

## **5 Kernkonzepte Integrativen Coachings und Supervision**

### **5.1 Grundregeln Integrativer Arbeit**

Petzold nennt folgende Grundregeln als Basis Integrativer Arbeit (1993c, S. 1050):

1. Die SupervisandIn, also die Person, welche in Supervision geht, bringt die prinzipielle Bereitschaft mit, sich in der Supervision mit sich selbst und ihrem Handeln auseinanderzusetzen. Das geschieht in einer Form, in der sie ihren Möglichkeiten entsprechend ihre Kompetenzen und Performanzen, ihre Probleme und subjektiven Theorien einbringt, Mitverantwortung für das Gelingen übernimmt und die Integrität der SupervisorIn nicht verletzt.
2. Die SupervisorIn bringt eine engagierte Bereitschaft mit, sich aus einer intersubjektiven Grundhaltung mit der SupervisandIn als Person, ihrer beruflichen Situation, ihren Schwierigkeiten und Belastungen aber auch mit ihren Ressourcen, Kompetenzen und Entwicklungsaufgaben auseinanderzusetzen, um ihr nach bestem Wissen mit professioneller Hilfe zur Seite zu stehen, sie zu unterstützen und zu fördern.
3. SupervisandIn und SupervisorIn anerkennen die „Expertenschaft“ des jeweils anderen und von sich selbst. Sie anerkennen auch die „Andersheit des Anderen“ und achten ihre „Souveränität“. Sie bemühen sich, auftretende Probleme in der Supervisionsbeziehung ko-respondierend und lösungsorientiert zu bearbeiten.
4. Das Setting muss gewährleisten, dass „informierte Übereinstimmung“ (informed consent), Fachlichkeit und die Würde der SupervisandIn gesichert (client dignity) sind und die SupervisorIn die Bereitschaft hat, ihre Arbeit (mit Zustimmung der SupervisandIn) selbst durch Supervision fachlich überprüfen und unterstützen zu lassen.
5. Das Supervisionsverfahren und die Methode müssen gewährleisten, dass mit größtmöglicher Flexibilität in Bezug auf philosophische und psychologische Beziehungstheorie reflektierte, begründbare und prozessual veränderbare Regeln der Beziehungsgestaltung mit der SupervisandIn ausgehandelt und vereinbart werden.

## **5.2 Exzentrizität**

Exzentrizität ist ein Mittel zur Nähe- und Distanzregulierung. Exzentrizität bedeutet das Abweichen vom Mittelpunkt, in der Integrativen Theorie aber vor allem die Fähigkeit, sich selbst, seine persönliche Situation, seine Symptomatik und seinen individuellen Lebensraum von außen, also außerhalb des Mittelpunkts, zu betrachten sowie die Fähigkeit, sich selbst und seine Umwelt sowohl in der Vergangenheit als auch in der Gegenwart und in der Zukunft bewusst zu erleben, zu reflektieren sowie relativieren zu können und dadurch, zumindest teilweise, Alternativen entwickeln zu können, ohne den Realitäts- und Gegenwartsbezug zu verlieren. Petzold definiert Exzentrizität als „...Fähigkeit, von Situationen, Problemen und Konzepten Abstand zu nehmen, ohne Kontakt zum Geschehen zu verlieren und in ‚engagierter Distanz‘ den breiten Kontext der Gegenwart, Vergangenheits Hintergründe, Zukunftsperspektiven und Alternativen zu betrachten“ (2007, S. 193).

## **5.3 Intersubjektivität**

Im Menschenbild der Integrativen Theorie ist der Mensch „... ein Leib-Subjekt in der Lebenswelt, das bedeutet, er ist ein Körper-Seele-Geist-Wesen in Kontext und Kontinuum und steht in der lebenslangen Entwicklung einer souveränen und schöpferischen Persönlichkeit“ (Petzold, 1993c, S. 1062). Das bedeutet, der Mensch wird geprägt durch die

1. Gesamtheit aller physiologischen Prozesse des Organismus sowie dem physiologischen Körpergedächtnis (Körper).
2. In körperlichen Prozessen abgebildete Gesamtheit aller Gefühle, Motivationen Willensakte und schöpferischen Impulse (Seele).
3. Gesamtheit aller neurophysiologischen kognitiven und mentalen Prozesse samt den personen- und kulturspezifischen Inhalten und Stilen (Geist).

Intersubjektivität ist die Begegnung zweier oder mehrerer Menschen unter Berücksichtigung der eben definierten Begrifflichkeit des Leib-Subjekts. Petzold spricht von „Auseinandersetzung in Freiheit und Wertschätzung auf gleicher Ebene im Respekt vor der Würde des Anderen als Mitmensch“ (1993c, S. 787).

## **5.4 Polylog**

Ein Polylog wird verstanden als „vielstimmige Rede“, die den Dialog zwischen Menschen umgibt und in ihm zur Sprache kommt, ihn durchfiltert, vielfältigen Sinn konstituiert oder einen hintergründigen oder untergründigen oder übergreifenden Polylogos aufscheinen und „zur Sprache kommen“ lässt (Petzold, 2003, S. 808).

Ein Polylog ist wesentlich mehr als ein zwischenmenschlicher Dialog. Es braucht Rede und Gegenrede, Sinn und Gegensinn sowie Kommunikation nach vielen Seiten und auf vielen Ebenen. Ein Polylog ist ein kokreatives miteinander Sprechen, Zuhören und aufeinander Eingehen, eben angewandte und gelebte Intersubjektivität. Ein Polylog führt immer zum „Wir“, zum Auseinandersetzen, Hören und Gehörtwerden mit dem Gegenüber.

Ein Polylog ist aber auch das „vielstimmige innere Gespräch, innere Zwiesprachen .... nach vielen Seiten“ (Petzold, 2007, S. 395), also auch das Auseinandersetzen und die dialogische Begegnung mit sich selbst.

## **5.5 Kokreativität**

Kokreativität ist ein Phänomen, welches im Rahmen interaktiver und kommunikativer Prozesse entsteht. Wichtigster Aspekt ist die Reduktion von Komplexität um neue, bewältigbare Lösungen zu kreieren. Nach Petzold entsteht Kokreativität durch die koreflexive Verbindung verschiedener Elemente wie Ideen, Information, Materialien, etc. sowie durch Verbindung und Vernetzung in und zwischen den einzelnen, komplexen Systemen welche personaler, gruppaler oder organisationaler Natur sein können (Petzold, 2007, S. 242).

## **5.6 Mehrperspektivität**

Das Konzept der Mehr- oder Multiperspektivität hat eine fundamentale Bedeutung für die Integrative Arbeit. Die Mehrperspektivität geht Hand in Hand mit der Exzentrizität, denn sie ist die Fähigkeit, vielfältige, individuelle und vielschichtige (pluriforme) Wirklichkeiten exzentrisch aus verschiedenen Blickwinkeln (Perspektiven) der an einer Situation Beteiligten mit unterschiedlichen Optiken (politisch, ökonomisch, technisch, etc.) und theoretischen Referenzrahmen (Folien), z.B. die Folie der SoftwareentwicklerIn, SystemarchitektIn, NetzwerktechnikerIn, etc., zu betrachten,

um neue Aspekte zu gewinnen, vorhandene Komplexität zu erfassen und diese wiederum in Ko-respondenzprozessen zu reduzieren. Petzold spricht von einer „**wahrgenommenen Wirklichkeit**“ (1993a, S. 90). Ebenso gilt es, zwischen unterschiedlichen Disziplinen oder Kulturen übergreifende Prinzipien und Qualitäten zu finden oder durch Förderung von Emergenz- oder Entwicklungspotentialen zu deren Generierung beizutragen.

Dadurch wird die vorhandene Komplexität erfassbarer. Es geht auch darum, die „Brille“ zu wechseln und unterschiedliche Optiken zu verwenden. Supervisorisches Ziel ist, nicht nur einen Sinnzusammenhang oder eine Bedeutung zu erkennen, sondern auch zu lernen, wie man sich mehr Sinn erschließen und eine Vielfalt an Bedeutungen gewinnen kann. Diese Perspektiven und Optiken werden von der SupervisorIn mit den Strukturen des Prozesses und der Situation in Bezug gesetzt. Strukturelle Größen sind dabei das Individuum, die Gruppe, der Kontext sowie das Zeit-Kontinuum.

In der Supervision geht es häufig um komplexe Phänomene. Durch den Perspektivenwechsel kann die Geschichte einer KlientIn aus anderen und für diese aus neuen Perspektiven betrachtet werden. Diese Perspektiven können auch personenbezogen sein. Die Betrachtung aus dem Blickwinkel der KlientIn, des Vaters, der Mutter, der ChefIn, der KollegIn, der LehrerIn usw. können zum Beispiel durch ein Rollenspiel nicht nur kognitiv reflektiert sondern auch leiblich erlebt werden. Mehrperspektivität meint auch die Betrachtungsweise in anderen Kontexten und aus anderen Disziplinen um ein disziplinenübergreifendes Verständnis zu erarbeiten. Fragen wie: Was würde eine PsychologIn dazu sagen?, was eine TechnikerIn?, was eine ManagerIn?, etc. wären angebracht. Oder, um in der IT-Branche zu bleiben, die SystemarchitektIn fragt sich, wie die FachspezialistInnen und VerkäuferInnen ihre vorgeschlagene Lösung sehen könnten. Sie versucht also, die Lösung mit der Perspektive der anderen zu betrachten.

Der Ansatz der Integrativen Supervision basiert auf der Überzeugung, dass menschliche Erkenntnis idealerweise mehrperspektivisch erfolgt. Das Festlegen auf eine einzige Sichtweise würde eine Erstarrung des menschlichen Seins bedeuten. Ziel ist folglich der Versuch, die Wirklichkeit einer anderen Person zu erfassen und verstehen zu lernen, was wiederum Verständnis und Empathie fördert.

## **5.7 Affiliation**

Affiliation ist das intrinsische Bedürfnis des Menschen nach Nähe zu anderen Menschen in geteiltem Nahraum, zu Menschengruppen mit Vertrautheitsqualität, denn die wechselseitige Zugehörigkeit ist für das Überleben der Affilierten, aber auch der Affiliationsgemeinschaft insgesamt, grundlegend: für die Sicherung des Lebensunterhalts, für den Schutz gegenüber Feinden und bei Gefahren, für die Entwicklung von Wissensständen und Praxen.... Affiliation prägt entscheidend die Beziehungsgestaltung zwischen zwei oder mehreren Menschen. Die Arten der Beziehungen werden dabei durch die menschlichen Wesensmerkmale bestimmt. Dahinter steht das grundlegende Bedürfnis der Menschen nach emotionaler Unterstützung wie das „sich umsorgt und wertgeschätzt Fühlen“ (Petzold, 2007, S. 375).

Affiliation (engl. Affiliation: Anschluss, Zugehörigkeit) hat sich über mehrere tausende Generationen in der Evolution der Menschheitsgeschichte entwickelt, war doch das Zusammenleben in gesellschaftlichen Verbänden oder Netzwerken überlebensnotwendig. Folglich kann man Affiliation auch als „Bündel von Mustern der Zugesellung“ (Petzold, 2007, S. 379) sehen. Affiliation ist weiters die Fähigkeit von Menschen, sich motorisch, emotional und kognitiv zu „synchronisieren“. Affiliationen können in verschiedenen Intensitäten, z.B. als Bekanntschaft, KollegInnenenschaft, Freundschaft oder Partnerschaft sowie in unterschiedlichen Intensitäten, z.B. als Teamgeist, Kameradschaft bis hin zur Abhängigkeit in Sekten, ausgeprägt sein.

Eine wohldefinierte, klar abgegrenzte Affiliation zwischen SupervisorIn und KlientIn ist eine fundamentale Voraussetzung für einen erfolgreichen Supervisionsprozess. Die SupervisorIn fungiert dabei als „wohlwollende, freundschaftliche BeraterIn“. Dies gilt sowohl im Einzel-, als auch im Team- oder Gruppensetting. Eine der Kernaufgaben von Coaching und Supervision ist folglich das Fördern von Affiliation in sozialen Netzwerken und die dazu erforderliche Kompetenz sowie Performanz zu vermitteln (Petzold, 2007, S. 375-397).

## **5.8 Die Fünf Säulen der Identität**

Wie bereits erwähnt, ist der Mensch ein Körper-Seele-Geist-Subjekt in Kontext und Kontinuum. Die Fünf Säulen der Identität sind ein Konzept der Integrativen Theorie zur Beschreibung und Analyse des menschlichen Daseins und können auch als

Spiegelbild des individuellen Befindens oder Gesundheitszustands einer Person gesehen werden. Petzold ergänzt dazu: „Die Identitätsarbeit des personalen Selbst ist grundlegend für Gesundheit, Krankheit und Persönlichkeitsentwicklung des Subjekts denkbar“ (2007, S. 425). Abbildung 5-1 verdeutlicht den Zusammenhang.

Helmut Kames hat sich in seiner Arbeit mit den Fünf Säulen der Identität beschäftigt (2011) und auch einen Fragebogen entwickelt, auf den später noch zurückgekommen wird.

### **5.8.1 Identität**

Identität ist das Bild und das Gefühl, dass man von sich selbst hat. Es entsteht aus dem Zusammenspiel von Identifikation (wie sehe ich mich selbst“) und Identifizierung (wie werde ich von anderen gesehen?). Die Verflechtung von Identifikation, Identifizierung, Übereinstimmung und gegenseitige Ergänzung machen Identität aus. Zur Identität gehören z.B. das Gewissen, die geschlechtliche Identität als Frau (wir Frauen) oder Mann (wir Männer), die Gruppenidentität (wir IT-Fachkräfte), etc.

### **5.8.2 Leiblichkeit (LBK)**

Der Leib stellt die Verankerung des Menschen in der Welt dar. Die Leiblichkeit des Menschen ist die basale Säule der Identität, ohne Leib gibt es kein Sein. Der Leib ist die Einheit von Körper, Seele und Geist. Die Leiblichkeit betrifft die Bereiche Körper, Gesundheit, Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit, die Vitalität und Anmut des Körpers, Aussehen, Erleben leiblicher Integrität, Zufriedenheit mit seinem Aussehen, sich in „seiner Haut Wohlfühlen“, „in seinem Körper zu Hause sein“, etc.

### **5.8.3 Soziales Netzwerk (SN)**

Vom Beginn ihrer Existenz an ist unsere Leiblichkeit auf andere bezogen. Als Individuum braucht man den anderen in einem ganz existentiellen Sinne wie am Beispiel einer Mutter-Kind Beziehung nachvollziehbar ist. Im Laufe der lebenslangen Sozialisation tauschen wir Menschen uns in interaktiven Prozessen mit unseren Mitmenschen aus. Somit wird unsere Identität nachhaltig von unseren sozialen Beziehungen und Netzwerken (die mir zugehören und denen ich zugehöre), der Familie, den Freundschaften, den KollegInnen, etc. geprägt. Menschen, die für uns wichtig sind, mit denen wir zusammen arbeiten oder leben, auf die wir uns verlassen können, die für uns da sind oder für die wir da sind, bestimmen unser soziales

Netzwerk ebenso wie die Menschen, welche uns weniger oder gar nicht wohl gesonnen sind.

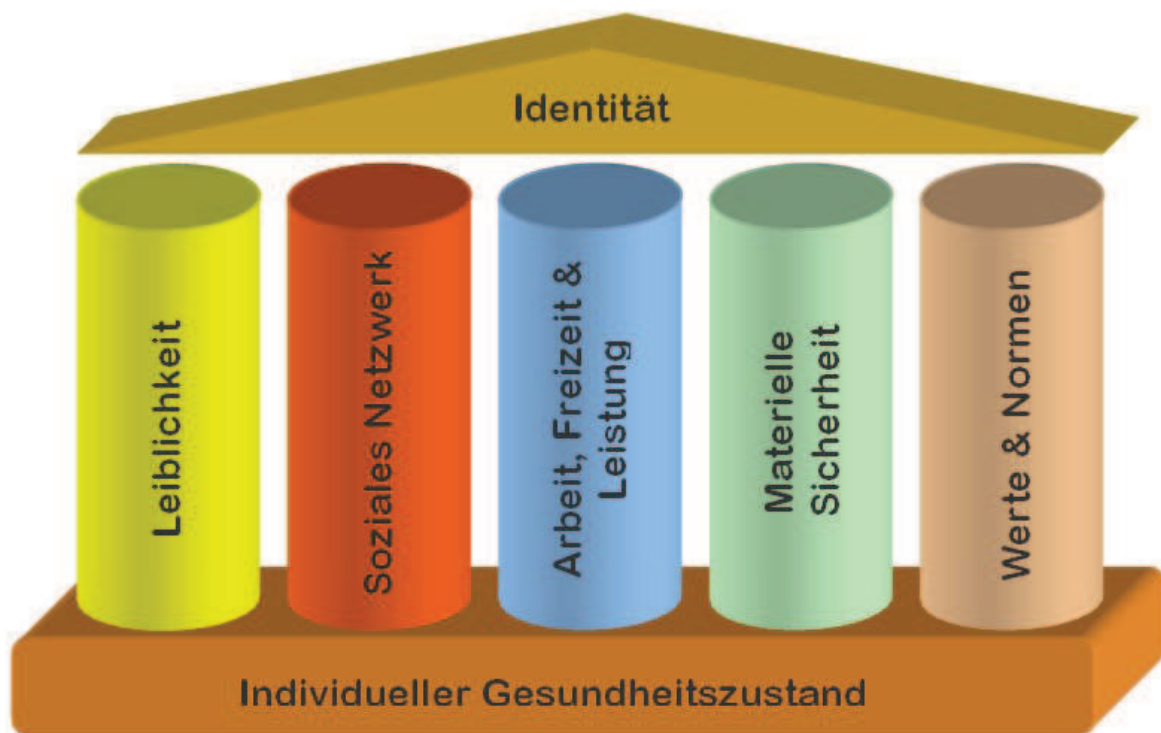


Abbildung 5-1: Die Fünf Säulen der Identität

#### 5.8.4 Arbeit, Freizeit & Leistung (AFZ)

Diese Säule beschreibt den Beruf, die Schule/Ausbildung, die Arbeit sowie die Freizeit (das, mit dem ich mich identifizieren kann und durch das ich identifiziert werde) und betrifft insbesondere Arbeitsleistung, -zufriedenheit und -überlastung, Ehrenamt, Hobby sowie andere Freizeitaktivitäten. Auf den ersten Blick mag die Frage „Was hat Arbeit mit Freizeit zu tun?“ aufkeimen, aber da Arbeit in der Regel mit Freizeit negativ korreliert (je mehr Arbeit desto weniger Freizeit), sind diese beiden Lebensbereiche in einer Säule zusammengefasst. Ohne Schule oder Beruf, Arbeit und Anbindung in der Freizeit fehlt Orientierung und Struktur.

Störungen der Identität können dann entstehen, wenn das Erschaffene kein „Stück“ mehr von uns ist, die Arbeit nicht mehr die unsere oder wir uns nicht mehr mit ihr identifizieren, z. B. wenn wir eine aufgezwungene Arbeit leisten müssen. Dann kann Arbeit zur Mühe oder zur physischen Überforderung werden und den arbeitenden Leib angreifen und zerstören. Sie „frisst einen auf“ (Kames, 2011, S. 9).

### **5.8.5 Materielle Sicherheit (MS)**

Diese Säule umfasst die ökonomische Absicherung sowie das ökologische Eingebundensein und betrifft die Bereiche Einkommen, Ver- sowie Absicherungen, Rente, Besitz, Essen und Trinken, Wohnung und Wohnsituation, die finanzielle Situation und die Zukunftsperspektive. Die materielle Sicherheit hängt meist eng mit der Säule Arbeit, Freizeit und Leistung zusammen. Massive Einbußen im ökonomischen Bereich werden häufig als existenzbedrohend erlebt.

Ökologisch eingebettet sein im Haus und in der Umgebung vermittelt ein Gefühl von Zuhause, von Heimat. Das ist ein oft vernachlässigter Aspekt: Heimat. Ein Flüchtling, ein Vertriebener, ein Heimatloser zu sein beeinträchtigt nachhaltig die Säule der materiellen Sicherheit.

Identitätsstörungen im ökologischen und ökonomischen Bereich können vielerlei Formen annehmen: Ein maßloser Umgang mit Konsumgütern und anderen Dingen, ein ausbeuterisches Verhältnis zu den materiellen Lebensressourcen, mangelnde Sensibilität für Umweltfragen und politische Apathie zeigen unglückliche Bewältigungsversuche an (Kames, 2011, S. 10).

### **5.8.6 Werte und Normen (WN)**

Die Werte und Normen (die meine sind und die ich mit anderen, Gleichgesinnten, teile) eines Menschen entstehen aus seiner Bezogenheit zu anderen Menschen. Die Wurzeln der Werte entwickeln sich bereits im frühen Kindesalter, z.B. das Gefühl des Angenommenseins oder -werdens. Werte lassen sich kaum direkt vermitteln, ihre Vermittlung verläuft indirekt durch Vorleben in einem strukturierten Rahmen. Werte und Normen werden dem Menschen von klein auf durch Sprache und Vorbilder, Eltern und Umwelt vermittelt. Diese Säule beschreibt die Sinnfrage des Lebens, die moralische Entwicklung des Ich, die Zugehörigkeit zu einer religiösen, kulturellen oder politischen Gruppen und betrifft Glauben, Gruppenzugehörigkeit, was wir für richtig und wichtig halten, wofür wir eintreten, unsere Überzeugungen und Grundprinzipien.

## **5.9 Mehrebenenreflexion**

Die Mehrebenenreflexion, der Fachbegriff lautet: „metahermeneutische Triplexreflexion“, ist ein mächtiges Instrument der Integrativen Arbeit. Petzold hat drei



Ebenen definiert und je höher die Ebene der Reflexion, desto größer ist der Reflexionsgrad sowie der Erkenntnisgewinn (2007, S. 128-136, 193-195):

### **5.9.1 Ebene I (reflexiv)**

Die individuelle Wahrnehmung wird beobachtet und reflektiert („Ich selbst beobachte und reflektiere mich“). Diese Ebene ist sehr stark vom Kontext und vor allem von der persönlichen Interpretation desselben abhängig.

Ein Beispiel ist die Beobachtung einer beruflichen Situation durch die ManagerIn, welche daraufhin aufgrund ihrer persönlichen Erfahrung Entscheidungen trifft oder Maßnahmen einleitet.

### **5.9.2 Ebene II (koreflexiv, diskursiv)**

Die Beobachtung aus Ebene I wird reflektiert („Ich/wir beobachten und reflektieren dieses Beobachten mehrperspektivisch, im Kontext der Situation und ggf. intersubjektiv“). Diese Ebene stellt eine differentiellere, weiträumigere Exzentrizität dar, da der Reflexionsprozess aus Ebene I nun selbst mehrperspektivisch, diskursiv und in der Regel in Ko-respondenz analysiert wird.

Im Beispiel von vorher reflektiert die ManagerIn nun gemeinsam mit den an der Situation beteiligten MitarbeiterInnen, zieht deren Sichtweisen in Betracht und trifft erst danach ihre Entscheidungen. Alternativ dazu reflektiert die ManagerIn mit einer SupervisorIn, bezieht in diesem Prozess mögliche Perspektiven der MitarbeiterInnen ein und trifft danach die Entscheidungen. Welche der beiden Möglichkeiten passender ist, hängt von der jeweiligen Situation ab.

### **5.9.3 Ebene III (metareflexiv, polylogisch)**

Der Prozess der Reflexion aus Ebene II wird seinerseits beobachtet, reflektiert und untersucht, und zwar auf kulturelle, historische und ökonomische Bedingungen in polylogischen Ko-respondenzen („Wir reflektieren dies alles intersubjektiv, interdisziplinär und untersuchen das Reflektieren und dessen Bedingungen selbst“). Die Polyloge selbst beziehen sich auf wissenschaftliche/fachliche Disziplinen (eine VerkäuferIn und eine TechnikerIn diskutieren gemeinsam über ein Problem), unterschiedliche Kulturen (die der KundIn sowie die des Unternehmens), ökologische und ökonomische Diskurse (technische Umsetzbarkeit sowie entstehende Kosten),

etc. Die Exzentrizität wird weiter gesteigert. Petzold spricht von „Hyperexzentrizität“ und einem „Querdenken des Gewohnten“ (2007, S. 130).

Am Beispiel von vorher reflektiert die ManagerIn nicht nur mit den an der Situation beteiligten MitarbeiterInnen über deren Sichtweisen, sondern bezieht die in den eben genannten Polylogen gewonnenen Aspekte in ihre Entscheidungsfindung mit ein. Spätestens auf dieser Ebene ist ein Einbeziehen einer externen BeraterIn, SupervisorIn oder eines Coaches unbedingt erforderlich, da diese durch spezielle Ausbildung, Fragestellungen und Objektivität den stattfindenden intersubjektiven, korrespondierenden sowie diskursiven Prozess begleiten, führen, moderieren und – im Sinne eines durchgängigen „roten Fadens“ – hüten können.

Der Vollständigkeit halber sei noch eine vierte Ebene, die „philosophische Kontemplation“ erwähnt, welche aber den reflexiven Rahmen überschreitet und folglich in dieser Arbeit nicht weiter behandelt wird.

### **5.10 Hermeneutische Spirale**

Die hermeneutische Spirale ist ein rückbezüglicher Prozess, in welchem der Coach/die SupervisorIn erfahren kann, wie der Coachee/die SupervisandIn die Welt wahrnimmt, aufnimmt, erkennt, verarbeitet und erklärt. Der Prozess selbst besteht aus vier Schritten (Petzold, 2002, S. 20; Petzold, 1993a, S. 162-179):

1. Wahrnehmen
2. Erfassen
3. Verstehen
4. Erklären

Das Wahrnehmen erfolgt auf leibnaher Ebene als Phänomen (ein Phänomen ist hier nichts außergewöhnliches, sondern als markantes, ungewöhnliches Ereignis zu sehen; daher auch der Begriff „phänomenologische Vorgehensweise“), z.B. „meine ChefIn verhält sich heute aber irgendwie merkwürdig“. Im zweiten Schritt erarbeitet man, wie der Mensch die Welt erfasst. Um beim Beispiel zu bleiben, wäre die Frage „Woran erkennen Sie, dass die ChefIn sich merkwürdig verhält?“ möglich. Dadurch wird der Fokus auf das Phänomen gelenkt und dieses genau erfasst. Eine Antwort wäre etwa „Sie hat mich nicht begrüßt und mit einem abweisenden Blick angesehen“. Das Erfassen erfolgt immer in Assoziation mit bereits abgespeicherten

Wahrnehmungen. In der nächsten Stufe geht es um den Erkenntnisgewinn, um das Verstehen des Lebenszusammenhangs und das Integrieren. Folgende Frage wäre angebracht: „Was bedeutet es für Sie, wenn Sie jemand nicht begrüßt und mit abweisendem Blick ansieht?“. Die KlientIn könnte sich z.B. an ihre Kindheit erinnern und feststellen, dass ihre Mutter sie immer mit einem abweisenden Blick ansah, wenn diese mit ihr unzufrieden war. Die KlientIn versteht, warum sie das Verhalten der ChefIn als merkwürdig wahrgenommen hat. Das Verstehen ist oft an einen „Aha“ Effekt gekoppelt. Am Beispiel: „Aha, das hängt mit dem damaligen Verhalten der Mutter zusammen!“ Im Schritt des Erklärens könnte man nun feststellen, dass der Blick der ChefIn jedoch nichts mit dem damaligen Verhalten der Mutter zu tun hat und somit nicht sicher gestellt ist, ob sie tatsächlich unzufrieden war. Somit besteht die Möglichkeit, Neues zu kreieren und durch Reorientierung eine Veränderung des Lebenskontexts sowie der eigenen Verhaltensweisen herbeizuführen. Am Beispiel etwa: „Meine ChefIn war einfach zu beschäftigt, um mich wahrzunehmen und freundlich zu begrüßen.“

Nun kann der nächste Zyklus der hermeneutischen Spirale beginnen. Ausgestattet mit diesem Wissen kann die KlientIn bei der nächsten Begegnung mit der ChefIn deren Verhalten „neu“ wahrnehmen, erfassen, verstehen und erklären.

Ziel des Prozesses ist es, Verständnis für die eigene Lebenssituation und deren Hintergründe zu entwickeln, Klarheit zu schaffen und die gewonnenen Erkenntnisse in das weitere Leben zu integrieren und sich gegebenenfalls neu zu orientieren.

### **5.11 Konvivialität**

Das Konzept der Konvivialität bestimmt die Qualität von Beziehungen: „Ich will, dass Dir zukommt, was ich für mich beanspruche!“ ist dabei der Grundgedanke. Konvivialität ist also Nährboden und Kontext guter Dialoge und Polyloge. Sie kennzeichnet ein „soziales Klima“ wechsel- und gegenseitiger Zugewandtheit, Hilfeleistung und Loyalität, ein verbindliches Engagement für das Wohlergehen der Anderen und bildet einen „Konvivialitätsraum“, in welchem sich Menschen sicher und unterstützt fühlen können.

Konvivialität ist die Grundlage guter Sozialbeziehungen im Freundeskreis, der Nachbarschaft aber auch in professionellen Arbeits- und Sozialbeziehungen, wie sie

in Beratung, Coaching und Supervision entstehen können. Sie gründet sich auf dem Koexistenzaxiom „Sein ist Mitsein, Mensch ist man als Mitmensch“.

Konvivialität beschreibt die Qualität eines freundlichen Miteinanders und Gemeinschaftlichkeit, die aufkommt, wenn Menschen zusammen kommen. Diese Qualität umfasst auch Verbundenheit sowie die Akzeptanz der Anderen in deren Andersartigkeit. Sie bietet Sicherheit, Vertrautheit, Schutz und einen Raum, in welchem man ohne Furcht und in Freiheit sagen kann, was man für wahr, wichtig und richtig hält. Konvivialität ermöglicht ein „gutes Leben“ (Petzold, 2002, S. 82-83).

### **5.12 Das Ko-respondenz Modell**

Ko-respondenz (lat. co-respondere: Sich in Beziehung setzen) ist die diskursive Auseinandersetzung über Probleme, Ressourcen, Potentiale und Kontextbedingungen auf der Sach- und Affektebene zwischen den an einer Aufgabe beteiligten Personen mit dem Ziel, einen Konsens zu finden, diesen zu Konzepten auszuarbeiten und in Kooperation umzusetzen. Ko-respondenz ist außerdem als ein synergetischer Prozess direkter, ganzheitlicher Begegnung und Auseinandersetzung über Sachverhalte oder Themen unter Einbeziehung des jeweiligen Kontexts (Lebensraum) und Kontinuums (Zeitraum) zwischen Subjekten auf der Leib-, Gefühls- und Vernunftebene zu verstehen. Konkret ist dabei auch die Begegnung zwischen SupervisorIn und SupervisandIn bzw. Coach und Coachee gemeint. Ziel dabei ist die Konstituierung von Sinn als Konsens (Übereinstimmung), der sich in Konzepten auswirkt, die von Konsensgemeinschaften getragen und für diese zur Grundlage von Kooperation werden (Petzold, 2003a, S.115-139).

Der Begriff „Ko-respondenz“ beinhaltet das Ko-respondieren von Subjekten, Gruppen, Systemen, etc. auf gleicher Ebene, also ein Aufeinander-Antworten, ein Miteinander-Antworten. Er impliziert Bezogenheit, Bezogensein, In-Beziehung-Setzen, ein Zusammenwirken (Synergie) und ermöglicht Kokreation durch Ko-kreativität, also der Vorgang einer gemeinschaftlichen „Schöpfung“. Ein Scheitern oder Fehlen von Ko-respondenz führt in der Regel zu Entfremdung, Frontenbildung und in der extremsten Ausprägung zu Krieg.

Die wichtigsten Prinzipien des Ko-respondenzmodells sind (Petzold, 2002, S. 36-37):

1. Alles sein ist Mit-Sein (Koexistenzaxiom). Es gibt keine alleinige Existenz
2. Alles fließt und ist miteinander verbunden. Es gibt keinen Stillstand

3. Lebensprozesse geschehen im ständigen Wandel unter den Konditionen von sowohl Diskontinuität als auch Regelmäßigkeit (Metamorphose-Prinzip, Kontinuitäts-/ Diskontinuitätskonzept)
4. Der Mensch ist auf den Mitmenschen gerichtet. Der Mensch wird erst zum Menschen durch den Mitmenschen und bleibt dabei selbst Subjekt durch Intersubjektivität (Consorsprinzip)
5. Die Wirklichkeit ist pluriform, in sich mehrdeutig und erfordert Mehrperspektivität (Polymorphieprinzip). Jeder Mensch hat seine eigene individuelle Wirklichkeit und durch Mehrperspektivität haben wir die Möglichkeit, uns diese zugänglich zu machen
6. Sinn ergibt sich immer mit anderen und anderem (Konsensprinzip), die Bedeutung einer Angelegenheit oder Situation ergibt sich erst in der Deutung und Bedeutung von/durch andere
7. Die Gesamtheit der Wirkungen ist mehr und etwas anderes als die Summe der Teilwirkungen. Durch das Zusammenspiel von Verschiedenem entsteht Neues (Synergieprinzip)

Weil das „Ich“ und das „Du“ immer nur koexistieren, ist es sinnvoll, in Ko-respondenz zu treten. Ziel des Ko-respondenz Modells ist es, die höchste Stufe menschlichen Daseins und Miteinander zu erlangen, die Konvivialität. Um dorthin zu gelangen, sind verschiedene Schritte notwendig und werden von Petzold wie folgt beschrieben:

**Ko-respondenz** als konkretes Ereignis zwischen Subjekten in ihrer Andersheit, d.h. in **Intersubjektivität**, ist ein synergetischer Prozess direkter, ganzheitlicher und differentieller Begegnung und Auseinandersetzung auf der Leib-, Gefühls- und Vernunftsebene, ein Polylog über relevante Themen unter Einbeziehung des jeweiligen Kontextes im biographischen und historischen Kontinuum mit der Zielsetzung, aus der Vielfalt der vorhandenen Positionen und der damit gegebenen Mehrperspektivität die Konstituierung von Sinn als **Kon-sens** zu ermöglichen [und sei es Konsens darüber, dass man **Dissens** hat, den zu respektieren man bereit ist]. Auf dieser Grundlage können konsensgetragene **Konzepte** erarbeitet werden, die Handlungsfähigkeit als **Ko-operation** begründen, die aber immer wieder **Überschreitungen** durch **Ko-kreativität** erfahren, damit das Metaziel

jeder Ko-respondenz erreicht werden kann: durch ethisch verantwortete Innovation eine humane, **konviviale** Weltgesellschaft und eine nachhaltig gesicherte mundane Ökologie zu gewährleisten (Petzold, 2007, S. 396).

Im Integrativen Ansatz liegt das Ko-respondenzmodell jeder Beziehungsgestaltung zugrunde. Gute Beziehungen in der Konvivialität, also im freundlichen Miteinander, Akzeptanz der Andersheit des Anderen und Empathie wirken heilend.