

Zum Nutzen des gestalttherapeutischen Hintergrunds in Kommunikationstrainings

von Delphine Akoun

Praxis | 37

Die theoretischen Grundlagen der Gestalttherapie lassen sich gewinnbringend in Kommunikationstrainings anwenden. An einigen dieser Grundlagen - dem Postulat der Wahlfreiheit, dem Goodmanschen Kontaktzyklus, dem Arbeiten im und am Hier und Jetzt, und der Beziehung zwischen Klienten und Therapeuten – wird hier exemplarisch gezeigt, *inwiefern* und *wie* der Gestalthintergrund praktisch im Trainingskontext genutzt werden kann.

Vorweg

Im Sommer sind wir oft in der Bretagne, mein Mann und ich. Dort ist das Wetter bekanntlich meist wechselhaft und das Meer sagenhaft kalt. So ist die Bretagne wahrscheinlich in jedem europäischen Kopf. Dass diese Beschreibung seit ein paar Jahren nicht mehr stimmt, hilft uns nicht weiter, wenn wir am Meeressaum stehen und vor lauter Hitze eigentlich ins Meer springen wollen: Wir trauen uns nicht, wir wissen ja, wie kalt das Wasser ist und nach dreimal Zehe - rein - halten, schwitzen wir doch lieber weiter am Strand. Am nächsten Tag springen wir aber doch rein und ... wir wollen nicht mehr raus, sind ganz aus dem Häuschen und juchzen vor Vergnügen in diesem wunderbaren Wasser.

Tatsächlich scheint es meinen Kunden mit den Kommunikationstrainings genauso wie mir und meinem Mann mit dem bretonischen Meer zu gehen. Was befürchten meine Kunden zuerst? Was gefällt ihnen schließlich doch so gut an den Trainings? Ich nehme das mal hypothetisch vorweg: Sie haben Angst gehabt, sich mit ihren „Schwächen“ beschäftigen zu müssen und freuen sich dann merkwürdigerweise, dies ausgiebig zu tun. Der methodische Hintergrund, vor dem ich mit ihnen arbeite, macht's möglich. Und dieser Hintergrund ist der Ansatz der Gestalttherapie, der - meinen Beobachtungen nach – bei den zufriedenen Kunden wirkt.

Was haben aber Kommunikationstrainings mit Gestalttherapie zu tun? Als Kommunikationstrainerin soll und will ich nicht therapieren. Mein Auftrag ist lediglich, meine Kunden dabei zu begleiten, ihre Kommunikationsfähigkeit zu entfalten und gezielt einzusetzen. Darüber hinaus wünschen sie Hilfe, bestimmte Kommunikationsformen zu verbessern. Meiner Erfahrung nach müssen diese Kommunikationsformen aber selten verbessert werden, weil die Menschen nicht *wissen* wie „das geht“, sondern weil sie meist schlicht Kontaktstörungen haben. Und schon sind weitere Kommunikations- und Erfahrungsinstrumente gefragt, als die bekannten Tipps, Tricks und Anwendungsregeln, die so oft in Kommunikationstrainings als Heilmittel verkauft werden.

Wie lassen sich also einige Grundlagen der Gestalttherapie nutzen ohne therapeutisch tätig zu sein? Dieser Frage möchte ich mit diesem Artikel nachgehen, indem ich im

Folgenden den praktischen Nutzen einiger theoretischer Grundlagen der Gestalttherapie für unsere Trainingsarbeit reflektiere. Ich kann dabei im Rahmen dieses Artikels nicht die Theorie der Gestalttherapie im Detail durchforsten, sondern lediglich das Nützliche der Theorie klar und deutlich herausstreichen. Wenn manche theoretischen Gedanken nur noch schemenhaft als solche zu erkennen sind, dann nur, um der Perspektive dieses Artikels zu dienen. Stören Sie sich bitte nicht zu sehr daran.

Der Arbeitsrahmen von Kommunikationstrainings

Ich habe bisher mit den unterschiedlichsten Menschen gearbeitet. Meine Kundschaft reicht von Führungskräften über Verwaltungsangestellte und Lehrer/innen bis hin zu Student/innen und Fabrikarbeiter/innen. Ich habe festgestellt, dass der gestalttherapeutische Hintergrund branchen- und berufsübergreifend anwendbar ist und bei allen Kommunikationstrainings wirkt - ob bei Französisch- und Schreib-Coachings, bei Bewerbungs-, Konfliktmanagements- oder den verschiedenen Gesprächsführungstrainings. Die Trainings meines Unternehmens sind In – House - Angebote und meistens mehrtägig circa 8 Stunden pro Tag. Jedes Training wird nach einem ausführlichen Anamnese - Gespräch mit dem Auftraggeber konzipiert. Ich wähle diesen Weg, um den konkreten Bedarf der Kunden zu ermitteln und danach ein pointiertes Angebot unterbreiten zu können. Zum anderen ergibt sich durch das ausführliche Vorgespräch die Chance, die Stimmung im Betrieb und die Umgangskultur der Mitarbeiter/innen abzutasten. Nicht selten bestimmt beides die Wahl der Übungen und Spiele im Training mit.

Ich arbeite im wesentlichen mit Rollenspielen zum jeweiligen Thema des Trainings. Während eines Rollenspiels zwischen zwei oder mehreren Teilnehmern schauen die anderen zu, jede/r mit einem Feed-back-Auftrag versehen (u.a. zu Körpersprache, Stimme, Haltung oder Argumentation). Die Beobachtungsaufträge dienen dazu, die Wahrnehmung der Zuschauer/innen zu schärfen und gleichzeitig ein prägnantes Bild der Spielenden beim gemeinsamen Feedback entstehen zu lassen. Nach dem gemeinsamen Feedback probieren die Spieler – wenn sie es wollen - Neues aus.

Zum gestalttherapeutischen Hintergrund der Trainings

Der gestalttherapeutische Hintergrund fließt zum größten Teil in die Art ein, wie ich als Trainerin arbeite und nur zu einem geringen Teil in das, was ich inhaltlich und theoretisch als Trainerin vermittele. Die wichtigsten Facetten des gestalttherapeutischen Hintergrunds, die in meine Arbeitsweise eingehen, werde ich im Folgenden beschreiben und erläutern, insofern sie den Kern dieser Arbeit ausmachen. Wenn ich einige dieser Facetten auch als theoretischen Bestandteil in Trainings explizit vermittele, werde ich dies kurz begründen. Wie wirkt also der gestalttherapeutische Hintergrund in meiner Art als

38 | Praxis

Trainerin zu sein? Werfen wir einen kurzen Blick in das Gestalt - Kaleidoskop:

- Wahlfreiheit und Selbstverantwortung

Einfach gesagt: Als Menschen haben wir immer die Wahl, uns so oder so oder noch anders zu verhalten. Je nachdem, wer wir sind, was wir wollen und was wir brauchen, entscheiden wir uns für die passende Variante, ob bewusst oder unbewusst. So würden Existenzialisten und auch Gestalttherapeuten argumentieren, die Teile ihrer theoretischen Grundlagen dem Existenzialismus entlehnt haben. An die *Wahlfreiheit* gekoppelt ist die *Selbstverantwortung*. Wenn wir aus prinzipiellen Erwägungen davon ausgehen, frei über unser Handeln entscheiden zu können (unter welchen Umständen auch immer), so sind wir auch für unser Handeln grundsätzlich selbstverantwortlich. Das klingt zunächst streng, ist aber befreiend und macht uns erst wirklich handlungsfähig, da es uns zu erwachsenen Menschen, zu aktiven Gestaltern unseres Lebens macht. Das Postulat der Wahlfreiheit und die an sie gekoppelte Selbstverantwortung ist für mich kein moralischer Imperativ, sondern lediglich ein pragmatisches, sehr wirksames Mittel, um sich die Möglichkeit eines erfüllten (das heißt „genährten“ Lebens) zu eröffnen. Wenn man einmal an sich selbst erfahren hat, wie mächtig gelernte Muster sein können, kann dieses Postulat einen rettenden Ausweg zeigen. Es spielt daher eine entscheidende Rolle für meine Grundhaltung als Trainerin, die im folgenden Satz zusammengefasst werden kann: Niemand muss, in egal welcher Situation, so kommunizieren, dass sein Verhalten ihm schadet. Ich kann es niemandem verbieten, sich entsprechend zu verhalten, aber niemand muss es! Das ist eine Grundhaltung, die gerade im Bereich von Kommunikationstrainings beinahe Wunder wirken kann. Das Postulat der Wahlfreiheit bestimmt meinen Blick auf meine Kunden. Ich bin davon überzeugt, dass jede/r von uns auch anders sein kann, wenn er es will oder braucht, und richte meinen Blick automatisch auf die möglichen keimenden oder nur halbversteckten Fähigkeiten meiner Kunden, die sie noch nicht wählen, aber wählen könnten. Das bringt große Dynamik in das Training und auch viel Spaß.

Ein konkretes Beispiel hierzu: In einem Training für angehende Lehrer/innen erschien eine mittelgroße Frau mit Pferdeschwanz, rosafarbenem Lambswool-Pulli, hellblauer, perfekt gebügelter Bluse und Perlenkette. Sie sprach unendlich viel, unterbrach viele Kollegen und wollte

dringend ganz konkrete Anweisungen von mir haben: Welche Wörter dürfe sie zum Beispiel in einem Prüfungsgespräch nicht benutzen? Bei alledem, was sie sagte, fiel mir ihre Stimme auf, die überhaupt nicht zu der Vehemenz des Auftretts passte: dünn, hoch und grell. Sie erschien einerseits als ‚kleines, eifriges Mädchen‘ und gleichzeitig als ein erwachsener ‚Drache‘, der versuchte seine Umwelt einzuschüchtern. Als sie ihr Prüfungsgespräch simulierte, war nichts mehr vom Drachen zu sehen. Sie sprach auf die gleiche Art und Weise wie im Gespräch vorher, nur viel leiser, stets grinsend und war dazu ziemlich verwirrt. Nach dieser ersten Probe war sie sehr unglücklich. Ich fragte sie, wie alt sie sei. Sie war über dreißig. Ich bat sie, die Runde anzuschauen und uns das mitzuteilen. Beim ersten Mal merkte sie selber, dass sich das in ihrer piepsigen Kleinmädchen-Stimme komisch anhörte. Ich ließ sie das wiederholen und bat sie, einfach tiefer anzusetzen. Das Ergebnis machte die Zuschauer/innen baff und sie ebenso. Sie fühlte sich anders und wiederholte daraufhin einen Teil des Prüfungsgesprächs, das ein völlig anderes Gespräch wurde: klar, strukturiert und gesetzt. Es stellte sich heraus, dass sie dieses Mädchenhafte bisher immer gewählt hatte, wenn sie in Situationen kam, in denen sie ihre Angst und Nervosität nicht spüren wollte und in denen gleichzeitig Leistungen von ihr erwartet wurden. Zu Beginn des Trainings ahnte sie schon, dass sich diese einst erfolgreiche Strategie überlebt hatte, nicht aber dass sie über Alternativen verfügte und wählen konnte.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass eine meiner Hauptaufgaben darin besteht, mich in meine Kunden einzufühlen, um sie dabei zu begleiten, ihnen gemäße neue Handlungsmöglichkeiten an sich zu entdecken. Dabei setzt die gestalttherapeutische Grundhaltung einer prinzipiellen Wahlfreiheit auch bei mir selbst als Trainerin und Rollenvorbild viel Fantasie und Spontaneität frei.

- der gestalttherapeutische Kontaktzyklus

Der gestalttherapeutische Kontaktzyklus nach Paul Goodman¹, aufgeteilt in vier Phasen des Prozesses (Vorkontakt, Kontaktaufnahme, Kontaktvollzug, Nachkontakt), (Perls/Hefferline/Goodman 1951/1985, 190-220) ist für mich als Trainerin zunächst ein nützliches Instrument, das Kontaktverhalten meiner Kunden grob einzuschätzen. Während der Rollenspiele, die den Kern jedes Kommunikationstrainings ausmachen, werden meist bestimmte Gesprächsformen

geübt (Bewerbungsgespräche, Mitarbeitergespräche, Konfliktgespräche usw.). Betrachte ich jedes Gespräch als einen Kontaktzyklus, so kann ich mit Hilfe des Goodmanschen Modells relativ schnell sehen, was der schwierigste Teil des Gesprächs für die ‚Spieler‘ ist.

Darüber hinaus vermittele ich den Teilnehmer/innen den Kontaktzyklus als grobes theoretisches Gerüst. Denn in Kommunikationstrainings wollen die Teilnehmer/innen meistens handfeste Regeln: Wie soll ein Mitarbeitergespräch aufgebaut sein? Mit welchem Satz soll es anfangen? Was soll man sagen, wenn Kritik kommt? usw. Fragen dieser Art sind verständlich, denn es wäre ja schön, wenn sich tatsächlich ausreichende Antworten auf der Ebene eines einfachen Know How fänden. Leider geht diese Hoffnung meist an der Realität vorbei. Es gibt nicht nur keine immer passenden Sätze. Sie würden auch gar nichts einbringen. Ein Gespräch gelingt ja nur, wenn die Gesprächspartner aufeinander eingehen und nicht, weil sie sich bestimmte Sätze sagen oder nicht sagen. Um das einerseits zu vermitteln und andererseits die Teilnehmer/innen nicht völlig ohne Konzept im Regen stehen zu lassen, eignet sich der Kontaktzyklus von Goodman gut. Er ist unscharf genug, um keine festen Regeln vorzugaukeln, die in der Praxis nicht umgesetzt werden können und er ist ein gut handhabbares Konzept. Schon deshalb gehen die meisten nach etwas Nachdenken darauf ein und können diesem Hilfsgerüst dann auch praktisch einiges abgewinnen.

Der Kontaktzyklus hat den Vorteil, dass er die bloße Form der Kontaktsituation beschreibt, die Gesprächspartner als eine Einheit begreift und das Inhaltliche vollkommen ignoriert. Durch die Besprechung dieses Konzepts in Trainings an den verschiedenen Rollenspielen wird unmerklich vom Inhalt auf die Form fokussiert. Meiner Meinung nach ist das viel sinnvoller als inhaltliche Auseinandersetzungen, doch meistens genau das, wogegen die meisten Menschen

1

Perls, Frederick S., Hefferline, Ralph F., Goodman, Paul (1951/1985): Gestalttherapie, S.190-220. Stuttgart. Dass die Phasen des Kontaktzyklus bis heute umstritten sind und immer aufs Neue von eifrigen Gestalttherapeuten um genauere ergänzt werden (mal um mehrere, mal um nur eine, dafür wesentliche), habe ich zur Kenntnis genommen. Um solche Details verbiete ich mir aber, mich hier zu kümmern, da ich nur einen klaren Überblick vermitteln will.

sich zunächst sperren. Der Kontaktzyklus ermöglicht es außerdem, ein Gefühl für ein im ästhetischen Sinne ausgewogenes Gespräch zu entwickeln. Ist das Gespräch strukturell ausgeglichen, so ist es buchstäblich ein fruchtbares Gespräch gewesen, da die Beteiligten etwas voneinander bekommen.

Noch ein Beispiel: Nehmen wir den Fall eines sog. „Mitarbeitergesprächs“ – ein Instrument, das seit längerer Zeit in Firmen eingeführt ist, um die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter/innen durch den Dialog mit den Vorgesetzten zu fördern. In der Regel dauert ein solches Gespräch eine bis zwei Stunden. Es soll ein relativ vertrauliches und persönliches Gespräch sein, in dem die Arbeitsleistungen des Mitarbeiters im Laufe des letzten Jahres nach verschiedenen Kriterien besprochen werden. Angenommen, der Vorgesetzte schafft es nicht, ein Vorgeplänkelt mit seinem Mitarbeiter zu führen – das als Vorkontakthase dient –, entsteht schnell von vornherein Spannung zwischen beiden Gesprächspartnern, die für den weiteren Verlauf des Gesprächs nichts Gutes verspricht. Der Mitarbeiter reagiert gefühlsmäßig auf das Fehlen einer Anbahnung des Kontakts – ob defensiv, offensiv oder lethargisch sei dahingestellt. Fehlende Vorkontakte beeinflussen nachfolgende Gesprächssituationen stark. Ein Gespräch an sich kann ohne Vorkontakt nicht als Kontaktsituation bezeichnet werden, da die Gesprächspartner sich nicht aufeinander einstellen und einlassen. Während eines derart verkürzten Gesprächs, wird sich vielleicht herausstellen, was den Vorgesetzten gehindert hat, das Gespräch einzuleiten und sich überhaupt auf seinen Mitarbeiter einzulassen.

Übersprungene Phasen des Kontaktprozesses können unterschiedliche Gründe haben:

- Inhaltliche: Der Vorgesetzte musste seinen Mitarbeiter loben und loben fällt ihm immer extrem schwer.
 - Persönliche: Er mag seinen Mitarbeiter sehr und möchte vermeiden, die Hierarchie zwischen ihnen zu spüren, die durch ein Mitarbeitergespräch aber offensichtlich wird, egal ob er den Mitarbeiter loben oder tadeln muss.
 - Gründe, die nichts mit dem Verhältnis zu dem Mitarbeiter zu tun haben, sondern das Kontaktverhalten des Vorgesetzten widerspiegeln. Beispielsweise leitet er grundsätzlich keine Gespräche ein.
- Alle diese Gründe weisen auf Kontaktstörungen des Vorgesetzten hin, die wir aber als solche im

Kommunikationstraining nicht direkt angehen können. Das würde den Trainingsrahmen sprengen. Als Gestalttherapeutin habe ich aber einen geschulten Blick für solche Kontaktunterbrechungen. Ich kann dadurch realistische und passende Rückmeldungen geben und den einzelnen Teilnehmer/innen Experimente anbieten. Dank des Kontaktzyklus kann ich meine Beobachtungen der Rollenspiele schneller strukturieren und meine Arbeitshypothesen über mögliche Gründe der Gesprächsstörungen und Kontaktstörungen, die dahinter stecken, klarer fassen. Nach dem Rollenspiel biete ich Rückmeldungen und Anregungen vor dem Hintergrund der gewonnenen Hypothesen an. Die Teilnehmer/innen (Zuschauer und Spieler) können durch die vorgeschaltete kurze Einführung des Kontaktmodells mein Feedback einordnen und ihr eigenes Feedback leichter formulieren. Diese Einstimmung bildet eine gute Grundlage für mögliche Experimente.

Durch die so gewonnene Sensibilisierung für ein ausgewogenes Gespräch werden die Teilnehmer/innen gleichsam für einen dialogischen, das heißt für mich auch, nährenden Kontakt sensibilisiert. Dazu jetzt mehr.

- Fruchtbarer Kontakt – eine dialogische Angelegenheit

Für die Gestalttherapie ist die Fähigkeit zum Dialog eine Bedingung für ungehindertes menschliches Wachstum. Kontaktstörungen verhindern einen dialogischen Kontakt in spezifischer Weise und hemmen dadurch das Wachstum. „Die Gestalttherapie ist einfach Unterstützung zur Auflösung von Hindernissen (Kontaktstörungen; die Vf.) beim Wachsen“ (From/Müller 1991, 40).

Vor diesem Hintergrund macht sich die Gestalttherapie gerne die Philosophie von Martin Buber zu eigen, der eine authentische, lebendige Kommunikation postuliert, die seiner Auffassung nach nur dialogisch sein kann. Anders gesagt: Ein nährender Kontakt zwischen Menschen entsteht dann, wenn diese sich von Du zu Du begegnen und sich so gegenseitig berühren. Eine solche Begegnung ist im Gespräch geschehen, wenn – ganz platt gesagt – die Gesprächspartner aus dem Gespräch mit dem Eindruck herausgehen, beim Anderen angekommen zu sein und von ihm vieles mitbekommen zu haben. Entsteht dieser Eindruck, fühlt man sich tatsächlich ange-nehm gesättigt, kann den Rückzug antreten mit

der Zuversicht, das Gespräch fruchten zu lassen und dem Anderen demnächst wieder neu zu begegnen. ‚Die Unterstützung zur Auflösung von Kontaktstörungen‘, um den Weg frei für eine dialogische Kommunikation zu machen, kann ich als Trainerin nur begrenzt leisten, da ich dafür therapeutisch arbeiten müsste, was nicht mein Auftrag als Trainerin ist. Die dialogische Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer/innen zu fördern, ist allerdings manchmal ein expliziter Auftragsbestandteil des Kommunikationstrainings bei einigen Unternehmen.²

Wie kann ich also die dialogische Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer/innen ernsthaft fördern, ohne die Kontaktstörungen der Mitarbeiter/innen in den Mittelpunkt des Trainings zu stellen? Ich versuche dazu, vier Vorsätze zu beherzigen:

- Ich reduziere die Perspektive der Kommunikationsarbeit auf folgende Leitfrage für die Teilnehmer/innen: „Wer, was und wie bin ich als (berufliche Rolle)...?“. Alle meine Interventionen im Training stehen im Dienste einer Antwort auf diese Frage.
- Ich gehe in den Trainings von der naiven Arbeitshypothese aus, dass die Kontaktstörungen der Teilnehmer/innen nur aus Gewohnheit bisher weiterbestehen und dass die Teilnehmer/innen nur darauf warten, sie durch angemessenere neue Verhaltensweisen und Selbstwahrnehmungen zu ersetzen. Es ermöglicht mir, das Ganze mit viel Leichtigkeit und ohne deplazierten Hilfseifer anzugehen.
- Ich biete den Teilnehmer/innen Ressourcen-orientierte Experimente in einem spielerischen Rahmen an, in dem sie sich neu in bekannten Kommunikationssituationen erfahren können, wenn sie wollen.
- Ich versuche selbst, den Teilnehmer/innen im Dialog zu begegnen. Schon diese Kontakterfahrung verhilft den Teilnehmer/innen häufig zu neuem Kommunikationsverhalten.

² Das Wort Dialog ist mittlerweile in die oberen Firmenetagen durchgedrungen. Es scheint auch klar geworden zu sein, dass jedes Unternehmen ohne eine dialogische Kommunikationskultur auf lange Sicht heutzutage in seinem Wachstum gehemmt ist. Wenn diese ganz richtige Auffassung sich weiter herumspricht, brauchen sich Gestalttherapeuten nicht mehr allzu sehr um Arbeit zu sorgen! Es ist nur die Frage, wie ernst der Bedarf an dialogischer Kommunikation in Unternehmen genommen wird.

40 | Praxis

Um diesen Vorsätzen gerecht zu werden bediene ich mich dreier weiterer Facetten des gestalttherapeutischen Hintergrunds, die ich nur noch kurz skizzieren will, da ihr Nutzen für die Arbeit durch das vorher Gesagte bereits deutlich geworden sind.

- Hier und Jetzt

Wähle ich die Frage: „Was, wer und wie bin ich als...?“ als Perspektive der Trainingsarbeit, so kann sie im Rahmen des Trainings nur fruchtbar beantwortet werden, indem ich als Trainerin auch vom Hier und Jetzt ausgehe und mich daran orientiere. Ansonsten können die Teilnehmer/innen nicht erfahren, wer und wie sie als kommunikative Menschen in ihrer beruflichen Rolle sind und sein können. Das Postulat des Hier und Jetzt scheint mir eine notwendige Voraussetzung für die Erfahrung der eigenen Kommunikationsmuster in der gegebenen beruflichen Rolle. Ich erzähle also den Trainingsteilnehmer/innen nicht, was sie grundsätzlich in Zukunft tun sollten und lasse sie das ausprobieren, ungeachtet ihrer derzeitigen Ausgangssituation. Ich erkläre ihnen auch nicht, was sie nicht tun dürften und sicher tausendfach in der Vergangenheit bereits getan haben (sozusagen: Schwamm drüber!). Ich schaue mir im Rollenspiel an, wie sich jede/r in der von ihm/ihr erwarteten beruflichen Rolle aktuell verhält und erarbeite mit jedem von ihnen die zur Rolle und Person passende Kommunikationsart, die ihnen jetzt möglich ist, die bereits *offensichtlich* in ihnen schlummert. Im Bezug auf das Postulat des Hier und Jetzt arbeite ich wie in einer Gestalttherapie-Sitzung: Ich schaue den Menschen (während seines Rollenspiels) an, lasse das Offenkundige auf mich wirken. Dabei tun sich Hypothesen auf, Fantasien von passenden Verbesserungsmöglichkeiten entstehen. Ich melde meine Wahrnehmung zurück, spiegele, was mir auffällt und eröffne die Möglichkeit, Alternativen auszuprobieren.³

Damit die Teilnehmer/innen daran glauben, dass sie tatsächlich anders können, wenn sie wollen, muss das Wecken ihrer noch schlummernden Fähigkeiten im Training - Hier und Jetzt stattfinden. Nur so erfahren die Teilnehmer/innen sich neu und können andere Wege ausprobieren. Damit wären wir bei der nächsten Facette des gestalttherapeutischen Hintergrunds, die ich hier beschreiben möchte: die spielerische und experimentelle Herangehensweise der Arbeit im Hier und Jetzt.

- Spielen und experimentieren – ausprobieren und sich dabei erfahren

Ich spreche hier immer wieder von Rollenspielen. Damit ist aber lediglich das Simulieren einer Situation gemeint, die den Trainingsteilnehmer/innen „wirklich“ bevorsteht. Dieses Simulieren stellt lediglich den Stoff, den es gilt, zu neuen Kommunikationsmöglichkeiten zu verwerten. Dies geschieht am eindrücklichsten durch eine spielerische und experimentelle Herangehensweise. Der Begriff Spiel ist ein sehr vielseitiger Begriff. Spielen bedeutet hier gleich Mehreres: Etwas im Tun ernsthaft ausprobieren und sich im Ausprobieren erfahren. Warum ist diese Herangehensweise eigentlich so bedeutend für die Gestalttherapie und was bringt sie für Kommunikationstrainings überhaupt ein?

Erstens entspricht das spielerische und experimentelle gestalttherapeutische Arbeiten der Prämisse der Wahlfreiheit: Bin ich mir als Therapeut/in bewusst, dass mein Klient immer die Wahl hat, so oder anders zu handeln, kann ich meinem Klienten nur anbieten, sich auszuprobieren. Es scheint mir die einzige konsequente Form des Umgangs mit meinem Klienten zu sein, wenn ich das Postulat der Wahlfreiheit (s.o.) Ernst nehme. Zweitens, entspricht diese Arbeitsform in der Gestalttherapie der Überzeugung, dass wir Menschen immer etwas miteinander *tun*, wenn wir kommunizieren, ob beredt oder nicht. Und da wir bekanntlich nicht anders können, als miteinander zu kommunizieren, so tun wir ständig etwas miteinander. Anders ausgedrückt, Kommunikation ist nichts anderes als ein riesiges Spiel, oder genauer, ein riesiges Netz von verwandten Sprachspielen. „Das Wort Sprachspiel soll hier hervorheben, dass das Sprechen einer Sprache (*hier im Sinne von jedem Kommunikationsakt*) ein Teil ist einer Tätigkeit, oder einer Lebensform“ (Wittgenstein 1984, 250 – PU § 23). Allein der zum Klischee gewordene Gestaltsatz: „Was macht dieser Satz mit dir?“ zeigt, dass in der Gestalttherapie davon ausgegangen wird, dass Kommunikation ein Teil einer Tätigkeit ist. Durch Spiele und Experimente als methodische Mittel trägt die Gestalttherapie dieser Überzeugung auf passende Art und Weise Rechnung.

Am wichtigsten ist aber folgende Implikation von Spielen und Experimenten für die Gestalttherapie. Spiele und Experimente ermöglichen es, dasjenige körperlich und geistig zu *erfahren*,

was in anderen therapeutischen Kontexten vom Therapeuten erklärt und damit definiert wird. In der Selbst-Erfahrung im Experiment oder Spiel kommt der Klient mit seinen Ressourcen oder abgespaltenen Gefühlen in Kontakt. Diese Selbst-Erfahrung ist an sich schon ein in Gang gesetzter Veränderungsprozess und damit die Eröffnung neuer Handlungsmöglichkeiten.

Zu guter Letzt ist die Leichtigkeit, mit der das Wort Spiel in unserer Umgangssprache immer konnotiert wird, im gestalttherapeutischen wie im beratenden Kontext einfach erfrischend und schon deshalb wichtig. In beiden Kontexten scheint es nämlich oft so, als müssten persönliche Schwierigkeiten fast zwangsläufig extrem ernst und dramatisch angegangen werden, sollten sie überhaupt eine Chance haben, behoben zu werden. Arbeitet man grundsätzlich mit Spielen, so kommt eine leichtere Stimmung in der Gruppe auf, egal wie ernst man das Spielen meint. Alleine diese Stimmung führt oft schneller zu Lösungen als eine schwierigkeits-behaftete Dramatik. Insgesamt betrachtet, ermöglicht es die spielerische und experimentelle Arbeitsform der Gestalttherapie, jede Kommunikationssituation als selbstverantwortliche Kontakterfahrung zu begreifen, zu reflektieren und zu nutzen. Für unsere Trainings ist diese Arbeitsform auch deshalb die Arbeitsform der Wahl.

Die Beziehung Klient /Therapeut – Augenblicke im Training

Die Qualität der Beziehung zwischen Klienten und Therapeuten entscheidet oft über Erfolg oder Misserfolg einer Therapie. Hat der Klient Vertrauen in seinen Therapeuten gewonnen und lässt sich der Therapeut auf seinen Klienten ein, so entsteht ein Rahmen, in dem der Klient unter anderem an seinen Kontaktstörungen arbeiten kann. Die Beziehung zwischen dem Therapie-

3

Diese Arbeit ist im Kommunikationstraining einerseits einfacher als in einer Gestalttherapie-sitzung, da das Training immer für alle Teilnehmer/innen das gleiche klar definierte Ziel hat: gute Gesprächspartner zu werden. Andererseits ist dieses allen gemeinsame Ziel auch eine Hürde: Das Training ist dadurch extrem leistungsorientiert angelegt, so dass ich am Anfang die fiebrige Suche der Teilnehmer/innen nach dem an sich guten oder schlechten Gespräch heftig bekämpfen muss, will ich eine Chance haben, zu den individuellen Ressourcen der Einzelnen vorzudringen.

ten und Klienten erhält neben anderem Modellcharakter für den Klienten. Manche bisher unmögliche Kontakterfahrungen werden darüber möglich und lassen ahnen, dass sie auch im Alltagsleben wiederholbar werden.

Als Trainerin in ein- oder zweitägigen Kommunikationstrainings kann ich natürlich keine dauerhafte Beziehung zu den Teilnehmer/innen aufbauen. Trotzdem ist es aber so, dass ich mich durch meinen gestalttherapeutischen Hintergrund auf entsprechende Art und Weise auf die Teilnehmer/innen einlasse. Mein primäres Interesse ist es nicht, Ihnen etwas einseitig beizubringen. Vielmehr lade ich sie ein oder verführe sie dazu, ihre Ressourcen fruchten zu lassen. Das bedeutet natürlich intensives Einlassen auf jeden Einzelnen, wenn auch nur für ein paar Stunden. Das sind die meisten Menschen nicht gewohnt, gewöhnen sich aber erfahrungsgemäß schnell daran, wollen mehr davon und geben dann selbst sehr viel. So hat also auch die Qualität des Kontakts zwischen den einzelnen Teilnehmer/innen und mir in Trainings einen großen Anteil am Erfolg des Trainings. Nicht nur eine wachsende Beziehung ist ausschlaggebend für das Gelingen eines Trainings, sondern viele kleine Kontaktaugenblicke im Laufe des Trainingstages. Dies ist eine einfache Erkenntnis, die für die therapeutische Arbeit wiederum hilfreich und erleichternd sein kann. Sie zeigt nämlich, dass die Arbeit mit Menschen nicht immer Jahre dauern muss, um Wirkung zu zeigen. Oft reichen auch Augenblicke. Das hätte ich vor meiner Tätigkeit als Trainerin so nicht für möglich gehalten.

Ausblick

Ich wusste ja, dass die Gestalttherapie in meiner Arbeit als Trainerin eine wichtige Rolle spielt. Durch das Schreiben an diesem Artikel ist mir aber bewusst geworden, wie viel das ist, was ich als Trainerin aus meiner gestalttherapeutischen Ausbildung ziehe und wie sehr meine Arbeit davon geprägt wird. Ich würde mich freuen, wenn dieser Artikel Lust geweckt hat, den gestalttherapeutischen Hintergrund bewusster in Kommunikationstrainings und Coaching zu nutzen. Ich bin mittlerweile davon überzeugt, dass ein Kommunikationstraining erst durch diesen Hintergrund wirklich gut werden kann. Mir scheint auch deshalb, dass es für die Weiterentwicklung von Kommunikationstrainings einerseits, aber auch der Gestalttherapie andererseits, sinnvoll wäre, eine gestalt-

theoretisch begründete Methodologie für Kommunikationstrainings zu entwickeln. Die intensive Konzeptionsarbeit hierzu, würde sich lohnen.

Literatur

FROM, I./MÜLLER, B. (1991): Unveröffentlichte Aufzeichnungen 1977-83. In: Gestalttherapie 2/93, 40.
 PERLS, F. S., HEFFERLINE, R. F., GOODMAN, P. (1951/1985): Gestalttherapie. Stuttgart.
 WITTGENSTEIN, L. (1984): Philosophische Untersuchungen. Werkausgabe in 8 Bänden. Band 1. Frankfurt/Main (Suhrkamp).

*Delphine Akoun
 Fuldastr. 7
 D-47051 Duisburg
 E-Mail: delphine.akoun@t-online.de*

communication

Akoun & Scholten



**Training & Coaching
 für Kommunikation
 im Kontakt**

Oststr. 168 • 47057 Duisburg • communication-as@t-online.de

„Nach dem Gespräch mit meinem Kollegen war es mir so wohl zumute wie nach einem exquisiten Menü mit einer Ile flottante zum Dessert.“
 Marie K., einige Zeit nach einem unserer Trainings.

Auch eine kleine Ile flottante?
 Was das ist?
 Fon: 02 03 / 346 31 45
 Wir rufen zurück!