

Einleitung

Die Teilnehmer meiner Kursprojekte haben mich immer wieder dazu motiviert, die Fülle der Humanistischen Psychologie einmal in einer überschaubaren Form mit den notwendigen Literaturhinweisen darzustellen. Ich habe das erstmals 1982 im Rahmen der Erstveröffentlichung von »Strategien der Konfliktlösung« besorgt, und die einzelnen Minilektionen zu den verschiedenen pädagogisch-therapeutischen Ansätzen der Humanistischen Psychologie waren primär als Vermittlung von Hintergrundwissen für den Kommunikationstrainer gedacht. Doch es stellte sich heraus, dass auch andere sozialwissenschaftliche Praktiker Interesse an dieser knappen Theorie-darstellung zeigten. So habe ich mir den Theorie- und Praxisteil des ersten Manuskriptes immer wieder neu vorgenommen, und es wurde deutlich, dass die Beschreibung des Gesamtrahmens der Humanistischen Psychologie wirklich für mehr stehen kann als allein für ein Beispiel gruppenspezifischer Kommunikationstrainings.

Die beiden Teile der Erstausgabe habe ich jetzt noch deutlicher voneinander getrennt und erneut überarbeitet, wobei die Gespräche und fachlichen Anregungen meines Lektors Hermann Weber und die Ideen aus den Steuerungsteam des IHP¹ eine stützende Begleitung für mich waren. Die resultierenden Ergänzungen beziehen sich auf den gesamten Entwicklungskontext der Humanistischen Psychologie, die Grundprinzipien kybernetisch-ganzheitlichen Denkens, das Konzept der orientierungsanalytischen Arbeit mit Früherinnerungen, die Konzepte von Kunsttherapie, Counseling Supervision und systemischen Counseling, sowie die neuere Literatur zu den einzelnen Methoden.

Der erste Teil wurde durch diese Neubearbeitung zu einer überschaubaren Sammlung von Minilektionen. Sie sollen dem Organisationsberater, dem Personaltrainer, dem Erwachsenenbildner, dem Counselor, dem Coach oder dem Therapeuten gleichermaßen die Wurzeln und Konzepte der Humanistischen Psychologie und des Systemischen Denkens verdeutlichen.

Ich freue mich, das Buch nunmehr im Rahmen des Windmühle Verlages auch in neuer äußerer Gestalt vorlegen zu können.

Die Grundkonzeption des in diesem Buch beschriebenen Kommunikationstrainings entstand 1975, und sie wurde im Rahmen meiner damaligen Tätigkeit als Erwachsenenbildner und Erziehungsberater erstmals im Feld kirchlicher Bildungsarbeit angewandt². Seither ist sie in Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen vom Institut für Humanistische Psychologie ergänzt und vertieft worden. Sie wurde als

¹ Institut für Humanistische Psychologie (IHP), eine staatlich anerkannte Einrichtung der Erwachsenenbildung und Ausbildungsinstitut für Supervision und andere Beratungs- bzw. Therapiemethoden (Counseling).

² BISTUM AACHEN, Referat Jugendbildung: Konfliktlösung im Gespräch zwischen Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern, Arbeitsform einer Educreation Trainings-Gruppe nach Thomas Gordon und Klaus Lumma, Juni 1975.

Einleitung

»Aachener Kommunikations Training« über einige Jahre forschend begleitet und für das Feld des Personal- und Organisationsentwicklungstrainings immer spezieller und konkreter ausgestattet.

In der Entwicklung dieses Konzeptes habe ich mich stets auf eine Verbindung verschiedener Methoden der Humanistischen Psychologie als ganzheitlichem Handlungsansatzes berufen. Die erste Auflage des Buches hat große Resonanz im Feld der Personal- und Organisationsentwicklung gefunden, mir allerdings stellenweise auch Kritik bezüglich der Methodenvielfalt eingebracht. Ich habe diese Kritik sorgfältig durchdacht und mit meinen Kolleginnen und Kollegen diskutiert. Bedingt durch zahlreiche Krfseninterventionen und Entwicklungsprojekte im institutionellen Rahmen und durch die vertieften Erfahrungen mit dem dargestellten und ergänzten Material sind wir heute mehr denn je auf verschiedene, situativ zu wählende Methoden der Humanistischen Psychologie angewiesen. Das Spektrum der Handlungsansätze wurde eher erweitert als eingeschränkt, dies vor allen Dingen im Feld des berufsspezifischen Interaktionstrainings durch die systemischen und transaktionsanalytischen Betrachtungsweisen.

Alle strukturierten Übungen sind so ausgewählt, dass sie von Erziehern, Sozialarbeitern, Psychologen und Beratern mit etwas Gruppenleiter-Erfahrung eingesetzt werden können. Sie sind so gestaltet, dass sie überwiegend in Erzählform beschrieben sind, damit der Trainer sie auf jeden Fall auf sein spezifisches Einsatzfeld hin neu formulieren muss und sie nicht einfach in einem standardisierten Wortlaut ablesen kann. Das gesamte Konzept spricht den Lernenden nicht nur intellektuell, sondern auch gefühlsmäßig an, dies aus der Einsicht heraus, »dass Lernen auch Spaß machen darf und dann eher bedeutsam ist, wenn es die ganze Person ergreift und nicht nur an seine oberste Hirnrinde adressiert ist.« (F. Schulz von Thun: *Miteinander reden, Störungen und Klärungen*; 1979)

Die rein logisch-analytische Vorgehensweise hat in diesem Rahmen ihre Bedeutung verloren. Wie die neuere Hirnforschung nachweist, muss dem Nicht-Logischen, also dem Analogen mindestens ebensoviel Beachtung geschenkt werden, wenn Lernen lebendig und menschengerecht sein soll.

»Ich denke, dass es sinnvoll sein könnte, die Dominanz der dominanten, das heißt analytischen, propositionellen, sprachlich-mathematisch aufeinanderfolgend arbeitenden Gehirnhälfte – die üblicherweise der linken zugesprochen wird, die unsere rechte Körperhälfte steuert zu brechen zugunsten der ganzheitlichen, bildhaften, räumlichen, gleichzeitig, intuitiv und oppositionell arbeitenden. Wir brauchen beide ...

Es geht nicht darum, die dominante Hemisphäre auszuschalten und der jetzt nicht-dominanten Dominanz zu verleihen, sondern beide gleichzeitig nebeneinander stehen zu lassen.« (G. Portele: Gestalttheorie und Wissenschaftstheorie; 1979)

Die nun folgende Abbildung zeigt, dass sich die beiden Hirnhälften des Menschen in ihren Eigenschaften grundsätzlich komplementär verhalten: »Die untergeordnete ist kohärent, und die dominante ist detailliert.« (J. C. Eccles: Das Gehirn des Menschen; 1979 – siehe auch K. Lumma: Die Teamfibel; 2006, Seite 75 ff.)

| Dominante Hemisphäre | Subdominante Hemisphäre |
|--|---|
| Verbindung zum Bewusstsein | keine derartige Verbindung |
| verbal/linguistische Beschreibung | fast nicht-verbal/musikalisch |
| ideagen | Bild- und Musterempfinden |
| begriffliche Ähnlichkeit | visuelle Ähnlichkeit |
| zeitliche Analyse | zeitliche Synthese |
| Detailanalyse/arithmetisch, computerhaft | holistisch – Bilder/geometrisch, räumlich |

Das Konzept ist so aufgebaut, dass es vor allen Dingen Intuition trainiert, also auch das »Lesen zwischen den Zeilen« ermöglicht, indem es nicht nur am Konfliktsymptom, sondern auch im Sinne systemisch-strategischer Handlungsansätze am »Hintergrund« des Konfliktkontextes orientiert ist (siehe dazu vor allem Selvini-Palazzoli u. a.: Hinter den Kulissen der Organisation; 1985).

Dem Kennenlernen des gesamten Konzeptes dient ein Einführungskurs, in dem folgende drei Grundstrategien ansatzweise vorgestellt werden:

Strategie 1: Berufsspezifische Selbsterfahrung durch verschiedene Verfahren der Humanistischen Psychologie
(Themenschwerpunkt: Konfliktbetroffener bin Ich)

Strategie 2: Training in situativer Konfliktgesprächsführung
(Themenschwerpunkt: Konfliktbetroffener bist Du, mein Kollege, Partner etc.)

Strategie 3: Berufsspezifisches Interaktionstraining (Themenschwerpunkt: Konfliktbetroffene sind Wir).

Ich habe den Einführungskurs wie auch jede der drei Strategien in Form eines möglichen Programmverlaufs als methodisch-didaktische Hilfe vorgestellt. Das Gesamtprogramm ist auf einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren angelegt, dies aus der Erfahrung heraus, dass zum sorgfältigen Lernen Zeit notwendig ist, um aufzunehmen, zu verarbeiten, zu üben und zu vergleichen.

Ausgesprochenes Ziel ist die Förderung sorgfältiger Gruppenarbeit, weil ich die Hoffnung habe, dass gute Gruppen die Verantwortlichkeit des Einzelnen für die Gesellschaft fördern, weil sie die Wahrnehmung der eigenen Bedürfnisse und die der anderen fördern, und weil sie ein Klima schaffen, in dem Menschen weniger Angst voreinander haben müssen und lernen können, ihre Ansprüche aufeinander abzustimmen.

Markantes und aktuelles Beispiel für solche Gruppenarbeit ist die nach dem Hurrikan »Katrina« installierte internationale Kooperation zwischen verschiedenen Hilfsorganisationen, Musikern, Konzert- und Festivalveranstaltern, die weltweit an der Aufgabenstellung »ReNew Orleans & Bring the people back« beteiligt sind.

Im Sinne solcher Kooperation erlaube ich mir, mit dieser Einleitung zur 3., überarbeiteten und erweiterten Auflage den Literaturhinweis auf ein Buch zu geben, das mich seit 2004 im Umgang mit Leitungsaufgaben und Konflikten deutlich beeinflusst hat. Es heißt »Leadership Jazz« (Random House, Dell, 1993), stammt aus der Feder von Max DePree und wird hoffentlich bald auch in deutscher Sprache vorliegen.

Eschweiler/New Orleans/Ascona 2007

Klaus Lumma