

Die Auswirkungen des zweiten und vierten Axioms von Paul Watzlawick u.a. auf die Arbeit als Supervisor und Coach – und ihre Bedeutung für Werk und Arbeit von Paul Watzlawick selbst: eine Entdeckungsreise zur Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten

Modul 01 - Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Schriftliche Hausarbeit zu Modul 1-c – Kommunikation im Arbeitskontext – angefertigt im Rahmen des Masterstudiengangs Arbeits- und Organisationspsychologie

Detlef Heints

Friedlandstr. 80

51067 Köln

0151-40707433

detlef.heints@gmx.de

Matrikelnr.: 892372

Themenstellung am 10.02.2022

Vorgelegt am 21. März 2022

Betreuerin: Dr. Gabriela Sewz

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	2
2	Das zweite und das vierte Axiom.....	2
2.1	Das zweite Axiom.....	3
2.2	Das vierte Axiom.....	3
3	Die Bedeutung des zweiten und vierten Axioms für meine Arbeit als Supervisor und Coach.....	5
3.1	Definition von Supervision und Coaching.....	5
3.2	Das zweite und vierte Axiom in der Praxis.....	5
3.2.1	Haltung.....	6
3.2.2	Sein.....	7
3.2.3	Das zweite und vierte Axiom als Themen im Beratungsprozess.....	8
3.2.4	Mangelnde Beweisbarkeit.....	9
4	Das zweite und vierte Axiom in der Theorie und Praxis von Watzlawick u.a. .	11
4.1	Vorbemerkung zur Auswertung der drei Bücher.....	11
4.2	Inhaltliche Bezüge zum zweiten und vierten Axiom.....	12
5	Bezüge zu meiner Arbeit als Supervisor und Coach.....	15
5.1	Positive Bezüge und Verbindungen.....	15
5.2	Trennendes – was den Unterschied ausmacht.....	16
6	Résümee.....	18
	Literaturverzeichnis.....	20
	Erklärung und Unterschrift.....	21

1 Einleitung

Das zweite und das vierte Axiom mit ihren Aussagen zur Sach- und Beziehungsebene der Kommunikation und zur unbewusst stattfindenden Kommunikation sind seit meinem Lehramtsstudium meine ständigen Begleiter bei der Auseinandersetzung mit meiner eigenen Kommunikation. Sie haben meine Ausbildung als Supervisor und danach als Coach beeinflusst – und auch meine spätere Arbeit in dieser Berufsrolle. Ich habe Konsequenzen daraus gezogen, die ich im Folgenden darlegen werde. Ich habe den Eindruck, dass die in diesen beiden Axiomen beschriebenen Phänomene zwar von vielen beachtet werden, dass aber wenig weitergehende Schlüsse daraus gezogen werden.

Ich möchte untersuchen, inwieweit diese beiden Axiome von Watzlawick selbst aufgegriffen werden und welche Konsequenzen er für seine Arbeit als Therapeut daraus zieht. Dabei möchte ich gezielt jene drei Bücher auswerten, die dafür aus meiner Sicht besonders geeignet erscheinen – und zwar gesondert und in der Reihenfolge ihrer Veröffentlichung: „Menschliche Kommunikation“, „Lösungen“, und „Möglichkeit des Andersseins“. Fritz B. Simon hebt im Epilog der Watzlawick-Biografie von Andrea Köhler-Ludescher die Bedeutung von Watzlawicks „Fachpublikationen“ in Abgrenzung zu eher populären Bestsellern wie „Die Kunst des Unglücklichseins“ hervor (Köhler-Ludescher, 2014, S. 308). Simon bezeichnet die Bücher „Menschliche Kommunikation“ und „Lösungen“ als Basis für nachfolgende Weiterentwicklungen anderer Autoren und meint „aber sie gründen allesamt auf den von Paul gelegten Fundamenten.“ (a.a.O., S. 309) Watzlawicks Buch „Die Möglichkeit des Andersseins“ erwähnt Simon nicht. Watzlawick selbst stellt im Vorwort dieses Buches einen Bezug zum Buch „Lösungen“ her (Watzlawick, Weakland und Fisch, 1974/2015, S. 8). Und im Klappentext dieses Buches wird angekündigt, dass es „Ein weiser und zeitloser Wegweiser für Berater, Coachs, Therapeuten ...“ sei. Da es auch das jüngste der drei Bücher ist, nehme ich es in den Kreis der auszuwertenden Bücher auf.

Mit dieser Hausarbeit möchte ich der Frage nachgehen, inwieweit die intensive Beschäftigung mit Watzlawicks Werk mir neue Erkenntnisse vermitteln kann, die meine Arbeit als Supervisor und Coach bereichern und meine Handlungsmöglichkeiten erweitern können.

2 Das zweite und das vierte Axiom

Watzlawick, Beavin und Jackson kommunizieren in ihrer Einleitung zum 2. Kapitel des Buches „Menschliche Kommunikation“ bezüglich der fünf Axiome sehr vorsichtig und fast paradox, denn sie bezeichnen es als fraglich, ob diese Axiome wirklich Axiome seien. Sie beschreiben die Bezeichnung „Axiom“ als vorläufig und meinen „Ihrer theoretischen Schwäche können wir aber ihre praktische Nützlichkeit gegenüberstellen.“ (Watzlawick, Beavin und Jackson, 1969/2017, S. 57). Gleichwohl sind diese Axiome in die Geschichte der Kommunikationswissenschaft eingegangen.

2.1 Das zweite Axiom

Das zweite Axiom lautet wie folgt: „Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, derart, dass letzterer der ersten bestimmt und daher eine Metakommunikation ist.“ (Watzlawick et al., 1969/2017, S. 64)

Watzlawick, Beavin und Jackson machen anhand verschiedener Beispiele deutlich, dass die Beziehung entscheidend dafür ist, wie Worte verstanden werden. Sehr anschaulich ist der Vergleich mit Zahlen. Erst wenn die Beziehung der Zahlen klar ist, z.B. multiplizieren, ist deutlich, was gemeint ist. „Der Inhaltsaspekt vermittelt die `Daten`, der Beziehungsaspekt weist an, wie diese Daten aufzufassen sind.“ (a.a.O., S. 63) Dieses Beispiel veranschaulicht, dass die Beziehung der Zahlen, also zum Beispiel das Multiplizieren, wichtiger ist, als die Zahl selbst.

Bemerkenswert finde ich hier, dass der Beziehungsaspekt und der Inhaltsaspekt Eingang in unsere Alltagskommunikation gefunden haben. Allerdings ist mein Eindruck, dass nach meinem Eindruck in Alltagsgesprächen darüber diese beiden Ebenen gleichberechtigt nebeneinander gesehen werden, während bei Watzlawick et al. die Beziehungskommunikation auf der Metaebene entscheidend dafür ist, wie die verwendeten Worte verstanden werden. Die Beziehungsebene ist insofern die wichtigere Ebene. Sie entscheidet darüber, wie die Beziehung der Menschen ist. Und sie entscheidet auch darüber, wie das Gesagte zu verstehen ist.

2.2 Das vierte Axiom

Das vierte Axiom lautet: „Menschliche Kommunikation bedient sich digitaler und analoger Modalitäten. Digitale Kommunikationen haben eine komplexe und vielseitige logische Syntax, aber eine auf dem Gebiet der Beziehungen unzulängliche Semantik. Analoge Kommunikationen dagegen besitzen dieses semantische Potential, erangeln aber der für eindeutige Kommunikationen erforderlichen logischen Syntax.“ (a.a.O., S. 78). „Eine Geste oder eine Miene sagt uns mehr darüber, wie ein anderer über uns denkt, als hundert Worte.“ (a.a.O., S. 73)

In ihrer Herleitung veranschaulichen Watzlawick et al., dass die menschliche Kommunikation immer gleichzeitig auf zwei völlig unterschiedlichen Systemen basiert. Lange bevor der Mensch erste Worte hatte, hat er analog - also para- und nonverbal - kommuniziert. Watzlawick et al. sprechen hier von „...Wurzeln offensichtlich in viel archaischeren Entwicklungsperioden...“ (a.a.O., S. 72) und davon, dass bei der analogen Kommunikation „...Signale [...] durch die Aktivität der innersekretorischen Drüsen, die Hormone als Informationsträger in den Blutkreislauf einführen“, übermittelt werden. (a.a.O., S. 70). Die Signale der digitalen Kommunikation werden dagegen „...durch die Neuronen mit dem ihnen eigenen Alles-oder-nichts-Charakter ihrer Entladungen...“ übermittelt. (a.a.O.) So unterschiedlich wie diese Systeme auch sein mögen, sie durchdringen einander und sind nicht klar abzugrenzen. (a.a.O.) Watzlawick u.a. beschreiben anhand einiger Beispiele, wie anstrengend es für uns Menschen ist, in beiden Systemen gleichzeitig zu kommunizieren. So können Tränen Freude oder Schmerz ausdrücken und ein Lächeln Sympathie oder Verachtung. (vgl. a.a.O., S.

76). Dabei sind wir darauf angewiesen, das Digitale ins Analoge und das Analoge ins Digitale zu übersetzen. In einem Gespräch findet das schnell und gleichzeitig statt.

In einer Fußnote weisen Watzlawick et al. darauf hin, dass eine Ähnlichkeit zwischen Freuds Begriff der primären Prozesse und der analogen Kommunikation besteht. (a.a.O., S. 76f.). Im Dorsch – Lexikon der Psychologie ist zum „primary process“ unter anderem Folgendes zu erfahren: „Der Primärprozess kennzeichnet das unbewusste System...“ (Wirtz, 1921/2021, S. 1428). Das heißt, dass nach der Auffassung von Watzlawick et al., dass analoge Kommunikation überwiegend unbewusst stattfindet.

Zu beachten ist außerdem, dass wir uns aus der Sicht von Watzlawick et al. auf der Beziehungsebene „...fast ausschließlich nur der analogen Kommunikationsformen bedienen...“ (Watzlawick et al., 1969/2017, S. 72).

Bezieht man das zweite Axiom in die Betrachtung mit ein, der zufolge der Beziehungsaspekt den Inhaltsaspekt bestimmt, so führt dies zu der Einsicht, dass aus der Sicht von Watzlawick et al. der überwiegende Teil unserer Kommunikation im Hinblick auf Beziehung und Inhalt unbewusst verläuft. Es fällt auf, wie verklausuliert und unter Verwendung einer Fußnote diese Einsicht formuliert wird: Der überwiegende Teil unserer Kommunikation verläuft unbewusst.

3 Die Bedeutung des zweiten und vierten Axioms für meine Arbeit als Supervisor und Coach

3.1 Definition von Supervision und Coaching

Die Begriffe Supervision und Coaching haben historisch gesehen unterschiedliche Wurzeln und die Verwendung des Begriffs Coaching im Alltagsgebrauch erscheint grenzenlos. Werden ausschließlich die seriöseren arbeitsweltbezogenen Coaching-Angebote einbezogen, so haben sich Coaching und Supervision weitgehend angenähert. Kurt Buchinger und Monika Klinkhammer definieren Supervision und Coaching wie folgt und sie machen dabei keinen Unterschied zwischen Supervision und Coaching: „In der Supervision bzw. im Coaching steht die berufliche Tätigkeit des Klienten im Zentrum. Diese Tätigkeit wird durch Unterstützung des Supervisors bzw. Coaches einer Reflexion zugeführt. Dabei werden folgende Aspekte besonders berücksichtigt: - Die Funktion und Dynamik von Arbeitsbeziehungen, - die Situation der beteiligten Personen, - die Dynamik der Organisation, - die Eigendynamik der beruflichen Aufgabe bzw. des Produktes oder der Dienstleistung der Organisation, in der die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird“ (Buchinger und Klinkhammer, 2007, S. 28). Die *Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsv)*, der dominierende deutsche Zusammenschluss von Supervisoren, hat ihren Namen in *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.* geändert.

Deshalb verwende ich bei meinen Angeboten beide Begriffe und überlasse es den Auftraggebenden, ob sie gecoacht oder supervidiert werden möchten.

Bemerkenswert finde ich in diesem Zusammenhang, dass in dem etablierten Lehrbuch „Arbeits- und Organisationspsychologie“ ausschließlich der Begriff Coaching verwendet wird. Der Begriff Supervision findet keinen Eingang in das Buch, wie dem umfangreichen Stichwortverzeichnis zu entnehmen ist (Friedemann, Nerdinger, Blickle und Schaper, 2019, S. 721-730). Dabei spielt die Supervision – insbesondere im Sozial- und Bildungsbereich – eine wichtige Rolle, wie die Zahl von 4063 natürlichen und 31 juristischen Mitgliedern in der DGsv zeigt (DGsv: Über die DGsv: <http://www.dgsv.de>, [Abruf 19.03.2022]).

Von besonderer Bedeutung ist die Abgrenzung von Supervision und Coaching zur Psychotherapie. Psychische Erkrankungen sind nicht Gegenstand von Supervision und Coaching. Es ist aber zu vermuten, dass Menschen sich manchmal für Coaching oder Supervision entscheiden, um eine eigentlich erforderliche Therapie zu vermeiden. Und es gibt einen großen Bereich, wo die Zuordnung eine Frage des Ermessens ist. So habe ich jemanden gecoacht, der an seiner Neigung zur Prokrastination arbeiten wollte. Er hatte mehrere anscheinend vergebliche Therapien hinter sich und ich konnte ihm schließlich nachhaltig helfen.

3.2 Das zweite und vierte Axiom in der Praxis

Unter Punkt 2.2 habe ich deutlich gemacht, dass nach dem vierten Axiom der überwiegende und der entscheidende Teil der Kommunikation unbewusst verläuft. Dass

die non- und paraverbale Kommunikation überwiegend unbewusst abläuft, hat auch Michael Argyle in seinem Buch „Körpersprache & Kommunikation“ festgestellt (1975/2005, S. 17). Welche Konsequenzen sind daraus zu ziehen? Wie kann ich Gespräche in die gewünschte Richtung bringen, wenn der überwiegende Teil des Gesprächs unbewusst verläuft? Der Versuch, einzelne non- oder paraverbale Dinge bewusst zu senden, läuft Gefahr, zu einer Verzerrung oder einem Doublebind zu führen, weil immer gleichzeitig unbewusst Signale von uns ausgehen, die in eine andere Richtung weisen könnten (vgl. Wirtz, 1921/2021, S. 460). Dies wäre dann nicht authentisch – und auch nicht überzeugend, weil die Wahrscheinlichkeit groß ist, dass dieser Widerspruch wahrgenommen wird. Dieses Wahrnehmen muss nicht bewusst stattfinden, um doch wirksam zu sein.

Nach meiner Einschätzung gibt es eine Möglichkeit, ein Gespräch - über die inhaltliche Vorbereitung hinaus - im Hinblick auf die unbewussten Anteile positiv zu gestalten und zu beeinflussen. Dies möchte ich im Folgenden darlegen.

3.2.1 Haltung

Nach meiner Erfahrung kann ich authentisch und wirksam kommunizieren und mir dabei auch eine Richtung geben, indem ich - neben der inhaltlichen Gesprächsvorbereitung - eine Haltung einnehme. Ich kann mich in der Gesprächsvorbereitung gedanklich auf mein Gegenüber einstellen und dabei um eine realistische und gleichzeitig wertschätzende und annehmende Haltung bemühen.

Eine offene Haltung setzt voraus, dass ich all die Gedanken, die ich im Kopf habe, ablege, mich also in gewisser Hinsicht leer mache, um es mit Erich Fromm zu formulieren. „Meister Eckhart lehrt, nichts zu haben und sich selbst offen und ‚leer‘ zu machen, sich selbst mit seinem eigenen Ich nicht im Wege zu stehen, sei die Voraussetzung, um geistigen Reichtum und Kraft zu erlangen.“ (Fromm, 1976/1979, S. 27)

Im Kontakt mit Gruppen, vor allem im Erstkontakt, ist es noch schwieriger, weil da meine Ängste größer sind und es einen Sog gibt, mich gut aufzustellen und stark zu machen. Dann entsteht aber eine Atmosphäre, die nicht der Selbstreflexion dient. Wenn ich in einer Gruppe die Selbstreflexion ermöglichen und fördern möchte, also möchte, dass Menschen offen über sich sprechen, dann muss ich das selbst auch vorleben. Das heißt, ich zeige mich und biete keine glatte Fassade der Kompetenz. Ich bringe den Mut auf, mich auf den Augenblick einzulassen, ohne zu wissen, was dann passiert. Ich zeige mich als Mensch – und ich zeige auch, dass ich dabei nicht untergehe, sondern mit Schwächen meine Würde wahre. Ich zeige Schwäche und bin dabei doch nicht schwach. Ich bin Mensch und ich muss und kann nicht perfekt sein. Ich lebe Suchen, Lernen und Entwicklung vor und ermögliche so Suchen, Lernen und Entwicklung. Es gibt Gruppen, da ist das ganz leicht, aber es gibt auch Gruppen, in denen es schwierig ist. Aus psychoanalytischer Sicht würde man sagen, ich spüre in der Gegenübertragung die Übertragung auf mich. Meine wertschätzende Haltung mischt sich dann mit der Stimmung, die in der Gruppe ist. Dann bin ich bei mir und bei den Menschen – und genau da gehöre ich hin, um mit ihnen zu reflektieren. Eine entscheidende Orientierung gibt mir da meine Haltung.

Helmut Hallier merkt im Handbuch der Supervision zur „Haltung des Supervisors“ an, sie „mag vordergründig nicht so sichtbar sein, aber sie beeinflusst alles. Sie ist Grundlage und Fundament.“ (Pühl, 2017, S. 300).

Ich gehe davon aus, dass ein positiver wertschätzender Kontakt zum Gegenüber auf der unbewussten Ebene eine positive Dynamik in Gang setzt, die hilfreich ist, die ich aber nicht gezielt steuern kann. Ich gehe auch davon aus, dass belastende oder beängstigende Themen meines Gegenübers mit dieser positiven Begegnung, wenn sie denn gelingt, verknüpft werden und dass so schon etwas von ihrer Härte genommen wird.

3.2.2 Sein

Meine Haltung ist das, was ich für das Gespräch beeinflussen kann, was ich mir vornehmen und durch Einstimmung vorbereiten kann. Mein Gegenüber nimmt mich aber mit meinem ganzen Sein, mit meinem In-der-Welt-sein, wahr - beispielsweise meine Falten und den verfestigten Teil meines Gesichtsausdrucks als eine Art Tagebuch meines Lebens - und vieles mehr, das zeigt, wie ich in der Welt bin.

So gesehen bereite ich mich 24 Stunden am Tag und 7 Tage in der Woche auf meinen nächsten Coaching- oder Supervisionstermin vor.

Demut und die Bereitschaft mich in Frage zu stellen und nicht starr an irgendetwas, zum Beispiel an einer Planung, festzuhalten und dabei trotzdem meine Würde zu wahren, halte ich für wichtig. Unter der Überschrift „Miteinander sprechen“ beschreibt Erich Fromm, wie unterschiedlich ein Haben-orientierter und ein Sein-orientierter Mensch ein Gespräch führen: „Im Gegensatz dazu steht die Haltung des Menschen, der sich nicht vorbereitet und sich nicht aufplustert, sondern spontan und produktiv reagiert. Ein solcher Mensch vergißt sich selbst, sein Wissen, seine Position; sein Ich steht ihm nicht im Wege; und aus genau diesem Grund kann er sich voll auf den anderen und dessen Ideen einstellen. Er gebiert neue Ideen, weil er nicht festzuhalten trachtet. Während sich der ‚Habenmensch‘ auf das verläßt, was er hat, vertraut der ‚Seinsmensch‘ auf die Tatsache, daß er ist, daß er lebendig ist [...] Er wirkt im Gespräch lebendig, weil er sich selbst nicht durch ängstliches Pochen auf das, was er hat, erstickt. Seine Lebenskraft ist ansteckend, und der andere kann dadurch häufig seine Egozentrik überwinden.“ (Fromm, 1976/1979, S. 43) Die Haltung des Seinsmenschen beeinflusst das Gegenüber weitgehend unbewusst. Die Art der Kommunikation des Seinsmenschen hilft häufig dem Gegenüber überwiegend unbewusst, aus seiner Egozentrik herauszukommen und so mehr Nähe und Verständigung zuzulassen. Die Richtung, die dabei eingeschlagen wird, entsteht durch eine werte-orientierte Haltung und nicht durch eine manipulative Absicht.

Auch wenn seitens des supervidierenden bzw. coachenden mehr Zurückhaltung erforderlich ist, als diesem Zitat zugrunde zu liegen scheint, so wird hier doch deutlich, wie wichtig die eigene Orientierung in der Welt für eine wirksame Kommunikation ist.

3.2.3 Das zweite und vierte Axiom als Themen im Beratungsprozess

Um die Ausführungen zum zweiten und vierten Axiom als Thema im Beratungsprozess einordnen zu können, ist es zunächst erforderlich, die wichtigsten Elemente meines Beratungsprozesses insgesamt zu skizzieren – alles auf der Basis der oben dargelegten Aspekte zu Haltung und Sein, die für mich eng mit dem vierten Axiom verknüpft sind.

Ich habe bereits verdeutlicht, dass meine konkrete Arbeitsweise vom konkreten Fall abhängt und nicht davon, ob Supervision oder Coaching angefragt wurde.

Zur Auftragsklärung beginne ich immer mit einem kostenlosen Kontraktgespräch, das dem gegenseitigen Kennenlernen dient und bei dem die Ziele und die Bedingungen des gemeinsamen Such- und Reflexionsprozesses geklärt werden.

Nachdem mir die Ausgangslage - oft diffus - geschildert wurde, biete ich meinem Gegenüber Ziele an. Diese Zielformulierungen haben folgende Eigenschaften:

Es wird ein positiver Zustand als erreicht formuliert. Negationen werden vermieden.

Es gibt einen Bezug zum Problem, aber die Lösung wird oft auf einer höheren Ebene formuliert, als es die Problemschilderung war.

Ich formuliere intuitiv Ziele, stimme aber die Ziele und die Formulierungen so lange aber, bis mein Gegenüber sich darin vollumfänglich wiederfindet. Diese Ziele werden im Beratungsprozess bei Bedarf ergänzt oder modifiziert. Nach fünf Sitzungen wird - als Zwischenstand oder als Abschluss - überprüft, ob oder in welchem Umfang die Ziele bei grober Schätzung erreicht wurden.

Bei Team- und Gruppensupervisionen finden Auftragsklärungen mit dem Auftraggebenden und der Gruppe statt und danach kann über eine Zusammenarbeit entschieden werden.

Früh im Beratungsprozess vermittele ich die Eckpunkte des zweiten und vierten Axioms, also dass Kommunikation, auf der Beziehungs- und der Sachebene stattfindet und dass die para- und nonverbalen Signale überwiegend unbewusst gesendet und empfangen werden. Ich veranschauliche, welche Bedeutung sie für die Beziehung und die Einschätzung der Inhaltsebene haben. Ich mache deutlich, dass diese non- und paraverbalen Signale über meine Haltung, die ich durch vorherige Einstimmung auf mein Gegenüber steuern kann, beeinflusst werden können.

Früh vermittele ich das Modell der Transaktionsanalyse mit den „Ich-Zuständen“ „...kindliches Ich (spontane Gefühle), Eltern-Ich (internalisierte Werte) und Erwachsenen-Ich (kogn. Strukturen (Kognition))“ (Wirtz, 1921/2021, S. 1856). Ich verbinde dieses Modell mit dem Thema Haltung. „Bei einer gesunden Persönlichkeit sind die Ich -Zustände klar getrennt und je nach Situation kann ich die Ich-Haltung wechseln“ (a.a.O.) Oft gibt es den Sog und oder den Druck aus der Situation heraus oder seitens des Gegenübers, in die Kind-Position oder in die Eltern-Position zu gehen. Es ist nach meiner Erfahrung oft hilfreich, diese Ebenen bewusst wahrzunehmen und dann die Position des Erwachsenen einzunehmen. Führungskräfte, die ein

eigenverantwortliches und mitdenkendes Team anstreben, sind aus meiner Sicht gut beraten, dieses Team in der Regel auf der Erwachsenen-Ebene anzusprechen.

Und schließlich erhalten die Menschen im Einzelcoaching oder in der Einzelsupervision - und manchmal auch Menschen in Teams und Gruppen - von mir Aufträge für die Zeit bis zur nächsten Sitzung. So sollen sie kommunikativ etwas ausprobieren und darauf achten, wie bestimmte Menschen dann darauf reagieren.

Zentrales Ziel ist immer die Selbstreflexion. Das heißt, dass der inhaltliche und methodische Input meinerseits begrenzt sein sollte und dass es Raum für Suchbewegungen geben muss.

Auch an einer weiteren Stelle sind die Konsequenzen, die ich aus dem zweiten und vierten Axiom ableite, wichtig für meine Arbeit als Supervisor und Coach – und zwar bei der Frage, welche Haltung der Coachee bzw. der Supervisand oder die Supervisandin sich selbst gegenüber haben. Und die Haltung erkennen sie, wenn sie in bestimmten Gefühlslagen darauf achten, was sie gerade gedacht haben, wenn sie beispielsweise grübelnd in einer belastenden Gefühlslage verharren: „Wo denke ich mich hin?“ „Sollte ich mich nicht besser so behandeln, wie ich einen guten Freund behandeln würde? Wie würde ich dann denken, also mit mir reden?“

3.2.4 Mangelnde Beweisbarkeit

Der von mir praktizierte Weg neben der inhaltlichen Gesprächsvorbereitung dem Gespräch im Hinblick auf die entscheidenden unbewussten Anteile durch eine bewusste Haltung eine positive Richtung zu geben, hat den Nachteil, dass ich auf eine Wirkung vertraue, die ich nicht bewusst auf konkrete kommunikative Handlungen zurückführen kann.

Ich mache zwar die Erfahrung, dass es den Klientinnen und Klienten nach dem Kontraktgespräch mit der Zielklärung fast immer besser geht. Es kommt aber vor, dass, obwohl die schwierige Beziehung zum Vorgesetzten nach dem Kontraktgespräch eine schnelle konstruktive Wendung genommen hat, dies nicht dem Coaching oder der Supervision zugeschrieben wird. Die Überprüfung der Zielerreichung nach fünf Sitzungen ergibt allerdings in der Regel eine Erfolgsquote von ca. 80 Prozent.

Die Orientierung an der Haltung und am Sein sowie die Struktur der Beratungen erscheinen mir zielführend und hilfreich und ich erlebe, dass es funktioniert. Ein hilfreicher Aspekt ist sicher auch, dass die Personen zu mir kommen, die den Eindruck haben, dass ich zu ihnen passe.

Eine Ausnahme bildet der Fall einer Lehramtsanwärterin, der es schlecht ging und die verzweifelt war, weil sie es ihrer Anleiter-Lehrerin nie recht machen konnte. Weil sie so einen großen Leidensdruck hatte, hatte ich ausnahmsweise unmittelbar nach dem Kontraktgespräch eine erste Sitzung mit ihr durchgeführt. In dieser Sitzung kamen die oben skizzierten Elemente vor – einschließlich eines auf dieser Basis formulierten Auftrags für die Kommunikation mit der Anleiterin. In der nächsten Sitzung berichtete diese Lehramtsanwärterin, dass ihre Anleiterin wie ausgewechselt respektvoll

und konstruktiv-wertschätzend gewesen sei. Und so blieb diese Anleiterin auch im Zeitraum der restlichen vier Sitzungen. Hier wäre meine Hypothese, dass die Lehramtsanwärterin beim ersten Kontakt mit ihrer Anleiterin nach unserer Sitzung, gestärkt und angeregt durch das Coaching, eine deutlich selbstbewusstere und zugewandtere Körpersprache hatte, auf die die Anleiterin dann positiv reagierte, was die Entwicklung bei der Lehramtsanwärterin dann wieder verstärkte.

Aber die hier skizzierten Erfahrungen sind als sehr subjektiv und interessegeleitet einzuschätzen und es bleibt das Dilemma der mangelnden Beweisbarkeit. Und das gilt für die Themen Haltung und Sein noch mehr als für die oben beschriebenen Abläufe bei Supervision und Coaching.

4 Das zweite und vierte Axiom in der Theorie und Praxis von Watzlawick u.a.

4.1 Vorbemerkung zur Auswertung der drei Bücher

Das ursprüngliche Vorhaben, die drei Bücher „Menschliche Kommunikation“, „Lösungen“ und „Die Möglichkeit des Andersseins“ nacheinander und getrennt voneinander auszuwerten, ist nicht sinnvoll, weil diese drei Bücher nur in begrenztem Umfang aufeinander aufbauen, sondern in unterschiedlicher Weise mit der Entwicklung einer Abkehr von der Psychoanalyse, die alle Lösungen ausschließlich in unseren Kindheits-erfahrungen sieht, zu tun haben. In allen drei Büchern geht es um die Entwicklung einer Kommunikationstheorie und um die Entwicklung von systemischer Kurzzeittherapie.

Im ersten Buch, „Menschliche Kommunikation“ aus dem Jahr 1969, mit dessen Erfolg als „Kommunikationsklassiker“ niemand gerechnet hatte (Köhler-Ludescher, 2014, S. 145), wird der Versuch unternommen, die vielfältigen Erfahrungen und Therapieerfolge, die mit neuen Methoden und Experimenten im Mental Research Institute (MRI) in Palo Alto von Talenten wie Gregory Bateson, Janet H. Beavin und Don D. Jackson erzielt wurden, zu ordnen und zu erklären. Dabei wurde möglichst vorsichtig vorgegangen und das Buch hat den Charakter eines Steinbruchs voller Kostbarkeiten. Das zweite Kapitel, in dem die fünf Axiome präsentiert und erläutert werden, wurde nicht von Watzlawick, sondern von Janet H. Beavin geschrieben (Köhler-Ludescher, 2014, S. 141). Aber Köhler-Ludescher formuliert nach der Erläuterung, wer welches Kapitel geschrieben habe: „Paul, <brilliant und articulate in Theorie und Abstraktion>, so Janet, beschreibt nach den begrifflichen Grundlagen, die das neue Weltbild der zirkulären Kybernetik erläutern, einen Definitionsversuch zu fünf pragmatischen Axiomen der menschlichen Kommunikation...“ (a.a.O.). Das legt nahe, dass Paul Watzlawick die fünf Axiome formuliert hat und dass dann aber Janet H. Beavin das ganze Kapitel 2, in dem es um die Axiome geht, geschrieben hat. Da sich das Zitat nicht darauf bezieht, dass Watzlawick die Axiome formuliert hat, sondern lediglich auf seine Formulierungskompetenz Bezug genommen wird, ist für mich nicht ganz eindeutig, dass Watzlawick die Axiome formuliert hat.

Das zweite Buch, „Lösungen“ aus dem Jahr 1974, greift die Ansätze aus dem Buch „Menschliche Kommunikation“ auf. Die Darstellung erscheint nicht nur mir deutlich klarer, strukturierter und selbstbewusster zu sein. Fritz B. Simon meint 50 Jahre später zu diesem Buch: „Die von Paul Watzlawick präsentierte Kommunikationstheorie war in sich weit konsistenter und umfassender als alle anderen theoretischen Modelle, die ich bis dahin (und später, so kann ich heute ergänzen) kennengelernt habe.“ (a.a.O., S. 309) Die Axiome tauchen in diesem Buch nicht mehr explizit auf.

„Das dritte Buch – „Die Möglichkeit des Andersseins“ aus dem Jahr 1977 – greift die wesentlichsten Erkenntnisse aus dem Buch „Lösungen“ in vereinfachter Form auf. Es liefert zahlreiche anschauliche Beispiele, um das entwickelte Konzept einer Kurzzeittherapie zu veranschaulichen. Das Buch macht aber auch deutlich, wo die Grenzen

einer Therapie liegen. Wie schon im Buch „Lösungen“ werden auch in diesem Buch die fünf Axiome nicht mehr genannt. Neu hinzugekommen sind die Erkenntnisse der Gehirnforschung. Im Kapitel „Unsere zwei Gehirne“ wird deutlich gemacht, wie gut die Erkenntnisse der Gehirnforschung zu den entwickelten Ansätzen passen (Watzlawick, 1977/2015, S. 22ff.).

Der bei der Erläuterung des vierten Axioms verwendete Begriff Primärprozess, der im Buch „Menschliche Kommunikation“ für die Erklärung der analogen Kommunikation verwendet wurde (Watzlawick et al., 1969/2017, S. 76f.) wird jetzt auf die rechte Gehirnhälfte bezogen: „In psychoanalytischer Terminologie decken sich die Funktionen der rechten Hemisphäre weitgehend mit denen der Primärprozesse.“ (Watzlawick, 1977/2015, S. 25) Während im Buch „Menschliche Kommunikation“ bei der Erläuterung des vierten Axioms von zwei völlig unterschiedlichen Kommunikationssystemen ausgegangen wurde, wie ich auf Seite 3 skizziert habe, legt für Watzlawick die „Hemisphärentheorie“ nun nahe, dass wir mit unserer rechten und unserer linken Gehirnhälfte „...zwei Bewusstheiten besitzen“, die im sich gut zur Erfassung von Realität ergänzen können und „...die im Konfliktfall aber mangels einer gemeinsamen Sprache nicht miteinander kommunizieren können.“ (a.a.O., s. 37) Es gibt also zwei Aspekte, die mit der rechten Gehirnhälfte zu tun haben. Zum einen ist die rechte Gehirnhälfte aus der Sicht Watzlawicks der Ort der überwiegend unbewussten Kommunikation. Gleichzeitig kann die Kommunikation – und insbesondere die Nicht-Kommunikation zwischen linker und rechter Gehirnhälfte zu Störungen führen (vgl. a.a.O.).

Während Watzlawick et al. im zweiten Axiom noch von analoger Kommunikation sprechen und damit die paraverbale und nonverbale Kommunikation meinen, wird darauf nicht mehr Bezug genommen. Allerdings verwendet er im Buch „Die Möglichkeit des Andersseins“ den Begriff „analoge Modalitäten“ und sieht diese „...in der Verwendung von Zeichen, die zu dem von ihnen bezeichneten eine unmittelbare Sinnbeziehung haben, indem sie eine Analogie, also eine gewisse Bildhaftigkeit darstellen“ (a.a.O., S. 19). Dieser anscheinend bezüglich des Kontextes abgewandelte Gebrauch des nicht oft verwendeten Wortes ‚analog‘ legt die Vermutung nahe, dass das vierte Axiom für Watzlawick da keine aktuelle Relevanz mehr hat.

„Größere Anleihen“ macht Watzlawick bei Milton Erickson, dessen Hypnose er als „rechtshemisphärische Intervention par excellence“...sieht. (a.a.O., S. 46)

4.2 Inhaltliche Bezüge zum zweiten und vierten Axiom

Nachdem deutlich wurde, dass die fünf Axiome nach ihrer Beschreibung im zweiten Kapitel des Buches „Menschliche Kommunikation“ in den Büchern „Menschliche Kommunikation“, „Lösungen“ und „Die Möglichkeit des Andersseins“ nicht mehr explizit vorkommen, bleibt noch die Möglichkeit, nach inhaltlichen Bezügen zum zweiten und dem vierten Axiom zu suchen.

Das zweite Axiom - *„Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, derart, dass letzterer der ersten bestimmt und daher eine Metakommunikation ist.“* (Watzlawick u.a., 1969, S. 64) – findet an zahlreichen Stellen Anwendung.

So nehmen Watzlawick et al. immerhin Bezug auf das zweite Axiom, wenn sie unter der Überschrift „Beziehungsregeln“ formulieren: „Der Leser wird sich daran erinnern, dass in jeder Kommunikation eine Definition der Beziehung enthalten ist..., dass jeder Beziehungspartner die Beziehung in seiner Weise zu gestalten sucht“ (Watzlawick et al., 1969/2017, S.151)

Als weiteres Beispiel sei hier die Beschreibung einer Ehe genannt, die von unbewussten Beziehungsregeln eines kämpferischen Quid pro quo geprägt ist und in der die Ehepartner keine Möglichkeit haben, ihre Probleme zu lösen. (Watzlawick et al., 1974/2001, S. 95f.) Egal auf welcher Ebene eine der beiden Personen agiert, das Gegenüber hält auf der gleichen Ebene dagegen. Die Lösung läge in einer Veränderung auf einer höheren Ebene. Watzlawick et al. nennen das „Veränderung zweiter Ordnung“ im Gegensatz zur „Veränderung erster Ordnung“, bei der die Lösung auf der gleichen Ebene gesucht wird (a.a.O., S. 96). Jemand müsste den Rahmen des Quid pro quo verlassen. Aber es „...ist dieser Schritt von <innen> nach <außen> äußerst schwierig“ (a.a.O.).

An anderer Stelle beschreiben Watzlawick et al. das „<Warum nicht? - Ja, aber...>-Spiel“ und resümieren: „In Begriffen der menschlichen Kommunikationslehre reagieren sie ... hauptsächlich auf der *Inhaltsebene* und lassen die *Beziehungsebene* unbeachtet...“(a.a.O., S. 159).

Diese Beispiele sollen verdeutlichen, dass das zweite Axiom ein grundlegendes Werkzeug für die Entwicklung einer Kommunikationstheorie geworden ist.

Das lässt sich über das vierte Axiom nach meiner Wahrnehmung nicht sagen. In keinem der drei genannten Bücher wird auf dieses Axiom nach der einmaligen Beschreibung im Buch „Menschliche Kommunikation“ eingegangen. Dies ist verwunderlich, denn es ergibt sich aus diesem Axiom, wie oben dargelegt, dass der überwiegende Teil unserer Kommunikation unbewusst erfolgt. Dieses Dilemma, dass wir einen großen Teil unserer Kommunikation nicht bewusst steuern können, wird nicht weiter thematisiert.

Es werden aber - von Buch zu Buch zunehmend fundiert - Wege entwickelt, wie das Unbewusste der Patienten erreicht und beeinflusst werden kann. Wie unter Punkt 4.1 dargelegt, greift Watzlawick im Buch „Die Möglichkeit des Andersseins“ aktuelle Erkenntnisse der Gehirnforschung auf. Er beschreibt „Rechtshemisphärische Sprachformen“ und Methoden, die das Unbewusste ansprechen (Watzlawick, 1977/2015, S. 46ff.). In diesem Buch beschreibt auch, wie durch „Blockierung der linken Hemisphäre“ die bewusste Kontrolle umgangen werden kann – durch Methoden wie „Symptomverschreibungen“, „Symptomverschiebungen“, „Umdeutungen“ und mehr (a.a.O., S. 77ff.).

Auch die anschließend aufgeführten wirksamen Methoden wie „Verhaltensverschreibungen“ (a.a.O., S. 108ff.) und „Verwendung des Widerstands“ (a.a.O., S. 120ff.) können nur wirksam sein, wenn letztlich auch das Unbewusste erreicht wird. Dies ist besonders anschaulich bei der „Verwendung der <Sprache> des Patienten“ (a.a.O., S. 117ff.).

Paul Watzlawick muss als Therapeut mit derartigen Methoden sehr erfolgreich gewesen sein. Köhler-Ludescher zitiert in ihrer Biografie Watzlawicks langjährigen Kollegen Wendel Ray wie folgt: „Es gibt Videoaufzeichnungen von Paul – er hat üblicherweise im ersten Gespräch die gesamte Therapie gemacht, in den ersten 39 oder 40 Minuten. Jedes Mal! Und wenn es ein zweites Gespräch gab, dann nur um das zu verfestigen, was schon im ersten Gespräch festgehalten wurde. [...] Er hörte aufmerksam zu, er verstand, woher der Mensch kam. Er überprüfte und vergewisserte sich. Dann begann er mit den Menschen zu sprechen. Und wenn er fertig war mit dem Gespräch, dann waren die Menschen geheilt.“ (Köhler-Ludescher, 2014, S. 159)

5 Bezüge zu meiner Arbeit als Supervisor und Coach

5.1 Positive Bezüge und Verbindungen

Bei meinem unter Punkt 3.2.3 skizzierten Vorgehen sehe ich an folgenden Stellen Verbindungen zum Ansatz von Watzlawick et al.:

Unter der Überschrift „Rechtshemisphärische Sprachformen“ (Watzlawick, 1977/2015, S. 46ff.) verweist Watzlawick darauf, dass Hypnotiseure die Verneinung vermeiden, weil in der rechten Hemisphäre und der Bildersprache die Negation fehlt (a.a.O., S. 62). Dies entspricht der Vermeidung der Negation bei meinen Zielformulierungen im Kontraktgespräch.

Watzlawick et al. beschreiben an vielen Stellen, dass oft die Lösung eines Problems auf der gleichen Ebene gesucht wird und dass oft die Lösung aber darin liegt, dass man auf einer höheren Ebene ansetzt. Er nennt das „Lösungen zweiter Ordnung“ (Watzlawick et al., 1974/2001, S. 99ff.). Genauso verfare ich, indem ich im Kontraktgespräch oft intuitiv und in Abstimmung mit meinem Gegenüber oft Ziele anbiete, die auf einer höheren Ebene liegen.

Unter der Überschrift „Verwendung der <Sprache> des Patienten“ beschreibt Watzlawick, wie in der klassischen Therapie der Patient die Sprache des Therapeuten lernen muss und erläutert: „Der Hypnotiseur erlernt und gebraucht die Sprache des Klienten, wobei der Begriff *Sprache* hier metaphorisch und buchstäblich gemeint ist.“ (Watzlawick, 1977/2015, S. 117). Die Sprache meines Gegenübers zu verwenden, entspricht auch meiner Vorstellung von Supervision und Coaching – nicht nur bei den Zielformulierungen. Durch das in Punkt 3.2.1 beschriebene Einstimmen und Leermachen verbinde ich mich auf eine Art mit meinem Gegenüber, dass ich auch die Metaphorik meines Gegenübers aufgreife. Das ist zumindest der Ansatz. Ich achte sehr genau darauf, dass sich mein Gegenüber bei der Wortwahl und der Formulierung wiederfindet. Im Gespräch über die Zielformulierung entsteht einvernehmlich eine Synthese aus dem, was ich lösungsorientiert einbringe und der Sprache und den Einstellungen meines Gegenübers. Auf der Grundlage des vierten Axioms lässt sich formulieren, dass beim Gespräch über die Zielformulierung neben der bewussten Kommunikation über die Ziele auch eine unbewusste Kommunikation stattfindet.

Eine weitere Gemeinsamkeit sehe ich zwischen den in Punkt 3.2.3 beschriebenen Aufträgen, die ich für die Praxis mitgebe, und den „Verhaltensverschreibungen“ als „...Möglichkeit, jemanden zum direkten Erfassen und Erleben von Wirklichkeitsaspekten zu verhelfen, die der bloßen digitalen, analytisch-verbalen Beschreibung nicht zugänglich wären.“ (Watzlawick, 1977/2015, S. 111).

Der mir so wichtige Ansatz einer wertschätzenden und annehmenden Haltung findet sich auch bei Watzlawick et al., wenn er im Kapitel „Verwendung der <Sprache> des Patienten“ formuliert: „allerdings erfordert es eine wesentliche Haltungsänderung des

Therapeuten selbst. Statt sich als festen Fels in der Braundung zu sehen, wird er so zum Chamäleon.“ (a.a.O., S. 118).

Ich vermute, dass die unter Punkt 4.2 beschriebenen schnellen und erfolgreichen Therapien Watzlawicks nicht nur in den gewählten Strategien und Methoden begründet sind, sondern sehr viel auch mit der Haltung und dem Sein von Watzlawick zu tun hat. Und auch diese Erfolge wären bei sehr schweren psychischen Erkrankungen wohl auch nicht möglich.

5.2 Trennendes – was den Unterschied ausmacht

Wie helfe ich Menschen unter Berücksichtigung der Annahme, dass es das Unbewusste gibt und dass es so bedeutsam für unsere Kommunikation ist? Watzlawick et al. haben schnell wirksame Methoden entwickelt, um Menschen schnell zu helfen. Viele ihrer erfolgreichen Vorgehensweisen zeichnen sich dadurch aus, dass Strategien verfolgt werden, die den Menschen oft nicht mitgeteilt werden. Diese Strategien sind oft gerade dadurch wirksam. So werden Eltern, die unter der Pubertät ihres Kindes leiden, zu „wohlwollenden Saboteuren“ ausgebildet (Watzlawick et al., 1969/2001, S. 168f.). Milton Ericksons Erfolge mit „Konfusionstechnik“ werden beschrieben (a.a.O, S. 124f.). Methoden zur „Blockierung der linken Hemisphäre“ werden beschrieben (Watzlawick, 1977/2015, S. 77ff.). Watzlawick steht zu diesem nicht offenen Vorgehen und meint: „Man kann nicht nicht beeinflussen.“ (a.a.O, S. 15) Er kritisiert „...von Pseudoehrlichkeit nur so triefende Therapieformen..., deren gemeinsamer Nenner die Behauptung ist, frei von jeder Manipulation zu sein.“ (a.a.O.)

Im Gegensatz dazu verhalte ich mich - und so habe ich es in der Supervisions- und in der Coachingausbildung gelernt - partnerschaftlich und auf Augenhöhe. Die Wege, die zu gehen sind, entwickle ich gemeinsam mit meinem Gegenüber. Aber Watzlawicks Aussage, dass man „nicht nicht beeinflussen“ kann, gilt auch für mich (a.a.O.). Auch die wichtige Kontrollsupervision bei einer Supervisorin, an der ich regelmäßig teilnehme und die der Reflexion der eigenen Arbeit als Supervisor und Coach dient, wird nicht verhindern können, dass meine eigenen Befindlichkeiten den Kommunikationsprozess immer wieder auch negativ beeinflussen.

Das Dilemma, dass mit Coaching und Supervision etwas positiv verändert werden soll und dass gleichzeitig der überwiegende Teil der Kommunikation unbewusst verläuft, versuche ich anders zu lösen:

Zum einen stärke ich die Selbstreflexionskompetenz meines Gegenübers indem ich Methoden und Ansätze für die Selbststeuerung und die Orientierung vermittele. Ich bemühe mich, mit meinem Gegenüber eine strategisch-taktische Finde-Partnerschaft für optimale Wege und Entwicklungen aufzubauen. Gleichzeitig versuche ich zu leben und zu sein, was ich vermittele. Ich steuere über meine Haltung und über mein Sein. Ich kann vor Gesprächen meine Haltung bewusst beeinflussen und meinem Leben eine Richtung geben und so mein Sein und meine Wirkung auf andere beeinflussen. Das heißt aber, dass ich darauf vertrauen muss, dass die weitgehend unbewusste Kommunikation - also mein Senden und das Empfangen meines Gegenübers –

wirksam ist. Das heißt auch, dass ich auf viele Möglichkeiten des Beeinflussens verzichte. Meine subjektive Erfahrung ist, dass ich mit der richtigen Haltung, nicht nur non- und paraverbal angemessen und zielführend kommuniziere, sondern dass auch mein verbaler Ausdruck dazu passt. Aber damit bin ich auf einer ganz allgemeinen subjektiven Einschätzung angewiesen.

Ich vermute, dass die Watzlawick und seine Kolleginnen und Kollegen mit den vielfältigen Interventionen ihre Selbstwirksamkeit deutlich stärker erleben, weil sie eine konkrete Maßnahme - zum großen Teil adressiert an das Unbewusste ihrer Patienten – durchführen und dann das Ergebnis sehen können.

6 Résüme

Die im vorgegebenen begrenzten Umfang dieser Hausarbeit begründete Fokussierung auf zwei der fünf Axiome führt dazu, dass viele interessante und weiterreichende Aspekte der drei Bücher nicht oder nur am Rande aufgegriffen werden konnten. Explizit werden diese Axiome in den Büchern nicht mehr genannt, so dass das Finden nicht ganz einfach war und indirekte Zusammenhänge gesucht – und vielleicht auch konstruiert – werden mussten.

Die Dinge, die mir unter den Überschriften „Haltung“ und „Sein“ wichtig sind, sind für Paul Watzlawick als ausgebildetem Psychoanalytiker vermutlich selbstverständliche Grundlagen, bei denen er nicht stehen bleiben wollte. So erwähnt er im Buch „Menschliche Kommunikation“ „...die Notwendigkeit des Leermachens und Loslassens, über die man endlos intellektualisieren könnte.“ (a.a.O., S. 61)

Aber schon vor seiner Ausbildung zum Psychoanalytiker hatte sein Sein schon ein großes Potential im Hinblick auf Kommunikation entfaltet. So machte er als Dolmetscher für die Kriminalpolizei folgende Erfahrung: „Die Menschen sagten mir Dinge, machten zum Beispiel Geständnisse, und ich wusste nicht einmal, warum, denn das lag ja gar nicht im Interesse des Betreffenden. Es passierte irgendwie, durch die Weise, wie ich mit ihnen sprach, ganz ohne Drohungen. Einfach weil ich ganz gut kommunizieren kann.“ (Köhler-Ludescher, 2014, S. 66).

Und die Erfahrung am Mental Research Institute (MRI) in Palo Alto, dass es außerhalb des psychoanalytischen Gedankengebäudes extrem davon abweichende große und schnelle Wirksamkeiten gibt, hat den Weg in Richtung auf die sehr bewusste und gezielte Beeinflussung des Unbewussten des Gegenübers geprägt.

Als jemand der in Indien war und für den die Begegnung mit Krishnamurti eine „der wichtigsten Begegnungen...“ in seinem Leben (Köhler-Ludescher, 2014, S. 100). war, hat der aus derselben Quelle getrunken wie Erich Fromm, der sich auch mit östlicher Philosophie befasst hat.

Interessant war es für mich, dass im Buch „Die Möglichkeit des Andersseins“ an einer Stelle Bezug auf Richard Bandler und John Grinder genommen wird (Watzlawick, 1977/2015, S. 88). In meiner NLP-Ausbildung hatte ich gelernt, dass sie die Urväter der Kurzzeittherapie waren. In ihrem NLP-Klassiker „Neue Wege der Kurzzeittherapie“ beziehen sie sich auf Fritz Perls, Virginia Satir und Milton H. Erickson und erwähnen niemanden aus dem Team am Mental Research Institute in Palo Alto, obwohl dort mit der Kurzzeittherapie begonnen wurde (Bandler, R., 1979/1989, S. 233).

Watzlawick et al. haben wirksame Wege gefunden, Menschen über deren bewusste Kontrolle hinaus zu helfen.

Sie sind damit Wege gegangen, die für mich als Supervisor und Coach nur zum Teil in Frage kommen können, weil ich meinem Gegenüber soweit möglich im Sinne einer strategischen Partnerschaft in alle Methoden einweihe. Bestimmte offensichtlich sehr wirksame Methoden sind dann nicht anwendbar.

Was hat die in der Aufgabenstellung formulierte Entdeckungsreise zur Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten bei Supervision und Coaching gebracht?

Die Auswertung der drei Bücher ist für mich ernüchternd und interessant zugleich.

Sie ist ernüchternd, weil das vierte Axiom, auf das ich einen großen Teil meiner Kommunikation und meiner Arbeit als Supervisor und Coach aufgebaut habe, bei den weiteren Entwicklungen von Watzlawick et al. nicht mehr genannt wird, wenngleich ein breites Spektrum an Ansätzen ausgebreitet wird, wie das Unbewusste der Patientinnen und Patienten beeinflusst werden kann.

Die Auswertung ist interessant, weil ich über die Axiome hinaus viel gefunden habe, was mir hilft meine aktuelle Arbeitsweise als Supervisor und Coach besser zu verstehen.

Bezüglich des zweiten und vierten Axioms haben sich keine konkreten neuen Handlungsmöglichkeiten ergeben.

Ich habe durch die intensive Lektüre viele Sichtweisen und Methoden kennengelernt, die mein Verständnis von menschlicher Kommunikation vertieft haben. Also vermute ich, dass sich meine Haltung und mein Sein verändert haben. Ich habe jetzt ein vertiefteres Verständnis der Wirksamkeiten der Dinge, die ich in Supervision und Coaching praktiziere. Dies habe ich unter Punkt 5.1 dargelegt. Dass die Lösung oft auf einer höheren Ebene zu finden ist, war mir nicht so bewusst, wie jetzt nach der Lektüre der Bücher.

Offen bleibt die Frage, wo in der Kommunikationsforschung die Themen „Haltung“ und „Sein“ bereits formuliert und möglicherweise weiter vertieft sind. Da die drei Bücher in einer anderen Zeit geschrieben wurde, finde es interessant zu sehen, wie die in den genannten Büchern aufgezeigten Ansätze und Methoden im Lichte der heutigen Kommunikationsforschung gesehen werden.

Literaturverzeichnis

Argyle, M. (1975/2005). Körpersprache & Kommunikation. Das Handbuch zur non-verbalen Kommunikation. Paderborn: Junfermann Verlag

Bandler, R. & Grinder, J. (1979/1989). Neue Wege der Kurzzeittherapie. Paderborn: Junfermann Druck & Service

Buchinger, K. & Klinkhammer, M. (2007). Beratungskompetenz – Supervision, Coaching, Organisationsberatung. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH

DGSv: Über die DGSv: <http://www.dgsv.de>, [Abruf 19.03.2022]

Fromm, E. (1976/1979). Haben oder Sein. München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG

Hallier, H. (2017). Achtsamkeit in der Supervision. Grundlagen – Praxis – Perspektiven. In Pühl, Harald (Hrsg.). Handbuch der Supervision (300-311). Berlin: Ulrich Leutner Verlag

Köhler-Ludescher, A. (2014). Paul Watzlawick. Die Biografie. Bern: Verlag Hans Huber

Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2008/2019). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Springer-Verlag GmbH Deutschland

Watzlawick, Paul (1977/2015). Die Möglichkeit des Andersseins. Zur Technik der therapeutischen Kommunikation. Bern: Verlag Hans Huber

Watzlawick, P., Beavin, J. H. & Jackson, D. D. (1969/2017). Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Bern: Hogrefe Verlag

Watzlawick, P., Weakland, J.H. & Fisch, R. (1974/2001). Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels. Bern: Verlag Hans Huber

Wirtz, M. A. (1921/2021). Dorsch – Lexikon der Psychologie. Bern: Hogrefe Verlag

Erklärung und Unterschrift

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Hausarbeit selbständig verfasst und noch an keiner anderen Stelle eingereicht habe. Sämtliche Zitate sind als solche gekennzeichnet und durch Angaben der Quellen kenntlich gemacht. Dies gilt auch für Grafiken und Quellen aus dem Internet.

Detlef Heints