

Werteentwicklung – eine berufsbiografische Reflexion

Eine berufsbiografische Reflexion über die Entwicklung eigener Grundwerte oder grundsätzlicher Positionen ist immer sinnvoll, ab und zu notwendig, aber deswegen kein Grund, sie in einer Fachzeitschrift öffentlich zu machen. Gleichwohl gibt es zwei Gründe, diesen Versuch hier zu unternehmen: Erstens beschreibe ich eine bestimmte Zeitspanne, die 70-iger und 80-iger Jahre in der Akademie für Jugendfragen in Münster. Dieses war ein Ort von dichter Entwicklung supervisorischer Identität, Theorie, Ausbildung und Konzeptualisierung. Zweitens entwickelte sich meine Berufsbiografie in der Begegnung mit Lehrern und Kollegen, die in der sich damals entwickelnden Profession Supervision Grundlagen und Standards geprägt haben. Hier könnte die narrative Sichtweise Allgemeineres und öffentlich Interessantes berichten.

In seinem Ankerkettenmodell beschreibt McGuire (1969) einen Zusammenhang zwischen Werten und Verhalten. In diesem Modell werden Werte mit einem Anker unter Wasser im Meeresboden verglichen. Je nach Länge der Ankerkette bewegt sich das Boot in einem Radius, der den Spielraum von Verhalten beschreibt, der an diesen Anker (Wert) gebunden ist. Für mich ist dieses Modell ein Ausgangsbild, das mich zu der Frage und Suche nach den Fixpunkten meiner beruflichen Identität geführt hat. Ebenso hat mich die Frage beschäftigt, wie denn diese Ankerpunkte entstanden sind und wer in meiner beruflichen Entwicklung darauf Einfluss hatte.

Der Ort der Orientierung - Die Akademie für Jugendfragen.

Die Akademie für Jugendfragen war eine Gründung der deutschen Bischofskonferenz. Sie sollte ursprünglich durch Weiterbildung mit dazu beitragen, engagierte haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der kirchlichen Jugendarbeit für weitere caritative und pädagogische Karrieren in der katholischen Kirche zu qualifizieren. Ende der 60-iger, Anfang der 70-iger Jahre entwickelte sich diese Fortbildungseinrichtung zu einem Zentrum der Entwicklung angewandter Gruppendynamik und zu einem Ausbildungsinstitut für SupervisorInnen. Nach dem Burckhardt-Haus, Gelnhausen, war die Akademie für Jugendfragen die zweite Ausbildungsstätte für SupervisorInnen in Deutschland. Angesichts der damals großen Nachfrage nach gruppendynamischer Erfahrung und gruppendynamischen Trainings bot sich die Akademie für Jugendfragen mit ihrem eigenen Tagungshaus als idealer Ort für die Durchführung gruppendynamischer Trainings an. Der damalige geschäftsführende Direktor, Gerhard Leuschner, verstand es, den interessantesten Trainern und Trainerinnen der boomenden und sich neu entwickelnden ange-

Artikel

erschienen in:

supervision
Heft 4 2014
Seite 35-40

Bernd Jansen war seit dem Beginn der 70-er Jahre Dozent an der damaligen Akademie für Jugendfragen.

In diesem Beitrag beschreibt er den Ort dieser „Münsteraner Schule“ und in der kollegialen Zusammenarbeit mit Gerhard Leuschner, Wolfgang Weigand, Kees Wieringa und Klaus Krämer die Entwicklung seiner beruflichen Werthaltung jenseits des „Geschmeidigen“

wandten Gruppendynamik in diesem Haus ein Betätigungsfeld zu bereiten. Unter seiner Führung und konzeptionellen Kompetenz entstand ein Netz von Fachleuten, die als von außen benannte „Münsteraner Schule“ fachliches Profil zeigte. Dieses personelle Netz nahm durch Mit- und Zusammenarbeit Einfluss auf die Lehrinhalte und die Lehrformen der Ausbildung von SupervisorInnen in der Akademie für Jugendfragen. Um die Interdependenz von Person, Rolle und Organisation zu verstehen und dieses Verstehen für die supervisorische Tätigkeit nutzbar zu machen, waren gruppenspezifische Lernformen sinnvoll. Das Verschränken von Wissenszuwachs und (selbst-)erfahrungsbezogenem Lernen wirkte nachhaltig Konzept bildend. In dieser „Münsteraner Schule“ bezog man sich in der angewandten Gruppendynamik und der Supervision auf psychoanalytische Verstehensgrundlagen. Man verstand die Beziehungen, Konflikte und Handlungsweisen der Akteure in ihren biografischen Bedingtheiten und in ihren unbewussten Inszenierungen im Hier und Jetzt. Das Lernen war ganzheitlich, intensiv, nachhaltig, offen, interaktiv, Gruppen bezogen, selbstreflexiv, konfrontativ ... Autorität errichtete sich in der Beziehung und nicht primär durch die Macht der Rolle.

Nach dem Studium stieß ich 1977 als Dozent auf diese „Welt“. Sie hat mich geprägt und meine gruppenspezifische und supervisorische Identität zu etablieren geholfen. Für die Entwicklung geistiger Grundhaltungen und Werte war hier der für mich passende Raum. Aufgewachsen in einer münsterländischen Kleinstadt waren Werte in scheinbar konfliktfreien Zonen angesiedelt. Anpassung unter der Frage: „Was dazu wohl der Nachbar sagt!“ war bestimmend. Nicht aufzufallen und sich anzupassen galt in meinem Elternhaus (Beamtenfamilie) als Richtschnur. Dagegen pubertär und von der „68-iger-Zeit“ unterstützt sich aufzulehnen, führte mich schon als Student zu allem Möglichen, nur nicht zu Strukturen und Regeln. Als Student hatte ich bereits in den ersten Jahren im Feld der Jugendarbeit gruppenspezifische Trainings besucht und mit Klaus Doppler und Klaus Antons Autoritäten entdeckt, die mir unterschiedlich und professionell Lernfelder eröffneten, in denen ich experimentieren konnte und langsam auch wieder den Anschluss an Strukturen, Regeln, Bedingungen fand. Dass solche Strukturen aber nicht fest und „gottgegeben“ waren, sondern dass sie zu verhandeln sind, dass sie erstritten werden können und dass ich sie mitbestimmen kann, war für mich eine „geistige Revolution“. Regel, Strukturen und Werte waren zuvor von außen gesetzte Ordnungssysteme, denen man sich anzupassen und zu unterwerfen hatte. Oder man entschied sich für den Bruch mit den Normen und Ordnungszwängen. Daraus entstanden Konflikte aber es entstand nicht unbedingt etwas Neues. Hier erschloss sich mir ein Dialog in dem Ordnung, Werte und Person miteinander in Beziehung gesetzt wurden. Der Diskurs eröffnete Selbstbestimmung und schaffte in der Auseinandersetzung Verbindung. Regeln und Strukturen gerieten in Bewegung. Ich erfuhr dass sie sich auf konkrete Personen und Anlässe beziehen, und dass sie intersubjektiv sind. Und gleichzeitig ging es darum, dass Verbindliches und Verbindendes entstand. Nicht die Beliebigkeit eines individuellen Menschen, dessen Überich ins Wanken geraten war, bestimmte das Sein, sondern die erstrittene intersubjektive Verbindlichkeit (Beziehung) war Leitschnur für das Handeln und die Entwicklung beruflicher Identität als Dozent, Gruppendynamiker und Berater.

Die Konsequenz des Suchens - Mein erster Lehrer, Gerhard Leuschner

1972 besuchte ich mein erstes 10 tages gruppendynamisches Training. Dort war Gerhard Leuschner der Trainer in meiner Trainingsgruppe. Die Besonderheit dieser Lernform für meine weitere Entwicklung habe ich oben kurz beschrieben. Das Training endete für mich mit einer Überraschung, nämlich eines Angebots von Gerhard Leuschner, mich auf dem Weg zum Trainer für Gruppendynamik zu fördern und zu begleiten. Das war besonders und deshalb verblüffend, hatte ich mich doch während des Trainings oft in der Rolle des Oppositionsführers geübt und z. B. ein selbst gefertigtes Pamphlet „Wider den entpolitisierenden Muff in der Kleingruppe“ verfasst und verteilt. Ein Beziehungsangebot trotz „rebellischen Verhaltens“, das war neu! 1977 wurden wir dann Kollegen an der Akademie für Jugendfragen. Gerhard Leuschner war dort nicht mehr geschäftsführender Direktor, sondern inzwischen wieder Dozent. Wolfgang Weigand war sein Nachfolger.

Das was ich – in dem Zusammenhang mit der Frage dieses Beitrags zur Werteentwicklung in einer (meiner) Berufsbiografie – in der Beziehung mit Gerhard Leuschner gelernt habe, möchte ich mit „Verpflichtung zur Aufklärung“ überschreiben. Aufklärung meint hier nicht eine ausschließlich intellektuelle Beschreibung von Wirklichkeit, sondern eine Suchbewegung im Prozess der Beratung bzw. des

Lernens und Lehrens. In seiner Beratung wurde man aufgefordert, nicht da zu enden, wo das Denken an die Grenzen eines vermeidlich konflikthaftern Raumes stieß. Wenn man einen in der Beratung geschilderten Konflikt wirklich versucht, in allen Facetten zu durchleuchten, steht oft auch die eigene Bequemlichkeit zur Disposition. Der Fragende traut sich in Lösungsoptionen, die sein Verhältnis zu seiner Gewohnheit – den gewohnten Abhängigkeiten, den gewohnten rituellen Unterwerfungen – befragen und perspektivisch neu formulieren. Solcherlei Genauigkeit und Aufforderung „zu Ende zu denken“ läuft Gefahr, dass die Konsequenzen des aufgeklärten Konfliktes das Gegenüber überfordert oder ihn verführt. So gab es zwei „Gegengewichte“: erstens die in der Beziehung glaubhafte Freiheit, dass zwischen Erkenntnis und Aufklärung noch Grenzen in der Verwirklichung stehen. Und zweitens die Genauigkeit des Beraters gegen sich selbst. Die eigenen Wünsche und Machimpulse werden reflektiert, der Beratungsprozess ist offen und konfrontativ. Gerd Leuschner hat seinen Interventionsstil mit dem Begriff der „zugewandten Konfrontation“ treffend beschrieben.

Gemeinsam hatten wir einmal für das örtliche Arbeitsamt in der Akademie für Jugendfragen einen einjährigen Kurs mit damals arbeitssuchenden DiplompädagogInnen durchgeführt. Alle Kurse in der Akademie für Jugendfragen waren immer auch von prozesshafter gruppenspezifischer Art. Gerade in dieser Zielgruppe war die Reflexion der Organisation im Hier und Jetzt ein wichtiges Element. Die TeilnehmerInnen taten das, was damals naheliegende Arbeitshaltung einer vom Arbeitsmarkt vorläufig ausgeschlossenen Gruppe war: Man entwertet die Organisation durch Ignorieren aller gesetzten Verbindlichkeiten. Dem gegenüber standen wir mit Forderungen nach Verbindlichkeit wie z. B. Einhalten der Zeitstruktur und regelmäßiger Teilnahme. Unser Appell an Verbindlichkeit verpuffte im Raum. Unser Anliegen sei „zwanghaft“ und außerdem habe man noch andere Interessen, Verpflichtungen und Bezüge außerhalb der Lerngruppe. Es war Gerhard Leuschner, der sehr klar und unaufgeregt seine Autorität angreifbar machte und auf Verbindlichkeit bestand. Wir saßen dann einen ganzen Tag mit allen Teilnehmern im Plenum und hatten nur das eine Thema: Wie kann es gelingen, dass der Kurs in seinen Lernchancen in der dazu notwendigen Verbindlichkeit genutzt wurde. Das Besondere war, dass Verbindlichkeit entstand ohne Unterwerfung. Die Autorität der Leitung gab die Chance zur Entwicklung der eigenen Autorität der TeilnehmerInnen. Und das konnte nur ermöglicht werden durch „Dranbleiben“, durch Suchen, durch Genauigkeit und durch Erkenntnis und Aufklärung, die in der Beziehung entsteht.

Diese Haltung ist einer meiner unverrückbaren Werteanker geworden: „Keine Feigheit vor der Aufklärung in der Beziehung“

Beziehung, Konflikt und Solidarität - Wolfgang Weigand.

Eine kleine Geschichte:



Auf einer gemeinsamen Autofahrt nach Italien auf der Höhe von Frankfurt sagte Wolfgang Weigand vorwurfsvoll und fragend zu mir: „Ich merke nicht, wer neben mir sitzt!“, „Dann merkst halt nichts!“ schüttelte ich unwillig den Kopf. Zweihundert Kilometer weiter erzählte ich von einem mir wichtigen inneren Konflikt. Die Frage nach dem Wahrnehmen der Beziehung bzw. nach dem Fehlen dieser Wahrnehmung hatte ich schon längst aus dem Kopf. „Jetzt erfahre ich dich!“ kam jetzt vom Beifahrersitz.

Was will ich damit erzählen: Wolfgang Weigand hat ein intensives Interesse an der Emotion und vor allem an der geteilten

Emotion. Und hier wird es zum Wert, zur Haltung: Es gibt keine Auseinandersetzung über Sachen, Konflikte, Erfahrungen, Meinungen ohne dass die emotionalen Bezüge zum Inhalt in der Beziehung

auch sichtbar sein sollen. Das begründet eine Arbeitshaltung. Der Nebel vernachlässigter Beziehung möge sich durch gemeinsame Arbeit an der Beziehung lichten und dadurch und darum den Weg zum Inhalt in substanzieller Weise ermöglichen. Anders ausgedrückt: Beziehungserhellendes ersetzt nicht sentimental inhaltliche Substanzdefizite, sondern ist Bedingung für einen weiterführenden Dialog. Solche Grundhaltung ist für Berater Konzept bildende Verpflichtung. Im einfachen Coaching steht der Inhalt und die fachliche Lösung im Vordergrund. Die Dimension der Beziehung bekommt höchstens dann erst Sprache, wenn sie stark störend wirkt oder nach Freud sie „sich ungebührlich in den Vordergrund drängt“. Mit Wolfgang Weigand teile ich, dass die Beziehung der Schlüssel zum Inhalt ist. In dieser Auseinandersetzung entsteht dann eine komplexere Wahrheit.

Bei unserer gemeinsamen Arbeit in der Supervisionsausbildung in Litauen wurde es deutlich. Wir arbeiteten in zwei Gruppen an Fällen aus der Supervisionspraxis unserer TeilnehmerInnen. Der Arbeitskontrakt war, dass anhand der Fälle sowohl Perspektiven der dargestellten Konflikte erarbeitet werden, als auch die jeweiligen Fälle als Material für theoretische Auseinandersetzung der den Fall berührenden Konflikte verstanden und so erörtert werden. Letzteres führte dann in der Regel zu kleinen Spontanreferaten der Dozenten. Die Gruppe war fleißig, inhaltlich interessiert, man bemühte sich um kluge Fragen und um kluge Analysen. Alles war gut! War alles gut? Wolfgang Weigand unterbrach die augenscheinlich „gute Arbeit“ und thematisierte ein Unwohlsein an der Situation und der Beziehung zwischen ihm und der Gruppe. Nach anfänglichem Widerstand und Erstaunen entwickelte sich ein Prozess, der für die weitere Zusammenarbeit und unsere Arbeit in Litauen von großer Bedeutung war. Über verschiedene Stationen hinweg entstand ein lebhafter Austausch über die Erfahrung erlebter Abhängigkeit und das Bewahren von Unabhängigkeit der litauischen TeilnehmerInnen sowohl in der selten offen diskutierten Abhängigkeit in der sowjetischen Besetzungszeit als auch in der aktuellen Abhängigkeit im Lernen und der Übernahme einer professionellen Identität – SupervisorIn – von westlichen – deutschen – Dozenten. Sie machten uns und dabei auch sich selber, deutlich, wie sie auf der einen Seite unsere konzeptionelle Klugheit nutzen und auch bewundern, und wie sehr sie auf der anderen Seite bemüht sind, ihre Autonomie durch innere Distanz zu schützen. Damit waren wir am Kern unserer gegenseitigen Beziehung in diesem Lernprozess und natürlich auch zugleich in der Reflexion einer wichtigen Lerndimension in der Supervision. Von diesem Prozess haben wir in den folgenden Kursabschnitten deutlich profitieren können. Und er begann mit einer ähnlichen Frage, wie die oben zitierte: „Ich merke nicht, wer mit mir hier sitzt!“

In seine Promotionsarbeit schrieb Wolfgang Weigand, dass der Weg zur Solidarität über die Auseinandersetzung, über den Konflikt, geht. Die oben erzählte Kursbegebenheit ist ein Beispiel für diesen Weg zur Solidarität, zur Verbindung. Es gibt den dreifachen Konflikt. Erstens wird die Erwartung des Lehrer-Schüler-Rollenspiels konfrontiert und enttäuscht. Zweitens erleben die Teilnehmer es konfliktreich, nach der Beziehung gefragt zu werden. Sie werden in ihrer spezifischen Abwehr der erlebten Spannung von Autonomie und Abhängigkeit befragt. Dieser Frage wollten sie sich aber zunächst nicht auseinandersetzen. Und drittens steckt im Thema der Konflikt zwischen Autonomie und Abhängigkeit in seiner politisch geschichtlichen und persönlichen Dimension, der jetzt mit einer Gruppe geteilt werden sollte und mit denen, von denen man sich abhängig wähnt reflektiert werden konnte. Das Ergebnis führt zur Solidarität bzw. zu einer reflektierten Lernbeziehung, die von gegenseitigem Verstehen geprägt ist. Statt äußerer Anpassung gepaart mit unangemessener Bewunderung auf der einen Seite und wenig nachhaltigem, folgenlosem Lernen auf der anderen Seite, entsteht gemeinsames Lernen (Solidarität).

Nicht beliebige Toleranz - mein Lehrsupervisor, Kees Wieringa

„Das ist unser Geheimnis: Dass man alles nicht muss, aber alles darf. Und da man alles darf, muss man nicht alles. ...“

Wir stecken voller Fehler. Aber wir sind stolz darauf. Bei uns können alle Widersprüche gedacht gefühlt und bis ins hohe Alter ausgekostet werden. Die Dialektik hängt bei uns in allen Gehirnen ...“

Hans Dieter Hüsich aus: „Mein Testament“

Der „dritte Meilenstein“ der Entwicklung und Festigung meiner Grundwerte war für mich die Begegnung mit Kees Wieringa in der Lehrsupervision, in gemeinsamer Kursarbeit und im Staff gruppendynamischer Trainings in der Akademie für Jugendfragen. Kees Wieringa war ein ergänzender Gegenpol zur Genauigkeit von Gerhard Leuschner. Seine innere Haltung ist mit dem obigen Zitat eines Textes von Hans Dieter Hüsich am besten umschrieben. Toleranz war nicht als bequeme Gleichgültigkeit und Desinteresse gedacht, sondern war ein Produkt innerer liebevoller Auseinandersetzung. In der Lehrsupervision hat er versucht herauszufinden, warum ich etwas so und nicht anders denke, interpretiere und beschreibe. Diese gemeinsame, sehr offene Suche nach dem Sinn macht Individualität möglich, erweitert den Horizont, lässt Unmögliches möglich werden und schafft Platz zum Staunen. Kees Wieringa war ein Konstruktivist, ohne dass er sich als einen solchen bezeichnet hätte. Es war ein wichtiger Lernprozess in einer Gewissheit, dass „alles möglich ist“. In dieser toleranten Suche nach den flüchtigen Beschreibungen von Wirklichkeit hatte auch der Fehler und der böse Gedanke Platz. Diese Toleranz war nicht grenzenlos. Ich war Kees Wieringa nahe genug, um zu erfahren, wenn er leise, aber sehr bestimmt, Grenzen zog.

Kees Wieringa hat an der Akademie für Jugendfragen die Ausbildung von SupervisorInnen geprägt. Leider ist er schon viele Jahre tot. Mein inneres Bild dieses liebevollen Mannes in Lederhose und immer mit Pfeife ist ein Teil meiner beruflichen Quellen und Grundhaltungen.

Die Schönheit der Situation - Klaus Krämer.

Klaus Krämer ist wie die drei anderen Weggefährten meiner beruflichen Werte-Identität Trainer für Gruppendynamik und Supervisor. Wir sind uns privat am Gardasee und oft beruflich zuerst in der Ausbildungssituation und dann kollegial als Trainer in gruppendynamischen Trainings begegnet.

Klaus Krämer ist ein „Hinweisender“. Er hat gezeigt und dabei auf Szenen gedeutet. Er hat mich auf das Moment des Schönen in der Wirklichkeit unserer Arbeit aufmerksam gemacht. Es ging nicht darum, es „herzustellen“, sondern es zu sehen, und diesem Sehen Sprache zu geben. Was ist damit gemeint? Klaus Krämer ist ein begeisterter Cineast. Von ihm habe ich viele – mir heute noch wertvolle – Filmtipps bekommen. Vor allem konnte er kleine Szenen aus diesen Filmen hervorheben. Ein wichtiges Beispiel stammt aus dem Film „Die Macht der Gefühle“ von Alexander Kluge. In einer Szene dieses Films interviewt Alexandra Kluge, die Schwester von Alexander Kluge, einen Kammer Sänger und fragt ihn, wie es denn ihm so glaubhaft und authentisch gelingen kann, im ersten Akt zuversichtliche Hoffnung auszudrücken, angesichts des Wissens, dass die Geschichte so tragisch endet. Die Antwort des Kammer Sängers verblüfft: „Frau Kluge, ich weiß doch im ersten Akt nicht, wie das Stück endet.“ Oder ein anderer Film. Werner Schröter hatte eine politisch umstrittene Dokumentation über das Theaterfestival in Nancy gedreht. In diesem Film gibt es immer wieder kleine Szenen, in denen ein alter Clochard aus dem Off interviewt wird. Er wird über die Liebe befragt. Und das Leuchten im gegerbten Gesicht dieses einsamen alten Obdachlosen ist beeindruckend schön. Klaus Krämer hat mir – und anderen – solche Szenen beschrieben und gezeigt.

Augustinus - oder in anderen Quellen Tomas von Aquin - wird die Aussage zugeschrieben, dass die Schönheit der „Glanz der Wahrheit“ sei. Damit ist Schönheit nicht eine Eigenschaft der Dinge, der Bilder oder der Person, sondern Schönheit ist eine Eigenschaft von Gedanken. Sie entsteht, wenn die

Wirklichkeit und die Gedanken über die Wirklichkeit übereinstimmen und ästhetisch d. h. „schön“ werden.

Diese Schönheit – den „Glanz der Wahrheit“ - zeigte mir Klaus Krämer in den kleinen Situationen. Das Schöne entsteht für ihn immer dann, wenn Unvereinbares und Gegensätzliches manchmal nur für einen kleinen Moment eine harmonische Verbindungen eingehen. Das ist für die Beratung ein wertvoller Fokus. Es gilt darauf zu achten, wenn sich der Ton verändert, wenn Streitparteien in kleinen Gesten versöhnlich werden, wenn gedankliche Gegensätze sich auf einer tieferen Ebene verbinden, wenn Zufriedenes (Frieden) entsteht. Solche Harmonien entstehen als kleine zumeist nicht bemerkte Inseln in komplizierten disharmonischen konflikthaften Situationen. Es ist die Aufgabe des Beraters diesen Momenten des „Schönen“ Aufmerksamkeit zu geben und – wenn es passt – die Beobachtungen in Sprache zu übersetzen.

Natürlich waren es nicht nur diese vier Lehrer und Kollegen, die meine berufliche Identität geprägt haben. Aber sie hatten einen wichtigen Teil daran. Werte entstehen im Dialog. Im Unterschied zu einem Verständnis von Werten, die gesetzt werden, die man übernehmen muss, d. h. denen man sich anpassen, wenn nicht unterwerfen muss, fand ich hier einen Zugang zu einer diskursiven Wertegenerierung, die oft Implizites infrage stellt. Diese Bewegung fördert dann eher benennbare, explizite Werte, wie ich bei meinen Kollegen entdecken konnte, die sich in der Beziehung auch kontrovers, aber immer diskursiv entwickeln. Dieser kollegiale, oft auch freundschaftliche Dialog war deshalb so fruchtbar für die berufliche Identität, weil er „Boot und Anker“ d. h. Verhalten und Wert gleichermaßen und oft gleichzeitig zum Gegenstand machte. Man kam vom Wert zum Handeln (z. B. Intervention) und vom Verhalten zum Wert. Diese Ganzheitlichkeit ist supervisorischer Kern. Die hier angesprochenen Werthaltungen, die Genauigkeit in Analyse, die in der Beziehung zu Ende denkt, die Orientierung an der Beziehung und die Suche nach der Wahrheit in dieser Beziehung, die erarbeitete Toleranz und die Aufmerksamkeit für den Kern des Schönen sind sicher eine Basis qualifizierter Beratung in der Supervision und anderen Beratungssettings. Sie beschreiben meine Grundhaltung in meiner Beratungspraxis. Wahrscheinlich stehen sie einem erfolgreichen Behaupten auf dem Markt der Beratung langfristig auch nicht im Wege. Sie machen Berater nicht geschmeidig. Jedoch wieder setzt sich gute Supervision auch dem Geschmeidigen.

Literatur

McGuire, W.J.: The nature of attitudes and attitude change, in: Lindzey G. / Aronson, E. (Hrsg.): The Handbook of Social Psychology (Vol.III 2nd Ed.), Reading, Mass.: Addison-Wesley, S. 136-314

Hüsch, Hans Dieter: Mein Testament, Tonaufnahme auf der Platte „Und sie bewegt mich doch“ erschienen im Sommer 1986 bei 'Intercord'

Kluge, Alexander „Die Macht der Gefühle“ , Dokumentar- Spielfilm BRD 1981-1983, Filmverlag/Futura

Schröter, Werner: „Generalprobe“ , Dokumentarfilm BRD 1980, Laura Film

Bild auf Seite 3: Wolfgang Weigand und Bernd Jansen