

Mediation

- Wie Transaktionsanalytiker arbeiten

Arbeitspapier

2014 – 1

von

Prof. Dr. Henning S. Schulze

1. Einführung

Mediationsprozesse werden in der Literatur in Phasen unterteilt beschrieben. Ein Blick in diese idealtypischen Phasen soll im Folgenden dazu beitragen, die Identität und die Arbeitsweise von Transaktionsanalytikern in der Mediation zu veranschaulichen.

Die Differenzierung von Mediationsprozessen erfolgt dabei in der Literatur nicht einheitlich¹. Im Folgenden wird die Einteilung von Weigel zugrunde gelegt². Dieser unterscheidet die Phasen der Kontaktaufnahme, der Auftragsklärung und –erteilung, der Problemdarstellung, der Konfliktherhellung, der Konflikt- und Problemlösung und schließlich der Übereinkunft und Umsetzung.

2. Transaktionsanalytische Arbeit in den Phasen der Mediation

Schauen wir uns die Phasen an und sehen, was die Arbeit von transaktionsanalytisch ausgebildeten Mediatoren in einem guten Mediationsprozess ausmacht³.

2.1. Kontaktaufnahme

Diese erste Phase ist für den Mediator die Phase des Kennenlernens, in der er die Konfliktparteien zum ersten Mal trifft. Hier hat er die Möglichkeit, zu beobachten, zu erfassen, wie die Beteiligten zu ihm und untereinander in Kontakt gehen, wie sie im Beziehungsaufbau und in Beziehung agieren und auf Beziehungseinladungen reagieren. Dies passiert nicht allein auf der kognitiven Ebene. Viel wichtiger ist für den Mediator, seine Intuition einzusetzen, um auch außerhalb der bewussten Wahrnehmung aufnehmen und reagieren zu können. Auch gilt es, einen hohen Grad an Bewusstheit für den beginnenden Prozess und für die an ihm Beteiligten zu haben. Dazu gehört auch der Mediator selbst. Neben der Bewusstheit ist Offenheit

¹ Vgl. dazu z.B. Weiz (2008), S.44; Besemer (2005), S.56ff und Besemer (2009); Risto (2003), S.70ff; von Schlieffen (2002), S.10ff sowie Montada/Kals (2007).

² Vgl. Weigel (2012), S.130ff

³ Hierbei werden die „Sachskills“ (wie etwa das Wissen um die Moderationsphasen, juristische und organisationale Punkte etc.) außer Acht gelassen. Sie sind als die „notwendige Bedingung“ für gute Mediation zu verstehen. Die „hinreichenden Bedingungen“ sind in den Fähigkeiten des Mediators zu sehen, die dem psychosozialen Bereich zuzurechnen sind.

eine wichtige Voraussetzung für einen gelungenen Einstieg. Offenheit bedeutet, den anderen, sich selbst und auch den eingebrachten Themen gegenüber frei zu sein. Es bedeutet, ohne Voreingenommenheit im Hier und Jetzt auf das was passiert, so mit seinem Denken, Fühlen und Verhalten zu reagieren, dass es zur Situation passt und nicht zu den Erwartungen, die etwa von außen an den Mediator herangetragen werden. Als drittes sei die Fähigkeit genannt, echte zwischenmenschliche Beziehungen ohne Vorbedingungen aufzubauen. Alle drei „Fähigkeiten“ sind die Voraussetzung für das, was in der Transaktionsanalyse als „Autonomie“ bezeichnet wird⁴. Mit Autonomie ist hier nicht übermäßige Selbstbezogenheit gemeint. Vielmehr geht es um die selbstbestimmte Verbundenheit zu sich selbst und zur Welt⁵.

Als drittes wichtiges Merkmal zur Beschreibung des Mediators ist an dieser Stelle noch sein Menschenbild zu nennen. Das Menschenbild der Transaktionsanalyse und damit auch das von Transaktionsanalytikern ist, dass jeder Mensch in seinem Kern in Ordnung ist, denken kann und wachsen resp. sich weiterentwickeln will⁶.

Bejahend im Sinne einer positiven Grundeinstellung sich selber und auch allen anderen Beteiligten gegenüber. Eben die Fähigkeit, sich und die anderen im Sein nicht abzuwerten und dies als Basis zu nutzen, das Tun durchaus kritisch zu betrachten, zu hinterfragen und im Sinne eines guten Mediationsprozesses zu steuern. Letzteres ist wiederum Voraussetzung dafür, dass es dem Mediator gelingt, eine Situation zu gestalten, in der das Erkunden von Gefühlen und Interessen erlaubt ist. So ist es möglich, für die folgenden Gespräche einen geschützten Raum zu schaffen und die Beteiligten davon zu überzeugen, dass er den Prozess sicher strukturieren und begleiten kann^{7/8}.

⁴ Vgl. Berne (2002), S.244ff; Stewart/Joines (2010), S.380ff

⁵ Vgl. Glöckner u.a. (2011), S.12

⁶ Vgl. hierzu Müller (2011), S.70 sowie Hagehülsmann (2013), S.81ff. Steiner (2009), S.4 ist hier deutlicher: „Von Natur aus ist der Mensch gewillt und fähig, mit sich selbst, jedem anderen und der Natur in Harmonie zu leben.“

⁷ Die Basis für einen guten Start in den Prozess der Mediation und auch für einen guten Prozessverlauf ist, dass der Mediator „Potency“, „Permission“ und Protection, - Überzeugungskraft, Erlaubnis und Schutz - einbringt und absichert - vgl. hierzu Crossman (1966); Anderegg (2007), S.345 sowie Risto (2003), S.158f.

2.2. Auftragsklärung und Auftragserteilung

Diese zweite Phase „beginnt“, wenn sich alle Konfliktbeteiligten auf eine Mediation einlassen. Hier ist wichtig, dass die miteinander zu treffende Vereinbarung klar ist. Der transaktionsanalytisch ausgebildete Mediator legt besonderes Augenmerk auf den Vertrag. Hierunter ist die ausdrückliche, gegenseitige Verpflichtung zu verstehen, ein deutlich definiertes Ziel anzustreben und/oder eine Veränderung herbeizuführen⁹. Der Vertrag ist unter drei Aspekten zu klären: dem administrativen, dem professionellen und dem psychologischen Aspekt¹⁰:
Zu den „administrativen“ Aspekten sind etwa die beauftragende und die beauftragte Institution (welche Organisation beauftragt und welche wird beauftragt?), die Person des Mediators und der Medianten (wer führt die Mediation durch, wer lässt sich mediiieren?), das Honorar (wie hoch ist der Stundensatz?), Zahlungsmodalitäten, die Örtlichkeit (wo wird die Mediation durchgeführt?), die Zeitplanung, die Schweige- und Offenbarungspflichten und anderes mehr zu zählen. Die „professionellen“ Aspekte des Vertrages umfassen die inhaltlichen Punkte der Mediation. So gehört das Thema der Mediation in diesen Vertragsaspekt, mit welchen Methoden gearbeitet wird, was die Aufgaben und die Verantwortungen der Beteiligten (Mediator und Medianten) sind und auch, was die Medianten tun wollen, um zum definierten Ziel zu gelangen, Abbruchkriterien und zum Beispiel die Usancen im Mediationsprozess, wie etwa die Konfrontationserlaubnis für den Mediator oder die „Stopp-Regel“ für die Medianten. Unter den „psychologischen“ Aspekten des Vertrages sind alle „verdeckten“ Inhalte zu verstehen. So etwa der geheime Wunsch eines der Medianten, dass der Mediator sich doch bitte für ihn und seine Interessen stark machen solle oder, dass die andere Seite den (nicht bewussten) Wunsch einbringt, am Ende als die schwächere Konfliktpartei da zustehen.

⁸ Hierzu gehört auch, dass der Mediator die „personale Macht“ nimmt für den Prozess und sich nicht darauf zurückzieht, dass Mediation ein Verfahren sei, in dessen Rahmen völlig auf den Einsatz von Macht verzichtet wird.

⁹ Vgl. Jongeward/James (1977), S.108 die sich inhaltlich bezieht auf Berne (2005a), S.32ff.

¹⁰ Vgl. hierzu Berne (2005a), S.32f. Zuweilen wird in diesem Kontext auch von drei Verträgen oder Vertragsebenen gesprochen.

Die administrativen und die professionellen Aspekte sind dem wachen Bewusstsein des Mediators gut zugänglich. Für die psychologischen Aspekte ist die Bewusstheit die notwendige, eine gute „professionelle Intuition“ die hinreichende Bedingung. Unter Intuition wird die Fähigkeit verstanden, Urteile zu fällen, ohne sich bewusst zu sein, auf welchen Informationen diese beruhen. Die Grundlage von Intuition ist das Erfahrungswissen des Mediators, welches sich spontan in emotionalen Reaktionen zeigt. In diesem Sinne ist Intuition als „geronnene Erfahrung“ zu verstehen¹¹. Der transaktionsanalytisch ausgebildete Mediator greift auf sehr vielfältige Intuitionen zurück.

Neben den drei Aspekten von Verträgen sind vier Voraussetzungen für das Zustandekommen eines tragfähigen Mediationsvertrages zu erfüllen¹²: nämlich dass es ein gegenseitiges Einverständnis über die Vertragsziele und -inhalte gibt, dass Leistung und Gegenleistung angemessen sind, dass beide Seiten die notwendigen und hinreichenden Kompetenzen und die Geschäftsfähigkeit zum Abschluss des Vertrages mitbringen und nicht zuletzt die Legalität des Vertrages.

Die dritte Perspektive, aus der der transaktionsanalytisch vorgebildete Mediator auf die Vertragsgestaltung schaut, ist die des „mehreseitigen Vertrages. Diese Verträge, in der Literatur auch als Drei- oder Mehrecks-Verträge benannt, kommen zustande, wenn an der Vertragsgestaltung mehr als nur zwei Parteien beteiligt sind. Das ist bei Mediationsprozessen immer so. Neben dem Mediator und den mindestens zwei Medianten, steht oft noch ein Auftraggeber im Hintergrund bereit. Es ist in einem offenen Gespräch, an dem idealerweise alle Seiten teilnehmen, zu klären, ob alle unter den Vertragsinhalten dasselbe verstehen und die Motivationen kompatibel sind¹³.

2.3. Problemdarstellung

In der dritten Phase des Mediationsprozesses Phase der eigentlichen Konfliktbearbeitung ist es für den Mediator vor allem wichtig, auf die Interaktions-

¹¹ „Intuition ist Wissen, das auf Erfahrung beruht und durch direkten Kontakt mit dem Wahrgenommenen erworben wird, ohne dass der intuitiv wahrnehmende sich oder anderen genau erklären kann, wie er zu der Schlussfolgerung gekommen ist“, Berne (2005b), S.36.

¹² Vgl. Steiner (2005), 235ff

¹³ Vgl. dazu English (2001), S.211f; Gührs/Nowak (2002), S.51f.

und Beziehungsprozesse zu achten. Im Mittelpunkt steht die Wertschätzung in der gemeinsamen Arbeit sowohl für die Beteiligten mit ihren Emotionen, Gedanken und ihrem Verhalten als auch für die besprochenen Themen. Von Seiten der Transaktionsanalyse stehen dem Mediator hier verschiedene Interventionsarten zur Verfügung. Interventionen sind alle Verhaltensweisen des Mediators, die er mit dem Ziel einsetzt, die Medianten zu unterstützen, sich weiter dem Ziel der Mediation zu nähern¹⁴. Das von Berne beschriebene Repertoire an Interventionsarten reicht von der Befragung über die Spezifikation und die Konfrontation hin zur Erklärung und zur Illustration und endet mit der Bestätigung, der Interpretation und der Kristallisation. In der dritten Phase sind vor allem die Befragung, die Hervorhebung und die Konfrontation relevant.

Die „Befragung“ dient vor allem zur Informationsbeschaffung für den anlaufenden Prozess sowie der Zentrierung auf wesentliche Punkte. Die am Mediationsprozess Beteiligten entwickeln eine gemeinsame Idee über die relevanten Punkte des Konflikts. Fragen bieten darüber hinaus die Möglichkeit, aus unterschiedlichen Perspektiven auf die Wirklichkeiten der Medianten zu schauen¹⁵. Die „Hervorhebung“ oder auch „Spezifikation“ wird im Wechsel und in Ergänzung zur Fragestellung eingesetzt. Sie dient der Klärung von Zusammenhängen und Begriffen. Sie verhilft den am Mediationsprozess Beteiligten zu einer gemeinsamen Sprache und legt die Medianten auf bestimmte Aussagen fest. Besondere Hilfe bietet sie bei unklaren Begriffen, Beziehungen, Zusammenhängen, bei Abstraktionen, Fachausdrücken, schwammigen Beschreibungen seitens der Medianten.

Die „Konfrontation/Gegenüberstellung“, ergibt sich häufig aus der „Befragung“ und der „Spezifikation“. Die Medianten werden auf widersprüchliche Aussagen, Annahmen, Verhaltensweisen etc. hingewiesen und um weiergehende Klärung gebeten. Konfrontation erfolgt meist mit vorheriger Absprache (einem Konfrontations-Vertrag) und ist wertschätzend, also weder verfolgend noch

¹⁴ Vgl. Berne (2005a), S.207ff.

¹⁵ Vgl. hierzu und zu den folgenden Ausführungen Hennig/Pelz (2007), S.246ff.

anklagend. „Konfrontationen“ werden zum Beispiel eingesetzt, wenn die Medianten sich oder andere abwerten, sich selbst oder einander widersprechen etc.

2.4. Phase der Konflikterhellung

Kern der vierten Phase ist, dass die Medianten den Konflikt aus der eigenen Perspektive und aus der des jeweils anderen betrachten. So wird derselbe Konflikt aus verschiedenen Ebenen betrachtet. Hierfür ist es wichtig, Landkarten einsetzen zu können, um die „Landschaft“ des Konfliktes besser zu verstehen. Neben den oben schon angesprochenen Interventionsarten der „Befragung“, der „Hervorhebung“ und der „Konfrontation“ kommen hier noch die, der „Erklärung“ und der „Illustration“ hinzu.

Die „Erklärung“ dient dazu, den Medianten ein neues Verständnis für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Problemsituationen anzubieten. Hier finden die verschiedensten Landkarten der Transaktionsanalyse Anwendung. Der transaktionsanalytische Mediator hat eine Vielzahl solcher Landkarten zu Verfügung¹⁶. An dieser Stelle seien beispielhaft das Dramadreieck, die Ichzustands-Analyse und die Analyse von Transaktionen (und damit ganzer Interaktionsepisoden) genannt. Auch die Formen der Zeitgestaltung¹⁷, die transaktionsanalytische Spielanalyse¹⁸ sowie das Konzept der Strokes¹⁹ sind hier häufig eingesetzte Landkarten. Er wird nach Absprache mit den Medianten (Vertrag) Landkarten vorstellen und sie anschließend die Konfliktlandschaft analysieren lassen. Je mehr die Medianten dabei ins Denken von der Metaebene aus kommen, desto erfolgreicher wird der Prozess sein. Ziele beim Einsatz von

¹⁶„Landkarten“ sind „Medien“, mit deren Hilfe wir zusammen mit unseren Klienten/Medianten Landschaften besser verstehen können. So etwa deren „Beziehungslandschaften“, die komplex sind und somit der linearen Erklärbarkeit in Ursache-/Wirkungszusammenhängen nicht zugänglich.

Das bessere Verständnis wird durch Abstraktion und Vereinfachung der dargestellten Landschaften ermöglicht. So, wie ein Ortsunkundiger sich an einem Stadtplan orientiert, um in einer Stadt zu navigieren, so können Mediatoren und Medianten psychologische und soziologische Landkarten benutzen, um sich im Miteinanderarbeiten zu orientieren.

Wichtig bei der Arbeit mit „Landkarten“ ist, die Landkarte nicht mit der „Landschaft“ zu verwechseln! Vgl. auch den Artikel über „Die Arbeit mit der Abwertungsmatrix“ im vorliegenden Band.

¹⁷ Vgl. Berne (2009), S.110f.; Berne (2002), S. 40ff; Schlegel (2011), S.212ff

¹⁸ Vgl. Berne, (2002), S.57ff; Schmidt (1998), S.77ff.

¹⁹ Vgl. Schulze (2007), S.445ff; Schulze (2009), S. 142ff

„Erklärungen“ sind u.a., den Interpretationsansatz des Klienten zu erschüttern, komplexe Zusammenhänge modellhaft zu verdeutlichen, neue Zusammenhänge zu zeigen, die Motivation zu fördern und Optimismus zu stärken und zu guter Letzt, eine Struktur für Problemlösungen zu entwickeln²⁰.

Akzeptieren die Medianten die Erklärung, ist es möglich, das Modell mit einer „Illustration“ zu veranschaulichen. Dies geschieht etwa durch den Einsatz z.B. durch Fabeln, Märchen, Witzen, Literaturzitate u.ä. Die Illustration dient dabei der Veranschaulichung des Modells und der Festigung von Gefühls- und Denkweisen der Medianten.

2.5. Konflikt- und Problemlösungsphase

In der Fünften Phase steht das Entwickeln von Lösungswegen im Mittelpunkt. Je deutlicher in den vorangegangenen Phasen den Medianten ihre Motive und Interessen geworden sind und sie diese verstanden und akzeptiert haben, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zur Lösungsfindung kommt. In dieser Phase kommen noch zwei Interventionsarten hinzu: die „Bestätigung“ oder auch „Nachdopplung“ und die „Deutung“ oder „Interpretation“.

Bei der „Bestätigung“ nimmt die Aktivität des Mediators ab. Wichtig ist, dass die Medianten, sich im Kontext des Konfliktes besser verorten und verstehen. Aber nicht allein ihr Verständnis, auch ihre Kreativität steht hierbei verstärkt im Mittelpunkt. Je mehr es gelingt, dass sie das bis dahin Erarbeitete zusammenbringen und verbinden, vielleicht noch mit zusätzlichen eigenen Perspektiven zu untermauern, desto näher befinden sie sich an der Lösung des bearbeiteten Konfliktes. Dies ist der Fall, wenn die Medianten von Anwendungsoptionen berichten und selbst Umsetzungsenergien entwickeln. Im Rahmen der „Deutung“ kommt es vor allem darauf an, dass die Medianten das bisher Erarbeitete in seiner Bedeutung für den Gesamtzusammenhang der Mediation bringen.

2.6. Phase der Übereinkunft und Umsetzung

²⁰ Vgl. auch zu Erklärung und Illustration Berne (2005a), S.29f sowie Hennig/Pelz (2007), S.248f.

Sehr oft ist der Übergang zu dieser sechsten und abschließenden Phase fließend. In dieser Phase werden die Erkenntnisse und Ergebnisse fixiert. Es wird eine Mediationsvereinbarung geschlossen. Hier ist wiederum die Vertragsklarheit des transaktionsanalytischen Mediators gefragt. Auch die Klarheit und Potency, also die Überzeugungskraft des Mediators erweist sich an dieser Stelle des Gesamtprozesses wieder als enorm wichtig. Neben den schon diskutierten Interventionen steht zusätzlich noch die achte von Berne genannte Interventionsart zur Verfügung: die „Kristallisation“. Ziel der „Kristallisation“ ist, die innere Sicherheit der Medianten herzustellen. Vor allem darüber, den Konflikt als Problem bewältigt zu haben und zukünftig anders, weniger konflikträchtig denken, fühlen und sich verhalten zu können. Mit anderen Worten geht es um die Festigung der Medianten, ihrer Bestärkung darin, Probleme zukünftig selbst bewältigen zu können.

3. Professionalisierung mit Transaktionsanalyse

3.1. Ausbildungsstufen

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, sich mit Transaktionsanalyse zu professionalisieren. So etwa in themenspezifischen Trainings. In diesen geht es beispielsweise um Mediation, Konfliktberatung, Kommunikation oder Führung²¹. Derlei Trainings können transaktionsanalytische Anteile beinhalten. Eine weitere Möglichkeit, sich einen Überblick über die wichtigsten Konzepte der Transaktionsanalyse zu verschaffen, ist der 101²²-Einführungskurs. Dieser ist inhaltlich weltweit genormt und dauert zwischen zwei und vier Tagen. „101s“ dürfen nur von hierfür durch die EATA²³ zertifizierten Trainern, sogenannten 101-Instruktoren durchgeführt werden. Der Einführungskurs bildet die Grundlage für längerfristige transaktionsanalytische Weiterbildung.

Diese Weiterbildungsgänge werden für unterschiedliche Anwendungsfelder angeboten: Psychotherapie, Beratung, Pädagogik/Erwachsenenbildung und Organisation. In welchem Feld sich der Interessent weiterbildet, hängt von seiner

²¹ Vgl. Dazu auch den Artikel von Nagel in diesem Band.

²² Sprich: „One-O-One“.

²³ EATA = European Association of Transactional Analyses

Grundprofession oder von dem Bereich ab, in den er später vertieft mit Transaktionsanalyse arbeiten möchte.

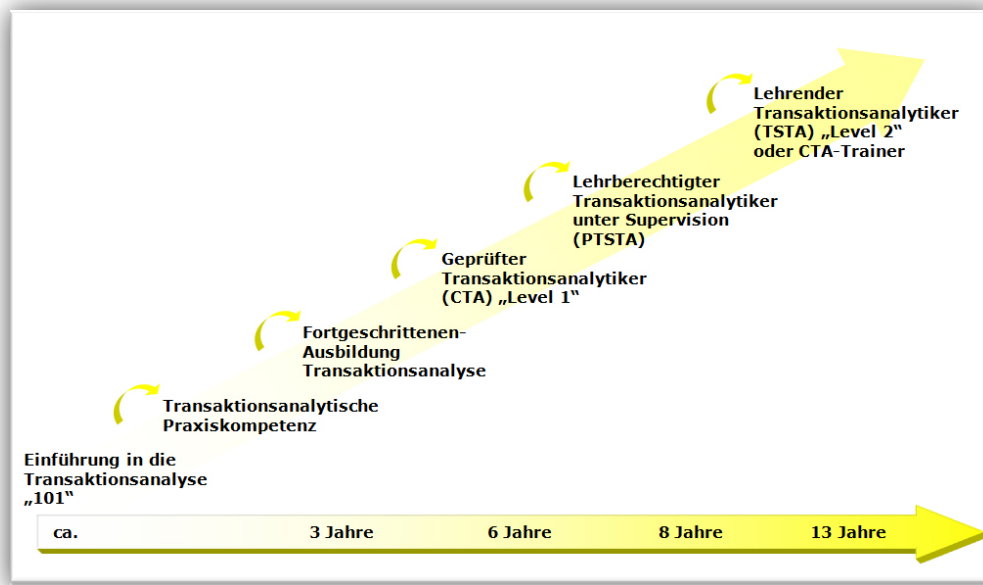


Abbildung 1: Weiterbildungsstufen in Transaktionsanalyse

Die berufsbegleitende Weiterbildung bis zur Transaktionsanalytischen Praxiskompetenz dauert drei Jahre und beinhaltet zwölf bis fünfzehn Seminartage pro Jahr. Innerhalb dieser Weiterbildungszeit besteht die Möglichkeit, themenspezifische Curricula zu besuchen. Abgeschlossen wird sie durch eine schriftliche Arbeit und deren Präsentation. Die Praxiskompetenz wird durch die DGTA²⁴ zertifiziert.

Die anschließende fortgeschrittene Weiterbildung dauert etwa drei Jahre mit ebenfalls zwölf bis fünfzehn Trainingstagen pro Jahr, die Theorie, Selbsterfahrung und Supervisionen einschließen. Abgeschlossen wird sie mit einer schriftlichen Projektstudie und dem mündlichen („Level 1“-) Examen zum „Geprüften Transaktionsanalytiker“, CTA²⁵. Der Abschluss wird von der EATA und der DGTA zertifiziert.

Geprüfte Transaktionsanalytiker mit Interesse an der Lehre, haben nach ihrem „Level 1“-Examen die Möglichkeit, sich in einem Training Endorsement Workshop,

²⁴ DGTA = Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V.

²⁵ CTA = Certified Transactional Analyst

TEW, zum „Lehrenden Transaktionsanalytiker unter Supervision“, PTSTA²⁶, zertifizieren zu lassen. In der daran anschließenden Weiterbildungsphase können die PTSTA mit eigenen Weiterbildungsgruppen arbeiten. Sie reflektieren ihre Lehrtätigkeit regelmäßig in ihren PTSTA-Weiterbildungsgruppen. In dieser Phase können sie entscheiden, ob sie nach dem bevorstehenden letzten „Level 2“-Examen als CTA-Trainer oder als „Lehrender und Supervidierender Transaktionsanalytiker“, TSTA²⁷, in der Weiterbildung von TA-Trainern arbeiten wollen. Auch diese letzten Examina werden durch die EATA zertifiziert.

Es gibt durchaus kürzere Weiterbildungen. Transaktionsanalytische Weiterbildung hat sehr hohe Qualitätsansprüche. Dies nicht allein in Richtung der Entwicklung der professionellen Kompetenzen, sondern auch an die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmer. Die Professionalität von zum Beispiel in Organisationen arbeitenden Menschen hängt stark ab von deren Fähigkeit, sich bewusst zu reflektieren, sich in ihren Rollen zu klären und ihr Denken, Fühlen und Handeln situationsanagemessen auszurichten. Basis dafür bildet eine auf das Berufsfeld bezogene Ethik. Hier unterscheidet sich transaktionsanalytische Weiterbildung von anderen Angeboten, die deutlich stärker auf das reine Erlernen von Methoden und Instrumenten ausgerichtet sind.

3.2. Merkmale der Weiterbildung in Transaktionsanalyse

Eines der herausragenden Merkmale transaktionsanalytischer Weiterbildungen ist deren „Integrativität“. So bieten sich den Teilnehmern Möglichkeiten, erlernte Landkarten mit vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten zu verbinden. Zudem bestehen viele Optionen, Ansätze aus anderen Psychologien zu integrieren.

Ein wichtiger Kern ist das selbstgesteuerte und individuelle Lernen der Teilnehmer. Es bietet Raum für Reflexion und Ausdruck von Gefühlen. Eigenes Experimentieren, Erfolgserlebnisse und Spaß am Lernen werden ermöglicht und gefördert. Die dabei eingesetzten Methoden mobilisieren die Aktivität und sprechen unterschiedliche Typen von Erwachsenenlernen an.

²⁶ PTSTA = Provisional Teaching and Supervising Transactional Analyst

²⁷ TSTA = Teaching and Supervising Transactional Analyst

Der methodisch-didaktische Rahmen soll die Integration neuer Lerninhalte für die Teilnehmer auf der Basis ihres des Wissens- und Erfahrungshintergrundes in ihrer Arbeitspraxis ermöglichen. Dazu wird Theorie verknüpft mit praktischen Beispielen und Praxisfällen aus dem Arbeitsalltag der Ausbildungskandidaten. Bei Fallbearbeitungen und Supervisionen wird auf der Basis von transaktionsanalytischen Modellen konzeptualisiert. Für einen ganzheitlichen Lernprozess ist es wichtig, ein Setting zu schaffen, bei dem Denken, Fühlen und Verhalten berücksichtigt werden. Dies erfolgt etwa durch Theoriediskussionen, Supervisionen mit Selbsterfahrungsanteilen, Fallarbeiten, praktischen Übungen und mehr. Die Teilnehmer bringen Fragestellungen aus ihrem Arbeitskontext ein, die sich nicht allein um persönliche Themen, sondern auch um auftragsbezogene Fragestellungen handeln. Bei der Bearbeitung von Praxisfällen werden in Untergruppen Impulse, Diagnosen, Lernthemen und Interventionsideen erarbeitet und dem Ratsuchenden präsentiert. Im Rahmen der Weiterbildung besteht die Möglichkeit, sich Unterstützung im Umgang mit aktuellen persönlichen Themen zu holen und sich selbst in supervisorischer Arbeit auszuprobieren und zu entwickeln. Ziel ist, das Erfahrungslernen zu fördern. Zur Vertiefung des persönlichen und professionellen Lernens werden die Teilnehmer eingeladen, mithilfe von Audioaufzeichnungen ihrer Supervisionen und Fallarbeiten, Supervisionsberichte zu erstellen.

Die Rahmenbedingungen und Strukturen der transaktionsanalytischen Weiterbildung sind von der Europäischen Gesellschaft für Transaktionsanalyse, EATA im sogenannten ´Handbuch für die Weiterbildung und Prüfung von Transaktionsanalytikern´ definiert und somit europaweit einheitlich²⁸. Innerhalb des hier vorgegebenen Rahmens variieren die Weiterbildungsangebote von Anbieter zu Anbieter.

²⁸ Hierzu stellt die DGTA das sogenannte “Weiterbildungshandbuch” zur Verfügung, das als „Qualitätshandbuch“ für die Ausbildung in Transaktionsanalyse zu verstehen ist, vgl. DGTA (2011).

Das wichtigste Merkmal transaktionsanalytischer Weiterbildung ist die Integration der verschiedenen Lernebenen. Dabei liegt der zentrale Fokus auf der persönlichen Entwicklung der Teilnehmer. Dazu gehören das Erlernen von Konzepten und Landkarten sowie vor allem deren Verinnerlichung und die Kombination zu einer erweiterten professionellen Intuition. So geht es weniger um das reine Anwenden von Tools, Techniken und Landkarten. Vielmehr steht der achtsame und rollenangemessene Umgang im Mittelpunkt. Dies bedeutet beispielsweise, hochwirksame Methoden nicht einzusetzen, wenn hierdurch der Schutz der Organisation oder Einzelner in der Organisation gefährdet werden könnte, oder Mediatoreninteressen vor Kundeninteressen stünden. Ein ausgebildeter Transaktionsanalytiker reflektiert die Motive und die Folgen seines professionellen Handelns.

Alles in allem ist die Ausbildung in Transaktionsanalyse auch ein Prozess der persönlichen Weiterentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung mit dem Ziel, autonom(er) zu werden²⁹. Das heißt, dass die Ausbildungskandidaten an ihrer Bewusstheit, ihrer Spontaneität und ihrer Fähigkeit zu Intimität in ihrem professionellen, ihrem organisationalen und ihrem privaten Umfeld arbeiten.

²⁹ Vgl. dazu auch oben sowie FN 4 und 5

Literaturverzeichnis

- Anderegg, H.** (2007): Liebeserklärung an eine Profession oder: was mich als beratende Transaktionsanalytikerin ausmacht. In: Hagelhülsmann, H. (Hrsg.) (2007): Beratung zu professionellem Wachstum: Die Kunst transaktionsanalytischer Beratung, Vielfalt in Theorie & Praxis. Paderborn: Junfermann; S. 343-353.
- Berne, E.** (2002): Spiele der Erwachsenen: Psychologie der menschlichen Beziehungen. 14. Auflage. Reinbek: Rowohlt
- Berne, E.** (2005a): Grundlagen der Gruppenbehandlung: Gedanken zur Gruppentherapie & Interventionstechniken. Paderborn: Junfermann.
- Berne, E.** (2005b): Transaktionsanalyse der Intuition: Ein Beitrag zur Ich-Psychologie. 4., unveränderter Nachdruck. Paderborn: Junfermann.
- Berne, E.** (2009): Spielarten und Spielregeln der Liebe. Psychologische Analyse der Partnerbeziehung. Köln: Anaconda.
- Besemer, C.** (2005): Mediation: Vermittlung in Konflikten. 11. Auflage. Pulheim: Gewaltfrei Leben Lernen.
- Besemer, C.** (2009): Mediation: die Kunst der Vermittlung in Konflikten. Pulheim: Gewaltfrei Leben Lernen.
- Crossman, P.** (1966): Permission and Protection. In: Transactional Analysis Bulletin, 5, 19, 152-154.
- DGTA** (2011): Handbuch für Weiterbildung und Prüfung zum/zur TransaktionsanalytikerIn. In: <http://dgta.de/qualitaetssicherung-pruefungshandbuch.php>, abgerufen am 06.01.2014.
- Englisch, F.** (2011): Transaktionsanalyse: Gefühle und Ersatzgefühle in Beziehungen. 9. Auflage. Salzhausen: Isco.
- Glöckner, A. ; Marona, K.; Becker, A.; Schmid, B.; Schuldt, K.-H.; Habegger, H.; Sejkora, K.; Kompa, A.** (2011): Was ist Transaktionsanalyse? Definition – Selbstverständnis – Dimensionen – zentrale Begriffe – Fragestellungen. Konstanz: Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse, <http://www.dgta.de/pdf/TA-Definitionen.pdf>, abgerufen am 06.01.2014
- Gühns, M; Nowak, M.** (2002): Das konstruktive Gespräch: ein Leitfaden für Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse. 5., überarbeitete Auflage. Meezen: Limmer.
- Hagelhülsmann, H.** (Hrsg.) (2007): Beratung zu professionellem Wachstum: Die Kunst transaktionsanalytischer Beratung, Vielfalt in Theorie & Praxis. Paderborn: Junfermann
- Hagelhülsmann, H.** (2013): Das Menschenbild in der Transaktionsanalyse: Begriff, Funktion und Gehalt. In: Zeitschrift für Transaktionsanalyse, ZTA, 30.Jg.(2013), H.2; S.70-98.
- Hennig, G.; Pelz, G.** (2007): Transaktionsanalyse: Lehrbuch für Therapie und Beratung. 2. Auflage. Paderborn: Junfermann.
- Jongeward, D.; James, M.** (1977): Winning with people: group exercises in Transactional Analysis. 14th printing. Reading u.a.: Addison-Wesley.

- Montada, L.; Kals, E.** (2007): Mediation: Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage. 2., vollständig überarbeitete Aufl. Weinheim: Belz
- Müller, U.** (2011): Das Menschenbild Eric Bernes: wie es sich aus seinen Schriften erschließt. In: Zeitschrift für Transaktionsanalyse, ZTA, 28.Jg.(2011), H.2; S.70-82.
- Risto, K.-H.** (2003): Konflikte mit System lösen: Mediation mit Methoden der Transaktionsanalyse. Ein Arbeitsbuch. Junfermann: Paderborn.
- Schlegel, L.** (1995): Die Transaktionsanalyse: Eine Psychotherapie, die kognitive und tiefenpsychologische Gesichtspunkte kreativ miteinander verbindet. Vierte, völlig überarbeitete Auflage. Tübingen: Francke.
- Schlegel, L.** (2011): Die Transaktionale Analyse als übergreifende Psychotherapie, die insbesondere tiefenpsychologische und kognitiv-therapeutische Gesichtspunkte miteinander verbindet. Fünfte, völlig überarbeitete Auflage. Manuskript bearbeitet und gestaltet von Richard Jucker. Zürich: DSGTA.
- Schlieffen, K. von** (2002): Mediation im Rechtsstaat: Chancen einer neuen Konfliktordnung. In: Haft, F.; Schlieffen, K. von; Bastine, R.; Beisel, D.: Handbuch Mediation. München: Beck; § 7; S.172-195.
- Schmidt, R.** (2012): Immer richtig miteinander reden: Transaktionsanalyse in Beruf und Alltag. 6. Auflage. Paderborn: Junfermann.
- Schulze, H.S.** (2007): Strokeorientiertes Management in Dienstleistungsunternehmen – zwischenmenschliche Zuwendungen als „Treibstoff“. In: Gouthier, M.; Coenen, Chr.; Schulze, H.S.; Wegmann, Chr. (Hrsg.): Service Excellence als Impulsgeber: Strategien - Management - Innovationen – Branchen. Festschrift zum 60. Geburtstag von Bernd Stauss. Wiesbaden: Gabler, 2007; S.441-462
- Schulze, H.S.** (2009): „Strokeorientiertes Management“ in Dienstleistungsunternehmen. In: Zeitschrift für Transaktionsanalyse, ZTA, 26.Jg.(2009), Heft 2; S. 142-163
- Steiner, C.** (2009): Wie man Lebenspläne verändert: die Arbeit mit Skripts in der Transaktionsanalyse. 12., durchgesehene Auflage. Paderborn: Junfermann
- Steward, I./Joines, V.** (2010): Transaktionsanalyse – Eine Einführung, . 23. Auflage. Freiburg i. Breisgau: Herder.
- Weigel, S.** (2012): Konfliktmanagement in der öffentlichen Verwaltung des aktivierenden Staates mit Transaktionsanalyse fundierter Mediation: auch ein vergleichender Beitrag zur Behandlung sozialer Konflikte mittels des Rechts und der Mediation. Schriften zum öffentlichen Recht, Band 1212. Berlin: Dunker & Humblot
- Weitz, T.T.** (2008): Gerichtsnahe Mediation in der Verwaltungs-, Sozial- und Finanzgerichtsbarkeit. Schriften zum deutschen und europäischen öffentlichen Recht. Dissertation. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Kurzportrait des Autors:



Prof. Dr. rer. pol. Henning S. Schulze

... hat an der Technischen Hochschule Deggendorf eine Professur für Marketing und Dienstleistungsmanagement. Sein wesentliches Forschungsinteresse gilt der psychosozialen Seite von Beziehungsprozessen vor allem in Dienstleistungsorganisationen. Er lehrt neben Marketing, Strategischem Marketing, Dienstleistungsmarketing und allgemeinem Dienstleistungsmanagement auch Transaktionsanalyse, Change Management, Organisationsentwicklung, (Internationales) Führungsmanagement und Konfliktmanagement. Zusammen mit Dr. Klaus Sejkora gründete er das DICTA, Donau Institut Campus für Transaktionsanalyse. Von hier aus begleitet als Berater, Trainer, Coach und Mediator mit Führungskräften, Teams und Organisationen in Einzel- und Gruppensettings und bildet TransaktionsanalytikerInnen aus. Schulze ist Lehrender Transaktionsanalytiker (TSTA-O) und Lehrsupervisor in der European Association for Supervision and Coaching, EASC sowie Präsident der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse, DGTA.

Kontakt:

www.dic-ta.eu

hs@dic-ta.eu