

Unser Beratungsverständnis

In unseren Beratungen gehen wir von folgenden Grundannahmen aus:

Der Mensch ist lern- und entwicklungsfähig.

- Grundsätzlich sind Menschen lern- und entwicklungsfähig. Das müssen sie sein, damit sie sich in einer komplexen und sich ständig verändernden Umwelt zurechtfinden. Die Fähigkeit, zu lernen und sich zu entwickeln ist sowohl geprägt (und auch begrenzt) durch individuelle Veranlagungen als auch durch Erfahrungen sowie aktuelle Lebensumstände. Vor allem frühe Lernerfahrungen können sich förderlich oder hinderlich auf die Einschätzung der eigenen Lern- und Entwicklungsfähigkeit auswirken.
- Anstehende Entwicklungen können blockiert sein. Dabei kann es sich um innere Blockaden (Widerstand gegenüber einer anstehenden Veränderung) oder um Blockaden im Umfeld (hemmende Situationen) handeln.

Beratung hat zum Ziel, hinderliche Selbstzuschreibungen aufzuweichen und die eigene Kontrollmeinung (Einfluss auf das eigene Lernen und die eigene Entwicklung) zu erhöhen.

Der Mensch bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Autonomie und Interdependenz.

- Der Mensch ist ein soziales Wesen. Seine Identität ist das Resultat von vielfältigen Interaktionsprozessen.
- Die Handlungen eines jeden Menschen haben Auswirkungen auf sein Umfeld. Ebenso hat das Unterlassen von Handlungen Auswirkungen auf das Umfeld. Gleichzeitig wirkt das Umfeld in vielfältiger Weise auf das Individuum.

Beratung will dazu beitragen, die Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt zu erkennen und die sich daraus ergebende Verantwortung wahrzunehmen.

Der Mensch hat ein ambivalentes Verhältnis zu Institutionen und zu Arbeit.

- Das Eingebundensein in Institutionen ermöglicht das Gefühl von Zugehörigkeit und schränkt gleichzeitig den individuellen Handlungsspielraum ein. Je nach Situation überwiegt das Gefühl von aufgehobenem oder dasjenige von Beschränkung.
- Arbeit hat in unserer Gesellschaft nicht nur den Zweck der Existenzsicherung, sondern ist weitgehend auch sinn- und identitätsstiftend. Gleichzeitig bedeutet das Eingebundensein in einen Arbeitsprozess immer auch einen gewissen Verzicht auf individuelle Bedürfnisse.
- Die Arbeitszufriedenheit hängt weitgehend davon ab, ob nährende Faktoren (Anerkennung, Verwirklichung von Ideen, Einflussnahme etc.) und zehrende Faktoren (Energie- und Zeitaufwand, Verzicht auf bestimmte Bedürfnisse etc.) subjektiv als einigermassen ausgewogen erlebt werden.

Beratung kann die Ambivalenzen nicht aufheben. Sie muss sie anerkennen und dazu beitragen, dass Situationen auf dem Hintergrund dieser Ambivalenzen gedeutet und gegebenenfalls verändert werden können.

Der Mensch ist in der Lage, seine Wahrnehmung und seine Deutungen im Sinne von Erkenntnis zu verändern und zu erweitern.

- Erkenntnis ist an das Subjekt gebunden. Der Mensch erfasst die Welt deshalb nie objektiv im Sinne von abbildend.
- Erkenntnisgewinn geschieht nicht unabhängig von der Umwelt. Die eigenen kognitiven Muster sind geprägt von vergangenen und gegenwärtigen Umwelterfahrungen.
- Erkenntnisgewinn ist nicht unbedingt ein gewollter, aber in jedem Fall ein aktiver Prozess. Dabei spielen Denken, Fühlen und Handeln eine mehr oder weniger ausgewogene Rolle.
- Diskrepanzen sind Voraussetzung, damit Erkenntnisse gewonnen werden können. Unter Umständen werden solche Diskrepanzen abgewehrt, weil sie den Menschen dazu "nötigen", seine Sichtweise zu hinterfragen und allenfalls zu verändern.
- Erkenntnis basiert auf bestehenden Sichtweisen und bedeutet eine Umstrukturierung derselben. Sie ist somit immer auf dem Hintergrund bisheriger Erfahrungen und Erklärungen zu deuten und zu verstehen.
- Erkenntnis im Sinne von Verstehen ist nie absolut. Die "Tiefe" des Verstehens hängt davon ab, in welchem Mass der Mensch mit seinem Denken, Fühlen und Handeln am Erkenntnisprozess beteiligt ist.
- Das Einbeziehen von unterschiedlichen Perspektiven fördert die Veränderung von Deutungs- und Wahrnehmungsmustern, weil durch die Auseinandersetzung mit anderen, vielleicht fremden Perspektiven eine Distanz zur eigenen Sichtweise gewonnen werden kann.
- Überdauernde Verhaltensänderungen setzen Erkenntnisprozesse voraus. Verhaltensänderungen im Sinne reiner Anpassung ohne entsprechende Einsicht haben wenig Aussicht auf Erfolg.

Beratung kann Erkenntnisprozesse begünstigen, indem sie Diskrepanzen benennt und dazu ermutigt, bisherige Wahrnehmungs- und Deutungsmuster zu hinterfragen, um sie gegebenenfalls erweitern zu können.

Entwicklungen brauchen einen Anreiz.

- Entwicklungen werden häufig durch Herausforderungen oder Anreize aus dem Umfeld initiiert. Diese bewegen den Menschen (freiwillig oder manchmal auch unfreiwillig), Entwicklungsschritte zu vollziehen.
- Für erfolgreiche Entwicklungen braucht es sowohl einen gewissen „Problem-Druck“ (weg von...) als auch eine Art „Lust-Sog“ (hin zu...).
- Weil der Mensch grundsätzlich das Bedürfnis hat, sich zu entwickeln, konstellierte er sich unter Umständen die Umwelt so, dass er zu Veränderungen im Sinne von Entwicklungen "gezwungen" wird.
- Entwicklungen werden dann als positive Herausforderung wahrgenommen, wenn Anforderungen und Fähigkeiten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Vermutete oder tatsächliche Überforderung erzeugt Angst, während latente Unterforderung zu Trägheit und Lethargie führen kann.

Beratung will dazu beitragen, anstehende Entwicklungen zu erkennen, sie unter Umständen auch zu initiieren sowie Tempo und Richtung der Veränderung ein Stück weit zu steuern.

