

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Verstehen und Gestalten:

Beratung und Supervision im Gespräch

Ursula E. Straumann, Wolfgang Schrödter (Hrsg.).

Köln: GwG-Verlag, 1998

ISBN 3-926842-23-7

Ursula E. Straumann, Wolfgang Schrödter (Hrsg.)

Verstehen und Gestalten

Beratung und Supervision im Gespräch

© GwG-Verlag, Köln 1998

Satz: Fernando Aguado Menoyo, Köln

Druck und Verarbeitung: Greven & Bechtold GmbH, Hürth

Printed in Germany

ISBN 3-926842-23-7

GwG
Verlag
GwG-Verlag

Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie e. V.

Heinz-Joachim Feuerstein und Dieter Müller

Personzentrierte Supervision –

Einige Anmerkungen zur aktuellen Diskussion

1. Das Konzept der Supervision ist in der Tradition der Klientenzentrierten Ausbildung und Berufspraxis seit langem ein fester Bestandteil Klientenzentrierter Identität: Fall-supervision, methodenbezogene Ausbildungs-Supervision im Rahmen der Beratungs- und Therapieausbildungen, arbeitsplatzbezogene Supervision in der Gesprächsführung, Peer-Supervision als Rahmen für lebenslange berufliche Weiterentwicklung sind etabliert und kongruent zum Klientenzentrierten Ansatz entwickelt – Supervision ist ein Markenzeichen Klientenzentrierter Aus- und Fortbildungen wie auch verantwortlicher Klientenzentrierter Berufspraxis in verschiedenen Tätigkeitsfeldern.
2. Erstaunlicherweise kommt die zentrale Rolle der Supervision für Klientenzentrierte Psychotherapie bei der Diskussion über die „Neue Störungslehre“ kaum zur Sprache: „(Kontinuierliche) Supervision statt Diagnose“ wäre eine Position, die Klientenzentrierten Grundpositionen (u. a. Therapie als Prozessbegleitung und Beziehungsverstehen) radikaler entsprechen würde, als die Fixierung strukturgebundener diagnostischer Ordnungen über menschliches Erleben und Verhalten. Diese Position schließt nicht aus, daß diagnostische Konzepte prozessorientiert in die Klientenzentrierte Supervision eingeführt und angewendet werden. Der Klientenzentrierte Ansatz hätte mit seinem inhärenten Supervisionskonzept eine Chance, einer Entwicklung zu entinnen, die Psychoanalyse und Verhaltenstherapie mitgemacht haben – weg vom individuellen Prozeß des Klienten hin zur Klassifikation. Diese

Anpassung an die Forderungen des Kassensystems hat sich hier langfristig auch nachhaltig auf Theoriebildung und Therapiepraxis ausgewirkt. Supervision als integraler Bestandteil klientenzentrierter Psychotherapie könnte als eine klientenzentrierte Form der Prozess-Sicherung ausgewiesen werden, die als Qualitätsmerkmal und Stärke dieses Therapieansatzes mehr in den Mittelpunkt der Störungslehre-Auseinandersetzung rücken sollte.

3. In der Diskussion über die Einrichtung einer eigenen klientenzentrierten Fortbildung für Supervision hat sich eine Konstellation ergeben, in der diese Stärke der klientenzentrierten Tradition als Supervisionsansatz zur Schwäche geredet wird: Klientenzentrierte Supervision sei klinische Supervision, so der Einwand, die Aufgaben der Supervision gingen aber weit über klinische Supervision hinaus: Es sei geradezu unverantwortlich, wenn sich klinische SupervisorInnen anmaßen würden, auch im weiten Feld der nicht-klinischen Organisationen mehr organisations-bezogenen Aufgabenstellungen ihre Dienste anzubieten. Die bisherige Praxis der Supervision im klientenzentrierten Bereich sei, etwas zugespitzt formuliert, keine gesellschaftliche Legitimation für professionelle Supervision.

Zunächst einmal sei der Auffassung beigepflichtet, daß SupervisorInnen möglichst viel wissen sollten über Organisations-, Teamentwicklung und Gruppendynamik. Sie sollten vor allem nicht einer kurzzeitigen Psychologisierung Vorschub leisten, indem strukturelle Probleme einer Organisation oder eines Berufsfeldes nur noch als subjektive Bewältigungsprobleme einzelner Mitarbeiter behandelt werden. Es ist gut, wenn immer wieder auf solche Gefahren aufmerksam gemacht wird. Was jedoch in der Diskussion zu kurz kommt: Supervision ist *auch* klinische Supervision. Wenn wir ein eigenes Profil „Klientenzentrierter SupervisorInnen“ ausweisen, so sollte selbstverständlich darin vorkommen: Hohe Kompetenz in klinischer Supervision. Für diesen Bereich gibt es sowohl spezifischen Fortbildungsbedarf, wie auch spezifische Nachfrage auf dem Supervisionsmarkt.

Auch die Behauptung, Klientenzentrierte Supervision habe sich bisher auf Ausbildungs- und klinische Supervision beschränkt, wäre, wenn sie so aufrecht erhalten würde, falsch: Im Rahmen der Fortbildung in klientenzentrierter Gesprächsführung stehen gerade nichtklinische berufliche Situationen im Mittelpunkt: Sozialarbeit, Pädagogik, Beratung sind klassische Bereiche der Supervision im Rahmen dieser Fortbildung. Mit der Einbeziehung organisationsanalytischer Betrachtungsweise, arbeitsfeldbezogener Supervisionsarbeit und der dafür erforderlichen spezifischen Supervisionsangebote realisieren bereits viele klientenzentrierte AusbilderInnen qualifizierte Supervision, die über klinische Supervision hinausreicht.

Im Ergebnis heißt das: Wenn Konzepte für klientenzentrierte Supervision entwickelt werden, müssen wir nicht bei Null anfangen. Wir sollten uns auf unsere großen Ressourcen im klientenzentrierten Ansatz besinnen, und diese auch selbstbewußter und offensiver bekannt machen. Das Besondere des klientenzentrierten Supervisionsan-

gebotes ist für Nachfragende aus allen Arbeitsfeldern deutlich zu machen. Unbestritten bleibt, daß wir für eine eigene Profession „SupervisorIn“ mehr brauchen als wir bisher in der Fortbildung, beispielsweise von AusbilderInnen, angeboten haben.

Anmerkung

- 1) Es scheint so, daß manche Verbände, deren Mitglieder diese Kompetenz nicht vorweisen können bzw. keine therapeutische Ausbildung besitzen, daran interessiert sind, klinische Supervision als Arbeitsfeld für SupervisorInnen herunterzuspielen.

Heinz-Joachim Feuerstein und Dieter Müller

Supervision als Prozeß

Beiträge des Focusing-Ansatzes zu Theorie und Praxis Personenzentrierter Supervision

In diesem Beitrag skizzieren wir Möglichkeiten, einen Personenzentrierten Ansatz der Supervision auf der Basis des Focusing-Ansatzes und der Experimentiellen Methode weiter zu fundieren. Zunächst erörtern wir einige Klientenzentrierte/Personenzentrierte Konzepte in ihrer Relevanz für Supervision. Im Hauptteil beschreiben wir Komponenten einer Personenzentrierten Supervisionskonzeption aus dem Blickwinkel des Focusing-Ansatzes. Abschließend zeigen wir einige Konsequenzen dieser Sichtweise für die Praxis prozessorientierter Personenzentrierter Supervision.

1. Personenzentrierte Supervision: Einige Merkmale

Wenn wir vom Klientenzentrierten oder Personenzentrierten Ansatz der Supervision reden, so ist es naheliegend, im ersten Schritt das Besondere dieser Konzeption genauer zu bestimmen. Ein solches Unterfangen würde den Rahmen dieses Beitrages aber übersteigen, wenn es systematisch geschehen müßte. Wir beschränken uns hier auf einige Aspekte, die uns zum einen besonders bewahrenswert erscheinen, zum anderen aber auch schon eine Brücke schlagen zum nachfolgenden Thema: Der Reformulierung von Merkmalen des Personenzentrierten Ansatzes aus der Position des Experimentiellen Focusing-Ansatzes.

1.3 Problemlösung

Wenn Supervision in der Klientzentrierten Tradition subsumiert wird unter Beratung, so ist wiederum zu konkretisieren, was mit *Beratung* gemeint sein soll. Grundlegend erscheint zunächst ein Modell, dem auch Rogers weitgehend zu folgen schien: Das Angebot Klientenzentrierter Beratung für KlientInnen steht in der Supervision der BeraterIn zu, im wesentlichen also eine Klientenzentrierte Grundhaltung auf Seiten der SupervisorInnen und Mitgliedern der Supervisionsgruppe. Trotz gewisser zusätzlicher, problem-löse-orientierter Interventionen sieht Rogers für sich selbst keine wesentlichen Unterschiede zwischen klinischer Fallsupervision und Klientenzentrierter Beratung. Festzuhalten bliebe also, daß die charakteristischen Qualitäten Klientenzentrierter Beratung auch die Supervision befähigen soll, selbst Lösungen zu finden und in der problematisierten Situation *wieder kongruenter im Kontakt mit sich und der KlientIn handeln* zu können.

1.4 Klärung

Dieses Konzept beschreibt einen anderen Aspekt problemlösender Prozesse in einer Person. Prozesse wie „Selbstexploration“ werden in der Klientenposition oft als „Suche nach mehr Klarheit“ erlebbar. In Anlehnung an Thomann / Schultz von Thun (1988, 27) lassen sich durch die Typologisierung von Klärungsprozessen auch Unterscheidungsmerkmale für verschiedene Formen von Klärungsangeboten herleiten:

Klärungsprozesse und Klärungsangebote (in Anlehnung an Thomann/Schultz von Thun 1988, 27)

	Prozessebene	Strukturebene
Individuum	Selbstklärung Beratung Supervision / Coaching	Persönlichkeitsklärung Psychotherapie
System	Kommunikationsklärung Teamsupervision	Systemklärung Team-/Organisationsentwicklung

Für den Personzentrierten Ansatz ist hier jedoch anzumerken, daß die Klärungsprozesse auf der Individuum/Prozessebene (hier: „Selbstklärung“) in der Beratungssituation konstitutiv für alle anderen Klärungstypen sind: Indem auf „Welt“ als „erlebte Welt“ Bezug genommen wird, geht es im Kern um die *Klärung der unmittelbaren persönlichen Bedeutsamkeit* struktureller Rahmenbedingungen für das Problemlieben: Die erlebende Person als Mittelpunkt der Organisationswirksamkeit.

Eine weitere Schwierigkeit wird sich zunächst ergeben, wenn wir Klientenzentrierte Sichtweisen zu „Supervision“ formulieren wollen. Wir haben es mit einer Vielzahl von Settings, Methoden, Zielen, Zielgruppen etc. zu tun, wenn wir uns „Supervision“ zuwenden! Um nicht in Allgemeinheiten und Belanglosigkeiten enden zu müssen, wenn wir Klientenzentrierte Konzepte für Supervision entwickeln, werden wir uns der Beschreibung möglicher Prozessmerkmale von Supervision widmen. Es bleibt dann Aufgabe der LeserIn oder „AnwenderIn“, die Relevanz eines Prozessmerkmals für eine jeweils konkrete Supervisions-Situation festzustellen.

Wir verweisen zunächst auf einige wesentliche, unserem Leserkreis wohlbekannte Konzepte des Klientenzentrierten Ansatzes und stellen einen Bezug zu einer Klientenzentrierten Konzeption von Supervision her. Da die allgemeine Klientenzentrierte Theorie vorwiegend am Anwendungsfall *Therapie* entwickelt wurde, wird immer wieder der Verdacht geäußert, Klientenzentrierte Konzepte stellten *Supervision* und *Therapie* als weitgehend identisch dar. Wir gehen deshalb auf diesen Punkt besonders ein:

1.1 Veränderung

Rogers hat mit seiner Theorie der Persönlichkeit eine allgemeine Theorie der Persönlichkeitsentwicklung vorgelegt. Supervision, Beratung, Pädagogik, Therapie können betrachtet werden als verschiedene Anwendungsfälle dieser Theorie der Veränderung mit jeweils spezifischen Konsequenzen für Setting, Beziehungsgestaltung, praktische Interventionen. Auch Supervision kann das Ziel der *Persönlichkeitsentwicklung* verfolgen, ohne damit *Therapie* zu sein.

Für Supervision nach Klientenzentriertem Konzept wird es dementsprechend ein zentrales Ziel sein, den Beteiligten, insbesondere der SupervisandIn, einen Rahmen für persönliche Weiterentwicklung zu schaffen.

1.2 Organismische Bewertung und Aktualisierungstendenz

Als Spezifikation im Zusammenhang mit der Theorie der Persönlichkeitsentwicklung sind dies wiederum Konzepte, die auch für die Beschreibung therapeutischer Prozesse herangezogen wurden. Sie werden aber auch für andere Arbeits- und Lebensbereiche sinnvoll verwendet, ohne daß damit Therapie insinuiert wird. Wenn wir diese Konzepte in eine Theorie der Klientenzentrierten Supervision aufnehmen, so spezifizieren wir „persönliche Weiterentwicklung“: Supervision hat das Ziel, (insbesondere) SupervisandInnen einen Rahmen für innere Suchprozesse anzubieten, in dem sie organismisch stimmige, kongruente Handlungsmöglichkeiten entwickeln können.

Hinterlegen wir das Schema mit dieser Sichtweise, so wird auch klar, daß die Klärungsangebote nahe betriebliegen und Grenzen in der Praxis fließend sind. Daraus läßt sich die Forderung ableiten, daß SupervisorInnen Basisqualifikationen der Prozessbegleitung haben sollten, um Grenzbereiche der Klärung nicht fürchten und vermeiden zu müssen, sondern verantwortlich und qualifiziert mit inneren Prozessen umgehen können. Mit Klientenzentrierter Gesprächsführung oder Psychotherapie als Bestandteil einer Gesamtqualifikation in Personenzentrierter Supervision setzt Personenzentrierte Supervision an diesem Punkt einen hohen Standard.

1.5 Methodengebrauch

Die bisherigen Ausführungen legen nahe, den methodischen Purismus der Klientenzentrierten Beratung und Therapie auch auf die Praxis der Klientenzentrierten Supervision zu übertragen. Diese „Restriktion“ würde für den Bereich der Supervision im nicht-klinischen Bereich aber enorme Schwierigkeiten mit sich bringen: Hier steht ein großes Arsenal an Methoden und Techniken bereit, das heute als Handwerkszeug professioneller Supervision gilt: Rollenspiele, Imaginationsübungen, Visualisierungsmethoden, Modulationstechniken, um nur einige zu nennen. Es stellt sich an dieser Stelle die Frage: Muß für ein attraktives, methodenoffenes Konzept Personenzentrierter Supervision die Basis dieses Ansatzes verlassen werden – oder gibt es Möglichkeiten, Methoden und Konzepte aus anderen Schulen klientenzentriert anzuwenden. Natürlich ist dies keine praktische Frage – viele Klientenzentrierte SupervisorInnen nutzen Techniken und Methoden seit langem in ihrer Supervisionsarbeit. Die Frage stellt sich hinsichtlich der theoretischen Begründbarkeit dieser Methodenutzung in der Klientenzentrierten Supervision. Rogers hat sich selbst in dieser Hinsicht bewußt zurückgehalten und auf den direkten Kontakt mit KlientInnen/SupervisorInnen gesetzt. Dieses Bemühen um *Kontakt* in der Beziehung, das auch einer SupervisorInnen den *Kontakt zu ihrem Erleben* wieder ermöglicht, bleibt maßgebliches Kennzeichen Personenzentrierter Supervisionsarbeit und Grundlage für alles, was „danach“ oder „darüber“ an Techniken oder Interventionen kommt.

Das Personenzentrierte Encounter-Konzept gibt außerdem den Rahmen, diese basale Beziehungsqualität im Gruppen- und Teamsetting für den Kontakt unter den Mitgliedern und zwischen Mitgliedern und SupervisorInnen entstehen zu lassen.

1.6 In-Beziehung-Sein und Methodengebrauch

In einem ersten Schritt könnten wir ein Klientenzentriertes Prinzip zunächst allgemein formulieren: „Beziehung statt Technik“ wäre ein ausschließendes Klientenzentriertes

Prinzip, das möglicherweise der Vielfalt supervisorscher Aufgaben im nicht-klinischen Bereich nicht gerecht würde – „Technik statt Beziehung“ scheint die Gefahr zu sein, wenn wir das radikale erste Prinzip aufgeben. Eine dritte Position Klientenzentrierter Supervision wäre: „Technik in Beziehung“. Damit wären wir beim Konzept der *Experiential Method*, die wir im nächsten Abschnitt untreuen im Zusammenhang des Focusing-Ansatzes.

2. Focusing und Experimentielle Methode

Wir skizzieren im nächsten Schritt zunächst einige grundlegende Konzepte des Focusing. Für eine ausführliche Darstellung verweisen wir insbesondere auf die Arbeiten von Eugene T. Gendlin. Unser Ziel ist es, den Zusammenhang zwischen Focusing und Klientenzentriertem Ansatz an den Punkten herauszuarbeiten, die uns für eine Begründung Personenzentrierter Theorie und Praxis der Supervision bedeutsam erscheinen.

2.1 Focusing

2.1.1 Innerer Prozeß

Mit *focusing* nimmt Gendlin Bezug auf den *Prozeß* in einer Person, wenn sie mit ihrem unmittelbaren Erleben in Beziehung tritt („to focus on the ongoing experiencing“). Dieser Prozeß direkter innerer Bezugnahme auf „erlebte Bedeutung“ wird von Gendlin als vorwärtstragender Prozeß des Persönlichkeitswandels herausgehoben und präzisiert. Rogers hat die *Gendlin'sche* Theorie des Erlebens (experiencing) in seine theoretischen Grundlagen aufgenommen, blieb jedoch zurückhaltend darin, innere Prozesse im Klienten begrifflich zu fixieren oder einen Prozeß als zentral herauszustellen.

2.1.2 Prozeßbeziehung

Focusing beschreibt nicht nur den Prozeß im Klienten: Gendlin hat *Anleitungen* entwickelt, mit der eine Person schrittweise sich selbst oder anderen gezielt helfen kann, in diesen Prozeß des Focusing einzutreten und ein Thema, ein Problem in direkten Kontakt mit dem unmittelbaren Erleben zu bringen.

2.1.3 Felt sense

Wesentlich ist dabei, daß dieser Prozeß konkretisiert werden kann als Bezugnahme auf eine bestimmte diffuse körperliche Qualität, die von Gendlin begrifflich als *felt sense* (früher: *felt meaning*) gefaßt wird. Diese spezifische körperliche Resonanz auf eine Situation (ein Thema, ein Problem, eine Person...) enthält alle „Informationen“ zur Konstellation „diese Person (ich) x diese Situation (jetzt)“. *Felt sense* ist nicht nur ein

das Programm der Personzentrierung als Zentrierung auf den „Prozess in der Person“ auch methodisch auf den Punkt zu bringen.

2.2 Experiential method

2.2.1 Innerer Prozess und Anleitung/Begleitung

Wie oben ausgeführt, referiert der Begriff *Focusing* sowohl auf den inneren Prozess wie auch – als Kurzbezeichnung – auf Anleitungen und Übungen, die den *Focusing-Prozess* fördern sollen. Im Deutschen kann *Focusing machen* oder *Focusing lernen* (im Sinne der Theorie des Erlebens) beides bedeuten: den *inneren Prozess vollziehen* und diesen *Prozess begleiten/aneiten* (nach Regeln des Listening- und der Guiding-Instruktionen). Diese Unterscheidung erscheint wichtig, weil wir bei einer Vermengung folgende Fälle nicht mehr auseinander halten könnten: (a) *Focusing-Prozesse* können auch ohne *Focusing-Anleitungen* aus, z. B. in einem impliziten Klärungsprozess oder *Problemlöse-Prozess*. Gesonderte *Focusing-Anleitungen* oder *Focusing-Interventionen* in einem laufenden Prozess (*experiential responses*) sind vor allem dann relevant, wenn die *problemlösende Person* die Fähigkeit zur direkten Bezugnahme auf das unmittelbare Erleben nicht entwickelt hat – oder wenn sie durch eine ungünstige innere Position in bestimmten Phasen der Selbstausinandersetzung den Kontakt zu ihrem Erleben nicht herstellen kann oder den Bezug zu sich verliert. (b) *Focusing* im Sinne von *Focusing-Anleitungen* führen nicht automatisch zu *Focusing im Sinne von Focusing-Prozess*. Die *experientielle Methode* legt besonderen Wert darauf, immer wieder genau zu schauen, was ein „Angebot von außen“ tatsächlich in der Klientenposition bewirkt. So werden diejenigen, die zum ersten Mal *Focusing-Anleitungen* für sich anwenden wollen, gar nicht oder nur sehr unvollständig einen *Focusing-Prozess* erleben. Der Gebrauch des Konzeptes *Focusing* ist in dieser Hinsicht vergleichbar mit dem Gebrauch von *Entspannen*: *Entspannung* beschreibt eine Art inneren Prozess, der auch *ohne Entspannungsübungen* eintreten kann. *Entspannung* im Sinne von *Entspannungsübungen* führen aber keineswegs immer zu *Entspannung als erlebtem Prozess*. Entsprechend gilt: Wenn eine prozessbegleitende Person B (BeraterIn, SupervisorIn...) äußert: „Ich habe mit Person Y *Focusing* gemacht“, so sagt dies noch nicht, daß Y innerlich *Focusing-Prozesse* erlebt hat. In einer Analogie zu *Gendlins* Formulierung über Psychotherapie¹³ läßt sich auch für SupervisorIn eine radikale allgemeine *Experientielle Grundposition* der Personzentrierung formulieren: „Supervision ist nicht, was die SupervisorIn macht – Supervision ist, was in der SupervisorIn passiert“. Ob SupervisorInnen-Handeln gut konstruktiv, hilfreich usw. ist, kann nur an den konkreten Veränderungen in der jeweilig einzigartigen Konstellation der einzelnen Supervisionsituation überprüft werden. Damit sind wir bei wichtigen Grundpositionen der *Experiential Method*:

„Gefühl über die Situation (das Thema, das Problem, die Person...)“, er enthält im Unbehagen über ein Thema/Problem auch (a) ein Gefühl von der „Crux des Problems“ und (b) ein Gefühl vom Bedürfnis, das in diesem Problem steckt und noch nicht erfüllt ist. Damit sind im *felt sense* implizit die subjektive Bedeutung der „Problematik“ und deren Lösungsrichtung enthalten.

Felt sense steht in Verwandtschaft zum *Roger'schen* Konzept *organismische Bewertung*, das jedoch in seiner praktischen beratertischen Relevanz in der deutschen Version der Klientenzentrierten Psychotherapie als Gesprächspsychotherapie nie richtig faßbar und deshalb wohl auch vernachlässigt oder nebulös blieb.

Eine weitere Ähnlichkeit besteht zwischen *felt sense* und dem Konzept *feeling (Gefühl)*, mit dem sich Rogers auf eine noch nicht differenzierte Qualität des Erlebens bezieht: „Dieser Begriff verweist somit auf die Einheit von Emotion und Kognition, wie diese unteilbar in einem bestimmten Augenblick erfahrbar wird“.¹⁴

War schon die Transformation von *reflection of feeling* in *Verbalisierung emotionaler Erlebnisinhalte* in die deutsche Gesprächspsychotherapie „emotionslastig“ und entsprach insofern auch in der beratertischen Ausbildung und Praxis zeitweise nicht mehr der *Roger'schen* Auffassung, so geht die Gleichsetzung von *felt sense* und *Emotion* ganz am Kern der *Gendlin'schen* Konzeption vorbei: *Gendlin* beschreibt mit *felt sense* eine grundlegende Art der Symbolisierung erlebter Bedeutung am Rande des Bewußtseins (*direct reference*), während *emotion* eine andere, konzeptualisierende Symbolisierung darstellt. Diese Unterscheidung hat auch eine hohe praktische Relevanz, weil bei der Begleitung von Veränderungsprozessen die *Beziehung* zwischen *felt sense* und *emotion* eine wichtige Rolle spielen kann. *Gendlin* widmet der Unterscheidung von *felt sense* und den bekannteren Arten des Erlebens wie *Emotion*, *Imagination*, „gewöhnlichen“ körperlichen Empfindungen besondere Aufmerksamkeit.¹⁵ Daß im deutschen Sprachraum dennoch Werke erscheinen, die *Focusing* als „emotionszentriertes Verfahren“ ausweisen, ist einer spezifischen Rezeption des *Focusing*-Ansatzes durch die Autoren zuzurechnen.

Mit dem Konzept *felt sense* verknüpft *Gendlin* die Klientenzentrierte *Experientielle* Therapie mit der Weiterentwicklung philosophischer Ansätze zur Symbolisierung von Erleben im Bewußtsein (im Anschluß an u. a. *Dilthey* und *Heidegger*¹⁶) und des Zusammenhangs von Erleben und Sprache (in Auseinandersetzung mit *Wittgenstein*¹⁷). Damit werden Situationen theoretisch aufgenommen wie „Suchen nach Worten“ oder „Fehlen von Worten für das, was ich meine“, die typisch für vorwärtstragende Prozesse in persönlichen Veränderungssituationen sind (also auch in Beratung, Therapie, Supervision, schöpferischen Prozessen...).

Die Praxis der Supervision kann von den Konzepten *focusing* und *felt sense* entscheidend profitieren, da nun die Bezugnahme auf das unmittelbare Problem-Erleben einer Person und der vorwärtstragende Problemlöse-Prozess methodisch direkt faßbar und überprüfbar werden für SupervisorIn und SupervisorIn. Damit wird es möglich,

2.2.2 *Felt shift*

Wenn wir Experimentielle Grundpositionen für Personzentrierte Supervision formulieren, so muß der tatsächliche Veränderungs-Prozess (Problemlöse-Prozess, Klärungs-Prozess...) in der SupervisorIn im Mittelpunkt supervisorischer Angebote und Prozeßbegleitung stehen – wir machen Supervision personzentriert, um SupervisorInnen wirksam zu helfen – nicht um Personzentriert zu sein!

Was heißt aber „wirksam helfen“? In der Experimentiellen Prozeßkonzeption läßt sich das etwa so präzisieren: Die SupervisorIn handelt so in der Prozeßbegleitung (Intervention, Übung, Gespräch...), daß die SupervisorIn eine tatsächlich spürbare Veränderung ihrer Situation (ihres Themas, ihres Problems...) erlebt. Die SupervisorIn läßt durch die Art ihrer Beziehungsaufnahme die SupervisorIn ständig ein, zu überprüfen, ob ein Gedanke, eine Übung, eine Formulierung zum *Felt sense* (dem körperlichen Gefühl) „paßt“ – das *Gefühl Passen* bringt meist eine spürbare innere Vorwärtsbewegung. *Gendlin* verwendet für diese spürbare Veränderung das Konzept *Felt shift*: Eine Art körperlicher Entspannung und Erleichterung, die auch mit dem Konzept *Kommen* in Zusammenhang steht: „Es kommt mir...“ ist eine mit diesem Prozeß einhergehende Explikation dieses körperlichen und psychischen Veränderungsprozesses – anwendbar auf Situationen von sexuellem *Kommen* bis zu *Evidenz erleben* und Problemlöse-Prozessen.¹⁷

Mit der Experimentiellen Methode soll also *nicht inhaltlich* festgelegt werden, mit welchen Methoden, Erklärungen etc. wir KlientInnen (Ratsuchenden, PatientInnen, SupervisorInnen...) bei ihrer *Veränderung (Lösung, Entwicklung)* helfen sollen, sondern wie wir Konzepte (Methoden, Techniken, Wissen...) so gebrauchen in der prozeßbegleitenden Beziehung, daß in der Klientenposition der Prozeß psychisch-körperlicher Erleichterung als Teil eines persönlichen Entwicklungsprozesses erlebbar wird. Wenn wir Konzepte (Methoden, Wissen...) in den Beratungs-Prozeß einführen, so ist deren spürbare Wirksamkeit im Veränderungs-Prozeß der jeweiligen KlientIn relevant – nicht deren „objektive Wahrheit / Richtigkeit...“ oder problemtypische / kliententypische „Indikation“. Der experimentielle Ansatz geht über den klassischen Kliententypen/Personentypen Ansatz hinaus, wenn er der prozeßbegleitenden Position (TherapeutIn, BeraterIn, SupervisorIn) auch die Aufgabe zuteilt, die Person in der Klientenposition „aktiv“ im inneren Klärungsprozeß zu unterstützen durch Methoden- und Konzeptangebote. Der Experimentielle Ansatz bleibt aber radikal Kliententriert in der Art, wie „Konzepte von außen“ in der Klientenposition „prozessiert“ werden: am unmittelbaren Erleben und dem Kriterium spürbarer Veränderung. Damit ist ein Risiko, das von „Konzepten von außen“ ausgehen kann, methodologisch gebannt: Das „Aufdrücken“ oder „Unterschieben“ von Lösungen, Deutungsimpatismus und andere inhaltlich-direktivistischen Interventionsweisen.

2.2.3 *Konzepte im Prozeß anwenden*

Die Experimentielle Form der Personzentrierung gewinnt die Möglichkeit, Methoden und Wissen in der Prozeßbegleitung erlebnisbezogen *anzuwenden*, indem sich der Gebrauch der Konzepte orientiert am körperlich spürbaren Erlebens-/Veränderungs-Prozeß im Klienten. Wenn es auf diese Weise in der Supervision gelingt, *Welt (Situation, Organisation...)* als persönlich *erlebte Welt* (erlebte Situation, Organisation) zum Bezugspunkt für Änderungsprozesse zu machen, so gewinnen wir für die SupervisorInnen Resonanz, den *Felt sense*, werden Situationen (Probleme, Schwierigkeiten, Personen...) als *erlebte Situationen* greifbar und persönlicher Veränderung zugänglich. (b) Konzepte (Methoden, Kenntnisse...) können in den Lösungs-Prozeß eingeführt werden, wenn in der SupervisorIn-Supervisorand-Beziehung gesichert ist, daß die problemlösende Person überprüfen kann, ob ein Konzept den inneren Prozeß *weiterträgt*, ob etwas *Neues kommt*: ob sie die Qualität eines *Felt shift körperlich erlebt*. Das Experimentielle Prozessieren kann für unterschiedliche Konzeptarten realisiert werden: *Techniken* aus allen Schulen können experimentiell gebraucht werden, Wissen oder theoretische Konzepte können darauf überprüft werden, ob sie im Problemlöse-Prozeß weiterhelfen¹⁸. Wir haben damit auch eine Grundlage, beispielsweise Organisations-theorien oder Führungstheorien in den Prozeß der Supervision einzuführen, indem wir überprüfen, ob eine „Erklärung“ der SupervisorIn *spürbar weiterhilft*. Wie sonst soll diese Art von inhaltlichem Fachwissen, auf das auch in der Supervisions-Ausbildung Wert gelegt wird, für den Prozeß der Supervision fruchtbar werden (abgesehen davon, daß SupervisorInnen es vorweisen können als Beleg für ihre Professionalität)?

Aus diesem Blickwinkel ist konkretisierbar: SupervisorInnen brauchen eine spezifische Prozeßkompetenz, um inhaltliche Konzepte, Wissen, Theorien veränderungswirksam in der Problembearbeitung der SupervisorIn anwenden zu können.

2.3 *Komplexität und Unklarheit*

2.3.1 *Probleme*

Wenn wir „in Supervision gehen“ als SupervisorIn, so in der Regel deshalb, weil wir „ein Problem haben“ mit einer Situation, einer Person... Typisch sind beispielsweise: Steckenbleibende Prozesse oder Verwicklungen im Beratungs-Prozeß (als Thema in der Fallsupervision), verwickelte Situationen, Konflikte, Blockaden in Beziehungen zwischen Kollegen, Vorgesetzten (oft in der Teamsupervision), Unzufriedenheit mit Strukturen, organisatorischen Rahmenbedingungen (Gegenstand von Team- und Organisationsentwicklung), persönliche und berufliche Weiterentwicklung (häufig im Setting von Coaching).

Wir werden jedoch nicht immer solche Probleme in die Supervision bringen – man-

3. Beiträge des Focusing- Ansatzes zur Praxis Personenzentrierter Supervision

Abschließend zeigen wir exemplarisch einige Möglichkeiten. Focusing und die Experimentielle Methode in der Supervision einzuführen.

3.1 Supervisions-Struktur

Um abzusichern, daß sich der Prozeß der Supervision am inneren Prozeß der Supervisandin orientiert, arbeiten wir in Focusing-orientierter Supervision bei passender Fragestellung häufig mit folgender Struktur von Bearbeitungsschritten:

- a) *Situationsbeschreibung*
Prozeßbegleitung: Begleitung der Beschreibung der Problem-Situation durch die Supervisandin (Listening/personenzentrierte Gesprächsbegleitung)
- b) *Klärung des Supervisions-Anliegens*
Prozeßbegleitung: Explikation der Wünsche an die Supervision (Fragestellung, persönliches Ziel...)
- c) *Beschreibung des Unklaren*
Prozeßbegleitung: Explikation des Unklaren im Anliegen bzw. in dem Problem.
Prozeßfragen: Was ist das Unklare, Schwierige an diesem Problem/dieser Situation? Was geht nicht weiter? Was fehlt?
Bezugnahme auf das Unklare als spürbarer körperlicher Resonanz auf das Problem.
- d) *Prozeßbegleitung: Direkte oder indirekte Bezugnahme zum felt sense.*
Prozeßfragen: Wie fühlt sich das Unklare jetzt an? Wo im Körper (Brust-, Bauchraum)? Wie (passende Worte, Bilder zum körperlichen Gefühl)?
Experimentielle Anwendung von Methoden
- e) *Prozeßbegleitung: Angebote zur Explikation der gefühlten Bedeutung. z.B. Rollenspiel (Konfliktpartner, Klient... spielen), Imaginationsübung, Visualisierung...*
- f) *Bezug zwischen felt sense-Symbolisierungen und Problemerkleben*
Prozeßfragen: Wie passen dieses Gefühl und die daraus kommenden Symbolisierungen (Worte, Bilder, Bewegungen...) zur Problemsituation? Kommt etwas Neues? Was bräuchte das körperliche Gefühl, um sich besser zu fühlen mit diesem Problem? Welcher nächste Schritt würde Erleichterung bringen?
- g) *Prüfen, ob sich das Unklare körperlich verändert*
Prozeßbegleitung: Hat sich etwas verändert? Wie fühlt sich der Körper, die Körperstelle, jetzt an? Was braucht „es“ noch?

die Aspekte lassen sich durch ein Gespräch mit KollegInnen klären, andere durch Nachlesen in der Fachliteratur oder einen Anruf bei „jemandem, der sich auskennt“.

2.3.2 Komplexe Probleme

In die Supervision bringen wir in der Regel Problemqualitäten, die sich mit diesen Lösungswegen nicht weiterbringen lassen: Probleme, die meist mit zwischenmenschlichen Beziehungskonstellationen zu tun haben, die wir mit *komplex* umschreiben können.

Was sind „komplexe Probleme“? Mit dieser Fragestellung beschäftigen sich verschiedene wissenschaftliche Disziplinen. So unterscheiden beispielsweise Vertreter des „vernetzten Denkens“ „verschiedene Arten von Situationen: *Einfache Probleme* enthalten nur wenige Einflußgrößen, Beziehungen und Interaktionen. Hier geht es etwa um die Korrektur des Budgetrahmens, die Einsatzplanung von Mitarbeitern, die Planung der Maschinenkapazität usw. In *komplizierteren Problemsituationen* haben wir zwar viele Funktionen und Verknüpfungen, aber nur wenig Bewegung und Dynamik im System (...) Diese Problemsituationen bedürfen zwar vieler Detailarbeit und eines großen Zeitaufwandes, aber sie sind nicht komplexer Natur. *Komplexe Problemsituationen* zeichnen sich durch eine hohe Dynamik aus, die zwischen vielen Faktoren herrscht...“⁴¹⁸

2.3.2 Erlebte Komplexität

Wenn wir von der Perspektive einer „objektiveren“ Beschreibung komplexer Situationen, in denen „komplex“ als Merkmal der Situation gefaßt wird, wechseln zum *Erleben von Komplexität in einer Situation*, so können wir als eine der typischen Erlebnisqualitäten finden: *ein Gefühl von Unklarheit*. Das *Gefühl einer Art „Verwickeltheit“*, die nicht mit Mitteln logischer Methoden lösbar erscheint. Dieses „unklare Gefühl“ über die Situation (Problem, Person...) ist aber eine andere Art, den *felt sense* zu einer Situation zu beschreiben – das unklare Gefühl kann direkt zum Ausgangspunkt für die Entwicklung von Lösungswegen mit Focusing-orientierter Prozeßbegleitung werden: Durch die schrittweise Explikation der blockierenden Bedeutungsaspekte wird die Entwicklung persönlich stimmiger Lösungsschritte möglich.

Die Schritte von der „Komplexität der Situation“ zum „Erleben der Komplexität“ als unklares Gefühl/felt sense seien hier nochmals zusammengefaßt:

- Komplexität der Situation / des Problems
- Erlebte Qualität von Komplexität: Unklarheit
- Unklarheit des Problems/der Situation spüren: felt sense
- Bezugnahme auf den felt sense des komplexen Problems: Experimentielle Prozeßbegleitung des Problemlöseprozesses, bis spürbare Veränderung (felt shift) in der problemklärenden Person „kommt“.

3.2 **Experientielle Angebote**

Experientielle Supervisionsarbeit ist nicht an solche schematisierten Strukturen gebunden. Im Verlauf jeder Form von Supervision können Einzelinterventionen „eingestreut“ werden, die SupervisorInnen helfen, die Orientierung am inneren Prozeß zu finden und zu behalten. Außerdem kann nach jeder Intervention die Aufmerksamkeit darauf gerichtet werden, ob sich etwas verändert hat im Erleben der SupervisorInnen.

Wie schon unter dem Stichwort „Experientielle Methode“ ausgeführt, erlaubt dieser Ansatz auch den prozeßorientierten Gebrauch von Methoden wie Imaginationsübungen, Rollenspiele, Visualisierung, kreative Ausdrucksformen wie Malen, Schreiben, Bewegen... in der Supervision. Auch Erklärungsstrukturen der SupervisorInnen oder der SupervisorInnen können daraufhin überprüft werden, ob sie die SupervisorInnen im Klärungsprozeß spürbar weiterbringen.

Neben diesen vielfältigen Möglichkeiten des prozeßbezogenen Gebrauchs „fremder“ Methoden und Konzepte können auch experientielle Prozeßkonzepte in bestimmten Phasen der Supervision hilfreich sein. Für Focusing-orientierte Prozeßbegleitung stehen inzwischen eine Reihe ausgearbeiteter Anleitungen zur Verfügung, von denen abschließend einige beispielhaft genannt seien

Bezeichnung der Prozeßanleitung	Ziele der Anleitung	Anwendungsbereiche in der Supervision
„Innerlich Freiraum schaffen“ ¹⁷	Inneren Raum schaffen, Aufmerksamkeit auf den Körper richten, Sortierung von Problemen	Als Gruppenanleitung; Einstiegsphase der Supervision, Einzelanleitung insbesondere bei unteilbarer starker Belastung der SupervisorInnen
Abstand herstellen ¹⁸	Angemessenen inneren Abstand zwischen ICH und PROBLEM einstellen	Wenn SupervisorInnen in Problem verstrickt ist („Identifikation“) und zum Agieren tendiert – oder nur dumpfes Unbehagen spürt, ohne zu „wissen“, was das Unbehagen bringt (Dissoziation)
Innerer Kritiker ¹⁹	Destruktive Über-ich-Prozesse direkt beeinflussen	Wenn starke Schuldgefühle, Selbstkritik u.ä. den inneren Prozeß blockieren
Interaktives Focusing ²⁰	Klärungs-Prozesse zwischen zwei und mehr Personen unter Einbeziehung spezifischer Focusinganleitungen moderieren	Konfliktsituationen in der Teamsupervision
Focusing-orientierte Entscheidungsbegleitung ²¹	Struktur zur Begleitung von Entscheidungsprozessen	Entwicklung und Überprüfung von Entscheidungsalternativen

3.3 **Experientielle Spezifizierungen Personenzentrierter Haltung in der Prozeßbegleitung**

Wie schon ausgeführt, versteht sich der experientielle Ansatz als spezifizierter Form Personenzentrierter/Klientenzentrierter Positionen. Wenn wir die zentralen Aussagen über Beraterverhalten/Prozeßbegleitung nebeneinanderstellen, so ergeben sich folgende Verbindungen:

Aspekte Klientenzentrierter Grundhaltung auf Beraterseite	Experientielle Prozeßgestaltung
Kongruenz	SupervisorIn bietet im Kontakt mit ihrem eigenen Erleben in der Supervision, insbesondere in schwierigen Prozeßphasen (Bezugnahme auf den eigenen felt sense der Supervisionsituation)
Nicht an Bedingungen gebundene positive Achtsamkeit gegenüber der KlientIn	Hinsichtlich der Nichtwertung von Inhalten und positiven Zuwendung; Interessierte und freundliche Einstellung der supervisorischen Achtsamkeit auf den inneren Prozeß der SupervisorInnen bei ihrer Auseinandersetzung mit ihrem Thema, Problem / Anliegen
Empathisches Verstehen	Genaues Verstehen-Wollen als Basis der prozeßbegleitenden Beziehungen; Ergänzung Klientenzentrierter Beraterverhaltens durch Methoden des absoluten Zeitfahrens ²²

4. **Personenzentrierter und Experientieller Ansatz: Grundlagen professioneller Supervision**

Der Personenzentrierte Ansatz (C.R. Rogers) und der experientielle Ansatz (E.T. Gendlin) bieten geeignete Konzepte zur Fundierung einer professionellen humanistischen Supervision.

Im Mittelpunkt steht die konstruktive Gestaltung einer hilfreichen Beziehung zwischen SupervisorIn und SupervisorIn. Dies impliziert die Entwicklung einer zwischenmenschlichen Beziehung, die es den beteiligten Personen ermöglicht, auch in Kontakt mit sich selbst zu kommen und Bezug auf ihr unmittelbares Erleben nehmen zu können. Die Klientenzentrierte Forschung hat nachgewiesen, daß solche Beziehungen entstehen, wenn Kongruenz, nichtwertende Achtsamkeit und empathisches Verstehen in ausreichendem Maß verwirklicht werden. Der experientielle Ansatz hat weiter spezifiziert, wie Personen durch Bezugnahme auf ihr körperliches Spüren direkten Zugang zu ihrem Erleben finden können und wie andere Personen dabei helfen können. Dies sind Grundlagen für eine fundierte Theorie und Praxis hilfreicher Supervision.

Anmerkungen

- 1) Allein für die deutschsprachige Fachliteratur ergibt eine Datenbankrecherche mit PSYINDEX über den Zeitraum 1977 bis 1997 ca. 1700 Artikel und Monographien, in denen „Supervision“ thematisiert wird.
- 2) Programmatisch dazu: Carl R. Rogers, 1980, Brauchen wir „eine“ Wirklichkeit? in: C.R. Rogers, R.L. Rosenberg, Die Person als Mittelpunkt der Wirklichkeit. Stuttgart: Klett-Cotta, 175-184.
- 3) Häufig wird in der heutigen Diskussion gerade das Umgekehrte nahegelegt – wer therapeutisch ausgebildet sei, sei für Supervision „verdorben“, da immer die „Gefahr“ bestehe, von Supervision in Therapie zu geraten. Diese Schwangungen kommen häufig aus Organisationen, deren Mitglieder in der Mehrzahl nicht therapeutisch vorgebildet sind. So wird aus einem potentiellen Mangel ein ausgewiesener Vorzug...
- 4) Mit „Experientiel“ übernehmen wir das englische „experiential“ in den deutschen Text: „Experiential“ ist Adjektiv zum Gendlin'schen „experiencing“, das wiederum eine Übersetzung des Dilthey'schen „Erlebens“ darstellt – näherungsweise übersetzbar mit „erlebensbezogen“. Die Großschreibung soll markieren, daß wir mit Experientiel den spezifischen Gendlin'schen Gebrauch dieses Wortes meinen, ebenso wie Personzentriert oder Klientenzentriert den spezifischen theoretischen Gebrauch dieser Begriffe sensu Rogers indizieren soll.
- 5) Eine profunde aktuelle Darstellung des theoretischen und praktischen Entwicklungsstandes gibt: E.T. Gendlin (1996), Focusing-oriented Psychotherapy: A Manual of the Experiential Method. New York, London: Guilford Press. Die philosophischen Grundlagen sind entwickelt in: Gendlin, E.T. (1962), Experiencing and the Creation of Meaning: A Philosophical and Psychological Approach to the Subjective. Toronto: The Free Press of Glencoe, Collier-Macmillan. Darin besonders Chapter VII, 226 ff.
- 6) Zusammengefaßt in: Gendlin, E.T. (1981), Focusing: Technik der Selbsthilfe bei der Lösung persönlicher Probleme. Salzburg: Otto Müller. Eine empfehlenswerte Version von Focusing-Anleitungen, die auf die Systematik der Schritte verzichtet: Ann Weiser Cornell, 1997, Focusing – Der Stimme des Körpers folgen: Anleitungen und Übungen zur Selbsterfahrung. Reinbek: Rowohlt.
- 7) Rogers, C.R., 1987, Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen. Entwickelt im Rahmen des klientenzentrierten Ansatzes. Ins Deutsche übertragen von Gerd Höhner und Rolf Brüseke. Köln: GwG-Verlag (Original 1959), 23 f.
- 8) Gendlin, E.T., 1996, a.a. O., 57 ff.
- 9) Sachse, R., et al., 1992, Focusing: Ein emotionszentriertes Psychotherapie-Verfahren. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Hans Huber.
- 10) Eine prägnante Darstellung dieser Entwicklungslinien findet sich in: Gendlin, E.T. (1997a), On Concepts. Vortrag anlässlich der 9th International Focusing Conference 1997 in Pforzheim. Weingarten (Baden): Tonkassette FZK-Medien
- 11) Ausführlicher in Gendlin, E.T. 1992, Thinking beyond Patterns: Body, Language, and Situations. B. den Ouden and M. Moen (Eds.), The Presence of Feeling in Thought. New York: Peter Lang, 25-151.
Zuletzt in: Gendlin, E.T. (1997 b), What Happens When Wittgenstein Asks „What Happens When...?“, Philosophical Forum, XXVIII, Spring.
- 12) Gendlin 1996, a.a.O., 299 ff.
- 13) Gendlin, E.T., 1993, Three Assertions about the Body, Focusing Folio Vol 12, 1, 21 -33. Ins Deutsche übersetzt von D. Müller: Gendlin, E.T., 1993, Über den Körper: Wie ist Focusing theoretisch möglich? Weingarten (Baden): FZK – Focusing-Materialien. Siehe insbesondere Abschnitt „3. Der Körper impliziert seinen richtigen nächsten Schritt“.
- 14) Dazu Gendlin, E.T. 1996a, a.a.O. Die Experimentielle Anwendung von Theorien und Konzepten hat Gendlin für die Arbeit mit Träumen anschaulich gezeigt in: Gendlin, E.T., 1987, Dein Körper – Dein Traumdeuter. Salzburg: Otto Müller. Der Gebrauch von theoretischen Konzepten bzw. „Wissen“ in der Beratung / Therapie wird diskutiert in: Gendlin, E.T. 1974, The Role of Knowledge in Practice, in: Farwell, Carl F. et al. (eds), The Counselor's Handbook. New York: Intext Educational Publisher's.
- 15) Probst, G.J.B., Gomez, P. (Hrsg.), 1991, Vernetztes Denken: Ganzheitliches Führen in der Praxis. Wiesbaden: Gabler, 5.
- 16) Gendlin verwendet dafür den Begriff der „intricacy“ oder „intricate order“: Eine Ordnung, die nicht logisch ist, aber deshalb nicht chaotisch: eine nicht-logische Ordnung lebendiger Prozesse (Beziehungen, Entwicklungen...).
- 17) Freiraum-Schaffen wird als eigene Phase der Focusing-Schritte in den o.g. Focusing-Lehrbüchern behandelt. Inzwischen gibt es eine Reihe von ausführlich ausgearbeiteten Anleitungen, die sich auch für den Einsatz in der Gruppe eignen. Beispiel: H.J. Feuerstein, D. Müller, Innerlich Freiraum schaffen. Überarbeitete deutsche Version von Linda Olsens Making Space. Weingarten (Baden): FZK – Focusing-Materialien.
- 18) Dazu insbesondere Ann Weiser Cornell 1997, a.a.O.
- 19) „Schützen“ vor Inneren-Kritiker-Attacken findet sich als Abschlussphase der Focusing-Schritte wieder in einschlägigen Lehrwerken. Speziell: Müller, D., (1995), Dealing with Self-Criticism. The Critic Within Us and the Criticized One. Focusing Folio 14 (1).
- 20) Es liegen inzwischen verschiedene Konzeptionen vor, u.a. von Leon Webber/Linda Olsen und Janet Klein.
- 21) Lernprogramm und Seminarekonzeption „Focusing-orientierte Entscheidungs-

findung“, H.J. Feuerstein, H.J.: Herringer & E.T. Gendlin 1984/1995, unveröffent-
lichte Materialien.

22) Zusammenfassend in: Gendlin, E.T., 1981, a.a.O., 110 ff.