

Heinz-Joachim Feuerstein & Heinke Deloch

## Erlebensbezogenes Denken: Neue Konzepte entwickeln in Beratungsprozessen

Anwendung und Erweiterung des Ansatzes *Thinking at the Edge* von E.T. Gendlin



Heinz-Joachim Feuerstein  
h.feuerstein@focusing.de  
www.focusing.de / www.stz-psychologie.de

Diplom-Psychologe, GwG-Ausbilder für Personenzentrierte Beratung und Supervision, Koordinator am Focusing Institute New York, Leiter des Focusing Zentrums Karlsruhe-FZK Gengenbach, Leitung des SteinbeisTransferZentrums Institut für Angewandte Psychologie an der Hochschule Kehl



Heinke Deloch  
info@experientielle-beratung.de  
www.experientielle-beratung.de

M.A. Philosophie, Weiterbildung Personenzentrierte Beratung, Trainerin der Elternschule (GwG), Focusing-Trainerin (DFG), TAE-Coordinator-in-Training (Focusing-Institute New York), tätig als freiberufliche Beraterin, Trainerin und Lehrbeauftragte

Die Entwicklung von Neuem ist eine zentrale Lebensaufgabe. In Beratung, Coaching und Therapie stellt sich die Frage nach der persönlichen Entwicklung, die sich ausdrückt in der Suche nach neuen, stimmigen Lebenskonzeptionen, Rollenverständnissen oder Handlungsschritten. Oft sehen sich KlientInnen aber auch vor die Aufgabe gestellt, in beruflichen Kontexten neue Ideen zu entwickeln, etwa für Geschäftskonzeptionen, organisationsspezifische Leitbilder, innovative Produkte oder eigene Forschungsansätze.

Bereits bei C. Rogers finden sich Überlegungen zum therapeutischen Prozess als kreativem Prozess. Er definiert diesen Prozess wie folgt: „Er ist das tätige Hervorbringen eines neuartigen Produkts der Beziehung zwischen der Einzigartigkeit des Individuums einerseits und den Materialien, Ereignissen, Menschen oder Umständen seines Lebens andererseits.“ (Rogers 1973, 339). Rogers nennt für das Hervorbringen kreativer Handlungen drei Bedingungen: 1. Offenheit gegenüber Erfahrung, 2. eine innere Bewertungsinstanz, 3. die Fähigkeit, mit Elementen und Begriffen zu spielen (Rogers 1973, 343f). Auf der Basis solch grundlegender Einsichten in den kreativen Prozess hat E.T. Gendlin, anknüpfend an seine philosophischen Untersuchungen zum Verhältnis von Sprache und menschlichem Erleben (Gendlin 1962), den Ansatz „*Thinking at the Edge*“ (TAE) zur systematischen, erlebensbezogenen Entwicklung neuer Ideen formuliert.

Im Folgenden stellen wir einen personenzentrierten und erlebensbezogenen („experientiellen“) Ansatz dar, in dem sich diese Grundgedanken von C. Rogers und die Methodik TAE von E.T. Gendlin wiederfinden. Die Entwicklung

neuer Ideen wird systematisch auf drei Ebenen begleitet: 1. bei der Gestaltung der sprachlichen Explikation des Neuen, 2. bei der Gestaltung der Selbststeuerungsprozesse- und 3. bei der Gestaltung der kommunikativen und interaktiven Prozesse.

### 1. Von meiner diffusen Idee zu meiner ausgearbeiteten Konzeption: die erlebensbezogene Methodik TAE von Eugene T. Gendlin

Die Methodik TAE beschreibt einen erlebensbezogenen Weg von einer diffus gefühlten eigenen, neuen Idee bis zu deren Ausarbeitung in eine logisch konsistente Konzeption. Die Methodik kann auf alle Bereiche innovativen, kreativen Denkens und Handelns angewandt werden. TAE wurde von E.T. Gendlin - in enger Zusammenarbeit mit seinen Kolleginnen M. Hendricks und K. Nelson - im Rahmen eines Seminars zur Theoriekonstruktion entwickelt. Gendlin wollte damit seinen Studierenden eine Anleitung an die Hand geben, die es ihnen ermöglichen sollte, eigenständige Forschungsansätze, bis hin zu logisch konsistenten Theorien zu entwickeln (Gendlin, 2004). Um den Prozess der erlebensbezogenen Entwicklung neuer Bedeutungen und deren logisch konsistente Bezüge systematisch zu unterstützen, formuliert Gendlin 14 Schritte (siehe Abb. 1), die er jeweils drei Phasen zuordnet (Gendlin & Hendricks 2004).

Phase I: Aus meinem Erleben der Idee Worte kommen lassen / Durchbrechen meiner Sprachlosigkeit

Phase II: In beispielhaften Episoden Muster finden

Phase III: Meine konsistente Konzeption formulieren.

## Thinking at the Edge (TAE): Schritte (in Anlehnung an Gendlin & Hendricks 2004)

Phase I: Aus meinem Erleben der Idee Worte kommen lassen/Durchbrechen meiner Sprachlosigkeit (Schritte 1-5)

Zu Beginn kreativer Denkprozesse ist das Neue, Eigenständige noch nicht klar sagbar. Diese Phase leitet dazu an, wie ausgehend vom eigenen, körperlichen Erleben des Themas erste stimmige Wörter zur Formulierung der neuen Idee gefunden werden können. (1.) „Die Aufmerksamkeit auf einen Erfahrungsbereich richten“, der mich innerlich beschäftigt, und auf die damit verbundene spürbare, „unausgegrenzte“ Idee: Ich lasse aus meinem unmittelbaren körperlichen Erleben heraus Worte kommen. Mit Hilfe dieser Wörter nehme ich eine erste Umschreibung meiner Idee vor. (2.) „Eine erste Formulierung jenseits der üblichen Logik finden“: oft eine paradoxe Formulierung, um das Unklare, Widersprüchliche zu umfassen und zu schützen. (3.) „Die Unzulänglichkeit des üblichen Wortgebrauchs feststellen“: die Heraushebung von drei zentralen Schlüsselwörtern in meinem bisherigen Text verdichtet die Umschreibung der Idee. Jedoch sind die Schlüsselwörter noch im Gebrauch der Konvention, von der ich sie lösen muss, um das Neue, Einzigartige greifbar zu machen. Im Abgleich mit der gespürten Bedeutung (felt sense) meiner Idee kann ich zunächst ausdrücken, was meine Schlüsselwörter nicht bedeuten sollen (im herkömmlichen Sinn der Worte). Ich kann dann, kontrastiv, (4.) „Meinen eigenen Wortgebrauch spezifizieren“, indem ich formuliere, was die Schlüsselwörter in meinem Zusammenhang bedeuten sollen. Mit diesem Material aus 1-4 kann ich im nächsten Schritt (5.) „Frei schreiben und neuen Kernsatz formulieren“ ein eigenes Wörterbuch meiner Begriffe und deren Bedeutung zusammenstellen, mich damit meiner gefühlten Idee noch einmal frisch zuwenden, Texte schreiben und einen neuen Kernsatz formulieren. Wiederum gleiche ich ab, ob der so entstandene Text etwas trifft von dem, was ich zum Thema spüre – ob sich das Gefühl schon „besser verstanden, ausgedrückt fühlt“, oder ob sich der Text wegbewegt von meinem ursprünglichen Impuls.

Phase II: In beispielhaften Episoden Muster finden (Schritte 6-9)

In dieser Phase geht es um Zusammenhänge im Erleben meiner neuen Idee. Es werden Beispiele aus meiner Erfahrung zur Untersuchung und Entfaltung musterartiger Zusammenhänge genutzt. In Schritt (6) „Episoden sammeln“ werden dazu drei unterschiedliche Situationen aus meinem Erfahrungsbereich beschrieben, wichtige Details in den Beschreibungen unterstrichen und in (7.) „Muster innerhalb der Episoden heraus arbeiten“ Zusammenhänge zwischen diesen bedeutsamen Details formuliert. Auf diese Weise formuliere ich übergreifende Muster, die nicht nur auf meine beschriebenen Situationen passen. Wiederum der Abgleich, ob diese Muster zum Gefühl (felt sense) meiner Idee passen und ob sie für das gefühlte Anliegen relevant sind. Im nächsten Schritt (8.) „Episoden kreuzen“ kommt die Methode des „Kreuzens“ zum Einsatz: ich gehe in die Position der ersten Episode und deren Muster und schaue auf die zweite Episode und deren Muster, schaue dann, ob sich im Zusammenhang von eins und zwei neue Aspekte als neue Muster entdecken lassen. Dieses Verfahren kann zwischen allen Mustern und Episoden aus (6) und (7) durchgeführt werden. Ist die Relevanz dieser Muster und Begriffe spürbar, werden sie als kongruente Symbolisierungen erlebt, kann dann in (9) „Frei schreiben“ noch einmal Text geschrieben werden (je nach Berufsfeld auch andere Explikationsformen wie grafische Darstellungen, Skizzen, Formeln...), um das Material 1-8 in Zusammenhang zu bringen.

Phase III: Meine konsistente Konzeption formulieren (Schritte 10-14)

In dieser Phase geht es um die Bildung einer logischen, in sich konsistenten Konzeption (z.B. Theorie, Produkt, Methode), in der die vorher identifizierten zentralen Konzepte bzw. Begriffe und Muster systematisch mit einander in Beziehung gesetzt werden. Dabei kommt wieder die fühlbare Beziehung zwischen den einzelnen Konzepten ins Spiel: Logik wird hier eingeführt als Option, symbolisiertes Erleben in regelhafte Beziehung zu setzen und so über Situationen hinaus anwendbar zu machen. In (10.) „Zentrale Begrifflichkeiten suchen und miteinander verbinden“ werden zunächst wieder drei zentrale Schlüsselbegriffe ausgewählt, die Kernkonzepte des Neuen repräsentieren, Begriffe, die ich spürbar benötige, um das auszudrücken, was mir bedeutsam ist am Neuen. In (11.) „Inhärente Verbindungen zwischen den Begriffen suchen“ formuliere ich Zusammenhänge zwischen diesen Begriffen („Termen“), die ich aus meiner Erfahrung beziehe. Schritt (12.) bringt eine weitere Formalisierung: „Feststehende Termini wählen und miteinander verschränken“ – hier strukturiere ich die ursprüngliche Idee vorläufig und arbeite sie aus mit den zuvor entwickelten Begriffen, Mustern, logischen Beziehungen. Dabei bleibt die Kernfrage bei der Ausformulierung immer wieder: Trifft das den Punkt des gespürten Unklaren, Neuen, den ich entfalten möchte? Ist eine erste Konzeption expliziert, kann ich in (13) „Die Theorie außerhalb meines Themengebiets anwenden“ erproben, wie man diese neue Konzeption auch außerhalb meines ursprünglichen Themengebiets anwenden könnte. Gibt es eine neue Perspektive, wenn diese Konzeption oder Teile daraus in anderen Bereichen angewendet würden? Erfahrungen aus der Forschung zeigen häufig, dass eine neue Idee auf einem anderen Anwendungsgebiet als dem ursprünglich intendierten eine große Wirksamkeit entfalten kann. Nach diesem Ausflug in Nachbargebiete können in (14) „Die Konzeption erweitern und im eigenen Themengebiet anwenden“ noch Anwendungsbereiche im eigenen Themengebiet erkundet werden: Wo könnte diese neue Art, Zusammenhänge zu sehen, noch belebend wirken?

Abbildung 1

Ähnlich den Focusing-Schritten (Gendlin 1998) können die TAE-Schritte als Stadien der Konzeptionsentwicklung vollständig durchlaufen werden. Die einzelnen Interventionen können aber auch im Rahmen von Beratungsprozessen „eingestreut“ werden, wenn es um das Entfalten einer eigenständigen Vorstellung geht. In der Regel werden die Phasen in wechselseitigen Partner-Interviews durchlaufen, wobei die zuhörende Person genau mitschreibt, anschließend den Text der „AkteurIn“ übergibt, die mit diesem Material weiter arbeitet. Im klassischen Verfahren entwickelt jede TeilnehmerIn im Rahmen von Workshops ihre eigene Idee. Erste Erfahrungen mit Gruppen, in denen ein vorher festgelegter Themenbereich gemeinsam in einem modifizierten Vorgehen entwickelt wird, sind ermutigend und werden von uns eingesetzt für Beiträge zu aktuellen gesellschaftlichen und organisationsbezogenen Themenstellungen. Insgesamt sollen damit die vorhandenen Kompetenzen zur Selbststeuerung beim Entfalten neuer Konzepte gestärkt und methodisch beschreibbar gemacht werden. Es liegen zwar viele Ansätze zum Generieren von Ideen und deren Ausarbeitung vor; das Besondere an TAE ist, dass diese Methodik systematisch bei der Erfahrung einer Person ansetzt und den Prozess erlebungsbezogen bis hin zur konsistenten Konzeption leitet.

Durch die schriftliche Form der Konzeptentwicklung können auch später noch Anregungen entstehen; unsere Erfahrungen zeigen, dass beim Nachlesen in neuen Lebenssituationen Jahre später noch Lichter aufgehen können.

## 2. Gestaltung der Selbststeuerungsprozesse bei erlebungsbezogener Konzeptentwicklung

Die TAE-Schritte unterstützen systematisch den Prozess des erlebungsbezogenen Denkens im Sinne eines „Experientialen Zickzack“ (Gendlin 2003, S.108), dem weitertragenden Prozess von - Denken > Fühlen > Denken > Fühlen, der auch bei Rogers als Prozess des „Functioning“ im Ideal der „fully func-

tioning person“ hinterlegt ist (Rogers 1973, S.154 ff). Gendlin hebt für produktives erlebungsbezogenes Denken beide Richtungen hervor: Denken im Fühlen - die Aufnahme von unklaren Impulsen aus dem Fühlen (passende Konzeptualisierung des Erlebens). Fühlen im Denken - das regelmäßige Überprüfen von Konzepten des Denkens am körperlichen Fühlen (felt-sensing).

Die Beschreibungen der TAE-Schritte greifen noch nicht die inneren Störprozesse auf, die beim erlebungsbezogenen Denken auftreten können. Sie folgen damit dem humanistischen Prinzip „jeder Mensch hat die Fähigkeit, Neues zu entwickeln“ und nehmen die Fähigkeit zur Steuerung des eigenen kreativen Prozesses zunächst als gegeben an.

Die Metaphern, die zum Kennzeichnen des schöpferischen Prozesses verwendet werden, deuten allerdings schon darauf hin, dass es hier um komplexe, störbare innere Prozesse geht – vom Schwangergehen über das Kreisen bis hin zur (schweren) Geburt ist hier die Rede, auch von Inkubation bis zum Ausbruch der Idee als schleichender Prozess. Joan Miró hat sein Erleben des inneren Prozesses als Kampf beschrieben: „Ich arbeite mit Leidenschaft, in einem Zustand der Ekstase. Wenn ich ein Bild anfangen, gehorche ich einem inneren Impuls, den ich körperlich spüre, ein Bedürfnis, loszulegen. Es ist, wie wenn etwas aus meinem Körper hinaus müsste. Natürlich kann mir ein Bild nicht immer sofort gefallen. In solchen Fällen bin ich dann nicht feige, ich nehme den Kampf auf. Es ist ein Kampf zwischen mir und dem, was ich mache. Zwischen mir und der Leinwand, zwischen mir und meinem unguten Gefühl. Dieser Kampf regt mich auf, lässt mich nicht mehr los. Ich arbeite dann, bis mein ungutes Gefühl verschwunden ist.“ (Miro, 1959)

In der praktischen Arbeit zeigt sich allerdings, dass gerade bei der systematischen Entwicklung von Neuem die Funktionsfähigkeit dieser Selbststeuerungsprozesse großen Schwankungen unterliegt. Diese sind auch im Alltag zu beobachten als Arbeitsblockaden, Stimmungsschwankungen bei fachlichen

oder kreativen Aufgabenstellungen. Aus unserer eigenen Erfahrung mit TAE und den Prozessbegleitungen anderer Personen sei hier an zwei Beispielen erläutert, wie die Selbststeuerung des Entwicklungsprozesses ins Stocken geraten kann, und welche Hilfen aus dem Focusing-orientierten und Personenzentrierten Ansatz verfügbar sind, um den Selbststeuerungsprozess an kritischen Stellen zu unterstützen. Darüber hinaus können auch durch experientialen Methodengebrauch Hilfestellungen aus anderen Ansätzen prozessorientiert angeboten werden:

Das Erleben von Unklarheit als Herausforderung: Im erlebungsbezogenen Ansatz hat erlebte Unklarheit einen hohen, meist positiven Stellenwert. Das Neue ist dort, wo etwas unklar ist. Focusing nimmt dort seinen Ausgangspunkt für Lösungsschritte: „die Aufmerksamkeit auf das Unklare in mir richten“ ist eine Kurzanleitung zu Focusing. Unsere erlernte Reaktion auf Unklarheit ist allerdings eine andere: die Stressforschung zeigt, dass Unklarheit und Unsicherheit meist Stressreaktionen auslösen und hohen Druck erzeugen, schnell Klarheit zu schaffen (egal wie). Unklarheit wird häufig auch als mangelnder „Durchblick“ der eigenen Intelligenz schlecht geschrieben. Beim Gestalten der Rahmenbedingungen für TAE-Prozesse ist deshalb eine möglichst druckfreie, entspannte Atmosphäre wesentlich. Personen, die unter Erfolgs- oder Zeitdruck stehen und sich durch die Möglichkeit des Scheiterns bedroht fühlen, profitieren zu Beginn meist von Methoden des Innerlich-Abstand- oder Freiraum Schaffens, aber auch begleitend durch den ganzen Prozess. Auch die explizite Auseinandersetzung mit Werthaltungen wie „Arbeit darf keinen Spaß machen“, die für kreative Konzeptentwicklung, in der nichts erzwungen werden kann, keinen Raum lässt, ist notwendig, damit ein Prozess in Gang kommen bzw. am Laufen gehalten werden kann.

Selbstbild und selbstkritische Haltungen: im Selbstbild einer Person ist oft nicht vorgesehen, sich selbst als jemand zu sehen, der etwas wirklich Neues und Bedeutsames hervorbringen kann. Folge

ist dann, dass der TAE-Prozess nur zögerlich begonnen wird: „Ich tue mal so, als könnte ich, aber ich glaube nicht, dass ich das schaffen kann (wünschen würde ich es mir natürlich schon...)“. Diese Zweifel an der eigenen kreativen Leistungsfähigkeit führen dann bei den ersten Schwierigkeiten beim Verstehen einer Instruktion oder, wenn nicht sofort ein Prozess-Schritt erlebt wird, zu der Folgerung „Ich habe es ja gleich gewusst, ich kann das nicht... wie konntest du dir nur so etwas einbilden?“ Alte Gefühle von Unvermögen, Scham, Hilflosigkeit werden wieder spürbar, die Lust am Neuen sinkt unter null. Hinzu kommen wiederkehrende Zweifel an der Bedeutsamkeit der eigenen Idee, zwischen „großartig“ und „wen interessiert das Ganze eigentlich?!“

Wie kann in diesen Situationen die Selbststeuerung gefördert werden? Passende Konzepte der Focusing-Begleitung stehen bereit, beispielsweise „Umgang mit dem Inneren Kritiker“ und „freundliche Beziehung zu sich selbst entwickeln“. Als weiteres anwendbares Konzept erscheint hier die begleitende Stärkung der spezifischen Selbstwirksamkeitserwartung „Ich glaube, ich kann etwas Neues schaffen, auch wenn es schwierig ist“ (Bandura 1997). Da es sich bei inneren Entmutigungsprozessen oft um früh erworbene, wiederkehrende strukturgebundene Denk- und Erlebensweisen handelt, kann eine Bearbeitung solcher Blockade-Situationen helfen, diese Muster zu erkennen und über den TAE-Prozess hinaus veränderbar zu machen. Auch der von Greenberg entwickelte Coaching-Ansatz für die Auseinandersetzung mit Gefühlen kann hier genutzt werden (Greenberg 2002). Das Beachten des gesamten Spektrums an persönlichen Reaktionen auf die TAE-Situation kann dazu beitragen, Entfaltungs-behindernde Erlebensweisen zu erkennen und in ihrer Wirkung dauerhaft zu mindern.

Zur bewussten Auseinandersetzung mit „Hochs und Tiefs“ im kreativen Prozess hat sich auch die Nutzung eines „Logbuches“ bewährt, in das TeilnehmerInnen regelmäßig ihre Befindlichkeit, ihre Stimmungskurve und begleit-

tende Gedanken notieren können, um die inneren Reaktionen auf Schwierigkeiten in der Entwicklung einer eigenen Idee zu dokumentieren und zu bearbeiten.

Diese Beispiele stehen für eine Vielzahl weiterer Bedingungen und Gestaltungsoptionen für die Selbststeuerung im Prozess der Konzeptentwicklung.

### **3. Die Gestaltung der kommunikativen und interaktiven Prozesse bei der Entwicklung neuer Ideen**

Mit den methodischen Schritten erlebensbezogenen Denkens und der systematischen Unterstützung der Selbststeuerung sind noch nicht alle relevanten Dimensionen der Entwicklung von Neuem beschrieben: Insbesondere die einschlägige Forschung und Literatur zu Innovationen und den Erfolgsbedingungen ihrer Realisierung zeigen, dass ein kritischer Punkt das Durchsetzen und erfolgreiche Platzieren neuer Ideen (Produkte, Konzeptionen, Verfahren/Methoden, Theorien...) ist.

Im TAE ist diese Anwendungs- und Umsetzungsfrage als Aufgabe der innovativen KonzeptentwicklerIn in den Schritten 13 und 14 angedeutet. Allerdings werden die sozialen Interaktionsprozesse, die in der Praxis über die erfolgreiche Realisierung einer neuen Idee entscheiden, nicht genauer betrachtet. Hier ist in der Praxis der erlebensbezogenen Konzeptentwicklung die Ebene der sozialen Interaktion der „innovativen AkteurIn“ mit ihrer Umwelt systematischer einzubeziehen.

Zunächst bleibt festzustellen, dass die Entwicklung neuer Ideen in der sozialen Umgebung einer Person auf durchaus gespaltene Reaktionen treffen kann. Um diese Reaktionstendenzen auf Neues bewusst zu machen, können wir bei uns selbst beginnen: Wie reagieren wir selbst, wenn eine KollegIn eine neue Idee einbringt? Wie verhalten wir uns in Besprechungen, wenn jemand etwas Neues vorschlägt? Und welche Reaktionen haben wir selbst von KollegInnen

und Vorgesetzten zu erwarten, wenn wir eine Neuerung ins Spiel bringen?

An Hochschulen, die ja eigentlich als Hort von Innovation gelten, steht das methodisch sorgsame Zusammenfassen von bereits Geschriebenem im Mittelpunkt studentischer Arbeiten und gilt als Merkmal wissenschaftlichen Arbeitens. ProfessorInnen wie auch Vorgesetzte reklamieren für sich oft das Vorrecht auf eigenständiges Denken. Der Gedanke, Studierende oder MitarbeiterInnen könnten selbst neue Konzepte und Konzeptionen entwickeln, wirkt für viele „Hierarchen“ provozierend, als Angriff auf die bestehende Ordnung. Hier kann auch ein Unterschied zwischen „Lernen“ und „Studieren“ festgemacht werden – Lernen, was andere als wahr und richtig erkannt haben; Studieren aber als eigenständige, aktive Auseinandersetzung mit Themen und Fragestellungen.

Insgesamt zeigen Erfahrungen und Studien, dass sowohl auf der Ebene von Gruppenbeziehungen wie auch im größeren Sozialverband von Organisationen oft derartige destruktive Filter gesetzt sind, die der Nutzung kreativer Potenziale und der Realisierung neuer Konzeptionen im Wege stehen. Besonders paradox erscheint dies bei Organisationen, die existentiell davon abhängig und dafür zuständig sind, dass neue Ideen aufgenommen und umgesetzt werden. Die Möglichkeiten zur Unterstützung liegen einerseits im Coaching von innovativen AkteurInnen beim Entwickeln und Umsetzen einer neuen Konzeption unter Einbeziehung der zu erwartenden Widerstände. Die andere, grundlegendere Option besteht in der Veränderung der Verhältnisse in Gruppen und Organisationen durch das Entwickeln einer innovationsfreundlichen Gruppen- und Organisationskultur. Sie ist damit verbunden, Regeln und Verhaltensweisen zu etablieren, die sowohl das Interaktionsverhalten der Beteiligten wie auch innovationsförderliche Werte einer Organisation einbeziehen. Als Beispiel für die Sicherung einer innovationsfreundlichen Gruppenkultur seien hier die Arbeiten von Michael West (1997, 2004) zu Modellen innovativer Teamarbeit erwähnt. Für die Gesprächskultur

## Erlebensbezogene Anleitungen zur Entfaltung Ihrer eigenen Ideen

- Gibt es einen Bereich in Ihrem (Berufs-) Leben, in dem Sie sehr erfahren sind, der Sie innerlich beschäftigt mit dem diffusen Gefühl: hier könnte/müsste man etwas besser machen? (z. B. Beratung, Therapie, Erziehung, Ausbildung, Training, Schule, Politik, Wirtschaft....)
- Angenommen, Sie wollten sich diesem Anliegen/Thema nun widmen und genauer formulieren, worum es Ihnen geht. Haben Sie ein Konzept für Ihre Vorgehensweise? Was werden Sie (nicht) tun?
- Gibt es innere Stimmen, Stimmungen, Reaktionen auf Ihr Vorhaben? Ermutigend? Eher pessimistisch? Wie ist die innere Aussicht, dass Sie wirklich etwas tun werden?
- Wie wird es weitergehen mit Ihrer Idee?

Hier eine kleine Auswahl von Vorschlägen aus der Anfangs-Phase des TAE-Prozesses (1-5), die vielleicht etwas beitragen können zur Entfaltung Ihrer Idee. Spielen Sie mit den Anleitungen, schauen Sie gelassen und freundlich, ob und wo sich innerlich etwas bewegt.....

Sorgen Sie dafür, dass Sie für die Dauer dieser Übung ungestört bleiben. Sie können die Bearbeitung auch unterbrechen und später wieder aufnehmen. Lesen Sie dann jeweils zuerst, was Sie schon notiert haben, nehmen Sie wieder Kontakt zu Ihrem körperlichen Gefühl zum Thema auf. Legen Sie Papier und Stift bereit ....

- Setzen Sie sich so bequem wie möglich.... Lenken Sie Ihre Aufmerksamkeit auf das Unklare, Spürbare in Ihrem Thema.  
Wo im Brust- Bauchbereich ist Ihr Thema (z. B. Ihr Impuls zur Veränderung, das Diffuse im Thema) körperlich spürbar?
- Welche Worte, Metaphern passen zu diesen Körpersignalen? Notieren Sie diese Worte....
- Versuchen Sie nun, mit diesen Worten Ihre Idee so zu beschreiben, dass das Neue, Wichtige für Sie darin enthalten ist.
- Unterstreichen Sie jetzt drei Worte in diesem Text, die für die Beschreibung des Neuen an Ihrer Idee stimmig erscheinen. Schreiben Sie für jedes Wort jeweils, was es nicht bedeuten soll in Ihrem Zusammenhang, dann auch, wie Sie es verstehen wollen.
- Nehmen Sie die Worte und Texte, die Sie bis jetzt erzeugt haben, und schreiben Sie damit eine erste vorläufige Fassung Ihrer neuen Idee. Prüfen Sie dabei immer wieder, ob Ihre Beschreibungen zum körperlichen Gefühl passen.

Drückt der Text Ihre Idee, Sichtweise, Ihren eigenen Beitrag zum Thema schon genauer aus? Fühlt sich Ihr „Gefühl zum Thema“ besser verstanden? (Wenn sich nichts bewegt, liegt das an den für Sie unpassenden Anleitungen, nicht an Ihnen...)

- Was ist Ihre Phantasie: Wie würde Ihre Umgebung (Familie, KollegInnen, Vorgesetzte...) reagieren, wenn Sie für Ihre Idee eintreten würden? Wie wirkt diese Erwartung der Reaktionen auf Sie?

(© 2010 Feuerstein & Deloch)

Abbildung 2

in Forschungsgruppen hat bereits Bohm (1996) Dialogregeln entwickelt, die genaues Zuhören im fachlichen Austausch sichern sollen.

Um einen persönlichen Eindruck zu bekommen, wie unser erlebensbezogener Ansatz der Konzeptentwicklung die Entwicklung neuer Ideen auf allen drei Ebenen begleitet, können Sie den Anleitungen in Abbildung 2 folgen.

### Quellen und Anwendungen

Da die Ebenen der erlebensbezogenen Konzeptentwicklung in vielfacher Hinsicht Bedingungen für die Entfaltung menschlicher Potenziale berühren, sind auch die Schnittstellen zu anderen Bereichen vielfältig.

Erlebensbezogene Konzeptentwicklung entfaltet in vielen Arbeits- und Lebensbereichen Wirkung:

- Das Gestalten von Seminaren und Abschlussarbeiten als Prozess erlebensbezogener Konzeptentwicklung, in der zunächst die eigenen Ideen der Studierenden ausgefaltet und geschützt werden können, und dann der Anschluss an den vorhandenen Korpus wissenschaftlicher Literatur gesucht wird.
- Das Entwickeln eigener Rollen-Konzepte im Coaching und in Trainingsgruppen: z. B. meine Rolle als BeraterIn, als Vorgesetzte/r, als PartnerIn/Mutter/Vater, mein Konzept von Familie.
- Das Begleiten der Entwicklung neuer Organisationskonzepte und deren Umsetzung im Führungscoaching.
- Die Explikation eigener gesellschaftlicher, politischer Vorstellungen im Austausch mit anderen Positionen in Gruppenprozessen.

Auch im Bereich der Organisationsgestaltung und Personalentwicklung sind vielfache Anwendungen denkbar:

- Mit der hier zugrundeliegenden „Philosophie des Impliziten“ (Gendlin 1997) lassen sich Bezüge zu Polanyi's „impliziten /stillen Wissen“ (Polanyi, 1985) herstellen, die

mittlerweile auch im Wissensmanagement und in organisationspsychologischen Forschungsarbeiten aufgenommen werden (z. B. Büssing, A. & B. Herbig 2003).

- In Wirtschaft und Industrie wird verstärkt darauf geachtet, welche Rahmenbedingungen für die Entstehung neuen Wissens gegeben sind – vor allem aber auch die Barrieren, die im Blick der Organisationsgestalter bleiben müssen (anschaulich dazu: Scholl 2004).
- „Innovationsfähigkeit“ ist mittlerweile eines der am häufigsten gebrauchten Schlagwörter, wenn es um die Zukunftsfähigkeit der (deutschen) Wirtschaft geht. Konkrete Bemühen um die Steigerung der „Innovationskompetenz“ finden sich in vielen Bereichen: das Schnittstellenmanagement zwischen Forschung und Produktion in der Industrie, das Einbeziehen der Erfahrungen des Vertriebs in die Produktgestaltung, innerbetriebliches Vorschlagswesen, Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur ständigen Weiterentwicklung von Produkten, „Think-Tanks“ zur strategischen Ausrichtung von Organisationen.

Hier ist der angepasste Einsatz erlebensbezogener Konzeptentwicklung sinnvoll als spezifischer Beitrag zum systematischen und konstruktiven Gestalten der Ideenentwicklung aus der eigenen Erfahrung (bzw. dem impliziten Wissen der Beteiligten) bis hin zum Ausarbeiten innovativer Konzeptionen.

### Literatur

Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman

Bohm, D. (1996) *On Dialogue*, London, New York: Routledge

Büssing, A. & B. Herbig (2003) *Implicit Knowledge and Experience in Work and Organizations*. In: Cooper, C. L. & I.T. Robertson (ed.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 18, S.239-280.

Deloch, H. & H.J. Feuerstein (2008) *Konzeptentwicklung mit TAE: Arbeits- und Protokollblätter*. Kehl/Rh.: STZ Institut für Angewandte Psychologie an der Hochschule Kehl (unveröffentlicht), [www.stz-psychologie.de](http://www.stz-psychologie.de)

Deloch, H. (2010) *Das Nicht-Sagbare als Quelle der Kreativität*. E.T. Gendlins Philosophie

des Impliziten und die Methode Thinking at the Edge, in: Tolksdorf, S. und H. Tetens (Hrsg.) *In Sprachspiele verstrickt. Oder: wie man der Fliege den Ausweg zeigt. Verflechtungen von Wissen und Können*. Berlin, New York: de Gruyter, S. 259-284

Feuerstein, H.J. & H. Deloch (2010) *Experiential Concept Coaching: a Multilevel Approach*. Paper presented at the 21st International Focusing Conference 2010. (Verfügbar im Downloadbereich bei [www.focusing.de](http://www.focusing.de))

Gendlin, E.T. (1962) *Experiencing and the Creation of Meaning. A Philosophical and Psychological Approach to the Subjective*. Illinois: Northwestern University Press

Gendlin, E.T. (1997) *A Process Model*. Chicago

Gendlin, E.T. (1998) *Focusing*, Hamburg, Rowohlt 1998.

Gendlin, E. (2003) *Beyond Postmodernism. From Concepts through Experiencing*. In: Frie, R. (ed.) *Understanding Experience. Psychotherapy and Postmodernism*. New York: Routledge, S.100-115

Gendlin, E.T. (2004) *Introduction to „Thinking at the Edge“*, *The Folio. A Journal for Focusing and Experiential Therapy*, 2000-2004, Vol.19, No.1, S. 1-10

Gendlin, E.T. und M. Hendricks (2004) *Thinking at the Edge (TAE) Steps*, *The Folio. A Journal for Focusing and Experiential Therapy*, 2000-2004, Vol.19, No.1, S.12-24.

Greenberg, L.S. (2002) *Emotion-Focused Therapy. Coaching Clients to Work through their Feelings*. Washington D.C.: American Psychological Association

Miró, J., 1959, *Hörführer zur Miro-Ausstellung Burda Museum Baden – Baden August 2010* (Transkript HJF)

Polanyi, M. (1985), *Implizites Wissen*, Frankfurt: Suhrkamp

Rogers, C. (1973) *Entwicklung der Persönlichkeit*. Stuttgart: Klett-Cotta

Scholl, W. (2004) *Innovation and Information: Wie in Unternehmen neues Wissen produziert wird*. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe

West, M.A. (1997) *Developing Creativity in Organizations*. Leicester: British Psychological Society

West, M. A., Hirst, G., Richter, A.W. & H. Ship-ton (2004) *Twelve Steps to Heaven: Successfully Managing Change through Developing Innovative Teams*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (2), S.269-299.

Die Publikationen von E.T. Gendlin sind kostenlos verfügbar in der Gendlin-Online Library ([www.focusing.org](http://www.focusing.org)).

## Erlebensbezogene Konzeptentwicklung (GwG-Fortbildung)

### Entfaltung eigener Ideen in Beratungskontexten auf der Basis des experientialen Ansatzes und der Methode Thinking at the Edge (TAE)

#### Zielgruppe:

Personen aus den Bereichen Beratung, Coaching, Supervision, Personal-, Team- und Organisationsentwicklung.

**Beginn:** 2. Halbjahr 2011

**Leitung:** Heinke Deloch & Hejo Feuerstein

**Block 1:** Methodenbezogene Selbsterfahrung: Eine eigene Idee entwickeln, vom unklaren Impuls bis zur ausgefalteten Konzeption

**Block 2:** Wann und wie nutze ich die einzelnen Schritte der Methode TAE? Funktion und situationsgerechte Anwendbarkeit der TAE-Schritte bei der Entwicklung eigener Ideen im Beratungsprozess

**Block 3:** Was tun bei Krisen und Störungen im Schaffensprozess? Aktivierung und Unterstützung der Selbststeuerungsprozesse bei der Entwicklung eigener Ideen in der Beratung

**Block 4:** Was tun, wenn das Umfeld destruktiv auf neue Ideen reagiert? Persönlicher Umgang mit entmutigenden Reaktionen und Entwicklung einer innovationsfreundlichen Gruppen- und Organisationskultur

**Block 5:** Wie könnte ich den Ansatz in meinem eigenen Beruf anwenden? Integration erlebensbezogener Konzeptentwicklung in die eigene berufliche Tätigkeit

weitere Informationen bei der GwG-Akademie unter:  
T:0221-92590850  
[akademie@gwg-ev.org](mailto:akademie@gwg-ev.org)  
[www.gwg-ev.org](http://www.gwg-ev.org)