

Energiemanagement von Trainern unter besonderen Anforderungsbedingungen – eine qualitative Untersuchung zu Anforderungen im Seminarkontext und Strategien ihrer Bewältigung

Dipl. Psych. Cornelia Stark

Die empirische Untersuchung war der Frage gewidmet, wie Trainer bei ihrer Arbeit in Seminaren mit ihrer Energie haushalten bzw. was sie tun, um währenddessen und danach in einem für sie guten Energiezustand zu sein. Um einen möglichst breiten Einblick in die Strategien bzw. Denk- und Handlungsweisen der Trainer zu gewinnen, wurde ein induktiv-exploratives Vorgehen gewählt, das sich qualitativer Methoden bediente.

Es wurden insgesamt 11 Trainer interviewt, von denen acht als Lehrtrainer am Institut für systemische Beratung tätig waren, die drei weiteren Trainer leiteten eine Organisationsberatung. Die Gruppe der Befragten setzte sich zusammen aus zwei Frauen und 9 Männern. Ihr Alter lag zwischen 36 und 52 Jahren und ihre Berufserfahrung reichte von 10 bis zu 26 Jahren.

Das in den eineinhalb- bis dreistündigen Interviews erhobene Datenmaterial wurde mittels Inhaltsanalyse strukturiert und ausgewertet.

Im folgenden sind die Ergebnisse in Kürze zusammengefasst.

Einflussfaktoren und Strategien

Die Trainer berichteten über eine Vielzahl von Einflussfaktoren und Strategien, die z.T. über die im Interview zur Diskussion gestellten Annahmen hinausgingen. Die 'Strategien während des Seminars' wurden durch 'vor- und nachbereitende Strategien' ergänzt. Insgesamt wurde deutlich, dass Energiemanagement sowohl solcher Strategien bedarf, die sich direkt auf das eigene Wohlbefinden, bzw. einen guten Energiezustand richten, als auch solcher Strategien, die eher dem Bereich der Arbeitstechnik zuzuordnen sind. Solche Arbeitstechniken tragen zu einer erfolgreichen Aufgabenerfüllung bei und wirken dadurch, wenn auch eher indirekt auf den Energiezustand ein.

Situationsbewertung, Einschätzung des Verhältnisses von Anforderungen und Fähigkeiten und der eigenen Handlungs- und Kontrollmöglichkeiten

Es zeigte sich, dass die Bewertung einer Situation als *Herausforderung* sich förderlich auf den Energiezustand auswirkt. Es wurde deutlich, dass das *richtige Maß* an Herausforderung und die *Art* und *Qualität* der Herausforderung einen entscheidenden Einfluss haben.

Die Ergebnisse sprechen desweiteren für die Annahme, dass es sich förderlich auswirkt, wenn das Anforderungsniveau adäquat zu den Fähigkeiten passt bzw. als adäquat wahrgenommen wird. Die Übereinstimmung von Anforderungen und Fähigkeiten stellt nach

Csikszentmihaly (1993) die Voraussetzung für das *flow*-Erleben dar. Dieses *flow*-Erleben bzw. der Zustand unbewusster Kompetenz wurde von den Trainern selbst als förderlicher Einflussfaktor auf den Energiezustand beschrieben. Wenn die Trainer das Anforderungsniveau als adäquat erleben, können sie eher auf ihre unbewussten Ressourcen vertrauen, einfach im "Hier und Jetzt" sein. Dabei wird weniger Energie für innere Dialoge und bewusste Steuerung verbraucht.

Die Relevanz der *Bewertung von Situation, Anforderungen und Fähigkeiten* wird auch an der Strategie von fünf der Trainer deutlich, sich bewusst ein adäquates Anforderungsniveau zu wählen. Sie begeben sich bewusst in solche Situationen, in die sie "reinwachsen" können. Sie suchen sich Herausforderungen und schaffen sich ein Anforderungsniveau, das spannend aber nicht überfordernd ist.

Die Annahme, dass eine hohe Kontrolleinschätzung sich positiv auf den eigenen Energiezustand auswirkt, konnte aufgrund der Daten nicht bestätigt werden.

Zufriedenheit und Bewertung der eigenen Leistung

Die Annahme über den Einfluss der *Leistungsbewertung bzw. Zufriedenheit* mit der eigenen Leistung wurde durch die Daten bestätigt. Hinzu kommt, dass zehn der Trainer diesem Aspekt einen Einfluss zusprachen, der von acht Trainern als "groß" bzw. "sehr groß" eingestuft wurde. In den Ursachenbeschreibungen für einen guten bzw. weniger guten Energiezustand wurde auch deutlich, dass der Energiezustand stark damit zusammenhängt, inwieweit die Trainer mit ihrer Arbeit zufrieden sind und dann "loslassen" können. Der Aspekt des Loslassens taucht auch bei Beschreibungen von Wirkmechanismen auf, die hinter dem Einfluss von Leistungsbewertung und Zufriedenheit liegen. So führt Zufriedenheit dazu, dass die Trainer loslassen können, locker und entspannt sind, während sie bei Unzufriedenheit einen inneren Konflikt mit sich haben, die eigene Professionalität hinterfragen oder sich selbst Vorwürfe machen. Solche inneren Dialoge oder allein schon die Suchprozesse nach Ursachen nehmen Energie in Anspruch.

Im Zusammenhang mit 'Zufriedenheit und Bewertung der eigenen Leistung' wurde auf die Bedeutung von Feedback verwiesen und darauf aufbauend die Strategie beschrieben, sich aktiv Feedback zu holen.

Sinnerleben

Legt man die Einschätzung der Trainer zugrunde, scheint sich die Annahme über den Einfluss des Sinnerlebens zu bestätigen. Alle zehn Antwortenden waren der Meinung, dass das Sinnerleben einen Einfluss hat. Im Vergleich mit den anderen quantifizierten Einflussgrößen wurde dem Sinnerleben im Mittel der höchste Wert zugeschrieben. Sieben der Trainer stufen ihn als "sehr groß" ein.

Auf welche Weise das Sinnerleben einen Einfluss auf die Energie des Trainers nimmt, wurde damit erklärt, dass als sinnlos erlebte Arbeit als Stress oder auch Plage wahrgenommen wird, dass das Gefühl entsteht, Lebenszeit zu vergeuden. Ohne Sinn mache die Arbeit keinen Spaß, sie dann trotzdem zu tun, verbrauche mehr Energie. Die Beschreibungen zum Sinnerleben weisen auf einen engen Zusammenhang zwischen Sinn und Energie hin. Zwischen diesen beiden Aspekten stehen verbindende Größen wie Spaß, Motivation oder Engagement. Entsprechend wurde es auch als förderlich für die eigene Energie beschrieben, Lust, Spaß und Freude bei der Arbeit zu haben und motiviert und interessiert zu sein. Doch

das Sinnerleben scheint nicht nur einen Einfluss auf die Menge und Qualität der Energie zu haben, entsprechend der Beschreibung eines Trainers richtet es die Energie magnetisch aus, d.h. dort wo der Sinn ist, fließt die Energie hin.

Neben dem Einfluss des Sinnerlebens wurde die Strategie berichtet, bewusst auf die Sinnhaftigkeit der Arbeit zu achten und beispielsweise nur solche Seminare zu halten, die den Trainern persönlich als sinnvoll erscheinen bzw. einer Situation bewusst einen Sinn zu geben, was man auch als *Reframing* bezeichnen könnte.

Die sinnstiftenden Handlungsmotive richteten sich zum einen auf den Mehrwert und den Nutzen für die Menschen, mit denen die Trainer arbeiten, also deren Entwicklung zu unterstützen und in ihnen etwas Neues zu erzeugen. Zum anderen richteten sie sich auf den eigenen Mehrwert in Form von eigener Entwicklung, Erfahrung und der Möglichkeit, Neues zu lernen und auszuprobieren. Diese beiden Motive wurden am häufigsten beschrieben. Darüber hinaus wurde das Motiv genannt, Spaß bei der Arbeit zu haben, Anerkennung, Erfolg und finanzielle Entlohnung zu bekommen sowie grundsätzlich im Kontakt mit Menschen zu sein.

Innere Haltung

Entsprechend der Einschätzung der Trainer scheint sich die Annahme zu bestätigen, dass die *innere Haltung sich selbst gegenüber* einen Einfluss auf den Energiezustand hat: Zehn Trainer waren der Meinung, dass sie einen Einfluss hat, acht davon stuften ihn zwischen "eher groß" und "sehr groß" ein. Der Einfluss wurde insbesondere damit begründet, dass die innere Haltung mit einer bestimmten Körperhaltung korrespondiert, in der je nachdem mehr oder weniger Energie verbraucht wird, und dass je nach Haltung der eigene Rhythmus gestört werden kann, so dass es nicht mehr möglich ist, bereits während der Arbeit weiter "Energie zu tanken".

Haltungen, die sich förderlich auswirken, sind eine gelassene und zuversichtliche Haltung sowie Haltungen, die von beruhigend, wohlwollend und unterstützend über ermutigend bis zu streng und anfeuernd reichen. Eher weniger hilfreich sind Haltungen, mit denen die Trainer sich selbst unter Druck setzen oder an der eigenen Professionalität zweifeln. Entsprechend wurde es auch an anderer Stelle als förderliche Strategie beschrieben, sich selbst zu bekräftigen und für ein gutes Selbstwertgefühl, Selbstbewusstsein und Selbstakzeptanz zu sorgen.

Wirklichkeitsbezug – Bedeutsamkeit und Verhältnis von "objektiven" Einflussgrößen und Eigensteuerung

Die Fragestellung bezog sich auf die Annahme dass die Eigensteuerung, in Sinne von Gedanken einer Person über sich und die Situation sowie der Umgang mit eigenen Stimmungen und Emotionen einen bedeutenderen Einfluss auf den Energiezustand der Person hat als eher "objektive" Seminaregegebenheiten wie Teilnehmerverhalten, die eigene Vertrautheit mit den Seminarinhalten, das Wissen über Techniken, Erfahrungen, Routinen der Seminalgestaltung oder auch körperliche Fitness, örtliche oder zeitliche Gegebenheiten. Da die Mehrzahl der Trainer (7) der Eigensteuerung einen bedeutenderen Einfluss auf ihren Energiezustand zumaßen als eher "objektiven" Seminaregegebenheiten, deutet dies in Richtung der Annahme.

Die Trainer beschrieben darüber hinaus konkrete Strategien, mittels derer sie sich flexibel auf die "Wirklichkeit" beziehen. Diese bestehen beispielsweise darin, dass man sich bewusst ist, dass die "Wirklichkeit", wie man sie sich innerlich erklärt, unbedingt mit der äußeren "Wirklichkeit" abgeglichen werden sollte. Dahinter steckt die Erfahrung, dass die eigene Sicht und Erklärung der "Wirklichkeit" stark durch innere Überzeugungen geprägt ist und nicht immer mit der äußeren Welt identisch ist. Ähnlich wurde es als Strategie beschrieben, die beobachtbare Ebene von der Erklärungs- und Bewertungsebene zu trennen, also sich klar zu machen, was beobachtbar und was eigene Erklärung und Bewertung ist. Die Strategie des *Reframing* geht noch einen Schritt weiter, indem man mittels dieser Strategie Situationen bewusst eine bestimmte Bedeutung gibt, was insbesondere im Zusammenhang mit Sinnerleben für die Trainer von großer Bedeutung ist.

Metaposition

Da neun Trainer der Meinung waren, dass das Nutzen der Metaposition einen Einfluss auf den eigenen Energiezustand hat, und da die Größe des Einflusses sieben mal auf "groß" bzw. "sehr groß" eingestuft wurde, scheint sich die Annahme über den Nutzen aus dem Einsatz der Metaposition zu bestätigen. Hinzu kommt, dass alle elf Trainer bei ihrer Arbeit von der Metaposition Gebrauch machen. Der Nutzen liegt insbesondere darin, dass man das eigene Tun reflektieren kann und man dann, wenn es schlecht läuft, genügend Abstand hat. Die Metaposition erweist sich auch dadurch als hilfreich, dass man über eine neue Perspektive zusätzliche Informationen gewinnt. Die Nützlichkeit wurde relativiert, indem eingeräumt wurde, dass das Einnehmen einer Metaposition während der Arbeit nur in kritischen Situationen, also bei Bedarf sinnvoll ist, da die Metaperspektive Aufmerksamkeit und damit auch Energie in Anspruch nimmt.

Die Perspektiven, die aus der Metaposition gewählt werden, sind zum einen eingebettet in bestimmte Modelle zum anderen steuern sich die Trainer anhand von Fragen. Genannt wurden das *Steuerungs-dreieck*¹, das *doppelte Steuerungs-dreieck*², das *Meta-Mirror-Modell*³, das *Rollenmodell von Bernd Schmid*⁴ sowie zwei Konzepte aus der Transaktionsanalyse: das *Antreiberkonzept*⁵, und das *Ich-Zustands-Modell*⁶.

Ein Trainer hat bestimmte Steuerungsfragen bzw. Leitsätze für die Anfangssituation entwickelt: 1a. "Was ist das Problem?", 1b. "Ist das Problem so definiert, dass es lösbar ist oder so dass es nicht lösbar ist?", 1c. "Ist es so definiert, dass es in der Rolle, die ich habe

¹ Das *Steuerungs-dreieck* nach Schmid dient der Komplexitätssteuerung in beraterischen Kontexten. Es setzt den Fokus auf das Klienten-System, die Problemdefinition / Auswahl des zu betrachteten Problems und das eigene professionelle Handeln des Beraters.

² Das *doppelte Steuerungs-dreieck* nach Hartmann stellt eine Erweiterung des Steuerungs-dreiecks dar. Es werden zusätzlich vorab Auftrag und Ziel betrachtet.

³ Das *Meta-Mirror-Modell* stammt aus dem Neurolinguistischen Programmieren. Der Trainer, der es nutzt, beschrieb es wie folgt: Man nimmt verschiedene Perspektiven ein, um zu überprüfen, was andere denken, und holt sich zugleich Ressourcen.

⁴ Das Rollenmodell von Bernd Schmid ist das *Rollenmodell der Persönlichkeit* bzw. *Drei-Weltenmodell der Persönlichkeit*. Hierin werden drei Welten: die Privatwelt, die Organisationswelt und die Professionswelt unterschieden, die jeweils mit spezifischen Rollenanforderungen verbunden sind. Die Rollen der Privatwelt sind z.B. Mutter, Ehemann, Freund. In der Organisationswelt werden Rollen aufgrund von Funktionen beschrieben, die eine Person z.B. in einem Unternehmen innehat, so z.B. die Rolle der Führungskraft oder des Sachbearbeiters. Die Professionswelt dagegen beschreibt Rollen im Zusammenhang mit beruflichem Können und Wissen, so z.B. den Psychologen, den Mediziner, Juristen etc.

⁵ Das Konzept der *Antreiber* geht auf Taibi Kahler zurück. Die Antreiber Sei stark! Sei perfekt! Sei gefällig! Streng dich an! Beeil dich! stellen den Versuch dar, von sich und anderen Akzeptanz zu erlangen.

⁶ Das *Ich-Zustands-Modell* von Berne unterscheidet drei verschiedene *Ich-Zustände*, also Erlebens- und Verhaltensmuster: den *Ich-Zustand* eines befangenen oder unbefangenen Kindes, den *Ich-Zustand* eines wohlwollenden, kritisierenden, jovialen oder herablassenden *Elternteils* und den sachlich, rationalen *Erwachsenen-Ich-Zustand*.

und in dem Kontext lösbar ist?" 2. "Wer ist der richtige Klient, habe ich den?" Und 3. "Habe ich Landkarten verfügbar, die mir helfen, diesen Klienten bei diesem Problem so zu beraten, dass er dann am Schluss das Problem löst, oder habe ich eine Fähigkeit, Landkarten zu erfinden?" Desweiteren wurden Fragen genannt, anhand derer sich die Trainer im Verlauf des gesamten Seminars steuern, in Anlehnung an das *Rollenmodell von Bernd Schmid* die Fragen "In welcher Rolle bin ich? In welcher Rolle bin ich angesprochen? Wie besetze ich die, in der ich bin?" sowie in Anlehnung an *das Rollenmodell von Eric Berne* die Fragen "Weshalb sitze ich heute hier? Was mache ich jetzt? Weshalb mache ich das jetzt?"

Die Fragen nach der Rolle orientieren sich, ebenso wie die Fragen "Wie geht es dir gerade?" oder "Wie sitzt du da, wie atmest du?" auf die eigene Person. Es wurden jedoch auch Fragen genannt, die sich auf das Gesamtsystem von Trainer und Gruppe beziehen: "Was geschieht mit mir und der Gruppe?", "Was geschieht im System Trainer und Gruppe?", "Sind wir noch zusammen, angekoppelt?" oder "Wo sind die anderen und wo bin ich?"

Die Fragen können sich auch konkret auf die Arbeit im Sinne von Prozessgestaltung und inhaltlicher Gestaltung beziehen: "Wo sind wir auf der Prozessebene und auf der Inhaltsebene? Wo ist der Einzelne dabei?", "Wo sind die, was brauchen die?", "Was kann ich denen anbieten?", "Was kann ich dazu tun, um die Situation zu gestalten?", "Worum geht es?", "Was ist möglich?" und "Wo sind mögliche Fallen?", oder auch Fragen wie: "Was war mein Ziel?", "Bin ich noch auf dem Weg?", "Bin ich im Zielkorridor?", "Was ist jetzt dran?", "Was ist jetzt der stimmige nächste Schritt?" und "Was passt gerade?".

Eine Trainerin beschrieb eine Reihe von Fragen, die sie sich rückblickend stellt: "Wie bist du mit deiner Energie umgegangen?", "Wie hast du die Inhalte übergebracht?", "Wie hast du die Beraterszenarie organisiert?" und "Wie hast du wahrgenommen, was das für ganz bestimmte Leute sind?".

Achten auf Antreiber

Da die Mehrzahl der Befragten (7) auf eigene Antreiber achtet und aufgrund der Beschreibungen zur Nützlichkeit dieser Perspektive, deutet dies in Richtung der Annahme, dass es sich förderlich auf den eigenen Energiezustand auswirkt, die eigenen Antreiber zu kennen und auf sie zu achten. Ein Antreiber muss jedoch nicht grundsätzlich einen schädlichen Einfluss haben.

Die Art und Weise, wie sich das Kennen der und Achten auf Antreiber auswirkt, wurde folgendermaßen beschrieben: Es hilft, Verhalten einzuordnen. Dies führt zu größerer Gelassenheit, dazu, dass der Antreiber zumindest nicht weiter eskaliert und sich keine Versagensgefühle einstellen. Einer der Trainer machte jedoch deutlich, dass nicht allein das Kennen und Achten auf die eigenen Antreiber sich bereits positiv auswirkt, sondern dass man zusätzlich über Strategien verfügen muss, um im gegebenen Fall das Antreiberverhalten auch wieder beenden zu können. Hilfreich ist es, Schlüsselreize zu kennen und sich dann, wenn Schlüsselreize auftreten innerlich zurückzulehnen oder eine andere Position zu etablieren. Dieses letzte Vorgehen entspricht dem Einsatz sogenannter *Erlaubnissätze* oder *antithetischer Haltungen*.

Rollenbewusstsein

Da die Mehrheit der befragten Trainer dem Rollenbewusstsein einen Einfluss auf den Energiezustand zuschrieben (9) und die Größe des Einflusses zwischen "eher groß" und

"sehr groß" einstufen, scheint sich die Annahme zum Rollenbewusstsein zu bestätigen. Hinzu kommt, dass acht der Trainer auf Rollen achten.

Dabei achten sie insbesondere auf Rollenklarheit, zum einen für sich selbst zum anderen, dass in der Beziehung zu den anderen Rollen und Verantwortlichkeiten geklärt werden. Sie achten darauf, dass zwischen Mensch und Rolle unterschieden wird und dass sowohl die eigene Rolle als auch die der anderen adäquat ist.

Das Rollenbewusstsein, so die Erklärungen der Trainer, hat deshalb einen Einfluss auf den Energiezustand, weil es der Steuerbarkeit und Orientierung dient. Ist der Trainer sich der eigenen Rolle klar, kann er besser Verantwortlichkeiten klären und illegitime Erwartungen zurückweisen. Es hilft ihm, eigene Grenzen und die Grenzen der anderen zu wahren und Rollenkonflikte zu vermeiden. Jedoch nicht nur für die Beziehungsgestaltung scheint das Rollenbewusstsein große Bedeutung zu haben, sondern auch für die erfolgreiche Erfüllung der gestellten Aufgaben. Wenn eine Person weiss, in welcher Rolle sie agiert, ist es leichter, die Aufmerksamkeit auf die für sie relevanten Punkte zu fokussieren und sich dadurch beispielsweise vor zuviel Informationen zu schützen.

Die Trainer nannten eine Vielfalt an Rollen, die sie entweder annehmen oder ablehnen. Die meisten der Rollen waren eindeutig der Kategorie *'annehmbar'* bzw. *'abzulehnen'* zuzuordnen, bei einigen gab es unterschiedliche Meinungen. Unter der Kategorie der *'annehmbaren Rollen'*, wurden zum einen Rollen beschrieben, die die professionelle Funktion der Personen bei ihrer Arbeit ausdrücken: die Rollen des Lehrtrainers, Supervisors, Beraters, Lehrers, Trainers, Moderators, Organisators, Regisseurs, Prozessverantwortlichen, Teilnehmers und dessen, der das "Leadership" inne hat. Darüber hinaus wurden Rollen genannt, die eher die Art der zwischenmenschlichen Beziehungsgestaltung beschreiben: Interessierter Mitmensch, Partner, Zugewendeter, Kollege, Mutter (fürsorglich, emphatisch, bereit zur Verantwortungsübernahme), große Schwester (Wissens- und Erfahrungsvorsprung) und *Scout* bzw. Begleiter.

Eindeutig abgelehnt wurden die Rollen des Schiedsrichters, Dompteurs, Entertainers, Animateurs, Vortänzers, Obergurus, Oberlehrers und Konkurrenten. Die Rollen des Freundes, Kumpels, Versorgers, Helfers, individualpsychologischen Beraters und Psychotherapeuten wurden sowohl als abzulehnend als auch als annehmbar bezeichnet.

Rollenkonflikte

Aufgrund der einheitlichen Zustimmung derer, die die Frage nach dem Einfluss von Rollenkonflikten beantworteten, scheint sich die Annahme zu bestätigen, dass sich Rollenkonflikte belastend auf den Trainer auswirken.

Die Strategien für den Umgang mit Rollenkonflikten unterscheiden sich zunächst darin, inwieweit der Rollenkonflikt angesprochen wird bzw. transparent gemacht wird. Entscheidet man sich für die Transparenz, ist es hilfreich zu Metakommunikation einzuladen und Rollen und Verantwortungen zu klären. Möchte man den Rollenkonflikt lösen, ohne ihn anzusprechen, ist es wichtig, ein klares inneres Bild der eigenen Rolle zu haben und sich so zu positionieren, dass der andere automatisch in die adäquate Rolle geht. Alternativ dazu kann man die Rollenerwartungen der anderen zunächst bis zu einem gewissen Grad "bedienen", um sie dann zu der Rolle zu führen, die einem selbst adäquat erscheint.

Entwicklung und Veränderung

Von den zehn Trainern, die auf die Frage antworteten, ob sich ihr Energiemanagement im Laufe der Zeit verändert hat, antworteten alle mit "ja". Acht dieser Trainer sind heute mit ihrem Energiemanagement zufriedener als früher, was für die Annahme spricht, dass sich das Energiemanagement positiv verändert hat und heute zufriedenstellender ist.

Zum einen wurden Veränderungen im psychischen Bereich beschrieben: sich nun weniger Insuffizienzgefühle zu machen, oder darauf zu achten, keine *Symbiosen* einzugehen sowie keine falschen Rollen und Aufträge anzunehmen. Zum anderen handelt es sich um Veränderungen in bezug auf fachliches Wissen und Routinen. Das fachliche Wissen erleichtert zum einen die Arbeit, zum anderen führt es zu dem sicheren Gefühl, dass man "für jede Situation etwas findet" und damit zu einem Gefühl innerer Ruhe.

Die Veränderungen kamen durch den grundsätzlichen Wunsch nach Weiterentwicklung, durch persönliche Unzufriedenheit oder die inhaltliche Auseinandersetzung mit Themen wie Zeitmanagement oder "Selbstenergie" zustande. Voraussetzung war eine bewusste Reflexion, für die unter anderem Kontexte wie Therapieausbildungen oder Selbsterfahrung genutzt wurden.

Transfer

Entsprechend der Meinung von zehn der Trainer sind ihre Strategien im Zusammenhang mit Energiemanagement aus dem Seminarkontext auch auf andere Kontexte aus dem beruflichen und privaten Leben übertragbar. Transferierbare Beispielstrategien waren das *Rollenmanagement*, die Technik des *Dissoziierens*, bzw. Einnehmens einer Metaposition, sowie für einen Zustand *gelassener Konzentration* und eine Haltung der *Achtsamkeit* zu sorgen.

Weitere Strategien

Neben den oben beschriebenen Strategien, die sich zum großen Teil aus den im Interview angebotenen Themenblöcken ergaben, wurden von einzelnen Trainern verschiedene andere Strategien beschrieben. Dies waren: 'Austausch und Kommunikation mit Außenstehenden', 'Außenkontakt', 'Trennung der Beobachtungs- und Erklärungsebene', 'Statenmanagement', 'Modelling', 'Selbstbekräftigung', 'Körperwahrnehmung und -regulation', 'Situationen annehmen, wie sie sind', 'Grenzziehung, keine falsche Verantwortungsübernahme', 'Kontrollabgabe', 'Ankoppeln', 'Feedback holen und Teilnehmer als Orientierung nutzen', 'Ressourcen der Gruppe nutzen', 'Umgang mit Anfeindungen', 'Auftragsklärung und Autorisierung', 'Mehrere Ebenen beachten', 'Intuitiv arbeiten' und 'Das richtige Maß finden – nicht powern' sowie Strategien, bei denen es um 'Selbstwertgefühl, Selbstbewusstsein und Selbstakzeptanz', 'Authentizität', 'Transparenz', 'Zeiteinteilung, Pause, Privatsphäre, Schonung' oder die 'Haltung gegenüber den Teilnehmern' geht.

Die dieser Zusammenfassung zugrundeliegende Diplomarbeit enthält weiterführende Informationen zu den theoretischen Vorüberlegungen, dem methodischen Vorgehen sowie den benannten Einflussfaktoren und Strategien. Sie liegt am Institut für systemische Beratung zur Ansicht aus. Bei Interesse gebe ich gerne weitere Informationen zur Untersuchung.

Cornelia Stark
Lessingstr. 42
69115 Heidelberg
cornelia.stark73@gmx.de
06221-914847