei mit einzustimmen? Z.B. mit der Frage „Was würde der Chef sagen, wenn er hier zum Fenster hineinschauen würde?“ Wie können wir hier konstruktiv zusammensitzen und was würden wir ihm sagen?“

Das ist wieder so ein Grundsatz aus der lösungsorientierten Arbeit. Die Haltung verändern, betont er noch mal. Nicht an der derzeitigen Lösung im Team arbeiten, denn das ist die Lösung 2. Ordnung (sagt auch Watzlawick). Und eine Lösung 2. Ordnung ist Lösung und Problem zugleich. Auch Einstein habe schon darüber nachgedacht indem er sagte, dass Probleme nicht durch die gleiche Ebene gelöst werden können, in der sie entstehen, die Lösung müsse eine Ebene höher sein. Wir befinden uns also in guter akademischer Gesellschaft.



Setting - Der abwesende Chef und seine Anti Rolle

Ein weiterer Exkurs über das unterschwellige Gruppengeschehen, das gemeinsame Unbewusste des Teams, wird uns über Männerbünde und Frauenstrategien vermittelt, über Krisen und Anpassungspolitik. Demnach neigen Männer dazu, an Stühlen zu sägen. Die frühere Arbeitsteilung in den Zeiten der Jagd machte offene Abstimmung und Arbeitsteilung erforderlich,

um den Feind zu besiegen. Alles musste klappen, ansonsten drohte der Gruppe Gefahr, wenn nicht, wurde die Gruppenstruktur verändert. Das war notwendig.

Frauen neigen dagegen zu verdeckten Strategien, die nicht leicht aufzulösen sind und wahrscheinlich auch nicht sollen, auch prähistorisch begründet. Da sie lange Zeit ein Kind groß zu ziehen hatten überlegten sie, wie sie in schwierigen Zeiten, wenn sie z.B. stürben, das Kind trotzdem optimal versorgen könnten. Eine beste Freundin war die Lösung und die musste beste Freundin bleiben, auch bei Konflikten, die dann nur verdeckt ausgetragen würden.

Noch einige Tools, man schreibt und symbolisiert das Gruppengeschehen nach einem bestimmten Schema selbst, damit Übersichtlichkeit gewahrt bleibt, fragt immer nach Alter und Dienstalder, bei Männern fragt man wie alt sie sind (sie wollen gern älter sein), bei Frauen wie jung (sie wollen lieber jünger sein), fragt nach beteiligten Personen und ganz wichtig, nach dem Klientel, den Adressaten, für das die Arbeit gut ist, wie viele, wer? Und siehe da, damit hatten die Übungsteilnehmer Mühe. Also über den Tellerrand zu schauen, wenn doch das Team eine Krise hat, ist wohl schwer. Aber es hilft bei der Wahrnehmung der einzelnen Etappen, der Kontext, der eigentliche Auftrag für das Team, die Arbeit in die richtige Relation zu stellen und so rücken sich die Dinge in den richtigen Rahmen zurück. Heute nennt man das auch Reframing.



Die Time line-Arbeit mit Teams

Und die Haltung des Nichtwissens der lösungsorientierten Berater hilft auch hier, zu sagen, „Ich weiß nicht, was das heißt?“, bei Abkürzungen, bei betriebsinternen Bezeichnungen. Das gefällt mir. Nimmt den Druck, falls man wenig Feldkompetenz hat. Dann die Kernfrage „Was ist Dein Coachingauftrag?“ Und los geht's mit der Arbeit. Zwei Teilnehmer melden sich. Die zweite Teilnehmerin ist zuerst skeptisch, dann will sie es wissen.

Dann zeigt er uns die time line Arbeit für die Arbeit mit Teams. Die Teilnehmer werden als Protagonisten mit einbezogen und erfahren selbst die Veränderungen in der „Jetzt-Situation“, beim „Geschafft Punkt“ und beim „Schmunzelpunkt“. Ich bin auch dabei und erkenne die Haltungsänderung

ganz deutlich. Mit der lässt sich arbeiten. Ich bin überzeugt.

Nachdenklich, mit vielen Eindrücken endet dieser Workshop. Danke dafür.