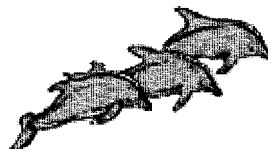


# PROFI-LER Institutsnetzwerk für professionelle Entwicklung

**Horst E. Bertsch**, Diplom-Psychologe, Supervisor und Kollegen

Mitglied im BDP und der DGTA



Sonnenhalde 25

**74632**

**NEUENSTEIN-Eschelbach**

Tel.: 07942-941200, Fax: 941202

2002

[http:// www.PROFI-LER.de](http://www.PROFI-LER.de)

## **KONFRONTATION als Element einer heilsamen Gemeinschaft**

Horst E. Bertsch, 2002

### **Konstituierende Merkmale einer therapeutischen Dienstgemeinschaft**

Um in einer Einrichtung gemeinsam ein Milieu zu schaffen, das heilsam für das Klientel ist und gleichzeitig i. S. von BERTSCHs (1995) "doppeltem Milieu" eine heilsame Kultur für die Entfaltung der Person und professionellen Identität des Mitarbeiters zu entfalten, bedarf es wesentlichen Konstitutionsmerkmalen in Struktur und Prozessen dieser Erwachsenenwelt. Zum einen bedarf es einer Analyse der typischen Dynamiken in der Klientenwelt und Mitarbeiterwelt, einer Bewertung, was achtenswert, was dysfunktional ist und Entscheidungen darüber, wie man eine antithetische Kultur lebt, anregt und erlaubt. Zum anderen bedarf es einer lebendigen Kultur zur Stillung der menschlichen Grundbedürfnisse nach Nähe und Intimität · Neugier · Struktur und Verlässlichkeit · Spirituellen Lebens und Verbundenheit, für die die Erwachsenenwelt modellhaft ein- und auftritt. Sie ermöglichen einen Fluss der Grundgefühle (Liebe, Wut, Trauer,.....) und einen Abbau von Projektionen oder Übertragungen und damit entsteht die Basis für wesentliche Begegnungen im Hier und Jetzt als Gemeinschaft und eine Kultur von sozialen Regeln und Wertschätzung. Die tragenden Prozesse für die Grundbedürfnisse sollten nicht nur schriftlich gefasst, sondern in einer lebendigen Art gelebt und "Neuhinzukommenden" eine Enkulturation ermöglicht werden (Schulung, stille Bystander o.ä.). Für alle Grundbedürfnisse braucht es vielfältige Möglichkeiten und Lebensformen. Eine Lebensform, die zu Nähe und Intimität gehört, ist die Konfrontation, um belastende Gefühle in Fluss zu bringen und in Kontakt zu bringen. Sie sollte Anwendung finden, wenn ein Mitarbeiter durch einen anderen in starke innere Anspannung /Erregung kommt.

Das Ritual wird als Form gewählt, um 1. dem Struktur und Verlässlichkeitsbedürfnis zu dienen 2. gleiche Lernbedingungen für alle zu schaffen Das Konfrontationsritual: Um zu üben, Wut auszudrücken in einer guten Lernform wird zu folgendem Ritual angeregt: Jemand, der in starker emotionaler Bewegung über jemand anders ist, fordert ihn auf, sich die Konfrontation zu stellen.

Sie beiden suchen sich einen neutralen Begleiter als Sekundanten (in Ausnahmefällen auch das kollegiale Forum/Gremium, Team, in dem sie gerade agieren), stehen sich im Abstand von ca. 1m gegenüber und halten Blickkontakt. Der Konfrontierende sagt, was er zu sagen hat, in Ich-form und nichtverletzender Ärgermitteilung. Der Konfrontierte schweigt die ganze Zeit. Wenn der Konfrontierende seinen Teil gesagt hat, fragt der Sekundant den Konfrontierenden 2 entscheidenden Fragen und erhält Antwort. 1. "wie viel % der inneren Energie, die dir dieses Gefühl macht, konntest du jetzt ausdrücken?" 2. "wie viel % dieses Gefühls gehört wirklich zu deinem Gegenüber? Wohin gehört der Rest?"

3. Der Sekundant teilt, so er intuitive Sicherheit spürt, seine eigenen Einschätzungen mit. Danach gehen die Parteien auseinander und berühren sich vorher noch einmal wertschätzend mindestens mit den kleinen Fingern. Der Konfrontierte hat nach einer Latenzzeit von mindestens 2 h die Möglichkeit zur eigenen Konfrontation des ursprünglich Konfrontierenden, davor ist Bedenkzeit. Wenn jemand "kocht" und doch nicht konfrontiert... Ist jeder, der davon mitbekommt aufgefordert, den unter Spannung stehenden nach obigem Ritual dazu aufzufordern und damit zu Konfrontieren, seine Gefühle auszudrücken. Wenn es Konfrontationen zwischen Untergebenen und Vorgesetzten gibt... Ist dies genauso erwünscht und gilt obiges Ritual genauso. Der Untergebene kann sich jedoch vom Sekundanten wünschen, ein gemeinsam von allen unterschriebenes Protokoll erstellen zu lassen, aus dem hervorgeht, welche Konsequenzen aus der Konfrontation resultieren. Der Vorgesetzte hat in den 2 Bedenkzeitstunden die Pflicht, den Konflikt nicht mit Anweisungen oder Setzungen zu steuern. Wenn der Sekundant sich des Prozesses nicht mächtig fühlt... So muss er einen Dritten dazu holen, der sich als Berater des Sekundanten einsetzt oder den Vorgang wiederholt.