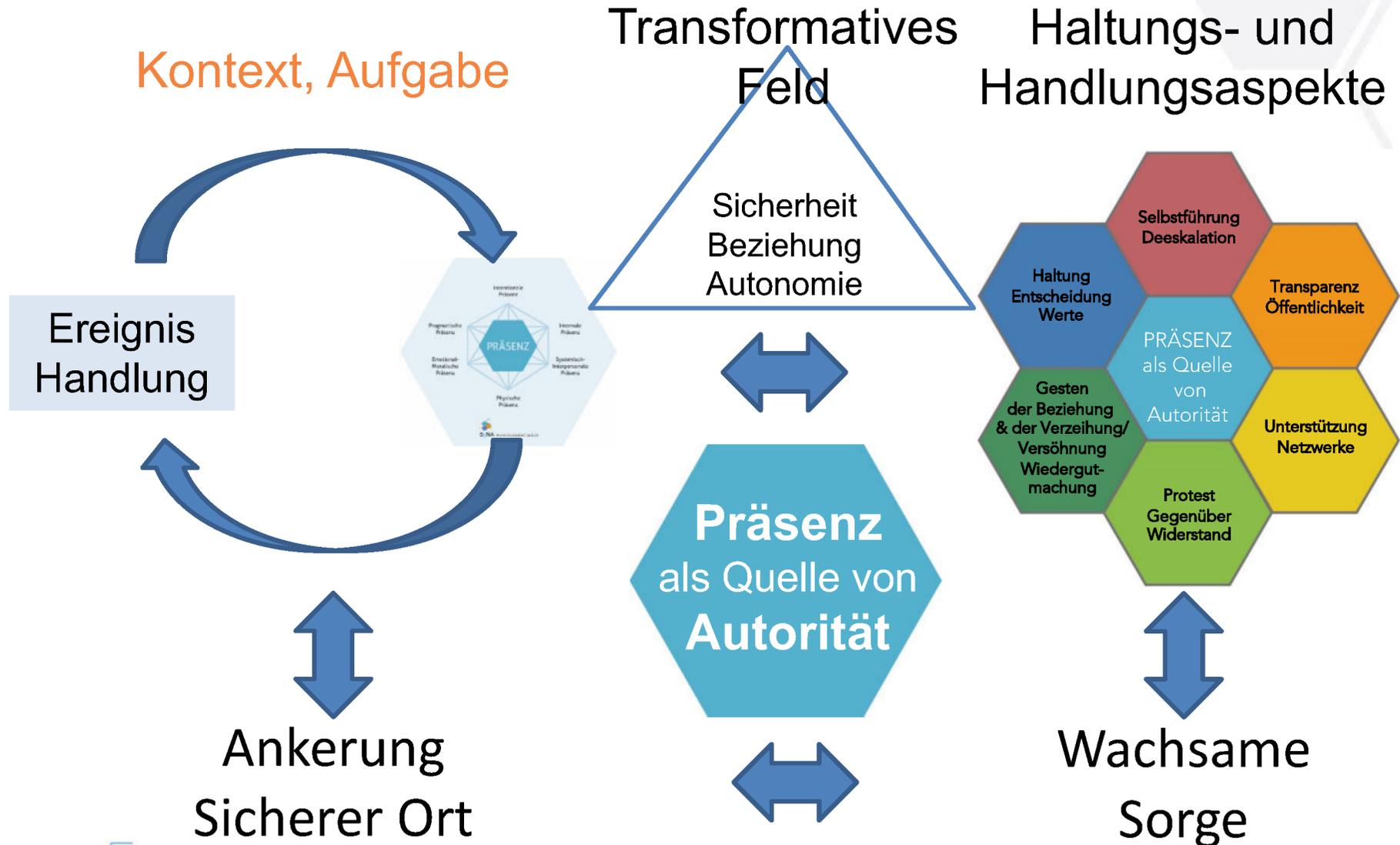
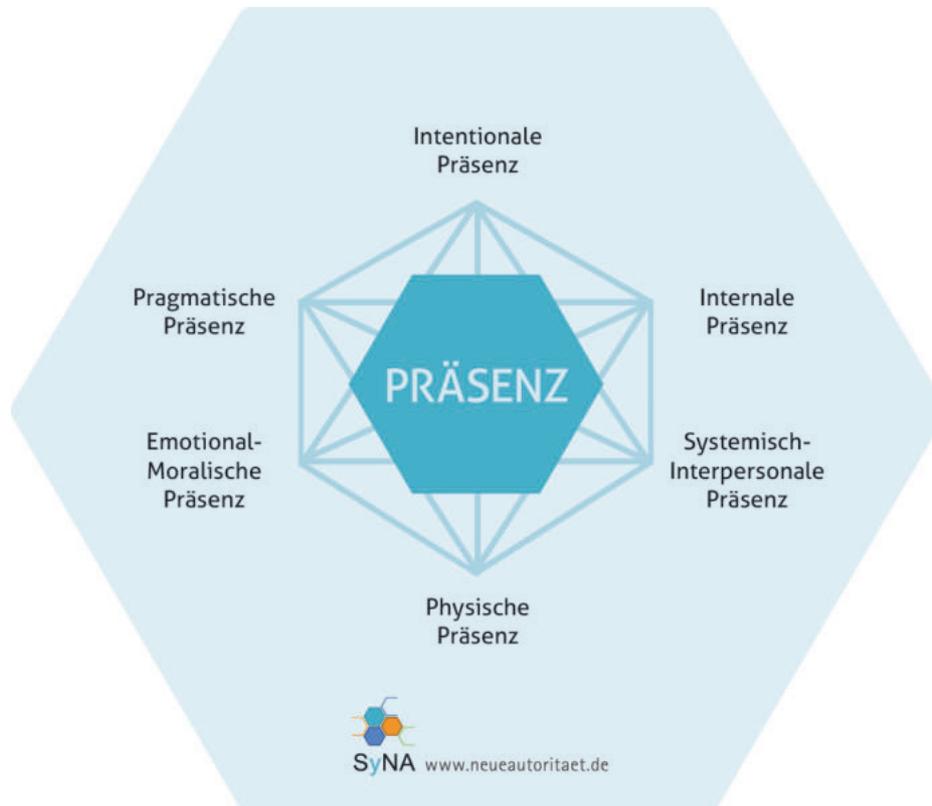


Prozessdynamisches Modell der Präsenz





Präsenz als Quelle von Autorität



Physische Präsenz (Körperliche Anwesenheit)

Ich bin körperlich und geistig anwesend, achtsam und wachsam

Ich bleibe, auch wenn es schwierig ist, ich bleibe dabei und harre aus. Ich bin bereit, mich auseinander zu setzen.

Internale Präsenz (Erleben von Selbstkontrolle)

Erleben von Selbstkontrolle! Ich kann mich bei Eskalationen selbst kontrollieren und steige nicht mit ein!

Meinen Erwartungen an mich selbst in schwierigen Situationen, entsprechen meinen Handlungen

Moralische Präsenz (Wahrnehmung eigener Handlungsüberzeugung)

Ich bin von dem, was tue überzeugt! meine wertschätzende und standhafte Haltung ist erlebbar!

Ich drücke mein Selbstwertgefühl durch Klarheit und Eindeutigkeit aus!

Intentionale Präsenz (Verbindung und Kontakt herstellen)

Ich bleibe in der Beziehung, ich nehme Kontakt auf und zeige mein Interesse an der Beziehung, auch in schlechten Zeiten

Systemische Präsenz (Wahrnehmung und Nutzung von Unterstützung, Vernetzung)

Ich bin nicht allein! Ich weiß, wen ich ansprechen kann! Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen!

Pragmatische Präsenz (Wahrnehmung eigener Handlungskompetenz)

Ich kann handeln! Meine Handlungen sind wirksam!

Mein Handeln ist unabhängig vom Verhalten des anderen!



Präsenzskalierung (Lemme & Körner 2018)

Stellen Sie sich eine Situation mit einem Menschen vor, dessen Verhalten Sie schwierig erlebt haben, in der Sie nicht so handeln konnten, wie Sie es eigentlich wollten. Das kann ein*e (eigenes) Kind/Jugendliche*r, Partner*in, Mitarbeiter*in, Schüler*in, oder Vorgesetzte*r sein.

Schätzen Sie nun auf der Skala von 1-10 Ihre Präsenz ein. 1= schwach/10= stark

Intentionale Präsenzdimension (Absicht)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich konnte in der Situation ein Zeichen meiner Bereitschaft zum Zuhören und zur Kooperation zeigen.
- Mein Handeln in der Situation war ausgerichtet (1) auf die individuelle Entwicklung der mir Anvertrauten bzw. deren Schutz oder (2) auf die Kooperation mit meinem Gegenüber oder (3) auf die Zielerfüllung des gemeinsamen Projekts.

Physische Präsenzdimension (Körper, Aufmerksamkeit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich war körperlich und geistig anwesend, achtsam und wachsam.
- Ich war in meiner Energie und Kraft, war fest und sicher, aufgerichtet und offen.
- Ich war mir meiner Körpersprache bewusst und gestaltete dadurch einen möglichst sicheren Raum.
- Ich war mir des persönlichen Raumbedarfs (Distanz und Nähe) der anderen und von mir bewusst.

Pragmatische Präsenzdimension (Handlungsfähigkeit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich konnte handeln.
- Ich wusste, was ich tun kann, selbst, wenn ich zunächst scheinbar nicht wusste, was ich tun kann. Ich hatte alternative Handlungsoptionen.
- Ich konnte das Verhalten von der Person trennen und damit eine weitere Eskalation abwenden.
- Ich erlebte mich in der Lage meine Reaktion aufzuschieben.

Internale Präsenzdimension (Selbstführung)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erlebte mich bei den Emotionen, Eskalationen und kritischen Kontextbedingungen (Atmosphären) in meiner Selbstführung und war mir dabei meiner Gefühle bewusst.
- Mein Handeln in dieser schwierigen Situation entsprach meinen Erwartungen an mich.
- Ich orientierte mein Handeln an meinen Überzeugungen, unabhängig vom Verhalten meines Gegenübers, meiner Emotionen oder der Umstände.

Moralische Präsenzdimension (Überzeugung, Authentizität)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erlebte mich als (selbst-)wirksam. Mein Vorgehen war angemessen, sinnvoll und umsetzbar.
- Mein Handeln war kongruent mit meiner Aufgabe bzw. meinem Auftrag.
- Ich blieb in der Situation da, selbst wenn es schwierig war und harrte aus. Ich war ein Gegenüber.
- Meine Überzeugungen wurden durch mein Handeln sichtbar.
- Ich war von dem, was ich tat, überzeugt und blieb dabei wertschätzend, beharrlich und gewaltfrei.

Soziale Präsenzdimension (Eingebundenheit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erfuhr Unterstützung. Ich wusste, wen ich ansprechen kann, erlebte ein „Wir“.
- Ich konnte mich auf meine Kolleg*innen (Team) verlassen, war mir ihrer Wertschätzung sicher.
- Ich erlebte mich einem Team zugehörig, unabhängig vom Verhalten in dieser Situation.
- Ich reflektierte und machte mein Handeln in diesem Team transparent, habe mich aktiv eingebunden.

Welche Präsenzdimensionen fielen Ihnen schwer einzuschätzen, welche leicht?

Was denken Sie, welche Präsenzdimension Sie stärken müssten, um eine angemessene Präsenz in dieser Situation zu entwickeln?

Wie könnten Sie die einzelnen von Ihnen eingeschätzten Werte um jeweils einen Wert erhöhen oder kleiner werden lassen? Was müssten Sie verändern, um dies zu tun?

Was denken Sie, welche Präsenz zu stark ist, wie könnten Sie diese ggf. ausbalancieren?

Wie würde Ihr Gegenüber Ihre Präsenzdimensionen einschätzen? Wo vermuten Sie Unterschiede?



Präsenz Interview - Beispielfragen

Einstiegsfragen

- Wobei genau kann ich Ihnen möglicherweise behilflich sein?
- Was genau ist Ihr Anliegen?
- Wer hat ein Anliegen und wer nicht?
- Was müssten wir erarbeiten, dass ich mich wieder verabschiede?
- Worum geht es ganz genau?
- Bitte berichten Sie typische Beispiele in kleinen Schritten. (Aufgabe für den Coach: Genaue Verhaltensschleifen und Abläufe erfragen: Was geschah dann... Und danach... Wie habe Sie reagiert... Und was hat er/sie dann gemacht?...
- Als Coach/Berater benötige ich eine eindeutige Vorstellung davon, was da passiert ist – Regiebild, keine Spekulation).
- Woran genau würden Sie erkennen, dass es wieder gut ist? Was wäre dann anders? Und was wäre Ihr Anteil daran?

Physische (und Geistige) Präsenz:

- Wo genau sind Sie dabei gewesen?
- Wie ist genau Ihre Körperhaltung dabei gewesen? Können Sie mir das zeigen?
- Welche Veränderungen gab es in Ihrer Körperhaltung, sofern Ihnen das noch bewusst ist? Was hat diese ausgelöst?
- Welches Tempo kann ich mir vorstellen für diese Auseinandersetzung? Wie war Ihre Stimme, Mimik? Andere Körperreaktionen?
- Gab es etwas, das Sie abgelenkt hat? Waren Sie mit anderen Dingen beschäftigt?
- Konnten Sie das aushalten? Was hat Sie aushalten/nicht aushalten lassen?

Pragmatische Präsenz:

- Haben Sie sich handlungsfähig erlebt? Ist ihr Handeln wirksam?
- Waren Ihre Handlungen aus Ihrer Sicht erfolgreich?
- Was genau, glauben Sie, hat gewirkt? Wodurch haben Sie möglicherweise Ihre Handlungsfähigkeit verloren?
- Was war in Ihren Handlungen ggf. auch früher oder in anderen Situationen hilfreich und was nicht?
- Haben Sie mehrere Handlungsmöglichkeiten für diese Situation? Welche?
- Haben Sie auch schon einmal in ähnlicher Situation die Lösung auf ruhigere Zeiten vertagen können?



Emotional-Moralische Präsenz:

- Wie hoch ist Ihr Selbstwert insgesamt und wie haben Sie diesen in der Situation erlebt?
- Stellen Sie sich oft in Frage?
- Entspricht Ihr Verhalten Ihren Vorstellungen von dem, was Sie eigentlich machen wollen? Ist das, was Sie tun, das, was Sie wollen?
- Wie genau haben Sie sich gefühlt in dieser Situation?
- Gab es Stimmungswechsel bei Ihnen? Wodurch?
- Wenn Ihnen etwas nicht gelingt, wie gehen Sie mit sich um? Dürfen Sie Fehler machen und sich dann korrigieren? Wie gehen Sie mit Erfolgen/ Misserfolgen um?
- Wissen Sie, was genau Ihre Gefühle ausgelöst hat, woher diese kommen bzw. in welchem Zusammenhang diese stehen?
- Auf welche „Knöpfe“! reagieren Sie in welcher Art besonders empfindlich?
- Was genau macht das Kind, um Sie beeinflussen zu können? Schafft Ihr Kind das?
- Wer oder was bestimmt über Regeln und Abläufe in Ihrem Haushalt?
- Ist es Ihnen möglich, aus einer Adlerperspektive die Situation zu betrachten?
- Gibt es Selbstvorwürfe, Fremdvorwürfe, überhöhte Erwartungen, Regressionen oder Loyalitäten? (Aufgabe des Coaches ist diese Fragen angemessen an Situation und Personen anzupassen, ist hier ein Erinnerungsanker!)
- Was genau ist Ihr Job, Ihre Aufgabe in der Erziehung der Kinder/Jugendlichen?

Internale Präsenz:

- Welche Situationen bringen Sie aus dem inneren Gleichgewicht?
- Schaffen Sie es in dieser kritischen Situation Ihre Selbstkontrolle zu behalten?
- Was genau hat Sie aus dem Gleichgewicht gebracht bzw. Ihnen dies erhalten?
- Welche Ideen haben Sie zur De-Eskalation einer Situation? Was machen Sie sonst, wenn es darum geht, in einer Situation nicht auszuflippen oder aneinander zu geraten?
- Wie wenden Sie eigentlich Konflikte ab?
- Welche Strategien zur Selbstkontrolle kennen Sie bei sich?
- Welche Erwartungen stellen Sie zur Klärung an Ihr Gegenüber und wie realistisch ist das, dass er/sie diese erfüllen kann?



Intentionale Präsenz:

- Was genau ist Ihre Absicht im Umgang mit Ihrem Kind?
- Wie zeigen Sie Ihre Zuneigung bzw. Ihr Interesse auch dann, wenn es schwierig ist?
- Woran kann Ihr Kind erkennen, dass Sie es lieben / Interesse an ihr haben?
- Wie sehen Sie Ihre Aufgabe als ErziehungsverantwortlicheR? Was genau ist Ihr Job und was tun Sie dafür?
- Welche Regeln und Werte sind Ihnen besonders wichtig und wie machen Sie diese sichtbar und erlebbar?

Systemische Präsenz:

- Wie sind Sie eingebunden in Ihrem Leben? Was genau machen Sie im Alltag?
- Erlebe ich gute Beziehungen und Unterstützung? Wissen Sie, wen Sie um Unterstützung bitten können?
- Glaube Sie, dass ihnen jemand anders helfen kann? Wer und in welcher Art?
- Wer weiß von den Vorfällen?
- Können Sie sich vorstellen, darüber mit anderen Vertrauten zu sprechen und dies auch Ihrem Kind mitzuteilen?
- Gibt es Menschen in Ihrem Umfeld, die Sie stärken oder schwächen in Ihrem Handeln?
- In welchen Netzwerken sind Sie eingebunden? Wo brauchen Sie mehr Unterstützung?

Bei Partnern:

- Wenn Sie beobachten, was passiert, wie verhalten Sie sich dann? Unterstützen Sie oder lassen Sie eher gewähren?
- Wie ist Ihr Teamplying aus Ihrer Sicht?



Neue (horizontale) Autorität

- **Verantwortungsübernahme** (*satyagraha*)
- **Präsenz und Wachsame Sorge** statt Distanz
- **Selbstkontrolle und Selbstdemut** (*svaraj*), nicht Fremdkontrolle oder Gehorsamkeit
- **Aufschub** und **Beharrlichkeit** statt Unmittelbarkeit
- **Transparenz** statt Immunität oder Geheimhaltung
- **Netzwerk und Teamorientierung** statt Alleingang
- **Wiedergutmachung/Versöhnung** statt Sanktionen (*ahimsa*)
- **Individuelle entwicklungszielorientierte Absprachen** statt Regeln für alle

WACHSAME SORGE

- „den Finger am Puls haben“
- Erziehungsverantwortliche wachsame Sorge, Feinfühligkeit
- Aktiv, wachsam, offen sein, nicht spionieren
- 3 Stufen der „Wachsamen Sorge“:

Stufe 1: Aufmerksamkeit →

Offenes Gespräch

Stufe 2: Unterstützung →

Fokussierte Fragen

Stufe 3: Schutz → Einseitige Schritte &

Gewaltloser Widerstand

Ankerfunktion: Eltern und Kind sind wie mit einem Seil verbunden. In Notsituationen erhöht sich die elterliche wachsame Sorge und das Kind kann zu seinem Anker, den Eltern, zurückkehren. Das Kind verinnerlicht dabei das Gefühl, die Eltern sind da. Durch dieses Gefühl der fortwährenden Begleitung erhält das Kind psychische Sicherheit und verinnerlicht als Arbeitsmodell die Fähigkeit zur Selbstsorge.





Wachsame Sorge:

Eine Erweiterung des Präsenzbegriffs erfolgte durch die Beschreibung des Modells der "Wachsamem Sorge" (Omer/Schlippe 2010). Die Wachsame Sorge der Eltern und Professionellen versteht sich nicht aus einem Kontrollbedürfnis heraus, sondern definiert sich über die Botschaft: „Wir sind und bleiben da, wenn es harmonisch und angenehm, aber auch wenn es unangenehm und herausfordernd zugeht!“ Meint also, den Finger am Puls zu haben, feinfühlig zu sein und je nach Bedarf die eigene Aufmerksamkeit zu erhöhen bis hin zu einseitigen Schritten und Interventionen. Autorität in diesem Sinne bedeutet aber auch, zu entscheiden, den Grad der wachsamem Sorge wieder zu reduzieren, wenn keine Gefährdung mehr besteht. Omer/Schlippe bezeichnen die "Wachsame Sorge" auch als "Ankerfunktion" oder als "Rückgrat der Neuen Autorität" (ebenda). Begründet wird dies durch neueste Forschungsergebnisse. Kinder, die eine solch durchgängige und wertschätzende Aufsicht erleben, zeigen signifikant weniger problematische Verhaltensweisen, als Kinder, deren Eltern das nicht tun. Grundlegende Komponenten der Wachsamem Sorge sind: Aufmerksamkeit, Präsenz und Schutz

Drei Stufen der elterlichen Wachsamem Sorge:

Stufe 1: Offene Aufmerksamkeit

Bei der offenen Aufmerksamkeit geht es darum, dass Eltern neugierig und interessiert gegenüber ihrem Kind sind. Das Kind soll angeregt werden, von sich zu erzählen. Dies ist besonders dann schwierig, wenn die Kommunikation zwischen Eltern und Kind bereits belastet ist. Es ist darauf zu achten, dass die elterliche Neugier nicht zu einer Befragung wird.

Stufe 2: Fokussierte Aufmerksamkeit:

Gibt es Anlass zur Sorge, „Warnsignale“ oder „Notsignale“ (Schule schwänzen, Beteiligung an Raufereien, betrunken nach Hause kommen, Ausgehzeiten nicht einhalten, Diebstähle, plötzlicher unerklärbarer Rückzug, etc.), so ist der nächste Grad der „Wachsamem Sorge“, die fokussierte Aufmerksamkeit nötig. Diese Veränderung muss angekündigt werden, z.B.: „Wir sind in Sorge. Wir sind nicht bereit, das (...) mitzumachen. Da es in letzter Zeit diese Probleme (...) gegeben hat, werden wir die Regeln ändern. Wir werden dich zukünftig vor dem Weggehen um 4 Auskünfte fragen:

1. Wohin gehst du? (Adresse angeben)
2. Mit wem gehst du weg? (Telefonnummer angeben, erreichbar sein)
3. Was ist geplant, was hast du vor?
4. Wann bist du wieder da?

Darüber hinaus werden wir mit anderen darüber sprechen, was hier bei uns passiert. Wir machen dies aus Sorge um Dich!“

Stufe 3: Einseitige Schritte/Maßnahmen:

Wenn das Kind sein Verhalten nicht ändert und sich nicht an die Regeln hält (z. Bsp. nicht bereit ist, mitzuteilen wo es hin geht, ...), dann ist es notwendig, Maßnahmen des gewaltlosen Widerstandes zu ergreifen und Unterstützer einzubinden. Eltern lernen dann zum Beispiel dem Ausgang des Kindes zu widersprechen und parallel dazu Versöhnungsgesten zu zeigen. In der Schule spiegelt sich die Präsenz der Lehrer in Verhaltensweisen, die folgende Botschaften vermitteln: "Wir sind da, wir nehmen Anteil, wir handeln und wir sind nicht allein!" Diese Haltung vereint die körperliche, die emotional-moralische, die Präsenz im Verhalten und die interpersonale Präsenz (Omer/Schlippe 2010).

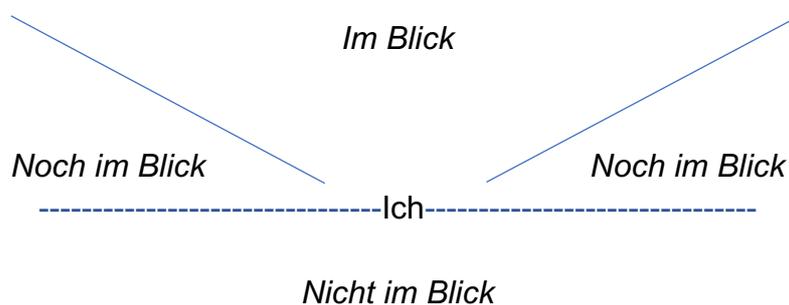
Zur Optimierung sind folgende Bedingungen erforderlich (Omer/Schlippe 2010):

- Emotionale und praktische Vorbereitung, Entschiedenenes Eintreten
- Ankündigung der weiteren Vorgehensweise
- Aufbau eines Unterstützungsnetzes
- Schritte zur Eskalationsvorbeugung
- Einseitige Maßnahmen des Protestes und/oder der Sorge: Präsenz erhöhen, Sit-Ins...



Übung: Wer hat wen im Blick? (Körner & Lemme)

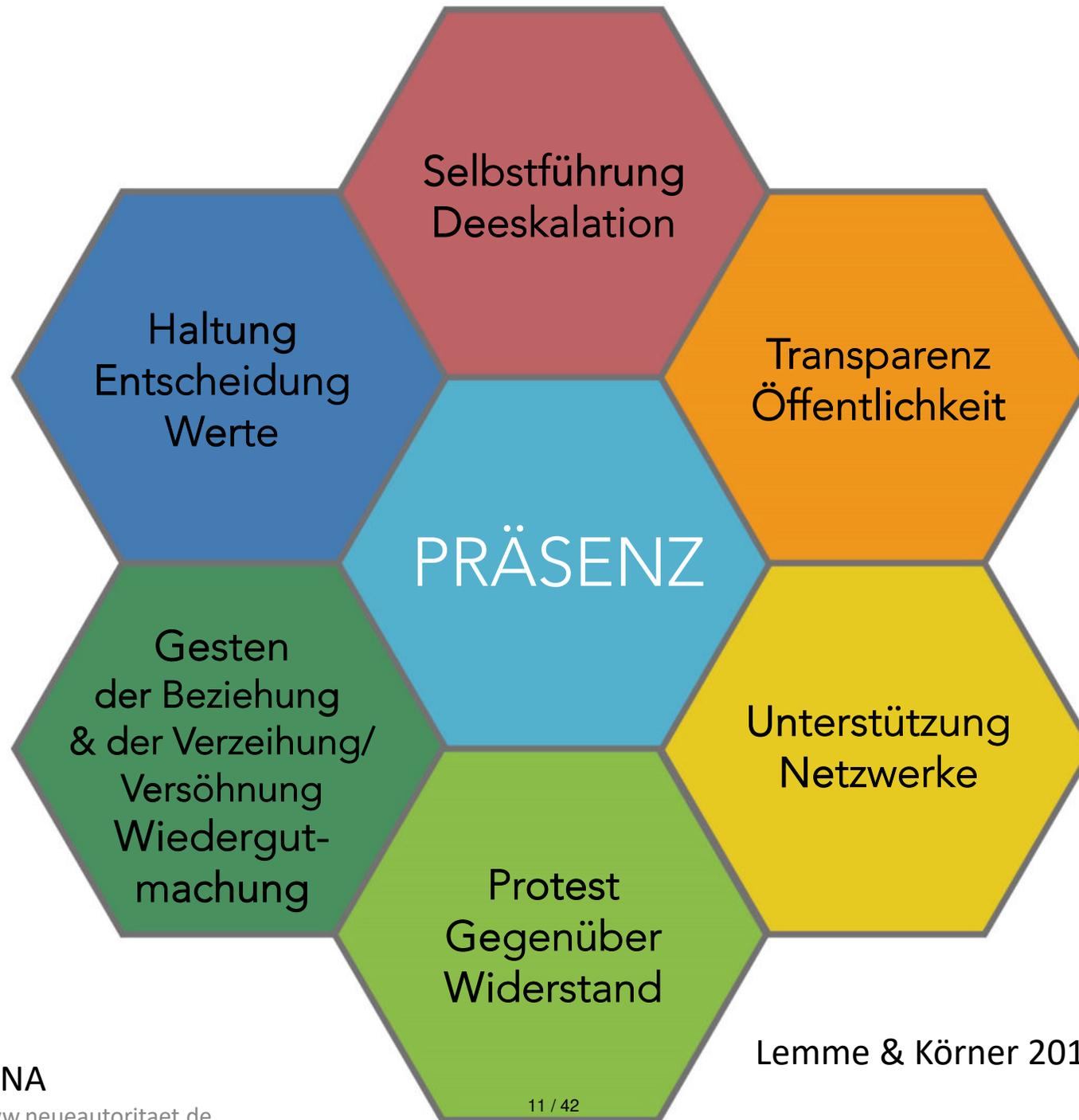
Die MitarbeiterInnen nehmen sich zunächst ein Blatt Papier und setzen sich als Punkt in die Mitte des Blattes. Von diesem Mittelpunkt ausgehend zeichnen sie einen ca. 120-Grad-Winkel. Außerdem zeichnen sie von dem sie darstellenden Punkt aus parallel zum Blattrand eine gestrichelte Linie quer über das Blatt (siehe Vorlage).



Nach folgenden Fragen sollen nun die MitarbeiterInnen die Kinder auf dem Blatt notieren (alternativ durch Figuren stellen):

- Wie viel Kontakt hatte ich mit X in der letzten Woche?
- Womit, glaube ich, ist X gerade beschäftigt?
- Bin ich mir sicher über den Gemütszustand von X? Wie geht es X?
- Was genau fällt mir alles ein zu X?
- Wie ist gerade meine Beziehung zu X? Was fördert oder hindert mich?

Nach der Einzelarbeit tauscht sich das Team über die Ergebnisse aus. Nicht alle müssen alle Kinder und Jugendlichen im Blick haben. Sollte aber ein Kind bei niemandem im klaren Blick sein, dann macht es Sinn aktiv zu werden und Präsenz zu erhöhen.



SyNA

www.neueautoritaet.de

Lemme & Körner 2013/2018



Welche Fragen helfen, neue Beschreibungen des dominanzorientierten Verhaltens zu finden? (Bedeutungs- und Kontextreframing)

Bedeutungsreframing

- Wie genau lässt sich das Verhalten beschreiben? (Trennung von Verhalten und Person!)
- Wofür könnte das Verhalten nützlich sein?
- Für wen könnte das Verhalten nützlich sein?
- Wovor könnte das Verhalten schützen?
- Wen könnte das Verhalten schützen?
- Wer profitiert eventuell von diesem Verhalten?
- Was könnte dieses Verhalten verhindern, mildern, unterbrechen?
- Wie könnte man das Verhalten noch anders beschreiben?
- Was würde passieren, wenn das Verhalten plötzlich verschwunden wäre? Wie würde sich der Pädagoge, die Wohngruppe, die Eltern verhalten? Gibt es vielleicht unerwünschte Nebenwirkungen, wenn das Verhalten plötzlich verschwunden wäre?
- Gibt es Personen, die das Verhalten positiv beschreiben?

Kontextreframing

- Wann in der Vergangenheit, in vorherigen Entwicklungsphasen, institutionellen Kontexten etc. war das Verhalten sinnvoll, eventuell sogar notwendig?
- In welchen anderen Situationen in der Gegenwart, z.B. in der Familie, Peergroup, in einer anderen Gruppierung, im Sportunterricht usw. ist dieses Verhalten sinnvoll oder unproblematisch?
- Wann in der Zukunft (nach der Schule, bei der Berufswahl, im Umgang mit Behörden), könnte das Verhalten hilfreich bzw. sinnvoll sein?
- Gibt es extreme Situationen, in denen das Verhalten angemessen ist?
- Welche anderen Bezugspersonen (Eltern, andere erwachsene Bezugspersonen, Mitschüler, andere Pädagogen, außerschulische Freunde...) könnten das Verhalten vielleicht als unproblematisch, eventuell sogar sinnvoll wahrnehmen?



Systemisches (auch) in der Schule

Um unsere Vorgehensweise etwas mehr zu erläutern, soll an dieser Stelle kurz auf die Darstellung der Systemischen Theorie eingegangen werden. Für die vertiefende Auseinandersetzung seien an dieser Stelle u.a. Schlippe und Schweitzer (2012), Hubrig und Herrmann (2007) empfohlen.

Wir Menschen neigen dazu stärker Probleme als Lösungen zu fokussieren. Dies scheint in der Schule besonders tief verankert zu sein. So begrüßte mich vor einigen Jahren die Mathematiklehrerin meines Sohnes mit den Worten: „Über ihren Sohn gibt es nichts zu berichten...“. Damit meinte sie, dass er sehr gut in Mathematik sei, wir als Eltern noch viel Freude diesbezüglich haben werden und ansonsten nichts Negatives zu berichten wäre. Dieser freundliche Satz macht deutlich, dass Schule grundsätzlich gesehen einer Bewertungskultur unterliegt. Es geht vorrangig darum, Wissen zu vermitteln, diesbezüglich Leistungen zu bewerten, Verhalten zu korrigieren und schwache Schüler ausfindig zu machen. Auf die Frage nach vorhandenen Problemen oder erfolgreichen Lösungen fallen den meisten Kollegien weitaus leichter und mehr die Probleme ein. Doch auch in der klassischen Medizin und im Alltagshandeln der meisten Menschen stehen die Klärung von Problemen und deren Ursachenforschung im Vordergrund. Hubrig und Herrmann (2007) stellen dazu fest:

Unsere alltäglichen Lösungen lassen Probleme verschwinden, doch unser Wissen über menschliche Lösungskompetenzen und über die Strukturen von Lösungsprozessen ist wenig systematisiert und differenziert. Wir schenken diesem Wissen viel weniger Aufmerksamkeit als unserem psychologischen und soziologischen Wissen über Probleme von Menschen; und dabei folgen wir der allgemeinen Auffassung, dass man für die Lösung eines Problems seine Ursachen kennen müsse (ebd. S. 17).

Wie auch Hubrig und Herrmann meine auch ich, dass dies ein Irrtum ist. Schon de Shazer (1992) hat deutlich gemacht, dass die Struktur eines Problems und die Struktur der Lösung nichts miteinander zu tun haben. Dies hat sich in der systemischen Praxis vielfach bestätigt. Gerade Kinder und Jugendliche wählen als Lösungen von Problemen Verhaltensweisen und –muster aus, die sehr häufig unabhängig von der Problembeschreibung sind. Auch die Lösungen, die Lehrerinnen und Lehrer anbieten sind vielfältig und komplex. Doch fragt man sie danach, dann ist dies eher mit Erfahrung und intuitivem Handeln verbunden, als mit einer strategischen Planung. Aus systemischer Perspektive gehen wir in unserem Alltagshandeln zunächst lösungs- und ressourcenorientiert vor. Probleme werden demnach nicht kausal interpretiert und erforscht, sondern vorrangig wird eine jeweilige andere innere Haltung entwickelt und daraus folgend mit anderen Verhaltensstrategien begegnet, um Veränderungen anzuregen. Es steht also die Gestaltung eines neuen Handlungsrahmens im Vordergrund.

Systemisches Arbeiten ist demnach keine Methode, sondern ein therapeutischer, Beraterischer oder organisierender Ansatz bzw. eine Haltung – eben ein Verfahren.

Wir betrachten Systeme, nicht Individuen, um uns die Welt zu ordnen. Jeder Mensch ist Bestandteil anderer Systeme. Beispielsweise der Lehrer ist zugleich Mitglied des Lehrersystems, des Schulsystems, möglicherweise im eigenen Familiensystem, auch im Ursprungsfamiliensystem usw. Dabei hat jedes System wiederum Subsysteme: das Schulsystem Lehrer, Schüler, Eltern usw., das Familiensystem Männer, Frauen, Eltern, Kinder usw. Auch der einzelne Mensch ist ein System aus Subsystemen, z.B. Körper, Geist und Seele. Und unser Verhalten, unsere Muster entspringen dem Wirken in diesen Systemen, wir können uns also der Wirkung eines Systems nicht entziehen. Jedes



System ist von außen durch ein Beschreibungsmerkmal von anderen differenziert, je nach Fokus des Betrachters.

Systeme organisieren sich selbst innerhalb ihrer Grenzen mit ihren Strukturelementen und den Beziehungen untereinander und sind nicht von außen kontrollierbar zu verändern. Nicht selten unterliegen wir dennoch der Illusion der Kontrolle (siehe Eskalationsdynamiken). Menschen sind keine trivialen Maschinen. Ankoppelungen und Verstörungen können zur erneuten Selbstorganisation führen. Dabei neigen komplexe Systeme dazu, wieder annähernd in ihren Ausgangszustand zurückkehren zu wollen (Autopoiese).

Unser Verhalten entspringt aus zirkulären und wechselwirkungsbedingten Zusammenhängen. Wir verhalten uns also an die jeweilige Umwelt angepasst bzw. in Bezug darauf. Im Zusammenhang mit den Eskalationsdynamiken habe ich schon beschrieben, dass wir nicht selten auf etwas reagieren und unser Verhalten damit auch begründen. Nicht selten geben wir unserem Gegenüber dann auch die Schuld daran, dass wir so handeln wie wir eben handeln. Doch entspringt dies, wie schon beschrieben, bestimmten Handlungsmustern. Damit bleibt jede Person für sein eigenes Verhalten verantwortlich, es wird allerdings nicht mehr isoliert betrachtet.

Probleme werden als komplexe Kommunikationsprozesse und Lösungsversuche gesehen – nicht nur zwischen Menschen, sondern auch unter Einbeziehung des Kontextes. Dies bedeutet, dass scheinbar „kranke“ Verhaltensweisen aus unserer Sicht Reaktionen auf einen bestimmten Kontext und damit ein Lösungsversuch sind.

Im Systemischen gibt es keine objektive Realität, die wir einnehmen könnten. Jeder Mensch nimmt eine Realität subjektiv wahr, also in Zusammenhang mit seinen Erfahrungen, seinen Interpretations- und Wertemustern und seinen eigenen Möglichkeiten. Da diesbezüglich jeder Mensch andere Grundlagen hat und kein Mensch von einem Geschehen 100% wahrnehmen kann, sind die Wahrnehmungen eines gleichen Geschehens bei verschiedenen Menschen entsprechend unterschiedlich. Wir kennen dies aus eigenen Zusammenhängen, wenn wir ein Gespräch, Vortrag, Film o.ä.m. unterschiedlich interpretieren. Insofern gibt es die Festlegung von Begriffen wie „falsch“ und „richtig“, „gesund“ und „krank“ ... nicht mehr.

Der Beobachter ist Teil des Systems, welches er beobachtet. Aussagen über Menschen, die wir beobachten, sind entsprechende Beschreibungen und Zuordnungen unsererseits, die mehr über unser Ordnungssystem aussagen als über die vermeintliche „Wahrheit“ eines Menschen. Diesbezüglich ist der nicht objektivierbare Anteil einer Zensurenbewertung mehr Aussage über unsere Bewertungskriterien als über die tatsächliche Leistung einer Schülerin oder eines Schülers.

Systemisches Arbeiten heißt nicht, dass man damit zwangs-läufig alle zum Bezugssystem gehörende Personen zu einem Meeting einladen müsste. Man sollte sie aber in seinem Vorgehen berücksichtigen.

Unterschiedliche und veränderte Perspektiven und Kontextrahmungen verändern die Bedeutung des Wahrgenommenen, es erhält sozusagen einen neuen Bedeutungs-„Rahmen“ (Reframing).

Systemisches Denken und Handeln soll eine Erweiterung sein bzw. aus Blockaden heraushelfen. Dazu gilt der ethische Imperativ: „Handle stets so, dass die Anzahl der Wahlmöglichkeiten größer wird!“ (Heinz von Förster). Es geht in diesem Sinne darum, Handlungs-, Denk- und Gefühlsoptionen zu vergrößern. Die Verdichtung auf nur eine mögliche, vermeintlich „richtige“ Option würde dem entgegenwirken.



Erwartungserwartungen (Metaperspektiven) bestimmen das Denken und Handeln von uns Menschen mehr als individuelle Eigenschaften oder „Charaktere“. Handlungsstiftend scheinen demnach unsere subjektive Realität über das Wahrgenommene und Erwartete in Bezug auf andere zu sein. Laing et al. (1966/71) berichteten von einer Untersuchung an Ehepaaren, die jeweils allein ohne den Partner befragt wurden. Während die Partner auf die direkte Frage, ob sie ihren Partner bzw. ihre Partnerin lieben würden, in der Regel mit „Ja“ antworteten, wurden sie unsicherer bei der Frage, ob die Partnerin / der Partner sie denn lieben würde. Eine Stufe in diesem Sinne weiter gefragt: ob er denn denke, dass sie sich von Ihm geliebt fühle (entsprechend wurde sie analog gefragt), war die Antwort oft eindeutig negativ.

Lineare Ursache-Wirkungszusammenhänge können als Reduktion der Komplexität (im Sinne eines Lösungsversuches) verstanden werden, vereinfachen die Welt, bilden sie aber wohl nicht ab und führen nicht selten zu Konflikten und Hilflosigkeit. Dabei können „Ursachen“ nicht nur allein in der Vergangenheit liegen, sondern auch in der Zukunft (Erwartungserwartungen). Dies gilt auch generationenübergreifend (Loyalitäten).

Daraus folgt, dass uns mehr das Denken und Fühlen übereinander in einem System interessiert. Wir gehen also von der Zirkularität und Wechselwirkungsbedingtheit von Zusammenhängen aus. Dies kann durch zirkuläre Fragen besonders dargestellt werden.

Direkte, imperative Verhaltensrezepte erweisen sich meist als wenig hilfreich, erwecken Widerstand und überschreiten zumeist ethische Grenzen.

Veränderungen, Lernen und Unterschiede machen setzt (Selbst-)Vertrauen voraus. (Selbst-)Vertrauen setzt (Selbst-)Beziehung und (Selbst-)Beziehung setzt (Selbst-)Kontakt voraus.

Dieser Aspekt wird heute von der Neurobiologie deutlich unterstützt. Demnach lernt der Mensch am besten, wenn er Freude und Spaß am Inhalt hat und entsprechend gefördert wird, kreativ und selbstorganisiert zu lernen.

Jeglicher Lösungsversuch, egal ob gelungen oder nicht, wird wertgeschätzt.

Der Adressat entscheidet über die Botschaft, über das Gelernte, niemand anders.

Es geht darum einen Rahmen bereitzustellen, innerhalb dessen Selbstorganisationsprozesse entstehen können.

Die Entwicklung neuer Sprachstile soll gefördert werden, in dem eine neue Rahmung für Kommunikation und damit für Entwicklungsprozesse zur Verfügung gestellt wird.

Haltung Entscheidung Werte

Haltung in der Handlung:

- Wir können Dich nicht kontrollieren, aber in der Beharrlichkeit bleiben!
- Unser Ziel ist, mit Dir wieder besser in Kontakt zu kommen, nicht Dich zu besiegen!
- Wir werden Dich nicht zwingen und dir zugleich unseren Protest und unsere Sorge demonstrieren!
- Systemische und humanistische Grundeinstellung

Handlung aus der Haltung:

- Am Anfang steht die Entscheidung zur Übernahme der Verantwortung für die Beziehungsgestaltung
- Tragische Sicht: Leiden und Leben gehören zusammen.
- Vermittlung von Hoffnung und Unterstützung
- Entscheidungshilfen (3+1-Körbe, Skalierungen...)
- Systemische Fragen und Lösungsfokussierung
- Humanistische Grundhaltung: Trennung von Verhalten, Person und Bedürfnissen in Wort und Tat
- Respekt und Achtung: Der Coach weiß es nicht besser! (Erziehende/ Führende ebenfalls nicht automatisch! Achtung: Adultismus?)
- Sicherung der Zugehörigkeit, Sichere Orte schaffen
- Transparenz des eigenen Vorgehens
- Interventionen orientieren sich am Wertedreieck der Neuen Autorität: Beziehung/Kooperation, Gegenüber/Ordnung, Transparenz/Würde.



SyNA www.neueautoritaet.de

„Gute Absichten“

- Im Mittelpunkt des Handelns von Menschen stehen seine Bedürfnisse:
Versorgung, Schutz & Sicherheit,
Zugehörigkeit & Kontakt,
Verständnis & Empathie,
Anerkennung & Wertschätzung, Autonomie,
Kontrolle des eigenen Willens & Selbstwirksamkeit...
- Jede Handlung ist der mehr oder weniger geglückte Versuch ein Bedürfnis zu befriedigen.
- Menschen handeln für ihre Bedürfnisse, nicht gegen Menschen.
- Menschen tun ihr Bestmöglichstes.





Kinder mit besonderen Bedürfnissen

- Was ist das Besondere an diesem Kind?
- Wie erlebe ich unsere Beziehung?
- Welche Stärken hat das Kind?
- Wie ist dieses Kind im Kontakt mit anderen Kindern?
- Welche Botschaften schickt mir dieses Kind durch sein Verhalten?
(Reframing)
Mache ich mir Sorgen?
- Wo in seiner Entwicklung befindet sich das Kind?
- Was wäre der nächste kleinste Schritt, was ist dran?
- Wie könnte ich diesen Schritt unterstützen?



3+1-Körbe-Methode (nach Greene, Weinblatt)

Gerade bei klagenden oder auch anklagenden Erziehungsverantwortlichen erleben wir es hilfreich für den weiteren Prozess und zur Entwicklung einer guten Kooperation zwischen Coach¹ und Klient, wenn der Prozess des Klagens zeitlichen Raum bekommt. Damit in diesem Prozess allerdings schon eine Entwicklung hin zu konkreterem Vorgehen möglich ist, benötigen Klagende eine glaubhafte Würdigung ihrer bisherigen Leistungen und ihres Einsatzes. Zudem sammeln wir insbesondere bei vielen kritischen Situationen, die auf diese Art und Weise beschrieben werden, die konkret beobachtbaren Verhaltensweisen, die die Erziehungsverantwortlichen beschreiben, indem wir sie aufschreiben – auf Zetteln oder auf dem Flipchart.

Das Sammeln und Sortieren hat gleich mehrere Aspekte und benötigt daher folgende Achtsamkeit der Coaches:

- Durch den Beschreibungsprozess werden die einzelnen Verhaltensweisen differenziert und eindeutig anhand von beobachtbarem Verhalten dargestellt. Das Verhalten wird somit möglichst von Wertungen freigemacht und klärt sich entsprechend. Wertungen, Verallgemeinerungen oder pauschale Beschreibungen eines Umstandes können so vermieden werden und konkretisieren die Fokussierung.
- Durch das Sortieren werden die einzelnen Erlebnisse differenziert. Unter hohem Klageanteil werden häufig alle störenden Verhaltensweisen mit dem gleichen Reaktionsmuster beantwortet, unabhängig davon, wie gravierend sie tatsächlich erlebt werden. Das führt im Vorgehen häufig zu Entlastungen, da weniger heftig erlebte Verhaltensweisen mindestens vorübergehend nicht mehr primär im Fokus der Vorgehensweise stehen. Dabei werden diese zum einen nicht vergessen, zum anderen entsteht dadurch die Erlaubnis, nicht alle Verhaltensmuster beantworten zu müssen.
- Auf diese Weise würdigt dieser Prozess auch das erlebte Leiden der Beteiligten. Dies gilt es entsprechend im Vorgehen zu betonen.
- Bei Paaren oder Teams erfolgt auf diese Weise auch eine Einigung bei der Vorgehensweise. Die einzelnen Belastungen klären sich häufig, es kommt zu Absprachen und Kompromissen, die letztlich das gemeinsame Vorgehen stärken können.
- In allen Vorgehensweisen fragen wir auch nach den Umständen oder Verhaltensweisen, die es zu bewahren gilt bzw. welche Ressourcen beim betroffenen Kind gesehen werden.

In der Geschichte und der Praxis des Konzeptes der Neuen Autorität hat sich vor allem eine Möglichkeit des Vorgehens durchgesetzt, die „3+1-Körbe-Methode“ (nach R. Greene 2001, adaptiert von U. Weinblatt 2009).

¹ Coach steht hier als Bezeichnung stellvertretend auch für PädagogIn und TherapeutIn u.ä.m. Wir beziehen uns dabei auf unser Curriculum „Coach für Neue Autorität“

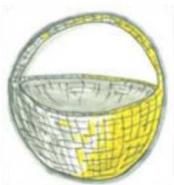


Die methodische Durchführung

Die beobachteten und als schwierig erlebten Verhaltensweisen (konkret beobachtbares Verhalten!) werden zunächst alle auf Zettel oder Karten geschrieben und im weiteren Verlauf des Gespräches ampelfarbenen Körben zugeordnet. Es empfiehlt sich aus unserer Erfahrung, dass die betroffenen Erziehungsverantwortlichen dieses selbst machen und eher nicht die Coaches.



Der „grüne“ Korb (Akzeptanzkorb) bekommt alle Verhaltensweisen zugeordnet, die als unangenehm oder störend erlebt werden, die letztlich aber nicht veränderbar erscheinen oder zur Person gehören (Eigenschaften u.ä.m.) bzw. kein Problem darstellen würden, wenn es nicht andere Verhaltensweisen geben würde, die diese im Zusammenhang problematisch erscheinen lassen.



Der „gelbe“ Korb (Kompromisskorb) enthält die Verhaltensweisen, denen die Erziehungsverantwortlichen begegnen wollen, die sie nicht dulden können, die aber nicht als das Dringlichste wahrgenommen werden.



Der „rote“ Korb (Limitkorb) enthält 1-2 Verhaltensweisen, denen dringlich und möglichst umgehend begegnet werden soll. Die hier gesammelten Beobachtungen werden als konkretes zu veränderndes Verhalten besonders und primär in den Fokus genommen und entsprechend in die Ankündigung mit eingebaut.



Der „weiße“ Korb („3+1“, Bewahrungskorb) sammelt alle die Verhaltensweisen bzw. Umstände, die beibehalten oder vertieft werden sollen. Hier geht es um die positiven Eigenschaften des Kindes, die guten Zeiten miteinander bzw. das prosoziale Verhalten sowie die Ressourcen.

Hinweis:

Die Methode „3+1-Körbe-Methode“ ist als Karten-Set (Wabenform) mit entsprechender Anleitung bei SyNA *creativ* kostenpflichtig verfügbar.



Konfliktformen

Symmetrischer Konflikt:

„Gleiches“ wird mit „Gleichem“ vergolten,
Steigerungsdynamik,
Verschärfung, Gefahr der Explosion, Kontrollverlust
möglich!

Komplementärer Konflikt:

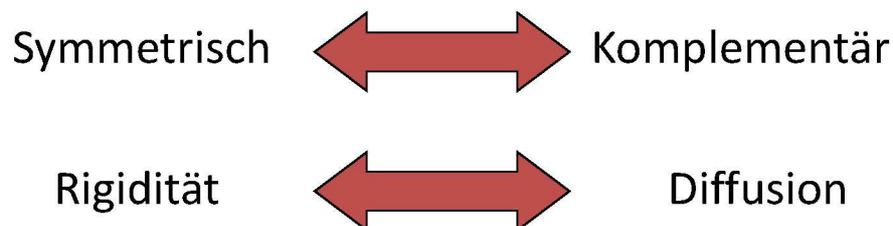
Forderungen wird durch Nachgiebigkeit begegnet, dies
zieht verstärkte Forderungen nach sich, Gefahr des
Zusammenbruchs oder Explosion, wenn zu viel
nachgegeben wurde.



In der Realität finden wir meist Mischformen, die sich abwechseln.

Nicht selten entwickeln sich Systemregeln, die extreme Formen begünstigen und diese
chronifizieren.

Eskalationsdynamiken



Selbst-
führung
Deeskalation

Haltung und Handlung

Transparentes Vorgehen in Öffentlichkeit:

- Gestaltung sicherer Orte
- Sicherheit vermitteln im Kontakt und im Prozess

Nicht-Hinein-Gezogen-Werden:

5 besondere „Knöpfe“

Angst/Scham/Schuld/Wut/Ohnmacht

- Verzögern – Pausen einlegen
- Empathisches Schweigen
- Selbstwahrnehmung/Mantren/Rituale
- Entspannungstechniken, PEP, Embodiment

Du musst nicht gewinnen, sondern beharrlich sein!

Aufschub:

„Ich habe gehört, was du gesagt hast.
Ich werde darüber nachdenken und darauf
zurückkommen.“

Schmiede das Eisen, wenn es kalt ist!



SyNA www.neueautoritaet.de

Transparenz
Öffentlichkeit

Haltung und Handlung

- **Schutz durch Öffentlichkeit**
 - „Isolation ist der Nährboden für Gewalt.“
nach H. Omer.
 - Soziales Sicherungssystem beachten
- **Transparenz als Haltung**
 - Ent-Tabuisierung
 - Verantwortungsübernahme für Prozess, Werte
 - Öffentliche Meinung gestalten
 - Selbstreflexion und Feedback einrichten
- **Grundlage für Bilden von Netzwerken und Bündnissen**
- **Legitimation** des eigenen Handelns
„Positive Stimmen stärken!“
- **Bekanntmachung** des eigenen Handelns
(Scham statt Beschämung)

→ **Ankündigung**



Gesten der Wertschätzung, Überraschung und der Liebe

- unverzichtbarer Bestandteil des gewaltlosen Widerstands

Praktisches Vorgehen:

Die Eltern werden gefragt, welche Formen der Wertschätzung und Liebe mit dem Kind vorstellbar wären. Falls die Eltern in diesem Punkt ratlos sind, sollte nach **früheren gemeinsamen Aktivitäten** gefragt werden, die möglicherweise in Ärger auf das Kind eingestellt und vielleicht als Strafe seitens des Kindes verstanden wurden, wieder aufgenommen werden. Die Gesten sollten an **Interessen oder Vorlieben des Kindes und den Eltern** geknüpft werden. Falls die Eltern keine geeigneten Gesten wissen sollten, wäre es hilfreich, andere Personen aus dem **sozialen Unterstützungssystem zu fragen**.

Vorschläge für mögliche Gesten:

- Mündliche oder auch schriftliche Äußerungen, die Wertschätzung und Respekt gegenüber dem Kind, seinen Talenten und Fähigkeiten ausdrücken.
- Etwas Gutes tun, wie eine Speise, die das Kind besonders mag oder ein symbolhaftes Geschenk.
- Eine gemeinsame Aktivität vorschlagen: beispielsweise eine gemeinsame sportliche Aktivität, einen Film anschauen, ins Kino gehen oder eine andere gemeinsame Aktivität, die das Kind mag und vielleicht früher oft mit den Eltern unternommen hat.
- eine Fachzeitschrift mitbringen, die sowohl Kind und Elternteil gerne mögen und Basis für Gespräche darüber sein könnte
- das Kind bei einem seiner Hobbies begleiten oder unterstützen, auch wenn dies für die Eltern von nicht so großem Interesse ist. Dies wird das Kind langfristig zu schätzen wissen
- wertvolle Zeit mit dem Kind verbringen, d.h. immer dann, wenn das Kind mit einer Frage einem Anliegen oder einfach nur den Kontakt zu den Eltern sucht, darauf eingehen.
- Ein besonderer Typus von Geste und oft eine der größten Herausforderungen für die Eltern ist das elterliche Bedauern gewalttätiger Reaktionen in der Vergangenheit.

Die Gesten sollten auf Dauer angelegt sein und sich nicht auf Einmaligkeit beschränken, beispielsweise ist einmal pro Woche etwas zu unternehmen, spezielle Zeit zu reservieren beziehungsstiftender als einmalig das Kino zu besuchen.

Bei den Beziehungsgesten, oder „Gesten der Liebe, Wertschätzung und Überraschung“ geht es darum, sich in der Elternrolle unabhängig und souverän vom Verhalten des Kindes zu definieren. Belohnungen und Bestrafungen sind Reaktionen auf das Verhalten des Kindes und machen die Eltern abhängig. Durch die Beziehungsgeste fällt es dem Kind schwerer, sich von den Eltern abgelehnt zu fühlen, was oft als Grund für die Eskalationsdynamik genommen wird. Die Glaubwürdigkeit („wir sind an einer guten Beziehung interessiert“) wird erhöht.

Bedeutsam ist es, dass Eltern oft die Beziehungsgesten der Kinder nicht mehr wahrnehmen und es kann beziehungsfördernd sein, wenn Eltern Gesten der Kinder als Beziehungsgesten interpretierend rückmelden („ich deute es als Beziehungsgeste, dass du den Tisch abgeräumt hast“), selbst wenn sie vielleicht gar nicht vom Kind so gemeint waren.

Gesten
der Beziehung
und der Verzeihung/
Versöhnung
Wiedergut-
machung

Haltung und Handlung

Gesten der Beziehung, Kooperation ...

- trotz alledem und vielleicht gerade erst recht ...
- unabhängig vom Verhalten des anderen stärken den Beziehungsfaden
- frei von Vorleistung, keine Belohnung
- „Ich entscheide selbst, wann und wie ich meine Wertschätzung zeige!“
- Anerkennung, Würdigung, Achtsamkeit

Selbst um Verzeihung bitten, Versöhnung anstreben

Wiedergutmachung statt Bestrafung

1. Einsicht und Verantwortungsübernahme durch Entschuldigungs-„Brief“
2. Geste der Wiedergutmachung

Protest
Gegenüber
Widerstand

Haltung und Handlung

- **Präsenz und Beharrlichkeit**
- **Ankündigung**
- **Dokumentation**
- **Telefonkette**
- **Nachgehen und Aufsuchen**
- **Präsente Suspendierung**
- **Schweigender Widerstand:**
 - Besuche
 - Ausrufezeichen!
 - Schweigendes Gespräch
 - Sit-In



SyNA www.neueautoritaet.de



Die Ankündigung

Der Sinn der Ankündigung:

- als Ritual für einen neuen Anfang; die Ankündigung markiert den Beginn eines neuen Prozesses,
- im Sinne der Deeskalation bereitet die Ankündigung das Kind darauf vor, was sich konkret verändern wird,
- sie stellt eine Musterunterbrechung dar, weil sie die „Wortfülle“ und Wortgefechte eindämmt.

Eine hilfreiche Ankündigung:

- präzisiert die gemeinsamen Ziele der Eltern
- lässt die Eltern erstmalig „besonders“ handeln (häufig mit Aufregung verbunden)
- fokussiert nicht so sehr auf das kindliche Verhalten, sondern v.a. auf die Veränderung im eigenen elterlichen Verhalten
- spezifiziert die Behandlungsziele und stärkt das therapeutische Bündnis
- stärkt die Verbindlichkeit für Veränderung
- stärkt die Akzeptanz seitens des Kindes
- lässt das nicht mehr akzeptierte Verhalten überschaubar werden: es bekommt Konsistenz und Ordnung, wird klarer
- durch die Ankündigung wird das Kind vorbereitet und so nicht aus heiterem Himmel mit einer Aktion konfrontiert, was die Eskalationsspirale noch erhöhen könnte

Der konkrete Inhalt einer Ankündigung:

- enthält, für und gegen was die Eltern kämpfen
- ist kurz (höchstens 2 Minuten)
- beinhaltet keine Sanktionen bei Regelverstößen (anders als beim Verhaltenstraining)
- kündigt die elterliche Verhaltensänderung und den elterlichen Protest an
- bereitet das Kind darauf vor, dass die Eltern eine größere Anwesenheit in seinem Leben zeigen werden
- präzisiert und fokussiert in erster Linie, was die Eltern von sich selbst erwarten und nur nachrangig, was sie daran anknüpfend vom Kind erwarten
- setzt keine Drohung wie „wenn...dann“ voraus
- vermittelt den Kindern die Botschaft: „Wir tun das, weil wir Dich lieben!“



Ein vorgeschlagenes Format für eine Ankündigung:

Gewalt hat das Leben unerträglich für uns gemacht. Wir können und wollen nicht länger so leben. Wir werden alles tun, um diese Situation zu ändern - außer dich körperlich oder mit Worten zu attackieren. Wir haben folgendes beschlossen:

Wir werden konstant in deinem Leben anwesend sein.

Wir werden nicht länger alleine bleiben mit diesem Problem, sondern wir werden uns an Verwandte und Freunde wenden, ihnen offen sagen, was los ist, und sie um Hilfe und Unterstützung bitten.

Wir haben uns entschieden, folgendes Verhalten nicht mehr hinzunehmen:

..... (es folgt in kurzer, knapper Form die Beschreibung des nicht mehr hinzunehmenden Verhaltens).

Wir haben uns entschieden, uns zu verändern. Wir wissen, dass wir dich nicht verändern können. Wir wollen dich nicht bekämpfen und nicht besiegen. Wir sind entschlossen, das beklagte Verhalten nicht mehr hinzunehmen. Wir tun dies, weil wir es als Eltern tun müssen.“

Die Ankündigung sollte auf keinen Fall diskutiert werden und nach dem Verlesen, dem Kind schriftlich gegeben werden.

Mögliche Reaktionen der Kinder/Jugendlichen auf eine Ankündigung

- Das Kind wird sich nicht sofort als Reaktion auf die Ankündigung verändern
- Falls das Kind während der Ankündigung weggeht, dann sollte diese schriftlich im Zimmer hinterlassen werden. Die Eltern sollten aber zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal wiederkommen und die Ankündigung wiederholen.
- Falls das Kind anfängt zu diskutieren, provozieren und zur Eskalation anregt, dann ruhig entgegen: „Wir müssen es tun!“
- Falls das Kind konkrete und konstruktive Vorschläge vorbringt, dürfen die Eltern die Reaktion hinauszögern um sich darüber zu besprechen: „Wir werden darüber nachdenken!“
- Die „Ausrufezeichen!“ der Eltern, nämlich nach der Ankündigung zu schweigen und das Kind anzuschauen und damit vom bisherigen Verhaltensmuster (mit langen verbalen Einlassungen, Schimpfen und Predigten) abzulassen, ist für Eltern (und uns?) besonders schwierig. Falls es ihnen gelingt, in dieser Weise zu reagieren und gefasst zu bleiben, dann haben sie wieder das Gefühl von Selbstkontrolle und Einflussnahme auf den Prozess im Unterschied zu früheren eskalierenden Konflikten, bei denen das Gefühl von Ausgeliefertsein bestimmend war.



SyNA

Systemisches Institut für Neue Autorität*

Ankündigung - Vorschläge

Wir sind in Sorge um

Es gab bisher zu viel/zu wenig von

Wir dulden folgendes Verhalten nicht mehr..... Daher werden wir folgendes tun:

- Präsent sein.....Protest zeigen
- Dokumentiereninformieren
- Öffentlichkeit herstellen
- Unterstützerachten auf
- Wiedergutmachung?!
- Dir Unterstützung anbieten
- Wir sprechen dich wiederholt an....

Wir tun dies alles, da du uns wichtig bist



Das Sit-In

- Vorab: es hat eine Ankündigung des Widerstandes gegeben.
- Zwischen Ankündigung und Sit-In sollte nicht zu viel Zeit vergehen
- Weder der genaue Zeitpunkt noch die Länge eines Sit-Ins wird dem Kind mitgeteilt, auch nicht während des Sit-Ins.
- Das Sit-In findet in der Regel im Zimmer des betreffenden Kindes/Jugendlichen statt. Es geht ja häufig darum, ganz bewusst im Lebensbereich des Kindes wieder präsent zu werden,
- Die Eltern betreten den Raum und setzen sich hin. (Dabei ist darauf zu achten, dass mindestens ein Elternteil mit dem Rücken neben der Tür sitzt, so dass das Kind den Raum nur verlassen könnte, wenn es an diesen Elternteil vorbei geht.
- Gibt es einen zweiten Ausgang, dann wird dort ebenso verfahren.
- Wenn beide Eltern sitzen, dann erklären die Eltern, was sie machen:
 - Sie wiederholen, wie in der Ankündigung, gegen was sie Widerstand leisten.
 - Sie erklären, dass sie dies machen müssen, weil sie das Kind lieben und deswegen nicht mehr die bestehende Entwicklung dulden können.
 - Sie teilen mit, dass sie jetzt hier sitzen bleiben und warten, dass das Kind einen Vorschlag macht, wie die derzeitige Situation erfolgreich verändert werden könnte.
 - Dann sitzen die Eltern und schweigen, beobachten ihr Kind. Es geht um die Aufmerksamkeit der Eltern, also sind Ablenkungen (Lesen, Musikhören...) nicht sinnvoll.
 - Die Eltern bleiben solange sitzen, wie sie dies zuvor gemeinsam vereinbart haben, bis eineR von ihnen das Sit-In beenden möchte oder eine Reaktion des Kindes dies sinnvoll erscheinen lässt.
- Was könnte alles passieren?
 - Das Kind macht einen Vorschlag. Dieser kann diskutiert und als neuer Versuch angenommen (sofern er erfolgreich erscheint und nicht schon zuvor versucht worden war) oder als nicht ausreichend bzw. inadäquat abgelehnt werden.
 - Sollte der Vorschlag abgelehnt werden, dann wird das Sit-In fortgesetzt.
 - Sollte es zu einer Vereinbarung kommen, wird das Sit-In beendet. Es wird aber vereinbart, wann der Versuch überprüft wird (empfehlenswert: ca. 1 Woche, dann zusammensetzen).
 - Sollte der Versuch erfolglos sein nach der vereinbarten Zeit, dann gibt es ein neues Sit-In mit dem gleichen Ablauf und dem Hinweis, dass der bisherige Weg keine Lösung erbracht hat.
 - Wenn das Kind zu Aggressionen greift, gilt es für die Eltern sich zu schützen, evtl. gemeinsam (wenn z.B. allein die Mutter angegriffen wird, dann könnte der Vater schützend eingreifen und sich dazwischen stellen). Dies geschieht nur defensiv, nicht mit Gegengewalt verbunden. Sollte die Gewalt eher eskalieren oder nicht zu begrenzen sein, dann ist es besser das Sit-In zu beenden. Es wird



dann mit sozialer Unterstützung (Anwesenheit weiterer Personen, die möglichst Einfluss auf das Kind haben) zu anderer Zeit fortgeführt.

- **Das Kind kann ruhig siegen. Es geht im Gewaltfreien Widerstand nicht um das Besiegen des Kindes, sondern um das Durchbrechen von Mustern, die bisher ungut verlaufen sind. Der Weg ist das Ziel. Die Beziehung ist der Weg.**
- Wenn das Kind es schafft zu entweichen, (z.B., weil es ein Elternteil beiseite schieben konnte) und durch die Tür entwichen ist, weil es durch das Fenster ausgestiegen ist, dann wird das Sit-In ebenfalls abgebrochen. Auch hier könnten Unterstützer hilfreich sein um diese Fluchtwege zukünftig zu erschweren.
 - Allerdings könnten die Eltern auch überlegen, dass sie noch etwas länger sitzen bleiben um dem Kind gegenüber die Raumbesetzung deutlich zu machen. In einigen Fällen kehrten die Kinder zurück, als sie bemerkt hatten, dass sie durch ihr Entweichen die Eltern nicht zum Aufgeben zwingen können.
 - Möglicherweise ist auch zu überlegen, ob es sinnvoll ist das Kind an dem Ort aufzusuchen, wo es sich wahrscheinlich befindet.
- Das Kind könnte versuchen Ignoranz zu zeigen. Wenn es ein Medium (Fernsehen, Computer, Gameboy etc.) zu Hilfe nimmt, dann erscheint es zunächst sinnvoll das Gerät einmalig abzuschalten. Sollte das Kind dann wieder das Gerät anschalten, dann ist es besser das Sit-In zu beenden. Vor dem nächsten Sit-In könnten sie dann durch Entfernen des Gerätes oder von Kabeln dafür Sorge tragen, dass dies Medium nicht mehr verwendbar ist.
- Wichtig: Keine Diskussionen, kein Bedrängen oder Zwingen außerhalb des Sit-Ins. Natürlich erscheint es sinnvoll, dass das Kind jederzeit die Eltern ansprechen kann, auch außerhalb der Maßnahme. Eltern sollten aber darauf achten, dass die dann stattfindenden Gespräche in der Regel nicht allein geführt werden bzw. der Partner im mit einbezogen wird, so dass die Gemeinsamkeit des Elternpaares deutlich wird. Bei Alleinerziehenden erscheint es somit sinnvoll wieder mindestens einen Unterstützer vom Sit-In dabei zu haben. Die Kinder sollen nicht den Eindruck erhalten, dass sie eine Gemeinsamkeit aufweichen könnten.



SyNA

Systemisches Institut für Neue Autorität®

Mögliche Einleitungen eines Sit-Ins

In den Raum eintreten und hinsetzen. Erst dann sprechen.

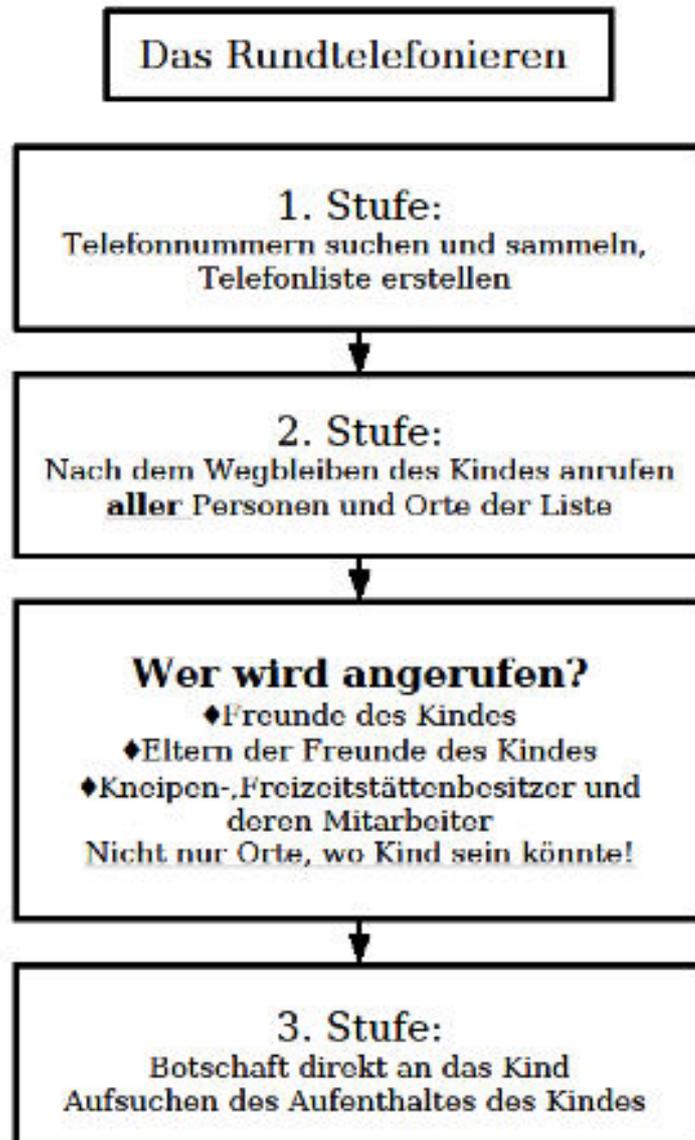
Wir haben dir bereits angekündigt, dass wir uns der Situation, wie sie derzeit existiert, widersetzen. Dies möchten wir dir heute deutlich machen.

Wir wenden uns gegen folgende Verhaltensweisen: ... (eindeutig benennen, am besten ohne „Du“!) Wir werden uns jetzt hier in dein Zimmer setzen, um unseren Widerstand gegen das Verhalten ausdrücken. Gerne nehmen wir ernst gemeinte Vorschläge von dir entgegen, wie wir gemeinsam die Situation verändern könnten.

Oder:

„Wir können dein Verhalten nicht mehr ignorieren und wollen das nicht mehr weiter dulden.“
(Dann benennen und beschreiben sie das jeweilige nicht akzeptierte Verhalten des Kindes, beziehen sich auf die schriftliche Ankündigung und führen ein oder zwei Beispiele auf).

„Wir sind hereingekommen, um eine Lösung für das Problem zu finden. Wir bleiben hier sitzen und warten auf deinen Vorschlag.“





Wiedergutmachung

Grundsatz:

- „Wo Schaden ist, muss es ENT-SCHÄDIGUNG geben!“
- Unterstützung bei der Entwicklung und der Ausführung
 - Rampe bauen für's Kind!
 - Ermutigung: „Es aus der Welt schaffen!“
- Kind/Jugendlicher muss nicht sofort entscheiden
- Prinzip des Reifens, der Zuversicht

Es braucht dazu 2 Dinge:

1. **Verantwortungsübernahme:**

Wir erarbeiten gemeinsam einen schriftlichen Bericht über das, was das Kind getan hat und dass es das Verhalten bereut/ bedauert.

2. **Geste des guten Willens, der Wiedergutmachung**

für den, die Geschädigten. Es soll etwas Konkretes sein, damit das Kind auch ein gutes Gefühl bekommt

→ auf Fähigkeiten und Talente des Kindes achten!

Während der Durchführung:

- Ehrgefühl und Würde aller Beteiligten beachten
- Möglicherweise Unterstützer einbinden
- Möglicherweise stellvertretend entschädigen
 - nach gewisser Zeit durch die Erziehungsverantwortlichen
- Schritte der Wiedergutmachung transparent machen in der Familie/Klasse/Gruppe
 - hilft bei der Re-Integration
 - gibt allen Sicherheit und stärkt das Vertrauen zueinander
 - stärkt die Präsenz/Autorität der Erwachsenen



SyNA

Systemisches Institut für Neue Autorität*

Kontakt

Die SyNA-Homepage:

<http://www.neueautoritaet.de>

SyNA-Newsletter:

<http://www.neueautoritaet.de/index.php?ziel=newsletter>

Die SyNA-App:



<https://itunes.apple.com/de/app/syna/id1065007084?mt=8>



<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.SyNA>



SyNA auf Facebook:

<https://www.facebook.com/SyNaSystemischesInstitutFurNeueAutoritat>

Links:

Unsere Partner im NeNA-Netzwerk und PartnerInstitute sowie interessante Links finden Sie hier:

http://www.neueautoritaet.de/index.php?ziel=partner_links

Elco-Haim:

Die Mailingliste elcoHaim dient als Wissensplattform für Berufskollegen, die mit dem Elterncoachingansatz nach Haim Omer arbeiten. Sie dient dem Meinungs-, Informations- und Erfahrungsaustausch bzgl. Anwendung und Weiterentwicklung des Ansatzes 'Autorität ohne Gewalt' und ist nur für Mitglieder zugänglich.

Der Zugang erfolgt über Bruno Körner b.koerner@neueautoritaet.de



Literatur:

Baumann-Habersack, F. (2015) Mit neuer Autorität in Führung. Warum wir heute präsenter, beharrlicher und vernetzter führen müssen. Wiesbaden: Springer Gaber

Baumann-Habersack, F. (2020). Führen mit transformativer Autorität. Göttingen: Vandehoek & Ruprecht.

Gandhi, Mohandas Karamchand: Non-Violent Resistance (Satyagraha), Navajivan Publishing House, Ahmedabad 1951

Geisbauer, W. (2018) Führen mit Neuer Autorität. Stärke entwickeln für sich und das Team. Carl Auer Verlag

Grabbe, M.; Bork, J.; Tsirigotis, C., (Hrsg.) (2013): Autorität, Autonomie und Bindung. Die Ankerfunktion bei elterlicher und professioneller Präsenz. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Grabbe, M. (2011). „Spieglein, Spieglein an der Wand, was ist das Stärkste im ganzen Land? – Rührstück mit mehreren Verzweiflungsakten“. In: Systema 3/2011. Jg. 25. S. 250-255.

Grabbe, M. (2010). Wenn Eltern nicht mehr wollen ... - Zur Bündnistrhetik im Systemischen Elterncoaching in: Schindler, H, Loth, W., Schlippe, J.v.: Systemische Horizonte. V & R.

Grabbe, M. (2009). Es gibt keinen Weg zu einer guten Beziehung – eine gute Beziehung ist der Weg. In: Familiendynamik Heft 3/2009 34.Jahrgang p. 266-274. Klett-Cotta

Grabbe, M. (2008). Elternkompetenz – Vom Leidfaden zum Leitfaden. In Borke, J., Eickhorst, A. (Hg): Systemische Entwicklungsberatung in der frühen Kindheit. UTB facultas wuv Wien

Grabbe, M. (2006). Bündnistrhetik in Spannungsfeldern mit Kindern. In: Tsirigotis, C., Schlippe, A.v., Schweitzer, J. (Hg.) (2006). Coaching für Eltern. Heidelberg: Carl Auer Systeme

Hawellek, Chr., Schlippe, A.v. (Hg.) (2005). Entwicklung unterstützen – Unterstützung entwickeln. Systemisches Coaching für Eltern nach dem Marte Meo Modell. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Hennecke, C. (2011). „Professionelle Präsenz in Coaching und Beratung sowie mögliche Auswirkungen situativer Kräfte“. In: Systema 3/2011. 25. Jg. S. 237-249.

Joose B. M.(1991): Mama do you love me? Chronicle Books. San Fransisco

Köllner, A., Ollefs, B., Schlippe, A.v. (2007). „Elterliche Präsenz“ – Entwicklung eines Fragebogens für Eltern. In: Schlippe, A.v., Grabbe, M. (Hg.), Werkstattbuch Elterncoaching. Elterliche Präsenz und gewaltloser Widerstand in der Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, pp. 237-268



Körner, B., Lemme, M. (2011). „Neue Autorität als Haltungs- und Handlungskonzept im eigenen professionellen Handeln“. In: Systema Heft 3/2011. 25. Jg. S. 205-217.

Körner, B., Lemme, M. (2020). „Neue Autorität, grundlegende Aspekte für Haltung und Handlung im Rahmen therapeutischer Heimerziehung“. In: Norbert Beck (Hrsg.), „Therapeutische Heimerziehung“. Grundlagen, Rahmenbedingungen, Methoden. Lambertus, S. 456-473

Körner, B., Stephan, L. (2011). „Körperliche Präsenz – ein unterstützendes Konzept für das Coaching zur Entwicklung elterlicher und professioneller Präsenz“. In: Sythema Heft 3/2011. 25. Jg. S. 218-236.

Körner, B., Uschold-Meier, E. (2007). Pädagogische Präsenz in der Heimerziehung. In: v. Schlippe, A., Grabbe, M. (Hg.), Werkstattbuch Elterncoaching. Elterliche Präsenz und gewaltloser Widerstand in der Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, pp. 174-189

Körner, B., Uschold-Meier, E. (2007). Familienmitglied Hochbegabung - wenn die eigene Hochbegabung die Erziehung übernommen hat. Hochbegabte Kinder in der Heimerziehung In: Systema Heft 3/2007.21.Jg. S. 381 -390.

Kötter, Ch., Schlippe, A.v. (2007). „Coaching im gewaltlosen Widerstand“ – was ist das eigentlich genau? Ein Kategoriensystem zur Untersuchung von Beratungsprozessen auf der Mikroebene. In: Schlippe, A.v., Grabbe, M. (Hg.), Werkstattbuch Elterncoaching. Elterliche Präsenz und gewaltloser Widerstand in der Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, pp. 269-280

Lemme, M., Bojarzin, R., Tepsaße, F. (2011). Autorität durch Beziehung in der Schule. Zeitschrift für Systemische Therapie und Beratung. Jg 29 (2) April 2011, pp. 62-72.

Lemme, M., Eberding, A., Tillner, R. (2009). Neue Autorität in der Schule. Familiendynamik 34(3) 2009, pp. 276-283.

Lemme, Martin (2017). Schutz, Kontrolle und Neue Autorität in der Jugendhilfe – am Beispiel Eltern-Kind-Haus In: Hagen, Björn (Hg.) (2017). Pädagogische Arbeit in Mutter/Vater-und-Kind-Einrichtungen. Partizipation – Gestaltungsmöglichkeiten – Leistungsangebote. S. 51- 67. ISBN 978-3-945081-20-4

Körner, B., Lemme, M., Ofner, S., von der Recke, T., Seefeldt, C., Thelen, H. (2019). Neue Autorität – Das Handbuch, Konzeptionelle Grundlagen, aktuelle Arbeitsfelder und neue Anwendungsgebiete, Vandenhoeck & Ruprecht.

Lemme, M. & Körner, B. (2018). Neue Autorität in Haltung und Handlung. Ein Leitfaden für Pädagogik und Beratung. Car-Auer-Verlag.

Lemme, M. & Körner, B. (2016). „Neue Autorität“ in der Schule. Präsenz und Beziehung im Schulalltag. Spickzettel für Lehrer, Band 16. Carl-Auer-Verlag.

Lemme, M. & Körner, B. (2016). Beziehung – Gegenüber – Transparenz: Ein Leitfaden zum Vorgehen im Konzept der Neuen Autorität. In: Borgmann, D. (Hg.). Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung. Jg. 34 (4) 2016. S. 151-164.



Lemme, M. & Körner, B. (2013): Sichere Orte: Verankerung und Verantwortung nach Psychotraumata. In: Grabbe, Michael et al. (2013): *Autorität, Autonomie und Bindung. Die Ankerfunktion bei elterlicher und professioneller Präsenz.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 233- 364.

Lemme, M., (2008). „Familie Aufmerksam: Besondere Aufmerksamkeit benötigt besondere Aufmerksamkeit“. In: *Prävention und Rehabilitation 20/2.* S. 87-88.

Lemme, M., (2007). „Familie Aufmerksam“. In: Schlippe, A.v. & Grabbe, M. (Hg). *Werkstattbuch Elterncoaching. Elterliche Präsenz und gewaltloser Widerstand in der Praxis.* Vandenhoeck & Ruprecht. S. 205-222.

Lemme, M. (2005). Besondere Aufmerksamkeit benötigt besondere Aufmerksamkeit. In: *Systema* 2/2005. Jg. 19. S. 191-204.

Lemme, M. (2019). Stärke statt (Ohn-)Macht. Neue Autorität mit PEP im systemischen Elterncoaching. In: Böhne, Michael u. Ebersberger, Sabine. *Synergien nutzen mit PEP.* Heidelberg: Carl Auer. S. 172-186.

Levold, T. (2002). Elternkompetenzen – zwischen Anspruch und Überforderung. *Systeme* 16(1), pp.2- 13.

Meyer-zu-Gellenbeck, K., Schlippe, A.v. (2005). „Wahrnehmen, folgen, lenken“, Ein Analyseschema als Orientierungshilfe für die Arbeit mit Müttern von Kleinkindern. In: Hawellek, Chr., Schlippe, A.v. (Hg.)(2005). *Entwicklung unterstützen – Unterstützung entwickeln.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 192-210

Ollefs, B. (2017). Die Angst der Eltern vor ihrem Kind: Gewaltloser Widerstand und Elterncoaching (Leben. Lieben. Arbeiten: Systemische Beratung) (Leben. Lieben. Arbeiten: systemisch beraten). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Ollefs, B., Schlippe, A.v. (2010). Familiäre Eskalation, elterliche Präsenz und systemisches Elterncoaching im gewaltlosen Widerstand. In: Romeike, G., Immelmann, H. (Hg.). *Eltern verstehen und stärken.* Weinheim, Juventa, S. 161-178

Ollefs, B., Schlippe, A.v., Omer, H., Kriz, J. (2009). Jugendliche mit externalem Problemverhalten. Effekte von Elterncoaching. *Familiendynamik* 34(3), S. 256-265

Ollefs, B., Schlippe, A.v. (2007). Manual für das Elterncoaching auf der Basis des gewaltlosen Widerstands. In: Schlippe, A.v., Grabbe, M. (Hg.), *Werkstattbuch Elterncoaching. Elterliche Präsenz und gewaltloser Widerstand in der Praxis.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, pp. 47-101

Ollefs, B., Schlippe, A.v. (2006). Familiäre Eskalation, elterliche Präsenz und systemisches Elterncoaching. In: Rieforth, J. (Hg.), *Triadisches Verstehen in sozialen Systemen. Gestaltung komplexer Wirklichkeiten.* Heidelberg: Systemische Forschung im Carl- Auer-Verlag, pp. 229-243

Ollefs, B., Schlippe, A.v. (2006). Elterliche Präsenz und das Elterncoaching im gewaltlosen Widerstand. *Praxis der Kinderpsychologie und -psychiatrie* 55(9), pp. 693-710



- Omer, H., Haller R. (2019):** Raus aus der Ohnmacht. Das Konzept Neue Autorität für die schulische Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Omer, H., Schlippe, A.v. (2011).** Die Ankerfunktion: Elterliche Autorität und Bindung. In: Schindler, H. et al. (Hg.), Systemische Horizonte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 119-130
- Omer, H., Schlippe, A.v. (2009).** Stärke statt Macht. ‚Neue Autorität‘ als Rahmen für Bindung. Familiendynamik 34(3), S. 246-255
- Omer, H., Alon Nahi, Schlippe, A.v. (2007).** Feindbilder. Psychologie der Dämonisierung. Göttingen Vandenhoeck und Ruprecht.
- Omer, H., Schlippe, A.v. (2004).** Autorität durch Beziehung. Gewaltloser Widerstand in Beratung und Therapie. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Omer, H. (2003).** Gewaltfreier Widerstand im Umgang mit gewalttätigen Kindern mit Zwangsstörungen. Systema 17(3), pp.215-230
- Omer, H. (2015).** Haim Omer Wachsame Sorge. Wie Eltern ihren Kindern ein guter Anker sind. Göttingen:Vandenhoeck & Ruprecht
- Omer, H., Elitzur, A. (2003).** Wie spricht man mit dem „Menschen auf dem Dach“? Krisenintervention angesichts akuter Suizidgefahr. Psychotherapie im Dialog 4(4), pp.
- Omer, H., Irbauch, R. Schlippe, A.v. (2005).** Gewaltloser Widerstand in der Schule. Pädagogik 54, S. 42-47
- Omer, H., Schlippe, A.v. (2003).** Die Kunst des gewaltlosen Widerstandes gegenüber destruktivem Verhalten von Kindern und Jugendlichen. Elterliche Präsenz als systemisches Konzept. (3 Videos bzw. DVDs). Dortmund: Video-Cooperative Ruhr (Kielstr.10, 44145 Dortmund)
- Omer, H., Schlippe, A.v. (2002).** Autorität ohne Gewalt. Coaching für Eltern von Kindern mit Verhaltensproblemen. „Elterliche Präsenz“ als systemisches Konzept. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Pleyer, K. H. (2004).** Co-traumatische Prozesse in der Eltern-Kind-Beziehung. Systema 18(2): 132- 149.
- Pleyer, K. H. (2003).** „Parentale Hilflosigkeit“, ein systemisches Konstrukt für die therapeutische und pädagogische Arbeit mit Kindern. Familiendynamik 28(4), pp. 467-491
- Schlippe, A.v., Kellermanns, F. (2008).** Emotionale Omer, H., Schlippe, A.v. (2010). Stärke statt Macht. Neue Autorität in Familie, Schule und Gemeinde. Göttingen. Vandenhoeck & Ruprecht
- Schlippe, A.v., Grabbe, M., (2007).** Werkstattbuch Elterncoaching. Elterliche Präsenz und gewaltloser Widerstand in der Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht



SyNA

Systemisches Institut für Neue Autorität*

Schlippe, A.v. (2006). Systemische Praxis zwischen Familienberatung, Familientherapie und Elterncoaching. In: Bauer, P., Brunner, E.J. (Hg.), Elternpädagogik. Von der Elternarbeit zur Erziehungspartnerschaft. Freiburg: Lambertus, S. 237-256

Voss, R. (Hg.), (2008). Autorität und Gewaltprävention: Erfolg durch Erziehungspartnerschaft von Schule und Familie. Heidelberg: Carl Auer Systeme



Überblick

Lehrsupervision in der Kleingruppe zum Abschluss mit Zertifikat der Weiterbildung „Coach für Neue Autorität“

Neue Autorität und Gewaltloser Widerstand:

Supervision

Die Supervision wird bei uns prozessorientiert durchgeführt. Dies bedeutet, dass ein*e Teilnehmer*in mit dem Ziel eines Zertifikates sich ab dem Modul 2 zu insgesamt mindestens 3 Supervisionsterminen anmelden kann. Diese liegen zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten, also mit zeitlichem Abstand voneinander.

In der Supervision wird entweder ein begleiteter Prozess in seiner Entwicklung zu eben 3 unterschiedlichen Zeitpunkten oder 3 unterschiedliche voneinander unabhängige Prozesse vorgestellt. In der Prozessbeschreibung soll in der Supervision sichtbar werden, wie die/der Teilnehmer*in mit der Haltung und den Methoden des Konzeptes Neue Autorität aktiv in einer Beratung, einem Coaching oder aktuellem Arbeitskontext handelt bzw. diese umsetzt. Das Vorgehen wird dann entsprechend reflektiert.

Wir empfehlen die vorherige direkte Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Trainer*innen.

Die Supervision wird in einer Kleingruppen von bis zu maximal vier Personen (i.d.R. 3 Teilnehmer*innen) durchgeführt.

Es sind nach Absprache im Einzelfall auch Supervisionen über Videokonferenz möglich.

Jede*r Teilnehmer*in stellt dabei eine vorbereitete Fallgeschichte oder ein Projekt vor. Die dazu notwendigen Unterlagen sind bis 3 Tage vor dem Tag der Supervision an die bzw. den jeweilige*n Supervisor*in per Mail geschickt worden. Gemeinsam wird dann die SV durchgeführt.

Im Anschluss wird eine Reflexion der eigenen Supervision schriftlich erstellt und in einer mit der/dem Supervisor*in vereinbarten Zeit dieser/diesem zugeschickt. Gegebenenfalls kann es zu ergänzenden Anfragen der/des Supervisor*in kommen.

Die Supervision wird von Trainer*innen von SyNA durchgeführt und gilt sowohl für Seminarteilnehmer*innen wie auch für Inhouse-Teilnehmende.

Zusammenfassung:

- 3 Supervisionen zu 3 unterschiedlichen Zeitpunkten
- Die jeweilige Supervision wird anerkannt, wenn:
 - es sich um einen Beratungsauftrag oder Auftrag innerhalb des beruflichen Kontextes handelt, in dem die bzw. der Supervisand*in zeigt, wie sie/er das Konzept Neue Autorität in der eigenen Praxis einsetzt und reflektiert.
 - sie sich auf die Inhalte, Vorgehensweisen, Werte sowie Haltungen des Konzeptes bezieht.
 - das vorgestellte Fallgeschehen noch aktiv, also beeinflussbar ist (eine nachträgliche Darstellung ist nicht anerkennungsfähig).
 - die Unterlagen 3 Tage vor der Supervision bei der/dem Supervisor*in angekommen sind und
 - die Reflexion innerhalb der vereinbarten Zeit (in der Regel 14 Tage, ggf. mit Ergänzungsanfragen) bei Supervisor*in angekommen ist.

Stand 16.12.2020



- Für die Reflexionen sind folgende Kriterien handlungsleitend:
 - Darstellung des Falles/Projekt es vorab in freier Form
 - Reflexion des Falles/Projekt es nachher in freier Form
- Sollte eine teilnehmende Person an einer Inhouse-Veranstaltung schon innerhalb der angebotenen Seminare nach den vorstehend beschriebenen Kriterien eine Supervision innerhalb der Weiterbildungsgruppe und zur Reflexion vorstellen, ist diese anerkennungsfähig.

Die Kosten für jede Supervision betragen 140€ umsatzsteuerfrei.

Wir bieten regelmäßig SV-Termine und -möglichkeiten an verschiedenen Standorten an, an denen auch Seminare durchgeführt werden. Die Anmeldung erfolgt wie zu den Seminaren über die Website.

Mit der Teilnahme an den Supervisionen erkennt die teilnehmende Supervisand*in diese Kriterien an.

16.12.2020

Bruno Körner und Martin Lemme

Anerkennungskriterien zur Weiterbildung „Coach für Neue Autorität“

- 112 Unterrichtseinheiten (je 45 Min) durch Seminare
 - Modul 1 und 2 sind enthalten
 - Die Mehrheit der Tage sind an dem Zertifikat ausstellenden Institut gemacht worden
 - Tagungen werden nicht anerkannt
 - Nachweis erfolgt durch Teilnahmebescheinigungen
- 3 Supervisionen (je 45 Min) nach vorstehenden Kriterien
- 20 Intervisionsgruppenstunden (45 Min)
 - Nachweis durch Protokolle mit Teilnehmenden und Stichwortinhalten sowie Datum und Ort
- Bereitschaft und Haltung von:
 - Eigener Vernetzung
 - Steter Fortbildung im Konzept bei Tagungen usw., Updating...
 - Verpflichtung zur Selbstreflexion des eigenen Handelns in Intervention und/oder Supervision