

Professionelle Präsenz – Mitgefühl in der Begegnung kultivieren

Cornelia Hennecke

Zusammenfassung

Professionelle Präsenz lässt sich als bewusstes Gewahrsein, Reflexion und Gestaltung von Präsenz in bewusst eingenommenen beruflichen Rollen beschreiben. An der eigenen professionellen Präsenz zu arbeiten ist von Bedeutung i. S. bestmöglicher Voraussetzungen für professionelles Handeln im Zusammenwirken mit Klienten/Kunden/Mitarbeitern und für die Aufrechterhaltung mentaler Gesundheit des professionell Tätigen selbst, insbesondere in psychosozialen Arbeitsfeldern. Der Beitrag stellt einige Ideen aus unterschiedlichen Forschungsfeldern im Zusammenspiel mit konkreten Übungen bzw. möglichen Orientierungshilfen vor, welche in meine systemische Praxis Einzug gefunden haben.

Einführung

Die Arbeiten zur elterlichen und professionellen Präsenz haben systemisches Arbeiten in unterschiedlichsten Arbeitsfeldern durch die von Haim Omer, Arist von Schlippe und anderen beschriebenen Ideen, Haltungen und Methoden seit nunmehr fast 15 Jahren sehr bereichert.

In meiner Arbeit verstärkte sich damit die genauere Wahrnehmung, Beobachtung und Reflexion des professionell Handelnden selbst. Somit eine Hinwendung zur professionellen Präsenz der Systemischen Beraterin/Therapeutin/Coach.

Fragen wie z. B.

- Was heißt eigentlich „professionelle“ Präsenz?
 - Welche Qualitäten gilt es dabei zu entwickeln?
 - Wie zeigt sich professionelle Präsenz dann, wenn es gerade „mal schwierig wird“ für die Beraterin im Prozess bzw. in der Begegnung?
 - Wie kann ich meine Präsenz wiedergewinnen, wenn ich mich in meiner professionellen Rolle eingeschränkt fühle?
 - Wie genau kann der Prozess gestaltet werden, Aufmerksamkeit und Energie in die Begegnung mit meinem Gegenüber zu investieren und gleichermaßen aufmerksam und achtsam mein eigenes Gewahrsein offen zu halten für Wahrnehmungen, Signale und (Bedeutungs- bzw. Handlungs-)Ideen im Feld des „ich“ – „andere“ – „wir“?
- scheinen von Belang für systemisches Arbeiten, wo die Arbeit mit Unterschiedskonstruktio-

nen und unterschiedlichen Beobachtungs- und Begegnungsebenen im besten Fall hilfreiche Impulse für unsere Klienten im Beratungsprozess beisteuert.

Impulse anderer Forschungs- und Praxisfelder liefern den systemisch Tätigen im Umgang mit den oben beschriebenen Fragen eine Fülle von Anregungen für die Gestaltung von Beratungs-, Therapie- und Coachingprozessen, wie z. B.:

- das Feld der Achtsamkeitspraxis,
- die Mitgefühlforschung (Tanja Singer)
- die Theorie U – Presencing als soziale Technik (C. Otto Scharmer)

Im Workshop stellte ich einige Ideen aus diesen Gebieten in Verbindung mit konkreten Übungen vor, die in meine systemische Praxis Einzug gefunden haben.

Zu verwendeten Begriffen

Präsenz

Anwesenheit, Zugegensein
(räumlich, zeitlich und mental stehe ich mir/dir/uns zur Verfügung)

Professionelle Präsenz

Bewusstes Gewahrsein, Reflexion und Gestaltung von Präsenz in bewusst eingenommenen beruflichen Rollen oder der im Zusammenwirken innerhalb eines sozialen Systems entstehenden Dynamiken. Die Beobachtungs- und Arbeitsebenen der von Omer/v. Schlippe beschriebenen elterlichen Präsenz (physische, intentionale, internale, moralisch-ethische, systemische und pragmatische Präsenz) eigenen sich dabei auch für professionelle Präsenz als nützliche Beobachtungskategorien (Omer, v. Schlippe, 2004).

Professionelle Präsenz zeigt sich in der Bereitschaft und Kompetenz, eine Beziehung zum Gegenüber aufzubauen, sich darin zu engagieren und eine angemessene Regulation zu finden zwischen

- Gleichheit auf der menschlichen Ebene der Begegnung (common humanity) und
- Ungleichheit der gegenwärtigen Rollenkonstellationen in der Arbeitsbeziehung unter bestimmten Kontextbedingungen.

Beide Ebenen gilt es mit Bewusstheit und Achtsamkeit für die Gestaltung der Begegnung und des Prozesses zu nutzen. Den Annahmen systemischen Denkens und Handelns folgend, entsteht dabei das Ergebnis des gemeinsamen Weges „erst im Gehen“, da alle Mitglieder eines sozialen Systems als steuernde, mit-steuernde, ge-steuerte, bei-steuernde Beteiligte verstanden werden.

Die eigene professionelle Präsenz zu reflektieren bzw. daran zu arbeiten ist von Bedeutung i. S. bestmöglicher Voraussetzungen für professionelles Handeln und Wirksam-Sein für Klienten/Kunden/Mitarbeiter und für die Aufrechterhaltung mentaler Gesundheit des professionell Tätigen selbst, insbesondere in psychosozialen Arbeitsfeldern.

Mitgefühl – compassion

compassion = lat.: „com“ (mit), griech.: „pati“ und „pathein“ (leiden)

Mitgefühl ist die Erfahrung von Leiden in Verbindung mit dem Wunsch, es zu lindern.

(Germer, Siegel, 2014)

Die Idee des (Selbst-)Mitgefühls beinhaltet:

- die Akzeptanz der leidvollen Situation und des leidvollen Erlebens,
- das Verständnis dafür, sich in diesem erlebten und empfundenen Leid verbunden mit allen Menschen zu fühlen, weil es zum Mensch-Sein dazu gehört,
- die Bereitschaft, dabei in fürsorglicher Verbindung mit mir/dem anderen das Mögliche zur Linderung beizutragen.

In der psychologischen Forschung hat in jüngster Vergangenheit z.B. Tanja Singer einen wesentlichen Beitrag zum Thema Mitgefühl geleistet. Große Bedeutung scheinen dabei die aus ihren Studien abgeleiteten Ideen zu haben, die Phänomene und Konsequenzen im Engagement für mentale Gesundheit betreffen (Singer, Bolz, 2013).

Presencing

„Schöpferischer Dialog oder Presencing beschreibt den Schritt der Akteure in einen tieferen Ort der Gegenwärtigkeit und Verbundenheit. Die Öffnung, die diesen Schritt ermöglicht, ist häufig ein Moment der Stille oder ein Moment, in dem die Akteure das festgelegte Skript loslassen und authentisch Beziehung aufnehmen. Diese Gesprächsqualität ist durch einen Prozess des gemeinsamen Schaffens, Hervorbringens und eines schöpferischen „Fließens“ bestimmt.“ (Scharmer, 2011). Aus einer Vier-Feldstruktur der Aufmerksamkeit leitet Scharmer dabei 4 Felder des kommunikativen Handelns ab:

- *Downloading* („Höflichkeitsfloskeln“: sagen, was die anderen hören wollen)
- *Debatte* (differenzierende Konfrontation: sagen, was ich denke)
- *Dialog* (reflektives Erkunden: von sich als einem Teil des Ganzen her sprechen)
- *Presencing* (generatives Fließen: von der entstehenden Möglichkeit her sprechen)

Arbeitsblatt 1: Meditative Übungen zur mentalen Gesundheit

Nimm einen bequemen, weitestgehend ungestörten Platz ein. Stelle beide Beine auf den Boden, sitze möglichst aufrecht, Kopf etwas nach vorn gesenkt, Hände auf den Oberschenkeln locker ablegen.

Schalte die „Innenbeleuchtung“ ein und beobachte zunächst, z.B. für drei Minuten deinen Atem, Empfindungen im Körper, vorbeiziehende Gedanken und den „Geschmack“ deiner momentanen Stimmung.

Fokus: Sicherheit

Erkunde nun deinen Körper nach einer Stelle, an der du gerade besonders spüren kannst, dass alles in Ordnung ist ... Platz, Luft, Gefühl, dass etwas in deinem Körper grundsätzlich schon in Ordnung ist ... du in Ordnung bist.

Wenn du es gefunden hast, versuche deine Aufmerksamkeit dahin zu lenken ... Spüre tiefer in das Gefühl hinein, dass du im Grunde in Ordnung bist ... mach weiter, erkunde die Stelle noch genauer ... spüre, dass es dir grundsätzlich gut geht ... jetzt, in diesem Moment ...

Öffne dich weiter dieser Empfindung ... lass es tiefer einsinken ... weite sie in dir aus.

Versuche weiter mit jedem Einatmen Energie zu nehmen ... und mit jedem Ausatmen die Stelle auszudehnen, wo du spüren kannst, dass es dir grundsätzlich gut geht ... du in Ordnung bist.

... vielleicht kannst du dich sogar komplett sicher fühlen, selbst wenn es nur für einen Moment ist.

Fokus: Befriedigung

Erinnere dich als nächstes an etwas, wofür du dankbar bist, und denke darüber nach, was da genau war oder ist. Versuche dabei, aus der Idee ein Gefühl entstehen zu lassen von Dankbarkeit ... es können auch mehrere Sachen sein oder Erfahrungen, wo du froh warst oder bist.

Wenn du das Gefühl von Dankbarkeit und Freude gefunden hast, versuche es in dir auszudehnen ... länger zu machen ... stärker zu fühlen. Wie fühlt sich das an in deinem Körper?

Begleite das Gefühl absichtsvoll, wie es in dich einsinkt ... lass dich selber offener werden gegenüber dem Gefühl von Dankbarkeit und Freude.

Fokus: Verbindung

Denk an jemanden, der dich wertschätzt, dem du wichtig bist ... Versuche das Gefühl zu erspüren ... die Erfahrung konkret zu finden ... wie genau fühlt sich das an in deinem Körper?

Wenn du das Gefühl gefunden hast, versuche es in dir auszudehnen ... länger zu machen ... stärker zu fühlen. Spüre, wie es dich mehr und mehr erfüllt.

Sieh, ob du dich weiter öffnen kannst ... die Erfahrung weiter in dich einsinken kann.

Abschluss: Verweile noch einen Moment in dir, kehre mit deiner Aufmerksamkeit zu deinem Atem zurück, und wenn es für dich in Ordnung ist, öffne die Augen ... dehne dich ein bisschen und schließe die Übung damit ab.

Arbeitsblatt 2: Drei Schritte zur Kultivierung von (Selbst)-Mitgefühl

Ausgangspunkt:

Eine momentan für dich oder einen anderen schwierige Situation, in der du oder dein Gegenüber Leid, Schmerz, Verunsicherung o.Ä. erlebt.

Für die Übung in Haltung der Bereitschaft gehen, sich den eigenen wahrgenommenen Körperempfindungen, Gefühlen und Gedanken zu öffnen.

Schritte können in Selbstreflexion oder auch im Austausch mit dem anderen gegangen werden.

Schritt 1 Fokus: Achtsamkeit/Gewahrsein

„Ja, das tut/tat weh.“

„Ja, das ist/war schwer.“

(Dabei kann es hilfreich sein, sich die Situation zuvor zu vergegenwärtigen und davon ausgehend vertiefend zu erkunden, wie sich das gerade anfühlt. Am Ende die oben beschriebenen oder ähnliche für den Moment passende Sätze so prägnant wie möglich formulieren und Aus-Wirkung erspüren).

Schritt 2 Fokus: Gemeinsame Menschlichkeit

„Ja, so kann sich das anfühlen, wenn ...“

„Damit bist du nicht allein, diese oder ähnliche Empfindungen/Gefühle kennen die meisten Menschen in solcher Lage.“

(Z. B.: Ja, so fühlt sich das an, wenn man angelogen wird. Oder: So fühlt sich das für eine Mutter an, deren Kind Drogen nimmt.)

Schritt 3 Mitgefühl für das Leid/den Schmerz

„Möge ich mich (mögest du dich) in diesem Schmerz akzeptieren.“

„Möge ich (mögest du) liebevoll und fürsorglich mit mir (dir) sein.“

Die gewählten Formulierungen sollten prägnant und für dich passend sein (siehe oben bei Schritt 1).

Zeit lassen, langsam vorgehen und Wiederholung oder ähnliche Beschreibungen der Sätze oder Formulierungen können durchaus nützlich sein.

Arbeitsblatt 3: Stakeholder-Interviews (C. O. Scharmer)

Stakeholder-Interviews sind Gespräche professionell Handelnder in Organisationen mit ihren wichtigsten Stakeholdern innerhalb oder auch außerhalb der Organisation (Kunden, Vorgesetzte, Mitarbeiter und/oder Kollegen). Ziel ist es, Impulse aus den Interviews für die Gestaltung der eigenen Rolle zu gewinnen. Dies setzt voraus, sich dafür zu öffnen, auf die eigene Rolle aus dem Blickwinkel der Interviewpartner zu sehen.

Dies erfordert, sich für eine Rahmung zu engagieren, in der die Stakeholder tatsächliches Interesse an ihren Antworten vonseiten des Interviewers spüren.

Aus systemischer Perspektive gehen wir davon aus, dass über die Bewertung „echtes Interesse“ die Stakeholder entscheiden. Je nachdem wie ihre Entscheidung ausfällt, werden sie das sagen, von dem sie denken, dass es der Nachfragende hören will (siehe Scharmer: Ebene kommunikativen Handelns „Downloading“), oder aber das zur Sprache bringen, was sie im Moment tatsächlich denken (siehe Ebene Debatte und Dialog).

Ein Interviewer in hoher professionellen Präsenz wird sich deshalb in besonderer Weise dafür einsetzen, die beschriebenen Gleichheits- und Ungleichheitsebenen (siehe professionelle Präsenz) unterschiedlicher Rollen anzuerkennen und sich aus dem Moment dafür zu engagieren, dass „öffnendes Zusammenwirken“ entstehen kann. Scharmers Annahme zufolge setzt dies die Bereitschaft voraus, sich mit „open mind“, „open heart“ und „open will“ auf die Begegnung einzulassen.

Die „bestmögliche Zukunftsmöglichkeit“ eines solchen Gespräches wäre es somit, wenn etwas entsteht, was Scharmer als „Prozess des gemeinsamen Schaffens, Hervorbringens und eines schöpferischen ‚Fließens‘“ beschreibt.

Leitfragen für Stakeholder-Interviews

1. Welches ist Ihr wichtigstes Ziel und wie kann ich Ihnen dabei helfen?
(Wozu brauchen Sie mich?)
2. Mit welchen Kriterien beurteilen Sie, ob ich zu Ihrer Arbeit erfolgreich beigetragen habe?
3. Wenn ich in meinem Verantwortungsbereich in den nächsten Monaten zwei Dinge verändern könnte, welche zwei Veränderungen wären von größtem Wert und größter Bedeutung für Sie?
4. Welche alten Spannungen und/oder Begrenzungen des gegenwärtigen Systems haben Menschen in meiner Position oder Funktion erschwert, Ihre Forderungen und Erwartungen zu erfüllen? Was ist es, was sich uns in den Weg stellt?

Diese Leitfragen sollte die Interviewerin in Vorbereitung des Interviews in „ihre passende Sprache“ für die Situation und den spezifischen Kontext übersetzen und ergänzende und differenzierende Fragen entwickeln. Im besten Fall werden sie als „Folie im Hinterkopf“ genutzt, um die Aufmerksamkeit im Gesprächsfluss darauf zu lenken.

Literatur

- Germer, C., Siegel, R. (2014). Weisheit und Mitgefühl in der Psychotherapie: Achtsame Wege zur Vertiefung der therapeutischen Praxis. Freiburg im Breisgau: Arbor Verlag.
- Omer, H., Schlippe, A.v. (2004). Autorität durch Beziehung. Die Praxis des gewaltlosen Widerstands in der Erziehung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Scharmer, O. C. (2011). Theorie U – Von der Zukunft her führen. Presencing als soziale Technik. Heidelberg: Carl-Auer.
- Singer, T., Bolz, M. (2013). „Mitgefühl – In Alltag und Forschung“. Kostenloses e-book. Download unter <http://www.compassion-training.org>.

Cornelia Hennecke (Berlin), Diplom-Psychologin, Psychologische Psychotherapeutin. Systemische Therapeutin/SG, Systemische Supervisorin/SG und Organisationsberaterin. Lehrtherapeutin/SG, Lehrende Supervisorin/SG und Lehrende Coach/SG. Freiberuflich seit 1997 in Berlin. Aktuelle Tätigkeit als Psychotherapeutin und in der Paarberatung, Supervisorin und Coach sowie in der Aus- und Weiterbildung.
cornelia.hennecke@if-weinheim.de