

Editorial

Liebe Mitglieder der EATA , liebe Lesende aus verschiedenen Ecken der Welt

In dieser Ausgabe unseres Newsletters stellen wir Euch die neugebildete **Arbeitsgruppe Diversität, Fairness, Inklusion und Zugänglichkeit** vor, deren erste Aufgabe es ist herauszufinden, wie Mitglieder Inklusion, Fairness und Zugänglichkeit in ihrer Beziehung zur EATA erleben. Wir laden Euch ein, die Einsichten und unterschiedlichen Perspektiven zu erkunden, die in diesem Newsletter mitgeteilt werden und ermutigen Euch, Euch an der Konversation zu beteiligen, da wir gemeinsam einen Kurs der interkulturellen Sensibilität und interkulturellen Kompetenz innerhalb der EATA und den weltweit angeschlossenen Gemeinschaften anstreben.

Herzlich, Eure

Kristina Brajović Car
EATA Herausgeberin des Newsletters

Notizen der Präsidentin

Die EATA, als Organisation, erfüllt verschiedene Zwecke, die untereinander verbunden sind und sich gegenseitig beeinflussen.

Ich sehe die Aufgabe der Präsidentin und des Exekutivkomitees (EC) darin, diese verschiedenen Aufgaben und Tendenzen mit den Vorsitzenden der Komitees und den zusätzlichen Beamteten zu überwachen. All diese Menschen geben freiwillig von ihren Kompetenzen und ihrer Zeit und es ist eindrücklich zu sehen, wie viel Energie und Engagement dies erfordert.

Die Förderung von Wissen und Forschung und die Entwicklung der Theorie muss reflektiert sein und in den Praxis-Standards und den Trainings, die wir anbieten, eingeschlossen sein. Die Internationale Akkreditierung, die wir für unsere Prüfungen haben, erfordern es, dass wir uns der professionellen Standards unserer Gemeinschaft und in den verschiedenen angeschlossenen Ländern, gewahr sind. Für die professionelle Anerkennung ist es wichtig, sie zu erfüllen und die hohe Qualität des Trainings und der Prüfungen, wie wir anbieten, aufrecht zu erhalten. Um diese wichtigen Fragen zu diskutieren trafen wir, die Präsidentin, die Vorsitzende des PTSC und der Vorsitzende des COC uns zu einer Sitzung in London. Unser Gastgeber war das Metanoia Institut. Wir nahmen uns dort Zeit, um sowohl für das Training und die Standards relevante Fragen zu diskutieren als auch um Ideen und Projekte für zukünftige Entwicklungen zu diskutieren.

Während des Vorsitzenden-Treffens in Padua anfangs März, werden die Vorsitzenden aller Komitees zusammen kommen, um ihre Prozesse zu koordinieren und über sie auszutauschen und um tiefere Beziehungen aufzubauen. In Padua wird unser Gastgeber Enrico Benelli sein, der Vorsitzende des Komitees für Theorie-Entwicklung und Forschung, TDRC.

Mit dem gemeinsamen Leitbild übernehmen wir die Verantwortung, die wir für unseren Planeten und die Welt tragen. Dies beinhaltet Fragen darüber, wie wir sind, als Gesellschaft, wie wir mit Krieg, Trauma und Terror umgehen. Wo und wie können Transaktionsanalytiker:innen helfen, das Leiden daraus zu lindern und Unterstützung auf einer persönlichen, sozialen und professionellen Ebene zu geben.

Dies sind fortwährende Fragen, die diskutiert und wieder und wieder gestellt werden müssen. Zwei Arbeitsgruppen, DEIA und Soziales Engagement, die durch den Rat an der Sitzung vom Juli 2023 gewählt und eingesetzt sind, arbeiten dieses Jahr intensiv an der Erkundung, wie diese Themen in der professionellen Struktur der EATA implementiert werden können.

Dies wird unser individuelles und professionelles Verhalten beeinflussen und muss ins Training und die Bildung integriert werden.

Wir sind sehr glücklich anzukündigen, dass die Vorbereitungen für den Weltkongress im Gange sind - ich möchte IFAT dafür danken, dass sie Gastgebende sind und auch all den Menschen, die das Projekt mit viel Freiwilligenarbeit unterstützen. Es scheint mir besonders wichtig, dass wir ein Signal für weltweite Kooperation und Verbundenheit geben können in diesen herausfordernden und schwierigen Zeiten. Mit dem Organisieren dieses Kongresses erklären wir, dass wir für Einheit und Kooperation eintreten anstelle von Polarisierung und Separation.

Wir sind uns der sozialen und psychologischen Hindernisse gewahr, mit denen so viele unserer Mitglieder und Menschen im Allgemeinen zu tun haben. Zusätzlich, jedoch nicht vergleichbar mit den traumatischen Erlebnissen so vieler unserer Mitglieder, bestehen die ökonomischen und finanziellen Probleme, mit denen so viele von uns derzeit zu tun haben. Wir alle wissen, dass die Preise für fast alles in den letzten Monaten gestiegen sind. Aus diesen Gründen ist es wichtig, dass die Gesellschaft in den Weltkongress involviert bleibt, um die Kosten für den Kongress zu decken und um einen Verlust zu vermeiden und andererseits, ist es unsere Absicht, so vielen unserer Mitglieder die Chance zu geben, am Kongress teilzunehmen und teil zu haben, wie nur möglich. Nach intensiven Diskussionen und in Beachtung des Budgetrahmens, entschieden wir uns, die folgenden Optionen für Reduktionen

der Teilnahmegebühren, für diejenigen, die dies benötigen, anzubieten:

- Wir bieten Frühbuchenden-Rabatte
- Wir werden ein Coupon-System einführen: wir werden eine gewisse Anzahl von Coupons verteilen, die es Teilnehmenden ermöglichen, einen 50% Rabatt auf den Kongress-Gebühren zu erhalten. Dies wird angeschlossenen Gesellschaften die Möglichkeit geben, mindestens eine oder zwei Repräsentierende an den Weltkongress zu entsenden.
- Wir fassen auch ein Spenden-System in Betracht, für diejenigen Teilnehmenden des Kongresses, die gewillt sind, andere zu unterstützen. Das gespendete Geld wird ausschliesslich für das Angebot zusätzlicher Preis-Reduktions-Coupons eingesetzt.
- Es wird eine Option für einen 50% Studierenden-Rabatt geben
- Für EATA-Mitglieder gibt es mittels unseres Rückerstattungssystems die Möglichkeit, eine Teil-Rückerstattung auf die Fahrkosten zu erhalten
- (siehe Formular auf der Webseite) Die spezifischen Vorgehen werden bald bekannt gegeben
- Für diejenigen, die nicht persönlich am Weltkongress teilnehmen können, werden wir nach dem Kongress kostenlose Videos der Vorträge auf den Webseiten von EATA und ITAA aufschalten

Um es zusammen zu fassen, kann ich sagen, dass ich beeindruckt bin von der Vielfalt der Aufgaben und Themen, mit denen ich als Präsidentin, wir im EC, in den Komitees und die vielen Mitglieder der EATA beschäftigt sind. Mit viel Energie, Verantwortlichkeit und Freude geben alle Beteiligten ihr Bestes, um das komplexe System der EATA in wirkungsvoller Weise zu handhaben.

Dr. Sylvia Schachner
EATA Präsidentin

Die EATA DEIA Arbeitsgruppe



Arbeitsgruppe Diversität, Fairness, Inklusion und Zugänglichkeit (diversity, equity, inclusion and accessibility): einen Dialog mit EATA-Mitgliedern beginnen

Kürzlich haben wir an alle Mitglieder per Email kommuniziert und wir teilen diese Kommunikation auch hier wieder mit Euch für diejenigen, denen unser Email untergegangen sein mag. In diesem Artikel führen wir die EATA Arbeitsgruppe DEIA ein und bemühen uns, in einen Dialog mit EATA-Mitgliedern bezüglich unserer Erfahrungen mit Diversität, Fairness, Inklusion und Zugänglichkeit der EATA zu treten.

Diversität, Fairness, Inklusion und Zugänglichkeit (DEIA) bezieht sich auf ein Set von Praktiken, die darauf abzielen sicher zu stellen, Menschen eines breiten sozio-demographischen Hintergrundes sowohl beteiligt als auch wachsend und gedeihend zu wissen.

DIVERSITÄT

Diversität schliesst alle Arten ein wie Menschen unterschiedlich sind voneinander und gleichzeitig auf Individual- wie auch auf Gruppen-Ebene. Auch wenn Menschen als gleich erscheinen, sind sie unterschiedlich. Organisationale Unerschiedlichkeit erfordert das überprüfen und hinterfragen des Aufbaus einer Gruppe, um sicher zu stellen, dass multiple Perspektiven repräsentiert sind.

FAIRNESS

Fairness ist die faire und gerechte Behandlung aller Mitglieder einer Gemeinschaft. Fairness erfordert sowohl das Engagement für strategische Prioritäten, Ressourcen, Respekt und Anstand wie auch fortwährendes Handeln und Einschätzen des Fortschritts bezüglich Erreichen dieser Ziele.

INKLUSION

Inklusion bezieht sich auf die intentionale, fortwährende Bemühung, sicher zu stellen, dass unterschiedliche Einzelne vollständig in allen Aspekten der organisationalen Arbeit beteiligt sind, einschliesslich Entscheidungs-Prozessen.

ZUGÄNGLICHKEIT

Zugänglichkeit gibt allen im Kontinuum des menschlichen Vermögens und der Erfahrung fairen Zugang. Zugänglichkeit schliesst die erweiterten Bedeutungen von Einwilligung ein und bezieht sich darauf, wie Organisationen Platz schaffen für die Eigenschaften, die jeder Mensch mitbringt.

Aus vielen Gründen können sich Menschen ausgeschlossen fühlen oder wahrnehmen, dass Organisationen, Systeme, Abläufe und Prozesse für sie schwierig zugänglich oder unzugänglich sind. Das Folgende ist eine nicht abschliessende Liste von Faktoren, die dies beeinflussen können:

- Beeinträchtigung
- Sozio-ökonomisch
- Kulturell & Geographisch
- Andere Unterschiede

Der DEIA Fokus zielt auf den kontinuierlichen Lernprozess und die Verbesserung dessen, wie die Handlungen, Politik, Abläufe, Strukturen und Dienste der Organisation, die unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnisse der Mitglieder der Organisation berücksichtigen, ab.

Einführung der Arbeitsgruppe

Die EATA DEIA Arbeitsgruppe wurde eingesetzt durch und unter der Führung des EATA-Rats, nach einer Abstimmung des Rates, die DEIA Motion, welche von den Delegierten der Grossbritannischen Gesellschaft an der EATA Ratssitzung vom Juli 2023 eingereicht worden war, anzunehmen. Ihr könnt eine Kopie der Motion hier ansehen. Diese Motion wird die Struktur für die Arbeit der Arbeitsgruppe sein. Die Arbeitsgruppe besteht derzeit aus fünf Mitgliedern: Mayke Wagner-Froböse - Vorsitzende und Deutsche Delegierte, Lana Koval-Ukrainische Delegierte, Alan Jones - Delegierter Grossbritanniens, Luca Fornari - Italienisch/Irisches hinzugewähltes Mitglied und John Fleming - Autor der DEIA Motion, Irisches hinzugewähltes Mitglied

Unser Zweck & Aufgabe

Der Zweck der Arbeitsgruppe ist es zu überprüfen, wie Mitglieder die Inklusion, Exklusion und die Zugänglichkeit in ihrer Beziehung mit der EATA erleben und Feedback zu den Bereichen Stärken und Entwicklung in der organisationalen Struktur (Veröffentlichungen, Politik, Abläufe, Veranstaltungen, Führung) des EC der EATA und des Rates zu bekommen, die die Dynamik und Kultur von DEIA beeinflussen.

Die Arbeitsgruppe wird

- Forschung betreiben (Literaturdurchsicht, Politik überprüfen, Interviews, Fokusgruppen, Befragungen)
- mit anderen TA Körperschaften zusammenarbeiten wo nötig (ITAA, EATA Komitee für soziales Engagement, ITAA DEIA Arbeitsgruppe)
- das EATA Kommunikations-Komitee nutzen, um unser Engagement mit Mitgliedern zu unterstützen (Webseite, Soziale Medien, Email) um Mitglieder über unsere Aktivitäten zu informieren

Das Resultat der Arbeitsgruppe wird sein:

- Ein Dokument für das EC und den Rat mit den Ergebnissen und Erkenntnissen
- Workshops mit dem EC und dem Rat im Juni und Juli abhalten, um unsere Ergebnisse und Einsichten vorzustellen und zu diskutieren sowie um gemeinsam potentiell nächste Schritte zu identifizieren

Unsere Einladung an Euch

Wir sind interessiert an Eurer Erfahrung als Mitglieder aller TA Gemeinschaften der EATA, als Trainees, Prüfungskandidat:innen, lehrende und supervidierende Mitgliedern, EATA Delegierte und Beamtete etc. Über die kommenden Monate werden wir Wege anbieten, wie Ihr mit uns in Kontakt sein könnt:

- via schriftliche, audio oder video Eingaben
- via 1:1 & Fokusgruppen Konversationen
- via den Delegierten Eures Landes

Wir werden Euch bald wieder schreiben müssen, mit mehr Informationen zu diesen Wegen, sich zu engagieren. In unserer nächsten Kommunikation werden wir Euch einladen, uns mitzuteilen, welche Erfahrungen, gut, schlecht oder neutral, ihr zu den Themen Diversität, Fairness, Inklusion und Zugänglichkeit bezüglich EATA als Organisation gemacht habt. Wir laden Euch ein, diese Erfahrungen anonym oder nicht, mit uns zu teilen, wir werden uns an dem orientieren, was für Euch am besten geht. Wir sind bereit zu zuhören, zu lernen und Einsichten aus Euren Erfahrungen zu gewinnen. Wir werde uns in offenem, transparentem und Ich+-Du+-Dialog mit Euch engagieren und danach streben, uns gegenseitig in diesem Prozess zu respektieren.

Wir laden Euch ein, unsere Botschaft an Freund_innen/Kolleg:Innen weiter zu leiten, die etwas zu DEIA mitzuteilen haben. Wenn Ihr uns kontaktieren wollt, könnt Ihr das über DEIATaskforceeata@gmail.com tun.

Die Arbeitsgruppe DEIA der EATA



Mayke Wagner-Froböse - Vorsitzende & Deutsche Delegierte



Lana Koval - Ukrainische Delegierte



Alan Jones - GB Delgierter



Luca Fornari - Italienisch / Irisches hinzugewähltes Mitglied



John Fleming - Autor der DEIA Motion, Irisches hinzu gewähltes Mitglied

Allgemeine internationale TA - Trainings - Einheit

Workshop Bericht

TA und Kultur - wie berücksichtigen wir Kultur in der TA-Arbeit

28. Oktober 2023

Folgend wollen wir gerne von einem Workshop berichten, den wir mit Teilnehmenden von Russland, Indien und Deutschland abgehalten haben. Wir berichten nicht um zu instruieren, sondern um Euch einzuladen, diese schlusendlich einfache organisation auszuprobieren. Wir betrachten diesen Workshop als integralen Bestandteil des Trainings und wären glücklich, wenn diese art von Begegnung ein natürlicher Teil der TA Kultur werden würde. Wir verdächtigen viele Kolleg:innen, bereits etwas ähnliches zu praktizieren und wir denken, dass es wichtig ist, von Zeit zu Zeit zu berichten.

Vorbemerkungen

Interkulturelle Sensibilität, interkulturelle Kompetenz war das Thema des gemeinsamen Trainings, das Chitra Ravi, Elena Soboleva, Monika Hunziker-Hansen, Wolfgang Kausler und Peter Rudolph am 28. Oktober 2023 gemeinsam durchführten. Wegen 'zeitlichen Einschränkungen' dauerte der Workshop 'nur' vier Stunden, was vollauf genügte.

Die transaktionsanalytische Arbeit in den vier Feldern, gemäss den Standards der EATA und der ITAA, befähigt Professionelle sich selber und der/dem/den anderen in einer wertschätzenden und vertrags-orientierten Art zu begegnen. Wir verstehen diesen Prozess als eine Begegnung von Menschen und Kulturen. Um in der Lage zu sein, diesen Prozess wirksam zu leiten, ist es nützlich und notwendig, besonders in Zeiten von Migration und anderen Formen der Globalisierung, interkulturelle Kompetenz zu entwickeln.

Wir verstehen Kultur nicht als eine Sammlung von Standards zu gewissen Werten, Normen, Traditionen etc. hingegen als eine Konstruktion mit den Mitteln von Menschen, die sich verbinden und sich abgrenzen. Diese kulturellen Konstruktionen beeinflussen persönliche Identitätskonstrukte und sind deshalb bewusst und unbewusst Teil des individuellen Skripts und der Bezugsrahmen.

Deshalb "interkulturelle Kommunikation im psychosozialen Feld geht um die Verhandlung von Identitäts-Attributionen auf der Ebene der persönlichen, sozialen und kulturellen Identität - wobei die Frage des Schadens an der persönlichen und sozialen Identität im besonderen auch ins Spiel kommt."¹

Professionelle im psychosozialen Feld sollten ein Gewährsein für die Rolle haben, die sie in interkulturellen Begegnungen haben. Manfred Zaumseil unterscheidet zwischen

- Erobernden, die kulturelle Standards an ihre Klient:innen weiter geben
- die Relativist:innen, die eine fundamentale Unvereinbarkeit der beteiligten inneren Welten annehmen
- die Universalist:innen, die nach Gemeinsamkeiten in den beteiligten Kulturen suchen und
- die Synergetiker:innen, die die professionelle Begegnung als einen ko-konstruierten Prozess ansehen, in dem beide Menschen sich entwickeln

Die Aufgabe transaktionsanalytischen Trainings ist es, die Teilnehmenden zu unterstützen, eine Wahrnehmung ihrer eigenen kulturellen Prägung zu entwickeln und die Wahrnehmung und das Verstehen von kulturellen Prägungen von anderen und einen Diskurs zu entwickeln zu diesem Thema, der von Wertschätzung getragen ist. Aus diesem Grund war es für uns wichtig, Trainees von unterschiedlichen Ländern und Kulturen, mit unterschiedlichen Sprachen, zusammen zu bringen, und sie einzuladen, einander zu begegnen. Wir haben die folgenden Themen gewählt:

Wir nutzen und schätzen wir Kultur in unserer Arbeit?

Wir waren vier Lehrende aus den Feldern Psychotherapie, Bildung und Beratung und hielten, nach einer Einführungsphase, kurze Vorträge zu Kultur. Es war uns wichtig, besonders im Zusammenhang mit Kultur, nicht eine Haltung zu praktizieren, bei der wir eine Definition als gegeben und alleingültig ansehen. Die Beiträge beabsichtigten aufzuzeigen, dass Kultur auch unterschiedlich konzeptualisiert werden kann - und dass diese Konzeptualisierung eine Wirkung hat auf die Resultate die wir damit erreichen.

Elena sprach über Yuri Lotman, einen Sowjetisch-Russischen Gelehrten, Kulturmenschen und Semiotiker und seine Definition von Kultur. Ein Fokus war, die historische und soziale Tiefe sowie die Wurzeln einer Kultur herauszuarbeiten. "Kultur ist Erinnerung, in Verbindung mit Geschichte, impliziert sie immer die Beständigkeit des moralischen, intellektuellen, spirituellen Lebens des Menschen, der Gesellschaft, der Menschheit. Der breite Weg, der gereiste, transzendiert die Grenzen der historischen Epochen, nationalen Kulturen und taucht uns ein in die eine Kultur - die Kultur der Humanität." Peter sprach über das Modell von Hofstede und Hofstede und betonte die Eigenschaften und Dimensionen der Kultur und erwähnte die Funktion von Kultur um zu verbinden und um Grenzen zu ziehen. Geert und Gert-Jan Hofstede folgend verstehen wir Kultur als das kollektive Programmieren des Verstandes und Gemütes, das die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von denjenigen anderer unterscheidet". Jede Kultur hat spezifische **Symbole**, **Held:innen** und **Rituale** und ist im Zentrum **Werte** basiert.

Chitra führte ein in Pearl Dregos Modell des kulturellen Eltern-Selbst und die Aspekte, die darin eingehen.

- Die TA Methode des Sehens von Persönlichkeit durch Eltern, Erwachsenen und Kind kann angewendet werden auf die Studie zu Kultur, wenn wir Kultur durch die drei Ich-Zustrände wahrnehmen, durch die 'Elipsen' von Etikette, Technik und Charakter (Berne, 1963, S.110)
- Desto geschlossener der Beelterungs-Parzess ist, desto weniger Optionen wird das Kind suchen, wenn es aufwächst und desto eher wird das Kind das kulturelle Eltern Programm des unterdrückt seins oder werdens wieder leben

Das Kulturelle Eltern wird in der Familie gebildet und im frühen sozio-kulturellen Umfeld.

Kleingruppen

Wir schickten die Teilnehmenden dann in Kleingruppen und luden sie ein, über ihre kulturellen Hintergrund zu sprechen und sich zu fragen, welche Aspekte von Kultur schwierig für sie seien und welche wertvoll und wert, bewahrt zu werden.

Es war eine intensive persönliche Reflexion und Konfrontation mit dem eigenen kulturellen Inhalt und den Botschaften und auch mit dem Inhalt und den Botschaften anderer. Es war ein ko-konstruierter kultureller Raum.

Austausch

Die Teilnehmenden berichteten, dass sie sich über zentrale Themen in ihren Leben ausgetauscht hatten. Es ging darum, wie sie mit Gleichheit und Ungleichheit in den unterschiedlichen Kulturen umgingen, es ging um die ungleiche Behandlung von Frauen in den unterschiedlichen Kulturen, es ging um Schuld und Verantwortung in Deutschland nach dem Holocaust, um das Missverhältnis der Gender Gleichheit, Kasten in Indien, es ging um die Frage des Individuellen versus des Gemeinschaftlichen und die Werte, die damit verbunden sind - es war wichtig und es waren wichtige Themen und Gespräche, die da statt fanden.

Feedback von Teilnehmenden waren unter anderen:

Danke, das Ihr diese Gespräche ermöglicht habt. Es berührt mich sehr.

Es ist gut, dass wir diese Gespräche zu einer Zeit führen, in der Krieg und Entfremdung so vorherrschend sind. So haben diese Gespräche auch die Aufgabe, unsere Verbindung in dieser Zeit aufrecht zu erhalten.

Es war aufregend, das von uns in unserer Sprache Gesagte noch einmal in anderen Sprachen zu hören. Das war bereichernd.

Es ist gut, zu erleben und zu fühlen, dass wir unterschiedlich sind und auch gleich - dass wir in unseren Unterschiedlichkeiten verbunden sind.

Ich liebe es, mit allen zu interagieren und es war so schön die Gleichheit unter Kulturen zu sehen. Der Raum war einer von Gleichheit und Respekt. Ich fühlte mich so verbunden mit der weiteren Gemeinschaft.

Auch eine Lektion im Zurückhalten und nicht Paragraphen von sich geben sondern nur, was daran so vertrackt ist :-)

Eine Tonne Dank für diese Erfahrung. Ich hoffe, dass wir mehr davon machen. Langsam sprechen ...war ein Prozess für sich.

Ich genoss es, Chitra. Es war sehr interessant zu sehen, wie Kulturen, die so unterschiedlich aussehen, sich so ähnlich anfühlen können, wenn wir mit ihnen interagieren. Abgesehen davon, war es eine bereichernde Erfahrung, Teilnehmende von so verschiedenen Ländern zu haben und alle warten zu sehen, bis die Übersetzungen beendet waren. Ich fühlte mich so stolz, unterschiedlich, doch zugehörig.

Aus unserer Sicht war es ein guter Schritt auf dem Weg der Entwicklung einer stabilen interkulturellen Kompetenz, weil die Basis der interkulturellen Begegnung hier praktiziert wurde.

Peter Rudolph
Chitra Ravi
Elena Soboleva
Wolfgang Kausler
Monika Hunziker-Hansen

Ethik-Ecke

Meine Zeit als Ethik-Berater neigt sich dem Ende zu und mit etwas Trauer werde ich meinen vielen Kolleg:innen und Freund:innen, die ich in den letzten zehn Jahren gemacht habe, Aufwiedersehen sagen. Hier will ich ein bisschen etwas sagen darüber, was der Hauptfokus meiner Arbeit in der Zeit war, die ich in dieser Rolle verbrachte.

Das Hauptziel, als die EATA entschied, eine Rolle zu schaffen, die sie Ehtik-Berater nannte, war, den Organisationen zu helfen, sich von einer üblichen Ethik-Struktur mit Vorgesetzten und Mitgliedern, um Belange der ethischen und professionellen Praxis zu handhaben, weg zu bewegen. Dieser Wechsel reflektierte eine allgemeine Entwicklung, die die EATA innerhalb ihrer selbst als Dachorganisation, die die Entwicklung der Transaktionsanalyse fördert, machen wollte. Die EATA wollte die Auorität Ihrer angeschlossenen Organisationen stärken. In der Ethik-Sphäre gab es einige bestimmte Probleme, wo die EATA die Funktion einer Managerin der ethischen Belange einer angeschlossenen Organisation übernahm, wenn die Situation besonders herausfordernd oder

ungewöhnlich war. Dies wurde auf zwei Arten als ineffektiv befunden. Erstens ist die wirksamste Körperschaft, um diese Art von Dingen zu handhaben, die angeschlossene Organisation mit ihrem Wissen und ihrer Kapazität, die spezifische kulturelle Welt innerhalb derer der ethische Belang aufkommt zu handhaben und zweitens wollte die EATA im Allgemeinen die Entwicklung und Autorität der angeschlossenen Organisationen stärken. Das Resultat davon war, dass die Schaffung eines Ethik-Beraters eine entwicklungsmässige Funktion war, die angeschlossenen Organisationen ihre Fertigkeiten und Kompetenz zu entwickeln, um ethische Belange zu handhaben, während auch innerhalb der EATA selber Strukturen entwickelt wurden, um es angeschlossenen Organisationen zu vereinfachen und zu ermöglichen, ethische Prozesse zu handhaben. Praktisch bedeutete dies, dass ich viel Zeit damit verbrachte, mit angeschlossenen Organisationen zu arbeiten, während sie die Kompetenzen entwickelten, mit ethischen Belangen umzugehen. Zusätzlich revidierte die EATA ihre eigenen Abläufe und Verfahren, um ethische Beschwerden zu handhaben. Dies war so angelegt, dass es einfach von angeschlossenen Organisationen modifiziert werden kann, so dass sie Inhaberschaft ihrer eigenen Ethik-Codes und ihrer Anwendung werden.

Viel meiner initialen Arbeit war das Schaffen eines Vorgehens und Verfahrens um Beschwerden zu ethischen und professionellen Praktiken zu handhaben. Ich tat dies mit der Hilfe von Bernd Kreuzberg, Carla de Nitto und Sabine Blumenstein, die eine Konsultativgruppe bildeten, um diese neuen Rahmenwerke zu überprüfen und zu entwickeln. Es gab zwei neue Strukturen in diesem Rahmenwerk, die einen bedeutenden Einfluss darauf haben, wie die EATA sich an diesen Fragen beteiligt.

Erstens schufen wir eine Vorgehensweise für Organisationale Beschwerden. Bedeutende Probleme können innerhalb von TA Organisationen aufkommen, wenn sie keine Weise haben, mit Beschwerden umzugehen, die klar getrennt von ethischen Einzelbeschwerden getrennt angeschaut werden können. Eine Organisationale Beschwerde handelt sich nie um eine Einzelperson sondern um die Systeme und Praktiken, welche die EATA anwendet. Das System, das wir jetzt aufgebaut haben, ist, dass jedes EATA-Mitglied eine Organisationale Beschwerde einreichen kann, die sich um Handlungen dreht, die von EATA Komitees und ihren Repräsentierenden ausgehen. Wenn die Beschwerde angenommen wird, ist das System, das damit umgehen muss, klar in den EATA-Verfahren beschrieben. Eine Organisationale Beschwerde kann mittels Mediation und/oder Arbitration behandelt werden, abhängig von der Natur der Beschwerde und der besten Option für die Lösung.

Zweitens führten wir das Konzept des Ethischen Überprüfungs-Gremiums ein. Dies ist, wo ein Mitglied der EATA die EATA bitten kann, eine ethische Überprüfung der Praktiken von angeschlossenen Organisationen durchzuführen, wo erhoben wird, dass entweder ihre Abläufe der Praxis nicht gerecht werden

und/oder dass sie ihre eigenen Vorgehensweisen nicht auf die Beschwerdeprozesse anwenden. Dies setzt einen Berufungsprozess für angeschlossene Organisationen in Gang, der nützlich sein kann, um ihre eigenen Beschwerdeprozesse klar zu beschreiben und zu beenden.

Es war eine persönlich lohnende Erfahrung für mich, die EATA auf diese Weise zu beraten. Die Vielfalt der Situationen, in die ich involviert war, hat zu meinem eigenen Lernen und Entwicklung beigetragen, weshalb ich immer dankbar sein werde, sie gehabt zu haben. Manchmal herausfordernd, konfliktreich, kooperativ, bewegend, einbeziehend..und im Zentrum der Arbeit immer Menschen betreffend, die das Beste für die Entwicklung der TA in Europa wollen. Ich danke Euch allen, für was Ihr mir gegeben habt.

Verfasst von Robin Hobbes,
EATA Ethik Berater

Prüfungs-Ecke

Examens-Erfolge Ennevelin, Frankreich, November 2023

Gratulationen an

Frédéric Back, TSTA
Christophe Petitjean, TSTA
Christine Huillier, TTA

CTA

Franck Blandin
Martine Durand
Laurence Paris
Adam Bekier
Olivier Callebaut
Agnès Martineau Arbes
Jean-Pierre Fiasson
Anne-Françoise Lefevre
Xavier Eloy
Sylvie Launay De Jean
Martine Dekens
Maude Munos

Examens-Erfolge in London, Ealing 16.-17.November 2023

Wir hatten zwölf erfolgreiche Kandidat:innen in den beiden Tagen:

Photo 1

L - R
Silvia Pellanda
Malgorzata Jozefowicz-Millward
Laura Starkie
Cigdem Berrett
Jennifer Tollady
Helen Holgate

Photo 2

L - R
Paolo Di Venanzi
Christopher Rolls
Helein Treuhaft
John Goddard
Elzbieta Chodyniewska
Nadia Manganello

Delegierter des COC war Thorsten Geck TSTA(O) .

Die Beamteten waren:

Nikki Millard PTSTA(P) - Lokale Examens-Supervisorin
Wilf Hashimi TSTA(P) - Prozess Facilitator
Rachel Cook TSTA(P) - COC-Supervisorin

Prüfende:

Michael Féat CTA(P)
Kate Foster CTA(P)
Jayakara Ellis STA(P)
Delilah Zabaneh PTSTA(P)
Sonja Kormann CTA(P)
Vanessa Aggrey CTA(P)
Sam Carbon PTSTA(P)
Kerry O' Shaughnessy CTA(P)
Gun Isaksson-Hurst TSTA(P)
Cathy Reilly PTSTA(P)
Rob Hill CTA(P)
Paula Carr CTA(P)
Elie Williams CTA(P)
Gary Bishop CTA(P)
Alistair Berlin PTSTA(P)
Jazz Rehal PTSTA(P)
Christine Warwicker CTA(P)
Joan Moore CTA(P)
Silvia Baba Neal PTSTA(P)
Chantelle Adams CTA(P)
Kelly Donaldson CTA(P)
Trevor Tall CTA(P)

Sonder-Prüfungen - SIFP- Rom
2. Dezember 2023 in der "Scuola di Analisi Transazionale-
SIFP" in Rom

PDF file 1

Photo 3 i

i PDF file 2

Photo 4

PDF file 4 i PDF file 5

CTA- und TSTA Prüfungen Rösrath, Deutschland, 9. November 2023

Gratulationen!

Photo 5

Lokale Examens-Supervisor:innen: Cornelia Willi, Patricia
Matt, Nicole Lenner, Ulf Weise

TSTA

Natalia Berrio Andrade, TSTA-C
Dr. Kristina Brajovic Car, TSTA-P
Christina Hagehülsmann, TSTA-O
Adelheid Krohn-Grimberghe, TSTA-C
Christin Nierlich, TSTA-C
Maja Pavlov, TSTA-P

CTA

Martina Broek, CTA-C
Maximilian Eggeling, CTA-C
Agnes-Corinne Folaji, CTA-O
Herbert Fritzsche, CTA-C
Daniel Kuhn, CTA-P
Reingard Lackinger, CTA-C
Christine Lay, CTA-C
Birgit-Elisabeth Neumann, CTA-O
Robert Paschmann, CTA-E
Claudia Pillmann, CTA-C
Sabine Rickels, CTA-C
Kerstin Schöffner, CTA-O
Petra Stehrenberg, CTA-C
Johanna Teriete, CTA-C
Jeanette Wygoda, CTA-O

Prüfende

Alt	Susanne
Balling	Rolf
Behrens	Christine
Bentele	Maya
Biskup	Kirsten
Blumenstein	Sabine
Bolliger	Jürg
Bolliger	Martin
Bork	Ute
Brab	Ilse
Breitbart	Mike
Bremicker	Peter
Brenke	Corinna
Burke	Doris
Büttner	Theresia
Carbon	Samantha
Danzeisen- Bührle	Brigitte
Dielmann	Anette
Dönni	Franziska
Dossenbach- Schuler	Jacqueline
Endruweit	Jule
Etzold	Ilonka
Eyer	Hanna
Fassbender	Iris
Frohme	Gabriele
Geck	Thorsten
Gerth	Harry
Giacomin	Antonia
Glöckner	Angelika
Dr. Gnirke	Katharina

Grugel	Andrea
Haake	Marie- Louise
Hallstein	Günter
Hayit	Mirza
Heinrich	Bettina
Höhl-Spenceleay	Uta
Holetz	Klaus
Holzner-Michna	Sonja
Hupperich	Sabrina
Huschens	Anne
Dr. Hüsgen- Adler	Martha Blanka
Hunziker- Hansen	Monika
Ireland	Richard
Isaksson Hurst	Gun Inger Elisabeth
Dr. Jecht	Gudrun
Jetzkus	Kirsten
Kauka	Elke
Kausler	Wolfgang
Kernland	Tanja
Kessel	Bertine
Koch	Roland
Dr. Kohlhaas- Reith	Anne
Krieb	Anna
Krooss	Michael
Kühn	Adelheid
Landschof	Andrea
Lohkamp	Luise
Marona	Karin
Menon	Guglielmo
Neuschwander	Julia
Odendaal	Patrick

Oesterle	Uschi
Pace	Giovanni
Peeters	Marij
Petersen	Rebecca
Podlesch	Margarethe
Prof. Dr. Schulze	Henning
Rau	Constanze
Reinke	Gabriela
Reith	Richard R.
Roskos	Andreas
Rudolph	Peter
Rung	Andrea
Rutz	Kathrin
Scheurenbrand	Claudia
Schild	Bea
Schlagenhauff-Kunrath	Ursula
Schmale-Riedel	Almut
Schmidt	Sabine-Inken
Schuldt	Karl-Heinz
Sebastian	Hartmut

Sebregts	Pierre
Sejkora	Klaus
Selke	Matthias
Sell	Ulrike
Sell M.A.	Matthias
Stojanovic Cehajic	Kristina
Störmer-Schuppner	Amrei
Szekely	Dasa
Trahasch	Ursula
van Gent	Jacqueline
Van Haaster	Piet
Veit	Heike
Veit	Jörg Volker
Voorend	Elly
Wagner-Froböse	Mayke
Prof. Dr. Weigel	Sascha
Weise	Ulf
Willi	Cornelia
Ziemendorff	Gerlinde

TEW

Valencia (Spanien), 1.-3. Dezember

Teilnehmende:

Hodel Scheurer Katrin
 Caroline Smith
 Daniela
 Alessandro Ciamei
 Nicole Krüttgen
 Chantelle Adams
 Robin Robinson

Anca David
Marieke van den Berg
Alejandro Vellido
Jacobien Geuze
Giovanna Danuso

Team:

Amaia Mauriz
Robin Hobbes
Eva Sylvie Rossi
Rosanna Giacometto (TEW Koordinatorin)

Photo 6

Werbung