

ennea news 14

Ausgabe Februar 2005

SANDBURG

knetief im schlamm der bauherr

unter der hand
wächst die stolze burg

alle pläne der väter
im sinn formt der nach
fahre wortlos das kühne gemäuer

schweißperlen
zieren die zinnen
als endlich der mächtige
graben die festung vollendet

einzig das meer hat ein recht
die unwiederbringliche
pracht zu ver
schlingen

Johanna Jesse-Goebel



Tiefversunken spielt Kalle im Sand
der Ostsee...

Kinderbilder -
zur Erinnerung an unsere Kindheit

WENN WIR KINDER WÄREN

Wenn wir Kinder wären,
weißt du, dann würden wir
uns im Schrank verstecken.

Leer die Stühle, das
Zimmer und wir, wir
füllten den Schrank.

Nicht rühren,
wenn einer käme,
auch atmen nicht!

Nur fassen ein-
ander und fühlen
dicht an dicht.

Ach, der Schrank ist zu voll
mit den vielen Büchern,
die uns zu schwer sind!

Ein Feuer draus machen würden wir,
uns wärmen und drüberspringen,
Wenn wir Kinder wären.

Johanna Jesse-Goebel

BEILAGEN

Dieser Ausgabe liegen die Einladung zur Ordentlichen Mitgliederversammlung am 5. Juni 2005 im Kloster Walberberg und ein Flyer mit der Einladung zur 5. EMT-Weiterbildung mit Arno Kohlhoff am 19. März 2005 in Bad Honnef bei.

Mit dem Ökumenischen Arbeitskreis Enneagramm e.V. besteht die Vereinbarung, dass wir jeweils 50 Exemplare unserer Zeitschriften tauschen. Daher erhalten 50 zufällig ausgewählte Vereinsmitglieder das EnneaForum.

ÜBER DIESE AUSGABE

Der **Hauptteil** dieser Ausgabe greift in zwei Artikeln von Iris Gramberg das **Thema "Kindheit"** auf. Außerdem veröffentlichen wir autobiografische Erinnerungen verschiedener Autoren an ihre Kindheit. Johanna Jesse Goebel nähert sich in drei Gedichten dem Sujet. Und - weil man im übertragenen Sinne auch bei Organisationen von Lebensetappen sprechen kann, beginnen wir mit einer Chronik über die ersten Vereinsjahre des EMT das 10-jährige Bestehen von GFE in diesem Jahr und das gleichrangige Jubiläum unseres Vereins im Jahre 2006 zu würdigen. **Herzlichen Glückwunsch und herzlichen Dank - Arlene, Norbert und Jürgen!!!** Ohne PT - keinen EMT.

"**Es kommt was Neues...**" titelten J. Hussong und B. Linner 2002, als sie sich nach neun Ausgaben aus der Redaktion des Rundbriefs verabschiedeten. Nun sind fünf weitere Ausgaben unter meiner Regie erschienen, und wieder kommt etwas Neues - persönlich in Form meines 4. Kindes und für euch in Gestalt einer neuen Redaktion. Ich bedanke mich bei allen Autoren, bei Mit"macherin" Meike Schütt (uner"schütt"erlich) sowie für ihr temporäres, aber zeitintensives Redakteurstum bei U. Weinig, C.J. Fitzsimons, M. Lindner und I. Gramberg; außerdem bei K. Eschbach für ihr aufmerksames Korrekturlesen. Für mich bedeutete diese Arbeit sinnerfülltes Tun. Typbedingt konnte ich den ennea news Vielfalt und Quantität geben. Nun sind andere Qualitäten an der Reihe...

Catherin Nibbenhagen

ENNEAGRAMM UND ERZIEHUNG

Iris Gramberg

Meiner Meinung nach ist es hilfreich in der Erziehungsberatung - neben anderen Methoden - das Enneagramm einzubeziehen. Ich arbeite mit der Transaktionsanalyse und dem Enneagramm. Viele Erziehungsschwierigkeiten stehen in Zusammenhang mit den Basisthemen des jeweiligen Enneagramm-Typus. Alle Überlegungen beziehen sich dabei auf den unentwickelten Enneagramm-Typ. Eltern sind heute stark verunsichert in Erziehungsfragen. Der Boom von Erziehungsratgebern in Print und Medien verdeutlicht dies. Doch meistens werden bei diesen Ratgebern der Individualität der Eltern und ihren Kindern nicht genügend Beachtung geschenkt und die Erziehungsfragen zu allgemein behandelt.

Typische Erziehungsschwierigkeiten

Benannt werden in der Regel folgende Probleme: Mein Kind hört nicht, mein Kind akzeptiert keine Grenzen, streitet sich mit anderen, stört die Harmonie in der Familie, stresst mit unerledigten Hausaufgaben, räumt nicht auf, ist bockig, ist aggressiv, ist in der Trotzphase - und das schon seit Jahren, ist eifersüchtig, schnell wütend, kennt keine Angst, kennt keine Einsicht usw. Geprägt ist dies oft von einer Einstellung: Das Kind macht es mit Absicht und provoziert bewusst. Oder das Kind muss doch endlich einsehen, wie schwer ich es habe. Meistens ist das Anliegen: „Bitte, mache mein Kind heile.“

Das Kind

Kein Kind verhält sich aggressiv, weil es von Grund auf böse ist, oder weil es die Eltern ärgern oder provozieren will. Diese Grundeinstellung Kindern gegenüber ist mir ganz besonders wichtig. Sicherlich will ich nicht verleugnen, dass es nach den Diagnosekriterien ICD-10 Auffälligkeiten auch bei Kindern gibt. Aber meine Erfahrungen aus den Seminaren zeigen, dass es sich selten um tatsächliche Verhaltensstörungen in diesem Sinne, sondern in der Regel um Erziehungsschwierigkeiten handelt. In den meisten Fällen fehlt ein authentisches Verhalten der Eltern und es findet eine Miss- oder gar fehlende Kommunikation statt. Kinder wollen grundsätzlich mit ihren Eltern kooperieren. Und sie tun es, egal ob es sich

für ihr Leben hilfreich oder zerstörerisch auswirkt. Ingo Gerstenberg sagte einmal: „Kinder tun alles aus Liebe zu ihren Eltern.“ Kinder geben mit ihrem Verhalten Rückmeldungen auf emotionale und existentielle Probleme der Eltern.



Ein Beispiel: Während einer Kur hatte eine Mutter erheblichen Streit mit ihrem neunjährigen Sohn, weil er sich weigerte, eine Postkarte an seine Großeltern zu schreiben. Die Mutter kämpfte mit ihrem Sohn, versuchte ihn zu bestechen, schimpfte und drohte. Der Sohn verweigerte sich dennoch. Der Mutter war die Postkarte so wichtig, weil die Großeltern dies erwarteten. „Das gehört sich so“, war die Einstellung der Großeltern, von der Mutter übernommen. Sie hatte Angst, dass die Großeltern ihr vorwerfen, sie hätte das Kind nicht gut erzogen. Die Mutter fand auch, dass der Sohn aus Dankbarkeit eine Postkarte schreiben sollte. Der Sohn war der Lieblingsenkel der Großeltern und bekam viele Geschenke und Geld außer der Reihe. Dafür sollte er sich mit der Postkarte dankbar zeigen.

Vielleicht schmunzelt ihr Leser jetzt: Es geht ja schließlich „nur“ um eine Postkarte. Aber für die Mutter war es ein großes Problem. Sie hatte Angst, sich mit den Großeltern über ihr „Erziehungsversagen“ und der „Undankbarkeit“ ihres Sohnes auseinanderzusetzen. „Eigentlich“ war ihr die Postkarte egal. Es ging darum, die Erwartungen der Großeltern zu erfüllen und damit Konflikte zu vermeiden. Als sie losgelassen hatte, schrieb der Sohn von allein eine Postkarte. Die-

ses Beispiel verdeutlicht sehr gut, wie sich die Probleme zwischen Eltern und Kindern hochschaukeln können. Wenn die Mutter die Postkarte aus ihrem eigenen Werte-Normen-System für wichtig befindet, vertritt sie dies mit einer anderen inneren, authentischen Haltung. Kinder spüren diesen Unterschied sehr genau.

Grundhaltung in der Erziehung

In heutigen Erziehungs-Fernsehsendungen wird dem Kind gegenüber eine Haltung vertreten, die ich ablehne. Erziehungsmaßnahmen werden mit folgenden Aussagen begleitet: „Du bist der Chef, du musst gewinnen, du musst dich durchsetzen.“ Das bedeutet nicht mehr, Grenzen zu setzen, sondern gleicht einer Kampfansage. Eine Grundhaltung im Enneagramm ist, den Menschen so zu sehen und zu akzeptieren, wie er ist. Dies bedeutet die Sichtweise und innere Haltung aufzugeben: Mit dem anderen stimmt etwas nicht, er muss sich nur ändern und alles ist in Ordnung. Diese Grundhaltung des Enneagramms möchte ich auf die Erziehung übertragen: Das Kind wahrnehmen, respektieren und achten, wie es ist. Erziehung heißt, das Kind in seinem Selbstwert und in seiner Individualität zu unterstützen und zu fördern. Ich unterscheide Selbstwert und Selbstvertrauen. Selbstwert bedeutet, den eigenen Wert zu sehen. Selbstvertrauen heißt: Meine Fähigkeiten zu sehen, was ich kann. Viele Eltern loben ihr Kind für ihre Fähigkeiten und vergessen, das Kind in seinem Selbstwert zu unterstützen. Eine Stärkung des Selbstwertes der Enneagramm-Typen erfolgt durch Unterstützung der Transformation der höheren emotionalen Aspekte sowie die sog. Erlaubnistransaktionen aus der Transaktionsanalyse.

Die Stärkung des Selbstvertrauens tut allen gut, aber die Stärkung des Selbstwertes ist die wichtigste Arbeit und der eigentliche Wert von Erziehung.

Der Erziehungsrahmen

Erziehung bedeutet, einen schützenden Rahmen zu geben. Dieser Rahmen muss dem Alter entsprechen. Ein Baby braucht einen anderen Rahmen als ein Kleinkind oder ein Jugendlicher. Dieser Rahmen muss authentisch mit mir sein. Mir begegnet oft, dass Eltern einen Rahmen setzen, den sie von anderen übernom-

men haben und der nichts mir ihrer wirklichen Überzeugung, mit ihrer Lebenssituation zu tun hat. Gespeist wird dies von dem gesellschaftlichen Mutter- und Vaterbild, das teilweise gesellschaftlich geprägt wird: „So ist es richtig!“ oder „Die anderen erwarten das aber von mir.“ Kinder haben ein ganz feines Gespür, ob ich meine Überzeugung vertrete oder ob ich etwas vertrete, weil andere es gut finden. Die Reaktion der Kinder darauf ist Rebellion. Erziehung bedeutet nicht, ein Kind dazu zu bringen, dass es tut, was ich will. Natürlich ist mir als Zwei der Mechanismus von Manipulationen am besten vertraut. Ich betone es daher, weil in meinen Seminaren oft die Frage auftaucht: „Wie bringe ich mein Kind dazu, dass es dies oder jenes lässt oder tut oder sich anders verhält?“ Dahinter verbirgt sich eine Haltung, die auf einen Machtkampf hinausläuft.

Erziehung bedeutet für mich, als Erziehende authentisch zu sein. Authentisch sein heißt, meine Gefühle auszudrücken und meinen Lebensplan dem Kind gegenüber zu vertreten. Das beinhaltet eigene Werte und Normen, die in der Erziehung eine große Rolle spielen. Auf das Enneagramm bezogen heißt dies, die drei existentiellen Grundbedürfnisse des Kindes zu erfüllen: Das Bedürfnis nach Autonomie, Beziehung, Orientierung / Sicherheit. Hierzu ist eine Auseinandersetzung mit meinem Enneagramm-Typus sehr hilfreich - eine Auseinandersetzung mit Energiezentren und Abwehrmechanismen. Die Aufmerksamkeitsrichtung, die Abwehrmechanismen und selbstverständlich die Basisthemen spielen bei thematisierten Erziehungsproblemen eine große Rolle. Der gesetzte Erziehungsrahmen ist gefärbt von den spezifischen Enneagramm-Themen. In der Erziehung bedeuten die drei Grundbedürfnisse konkret:

Das Autonomiebedürfnis: Das Kind in der Entwicklung seiner Ich-Identität zu stützen. Es darin zu belassen, wenn es mit bestimmten Dingen anders umgeht, als ich. Wenn Kinder ein starkes Bedürfnis nach Rückzug haben, halte ich das als Zwei schwer aus. Als Zwei muss ich lernen, dass der Rückzug sich nicht gegen mich richtet. Für eine Fünf ist dies kein Problem.

Das Bedürfnis nach Beziehung: Dem

Kind das Gefühl geben: Du bist willkommen und geliebt - und zwar durch klare Botschaften. Hier habe ich als Zwei kein Problem. Eine Fünf vermittelt die Botschaft nicht direkt, sondern transportiert sie über ein Thema oder eine Sache.

Das Bedürfnis nach Orientierung und Sicherheit: Das bedeutet, dem Kind eine klare Orientierung und Geborgenheit zu geben und beinhaltet das oft falsch verstandene Thema „Kinder brauchen Grenzen“. Neunern fällt es schwer, einen klaren Standpunkt zu beziehen; dies ist jedoch notwendig.

Zweifelhafte Grenzen setzen

Alle Eltern wissen: Kindern brauchen Grenzen (dem stimme ich so nicht zu) und Kinder brauchen Konsequenzen. Kinder brauchen tatsächlich Sicherheit und Orientierung. Dazu gehört auch das, was unter „Grenzen setzen“ verstanden wird, aber nicht das, was getan wird. Sicherheit und Orientierung bedingen eine klare Haltung und Einschränkungen zum Schutz des Kindes. Grenzen werden oft von einer verbalen Abwertung begleitet: „Wie blöd bist du eigentlich!“ und - in TA-Sprache formuliert - aus dem kritischen Eltern-Ich heraus formuliert: „Mach jetzt dies und mach jetzt das!“ So etwas fordert Rebellion geradezu heraus. Konsequenz wird nicht als Konsequenz gesehen, sondern mit Strafen verwechselt. In der Regel sind Grenzen und Konsequenz mit den sog. „Wenn-dann-Aussagen“ verknüpft. „Wenn du jetzt nicht dein Zimmer aufräumst, darfst du nachher nicht fernsehen“, sind noch die harmlosesten dieser Wenn-Dann-Aussagen. Konsequenz heißt nichts anderes, als meinen Rahmen, Orientierung und Sicherheit zu vertreten und das Verhalten des Kindes zu spiegeln bzw. zu konfrontieren, aus einer respektvollen Haltung heraus. Das bedeutet: Kein Strafen.

Typspezifische Erziehungsthemen

Ich halte nichts davon, Kinder einem Enneagramm-Typ zuzuordnen. Was hilft es den Eltern zu wissen, ob ihr Kind eine Acht, eine Vier oder eine Zwei ist? Nur um Kinder in ihrem Anderssein zu sehen und zu respektieren? Das ist wichtig, aber wichtiger ist die Auseinandersetzung der Eltern selbst: „Warum regt mich das Verhalten so auf?“ Viele Kinder mit der Diagnose Aufmerksamkeitshyperaktivitätssyndrom (ADHS) scheinen Achter-

Tendenzen zu haben. Sie haben häufig Eltern, die nicht „Stehen bleiben“ und „Gegenhalten“. Eine Achter-Kollegin hat es mal so ausgedrückt: „Ich brauche Gegner und keine Opfer“.

Einser: Entschuldigt, liebe Einsen, aber ihr geht das Thema oft zu verbissen an. Die höhere Entwicklung ist heitere Gelassenheit. Es ist deutlich zu spüren, dass sie fehlt und Kinder reagieren stark darauf. Ich traf eine Eins in der Elternschule, die eine klare Vorstellung über Erziehungsnormen hat. Diese waren geradezu perfekt. Jeder Kinderpsychologe leckt sich die Finger danach, aber es funktioniert dennoch nicht. Von Beruf ist sie Polizistin, sie hat also auch beruflich ein klares Werte-Normen-System. Sie gibt Kindern Struktur, sie ist klar in ihren Vorstellungen. Ihr Ziel in der Elternschule: Sie möchte lockerer werden. Sie hat nicht das Problem, Grenzen zu setzen. Sie kennt das Enneagramm nicht, aber mich hat ihr Ziel sofort an heitere Gelassenheit als Entwicklung der Eins erinnert.

Warum funktioniert ihr Konzept nicht? Weil Einsen ihre Ansicht in der Erziehung häufig aus dem Kopf heraus vertreten; Emotionen sind kaum spürbar, außer dem inneren Groll, warum sie es immer noch nicht machen. Ein großes Thema für die Einsen ist zudem, dass ihr strenger Zeitplan von den Kindern nicht eingehalten wird. Der Ton den Kindern gegenüber ist häufig nörgelig, Kinder achten dann nicht auf den Inhalt, sondern auf den Tonfall.

Zweier: Tja, das kenne ich nur zur Genüge: Zweier sind zu sehr damit beschäftigt, eine gute Beziehung zu haben und laufen Gefahr, den Kindern gegenüber nicht klar genug zu sein. Eine klare Haltung in der Erziehung hat auch etwas mit einem inneren Bedürfnis zu tun. Dies zu vertreten ist schwer. Eine Auseinandersetzung bedroht die Beziehung. Außerdem steht ihnen das ewige Verständnis für die anderen im Weg. Zweien vertreten ungern eine bestimmte Richtung in der Erziehung: Wenn Außenstehende sie kritisieren, stellen sie ihre Richtung sofort in Frage, anstatt sie konsequent beizubehalten. Auch Entscheidungen ihrer Kinder können sie schwer akzeptieren: „Ich weiß doch, was gut für dich ist.“ Wenn die Kinder ihren eigenen Weg gehen, ist das sehr schmerzhaft. Zudem bleiben

die Kinder auf der Strecke, da das ewige Für-Andere-Dasein schlichtweg sehr viel Zeit erfordert. Nach außen sind sie Löwenmamas und -papas.

Dreier bemängeln häufig, dass ihre Kinder so langsam sind und wenig Interessen in ihrer Freizeit haben (Sport oder Sonstiges). Ihr Umgang mit den Kindern kann emotionslos wirken. Das belastet auch die Beziehung. Es gibt wenige Dreier in den Gruppen. Die Erziehung soll erfolgreich sein und muss "Zack-zack" gehen. Meistens haben sie dann nicht nur Erziehungsprobleme, sondern auch Schwierigkeiten in anderen Bereichen, z.B. auf beruflicher Ebene. Das Thema Image ist deutlich. Sobald sie etwas vom Enneagramm kennen gelernt haben, verabschieden sie sich aus der Einzelberatung. Sie kennen nun die Lösung und gehen mit dem neuen Wissen „Ihr Projekt“ mit neuer Energie an.

Vierern steht nicht immer die Energie für die Kindererziehung zur Verfügung, da die Beschäftigung mit "ihren Dramen" Zeit bindet. Auch die Melancholie ist hinderlich. Viele Vierer-Mütter befürchten, aufgrund ihrer Melancholie eine ernsthafte „Störung“ oder "Krankheit" zu haben. Sie lassen dann die Erziehung „schleifen“ und sind nicht präsent. Wenn das Drama vorbei ist, kommt die gesamte Energie für die Kindererziehung zurück. Sie können dann gnadenlos und hart wirken, als müssten sie die verlorene Zeit nachholen. Die Kinder wehren sich gegen diese „Heftigkeit“. Dies löst wiederum die Haltung aus: „Steht es mir auf der Stirn geschrieben, dass man das mit mir machen kann?“ - und eine neue Runde beginnt ...

Fünfer: waren nicht in meinen Elternseminaren. Aus persönlichem Erleben und Erzählungen von Fünfer-Partnern wirken sie in Erziehungskrisen (wenn es nicht ihre eigenen sind) wie ein Fels in der Brandung. Distanz ist ein Thema für sie. Zu den Kindern nehmen sie indirekt Beziehung über eine Sache auf, z.B. über Legobauen, Vorlesen oder Ähnliches. Bestimmte Bereiche, u.a. das Arbeitszimmer, sind für die Kinder tabu. Das sorgt für Stress. Häufig wirkt es so, als ob sie am Familienleben nicht richtig teilnehmen. Sie scheinen am Rande des Geschehens zu sitzen und dem Familienleben zuzugucken. Die Beobachter-Hal-

tung wird deutlich.

Sechser: Hier ist zu unterscheiden, ob es phobische oder kontraphobische Sechsen sind. Die phobischen Sechsen neigen mit ihrem Katastrophenszenario zu Überängstlichkeit. Sie schränken die Kinder in ihrer Entwicklung zu stark ein. Typische Dinge wie Fahrradfahren, auf Bäume klettern werden erst viel später erlaubt als anderen Kinder. Sie laufen Gefahr, die Kinder in ihrer natürlichen Entwicklung zu behindern. Die Kinder halten sich entweder nicht an diese Einschränkungen, was Sechsen ungern akzeptieren. Oder Kinder halten sich extrem an diese Einschränkungen, werden sehr ängstlich und haben wenig Zutrauen zu sich selbst. Dies wird dann in der Regel von Außenstehenden kritisiert. So sind Sechser-Eltern in einer Zwickmühle. Einerseits möchten sie ihre Kinder schützen, andererseits möchten sie nicht, dass ihre Kinder so ängstlich werden, wie sie selbst. Sie haben auch Angst davor, die Kinder „alleine“ gehen zu lassen. Gerade Frauen aus ländlichen Gegenden ängstigen sich vor Kidnapping, Vergewaltigung und Kindermord. Diese ständige Angst kostet so viel Nerven und Energie, dass sie an den Punkt der totalen Erschöpfung kommen: „Ich kann nicht mehr“.

Die kontraphobischen thematisieren, dass ihre Kinder so ängstlich sind: "Das ist ja nicht mehr normal! Was mache ich da?" Meistens ist es eine Übertragung der eigenen Ängste, die nicht zugelassen werden. Problematisch für die Sechsen ist ihre Intuition: Sie haben ein gutes Gespür für Dinge, die wirklich im Argen liegen, aber noch nicht benannt sind. So sprechen sie diese Dinge in der Familie an. Dies kann zu Familienkonflikten führen.

Siebener: Sie waren nicht in meinen Elternseminaren, haben die Gruppe „Mein Wohlbefinden und meine Stärken aktivieren“ und Sportprogramme stets vorgezogen. Die Auseinandersetzung mit Problemen ist nicht Thema der Siebenen. Eher kamen sie zum Einzelgespräch. Erziehungsschwierigkeiten werden selten thematisiert; aber dann geht es wirklich um das „Eingemachte“, die Verdrängung des psychischen Schmerzes. Siebener laufen Gefahr, ihre Kinder mit ihren Problemen und in ihrer Not nicht ernst zu nehmen. Sie versuchen, das Kind möglichst

schnell in eine positive „Gefühlslage“ zu ziehen. Manchmal setzen sie lustige „Gummigrenzen“.

Achter haben keine Probleme, Grenzen zu setzen. Sie werden aber ungeduldig, wenn das Kind nicht schnell genug reagiert. Sind sie wütend auf ihre Kinder, drücken sie es sehr deutlich mit ihrer Energie aus. Danach tut es ihnen Leid. Sie sind in einer Zwickmühle: Einerseits wollen sie die Schwachen - vor allem ihre Kinder - schützen, andererseits greifen sie zu hart an. Dies kann ein tief empfundenes Leid bei Achten hervorrufen. Jedoch fällt es ihnen schwer, Grenzen ohne diese Energie und Wut zu setzen. Sie werden so mit ihrem inneren Kind konfrontiert. Sie fühlen sich oft der Kindererziehung nicht gewachsen und haben Angst, ihren Kindern zu schaden. Wenn Achten in die Gruppe kommen, sind sie kaum zu bremsen. Wenn sie sich einlassen, dann auch sofort, und ganz viel und ganz exklusiv.

Neuner: Neuner-Mütter definieren Geschwisterstreit als großes Problem. Geschwister streiten sich nun einmal, das gehört zur Entwicklung der Kinder und zur Findung ihrer Position in der Familie einfach dazu. Kinder von Neuner-Eltern streiten sich aber nicht häufiger als andere Kinder. Da aber die Harmonie hier typspezifisch im Vordergrund steht, nehmen Neunen dies als Problem wahr. Geschwisterstreit ist aber für viele Eltern schwierig.

Das zweite gemeinsame Thema: "Mein Kind hört nicht." In den Rollenspielen wird deutlich, dass Grenzen nur scheinbar gesetzt werden. Die Botschaft ist nicht klar: Sie wird zu leise ausgesprochen und ihre Angst vor Konflikten ist deutlich spürbar. Für die Kinder gibt es so kein präsentenes Gegenüber, die natürliche Reaktion ist Rebellion. Meistens rebellieren die Kinder nicht sehr dramatisch. Es sind keine lautstarke Auseinandersetzungen, sondern Kinder machen es einfach nicht. Die Neuner-Mütter bemühen sich dann um Konfrontation, die nicht ernst zu nehmen ist. Fast immer operiert sie mit der verdeckten Botschaft: "Bitte keinen Streit!" Neuner versuchen potentielle Konflikte zwischen den Kindern und dem Partner im Vorfeld abzufedern, um die Harmonie in der Familie zu sichern.

In den folgenden Beiträgen veröffentlichen wir autobiografisches Material. Deshalb bleiben die Autoren anonym.

W., EINE VIER

Eine Familie geht mit ihrem 1,5-jährigen Sohn nach Portugal. Das Kind wird schon seit seiner Geburt als ein ganz besonders hübsches, liebes, blondes, kuscheliges Kind erlebt, als erstes Enkelkind von Opa und Oma, über alle Maßen geliebt. Mit der Familienabreise nach Portugal wird das Kind von Oma und Opa getrennt.

In Portugal fällt das Kind als ausländisches, blond gelocktes, wohlgenährtes Kind auf, weil es dem südländischen Schönheitsideal entspricht. Der Junge wird des Öfteren auf der Straße gestreichelt und geküsst und in seiner Besonderheit bestätigt. Im Kindergarten in Portugal wird er als besonderes Kind behandelt und als guter Esser vor allen anderen gelobt und belohnt. Neben dem Kindergarten hatte das Kind die ungeteilte Aufmerksamkeit der nichtberufstätigen Eltern, der Nachbarn und der Freunde. Alle portugiesischen Freunde, die zur Besuch kamen, widmen sich dem Kind liebevoll und bestätigen es in seiner Besonderheit. Dann verlassen die Eltern Portugal und kehren nach Deutschland zurück.

In Deutschland gehen die Eltern wieder ihrer Berufstätigkeit nach und sind sehr damit beschäftigt sich wieder einzuleben. Der Junge kommt in einen deutschen Kindergarten und ist eines unter vielen Kindern. Nun fällt er durch seine eingeschränkte Sprachentwicklung (zweisprachig aufgewachsen) unangenehm auf und er wendet sich Kindern zu, die eine besondere (negative) Rolle in der Kindergruppe spielen.

Die Eltern haben nur eingeschränkt Zeit für soziale Kontakte, an denen das Kind teilhaben kann. Eheprobleme kommen hinzu und durch die Geburt seiner Schwester 9 Monate später verändert sich das Familiensystem grundlegend.

Das Kind muss durch die neue Familiensituation jetzt über alle Maßen vernünftig sein, ein guter Bruder, ein verständnisvolles Kind und plötzlich viel mehr Ver-

antwortung in der Familie übernehmen.

Das Kind ist eine ganz besondere Vier geworden, die viel Aufmerksamkeit fordert, die - obwohl ein guter Schüler- den schulischen Weg mit selbst inszenierten Zwischenstopps genommen hat und beständig unter seinem Leistungsniveau geblieben ist. Nach dem Abitur hat er eine schwere Selbstfindungskrise durchgemacht und erst mit 22 Jahren durch den Beginn einer selbstgewählten Ausbildung seine Autonomie als Erwachsener gesucht.

I., EINE ZWEI

Wie bin ich geworden, was ich bin?

Meine Kindheit war geprägt vom Jähzorn meines Vaters, vom Schreien meiner Mutter, Ungeduld und ständiger Spannungsgeladener Stimmung von beiden Seiten. Mein Vater war Alkoholiker und meine Mutter hat Borderline-Tendenzen. Es gab für mich keine gute, verlässliche Atmosphäre. Als Zwei habe ich eine sehr gute Intuition und kann sehr gut Stimmungen erfassen: Wo stehen die anderen gerade und was brauchen sie, damit sie sich besser fühlen. Dieses Gespür für Stimmungen habe ich in meiner Kindheit entwickelt, um den Grad der Situation zu erfassen: Wie gefährlich ist es gerade hier? Als Kind habe ich viel für meine Mutter gesorgt, wenn sie wieder Streit mit meinem Vater hatte. Ich holte sie schon als sehr kleines Kind nachts in mein Bett und habe sie getröstet. Wir hatten also einen Rollentausch: Ich war die Versorgende und die Gebende. Diese Rolle war aber auf die Nacht beschränkt. Tagsüber war ich wieder das Kind, das böse ist. Ich war auch völlig überfordert mit der Situation. Ein herrschender Mythos war: Es darf keiner wissen, was in unserer Familie so los ist. Ich wurde ständig angehalten, nichts zu erzählen. Eine zweite ständige Botschaft meiner Mutter war: "Trau keinem, die wollen dich nur ausnutzen. Die machen dir nur vor, dass sie an dir interessiert sind, aber das stimmt nicht."

Ich hatte schon früh als Kind das Gefühl: „Das ist nicht richtig, was die Erwachsenen tun“. Daraus entwickelt hat sich für mich der Glaube: „Ich bin nicht richtig“. Und mit diesem Glauben habe ich früh gelernt, meine Antennen ständig nach außen zu richten und niemandem zu zei-

gen, was mein Bedürfnis ist. Ich war schon als Kind erwachsen und das bedürftige Kind hat gelernt: Bedürfnisse werden nicht beachtet und es ist auch gefährlich sie zu spüren oder gar zu äußern.

Ich war kein braves Kind. Ich bin das schwarze Schaf in der Familie, auch heute noch. Für meine Mutter bin ich auch heute noch diejenige, die einfach macht, was sie will. So hat es sich für mich aber nie angefühlt. Mein Bruder (zwei Jahre älter als ich) war immer der Brave. Wenn der Druck zu groß für mich wurde, bin ich abgehauen. Einfach ein paar Stunden auf der Straße spielen, der Situation nicht mehr ausgesetzt sein. Es war strengstens verboten, einfach wegzugehen und ich wurde jedes Mal hart bestraft. Aber ich habe es immer wieder getan. Denn um das Familiengeheimnis zu bewahren, durfte ich auch keine Freundschaften zu anderen Kindern aufbauen, selten andere Kinder besuchen. Ich durfte schon gar nicht irgendwo anders übernachten.

Typische Rückmeldungen von Bezugspersonen

„Was du schon wieder hast, du spinnst, du mit deinen Geschichten,“ waren alles Botschaften meiner Mutter. In der Schule wurde ich von den Lehrern als Mäuschen oder Rotbäckchen statt mit meinem Namen angesprochen. In der Grundschule wurde ich auf Lernbehinderung untersucht. (Sie hat sich nicht bestätigt, ich hatte nur keine Zeit zum Lernen; ich war beschäftigt, emotional zu überleben.) Aber deswegen finde ich heute die hidden-lines zur Fünf für mich so Klasse. Es ist die Erlaubnis zum Denken.

Anderen Helfen oder erste Anhaltspunkte für meinen Enneatyp

Helfen war komischerweise nie so mein Ding gewesen. Lange habe ich gesagt, es geht mir um Beziehungen. Heute denke ich, es geht um Stimmungen. Es geht immer noch darum, die Stimmungen in „Schach“ zu halten. Natürlich kam dabei auch Hilfe für andere im Ergebnis heraus, aber das war eher ein Begleiteffekt. In Konflikten zu nahen Personen schleicht sich immer noch das Gefühl ein: „Ich bin nicht richtig“. Meinen Subtyp „Verführerin“ habe ich erst mit ca. 16 Jahren weiter entwickelt, nämlich im Kontakt zu Männern. Lange habe ich keine Frau-

enfreundschaften gehabt, weil Frauen für mich noch unberechenbarer waren als Männer.

Welche Unterstützung von außen wäre hilfreich gewesen?

Eine Feststellung von Erwachsenen, dass die Situation so tatsächlich nicht „richtig“ ist und die Erlaubnis, dass es richtig ist, was ich wahrnehme.

R., EINE ZWEI

Wie bin ich geworden, was ich bin?

Meine Eltern haben sich viele Kinder gewünscht, aber das kam anders. Meine Mutter verlor zwei Kinder, eines davon war eine Eileiterschwangerschaft. Dann wurde sie mit mir schwanger und musste viel liegen und viel leiden während meiner Schwangerschaft und der Geburt. Nach mir wurde sie nochmals schwanger. Auch dieses Mal war es eine Eileiterschwangerschaft und somit war klar, dass meine Eltern keine weiteren Kinder mehr kriegen konnten. Ich war also ihr „Ein und alles“. Es war schon fast ein Wunder, das es mich überhaupt gab. Das wurde mir auch immer gesagt, nicht nur von meinen Eltern, auch von Verwandten und Bekannten.

Sie mussten mich so hart erkämpfen, dass sie es nun verdient haben, ein besonders liebes, gefügiges, angepasstes und hilfsberechtigtes Kind zu haben. Das spürte ich so sehr, dass ich niemals aufgebeht hätte. Ich tat alles, um diesem Wunschbild zu entsprechen. Ich wusste schon sehr früh, was meine Eltern und mir liebgezwonnene Menschen brauchten und reagierte meistens sofort auf deren aus- oder unausgesprochene Bedürfnisse.

Die große Anerkennung und Dankbarkeit, die mir entgegengebracht wurde, gab mir viel Energie und unterstützte mein Verhalten umso mehr. Ich konnte schon immer gut zuhören, gab jedoch wenig von mir Preis. Schließlich war ich diejenige, die anderen Hilfe bietet und darauf war ich immer schon stolz! Doch da war auch dieser andere Teil in mir, der gerne laut aufgebeht, einmal klar und deutlich „Nein“ geschrien oder sich trotzig widersetzt hätte. Das ließ ich aber sehr selten zu. Wenn, dann wurde ich hart dafür bestraft, denn ein artiges Kind

benimmt sich nicht so. Meine Gefühlswelt war sehr ausgeprägt, doch ein Teil davon war in einem Käfig eingesperrt.

Typische Rückmeldungen von Bezugspersonen

Zu meinen Eltern wurde oft gesagt, sie können schon sehr stolz sein auf mich. Ob diese Aussagen meinen Stolz wohl noch genährt haben?

Oft hörte ich auch, dass ich für ein Einzelkind so gar nicht verwöhnt sei und im Gegensatz dazu ein ausgesprochen soziales Verhalten zeige.

Anderen Helfen oder erste Anhaltspunkte für meinen Enneatyp

Meine Eltern haben immer wieder andere Kinder, z.B. Schulkolleginnen, deren Eltern in der Scheidung waren oder Ferienkinder von Pro Juventute bei sich aufgenommen, dies über mehrere Jahre hinweg. Anderen Helfen und Dasein, wenn uns jemand braucht, wurde in unserer Familie sehr ausgeprägt gelebt. Eigentlich waren wir für die ganze Verwandtschaft da und alle Fäden liefen bei uns zusammen. Zu erwähnen ist noch, dass mein Vater sicher eine Zwei (der Jüngste von 14 Geschwistern) und meine Mutter höchstwahrscheinlich auch eine Zwei sein könnte!

Da mich meine Eltern ja schwer erkämpfen mussten, hatte ich während meiner ganzen Kindheit immer das Gefühl, dass ich in ihrer Schuld stehe und dieses Leiden und Hoffen ihrerseits nur entschädigen konnte durch mein „Artigsein“, meine Anpassbarkeit und Hilfsbereitschaft. Schuldgefühle sind immer noch ein großes Thema bei mir und rühren sicher auch daher.

Welche Unterstützung von außen wäre hilfreich gewesen?

Ich bin mit 16 bereits von zu Hause weggezogen und habe mich von diesem Zeitpunkt an langsam angefangen zu entfalten, zu spüren begonnen, was mir gut tut, was ich brauche, mit wem ich zusammen sein möchte etc. Dabei wurde ich von verschiedenen Seiten sehr unterstützt, nicht zuletzt auch von meinen Eltern. Schön wäre es gewesen, wenn ich meine „Zwangsjacke“ bereits in meiner früheren Kindheit hätte ablegen können und dies als Selbstverständlichkeit hingenommen worden wär

W.J., EINE VIER

Die familiäre Konstellation brachte für mich mehrere Momente in Richtung „anders“ oder „besonders“: Ich war das jüngste von 7 Kindern, alle Geschwister waren im Ausland und Zuhause geboren, während ich in einer Klinik zur Welt kam. Daher existierte der (völlig unbegründete) Verdacht, ich sei in der Klinik vertauscht worden. Als prägende Grundsituation betrachte ich den Tod meines Vaters, den ich knapp 4-jährig erlebt habe. Ich erinnere mich daran, dass ich unseinen Vater für schlafend hielt und nicht verstehen konnte, warum alle weinten. Am Anfang des „Ich werde nicht verstanden“ war bei mir das „Ich habe nicht verstanden“, weil in dieser Situation niemand so für mich da sein konnte (nämlich in tröstender Beziehung), dass ich hätte verstehen können. Seit dem Tod des Vaters hatten Trauer, Sehnsucht und Harmonie ein großes Gewicht in der Familie; Äußerungen von Wut und Streit wurden nicht akzeptiert. Rivalität und Konkurrenz waren natürlich virulent, durften aber nicht gezeigt werden. Andererseits spornte das die Entwicklung vielfältiger kreativer Tätigkeiten an, die uns miteinander verband und erfüllte. Wir waren eine „besondere“ Familie – und litten dadurch weniger an der „Unvollständigkeit“.

Im Grundschulalter bewunderte (und beneidete) ich eine „reiche“ Klassenkameradin, deren Gunst ich dadurch zu sichern versuchte, dass ich ihr den Schulranzen trug (Stresspunkt 2). Mein Bruder hat mich eines Tages erwischt und mir gründlich die Leviten gelesen. Das war hilfreich. Im Gymnasium hatte ich Mühe, mit anderen in Kontakt zu kommen; ein Lehrer, der mich „wahr“nahm und (erstmalig) meine Begabungen sah und würdigte, wurde zu einer wichtigen, heilsamen „Vatererfahrung“; ich habe bis zu seinem Tod mit ihm Briefkontakt gehalten.

Einige wissen es schon: Martin Salzwedel und ich, Meike Schütt, erstellen eine Trainings-DVD zum Thema:

“Enneagramm und Führungsstile”

Weitere Informationen ab März 2005 unter: www.martin-salzwedel.de

U., EINE SIEBEN

Ich bin als 3. Kind in eine Familie geboren worden. Eigentlich hätte ich nicht entstehen sollen (am 22. Zyklustag glaubte meine Mutter nicht mehr empfänglich zu sein).

Als drittes Kind bin ich in der Reihe stets an letzter Stelle; zwei sind das ganze Leben lang vor mir.

Mit 5 Jahren werde ich ernsthaft krank. Niemand weiß, was ich habe. Ich habe andauernd Bauchschmerzen und die Koliken sind so stark, dass ich nicht mehr gehen kann. Im Krankenhaus bringen sie mich in ein Isolierzimmer, weil sie befürchten, es könnte eine ansteckende Krankheit (Kinderlähmung) sein. Sehnsüchtig warte ich täglich, bis die beiden Zeiger der Uhr in einer geraden Linie liegen – dann ist es Zeit, dass meine Mutter mich besucht. Ich habe oft das Gefühl, dass sie kaum Zeit hat, sie wirkt so gehetzt und gestresst. Ich weiß, dass sie so viel Arbeit hat und es für sie schwierig ist jeden Tag ins Krankenhaus zu kommen. Dazu spüre ich, dass sie sich Sorgen um mich macht und Angst hat. Ich selber habe keine Angst um mein Leben. Eine massive Verkrampfung des Dickdarms, evt. psychischer Ursache lautet die Diagnose. Nach drei Wochen darf ich wieder nach Hause.

Im Skiurlaub breche ich mir bereits am zweiten Tag das Bein. Ich erinnere mich, wie ich im Rettungsschlitten liege und Mutter neben mir ist. Während Vater das Auto zum Transport ins Krankenhaus startklar macht, sage ich zu Mama: "Weißt du, Mami, ihr braucht euch wegen



Hinter dem Rücken der Erwachsenen - geborgen und gesehen

mir den Skiurlaub nicht verderben zu lassen. Ihr habt euch so darauf gefreut". Sie umarmt mich und ich beginne zu weinen. Im Krankenhaus habe ich schlimmes Heimweh, ich fühle mich allein und traurig; aber wenn sie anruft, sage ich, es gehe schon.

Unsere Familie macht einen Ausflug. Damit die Autofahrt für uns Kinder kurzweiliger wird, spielt Mutter ein Geografie-spiel mit uns. Sie stellt Fragen wie: "Welches ist die Hauptstadt von Italien?" Meine Schwester gewinnt fast immer, mein Bruder wird zweiter und ich dritte. Unsere Reihenfolge ist gegeben. Mich macht dieses Spiel, oder ist es mehr der Ausgang des Spiels, wütend und irgendwann hänge ich ab, schaue aus dem Fenster und sehe in die Wolken und frage mich, ob die Wolke oder wir fahren.

Zusammenfassend würde ich meine Kindheit als unproblematisch bezeichnen. Zentral war die Position, als Letzte von drei Kindern geboren zu sein. Mein Gefühl war: Meine Schwester ist sowieso immer besser. Aus der Schule bringt sie die besseren Noten, sie malt schöner, sie ist die interessante Person. Ein ständiges Gefühl von hinterherhinken.

Ich war nicht eigentlich unglücklich. Die Schule war nicht mein Hauptthema und Noten beeindruckten mich niemals so wie meine Schwester. Ich spielte Theater, wo immer sich Gelegenheit dazu bot. Meine Eltern, Geschwister und Freundinnen mit lustigen Sprüchen oder als Komikerin zum Lachen zu bringen, verlieh mir ein Hochgefühl. Ich wollte um alles in der Welt keine Belastung sein, ich wollte Beachtung, wie jedes Kind und ich wollte nicht Ursache von Sorgen und Problemen sein. Also entschied ich mich Sonnenschein zu sein, wo immer mir dies gelang.

C., EINE ACHT - VIELLEICHT

Unsere Kinder sind hinsichtlich ihrer mitgebrachten Veranlagungen alle sehr verschieden, was mich bezüglich unserer möglichen Erziehungsfehler enorm entlastet. Unsere 3-jährige Jüngste fällt uns vor allem durch ihren enormen Durchsetzungswillen auf.

Schon der Geburtsverlauf war kurz, äußerst heftig und brachte mich als Mutter nach Gebärmutter-Ruptur in Todesnähe.

Zwei von Lottas Lieblingsprogrammen sind Widerstand und Rache - und das in großer Kompromisslosigkeit. Sie war 2,5-jährig, als der Pfarrer ihren Vornamen statt des gewohnten Spitznamen benutzte. Er war noch nicht ganz aus der Tür, da nahm sie ihren Vater an die Hand und erklärte entschieden: "Papa, den Mann finde ich ganz (b)"löde". Den verhaue' ich". Oder: Uns besuchte eine 80-jährige Polin. Lotta mochte sie nicht uneingeschränkt. Beim gemeinsamen Essen wiederholte sich häufig folgende, mir sehr unangenehme Situation: Während die ganze Familie die alte Dame verwöhnte, schaute Lotta ihr fest ins Gesicht und forderte: "Die soll weggehen. Jetzt!"

Uns erscheint es so, dass Lotta immer ihrem ersten Impuls folgt. Als sie ihren älteren Bruder handgreiflich bestrafen wollte, wegen ihrem Sitz am Tisch aber nicht sofort an ihn herankam, ergriff sie sich den erstbesten Gegenstand und haute damit auf unseren massiven Holztisch ein. Die tiefen Spuren, die sie in ihrer Wut hinterließ, sind deutlich sichtbar geblieben... Einem 7-jährigen Nachbarsjungen bin ich zur Hilfe geeilt, weil Lotta mit der Schaufel auf ihn losstürmte.

Als wir eines Abends unsere Kinder mit einem Babysitter allein ließen, stellten wir zum Abschied die rhetorische Frage, wer denn nun in den nächsten Stunden der Chef sei. Lottas Antwort - sehr selbstverständlich: "Ich bin der Chef". Als der Babysitter sie später unter Berufung auf unsere Absprachen ins Bett bringen wollte, verweigerte sich Lotta mit den Worten: "Nein, meine Eltern irren sich manchmal". In solchen Situationen ist es eher problemlösend, ihr ihren Willen für eine kurze, begrenzte Zeit zuzugestehen. Dinge, die wir von ihr einfordern, macht sie fast immer, wenn wir ihr das Prinzip "Freiwilligkeit" zugestehen. Andernfalls kann es zu einem stundenlangen Kampf kommen. Als wir sie 1-jährig nachts mit Methoden der Festhaltetherapie beruhigen wollten, hatte sie nach einer Stunde festen Haltens noch die körperliche Kraft, meinem Mann eine wochenlang sichtbare Bisswunde beizubringen. Vielleicht wird sie eine Acht, sicher ist: Sie ist die wunderbarste Lotta der Welt...

CHRONIK DES EMT - TEIL 1

Bernhard Linner, Gründungsmitglied und 2. Vorsitzender von 1997 bis 2001

Ursprung für die Gründung des Vereins „EnneagrammlehrerInnen in der mündlichen Tradition“, oder kurz EMT, ist das „Enneagramm Professional Training“ nach Helen Palmer in Deutschland. Am Anfang dieser Chronik muss der Name Arlene Moore stehen. Arlene hat Helen Palmer nach Deutschland eingeladen und ab 1991 die ersten Seminare mit Helen Palmer in Deutschland organisiert. Nachdem Arlene Moore, Jürgen Gündel und Norbert Häg in den USA das Enneagramm Professional Training absolviert hatten, starteten sie das Professional Training in Deutschland. Zu Anfang wurde das Training noch zweisprachig, deutsch und englisch, zusammen mit Helen Palmer durchgeführt. Die Übersetzung machte vieles schwierig. Es waren in jedem Training zwei Übersetzer notwendig. Durch die Zweisprachigkeit war die Spontaneität bei den Panel-Interviews sehr gedämpft. Natürlich war es auch eine Gelegenheit, Helen Palmer arbeiten zu sehen. 1996 in Wiesbaden gingen die ersten, in der mündlichen Tradition nach Helen Palmer zertifizierten Enneagrammlehrer aus dem Professional Training in Deutschland hervor. Zu dieser Zeit existierte der englischsprachige Lehrerverein (Association of Enneagram Teachers in the Oral Tradition) bereits. Er war aus dem Professional Training in den USA hervorgegangen.

Am Ende des Trainings in Wiesbaden kam Jürgen Gündel mit der Idee heraus, einen eigenen Enneagramm-Lehrerverein zu gründen. Damit traf er den Wunsch der frisch gebackenen EnneagrammlehrerInnen, zusammen zu arbeiten und das Enneagramm in der mündlichen Tradition weiter zu verbreiten. Jürgens Plan war es, alle neun Typen zur Vereinsgründung zusammen zu bekommen. Leider hatte es dann doch nicht mit allen neun Typen geklappt.

Das erste Treffen mit dem Ziel der Schaffung einer Organisation fand am 1. August 1996 bei Jürgen Gündel in der Renzstrasse in Mannheim statt. Die Gründungsmitglieder Jürgen Gündel, Arlene Moore, Norbert Häg, Annette Wolf und Bernhard Linner waren dabei. Jürgen Gündel war mit einem Muster einer

Vereinsatzung ausgerüstet. Daraus wurde ein Vorschlag für die Satzung erarbeitet. Annette Wolf konnte einen großen Erfahrungsschatz an Vereinsrecht beitragen. Eine weitere Versammlung fand am 20. September 1996 bei Jürgen Gündel statt. Die Treffen waren von Pioniergeist und Aufbruchstimmung getragen.

Die eigentliche Gründungsversammlung war am 13. Dez. 1996, wie immer in Jürgens alter Praxis. Die anwesenden Gründungsmitglieder waren: Annette Wolf (9), Bernhard Linner (6), Dr. E. M. Hieber (9), Marie-Louise Pachmann-Priller (1), Norbert Häg (7), Jürgen Gündel (5), Beate Stephan (3), Jürgen Hussong (9), Barbara Oschwald (1), Dr. Barbara Keller (6), Renate Hering (4), Arlene Moore (9). Die Frage nach der Schaffung einer losen Vereinigung oder eines formalen Vereins wurde zu Gunsten des eingetragenen Vereins entschieden. Die klaren Strukturen und Regeln eines eingetragenen Vereines wurden als Vorteil für den Bestand des Vereins in turbulenten Zeiten betrachtet. Die Satzung wurde beschlossen und der Vorstand gewählt. 1. Vorsitzender wurde Jürgen Gündel, 2. Vorsitzender Bernhard Linner und Schatzmeister Jürgen Hussong. Aus formalen Gründen wurde die Wahl des 2. Vorsitzenden Bernhard Linner durch das Amtsgericht für ungültig erklärt und musste am 11. April 1997 wiederholt werden. Damit war die Gründung des Vereins der EnneagrammlehrerInnen in der mündlichen Tradition nach Helen Palmer, kurz EMT, vollbracht.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein in der Vereinsgeschichte war die Geburtsstunde der Vereinszeitung unter dem Titel „Rundbrief“ im Juli 1997. Herausgeber und Redakteure waren Jürgen Hussong und Bernhard Linner. Der Leitartikel war „Neuer Verein gegründet“. Jürgen Gündel schrieb den Artikel „Das Enneagramm in der Mündlichen Tradition: einige Grundpfeiler“, und von Helen Palmer kam der Beitrag „Über die Psychologie der Typen hinaus“. Jürgen Hussong meisterte die schwierige Aufgabe, den Rundbrief zu gestalten und die neue Zeitung zu vervielfältigen. Der Versand war

bei der kleinen Mitgliederzahl noch leicht zu erledigen.

Jürgen Gündels Mannheimer Praxis kann als die Keimzelle des neu gegründeten Vereins betrachtet werden. Die meisten Veranstaltungen, so auch die erste Vorstandssitzung am 9. August 1997, fanden dort statt. Am 11. April 1997 trafen sich die Enneagrammlehrer informell in Mannheim. Die informellen Lehrertreffen waren ein wichtiges Forum für den jungen Verein. Es herrschte Aufbruchsstimmung und Begeisterung. Jeder suchte nach Möglichkeiten, das neu Gelernte umzusetzen und zu vertiefen: Wie kann die Arbeit mit dem Enneagramm in der mündlichen Tradition fortgeführt werden? Die Stimmung war intensiv und voller Begeisterung.

Im Hotel Waldschloss bei Weinheim wurde am 23. Juni 1997 die erste Enneagrammlehrerfortbildung angeboten. Jürgen Gündel eröffnete das Treffen mit einem Rundgang. Dann präsentierte Norbert Häg einen Vortrag zu „Basic presentation skills“. Norbert zeigte professionelle Tipps und Tricks, wie das Enneagramm einem interessierten Publikum vorgestellt werden kann. Anschließend gab es Kleingruppenarbeiten zu den Themen „Wie gestalte ich einen Einführungsabend“ und „Wie werbe ich, Promoting“. Nachmittags präsentierte Helen Palmer eine Arbeit zum Thema „Transforming in higher states, repetitive question, expansion in life“. Für alle war es ein Erlebnis, mit Helen Palmer selbst in so einem kleinen und intimen Rahmen zusammen arbeiten zu können. Mit einem gemütlichen Abend endete der erste Enneagrammlehrertag des EMT.

Die Eintragung ins Vereinsregister erfolgte am 7. August 1997. Ein Antrag auf Gemeinnützigkeit wurde gestellt. Weitere Vorstandstreffen fanden am 12. September und 24. November 1997 statt. Es zeigte sich, dass es viel Mühe und Organisation bedarf, einen Verein zum Leben zu erwecken und zum Wachsen zu bringen.

Im Januar 1998 wurde eine Mitgliederumfrage über die Gestaltung zukünftiger

Lehrertage und Treffen durchgeführt. 14 von 32 Fragebögen wurden zurückgesendet und ausgewertet. Ergebnis der Umfrage war, dass zukünftige Lehrertage im Raum Mannheim-Heidelberg stattfinden, nicht mehr als 175,— DM (mit Übernachtung und Verpflegung) kosten und 2 Tage dauern sollten. Als Top 10 der interessantesten Themen wurde „Enneagramm und Spiritualität“, Lehrmethoden, Subtypen, „Anwendung im täglichen Leben“, Enneagramm und Beziehung, Gurdjieff-Movements, Lehrererfahrungen, „Enneagramm und Selbstentwicklung“, Center-Panels und das „Enneagramm und Business“ genannt. Der Verein hatte nun 32 Mitglieder.

Im Februar 1998 erschien der zweite Rundbrief. Jürgen Gündel schrieb den Leitartikel „Wer hat mein Lied so zerstört?“ Von Helen Palmer stammte der Beitrag: „Die Montagmorgen bei der spirituellen Arbeit - Teil 1“. Helen Palmer diskutierte in diesem Artikel die Schwierigkeiten von spiritueller Arbeit und wie wir das Enneagramm nutzen können, um diese Schwierigkeiten zu meistern. „Es ist nicht das Problem, eine spirituelle Erfahrung zu machen. Es ist viel schwieriger, den Widerstand unserer Persönlichkeit zu reduzieren, diese Erfahrung auszuhalten“.

Am 23. April 1998: ein weiteres informelles Treffen bei Jürgen Gündel in Mannheim.

Juli 1998: der dritte Rundbrief erschien. Der zweite Teil von Helen Palmers Artikel „Die Montagmorgen bei der spirituellen Arbeit - Teil 2“ wurde veröffentlicht.

Von 11. – 12. Juli 1998 fand der Lehrertag des EMT in Ritschweier im Schulungszentrum des Theresienkrankenhauses statt. „Intuition und / oder Abwehrmechanismen“ war Helen Palmers Thema am Samstag. Am Abend wurde die Ordentliche Mitgliederversammlung abgehalten. 18 Mitglieder waren anwesend. Themen der Mitgliederversammlung waren der neu erreichte Status der Gemeinnützigkeit, die Produktion des Lehrvideos durch Beate Stephan, die Abkürzung EMT wurde für den Verein eingeführt und die Abhaltung eines „Europäischen Lehrertages“ wurde erwogen. Am Sonntag präsentierten Arlene Moore und Norbert Hög die Heilung von Seelenwun-

den nach Andy Hahn. Jürgen Hussong gab Gelegenheit, Gurdjieff Movements zu üben und dabei das Gewahrsein zu stärken.

11. Dezember 1998: informelles Treffen bei Jürgen Gündel in Mannheim.

2. März 1999: Start der Enneagramm-Gruppe in Mannheim. Die Gründungsinitiative ging von Jürgen Hussong, Manfred Ludwig, Angelika Braun und Bernhard Linner aus. Die Gruppe nannte sich zu Beginn „Offene Enneagramm-Arbeitsgruppe Mannheim“. Das Thema lautete „Innere Arbeit - Wege zu Innerem Wachstum mit dem Enneagramm“. Jürgen Gündel stellte seine Praxisräume für die Gruppe zur Verfügung.

Rundbrief März 1999: Helen Palmer schrieb in ihrem Artikel „Früh Übertragende“ über die Möglichkeiten, das Enneagramm in andere Lebensbereiche einzuführen. Pamela Michaelis veröffentlichte den Artikel „Typisierung brutal“ über den Entwicklungsweg einer 2.

Am 16. April 1999 fanden sich 8 Mitglieder zur Ordentlichen Mitgliederversammlung in Jürgen Gündels Praxis ein. Beate Stephan stellte ihr Projekt eines Lehrvideos mit Interviews der 9 Typen vor. Der 1. Europäische Lehrertag in Speyer wurde geplant. Der Verein hatte nun ca. 50 Mitglieder aus Deutschland, Österreich, der Schweiz, Italien, Frankreich und den Niederlanden.

Der 1. Europäische Lehrertag wurde vom 16. bis 18. Juli 1999 im Bistumshaus in Speyer veranstaltet. Es trafen sich 50 Teilnehmer aus neun Ländern. Das Treffen begann am Freitagabend mit einem gemeinsamen Essen. Am Samstag leitete Helen Palmer Interviewpodien zum Thema „Idealisierung und die höheren Aspekte der Typen“. Der Sonntag wurde durch die Lehrer selbst gestaltet. Es gab mehrere Sitzungen. Beispielfhaft seien hier Christine Nößner und Jeremy Kemp mit ihrem Workshop „Die drei Zentren: Melodien durch Zeit und Raum“ erwähnt, eine spannende Präsentation über den Ausdruck der Zentren in unterschiedlichen Kulturen.

Rundbrief im Dezember 1999: Themen waren natürlich „Erstes Gesamteuropäisches Treffen der Enneagrammlehrer“ in

Speyer und ausführliche Berichte über die Beiträge. Weiterhin Jürgen Hussongs Artikel über die innere Arbeit eines Typs Neun mit dem Titel: „Du bist eine Neun“-„Nein“.

Am 10. Dezember 1999 gab es ein informelles Treffen des EMT bei Jürgen Gündel, und die Ordentliche Mitgliederversammlung am 17. März 2000 fand ebenfalls in Jürgens Praxis statt. Die Gemeinnützigkeit des Vereins war durch das Finanzamt anerkannt. Beate Stephan veröffentlichte ihr Lehrvideo mit Interviews der 9 Typen. Der Verein unterstützte die Produktion, Vereinsmitglieder sind als Sprecher zu sehen. Jürgen Hussong realisierte die erste Internet Homepage für den EMT. Vorbereitungen für den Europäischen Enneagrammlehrtag 2000 in der Schweiz wurden getroffen.

Der neue Rundbrief hatte sich zu einer richtigen Zeitschrift entwickelt. Er erschien im April 2000. David Daniels entwickelte in seinem Artikel „Eine Vision für das neue Jahrtausend“ einen Rück- und Ausblick über die Arbeit mit dem Enneagramm in der mündlichen Tradition. Dieser Rundbrief enthält viele Artikel, die nach wie vor lesenswert sind.

Der 2. Europäische Lehrertag fand vom 29. Juni bis 2. Juli 2000 in der Schweiz statt. 78 Teilnehmer aus 11 Nationen nahmen daran teil. Das Herzstück war Helen Palmers Beitrag mit dem Thema „Typ und Spirituelle Freiheit“. Der Workshop war ausgerichtet auf die Subtypen als die Schnittstelle zwischen der psychologischen und spirituellen Dimension des Lebens. Anschließend gab es die Möglichkeit, an verschiedenen Workshops der Enneagrammlehrer teilzunehmen. Die Workshops liefen parallel. So hatte man die Qual der Wahl. Um nur einige beispielhaft zu nennen: Arlene Moore und Jürgen Gündel mit dem Workshop „Beziehungen verbessern durch den bewussten Zentrenwechsel“. Oder Frits van Kempen mit „Skulpturen und Handlungsmetaphern“. Es war ein reichhaltiges und spannendes Treffen.

In Ritschweier bei Weinheim fand vom 6. bis 8. April 2001 die EMT – Tagung 2001 statt. Die Tagung bestand aus Workshops, die ausschließlich durch die Vereinsmitglieder gegeben wurden. Am Samstagabend fand die EMT – Mitglie-

WELCHER ENNEAGRAMM-TYP IST DIE BESTE „SUPER-NANNY“?

Iris Gramberg

derversammlung statt. Der Verein hatte mittlerweile 67 Mitglieder, davon 44 zertifizierte Enneagrammlehrer und hatte somit eine europäische Dimension erreicht. Die Mitglieder wohnen in Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden, Österreich, Frankreich und Italien. Die Tagung in Ritschweier, an der etwa 20 Personen teilnahmen, bot ein breit gestreutes Programm aus dem Erfahrungsbereich der Enneagrammlehrer. Bei dieser Tagung zeigte sich, dass der Verein eine eigene Identität entwickelt hatte und die Mitglieder ein attraktives Programm anbieten konnten. Als wichtige Änderung wurde ein neuer Vorstand gewählt. Jürgen Gündel, Jürgen Hussong und Bernhard Linner standen nicht mehr zur Verfügung. Als neuer Vorstand wurden Pamela Michaelis, (1. Vorsitzende), Marcel Sonderegger (2. Vorsitzender) und Beate Stephan (Kassenwart) gewählt.

An dieser Stelle endet meine Vorstandszeit und ich beende auch die EMT – Chronik. Ich hoffe, die Chronik wird von einem der nachfolgenden Vorstände weitergeführt. Für mich war die Arbeit im Vorstand des EMT eng verbunden mit der Arbeit an mir selbst. Ich habe Höhen und Tiefen durchlebt und bin zufrieden mit dem, was da entstanden ist. Eine wichtige Erkenntnis für mich ist, dass ich bei der Vorstandsarbeit natürlich meinen Typ ausagiert habe. Ich denke, eine Organisation lädt dazu ein und verstärkt das sogar noch. Es gab also jede Menge Gelegenheit, mich selber zu beobachten und an mir zu arbeiten. Nach wie vor ist für mich die Frage: „Wer bin ich, wenn ich nicht mein Typ bin?“. Ich ringe inzwischen auf höherem Niveau mit dieser Frage. Ich hoffe, das Thema bietet noch Stoff für einige Jahre, damit es mir nicht langweilig wird. Was bedeutet es wirklich, ein Mensch zu sein? Eine Organisation, vor allem so eine wie ein deutscher Verein, ist nicht geeignet, eine Antwort darauf zu geben. Wohl aber denke ich, diese Organisation kann den entsprechenden Rahmen geben, in dem an dieser und anderen Fragen gearbeitet werden kann. Es ist nicht der Topf, um den es geht. Es geht vielmehr um die Suppe, die ohne Topf nicht gekocht werden kann. Und um das Bild weiter zu treiben: Gute Suppe hat der Verein dank engagierter Köche reichlich hervorgebracht. In diesem Sinne freue ich mich auf die Fortsetzung der Chronik.

Die Frage stelle ich bewusst provokant, weil ich neben dem Thema Enneagramm und Erziehung auch auf den heutigen Zeitgeist hinweisen möchte: Die Suche nach Erziehungsratgebern und Rezepten für die gelungene Erziehung von Kindern. Ich sehe die Gefahr, mit der Verknüpfung von Enneagramm und Erziehung ein Modell zu installieren, das dem Bedürfnis nach Rezepten gerecht wird. So fürchte ich, dass es für die unterschiedlichen Enneagramm-Typen pauschale Rezepte geben wird. Als Beispiel das Rezept für Vermittler: Mehr Wut in der Erziehung leben, um den eigenen Standpunkt vertreten zu können.

Es laufen z.Zt. sehr erfolgreich drei Fernsehsendungen, die schwierige Familiensituationen mit Kindern dokumentieren. Vor laufender Kamera wird in das Geschehen der Erziehung eingegriffen. Den Eltern werden entweder per Mikro Anweisungen in das Ohr souffliert oder die Super-Nanny greift persönlich in das Erziehungsgeschehen ein. Ich finde diese Sendungen haarsträubend, da ich den Persönlichkeitsschutz der Kinder nicht gewährleistet sehe. Ich höre von – auch sehr reflektierten und kritischen – Eltern, die Sendungen seien zum Teil sehr hilfreich. Nur wenige Eltern sagen, diese Sendungen sind nicht gut. Ich möchte es hier zur Diskussion stellen.

Kinder haben heute per Gesetz einen Anspruch auf gewaltfreie Erziehung. „Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig“.

Doch was sind entwürdigende Maßnahmen? Das wird nicht definiert. In der Super-Nanny wird mit dem Mittel der „stillen Treppe“ und der Auszeit gearbeitet. Wenn ein Kind gegen eine Regel verstößt, muss es auf die „stille Treppe“ oder den „stillen Stuhl“. Dort muss es zwei bis fünf Minuten ruhig sitzen. Es darf den Platz nicht verlassen und muss still sitzen. Die Alternative ist die Auszeit, d.h. das Kind muss für einen bestimmten Zeitraum in sein eigenes Zimmer gehen. Ein Zitat aus der Super-Nanny: „Sie müssen verhindern, dass er sein Zimmer verlässt.“

Im Extremfall kann das heißen, dass Sie sich gegen die Tür lehnen und die Türklinke festhalten ... Aber er muss jetzt auch lernen, dass es so was wie eine Strafe gibt dafür, dass er sich eben so verhält“.

Das Konzept baut auf Erziehung zum Gehorsam statt auf Erziehung zur Verantwortung. Ich finde diese Maßnahmen entwürdigend, denn das Kind wird mit dem Kampf ums Bleiben im stillen Zimmer nur gebrochen. Es fallen dort Bemerkungen wie: „Sie sind im Machtkampf und müssen sich durchsetzen“. Die Sprache ist insgesamt auf Gehorsam und Strafen ausgelegt. Sicher sind viele Eltern im Machtkampf mit ihren Kindern. Aber Eltern dürfen nicht dazu ermutigt werden, den Machtkampf zu gewinnen. Denn die Tatsache des Machtkampfes an sich ist schon die Falle in der Erziehung. Eltern müssen gestärkt werden, dass sie solche Situationen im Vorfeld verändern. Was passiert im Machtkampf? Es geht um Gewinnen und Verlieren, um Macht und Ohnmacht. Im Erziehungsmachtkampf gibt es letztendlich nur Verlierer. Die innere Haltung, wenn ich im Machtkampf bin, ist eine andere, als wenn ich respektvoll eine Grenze setze und diese halte.

Was sind denn die Verletzungen und Sehnsüchte der einzelnen Enneagramm-Vertreter? Was hätten sie als Kinder gebraucht? Bestimmt nicht das Bedürfnis nach einer stillen Treppe oder einer Auszeit. Es ist die Sehnsucht, gesehen zu werden, verstanden zu werden, respektiert zu werden, Autonomie haben zu dürfen etc. Ich denke, wir wissen am besten, was wir gebraucht hätten.

Ich kenne den Wunsch der Eltern aus meiner Tätigkeit in der Mutter-Kind-Klinik nach Rezepten: „Sag mir das Zauberwort“, oder alternativ: „Mach bitte mein Kind heile!“ Ich möchte an dieser Stelle den Ausschnitt eines Interviews darstellen, der für sich spricht:

Die fünf Jahre alte Anna wird für einen Unterrichtsfilm über Konflikte im Kindergarten interviewt. Der Reporter fragt: „Was ist das Schlimmste, wenn die Erwachsenen im Kindergarten bestimmen,

Anna?“

Anna denkt gut nach und antwortet: „Wenn sie uns nicht erlauben, sauer zu sein.“

„Aber stimmt das denn Anna? Darf man im Kindergarten wirklich nicht sauer sein?“

Wieder überlegt Anna lange und gründlich, ehe sie antwortet: „Doch, das darf man schon... wenn man einen guten Grund hat ... und die Erwachsenen, die bestimmen, wann der Grund gut ist. Das ist für mich das Schlimmste.“ (Quelle: „Hvig jeg fik bestemme ...“ („Wenn ich bestimmen dürfte ...“), Videofilm, Pædagogisk Forum, Oslo)



**Lotta mit Brille
und
sehr, sehr viel Energie ...**

STÖRENFRIED

Plötzlich platz ich hinein
in dein geordnetes Haus,

Zerre die Ziegel vom Dach,
wirble im Speicher den Staub auf,

Finde vergessenes Gut,
spiele in alten Stücken.

Was du vor mir versteckt,
hab ich dir wieder entdeckt.

Johanna Jesse-Goebel

**H.-E. HOFFMANN, Y.-G. SCHOPER, C. J. FITZSIMONS:
INTERNATIONALES PROJEKTMANAGEMENT -
INTERKULTURELLE ZUSAMMENARBEIT IN DER PRAXIS**

Martin Salzwedel

Der Nutzen des Buchs

Der Titel des Buches legt nahe, dass es sich um ein Buch über Projektmanagement handelt. Das ist es auch. Darüber hinaus ist es wesentlich mehr. Es wird immer wieder Bezug genommen auf die Erfahrungen der Autorinnen und Autoren aus ihrer langjährigen, internationalen Erfahrung im Projektmanagement, was die Lektüre sehr spannend macht. Die hervorragenden Zusammenfassungen der Kulturdimensionen der bekannten Autoren Geert Hofstede und Fons Trompenaars in Verbindung mit den zahlreichen Beispielen machen dieses Buch interessant für jede Führungskraft. Die Inhalte des Buches gehören in jedes Junior und Executive Management Seminar. Manager, die wirklich führen (und nicht nur „ausführen“) stehen vor der Herausforderung, „kulturell“ zu führen. Nur aus welchen Komponenten setzt sich diese Management-Kompetenz zusammen und wie soll man sie erlernen? Wie können Manager sich auf fremdartige und teilweise kaum verständliche Verhaltensweisen, Sitten und Gebote vorbereiten? Was ist darüber hinaus an Hintergrundwissen vonnöten, um international tätig zu sein?

Zu all diesen Fragen gibt es jede Menge Anekdoten, die das Lesen des Buches kurzweilig machen. Durch sehr verständlich beschriebene Kulturdimensionen bekommt der Leser Strukturen zur Beobachtung an die Hand, die Material für lebenslanges Lernen bieten. Es wird die Möglichkeit eröffnet, vom Einzelfall zu abstrahieren, die Gesetzmäßigkeit dahinter zu erkennen und die Erkenntnisse künftig auf andere Situationen zu übertragen.

Das Passepartout für interkulturelle Kompetenz gibt es nicht. Manager, nicht nur Projektmanager reisen rund um den Globus, um Geschäfte vorzubereiten und abzuschließen. Dabei treffen sie auf Vertreter anderer Kulturen. Hier kann es geschehen, dass ein perfekt eingefädelter Deal platzt – einer unbedachten Geste oder Bemerkung wegen. Reiseführer und Benimm-Leitfäden genügen in unserer globalisierten Welt längst nicht mehr.

Ein nachdenklich stimmendes Beispiel aus den Medien. So lesen wir in der Wochenzeitschrift „Die Zeit“ folgende Ausführungen¹:

Ende August platzten die Verhandlungen der Siemens AG mit China um den ICE. Die Chinesen gaben dem japanischen Hochgeschwindigkeitszug Shinkansen den Vorzug, und Siemens wechselte den Verantwortlichen für das China-Geschäft aus. Was auch immer die besonderen Gründe in diesem Fall gewesen sein mögen – das Scheitern deutsch-chinesischer Verhandlungen ist ein häufiges Phänomen. „Zahlreiche Verträge werden unterzeichnet, aber nur wenige führen zu einem erfolgreichen China-Engagement“, sagt Manuel Vermeer, Sinologe, Managertrainer und Dozent für Marketing Ostasien an der Fachhochschule Ludwigshafen. Seiner Ansicht nach sind dafür nicht nur unterschiedliche Interessenlagen oder vordergründige Verständigungsschwierigkeiten verantwortlich, sondern tiefgreifende Unterschiede der Mentalität und des Denkens. Und andere Experten teilen diese Ansicht.

Ulrich Kühnen etwa, Psychologieprofessor der International University Bremen, ist überzeugt, dass die Menschen in Asien und im Westen „auf unterschiedliche Weise denken“ – man also gleichsam von „Software-Unterschieden im Gehirn“ ausgehen müsse. Zur Demonstration zeichnet der Psychologe in seiner Vorlesung eine steil abfallende Bilanzkurve in ein Koordinatennetz. „Und, wie geht die Kurve weiter?“, fragt er und drückt einem Studenten den Filzstift in die Hand. Ohne viel zu überlegen, führt der die Linie weiter – etwas flacher, aber stetig abwärts. „Typisch Westler“, sagt Kühnen: „Leute aus Asien zeichnen solche Kurven in der Regel nach oben weiter. Sie glauben, dass sich alles stets verändert – auch der gegenwärtige Trend.“ Dies ist eines von vielen Beispielen, wo das Fehlen von Kulturkompetenz, nicht die technischen Performance der angebotenen deutschen Produkte Aufträge und damit letztendlich Arbeitsplätze in Deutschland gekostet hat.

Unterhaltsame und nachdenklich stimmende Beispiele

„Ein deutsches und ein französisches IT-Unternehmen wollten gemeinsam ein neues Produkt auf den Markt bringen. Sie trafen sich, um ein Konzept für die Zusammenarbeit zu entwickeln. Die Sitzung wurde von einem Franzosen geleitet. Die deutschen Besprechungsteilnehmer bereiteten sich intensiv vor und verfassten ein 12-seitiges Konzept-Papier, das sie zu Beginn der ersten Sitzung als Diskussionsgrundlage verteilten. Die Franzosen reagierten darauf äußerst verärgert. Ihren Ärger verbargen sie jedoch.

Beim zweiten Treffen: Der deutsche Sitzungsleiter ermahnte die französischen Kollegen immer wieder, sich an die Tagesordnung zu halten und beim jeweiligen Thema zu bleiben. Diese fühlten sich dadurch in ihrer Kreativität gebremst und von den Deutschen dominiert.

Um ihre Verärgerung zu zeigen, sagten die Franzosen ab einem gewissen Zeitpunkt nur noch „Ja“ und brachten keine eigenen Vorschläge mehr ein.

Dass dieses „Ja“-Sagen höchst ironisch gemeint war, entging jedoch den deutschen Teilnehmern. Als diese merkten, dass die französischen Kollegen die gemeinsam getroffenen Beschlüsse nicht umsetzten, wurden sie wütend. Sie bezeichneten die Franzosen als „unzuverlässige Windbeutel“ und standen kurz davor, die Kooperation abzubrechen.

Der Hintergrund: In Frankreich würde man ein solches „concept“ (die Projektsprache war Englisch) nicht vor einer gemeinsamen Diskussion detailliert ausformulieren. Wenn es ausformuliert wird, dann meist in der Absicht, es genau so durchzusetzen, wie es auf dem Papier steht. Nach der Interpretation der Franzosen hatten die Deutschen die unausgesprochenen Erwartungen böswillig verletzt. Von nun an misstrauten sie den Deutschen. Sie unterstellten ihnen, in dieser Kooperation dominieren zu wollen.“²

Vorurteile entstehen, wenn das Verhalten anderer an den Maßstäben der eigenen Kultur bewertet wird. Gemessen an deutschen Verhaltensnormen ist z.B. ein Spanier unhöflich, wenn er zu einer Besprechung nicht pünktlich erscheint. Die deut-

sche Logik besagt: Jeder kann seine Zeit am effizientesten nutzen, wenn er so wenig wie möglich auf andere warten muss. Die spanische Logik besagt: Jeder kann seine Zeit am effizientesten nutzen, wenn in einer Besprechung die anstehenden Themen abgeschlossen und keine zweite Besprechung anberaumt werden muss. Wer eine Besprechung abbricht, weil der nächste Termin ansteht, gilt in Spanien als unhöflich. Eine Besprechung wird dann beendet, wenn die Sachthemen abgeschlossen sind und die persönlichen Beziehungen ausreichend gepflegt wurden. Wer dies nicht berücksichtigt, dem wird unterstellt, dass ihm der Gesprächspartner nicht wichtig ist. Vom Gesprächspartner der Folgebesprechung wird Verständnis für eine eventuelle Verspätung erwartet.

Wichtig ist hierbei die Erkenntnis, dass die Normen und Verhaltensmuster jeder Kultur ein komplexes Ganzes bilden. Verhalten lässt sich nur als Teil dieses Ganzen richtig interpretieren. Bei diesem Beispiel bedeutet das: „Kulturen mit geringer Betonung von Pünktlichkeit legen großen Wert auf Flexibilität in der persönlichen Arbeitseinteilung. Es ist für Menschen aus diesen Kulturen wesentlich leichter, Wartezeiten effizient zu überbrücken. Sie üben es, weil es in ihrer Kultur ständig vorkommt.“³ Ein Deutscher wüsste mit diesen spontan entstandenen Freiräumen nichts anzufangen, und würde es als verlorene Zeit empfinden.

Sehr konstruktiv ist die Anregung im Buch, mit Vorurteilen umzugehen. Meist ist mit Behauptungen über Menschen eines anderen Kulturkreises eine mehr oder weniger deutlich ausgesprochene negative oder positive Bewertung verknüpft, „z.B. „Spanier sind unpünktlich“ (also unhöflich), „Franzosen sind kreativ“.

Hilfreich sind zutreffende, neutrale Aussagen über einen Standard: „in Spanien wird auf Pünktlichkeit weniger Wert gelegt als in Deutschland“, „in Frankreich wird viel Wert auf persönliche Kreativität gelegt.“ ... Sie drücken Wertschätzung gegenüber den Menschen des anderen Kulturkreises aus.“⁴

Während Unterschiede bei den Verhaltensweisen und Umgangsformen relativ leicht zu beobachten sind, wird Ausländern abweichendes Verhalten auf dieser

Ebene auch nicht übel genommen. Auf der tiefer liegenden Ebene der Normen und Werte und auf der meistens unsichtbaren und unbewussten Ebene der Überzeugungen entstehen jedoch die wirklichen Missverständnisse, die zu Konflikten führen. „Wenn man z.B. einen US-Amerikaner fragt, aus welchem Grund alle Menschen mit dem Anspruch auf gleiche Rechte geboren seien (wie es in der Bill of Rights steht), wird er vermutlich meinen, dass alle rechtschaffenen Menschen so denken müssten. Für einen gläubigen Hindu dagegen drückt gerade die Ungleichheit des Kastenwesens eine universelle Wahrheit aus: Man hat immer die Konsequenzen seines Handelns aus den früheren Leben (sein Karma) zu tragen.“⁵

Kulturdimensionen

Die knappe und sehr verständliche Übersicht der Kulturdimensionen macht das Buch für jeden Geschäftsmann im Management interessant. Im Folgenden werden einige Kulturdimensionen kurz vorgestellt.

Kontext

Der Kontext einer Situation spielt in jeder Kultur eine wichtige Rolle, in manchen mehr, in anderen weniger. Beispielsweise haben Deutsche einen sehr schwachen Kontextbezug, im Gegensatz dazu Ostasiaten einen sehr hohen. „Mit der Aussage „Nun lasst uns endlich zur Sache kommen!“ kann ein Deutscher seinen ausländischen Kollegen, dem es noch um den Aufbau einer persönlichen Beziehung geht, leicht verprellen. So wird von Amerikanern und auch Deutschen das „endlose“ Mittagessen in Frankreich oder auch der Schweiz als lästig empfunden. Der Franzose möchte in entspannter Atmosphäre den neuen Partner besser kennen lernen oder die bestehende Beziehung ausbauen.

Wegen ihres relativ größeren räumlichen Abstandsbedürfnisses zu ihrem Gesprächspartner werden Deutsche im Süden oft als kühl und „distanziert“ bezeichnet, Deutsche empfinden Südländer oft als „aufdringlich“. Situationsbezogene Informationen sind in Kulturen mit hohem Kontextbezug wichtig. „Während ein deutscher Projektleiter über Arbeitsinhalte reden will, erwartet sein chinesischer Auftraggeber zunächst eine Grußbotschaft von der deutschen Firmenleitung.

Wenn der Projektleiter diese nicht bringt, schließt sein Auftraggeber möglicherweise daraus, dass dieser in seinem Unternehmen wenig zu sagen hat nach dem Motto „Wenn er nicht mal Kontakt mit der Unternehmensleitung hat ...“⁶

Machtdistanz

... ist die emotionale Distanz zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Insbesondere Menschen aus lateinamerikanischen, asiatischen und afrikanischen Ländern betrachten Vorgesetzte als von Natur aus mit mehr Rechten ausgestattet. Das bedeutet auch, dass der Chef Entscheidungen allein trifft und Anweisungen gibt. In den USA, Nord- und Mitteleuropa wird der Vorgesetzte als gleichwertig und mit gleichen Rechten ausgestattet angesehen. Die Mitarbeiter erwarten, dass sie ihren Chef jederzeit ansprechen können, und dass sie in Entscheidungen mit einbezogen werden. Versucht der Projektleiter diese Einbeziehung jedoch in Ländern mit großer Machtdistanz, verursacht er Missverständnisse, Unruhe und Zweifel an seiner Führungskompetenz.

Individualistische und kollektivistische Kulturen

In individualistischen Kulturen (englischer und deutscher Sprachraum sowie Skandinavien) handeln die Menschen mehr nach ihren eigenen Interessen. Ihre Identität ist verankert im Individuum. In kollektivistischen Kulturen (Lateinamerika, Asien, Arabische Länder, Afrika) ist die Zugehörigkeit zu einer Gruppe (Familie, Klan, Firma, ethnische Gruppe) identitätsbildend. „Die Loyalität zu der jeweiligen Bezugsgruppe ist in kollektivistischen Kulturen sehr ausgeprägt. Entscheidungen müssen das Wohl der Gruppe immer mit berücksichtigen. ... In Japan ist der Bezug zum eigenen Unternehmen als soziale Gruppe sehr ausgeprägt. Familiäre Interessen werden dem Firmeninteresse weitgehend untergeordnet. In afrikanischen Ländern ist es meist umgekehrt.“⁷

Universalismus versus Partikularismus

Ähnlich gelagerte Aspekte beschreibt die Kulturdimension „Universalismus versus Partikularismus“. In universellen Kulturen (englischer und deutscher Sprachraum sowie Skandinavien und Holland) werden alle Menschen nach den gleichen Geset-

zen und Regeln behandelt. Was in einem Vertrag steht, das gilt. In partikularistischen Kulturen respektiert man Regeln und Gesetze wie überall, nur wenn ein Verwandter oder Freund durch die blinde Anwendung der Regeln benachteiligt würde, dann wird das berücksichtigt, und die Regeln werden etwas flexibler ausgelegt.⁸

Unsicherheitsvermeidung

Menschen aus Kulturen mit hoher Unsicherheitsvermeidung (Japan, Südeuropa, deutschsprachige Länder) vermeiden Uneindeutigkeit und haben ein Auge für mögliche Gefahren. Sie brauchen klar definierte Entscheidungsstrukturen und Regeln. Zu pragmatischen Entscheidungen tendieren dagegen die Menschen aus Kulturen mit niedriger Unsicherheitsvermeidung (Skandinavien, Asien, englischsprachige Länder). Sie mögen keinen Formalismus. Fremdes löst eher Neugier als Furcht aus. Spontane, kreative und innovative Problemlösungen sind gefragt. Sehr aufschlussreich ist die Abgrenzung von Unsicherheitsvermeidung (das vermeiden unbekannter Situationen, wie z. B. ein neuer Arbeitgeber) zu Risikovermeidung (das Vermeiden bekannter Risiken, wie z.B. riskantes Autofahren). Wenn man sich im internationalen Vergleich geltendes Arbeitsrecht anschaut, liegt Deutschland in Bezug auf die Flexibilität der Rahmenbedingungen, des Lohns und der Entlassungsregeln in einer Studie von 80 Ländern auf Platz 79. Was einen Projektmitarbeiter aus der Schweiz in einem internationalen Projekt der Bertelsmann Stiftung zu der Aussage führte: „Ihr Deutschen liebt die Freiheit nicht!“

Leistung versus Herkunft

Die Dimension Leistung versus Herkunft beschreibt, woran der Status in einer Kultur gemessen wird. Menschen aus leistungsorientierten Kulturen (z.B. angelsächsische und skandinavische Länder) respektieren Chefs, die ihre Aufgaben kompetent ausführen und adäquate Fachkompetenz beweisen. In herkunftsorientierten Kulturen (z.B. China, Malaysia) erhält der Projektleiter seinen Status aufgrund seines Titels, seines Alters oder seiner Familienherkunft.

Monochrome und polychrone Kulturen

Der Umgang mit der Zeit ist eine weitere Dimension. In monochronen Kulturen

(von mono = eins und chronos, griechisch = die Zeit, also „einzeitig“) tun die Menschen nur eine Sache und legen viel Wert auf Pünktlichkeit, gut gemanagte Zeitpläne und das Erreichen von Zielen auf effiziente Weise. In polychronen Kulturen erledigen Menschen mehrere Dinge parallel. Wenn Entscheidungen vertagt werden, stört sie das wenig, denn es gibt immer etwas anderes zu tun.

Innengesteuerte versus Außengesteuerte Kultur

Die folgenden Dimensionen können aus Platzgründen hier nur stichwortartig erwähnt werden: Innengesteuerte Kultur (will die Umwelt im Griff haben, Standpunkt wird klar vertreten) versus Außengesteuerte Kultur (Anpassung an die Umwelt, Harmonie und Sensibilität sind wichtig)

Femininität versus Maskulinität

Femininität (geringe Unterschiede der Geschlechterrollen, Lebensqualität = Freizeit und soziale Kontakte) versus Maskulinität (große Unterschiede der Geschlechterrollen, Lebensqualität = materielle Güter und Status)

Kurzfrist- versus Langfristorientierung

Kurzfristorientierung (Orientierung an „Heute“, Unbeständigkeit, Flexibilität) versus Langfristorientierung (Sparsamkeit, Durchstehvermögen, Beharrlichkeit)

Emotionale versus Neutrale Betonung

Emotionale Betonung (Menschen zeigen Gedanken + Gefühle, lebendige Gestik und Mimik, dramatischer Ausdruck) vs. Neutrale Betonung (Menschen verbergen Gedanken und Gefühle, kontrollierte Gestik und Mimik, monotoner Ausdruck)

Entscheidungsfindung mit Unterstützung des Enneagramms

Im Kapitel über Entscheidungsfindung wird das Enneagramm vorgestellt, um potenzielle Stärken und Schwächen eines Projektteams zu analysieren. Es zeigt einen sehr pragmatischen und nützlichen Weg, das Enneagramm nicht nur im internationalen Projektmanagement, sondern in jedem Team einzusetzen. Es zeigt dabei Möglichkeiten auf, die weit über die Standardwerkzeuge zur Entscheidungsfindung im Projektmanagement hinausgehen, weil diese meist auf rationalen Denkprozessen basieren. Die

Möglichkeiten emotionaler (Typ 2, 3 und 4) oder intuitiver Strategien (Typ 8, 9 und 1) werden häufig vernachlässigt. Sie bilden für viele Persönlichkeitstypen jedoch die Basis für eine Entscheidung. Besonders hervorzuheben ist der Nutzen einer Teamanalyse im folgenden Beispiel:

„Der Projektleiter ist einer der fünf „Optimisten“ (von Typ 7) im Team. Der „Optimist“ tut sich schwer, Probleme zu erkennen und trifft lieber Entscheidungen mit Hintertürchen. Seine Stärke liegt im Erarbeiten von Lösungsvorschlägen. Der „Boss“ (Typ 8) kann den Projektleiter ergänzen, weil er Probleme schnell erkennt und klare Entscheidungen trifft.

Nicht nur der „Optimist“, sondern auch der „Vermittler“ (Typ 9) tendiert dazu, Probleme zu unterschätzen und ungern zu entscheiden.

Diese Teamanalyse bietet zwei wichtige Hilfestellungen für das Projekt, weil es den Projektmitgliedern bewusst macht, dass in ihrem Team klare Entscheidungen ungern getroffen werden (wegen der hohen Anzahl von „Optimisten“ und „Vermittlern“ im Team) und Lösungsalternativen tendenziell zu positiv bewertet werden (aufgrund der vielen „Optimisten“ ohne das Gegengewicht der eher nachdenklichen „Team Player“ vom Typ 6).⁹

Das folgende Beispiel zeigt, was passieren kann, wenn sowohl Kulturdimensionen als auch Persönlichkeitstypen gleichzeitig in eine Richtung wirken:

„In den 90er Jahren wendete die Fa. ABB beispielsweise einen Entscheidungsansatz an, der von skandinavischen Managern eingeführt wurde: „Eine falsche Entscheidung ist besser als gar keine“. Die Erwartung war, schnelle Entscheidungen mit einer Trefferquote von mindestens 80% zu treffen. Eine falsche Entscheidung konnte immer nachgebessert werden, wenn neue Erkenntnisse vorlagen.“¹⁰ Es ist leicht nachvollziehbar, dass ein deutscher Manager (mit einer stark ausgeprägten Unsicherheitsvermeidung) vom Persönlichkeitstyp 1 („Perfektionist“), 5 („Beobachter“) oder 6 („Team Player“) mit dem Bedürfnis nach möglichst umfangreichen, ausführlichen Informationen, wenn er mit diesem Managementansatz konfrontiert wird, enormen

Stress bekommt. Für eine amerikanische 8 („Boss“) wäre das hingegen eine sehr angenehme Herausforderung.

Die Erkenntnisse der Analyse von Persönlichkeitstypen der Teammitglieder lassen sich natürlich auch positiv nutzen: „Ein amerikanischer Projektleiter vom Typ „Vermittler“ traf seine Entscheidungen immer intuitiv. Eines seiner deutschen Projektmitglieder, ein „Beobachter“, lieferte hinterher die dafür notwendige logische Begründung. Diese Fähigkeit nutzte der Projektleiter, indem er das Teammitglied die Unterlagen für die Entscheidung vorbereiten ließ.“¹¹

Weitere sehr nützliche Informationen des Buches, die eine schnelle Übersicht der wichtigsten Themen darstellen, seien hier kurz erwähnt:

Die Doppelseite mit den „Kulturdimensionen im Überblick“ im Wegweiser durch das Buch¹² bringt eine pragmatische Definition jeder Kulturdimension und gleichzeitig dessen Ausprägung in 20 verschiedenen Ländern. Hervorragendes Material!

Die Tabelle mit der Gegenüberstellung der Eskalationsstufen nach den Kulturdimensionen mit fünf exemplarischen Kulturtypen (Mitteleuropäisch, Osteuropäisch, Nordamerikanisch, Afrikanisch und Ostasiatisch) ist ideal zum schnellen Nachschlagen.¹³

Die Erwartungen sowohl an den Projektleiter als auch an den Projektmitarbeiter aus leistungs- und herkunftsorientierter Perspektive brechen exemplarisch eine Kulturdimension in konkretes menschliches Verhalten runter und machen sie dadurch greifbar.¹⁴

Die Risikoanalyse und die daraus resultierende Risikominimierung wird in Projekten immer wichtiger. Wenn das nicht sorgfältig gemacht wird, entstehen Situationen wie bei der Einführung der Maut für LKW auf deutschen Autobahnen, verbunden mit hohem wirtschaftlichen Schaden. Deswegen sollen hier zwei weitere, im Projektalltag sehr nützliche Tabellen erwähnt werden: Die Enneagrammtypen bezüglich ihres typischen Risikoverhaltens¹⁵, und die Verhaltensmuster bezogen auf das Risikoverhalten nach verschiedenen Kulturdimensionen.¹⁶

Als Letztes gilt es hervorzuheben, dass es zu jedem Aspekt des Projektmanagements eine Reihe von Handlungsempfehlungen und Listen gibt, die Fragen enthalten und den Leser animieren, die Anwendung des Buchinhalts auf seine eigenen Projekte zu übertragen und die individuellen Antworten selber zu finden.

Interkulturelle Kompetenz¹⁸

Interkulturelle Kompetenz beinhaltet, den eigenen Prozess der Wertung des Beobachteten zu erkennen und gegebenenfalls zu verändern. Das wird enorm erleichtert, wenn der Beobachter eine Struktur zur Selbstbeobachtung hat. Das Enneagramm stellt eine Struktur zur Beobachtung zur Verfügung, um Verhalten und die zugrunde liegende Motivation zu beobachten. Ähnliches lässt sich von den Kulturdimensionen sagen. Sie ermöglichen, dass sich neue Spielräume eröffnen, wenn zwei Kulturen aufeinander treffen. Diese teilweise paradoxen Wahrnehmungen in der eigenen Erfahrung gleichzeitig stehen zu lassen ohne eine Angleichung erzielen zu wollen, ohne den anderen verändern zu wollen, ist eine Grundlage interkultureller Handlungskompetenz. Es ist ein Prozess der Selbsterfahrung, auf gewisse Art vergleichbar mit der Auseinandersetzung mit dem Enneagramm.

Kultur versucht Kategorien zur Verfügung zu stellen, mit denen unvergleichbare Menschen vergleichbar gemacht werden.¹⁹ Noch vor hundert Jahren wurden Menschen, die anders waren als man selbst, als Barbaren bezeichnet. Die Briten beherrschten im Commonwealth ein Reich, in dem die Sonne nie unterging. Sie entzogen sich der Selbstreflexion, indem sie alle Menschen, die nicht ihre Wertvorstellungen teilten, als Barbaren bezeichneten. Das mag zwar in einigen Kulturen immer noch der Fall sein, wird aber global immer seltener.

„Kultur muss zu kognitiven Leistungen, d.h. zu Beobachtung, Beschreibung und Mitgestaltung von Situationen befähigen.“²⁰

Im Projektmanagement definiert sich Kultur nicht nur inhaltlich über bestimmte Werte, sondern über die Kompetenz, mit anderen, die anderen Werten folgen, ins Gespräch zu kommen. Identität beruht auf der Fähigkeit, sich aufgrund von Ver-

1. REGIONALTAG IM RUHRGEBIET

Johanna Jesse-Goebel

Am 9. Oktober 2004 fand der 1. Regionaltag zum Enneagramm im Ruhrgebiet in der VHS zu Mülheim an der Ruhr statt.

Vertreten waren Teilnehmer aus 15 Städten (!) von Aachen bis Wuppertal - 10 aus dem "Pott" und 5 "ausländische". Die Teilnehmerzahl lag zwischen 40-50 Personen, die ständig im Raum anwesend waren. Jedes Panel war mit 2-5 Typvertretern besetzt, deren Altersspanne zwischen 21 und 85 (!) Jahren lag. Dies sprach einerseits für die Attraktivität des Enneagramms und andererseits für die Bandbreite menschlicher Entwicklungsfähigkeit.

Nach einer kurzen Einführung unter den Aspekten:

Was ist das Enneagramm NICHT, was IST es und was NÜTZT es, begannen wir- Catherin Nibbenhagen und ich im Wechsel - mit den Panels. Die Einleitung bzw. Überleitung gestalteten wir jeweils mit einer typspezifischen Übung, um dem Publikum den Fokus des präsentierten Typs näher zu bringen. Als Besonderheit konnten wir nach der Einführung des "inneren Dreiecks" mit fortgeschrittenen Typvertretern der 9, 6 und 3 konkret und wirklichkeitsnah Beispiele für Stress- und Trostpunktverhalten aufzeigen. Ein striktes Zeitmanagement erlaubte allen ausreichende Pausen, Raum für Fragen aus dem Plenum und - auf spontanen Wunsch - den musikalischen Kurzvortrag eines Gospelchors, dessen Mitglieder teils aus Panelteilnehmern und teils aus Publikum bestanden.

Insgesamt zeugte die allgemeine Stimmung während und das verbale Echo der Teilnehmer nach diesem Tag von einer gelungenen Premiere.

Und auf der Homepage von GFE entdeckten wir zu unserer Freude im Chat den Kurzbericht einer Teilnehmerin, den wir mit Erlaubnis der Autorin - stellvertretend für viele - abdrucken (siehe Seite 16).

Herzlichen Dank, Ute!

gleichen mit anderen selbst bestimmen zu können.

Eine weitere moderne Definition besagt, dass Kultur entsteht, wo Menschen gemeinsam handeln, und die Freiheit des Einzelnen durch die der Gemeinschaft begrenzt wird. Kultur bildet sich in zwischenmenschlichen Beziehungen. „Interkulturelle Kompetenz besteht vor allem darin, den eigenen Hang zur (Ab-) Wertung zu erkennen und freiwillig zur Disposition zu stellen.“²¹ Sie basiert auf konsequenter Veränderungsarbeit.

Vision für Europa als Kulturraum²²

Wenn man über eine Vision für Europa und europäisches Management reden möchte, so ist die Stärke Europas sicherlich die kulturelle Vielfalt, die es produziert hat. Vielfalt bringt Kreativität. Es gilt diese Vielfalt zu bewahren. Europa wird zur Multioptionskultur mit einer freundlichen Abgrenzung zu den USA. Es gilt sich auf strategische Positionen zu konzentrieren, die Wissen produzieren. Für Pessimisten sieht die künftige Welt so aus: China ist die Produktionsstätte der Welt, Amerika die Shopping Mall und Europa das Altersheim und Museum. Optimisten sehen China und zunehmend Indien als Produktionsländer, Amerika beherrscht den Massenmarkt (auf Arten, wie Europäer das nicht erreichen können, weil der Vorsprung viel zu groß ist) und Europa produziert wissensintensive Einzellösungen in allen Nischen von Produkten und Dienstleistungen, die eine angemessene Wertschöpfung ermöglichen. Europäer werden zu Spezialisten der Differenzierung. Dazu gibt es in Europa eine lange Historie der Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen, wie es Asiaten und Amerikaner nicht vorweisen können. In den letzten 60 Jahren hat sich in Europa auch eine Fähigkeit entwickelt, die Geschichte friedlich zu regeln. All dies sind Voraussetzungen, die einen optimistischen Blick in die Zukunft Europas erlauben.

Die interkulturellen Kontakte im Geschäftsleben ermöglichen ein Lernen über sich selbst in der Auseinandersetzung mit anderen. Die Anregungen des hier vorgestellten Buches leisten dazu einen immens wichtigen Beitrag. Denn nur so wird es möglich sein die Aussage von William James²³ zu entkräften: Viele Menschen glauben, sie würden denken,

während sie in Wirklichkeit nur ihre Vorurteile neu ordnen.

Anmerkungen

- 1 Hein, Till: Das kommt Chinesen spanisch vor, www.zeit.de, Nr. 41/2004
- 2 Hoffmann, Hans-Erland; Schoper, Yvonne-Gabriele und Fitzsimons, Conor John: Internationales Projektmanagement – Interkulturelle Zusammenarbeit in der Praxis, erschienen in der Reihe „Beck-Wirtschaftsberater“ im dtv (Deutscher Taschenbuch Verlag), München 2004 S. 15
- 3 ebd., S. 20
- 4 ebd., S. 21
- 5 ebd., S. 23
- 6 ebd., S. 26
- 7 ebd., S. 27
- 8 vgl. ebd., S. 170
- 9 ebd., S. 172
- 10 ebd., S. 176
- 11 ebd., S. 179
- 12 ebd., S. XXIV
- 13 ebd., S. 200
- 14 ebd., S. 224
- 15 ebd., S. 269
- 16 ebd., S. 270f
- 17 Salzwedel, Martin: Unveröffentlichte Seminarunterlagen
- 18 Salzwedel, Martin: Unveröffentlichte Seminarunterlagen
- 19 vgl. Baecker, Dirk: Wozu Kultur?, Berlin 2001
- 20 Baecker, Dirk: Drei Regeln für eine wirtschaftlich effiziente Unternehmenskultur: Einfachheit, Autonomie und kulturelle Führung, in: Erfolgsfaktor Unternehmenskultur, Gütersloh 2001, S. 60
- 21 vgl. Baecker, Dirk: Wozu Kultur? Berlin 2001, S. 30
- 22 vgl. von Dohnany, Klaus: Herausforderungen für das europäische Management, Grundsatzreferat anlässlich der Alumni-Tagung der St. Galler Business School in Davos im September 2004
- 23 James, William – Amerikanischer Psychologe, Philosoph und Professor in Harvard, Stanford und Oxford University

Eine weitere Rezension von Prof. H. Schelle erscheint im April in "Projektmanagement aktuell". Er ist wissenschaftlicher Chefredakteur der Zeitschrift und Autor des Buches "Projekte zum Erfolg führen".

Chat - www.enneagrammforum.de
Eingesandt von Anonymus,
09. Okt. 2004

Hallo Anne und alle anderen, die es interessiert: Der Enneagramm-Regionaltag in Mülheim hat mir gut gefallen:

1. Professionell durchgeplantes Seminar mit abwechslungsreichen Trainingstechniken

2. Vortrag (eher kurze Episoden, dadurch nicht langweilig)

3. Typinterviews mit mehreren Vertretern auf der Bühne, die strukturiert gemäß der typischen Themen befragt wurden. Dies war in mehrerer Hinsicht interessant. Du siehst mehrere Menschen eines Typs nebeneinander. Sie wirken sehr individuell und es verbindet sie doch alle etwas. Manchmal waren andere Ausprägungen (wie Flügel oder Subtyp) so stark (z.B. bei den beiden 3ern), dass du die Personen eigentlich gar nicht einem gemeinsamen Typ zugeordnet hättest. Das finde ich wiederum angenehm, weil es den Einzelnen weniger einengt bzw. abstempelt!

Aber auch die Energiewechsel zwischen den Typen-Interview-Runden waren faszinierend. Z.B. kamen die 4er nach den 1ern. Während die 1er sich selber eher mit Humor nahmen und wir im Podium viel gelacht haben, wurde bei den 4ern plötzlich alles ganz still. Alle hörten wie gebannt zu und ich spürte auch, wie die geballte Emotionalität - zu mir rüberschwappte - bei den Herztypen war dies bei den 4ern deutlich am stärksten zu spüren. Die haben mich berührt - geschah einfach mit mir - und es hat mir gut gefallen!

4. Es gab Einzel- und Paarübungen und Übungen im Plenum, um jeweils den Fokus der Typen nachzuempfinden.

5. Trainerwechsel /unterschiedliche Rollen/ Zuständigkeiten sorgten für Abwechslung und Auffrischung durch unterschiedliche Energien.

Fazit: Es war kurzweilig, ich konnte vieles aufnehmen, mich selber auch einbringen; und ich habe viele verschiedene interessante Menschen kennengelernt, woraus sich vielleicht auch das ein oder andere ergibt. Liebe Grüße - Ute

GUT AUFGESTELLT

Matthias Lindner

Ein Seminar mit Frits van Kempen zum Thema "Enneagramm und Aufstellung"

Frits rief und 16 kamen: Die EMT-Fortbildung zum Thema „Enneagramm und Aufstellung“ Ende Oktober in Bad Honnef fand gute Resonanz. Eine klassische „Fortbildung“ anzubieten war aber nicht Frits van Kempens Absicht: Es ging ihm eher um das Entwickeln, das Testen und das Erforschen des Potenzials, das in einer Verbindung der beiden Systeme schlummert. Es war die erste Veranstaltung überhaupt, die dieser Kombination gewidmet war.

Der Einstieg war ganz körperlich: Zum Aufwärmen vermittelten „Enneagramm-Skulpturen“ einen Eindruck von der spezifischen Energie, die jedem Typ innewohnt. Dabei wird der Einzelne von einem Typvertreter angeleitet, für diesen charakteristische Gesten darzustellen und so die Energie des anderen Typs von innen heraus fühlbar werden zu lassen. Im weiteren Sinn könnte man das als Annäherung an das bei Aufstellungen zentrale Thema „Stellvertreter“ auffassen. Auf gleicher Linie lag die Übung „Schau mir in die Augen“: Über einige Minuten ist der Augenkontakt mit einem Partner aufrechtzuhalten, wobei einer jeweils die Seele des anderen darstellt. Dieser erste Block wurde abgeschlossen mit einer zweiten „Seelen“-Übung (mit Partner/in) mit dem Ziel, das Vertrauen in die jederzeit anwesende und zuverlässige Seele zu stärken.

Danach wurde das Klima mentaler: Am Flipchart erläuterte Frits in sehr grafischer und erhellender Weise seine Auffassung zu den möglichen Verbindungen von Enneagramm und Aufstellung: siehe Abb. 1.

Es wurde deutlich, dass beide Systeme nicht konkurrieren (dafür sind die Anwendungsfelder zu verschieden), sich aber wohl ergänzen können.

Nach der Mittagsunterbrechung, in der die Teilnehmer von den Schwestern des Geistlichen Zentrums Heiligkreuz aufs Beste mit vegetarischer und fleischlicher Kost versorgt wurden, durfte sich jeder in

der Kleingruppe an eigenen Aufstellungen versuchen. Es funktionierte sogar ohne umfangreiche Einführung; mein Einserflügel hat diese unverkrampfte Siebener-Art ganz gut verdauen können. Die Aufgabenstellung in dieser Mini-Aufstellung war, zu erforschen, was dabei heraus kommt, wenn man für die drei Zentren (Kopf, Herz und Bauch) und für sich selber (Ich) einen Stellvertreter sucht und die alle aufstellt. Man könnte stattdessen aber auch drei andere Elemente aufstellen, nämlich Ich, Leidenschaft und Essenz (höhere Tugend, oder mehr spezifisch das Wort dafür, das sich für die einzelne Person am besten anfühlt).

Dabei ging es auch nicht um therapeutischen Anspruch, diese Übung war als di-

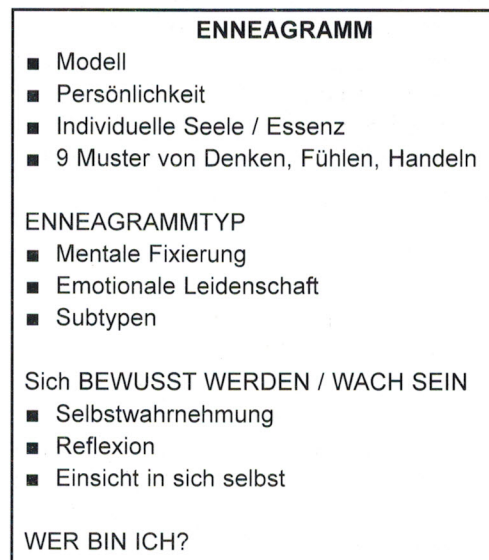


Abb. 1: Enneagramm und Aufstellungen

agnostisch deklariert: Was spüre ich und wie verhalte ich mich jetzt in diesem, meinem eigenen Feld? Das folgende Zweiergespräche befasste sich mit den vermuteten systemischen Komponenten beim Zustandekommen des Enneatyps: In wie weit ist es zum Beispiel für dich systemisch 'logisch', dass gerade dieses Thema für dich (damals) in deiner Herkunftsfamilie ein zentrales Thema wurde?

Im abschließenden Block ging es schließlich um Hindernisse und Helfer beim persönlichen Wachstum. In einer Zweierübung zu diesem Thema wurden die daran beteiligten Themen herausgearbeitet, in der dann folgenden exemplarischen Aufstellung in ihrer derzeitigen und in ihrer wünschenswerten „entwi-

ckelten“ Ordnung aufgestellt. Für mich als Demonstrationssubjekt höchst bewegend. Danke an alle!

In summa: Die Schlussrunde demonstrierte, dass alle ihren persönlichen Gewinn dabei hatten und dass das Thema verdient, vertieft zu werden. Einigen Teilnehmern war die Stimmung zwar stellenweise zu unernst (was gewiss nicht an Frits' beschwingten Piano-Intermezzi lag) angesichts des gravitätischen Gegenstands. Dagegen stand die leichte, charmante, phantasiesprühende Art, mit der Frits den Tag komponiert und dirigiert hat. Wie so oft, so auch hier: Weder Referent noch Teilnehmer können gänzlich verhindern, dass ihr Typ durchschimmert. Warum auch?

SYSTEMISCHE AUFSTELLUNG

- Phänomenologie
- "Das Große Ganze"
- Kollektive und Familienseele
- 3 Gesetze: Bindung, Ordng., Gleichgewicht

VERSTRICKUNGEN

- Genogramm / Mini-Trauma
- Symptome
- Dynamiken

Sich BEFREIEN aus VERSTRICKUNGEN

- Systemische Übungen
- Aufstellungen und Rituale
- Erlösende Worte

WAS SPIELT IM HINTERGRUND?



Auch gut aufgestellt:

v. l. n. r.: Cees Van Schaick (im Hintergrund), Veronika Röper, Catherin Nibbenhagen, Johanna Jesse-Goebel und Dietmar Hexel

SAT ENNEAGRAM WORKSHOP UNTER ANLEITUNG VON CLAUDIO NARANJO

Frits van Kempen, Renske van Berkel (NL)

Von 1. bis zum 5. Dezember war Claudio Naranjo in Klingberg an der Ostsee. Ungefähr 35 Enneagrammbegeisterte haben dort mehr gefunden, als sie wollten: Eine intensive Begegnung mit der freundlichen Weisheit von Claudio Naranjo.

Claudio (72 Jahre alt) bezieht sein Wissen über das Enneagramm unmittelbar von Oscar Ichazo. Aber er hat nicht nur das Enneagramm als Hintergrund. Er ist auch ein Pionier der Transpersonalen Psychologie. Vieles kommt bei ihm zusammen: Musik, Philosophie, Psychologie, Psychiatrie, Gestaltpsychologie und Buddhismus. Er sagt von sich selbst, dass die Früchte seiner langjährigen Arbeit und Erfahrung reif sind und dass er es noch als seine Aufgabe sieht, die Samen seiner Arbeit anderen zu vermitteln - durch seine SAT-Workshops und durch einige letzte Bücher. Deshalb war es wirklich ein Glück, diesen Brunnen der Weisheit nochmals in Deutschland zu erleben.

Er meint, dass die Welt vor allem dadurch geändert werden kann, dass wir die Kinder anders erziehen. Das heißt, dass die Eltern und Pädagogen sich bewusst werden, dass viele Probleme nur da sind, weil es in der Erziehung fehlt an Einsicht, aber auch an Instrumenten, um den neuen Generationen wirkliches Bewusstsein, Freiheit und Liebe beizubringen. Momentan ist unsere Erziehung immer noch eher eine Beeinflussung zu einer patriarchalen Gesellschaft. Wir brauchen aber eine Seinsweise die die väterlichen, mütterlichen und kindlichen Aspekte des Menschen in der Gesellschaft integriert, wobei Claudio diese Aspekte den Qualitäten der drei Zentren (Kopf, Herz und die (freien) Instinkte) zuordnet.

Uns ist vieles klar geworden über die Geschichte des Enneagramms und besonders über die frühesten Entwicklungen (Ichazo – Naranjo – Palmer). Wir hatten darüber hinaus gleich das Gefühl, dass hier ein Pionier sprach, der sehr viel bedeutet hat und noch immer bedeutet. Und nicht nur wegen des Enneagramms.

Man bemerkte bereits in den Übungen einen gewichtigen und breiten Hintergrund, der im Vierten Weg, im Buddhismus, in der Psychiatrie, in der Psychoanalyse und in der Gestalttherapie seine Wurzeln hat.

Neben geführten Meditationen machten wir z.B. täglich ausführliche Übungen in 'Freier Assoziation' (auf alle 3 Zentren bezogen) in Zweiergruppen. Diese wurden wie folgt aufgebaut: Den ersten Tag versucht der 'Therapeut' nur in seiner Mitte zu bleiben und nur zu schauen und anzunehmen, was der 'Klient' spontan äußert. Er bleibt still und wartet ohne Plan, ohne den Wunsch etwas zu sagen (nur maximal bewusst und 'präsent'). Der Klient assoziiert nur und spricht, er ist bereit, nicht zu denken und nur zu sagen, was er spürt im Moment, und geht so tiefer und tiefer.

Am zweiten Tag war derjenige, der zuhört (der 'Therapeut'), ab und zu ein Spiegel für den assoziierenden 'Klienten': Dann, wenn es passend war und besonders, wenn der 'Therapeut' spürte, dass es ein Spiel wird oder der 'Klient' fast nur noch im Kopf ist, ahmte er - wortlos - den Ausdruck oder bestimmte Gebärden nach, und spiegelte ihm so etwas Eigenes.

Am dritten Tag durfte der 'Therapeut' auch gezielt, jedoch sparsam nachfragen, denn ab und zu verstehen wir nicht, was wir hören oder wir sind neugierig, etwas zu erfahren oder man konnte auch weiterführende 'therapeutische Fragen' stellen. Der 'Klient' brauchte darauf nicht einzugehen während seiner Assoziationen, weil Fragen ein hilfreicher Anreiz sein können oder aber auch ein Hindernis. Die Kunst der Therapie besteht oft aus 'timing', nämlich nebst einer (guten) Frage auch den richtigen Zeitpunkt zu finden, diese einzubringen.

Am vierten Tag konnten die Therapeuten improvisieren: manchmal still, ab und zu eine Frage stellen, manchmal Mimik imitieren bzw. mit anderen Interventionen aus dem eigenen Repertoire.

Wir hatten als Klienten an allen vier

Tagen denselben 'Therapeuten' und waren selbst 'Therapeut' für einen 'Klienten'. Es war dann auch interessant, nach den einzelnen Sequenzen und vor allem am Schluss miteinander die Übertragungen und Gegenübertragungen anzuschauen. Weil wir im Allgemeinen viel zu aktiv werden, wenn wir einen Klienten in Therapie oder Coaching haben, waren diese Übungen für beide, 'Therapeut' und 'Klient', sehr bedeutungsvolle und schöne Erfahrungen. Die Assoziationssequenzen dauerten jeweils zwischen 30 und 40 Minuten und basierten auf einer meditativen Haltung des 'Gewahrseins', die in der Vipassana-Tradition begründet ist.

Es war übrigens ein Vergnügen, Naranjo über die 27 Subtypen sprechen zu hören (mit vielen Witzen und Illustrationen aus Literatur und Gegenwart) und zu erfahren, wie er auch seine erfahrene 'Nase' anwendet, um eigene mehr oder weniger fixierte Typisierungen von mehreren von uns in Frage zu stellen (siehe dazu auch die Impression von Samuel Jakob). Er betonte in seiner Art und Weise, dass das Enneagramm nur ein Mittel zur Selbsterkenntnis sei, und dass es andere Methoden und Techniken gibt und braucht, um mehr von der Schönheit zu erfahren, die hinter der Maske des Typs liegt.

Schöne und tiefe Stunden haben wir auch erlebt mit Ginette Pacella, einer Gestalttherapeutin, die mit Claudio zusammenarbeitet in den SAT-Workshops. Sie hatte die Verantwortung für die körperliche Gestalttherapie, die wir mit der ganzen Gruppe meist abends machten (und die in der Tradition des Vierten Weges als 'subud' bekannt ist und in der es um 'spontanen Ausdruck' geht jenseits unserer Programme, die zwar oft automatisch sind, jedoch mit echter Spontaneität nicht allzu viel zu tun haben). Das Schöne der Arbeit von Claudio ist, dass man nicht nur mit einem oder zwei Zentren arbeitet, so wie das meistens bei Helen Palmer der Fall ist, sondern dass immer zugleich alle drei Zentren angesprochen und beteiligt sind in der Suche nach dem, was hinter dem Enneatyp verborgen liegt. Wir machten 'spontane körperliche Bewegungen der Seele' in Stille, höchstens ab und zu eine kurze Sequenz unterstützt durch gezielte Musik, mit den Augen geschlossen, in

einem kleinen Raum. Nachher konnten wir uns mit unseren eigenen 'Zeugen' darüber austauschen. An einem der Abende ging es um das Erfahren der eigenen Männlichkeit bzw. Weiblichkeit, an einem weiteren Abend ging es um das Erfahren des eigenen Schattens. Sehr imponierend alles. Nachher kamen einige von uns noch individuell in der Gruppe einen Schritt weiter in ihrer persönlichen Entwicklung. Das besondere war auch das wachsende Gruppenklima. Die freundliche Weisheit von Claudio, die Offenheit der Teilnehmer und die Liebe zueinander waren dafür verantwortlich, dass es zu einem sehr schnell und tief wachsenden Gruppenklima kam, das eine ganz eigene, schöne, tief berührende und bewegende Qualität entwickelte. So lange Claudio noch lebt, werden wir Chancen haben, ihn zu besuchen, auch wenn das in Europa vermutlich auf Italien und Spanien konzentriert bleibt. Wir werden das sicher tun, weil er persönlich und professionell ein grosser Meister ist. Eine schöne Entdeckung!

Hier folgen noch einige Statements von anderen Teilnehmern aus den Reihen des E-MT.

Samuel Jakob

Was mich an Claudio erneut beeindruckt hat, ist, wie genau er es mit den Typen - und vor allem den Subtypen - nimmt. Wenn er den Eindruck hat, dass jemand bei seinen persönlichen Erläuterungen mehr 'angelesenes Enneagrammwissen' denn wirklich eigene Erfahrungen mitteilt, fragt er diese Person, ob sie wirklich zu diesem Typ gehört. Auch Personen, die schon etliche Jahre ihren Typ zu kennen meinen, müssen oft ihre Einschätzung nochmals überprüfen und oft sind sie in einer tieferen Schicht tatsächlich mit einem anderen Typ identifiziert als sie bisher meinten. Und auch wenn der Typ stimmt, muss man in einem solchen Fall tiefer gehen und nochmals neu schauen. Nichts ist für Claudio schädlicher, als (erneut) einzuschlafen (wenn man den Typ gefunden hat), oder sich gar im Typ einzunisten. Das Enneagramm hat eine grosse autosuggestive Kraft, und deshalb stehen für Claudio die Verfeinerung der Wahrnehmung, des Sehens und Spürens auf allen Ebenen im Zentrum. Das Wissen (oder vermeintliche Wissen) über den eigenen Typ stehen der Selbsterkenntnis und der Weiterentwicklung oft

mehr im Weg als dass sie weiterhelfen. Claudio schöpft dabei aus der reichen Tradition des 'crazy wisdom', um solches Einschlafen auch auf fortgeschrittener Stufe immer wieder zu verhindern. Auch für langjährige Enneagrammkenner und -lehrer lebt und vermittelt er so auf eine zugleich herzliche wie unbequem-konsequente Weise den berühmten 'Geist des Anfängers'."

Marcel Sonderegger

Mich faszinierte das umfassende Wissen (Literatur, Musik, Mythologie, Religionen u.a.) von Claudio Naranjo, verknüpft mit seiner gütigen Lebensweisheit. Ich erlebte - wie ich dies vom Buch 'Das Enneagramm in der Gesellschaft' her kannte - die Vernetzung von Enneagramm mit der Gesellschaft und der Kultur. Seine sozialkritische Analyse und das Enneagramm der Gesellschaft aus der Sichtweise der Psychopathologie des einzelnen Menschen fordert mich heraus. Claudio leidet etwa an der ökologischen Zerstörung der Welt. Dies berührt mich sehr und ich fühlte mich von ihm verstanden. Eine besondere Bereicherung bedeuteten für mich die Übungen der freien Assoziation, der morgendlichen Meditation zu zweit und die präzise Herausarbeitung der Trennschärfe zwischen den Subtypen. Sicher waren einige von uns betroffen, als er nach der Vorstellungsrunde erklärte, dass sich rund 30 Prozent im falschen Enneagrammtyp wahrnehmen würden. Ich danke dem ganzen Leitungsteam für seine große Arbeit, besonders auch dem Organisator Emilio.

Marie-Louise Pachmann-Priller

Es gab zwei Gründe für mich diesen Workshop mit Claudio Naranjo zu besuchen. Erstens wollte ich den Menschen Claudio Naranjo persönlich kennen lernen; zum zweiten hatte ich den Wunsch für mich selbst ein wenig weiterzukommen und vielleicht mehr Klarheit zu finden, was meine „Enneagramm-Position“ betraf. Und ich bin beeindruckt und erheblich klarer nach Hause gefahren. Claudios ruhige, beobachtende Präsenz und sein Humor waren wohltuend. Sein immenses Wissen und die für mich weise Bescheidenheit mit der er gelehrt hat, lösten meine innere Anspannung. Ich fühlte mich nie kategorisiert oder schuladig, sondern es war ein einfacher Satz, im Vorübergehen an mich gerichtet und später im Erklären der Subtypen ein

TEAMENTWICKLUNG UND ENNEAGRAPH WORKSHOP MIT CATHERIN NIBBENHAGEN UND CONOR JOHN FITZSIMONS

Erkennen und Erkanntwerden. Zum ersten Mal in meiner immerhin auch schon 14 Jahre dauernden „EA-Karriere“ habe ich innerlich dauernd „ja“ genickt. Da aber dieser Abschnitt nicht zu lange werden soll, will ich jetzt nicht beginnen, in epischer Breite zu erzählen. Für Neugierige: Der Weg führte von der 3 zur 1 zur 4. Ausschlaggebend ist die Weise, wie Claudio die, für mich schwierige, Subtypen-Theorie erklärte, hoch differenziert und subtil. So war es auch wieder eine Bestätigung, wie sorgfältig, achtsam und respektvoll ich mit diesem Wissen und vor allem der Vermittlung desselben an andere Menschen umgehen muss.

Es waren durchweg bereichernde Tage, getragen von fröhlichen und auch ernsten Gesprächen und Begegnungen und ich hoffe sehr und freue mich auf ein Wiedersehen.

Josef Pampalk

Mir gefiel der Idealismus des Claudio Naranjo, was z. B. in der untenstehenden Meinung zum Ausdruck kam: In der ökonomischen Globalisierung hat die Macht des transnationalen Kapitals, mit ihrer exklusiven Aufmerksamkeit auf Geld und auf Profit allein, Furchtbares angerichtet. Wir müssen jetzt Pädagogen und alle Entscheidungsträger in Parlamenten, Regierungen und Welthandelsstrukturen überzeugen, Geld auch in menschliche Entwicklung und Veränderung zu investieren. Die Krise steht sozusagen auf unserer Seite. Die Geschwindigkeit der Zerstörung ist so schnell, dass es evident wird. Wir können nur überleben, wenn wir uns ändern! Unsere derzeitige geistige Einstellung kann unsere gegenwärtigen Probleme nicht lösen. Unser intellektuell dominiertes Patriarchat und unsere Zivilisation haben zur Folge, dass wir gar nicht mehr wissen, was Menschlichkeit ist, vollständiges Menschsein.



Margret, die Übersetzerin, Claudio Naranjo, Emilio Diaz-Miranda, der alles vorzüglich und auf seine chilenische Art und Weise organisierte, und Gina Pacella

Milena Baumgarten

Das Feedback gleich zu Beginn: Dr. Conor John Fitzsimons + Catherin Nibbenhagen = 9 x klug. Ein Gleichnis, das aufgeht.

Im Folgenden sollte es um weitere Eindrücke einer Schreiberin gehen, die glaubte, eine Vorstellung über „Teamentwicklung“ gehabt zu haben (... muss doch so was wie Teamentwicklung sein!?). Aus vielen Trainings über Suggestopädie (eine ganzheitliche Lehr- und Lernmethodik) wusste ich über die Wirkung der Gruppenprozesse auf den Lernerfolg des Einzelnen, über die Bedeutung von Gruppendynamik für Lernen und Arbeit und alles menschliche Tun.

Dass das Enneagramm ein ideales Werkzeug für die Handhabung jeglichen Gruppengeschehens sein müsste, beschäftigte mich schon seit einiger Zeit, hatte aber eher Teambildung und Teamrollenmodelle (in Anlehnung an TMS, Margerison und McCann) im Kopf (bin selbst dem 5er-Muster verpflichtet).

So erlebte ich die Diskrepanz zwischen meiner vagen Vorstellung über das Thema (Rollen, Rollenfunktionen) und der Wirklichkeit (Phasen der Teamentwicklung nach Tuckman) als eine Art Mini-Erschütterung, die sich aber in Sekundenschnelle in etwas völlig anderes umwandelte - in Neugier.

Ich weiß aus dem Suggestopädie-Training, dass ein Seminar gut wird, wenn wir uns einlassen und die Verantwortung für eigenes Wohlergehen selbst übernehmen. Genau das tat ich.

Und ein Seminar wird gut, wenn wir pünktlich beginnen, der Zeitplan und Themeninhalte am Anfang transparent gemacht werden (beides geschah), die Atmosphäre vertrauensvoll und angenehm ist (kaum anders möglich in einer Hebammenpraxis mit vielen Kissens) und wenn ich genügend Zeit zum integrieren habe. Letzteres ging auf eine besondere Weise vor sich: Soziometrie heißt sie (Moreno). Ich

erlebe! Informationen über mich und andere physisch - räumlich. Wann und wo bist du geboren, was hast du studiert / gelernt, welche Erfahrungen mit dem Enneagramm hast du, welches Anliegen bringst du mit? Die Antworten liefere ich nonverbal, indem ich zu jeder Frage einen bestimmten Punkt im Raum einnehme. Ein wahrhaft ganzheitliches und daher sehr wirkungsvolles Gruppenerlebnis!

Ein Seminar wird gut, wenn der fachliche Input nicht zu kurz kommt und wir unser Wissen austauschen. Gerade dies bildete das Herzstück des Tages.

Teamphasen nach Tuckman:

1. Formierung - forming

Die Menschen beginnen in Beziehung zu kommen und das Ziel zu gestalten.

2. Sturm - storming

Die Positionskämpfe werden heftig, bis die Rollen klar verteilt und akzeptiert werden.

3. Normierung - norming

Regeln für effektive Zusammenarbeit werden erarbeitet und benutzt.

4. Leistung - performing

Die Kommunikation ist offen, der Arbeitsstil unterstützend und kooperativ.

5. Trauer - mourning

Das Team geht auseinander - z. B. am Projektende.

In drei Gruppen, nach den Energiezentren Herz-Kopf-Bauch zusammengestellt, wurden Antworten auf folgende Fragen herausgefiltert:

- Was sind meine typspezifischen Schwierigkeiten bzw. Stärken in jeder Phase?
- Was für Unterstützung brauche ich vom Trainer?

Interessante, prägnante Präsentationen

der einzelnen Zentren-Gruppen ergaben sich dabei und wurden dann im Plenum diskutiert. Während z. B. in der Sturmphase die Herztypen Anpassungsbereitschaft (3) und Konfliktfähigkeit (4) an den Tag legen, warten die 9-er mit "kann gut schlichten" auf. In der Leistungsphase zeichnen sich 3-er durch Präsenz, Machen, Puschen aus, während 9-er Ausdauer, Zuverlässigkeit und Kreativität als Stärke mitbringen. Für die Kopfotypen wurde immerwährende Objektivität (5) bzw. Freundlichkeit und mitreißen können (7) in allen Phasen benannt.

Management verlangt viele Talente. Es braucht den "Pusher" und den Berater, den Entwickler, den Produzenten, den Verbinder etc. Die Frage nach den Teamrollen und dem EN steigt in der Autorin wieder auf, die Antwort liegt plötzlich auf der Hand: Sie ergeben sich aus dem Agieren einzelner Charaktere in den jeweiligen Teamphasen! Ein Seminar wird gut, wenn viele bleibende Aha-Erlebnisse da sind. Und dieses ist eins par excellence! Danke.

Ein Seminar wird gut, wenn ich mehr weiß, spüre und umsetze als vorher. Ich könnte einige Beispiel für Situationen beschreiben, in denen mir das neue Wissen um die Teamphasen ein besseres Gefühl im Unterrichtsgeschehen (Sprachtraining) verleiht. Auch verändertes Verhalten hat sich eingestellt. Aufgrund der Abschlussübung in Ressourcenaufstellung verspüre ich die Bereitschaft, in schwierigen oder stressigen Situationen, meine Ressourcentypen (Trost, Stress, Flügel, hidden lines) zu kontaktieren, um sie um Rat zu bitten. Sehr hilfreich und ein guter Schritt für eine selbstgenügsame 5. Also Persönlichkeitsentwicklung durch Teamentwicklung?!

Ein Seminar wird gut, wenn Feedback gegeben wird. Es wurde gegeben, und zwar soziometrisch. So versammelten wir uns alle auf einem Punkt, der für das Gute stand.

Denn es war gut!

"Das Seminar wird gut, wenn ..."

Aus: Trainer - Handbuch der Suggestopädie, SKILL -Training

DAS ENNEAGRAMM IN PRAXISFELDERN ÖFFENTLICHER VERWALTUNGEN? - EIN EN-PROJEKT MIT DR. GABRIELE SCHAA UND HEIKE BREUNIG-BUSSMANN

Heike Breunig-Bußmann

Das Projekt zur Persönlichkeitsentwicklung, Sozial- und Teamkompetenz wurde im Rahmen einer Wahlpflichtveranstaltung an der Fachhochschule für Verwaltung, Frankfurt im Sommer 2004 wie folgt ausgeschrieben: In diesem Projekt geht es um den Nutzen eines Persönlichkeitskonzeptes, das seit einigen Jahren in der Fortbildung für Angehörige öffentlicher Verwaltungen erprobt wird und das sich für die praktische Verwaltungsarbeit zu bewähren scheint: Das Enneagramm. Im Enneagramm - einem Diagramm, das dynamische Zusammenhänge darstellt - werden verschiedene Persönlichkeitsmuster und Beziehungen zueinander beschrieben. Dieser Sichtweise werden Vorteile und Chancen für die Entwicklung von Persönlichkeits-, Sozial- und Teamkompetenz zugeschrieben.

Im Projekt sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

- sich mit Grundideen und -aussagen der Enneagramm-Theorie beschäftigen
- das Enneagramm "erfahren"
- eine Vorstellung entwickeln: "Zu welchem Muster gehöre ich?"
- Beispiele der Anwendung des Enneagramms in Tätigkeitsfeldern der öffentlichen Verwaltung kennen lernen
- sein (Be)Nutzen und Missbrauchsmöglichkeiten herausarbeiten.

Ziel des Projekts:

Beleuchtung und kritische Beantwortung der Aussage: "Das Enneagramm - eine hilfreiche Typenlehre" (Wolf / Draf: Leiten und Führen in der öffentlichen Verwaltung. Ein Handbuch für die Praxis; München 1999, S. 287 f.)

Die Projektgruppe bestand aus 16 Studierenden, der Professorin Dr. Gabriele Schaa und mir, der Enneagrammlehrerin. Das Enneagramm wurde im Rahmen eines Wahlpflichtfaches angeboten. Das Projekt hatte einen Zeitrahmen von 64 Stunden, den Abschluss bildete eine Präsentation des Enneagramms in Form einer Ausstellung, die für die gesamte FH zugänglich war.

Das Projekt war das erste dieser Art an der VFH in Frankfurt. Es sollte neben der fachkompetenten Ausbildung eine Möglichkeit für die Studierenden geschaffen werden, Persönlichkeitsbildung zu erfahren im Hinblick auf spätere Führungsaufgaben. Ebenso sollte die Frage der Anwendbarkeit des Enneagramms in der Praxis öffentlicher Verwaltung durch die Projektgruppe beantwortet werden.

Meine Aufgabe war, das Enneagramm so vorzustellen, dass ein Anstoß zur Persönlichkeitsentwicklung, Sozial- und Teamkompetenz gegeben werden konnte. Dabei setzte ich voraus, dass das eigene Enneagrammmuster gefunden und erfahren werden sollte. Aus diesem Grund entschied ich mich für eine Lehrmethode "mit allen Sinnen" (suggestopädischer Ansatz).

Am Ende des Projektes erstellte eine Arbeitsgruppe einen Fragebogen zur Zielüberprüfung. Als Ergebnis konnte festgehalten werden, dass 2/3 der Teilnehmer vom Enneagramm erreicht wurden. Dabei wurde der persönliche Nutzen des Enneagramms höher eingestuft als der rein berufliche Nutzen. Die nachhaltige Wirkung des Enneagramms wurde als längerfristige Entwicklung angesehen. Die Empfehlung war, das Enneagramm sollte über einen längeren Zeitraum vermittelt werden. Andere Themen wie z.B. Subtypen, Stress- und Trostpunkt, spirituelle Entwicklung konnten nicht bearbeitet werden.

Das Projekt durch die Brille des Enneagramms:

Ich hatte mit Studierenden zu tun, für die das Enneagramm völlig unbekannt war. Unter

diesen Voraussetzungen das Enneagramm erfahr- und erlebbar zu machen mit der Zielführung eines "Forschungsprojektes" war nicht leicht. Hinzu kam der knappe Zeitrahmen. Ich entschied mich die Erfahrung der 3 Zentren, mit all ihren Fühl- und Empfindungsübungen, einzusetzen, bevor Literatur gelesen wurde. Außerdem wollte ich den Faktor "Neugierde" nutzen, um die Teilnehmer aus ihrem Schneckenhaus zu locken.

Unsere Gruppe bestand aus zehn Kopf-, fünf Bauch- und zwei Herzmustern. Diese Zusammensetzung stellte sich im Verlauf unserer gemeinsamen Arbeit heraus. Meine Analyse diesbezüglich erhärtete sich anhand des Fragebogens, der später von einem Teil der Gruppe entwickelt wurde.

Hieran sieht man deutlich, dass die Beziehungsmenschen sich eher nicht für eine berufliche Laufbahn in der öffentlichen Verwaltung entscheiden. Oder war das zufällig in diesem Semester so? Hier hatten wir Menschen, die Wert auf geregelte Systeme, auf Analyse, auf Ordnen und auf Sicherheit legen. So die Aussagen der Studenten über ihre Motivation, sich für das Berufsfeld "Verwaltung" zu entscheiden. Eine Teilnehmerin mit dem Herzmuster sah ihr Studium an der VFH nur als Zwischenphase an. Sie hatte ganz konkrete Pläne später in die Tourismusbranche zu wechseln, also mit Menschen zu arbeiten und viel Abwechslung zu erleben.

Die Gruppendynamik war maßgeblich von den beiden Zentren Kopf und Bauch geprägt. Das äußerte sich u.a. durch Flucht Tendenzen (weg vom anderen), "gegen den Strom schwimmen", Skepsis gegenüber Übungen, die erfahren werden mussten. Die Tendenz "auf den anderen zu", die Beziehungstendenz der Herzmenschen, war wenig spürbar. Das war eine besondere Herausforderung für mich. Mein Muster 4, mit Subtyp 1:1, interpretierte Zurückhaltung und Stille anfangs fälschlicherweise als Desinteresse am Thema und an meiner Person. Mir fehlte der Spiegel, die Reflexion. Von einigen Gruppenmitgliedern wurde die methodische Darstellung des Enneagramms kritisiert. Sie hätten eine theoretische Vermittlung und einen stärkeren Literaturbezug vorgezogen. Andere Teilnehmer sahen die Selbsterfahrungsübungen als

etwas Besonderes an. Sie hatten sich z.B. in eine dunkle Toilette zurückgezogen, um ohne äußere Ablenkung die Wirkung einer Gebetsmühle zu testen. Sie spiegelten anschließend, wie überrascht sie waren, was aus ihren tieferen Schichten der Persönlichkeit nach oben transportiert wurde.

Für mich war dieses Projekt eine große persönliche und berufliche Bereicherung. Ich stellte zum ersten Mal das Enneagramm einer Gruppe "junger" Menschen vor. Bisher hatte ich einem Klientel der mittleren Lebensjahre (ab 40) das Enneagramm nahe gebracht, die aus Eigeninteresse zum Enneagramm gekommen waren.

Ich musste lernen, mich mit meinem eigenen Muster auseinanderzusetzen und zu akzeptieren, dass nicht jeder begeistert auf "Sinn- und Selbsterfahrung" reagiert. Ich lernte, dass keine Antwort auch eine Antwort ist und Schweigen nicht für alle Schweigen bedeutet. Ich sah die Ernsthaftigkeit der Auseinandersetzung mit dem Enneagramm. Eine Studentin sagte mir nach dem Typisierungsinterview (sie hatte Muster 6): "Das ist heute mit der schönste Tag in meinem Leben. Endlich weiß ich, wer ich bin. Meine Zweifel darüber kann ich mir in Zukunft sparen." Wohltuend erlebte ich die Energie von Menschen mit Muster 8, die durch ihr "Anti"-Verhalten neue Denkpulse setzten. Musterhaft war die Situation mit einem Studenten, der sich irrtümlich im Muster 9 sah und kommentierte: "Ich beschäftige mich lieber mit Literatur zur Weiterbildung, als dass ich mich weiter in der Gruppe auseinandersetze" und damit eine Hommage an sein tatsächliches Muster 5 lieferte.

Eine wichtige Erfahrung war für mich die Zusammenarbeit mit Frau Prof. Dr. Schaa. Durch ihre unkomplizierte und freimütige Art (Muster 7) gab sie mir Handlungsspielraum und Vertrauen. Ich bewunderte ihren Umgang mit Konfliktpotenzialen. Witze übers Enneagramm wären für mich bis dahin verwerflich gewesen, jetzt kann ich darüber lachen. Da unsere Muster ab und zu "zusammenprallten", mussten wir eine gemeinsame Lösung finden. So haben wir stundenlang telefoniert um unsere Unterschiede, wie Schwarz und Weiß, in ein kariert zu verwandeln.

Zum Abschluss des Projektes wurde das Enneagramm in einer professionellen Ausstellung präsentiert. Die Idee dazu kam von der Arbeitsgruppe "Präsentation". Bis eine Woche vor dem Termin wurde die Ausstellung als strenges Geheimnis gehütet.

Mich hat die Ausstellung begeistert. Nachgezeichnete Karikaturen aus Eric Salmons Buch und meine eigenen Zeichnungen aus dem Unterricht prangten an den Ausstellungswänden. Einige Studenten brachten ihre Freunde mit und mit besonderer Freude konnten wir auch Dozenten der Fachhochschule begrüßen.

(Kompletter Projektbericht unter: www.vfh-hessen.de/Projekte)



Bei der Abschlusspräsentation - links: Heike Breunig-Bußmann

Heike Breunig-Bußmann

Weidenstr. 1a
65527 Ndh.-Oberjosbach
Tel.: 0 61 27/ 9 65 08 29

VHS Rheingau Taunus e.V.
65232 Taunusstein-Hahn

Neun verschiedene Wege zur richtigen Entscheidung

Beginn 15.02.05, 10 Abende

Netzwerk Beziehungen - welcher Motor treibt uns an?

Workshop am 16./17. April 2005

Sportkreis 38 Wiesbaden
65185 Wiesbaden

Teamkompetenzen erweitern - den Blick schärfen für meine Teilnehmer

6. März 05, Workshop für Übungsleiter

Ehem. Kloster Nothgottes - Rüdesheim
65385 Rüdesheim

Das EN- ein Wegweiser für Sucher

Workshop am 20., 21., 22. Mai 2005

Netzwerk Beziehungen -

Ent-Wicklung aus Verwicklung

Workshop am 21. - 23. Oktober 2005

TEAMENTWICKLUNG UND ENNEAGRAMM - TEIL 1 UND 2

Workshops 2005 mit Dr. Conor John Fitzsimons, Baden-Baden und Catherin Nibbenhagen, Emmendingen

Beide Workshops befassen sich mit zwei Fragen:

- Wie kann ich als Coach und Berater das Enneagramm persönlich in der Teamentwicklung nutzen, um mit Teilnehmern und Team effektiv zu arbeiten?
- und in welcher Form und mit welchen Übungen kann ich das Enneagramm den Teilnehmern vermitteln?

Der mündlichen Tradition des Enneagramms folgend arbeiten wir u. a. mit Experten-Interviews: Typvertreter schildern uns z.B., worin sie ihre Stärken im Team sehen, wie sie kommunizieren, wie sie entscheiden, wie sie mit Feedback umgehen, was sie motiviert. Anhand zahlreicher Übungen zeigen wir, wie man das Enneagramm in Verbindung mit anderen Methoden einsetzen kann.

TEIL 1: Wiederholung des Workshops vom Oktober 2004

18. Juni 2005, 10:00 bis 18:00 Uhr

- Demonstrieren wir, wie man soziometrische Übungen nutzen kann und wie man sie in Verbindung mit dem Enneagramm einsetzen kann
- Stellen wir die Phasen der Teamentwicklung nach Tuckman aus Sicht des Enneagramms vor und bieten eine praktische Übung dazu
- Stellen wir die Team-Uhr nach Francis und Young als ein gruppendyn. Modell vor
- Bieten wir einen für Teamentwicklung geeigneten Fragenkatalog an
- Leiten wir eine Diskussion über die Grenzen und ethische Anwendung des Enneagramms in Teamsettings
- Stellen wir zusätzliche Tools vor, die dazu geeignet sind, Teams zu Hochleistungen zu motivieren.

TEIL 2: Neu - Für Teilnehmer aus Teil 1 und Neueinsteiger mit Vorerfahrung

22. Oktober 2005, 10:00 bis 18:00 Uhr

- Stellen wir unsere Anwendung des Price-Daniel-Testes im Teamsetting vor
- Zeigen wir, wie wir mit Teams Visionen und Ziele erarbeiten
- Diskutieren wir Team-Rollen als Zusammenspiel von Einflussfaktoren wie z. B. Stellenbeschreibung, systemischen Erwartungshaltungen und Enneagrammtyp
- Arbeiten wir mit Team-Analysen auf Basis des Enneagramms
- Demonstrieren wir, was wir unter Ressourcenaufstellung und Ressourcenberatung verstehen und leiten diese an.



Anmeldung bis 1. Juni (Teil 1)
sowie 1. Oktober (Teil 2) an:

Conor John Fitzsimons

info@9xklug.com

Tel.: (0 72 21) 80 17 38

Fax: (0 72 21) 80 17 39

Ort:

Praxis "Zeit zum Wachsen"

Merkurstrasse 25

76530 Baden-Baden

Kosten:

100,- € zzgl. MwSt.

80,- € zzgl. MwSt. für EMT- Mitglieder

KNOWING ME KNOWING YOU

- | | |
|----------------|--|
| 25. - 27.02.05 | Einführungswochenende |
| 01. - 03.07.05 | Was hab ich gesagt?! - Wie meine Boischaft ankommt |
| 07. - 09.10.05 | Ressourcen freisetzen - Anders handeln |
| 25. - 27.11.05 | 12x9 - Mit dem Enneagramm wachsen |

Ort Praxis "Zeit zum Wachsen"

Zeit jeweils Freitag ab 16:30 bis Sonntag um 15:00 Uhr

Kosten € 150,- pro Seminar, € 250,- für Paare

Leitung Dr. Conor John Fitzsimons
Falkenstr. 9
76530 Baden-Baden
Tel: (0 72 21) 80 17 38,
E-Mail: cj@fitzsimons.de



THE 12th AETNT CONFERENCE RELATIONSHIPS

Creating Healthy and Fulfilling Relationships with Family, Friends, and Foes

July 7-10, 2005
Asilomar, Northern California

New Applications for use by Enneagram teachers, therapists and coaches:

Reservation Form from the AETNT-website: www.enneagramteachers.org or email to Elizabeth Blackford: elizb35_4@pacbell.net.

STÄNDIGE MOVEMENTS-GRUPPE

mit Jürgen Hussong und Reinhard Neumann

Die Termine der Movements-Gruppe im ersten Halbjahr 2005 sind:

22.01.05 in Darmstadt
26.02.05 in Mannheim/Seckenheim
09.04.05 in Darmstadt
21.05.05 in Mannheim/Seckenheim
09.07.05 in Darmstadt

Interessenten melden sich am besten per E-Mail bei Jürgen Hussong (JuHussong@aol.com) oder telefonisch unter (01 77) 3 81 00 74.

Enneagramm-Termine 2005 Sich selbst und andere verstehen

Die Basisthemen

26.02.05, Oldenburg
19.03.05, Bremen
08.10.05, Oldenburg
15.10.05, Bremen
jeweils von 10:00 - 14:00 Uhr
Kosten: 15,00 €

Typdynamik - Stress- und Trostpunkte

22.01.05, Oldenburg
09.04.05, Oldenburg
23.04.05, Bremen
12.11.05, Oldenburg
26.11.05, Bremen

Mein Typ und ich in der Praxis

09.07.05, Oldenburg
jeweils von 10:00 - 17:00 Uhr
Kosten: 55,00 €

Ort: PFL, Kulturzentrum
Peterstr. 3
26121 Oldenburg
Bremen: NN

Fortlaufende Gruppe

Praxis Iris Gramberg
Walther-Diekmann-Str. 4B
26133 Oldenburg

Anmeldung:

Iris Gramberg: (04 41) 2 17 77 63
Inge Reers: (0 42 98) 3 15 33
Iris.Gramberg@t-online.de

EINLADUNG ZUM PRAXISTAG DER ENNEAGRAMM - GRUPPE

Am Samstag, 26. Februar 2005 von 10:00 bis 21:30 Uhr in Mannheim

Nach 4-jährigem Bestehen der Enneagramm - Gruppe biete ich diese weitere Möglichkeit, mit dem Enneagramm an sich selbst zu arbeiten.

Zielgruppe für den Praxistag sind: Teilnehmer der Enneagramm-Gruppe (EG), Enneagramm-Lehrer, Menschen, die ihren Enneagramm Typ gefunden haben und nach Möglichkeiten suchen, an sich selbst zu arbeiten.

Thema: Das Enneagramm, die Transformation der Leidenschaft und die Vipassana Meditationstechnik.

Inhalte des Praxistages sind:

- Erlernen grundlegender Fähigkeiten zur Meditation
- Unterscheidung verschiedener Meditationstechniken
- Was erreiche ich mit welcher Meditation?
- Einführung in die Achtsamkeitsmeditation (Vipassana)
- Grundlegendes Verständnis der Mechanismen der Aufmerksamkeit
- Der Enneagrammtyp und die Transformation der Leidenschaften
- Entwurf eines Handlungsplan für die eigene Praxis

Der genaue **Tagungsort** steht noch nicht fest. Er wird im Raum Mannheim liegen.

Der Praxistag ist in drei Sitzungen eingeteilt mit großzügigen Pausen. Damit ist ausreichend Zeit zum zwanglosen Beisammensein und zur Erholung.

Die **Kosten** für das Seminar betragen 35,- Euro (ohne Verpflegung). Ermäßigung gibt es: bei frühzeitiger Anmeldung, für Mitglieder der Enneagramm - Gruppe (EG), Mitglieder des EMT und nach Absprache.

Anmeldung bei Bernhard Linner: Tel. (0 62 39) 99 56 90, belinner@gmx.de

ENNEAGRAMM - GRUPPE IN MANNHEIM

Termine 2005:

Di. 15. Feb. 2005
Sa. 26. Feb. 2005 (*)
Di. 15. März 2005
Di. 5. Apr. 2005
Di. 19. Apr. 2005
Di. 10. Mai 2005
Di. 21. Juni 2005
Di. 5. Juli 2005
Di. 19. Juli 2005

Sommerpause

Di. 6. Sept. 2005
Sa. 24. Sept. 2005 (*)
Di. 18. Okt 2005
Di. 8. Nov. 2005
Di. 22. Nov. 2005
Di. 6. Dez. 2005

Zeit: jeweils von 19:30 bis 21:30 Uhr,
(*) Praxistag 10:00 bis 22:00 Uhr

Ort: Bürgerhaus Neckarstadt
Lutherstraße 15-17,
Mannheim
(für 18.01. bis 15.02.05)

Anmeldung: bei erstmaliger Teilnahme

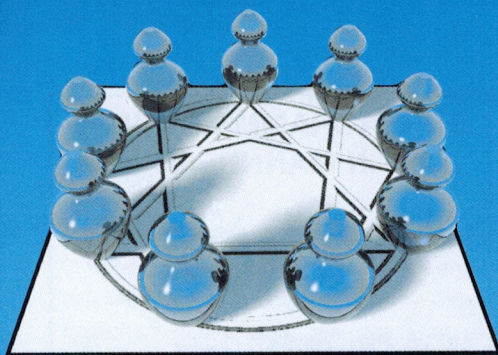
Kosten pro Abend:
8,- Euro regulär
6,- Euro ermäßigt für EMT-Mitglieder, Paare, Schüler, Studenten, Rentner, nach Absprache
Praxistag 35,- Euro

Leitung: Bernhard Linner
Max-Slevogt-Straße 12
67240 Bobenheim-Roxheim

Tel: (0 62 39) 99 56 90

E-Mail:
belinner@gmx.de

Enneagrammlehrer seit 1996, Ausbildung bei Helen Palmer



REDAKTION

Catherin Nibbenhagen

Friedrich - Mößner - Straße 34
79312 Emmendingen
Tel.: (0 76 41) 57 48 60
Fax: (0 76 41) 9 59 32 29
E-Mail: cn@9xklug.com

Meike Schütt

Im Schlauch 10
79280 Au/ Breisgau
Tel.: (07 61) 1 30 77 50
Fax: (07 61) 1 30 77 40
E-Mail: info@meike-schuettt.de

Dr. Matthias Lindner

Rheindammstraße 54
68163 Mannheim
Tel.: (06 21) 4 05 85 13
Fax: (06 21) 2 92 64 53
E-Mail: m.lindner@fh-mannheim.de

Iris Gramberg

Walther-Diekmann-Straße 4 B
26133 Oldenburg
Tel.: (04 41) 7 77 51 19
Tel.: (04 41) 2 17 77 63 (Praxis)
E-Mail: Iris.Gramberg@t-online.de

VEREINSADRESSE

Pamela Michaelis

(Vorsitzende)
Isestraße 55
20149 Hamburg
Tel: (040) 4 80 80 99
Fax: (040) 4 80 17 87
E-Mail: pamela@gainpower.de

ENNEA NEWS

Organ des EMT
Rundbrief Nr. 14
Ausgabe 1 im Februar 2005
Auflage: 250 Stück

Druck: Habé Offset GmbH,
Emmendingen

Inhalt

ÜBER DIESE AUSGABE	1
JOHANNA JESSE-GOEBEL GEDICHTE	1, 11
IRIS GRAMBERG: ENNEAGRAMM UND ERZIEHUNG	2
VERSCHIEDENE AUTOREN TEXTE ÜBER DIE EIGENE KINDHEIT	5
BERNHARD LINNER: CHRONIK DES EMT (TEIL 1 - VON 1997 BIS 2001)	8
IRIS GRAMBERG: WELCHER ENNEAGRAMM - TYP IST DIE BESTE "SUPER-NANNY"?	10
MARTIN SALZWEDEL: REZENSION ÜBER: H.-E. HOFFMANN, Y.-G. SCHOPER, C. J. FITZSIMONS: "INTERNATIONALES PROJEKTMANAGEMENT- INTERKULTURELLE ZUSAMMENARBEIT IN DER PRAXIS"	11
VERANSTALTUNGEN	15
TERMINE	21

DAS GESCHENK

Herr G. erkundet gern genau
die kleinen Wünsche seiner Frau,

erwirbt - sobald er etwas weiß -
die Dinge gern zum Sonderpreis.

Auch er hat schöne Margeritten
ih selbst schon aus Papier geschnitten,

Kaffee - obwohl der sich verteuert -
im Filter monatlich erneuert!

Einst sprach Frau G.: "Hör zu, mein Herz,
mein stiller Wunsch, das ist ein Nerz!"

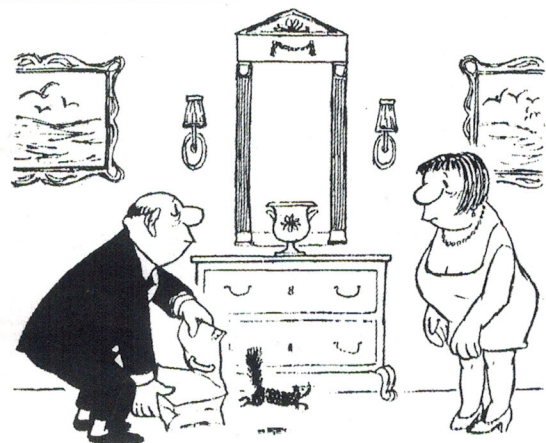
Herr G. erstarrte leichenblass:
"Mein Gott, wie finanzier' ich das?!"

Hat nächtelang drauf kalkuliert
und dann die Lösung offeriert:

Sie sprang lebendig aus dem Sack - ...
Frau G. denkt über Scheidung nach! ...

(Bildquelle: Lorient)

Johanna Jesse-Goebel



Karl Heinz Göbel (56) aus Gütersloh gelang es,
seiner Gattin einen langgehegten Wunsch von den
Augen abzulesen. Ein Nerz kann bei guter Pflege
auch noch nach Jahren viel Freude bereiten ...