

Resilienz für Beraterinnen und Berater

Ein Erfahrungsbericht aus der Beratungs- und Weiterbildungspraxis

Petra Brandes

Resilienz ist für mich ein hilfreiches Modell, um mich und mein Handeln in schwierigen Situationen zu reflektieren. Es fließt in meine Coaching- und Beratungsarbeit ein und hat auch einen Platz in der Weiterbildung für angehende Beraterinnen und Berater. Als Bild sehe ich ein dickes Seil, an dem sich der Personzentrierte Ansatz verankert: die Aktualisierungstendenz, dieses von Rogers ausgemachte Streben nach Entwicklung und Ganzheit. Doch aus welchen Fasern besteht dieses Seil? Für mich sehe ich die im Folgenden beschriebenen Resilienzfaktoren wie Untereinheiten, wie dünnere Seilfasern. Ich empfinde es als passend und anwendbar, die Resilienzfaktoren „im Hinterkopf“ zu haben und werde im Folgenden anhand von Fallbeispielen aus meiner Beratungspraxis beschreiben, wie diese Beachtung finden und durch kleine Interventionen gestärkt werden können. Abschließend gebe ich einen kleinen Einblick, wie und mit welcher Methode wir für uns als Berater/innen etwas über unser Resilienzprofil herausfinden können.

Akzeptanz: „Ich kann es annehmen“

Frau B. kommt mit dem Anliegen zu mir, über ihre schwer demenzkranke Mutter zu sprechen. In den ersten Sitzungen geht es immer wieder darum, dass sie selber schwer akzeptieren kann, dass sie dieser Belastung so nicht mehr gewachsen ist. Ihr „ich kann nicht mehr“ hat etwas Lösendes. Wir arbeiten intensiv mit diesem Satz. Die Gefühlsvarianten reichen von Scham und Schuld über Erschöpfung hin zu einer Form von nicht so häufig empfundener Eigenempathie. In dem Moment, in dem sie selber akzeptieren kann, dass es okay ist, „nicht mehr zu können“, geht es einen Schritt weiter. Durch unsere Beratungshaltung, die ja geprägt ist von möglichst bedingungsfreiem Akzeptieren, können wir diesen Resilienzfaktor sehr gut fördern und verbal positiv benennen. Gerade Frauen erleben aus meiner Sicht diese positive Einrahmung („Was für eine Stärke steckt darin, dass Sie es akzep-

tieren können – da braucht es Mut. Auch wenn ich sehr wahrnehmen kann, wie schwer es Ihnen fällt und etwas in Ihnen damit ganz unzufrieden ist ...“) als sehr überraschenden, hilfreichen und stärkenden Perspektivwechsel.

Optimismus und Zukunftsorientierung: „Ich habe eine Vision“

Nach einer betriebsbedingten Kündigung kommt Herr M., ein Ingenieur aus einem Großkonzern, ins Bewerbungscoaching. Er ist voller Wut und Trauer, seine Gefühle richten sich hauptsächlich auf den Arbeitgeber. Wir bearbeiten diese Teile mit dem Fokus auf sein Empfinden. Erst dann können wir auf das Bewerbungsthema schauen: Anschreiben, Lebenslauf, Bewerbungsstrategie – auf mich wirkt Herr M. dabei etwas unbeteiligt, so als würde er sich nicht für eine neue Stelle engagieren können, obwohl er sie will und braucht. Ich biete ihm für die nächste Sitzung eine Visionsübung an, damit er sich ein positives Bild von der Zukunft machen kann. Ich lege Material wie verschiedene Zeitschriften, Klebstoff und Zeichenblock bereit. Nach Begrüßung und Einstieg leite ich einen Mini-Bodyscan an und bitte ihn, sich anschließend 10–15 Minuten lang von Bildern, Sätzen und einzelnen Worten beim Durchblättern der Zeitschriften ansprechen zu lassen. Was seine Aufmerksamkeit findet, soll er herausreißen. Ein intensiver Prozess von Schauen und Reißen setzt ein. Das anschließende Legen und Kleben der Elemente begleite ich mit meinem Interesse und achte darauf, wo diese intuitive Arbeit ihm neue Informationen gegeben hat. Die entstandene Collage bietet ein buntes, bewegtes und positives Bild seiner beruflichen Zukunft und wird ein visueller Begleiter bei den weiteren Schritten. Herr M. findet eine für ihn passende Stelle als Ingenieur im Umweltbereich. Obwohl er einen Branchenwechsel vollzogen hat, konnte er im Vorstellungsgespräch mit seiner Klarheit über seine berufliche Zukunft überzeugen.

Selbstwirksamkeit und Lösungsorientierung: „Ich kann handeln“

Frau L. ist als Kunstpädagogin angestellt tätig, ihre kreative Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erfüllt sie. Doch die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich zunehmend, sie hat das Gefühl, dass wichtige Werte nicht mehr zählen, und beklagt einen „Ausverkauf“. Ich zeichne die Rahmenbedingungen auf und bitte sie, die Mitte des Bildes zu füllen. Ich beginne jeden Satz bewusst mit der Frage: „Was können Sie innerhalb dieses Rahmens gestalten, tun, verändern ...?“. Wir erarbeiten einen Handlungsraum, der ihr deutlich macht, wo sie eben nicht nur ausgeliefert ist und ein „Opfer“ der Umstände, der Kulturförderung und ihrer Amtsleiterin ist. Ich würdige zwischendurch immer wieder ihren Schmerz über den Werteverlust. Im weiteren Verlauf unserer Gespräche entsteht die Idee, dass sie Stunden reduziert und sich eine freiberufliche Nebentätigkeit aufbaut. Wir erarbeiten einen Zeit- und

Handlungsplan. Ich bitte sie, die besprochenen Koordinaten als Plakat zu gestalten, was ihr als kreativer Mensch viel Spaß macht. Wir verabreden Zwischenschritte und kommen in eine sehr konkrete, schwungvolle Arbeit. Ich erlebe Frau L. jetzt völlig anders als zu Anfang, ihre Körperhaltung ist aufgerichteter, die Stimme lauter, sie lächelt viel „in sich hinein“, so als ob sie eine etwas andere Verbindung zu sich selbst bekommen hat.

Günstiger Attributionsstil: „Ich kann mich realistisch und anerkennend sehen“

Frau I. leitet eine Physiotherapeutische Praxis und führt ein zehnköpfiges Team. Sie kommt zu mir, weil sie sich Begleitung gerade in Führungsfragen wünscht. Ein Ereignis drückt sie sehr: Eine Mitarbeiterin ist dauerhaft psychisch erkrankt und wird voraussichtlich nicht mehr zurückkommen. Ein wichtiger Schritt ist es, herauszuarbeiten, wie Frau I. Dinge auf sich bezieht, wie viel Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme sie aus ihrem Elternhaus mitbringt. Schon früh fühlte sie sich für die jüngeren Geschwister verantwortlich, um ihre Mutter zu entlasten. Die Botschaften „Ich bin verantwortlich für ...“ und „Ich habe Schuld an ...“ sind tief in ihrem Selbstkonzept verankert. Sie hat einen „ungünstigen Attributionsstil“, da sie ein Übermaß an Ereignissen auf sich bezieht. Wir erarbeiten ein realistisches, günstiges Bild einer positiv verantwortlichen Führungskraft: Was sind die menschlichen und formalen Anforderungen, die Frau I. für erstrebenswert hält? Sie ist selber erstaunt, wie wenig Selbstverantwortung sie ihren Mitarbeiterinnen momentan zugesteht. Wir entwickeln einen Plan, wie sie in Zukunft Teamsitzungen gestalten und welche Maßnahme sie als Arbeitgeberin für die Gesunderhaltung des Teams anregen möchte. Ich schlage ein „Erfolgstagebuch“ vor und erläutere ihr, dass es manchmal sein kann, dass der Anteil, der sich übermäßig verantwortlich und schuldig fühlt, auch verhindern kann, dass sie kleine Erfolgsschritte auf sich bezieht. Oft sind es dann „Glück“, „Zufall“ oder „die Anderen“, die einen Zustand verbessert haben. Sie nickt bei meiner Schilderung heftig und will die Idee gern ausprobieren: zu notieren, welche Stärken und Kompetenzen sie selber beigetragen hat. In der nächsten Sitzung frage ich sie nach den Notizen. Sichtlich unangenehm berührt schlägt sie eine leere Kladde auf, es sei ihr nichts eingefallen. Ich bitte sie zu erzählen. Sie berichtet von der letzten Teamsitzung und, dass alle die Atmosphäre gut fanden, und lobt ausgiebig ihre Mitarbeiterinnen. Sehr bewusst frage ich sie: „Und was haben Sie dazu bei getragen?“. Und ich übersetze alle Nennungen – zum Beispiel: „Naja ich habe eine Einladung verschickt und Kekse besorgt“ – in persönliche positive Eigenschaften: „Sie haben es gut strukturiert und waren fürsorglich. Würden Sie ‚gut strukturiert‘ und ‚fürsorglich‘ als Stärke bezeichnen?“ Sie schaut mich erstaunt an und sagt lächelnd. „Naja, so kann man es auch nennen, stimmt ...“ Sie schreibt die Stärken in ihr Erfolgstagebuch, ein Anfang ist gemacht.

Netzwerkorientierung: „Ich kann andere um Hilfe bitten“

Herr D. plant sich mit einer Eventagentur selbstständig zu machen. Er ist ein echter „Macher“ und nimmt die Dinge gern in die Hand. Beim Schreiben des Businessplanes kommt er beim Punkt Marktanalyse ins Stocken. Sein Schwung gerät ins Wanken, er formuliert Zweifel, ob er es überhaupt schaffen könne. Ich biete ihm das Bild einer Waage an und sage, dass ich auf der einen Seite seine starke Energie und Handlungskompetenz sehe – dass die Waagschale auf der anderen Seite jedoch etwas mehr Gewicht gebrauchen könnte. Er ist neugierig zu hören, wie ich diese Seite nenne. Ich sage: „Ich kann Hilfe von anderen annehmen“. Sein Gesicht verzieht sich fast ungläubig und er lässt die Worte wirken. Ihm wird deutlich, dass sein Bild von sich beinhaltet „alles aus eigener Kraft zu schaffen“. Wir besprechen Möglichkeiten, wie er sich stärker vernetzen kann und wie er sich in einem branchenübergreifenden Netzwerk Tipps holen kann, die es ihm erleichtern eine Marktanalyse zu erstellen.

Glaube und Spiritualität: „Ich bin Teil von etwas Größerem“

Frau O. hat eine persönliche Krise, ausgelöst durch eine Trennung, berufliche Probleme und starke Wechseljahresbeschwerden. Die geschilderten Ereignisse drücken sie nieder und es fällt ihr schwer, Kraft für den Alltag zu mobilisieren. Ich habe die Resilienzfaktoren, so wie ich sie hier in diesem Artikel mit Überschriften beschrieben habe, als Karten ausgedruckt. Ich bitte sie, aufzustehen und zu der Karte zu gehen, die sie am meisten anspricht. Sie entscheidet sich für Glaube. Ich bitte sie, mir von dieser Ressource zu erzählen. Sie ist selber erstaunt, da sie sich schon vor Jahren aus Protest gegen ihre religiös-konservativen Eltern aus kirchlichen Zusammenhängen verabschiedet hat. Wir arbeiten eine Sitzung lang intensiv an ihrem Glauben (der dadurch deutlich weniger mit einer bestimmten Glaubensrichtung und dem Elternhaus assoziiert wird) und entwickeln das Bild eines Baumes mit sehr tiefen und breiten Wurzeln. Ihr wird dadurch deutlicher, wie tief dieser Glaube in ihr „verwurzelt“ ist. Sie hat das Gefühl, hier einen Punkt gefunden zu haben, der sie in der Krise trägt und ihr Halt gibt.

Mein Resilienzprofil als Beraterin

In einer Selbsterfahrungseinheit habe ich mich mit einem krisenhaften Ereignis in meiner Vergangenheit beschäftigt. Ich habe es konkret notiert und anschließend die Frage schriftlich beantwortet, was ich getan habe, um die Krise zu meistern. Ich habe den einzelnen Faktoren Punkte zugeschrieben, 0 für „gar nicht“ bis 10 für „sehr hoch ausgeprägt“. Diese Liste war für mich sehr aufschlussreich, sie machte mir noch mal sichtbar, dass ich sehr gut im Handeln war, im Plänemachen und in der Netzwerkorientie-

rung. Wenig bis keine Punkte gab es für Akzeptanz und Glaube. Mir hat es geholfen, in zukünftigen Krisen noch bewusster auf die noch nicht so starken Säulen zu schauen und mir dafür schnellere Unterstützung zu holen.

Auch halte ich es für bedeutsam, eigene resiliente „Vorlieben“ zu kennen. So kann ich achtsamer damit sein, meinen Wirksamkeitsfokus nicht meinen Klientinnen und Klienten überzustülpen, sondern klarer zu sehen, wie unterschiedlich unsere Aktualisierungstendenzen sind ...



Petra Brandes, Diplom-Kulturpädagogin, freiberuflich tätig als Personal- und Organisationsentwicklerin, Personenzentrierte Beraterin und Ausbilderin (GwG).

Kontakt:
info@triko-brandes.de