

Editorial

Liebe Lesende

In dieser Ausgabe bringen wir Euch die Zusammenfassung der wichtigsten Neuigkeiten bezüglich der Organisation sowie wichtige Ankündigungen. Im Juli 2018 wurden vom EATA-Rat während der Arbeitssitzung einige bedeutsame Entscheidungen getroffen, welche die zukünftige Arbeit der EATA betreffen. Dazu - und wie üblich – feiern wir den Erfolg unserer zertifizierten Mitglieder sowie tolle Kongressarbeit, die hinter und vor uns liegt. Wir präsentieren Euch auch den inspirierenden Beitrag von Sari van Poelje über die Anwendung von TA im Coaching. Unser Ethik-Berater erinnert uns in seiner regulären Kolumne daran, unsere Augen auf Ethik zu richten, uns ethische Fragen zu stellen und dadurch unsere Gesellschaft und uns selber professionsbezogen und persönlich zu unterstützen. Wenn Du an der nächsten Ausgabe mit dem Vorschlag für einen Artikel (oder eine Geschichte) teilnehmen möchtest, sende ihn an eata.editor@gmail.com bis zum 31.01.2019.

Eine stimulierende und produktive Wintersaison!

Eure,

Kristina Brajovi Car
EATA Newsletter Herausgeberin

Theorieentwicklungs- und Forschungskongress in London, 5. und 6. Juli 2018

Photo 2

Durch die Augen eines Insiders des TDRC

Verfasst von **Günther Mohr, TSTA, Frankfurt/Deutschland, www.mohr-coaching.de**

Um dem Bedürfnis nach Forschung in der heutigen TA zu entsprechen, fokussiert der EATA-Kongress alle drei Jahre auf Forschung und Theorieentwicklung (TDR). Der diesjährige Theorieentwicklungs- und Forschungskongress 2018 war von der IARTA (Internationale Gesellschaft der Relationalen TA) und der EATA (Europäische Gesellschaft für Transaktionsanalyse) organisiert. Der Kongress fand teilweise in den Räumlichkeiten des Metanoia Instituts statt. Danke den Organisator/-innen des Kongresses, nämlich Mica Douglas, Biljana van Rijn und all den anderen.

Die Präsentierenden hatten die Gelegenheit, ihre Inputs in verschiedenen Formaten vorzubringen. Charlotte Sills und Steve Chapman eröffneten den ersten Tag des Kongresses mit einer Ansprache-Veranstaltung: „Kreative Abenteuer in der Transaktionsanalyse“. Das Thema wurde in einem sehr interaktiven Format vorgebracht, mit mehreren Partner-Übungen in der Grossgruppe. Mick Cooper eröffnete den zweiten Tag des Kongresses mit einem Hauptvortrag:

„Die Entwicklung eines integrativen Modells von Beratung und Psychotherapie: Beiträge von (und zur) Transaktionsanalyse“.

Photo 4

Ein anderes Format wurde in Kleingruppen ausgeführt, wie das an wissenschaftlichen Kongressen üblich ist. In 90 Minuten hatten drei Präsentierende Gelegenheit, ihre Papiere vorzustellen, jede/-r während eines Zeitfensters von 30 Minuten, inklusive Diskussion. Dieses Format verlangte nach einer strikten Struktur und Moderation. Die eine, in der ich war, wurde von Joel Vos moderiert. Er führte die Struktur ein und führte die Diskussion gut. Ein anderes Format wurde mittels 24 Workshops ausgeführt, die eine Vielfalt an TA-Anwendungen und Theoriediskussionen in verschiedenen Teilen Europas vorstellten. Alle vier Felder waren vertreten.

Beispielsweise führte Heather Fowlie in der TA Theorie eine sehr interessante Diskussion über Ich-Zustands-Theorie. Nachdem sie mit einem Input über Berne's unterschiedliche Zugänge zu Ich-Zuständen begonnen hatte, diskutierten rund 30 Leute im Workshop eine Vielfalt an inspirierenden Thesen. Laura Bastianelli vom Klinischen Feld berichtete über „Biomarker in der Psychotherapie-Forschung: eine integrative Perspektive für die Evaluation der Resultate“. Cesare Fregola, vom Bildungsbereich, lud uns in die Diskussion über „Forschung zu lebenslangem Lernen und dem Kulturellen Elter“ ein. Lucia Würsch, vom Feld Organisation, stellte „Der Beitrag der Transaktionsanalyse zu organisationalen Strategiezielen: eine Fallstudie in der Schweiz“. Im Beratungsbereich deckte Claudia Scheurenbrand das Thema „Die Entwicklung von Erwartungen zu Selbstwirksamkeit und Beratungsfertigkeiten von Lehramtstudierenden mittels TA geleiteter biografischer Selbstreflexion“. Viele weitere Workshops, die ich bedauerlicherweise hier nicht nennen kann, fanden ihr Publikum. All diese Themen mögen immer noch im Kongressprogramm unter folgendem Link abrufbar sein: (<https://eata2018-london.cyrfer.com/wp-content/uploads/EATA2018-Programme-v2.pdf>).

Im Allgemeinen macht die TA sowohl in der Forschung als auch in der Theorieentwicklung Fortschritte. Es ist der Redewert hier fest zu halten, dass mittlerweile einige Autor/-innen für TDRC Stipendien (Theorieentwicklungs- und Forschungsstipendien) nachgesucht haben und ihre Arbeit mit den hohen Standards für die Qualität der Forschung des TDRC abgegolten haben werden.

Photo 5.

Der Sommer 2018 in London war sehr heiss. Nicht nur Inspiration sondern auch Transpiration konnte erlebt werden. So hatten Präsentierende und Teilnehmende eine heisse und erinnerungswürdige Arbeit.

Bericht des Präsidenten an der EATA Ratsversammlung in London, 2018

Traditionsgemäss hat sich der EATA Rat im Juli für die jährliche Ratssitzung und für Kommissionsarbeit getroffen. Dank der Delegierten Eurer angeschlossenen Gesellschaften organisiert und entwickelt sich die EATA kontinuierlich. So möchte ich Euren Delegierten zu

Beginn dieses Berichts für die tolle Arbeit danken. Die Ratssitzung 2018 in London war vollgepackt mit Diskussionen und dem Treffen von Entscheidungen, wovon die meisten sorgfältig in Arbeitsgruppen (Task Force TF) und Komitees vorbereitet waren.

ARBEITSGRUPPEN-TASK FORCES TF

TF EATA Entwicklung

Ein Artikel zur Arbeit dieser TF wurde im vorhergehenden Newsletter publiziert.

Zusammenfassend schaute dieser TF nach notwendigen Veränderungen, um die Organisationsstruktur zu stärken und gute Qualität zu sichern.

Diese Entscheidungen wurden getroffen: für zukünftige Wahlen sollen die Kandidierenden für das zur Wahl stehende Präsidentenamt CTA-Trainer*in, PTSTA oder TSTA sein. Leute, die über die letzten vier Jahre im Rat mitgearbeitet haben sowie Delegierte in den Rat werden selber als Kandidierende wählbar sein.

Eine*r Vize-Präsident*in wird Stellvertreter*in der Präsidentin / des Präsidenten. Im Fall eines frühen oder unerwarteten Rücktritts des Präsidenten / der Präsidentin, wird der / die Stellvertreter*in bis zur nächsten Ratsversammlung übernehmen.

Um gute Qualität in der Arbeit zwischen Komitees zu gewähren, wird ein System für eine*n Process Facilitator bezeichnet werden.

TF Kongresse

Diese TF hat eine grundlegende Überarbeitung des Kongress-Handbuchs vorgenommen und jeden möglichen organisationalen Aspekt angeschaut, den es für die Organisation eines Kongresses braucht. Für zukünftige Kongresse wird der Arbeitsfluss für das Organisieren der Mitarbeitenden und des wissenschaftlichen Komitees viel klarer sein. Für Leute, die an EATA-Kongressen teilnehmen, wird es viel klarer sein, welche Dienstleistungen erwartet werden können, wie u.a. Übersetzung und besondere Vergünstigungen für gewisse Gruppen.

TF Repräsentation der Mitglieder

Der EATA Rat ist besetzt mit Delegierten aus den verschiedenen angeschlossenen Gesellschaften. Die meisten davon sind nationale Organisationen, aber es gibt zwei andersartige angeschlossene TA Gesellschaften: die Besonderen Interessengruppen (SIG), wie UKARTA und Regionale Gruppen (RG), wie TAUS für die Balkan Region. Bis jetzt konnten diese Gesellschaften ausschliesslich von Delegierten repräsentiert werden, die verantwortlich dafür sind, ein *Land* zu repräsentieren, und mussten die Repräsentation der Interessen der SIG's und RG's in ihre Arbeit mit aufnehmen. Das war keine ideale Situation.

Der Rat stimmte einem Vorschlag zu, dass Delegierte sich der Repräsentation der SIG's widmen. Die Repräsentation der RG's wird in den Einzelheiten in diesem Jahr ausgearbeitet.

Die Änderungen, die es für die Veränderungen aller drei TF's braucht, sind noch nicht in Kraft: sie müssen in die Statuten und Reglemente des Rats aufgenommen werden. Über die Änderungen in den Statuten wird nächstes Jahr an der Generalversammlung abgestimmt.

INTERNATIONALE ITAA EATA TASK FORCE

Eine andere grosse Diskussion und Entscheidung betrifft das Aufnehmen einer Untersuchung, ob und wie wir in nähere Kooperation mit der Internationalen Gesellschaft für Transaktionsanalyse ITAA gehen können. Diese Idee wurde zuerst von Sylvie Monin und Krispijn Plettenberg angeregt, die beide in der Vergangenheit an einer Reihe von gemeinsamen EATA-ITAA Projekten beteiligt waren.

Der Rat entschied, alle Optionen zu erkunden, die gegenseitig vorteilhaft sind. Wo dies hinführt wird sich mit der Zeit zeigen. Doch da dies ein sehr strategisches Projekt ist, werden Zeit und Gründlichkeit sich vor schnellen Entscheidungen bewähren. In diesem Newsletter werdet Ihr die gemeinsame Stellungnahme der ITAA und EATA zu dieser Entwicklung finden.

NEUE ZUSAMMENSETZUNG DES EXEKUTIVKOMITEES

Das Exekutivkomitee (EC) musste eine neue Vize-Präsidentin wählen, da Sylvie Monin sich als Schweizer Delegierte in den Rat verabschiedete (für ihre grossartigen Beiträge zur EATA wurde sie mit der EATA Bronzemedaille ausgezeichnet. Ihr werdet mehr darüber in diesem Newsletter lesen).

Nächstes Jahr sind die Amtsperioden von Oana Panescu (Generalsekretärin) und Krispijn Plettenberg (Präsident) zu Ende. Die nachfolgenden neuen Mitglieder des EC sind vom Rat gewählt worden: Annamària Cser als gewählte Generalsekretärin, Joanna Januszewska und Sylvia Schachner als neue Vize-Präsidentinnen und Peter Rudolph als gewählter Präsident. Anna Krieb, Schatzmeisterin, Eleonore Lind, Vize-Präsidentin, Marianne Rauter, Exekutiv-Sekretärin bleiben im EC.

KOOPERATION MIT JULIE HAY FÜR IJTAR/P

Der Rat diskutierte die Kooperation mit Julie Hay für das IJTAR/P. Das EC berichtete über die Arbeit zwischen dem Rat 2017 und 2018, mit den sehr wichtigen Entschuldigungen, dass das EC nicht die korrekte und ganze Information über das erweiterte Format des Journals von IJTAR zu IJTAR/P hatte. Der Rat anerkennt dies und hat sich dafür protokolliert bei Julie Hay entschuldigt. Der Rat sieht die Wichtigkeit des Unterstützens von akademischen Fachschriften, welche zu TA Forschung und Praxis publizieren und hat das EC gebeten, die Bemühungen um die Wiederherstellung der Kooperation mit Julie Hay für das IJTAR/P weiter zu führen. Seit dem Rat 2018, hat das EC versucht, in persönlichen Kontakt mit Julie Hay zu kommen. Für den Moment war dies ohne Erfolg, doch Julie hat uns über ihre Forderungen für die Kooperation mit der EATA informiert. Das EC ist auch in Beratung mit Leuten, die im IJTAR/P beteiligt sind, um zu sehen, ob uns dies auf einen weiterführenden Weg bringt.

Photo 6 i Photo 7

Aufregende Pläne für die nähere Zusammenarbeit zwischen der EATA und der ITAA

Von ITAA Präsidentin Diane Salters und EATA Präsident Krispijn Plettenberg

Als Präsidierende der EATA und ITAA sind wir ganz aufgeregt, den Mitgliedern den Beginn einer neuen Phase der näheren Zusammenarbeit und Interaktion zwischen den zwei Gesellschaften ankündigen zu können. Auch wenn die EATA und die ITAA meistens

unabhängig voneinander gearbeitet haben, dienen wir einer geteilten Gemeinschaft von TA Leuten in der ganzen Welt. In den letzten Jahren haben sich der Austausch von Ideen, Unterstützung und neue geteilte Initiativen organisch intensiviert. Dies führte zu einer gemeinsamen Sitzung zwischen dem ITAA Board of Trustees (BOT) und dem EATA Exekutivkomitee während des Weltkongresses 2017 in Berlin. Dort und dann merkten wir, dass es eine fruchtbare Chance in der näheren Zusammenarbeit gibt.

Nach anfänglichen Diskussionen unter uns hat der EATA Rat im Juni entschieden, die Produktion des Transactional Analysis Journal für die nächsten 5 Jahre zu unterstützen. Die EATA stimmt der Wichtigkeit von TA Publikationen sowohl für Forschung und Praxis zu und anerkennt das TAJ als wichtiges Instrument dazu. Der finanzielle Beitrag der EATA unterstreicht unsere Wertschätzung für die Bemühungen des TAJ Teams und der ITAA die TA weltweit mittels Publikation von qualitativ hochstehenden, durch Peers kritisch beurteilte (peer-reviewed), multikulturellen Fachschriften zu entwickeln und zu bekannt zu machen. Dies wird einen grossen Unterschied in der Nachhaltigkeit des Journals machen und seine Wichtigkeit nicht nur für die ITAA Mitglieder, sondern für die ganze weitere TA Gemeinschaft anerkennen.

Der EATA Rat hat sich dazu zusammen mit der ITAA auch entschieden, eine internationale Arbeitsgruppe / Task Force TF einzusetzen, um anzuschauen, wie die EATA und ITAA in Zukunft in den vielen Bereichen des gemeinsamen Interesses zusammenarbeiten können, bis hin zu der Untersuchung der Möglichkeit eines Zusammenschlusses, zur Bildung einer weltweiten Körperschaft, welche alle TA Praktiker*innen repräsentieren könnte. Die TF wird mit Leuten aus beiden Organisationen und externen Ressourcen bestückt sein. Sie werden erst mal ein Projekt und eine Prozess-Struktur errichten. Die Konsultation mit einer breiten Repräsentation unserer Mitglieder ist entscheidend und wird gemacht.

Wir hatten stimulierende und aufregende gemeinsame Diskussionen an der ITAA Board Sitzung in Kochi und stimmten der Einrichtung einer internationalen Task Force zu. Dies wurde gefolgt von einem kreativen Workshop über die Zukunft der ITAA in der weltweiten TA Gemeinschaft, was in aller Arten von interessanten Ideen der Teilnehmenden resultierte. Zusammen mit den Resultaten der Mitgliederbefragung der ITAA (die Einzelheiten davon werden bald veröffentlicht), gab uns dies ein klares Mandat, uns mit diesen näheren Verbindungen zu beschäftigen.

Wo uns das in den nächsten Monaten hinführt wissen wir noch nicht, aber wir sind klar darüber, dass wir eine Vision enger Zusammenarbeit und dem Schaffen einer weltweiten Gemeinschaft haben, mit den Strukturen - wie auch immer sie sein mögen – die Exzellenz unserer Trainingsstandards zu erhalten und zu standardisieren, um die Entwicklung und Akzeptanz der TA international zu stimulieren und lokale Kreativität und Abstimmung sicher zu stellen. Weil dieser Prozess sowohl Auswirkung hat auf unsere Organisationen als auch auf unsere Mitglieder, ist Gründlichkeit wichtiger als Schnelligkeit.

Wir werden die Mitglieder über den Fortschritt des Projekts regelmässig informieren.

Der EATA Präsident Krispijn Plettenberg kann erreicht werden unter krispijn@stayamazedeveryday.com

Die ITAA Präsidentin Diane Salters kann erreicht werden unter disalters15@gmail.com

TA Forschende im Rampenlicht mit zwei EATA Goldmedaillen am zweiten Forschungskongress

Der Kongress in London war der zweite Theorieentwicklungs- und Forschungskongress, der von der EATA als Teil des erfolgreichen Pilots organisiert wurde (wir werden diese themenbezogenen Kongresse in der Zukunft wieder abhalten). Es war aufregend, dass wir angemessenerweise zwei Personen unserer TA Gemeinschaft mit einem starken Nachweis in Forschung im Rampenlicht hatten: Dmitri Shustov und Jean-Pierre Quazza.

Dmitri Shustov. – photo 8

Dmitri ist einer der ersten TA Psychotherapeuten dort und gründete die Ryazan Gesellschaft für Transaktionsanalyse (im 1994). Dmitri arbeitete als Delegierter im EATA Rat und entfachte das Feuer für eine organisierte TA Gemeinschaft in Russland, indem er die Mitgliederzahlen fast verdreifachte. Er trug dazu bei, dass die TA zugänglicher, aktiver und attraktiver wurde, indem er Kongresse und Seminare veranstaltete, Trainernach Russland rüber einlud und die TA auch in anderen Feldern bekannt machte.

Am wichtigsten für die Bekanntheit der TA ist seine Erforschung ihrer Wirksamkeit in der Psychotherapie. Seine Doktorarbeit war der Untersuchung von selbst-destruktivem Verhalten von Leuten mit Alkoholabhängigkeit (was in Russland eines der drängendsten Probleme ist) gewidmet. Er fand den Beweis, dass es wichtig ist, diese Muster zu identifizieren, sowohl für die Diagnose als auch für die Behandlung der Alkoholabhängigkeit mit Psychotherapie.

Seine Forschung ermöglichte die Verbreitung von TA Terminologie und Konzepten unter Russischen Psychiater*innen und Spezialist*innen in der Behandlung von Abhängigkeiten. Dmitris Beiträge zur Anerkennung der TA in der Psychiatrie und der SUD Behandlung ist nachgewiesen durch die Aufnahme der TA in die Liste der formal anerkannten, wissenschaftlich nachgewiesenen Verfahren für die Behandlung von abhängigen Klientinnen.

(Unter Beteiligung von Ilya Fedotov, Tatiana Agibalova und Nadezhda Zuikova)

Jean-Pierre Quazza. -photo 9

Jean-Pierre arbeitet seit Ende der siebziger Jahre in der TA und man könnte ihn einen TA Veteranen nennen. Nebst seiner Arbeit mit TA arbeitete er auch für die TA im Sinne von Beiträgen zu unserer Organisation. Er war während vieler Jahre Vorstandsmitglied und Vize-Präsident der IFAT sowie als Delegierter in der EATA. 1991 wurde er zum Präsidenten der EATA gewählt.

Sein Beitrag zur Forschung erfolgte nicht nur durch seine Veröffentlichungen, sondern er stellte auch sicher, dass die frankophone Plattform für TA Forschungspublikationen überlebte. Jean Pierre schaute immer dazu, dass die wissenschaftliche Genauigkeit der AAT verbessert wurde. Er trug zur Gemeinschaft bei, indem es zu einem der meistgeteilten humanwissenschaftlichen Wissenschaftsfachschriften auf dem Internet und in Universitätsbibliotheken machte.

Jean Pierre war immer engagiert zu verstehen, wie TA in anderen Europäischen Ländern organisiert war und in Umlauf gebracht wurde und im Austausch über diese unterschiedlichen

Modelle mit seinen Französischen Kollegen. Er unterstützte die Zusammenarbeit mit Deutschen Transaktionsanalytiker*innen und dies führte zu einigem Austausch zwischen Kolleg*innen aus Frankreich und Deutschland. Im 2015 entstand daraus die Deutsche Studie über TA Transfer von Wissen. Er ist auch Mitglied der IARTA (Internationale Gesellschaft für Relationale Transaktionsanalyse) und nimmt regelmässig an online-Kongressen teil, welche seine Gesellschaft organisiert.
(Unter Beteiligung der IFAT)

EATA's Bronze Medaille wurde an Sylvie Monin verliehen

Die EATA zeichnete Sylvie Monin, TSTA-C, für ihre herausragenden Beiträge an die EATA über die letzten acht Jahre aus. Sylvie trat dem Rat als Delegierte der Schweiz bei und diente während der letzten sechs Jahre als Vize-Präsidentin des Exekutivkomitees. Charakteristisch für ihre Arbeit war, wie sie aktiv, verantwortlich und mit ganzem Herzen an den Projekten, an denen sie arbeitete, beteiligt war. Wir lernten Sylvie als jemand kennen, die sich dem Ok-Ok-Prinzip für das Funktionieren der EATA verpflichtet fühlt, mit einem sorgfältigen Zugang zu ethischen Aspekten und die Idee der Gleichwertigkeit aller Felder und Menschen wärend.

Auf Ihre Arbeit zurückschauend, sagt Sylvie in ihren eigenen Worten: "Ich engagierte mich unter anderem in drei wichtigen Projekten, die mir sehr am Herzen lagen und bei denen es um Brücken bauen geht. Das erste war das Organisieren des EATA Kongresses 2016 zum Thema „Identität, Integration, Grenzen“, um einen Raum für die Reflexion darüber zu bieten, wie die Transaktionsanalytiker*innen zum Brücken bilden zwischen Kulturen und Gemeinschaften beitragen können, und welche ausgezeichnete Rückmeldungen von unserer TA Gemeinschaft erhielt.

Als Zweites ermutigte sie zum finanziellen Engagement der EATA für die Publikation des Transactional Analysis Journal. Das TAJ ist ein ungemeines Werkzeug für die Verbreitung der TA weltweit und bildet Brücken sowohl zwischen den unterschiedlichen TA Gemeinschaften als auch der äusseren Welt.

Das Dritte war die Vision der TA als weitweitere Gesellschaft, die ich mit EATA Präsident Krispijn Plettenberg teilte. Ich benutzte die Metapher des Symphonieorchesters während meiner TSTA Prüfung, welche ich in Kochi, Indien, letzten Sommer ablegte. „In einem Symphonieorchester haben wir viele Instrumente, mit einer reichen Vielfalt an Klängen, Formen und Materialien, jedes einmalig und gleichzeitig komplementär. Wie in einem Symphonieorchester traue ich einer Weltweiten TA Gesellschaft, dass sie durch ihre vielen Kulturen prosperiert, welche alle einmalig und komplementär sind und die Stärken, Fertigkeiten und Erfahrung zusammenbringt.“

Der Hauptbeitrag zur EATA liegt in ihren persönlichen und organisatorischen Fertigkeiten. Sylvies Beitrag ist nachhaltig. Auf eine Weise ist die Bronzemedaille beinahe wie eine Auszeichnung für die Zukunft, wenn ihre Arbeit einen bedeutenden Einfluss auf Projekte hat, die sich in den nächsten Jahren materialisieren werden, besonders die Arbeit der Internationalen ITAA EATA Task Force.

Sylvie Monin sagt zur Auszeichnung: „ Heute fühle ich mich tief geehrt und stolz, die EATA Bronzemedaille mit der Bemerkung erhalten zu haben „in Anerkennung ihrer zahlreichen Beiträge zur Entwicklung der EATA als professioneller Organisation, durch Initiieren und als EATA Vizepräsidentin und Delegierte der Schweiz ihre Beiträge zur Politik sowie das Bilden von Brücken zwischen Europäischen und Internationalen TA Gemeinschaften.“

Photo 10

EATA Neuigkeiten zur Entwicklung – Willkommen in Kirgistan!

Photo 11

Im Mai 2016 wurde der erste “101-Kurs” in Kirgistan durchgeführt. Dies war das erste Mal, dass Ganna Golovan, PTSTA-P, TA-Training in Kirgistan durchführte. Die Leute waren sehr inspiriert von diesem Training und da dieser Besuch nur einem Pilotkurs diente, drückten die meisten Leute ihren Wunsch aus, weiter lernen zu wollen. Als das Fortgeschrittenentraining in TA für diesen Kurs begann, wurde ein weiterer 101-Kurs durchgeführt und die Lernendengruppe wuchs auf 30 Leute an.

Die Teilnehmenden dieser Gruppe begannen über ihre Eindrücke über das Training mit Kolleg*innen auszutauschen . Viele Leute riefen die Organisator*innen an und fragten nach einer zweiten Gruppe. Nach zwei Monaten wurde die dritte tiefenorientierte Trainingsgruppe geschaffen. Zum jetzigen Zeitpunkt bestehen 4 Trainingsgruppen für Fortgeschrittene, die von Ganna Golovan geleitet werden.

Neun Monate nach dem ersten 101-Kurs begannen die Teilnehmenden über ihre Identität zu sprechen und beschlossen, eine offizielle Gemeinschaft zu erreichen indem sie die Gesellschaft für Praktizierende der Transaktionsanalyse in Kirgistan (APTAK) gründeten.

Innerhalb des Jahres, das auf die Errichtung der Gesellschaft folgte, besuchten verschiedene Trainer*innen Kirgistan: Soboleva Elena (TSTA-P) Russland, Marco Mazzetti (TSTA-P) Italien, Silvia Schachner (PTSTA-E) Österreich. Ein Webinar zu Organisation wurde von Harry Gerth (PTSTA-O) Niederlande, abgehalten. In der APTAK haben wir inspirierende Pläne für die Zukunft, wie Birgitta Heiller (TSTA-P) aus GB sowie Keith Tudor (TSTA-P) aus Neuseeland zu begrüßen.

Seit Juli 2018 ist die APTAK der EATA angeschlossen hat und seit da hat bereits jemand einen Vertrag für das CTA Training in Psychotherapie unterzeichnet.

Euer APTAK Präsident
Kirill Filippov

Photo 12

Coaching mit Transaktionsanalyse

Der folgende Artikel ist Teil der Sonderausgabe von herausragenden Artikeln, die in einer vierteljährlich erscheinenden niederländischen Fachschrift zu TA für Praktiker*innen erscheint. Diese Fachschrift veröffentlicht durchschnittlich 80 Seiten neuer Artikel zu Fallstudien und Anwendung von TA alle drei Monate, durch einen professionellen Herausgeber, während mehr als drei Jahren. Als Versuch veröffentlichen sie eine Reihe von herausragenden Artikeln in Englisch im Dezember 2018.

Drs. Sari van Poelje

Photo 13

Abstract

TA Coaching fokussiert sowohl auf persönliche und professionelle Entwicklung als auch als Richtlinie in jedem Schritt, vom Kontakt zum Vertrag, durch Problemdefinition, Intervention und Evaluation. Es bietet uns einfache und pragmatische Sprache, um den Klient*innen zu helfen, die Muster zu verstehen, in welchen sie blockiert sein mögen und mögliche Optionen der Veränderung zu erkunden.

In diesem Artikel erkunde ich den Coaching-Prozess Schritt-für-Schritt, unter Benutzung von TA-Konzepten, um Verhaltens, intrapsychische und Skript-Muster zu durchbrechen. Für jeden Schritt des Coaching-prozesses biete ich Fragen und Beispiele, um eure Coaching Interventionen anzuleiten.

Key words – Schlüsselworte

Transaktionsanalyse, Coaching, Coaching-Prozess, Contracting, Problemdefinition, Coaching-Interventionen, Coaching-Rollen, Coaching-Evaluation

Was ist Transaktionsanalyse?

Transaktionsanalyse (TA) ist eine praktische Theorie der Persönlichkeit, Kommunikation und Systemischer Veränderung (<https://itaaworld.org>, 2008). Sie gibt eine umfassende Einsicht in Verhalten, indem sie Konzepte und Werkzeuge bereitstellt, um Austausch zwischen Leuten und Verbindungen zu Einsichten in unsere Entwicklung und wie Veränderung geschehen kann zu analysieren.

Grundprinzipien der TA

Durch ein umfassendes Rahmenwerk von Konzepten bietet TA Richtlinien für wirksame Interventionen auf der Ebene des Individuums, der Gruppe und der Organisation und ein kraftvolles Instrument für professionelles und persönliches Wachstum.

Wichtige Prinzipien der TA sind (Stewart und Joines, 2012):

- Pragmatisch: Echtes Wissen ist zu wissen, wie in Einfachheit zu handeln ist

- Wahlmöglichkeiten und Entscheidungen: jedes Menschenwesen hat die Fähigkeit, ihr/sein Leben (neu) zu entscheiden
- OK-OK: Du und Ich sind OK, wie wir sind – jedes Menschenwesen ist gleichwertig
- Vertraglich: Intervention beginnt nach einem bilateralen Handlungsplan, der von beiden Seiten angenommen ist, der angemessene Entschädigung beinhaltet, der kompetent und legal ist.

Für TA Coachs heisst dies, dass Coaching auf einem expliziten Vertrag und mit den Klient*innen geteilter Verantwortlichkeit für den Veränderungsprozess beruht. Die Interventionen der TA Coachs sind eingebettet in Respekt für sich und andere, mit eingewurzelter Überzeugung, dass Veränderung möglich ist.

Definition von TA Coaching

Es gibt viele Definitionen von Coaching, wie zum Beispiel:

- “Das Potential einer Person freilegen, um seine oder ihre Performance zu maximieren. Es hilft ihnen eher zu lernen als dass es sie unterrichtet“ (Whitmore, 2002).
- “Ein kollaborativer, Lösungs-fokussierter, Resultat-orientierter und systematischer Prozess, in welchem die Coachs die Verbesserung der Arbeits-Performance, des Lebens, des selbstgesteuerten Lernens und des persönlichen Wachstums der Klient*innen ermöglichen“ (Stober und Grant, 2006).
- Die ICF definiert Coaching als “partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Klient*innen in einem Denken herausfordernden und kreativen Prozess, der sie inspiriert, ihr persönliches und professionelles Potential zu maximieren“ (ICF, 2014).

Was ich an diesen Definitionen mag ist ihr Fokus auf Potential, auf Lernen und Performance, die kollaborative Beziehung zwischen Coach und Klient*in sowie den Fokus auf Ziele.

UNTERSCHIED VON SUPERVISION UND ANDEREN FELDERN

Innerhalb der Transaktionsanalyse würde ich Coaching definieren als: “eine vertragliche kollaborative Beziehung, hin zu nachhaltiger Verhaltensänderung und Lebensqualität, in der mit dem Erwachsenen-Ich gearbeitet wird, unter Gewährsein für den Kind-Ich- und Eltern-Ich-Zustand (van Poelje, Handout, 2013).

Ziel des TA Coaching

Das letztendliche Ziel des TA Coachings ist professionelle und persönliche Entwicklung, um die autonome Performance zu verbessern.

Autonomie manifestiert sich durch die Freisetzung und die Wiedergesundung von drei Vermögen: Gewährsein, Spontaneität und Intimität (Berne, 1962, S. 158-160).

- Gewährsein ist die Fähigkeit zu hören, zu sehen, zu fühlen, zu schmecken und ohne Interpretation im Hier und Jetzt zu hören

- Spontaneität ist die Fähigkeit, von einer ganzen Reihe von Optionen zu wählen und auf andere direkt und frei zu antworten
- Intimität ist die Fähigkeit, Beziehungen zu haben, die auf offenem Austausch über Gefühle und Verlangen beruhen, ohne verdeckte Transaktionen.

Autonomie kann gesunden durch spezifische Coaching Interventionen. *Intervention* kommt vom Lateinischen *intervenire*, was bedeutet "dazwischen zu kommen, oder zu unterbrechen". Im TA Sinn meint eine Intervention zu machen, ein nicht-Problem-lösendes Muster von Verhalten, wie ein Racket, ein Spiel oder Lebensskript, zu unterbrechen.

TA Coaching ist angemessen für Leute, die genügend Erwachsenen-Ich Vermögen aufweisen, um einen Vertrag abzuschliessen und damit zu arbeiten. Wenn Klient*innen Erwachsenen-Ich Vermögen mangeln, und ausschliesslich aus dem Eltern-Ich oder Kind-Ich zu funktionieren scheinen, wäre es angemessener, sie in die Psychotherapie zu verweisen.

Vorteile durch das Nutzen TA

Im Allgemeinen kommen Menschen aus zwei Gründen ins Coaching: unmittelbare Umstände oder ein allgemeines „Gefühl des Feststeckens“ (van Poelje, Handout, 2013). Unmittelbare Umstände können eine traumatische Erfahrung oder den Verlust eines geliebten Menschen betreffen, den Verlust eines Arbeitsplatzes oder Krankheit. In diesem Fall ist Coaching fokussiert auf das Schaffen einer haltenden Umgebung für die Klient*innen, das sie umfasst und nährt, oder eine Überweisung in Therapie.

Öfter als nicht kommen Coaching-Klient*innen, weil sie sich festgefahren fühlen. Ihre alten „vertrauten“ Muster, welche ihnen Erfolg verschafften, wirken nicht mehr. In diesem Fall bietet TA ein ausserordentliches Instrument, weil jedes Konzept der TA Verhaltensmuster beschreibt. Beispielsweise ist ein Ich-Zustand ein Muster von Denken und Fühlen, verbunden mit einem Verhaltensmuster. Eine Transaktion ist ein Muster von Stimulus und Antwort. Ein Spiel ist ein nicht-Problem-lösendes Muster von Verhalten, das in einer bekannten Auszahlung endet. Ein Lebensskript ist eine Geschichte mit einem Anfang, einem Mittelteil und einem voraussehbaren Ende.

So bietet TA einen bewährten und erprobten konzeptuellen Rahmen, um Muster zu verstehen und zu unterbrechen, was das Wesentliche am Coaching ist. Sie bietet auch Instrumente, die zum Durchbruch verhelfen, wenn es um das Unterbrechen von hinderlichen Mustern und dem Schaffen von Gesunden geht. Muster zu verstehen ist der Schlüssel, um Potential freizusetzen.

Photo 14

Der TA Coaching-Prozess

Es gibt viele Arten, Heilungsprozesse mit TA zu beschreiben, die öfter als nicht von der Psychotherapie abgeleitet sind (Clarkson, 1992; Erskine, 2011; Berne, 1961).

Ich fand die folgende, schrittweise Sequenz beschreibe die Schritte, die während dem TA Coaching gemacht werden, am besten (van Poelje, Handout, 2013):

[insert Figure 1: Der Coaching-Prozess

Schritt 1. Kontakt

Klient*innen kommen gewöhnlich aus eigener Initiative zum / zur Coach, vielleicht weil sie den / die Coach trafen, oder über ihn / sie lasen, sei es auf Sozialen Medien oder durch Mund-zu-Mund-Propaganda. Sie rufen an oder schreiben eine Email, um die erste Sitzung zu vereinbaren und "die Chemie" auszutesten.

Oft sagt dieser Erstkontakt viel über den folgenden Coaching-Prozess aus. Auf der Inhaltsebene beschreiben die Klient*innen, was ich das präsentierte Problem nenne, manchmal in der Form einer Ambition („Ich will ein besserer Manager werden.“) und manchmal in der Form von Leiden („Ich wurde gerade entlassen. Können Sie mir helfen?“). Beide Faktoren, ziehen und stossen, sind notwendig, um nachhaltigen Wandel zu schaffen. Wie die Klient*innen und die Coachs in diesen wenigen ersten Minuten Transaktionen austauschen, bestimmt oft den Ton für die Arbeitsbeziehung. Eine Arbeitsbeziehung kann definiert werden als kollaborative Prozesse, in welchen Klient*innen und Coachs Ziele vereinbaren, an Aufgaben zusammenarbeiten, die dafür angelegt sind, erfolgreiche Resultate zu erzeugen, eine Beziehung schaffen, die auf Vertrauen, Akzeptanz und Kompetenz beruht (Gaston, 1991).

Um eine positive Arbeitsbeziehung zu schaffen, ist es wichtig, einige Bereiche anzusprechen:

- Klarheit über Erwartungen, indem man klar ist über seine Kompetenz, seine Grenzen, seine Prinzipien.
- Struktur für die Beziehung, indem man Zeiten, Gebühren, Rollen und Verantwortlichkeiten klärt.
- Errichten von Verantwortlichkeit, indem realistische Zusagen gemacht und Grenzen respektiert werden.
- Mitgefühl zeigen durch Empathie mit den Klient*innen.

Die positive Arbeitsbeziehung ist eine Bedingung für einen Lern- und Heilungsprozess im Coaching. Manchmal wird der / die Coach jedoch dennoch bereits in einer Übertragungsbeziehung befangen (Erskine, 2011; Moiso, 1985). Ausserhalb des Gewährseins werden sowohl Coachs als auch Klient*innen in der Geschichte eingefangen und beginnen, aufeinander zu reagieren als ob sie Teil eines alten Musters wären, aus dem Klient*innen ausbrechen wollten. Beispielsweise sprach einer meiner Coaching Klienten oft und lange in einer monotonen Stimme über Dinge, die ihm geschehen waren, als Antwort auf meine Eröffnungsfrage „So was wollen Sie in diesen vierzig Minuten?“ Ich ertappte mich beim Davondriften mit meinen Gedanken oder fühlte mich ziemlich schläfrig in seiner Gegenwart. In der Zusammenarbeit merkte er, dass er oft die Erfahrung machte, dass die Leute ihm nicht wirklich zuhörten und dass er es als nicht wichtig genug zu sein empfand. Ich arbeitete zuerst am Verhalten – wie er in kürzeren Sätzen sprechen konnte, die Fragen wirklich beantworten. Und danach an den darunter liegenden Mustern, Rackets und dem Lebensskript. Als ich das eigentliche Thema auf dem Tisch hatte, begann er, viel mehr auf den Punkt zu kommen und in seiner Kommunikation präsenter zu sein.

Die Klient*innen kommen immer zu den Coachs in der Hoffnung, dass es diesmal anders sein würde und der Angst, dass sie auch im Coaching dasselbe alte Resultat erzielen würden.

Unbewusst testen die Klient*innen diese Angst vom ersten Kontaktmoment an aus, indem sie

ihre alten Skriptmuster wieder inszenieren und testen, um zu sehen, ob die Coachs, welche die Möglichkeit der Veränderung repräsentieren, stärker sein würden, als der Widerstand vor der Veränderung. Wenn Coachs in diesem Test unterliegen, mögen sie eine Arbeitsbeziehung errichten, in welcher trotz der positiven Arbeitsbeziehung kein wirklicher Wandel stattfindet, und verstärken unwissentlich das Skript der Klient*innen.

Fragen, die ihr euch zum Kontakt selber stellen könnt:

- Wie bist du mit diesen Klient*innen in Kontakt gekommen? Waren es Überweisungen, direkte Zugänge der Klient*innen, oder indirekte durch andere?
- Was waren deine Klient*innen und die anfängliche Definition ihres Problems?
- Welche Art von Beziehung stellten die Klient*innen her – gleichwertig, dominant, angepasst? Welche Ich-Zustände benutzten Klient*in und Coach in dieser Phase?
- Wie könnte das mit ihrem / seinem Problem zusammen hängen?
- Welche TA Konzepte hast du benutzt, um die anfängliche Hypothese zu formulieren?

Schritt 2. Vertragsarbeit für Veränderung

Ein Vertrag ist eine explizite bilaterale Vereinbarung über einen klaren Handlungsplan (Berne, 1962). Die Arbeit mit Verträgen stimuliert Autonomie und Gleichwertigkeit in der Beziehung; die Klient*innen (ko) determinieren Ziele und den Fokus der Intervention (Stewart und Joines, 2012). Sie helfen auch beim Verlagern der Aufmerksamkeit von Problemen zu Lösungen (Clarkson, 1992) und in Organisationssettings ist dies sehr geschätzt.

Der „weiche Vertrag“ ist üblicherweise ein erster Handlungsplan, der sich auf die Eingangsdiagnose und einen eher geschäftlichen Vertrag gründet. Nach einer Phase extensiverer Diagnostik kann ein „harter“ allgemeiner Vertrag abgeschlossen werden, einschliesslich einer Differenzierung von Zielen (persönliche, funktionale, systemische) und Methoden. Dies bietet das Rahmenwerk für den vollständigen Handlungsplan (van Poelje, 1994). Innerhalb des allgemeinen Vertrags können Sitzungsverträge gemacht werden, die besondere Ziele und Schritte innerhalb des Gesamtplans definieren.

Berne (1961) spricht von drei Arten von Verträgen: administrative, professionelle und psychologische. Diese „Arten“ sind eigentlich immer mit im Spiel, so dass wir von Bereichen der Vertragsarbeit sprechen könnten.

- Ein Administrativvertrag definiert die Geschäftsarrangements, wie bspw. Bezahlung, Dienstleistungen, Planung. Wie alle Elemente des Vertrags ist er den vier Kriterien nach Steiner (1971) unterworfen: gegenseitige Zustimmung, angemessene Gegenleistung, Kompetenz und legaler Gegenstand. Ich würde sagen, der Administrativvertrag ist ein gesundes Elternelement in der Vertragsarbeit.
- Der professionelle Vertrag definiert die Grenzen der professionellen Beziehung, bspw. Problemdefinition, Methoden, vereinbarte Resultate. Der professionelle Vertrag sollte genau sein, messbar, sichtbar, machbar, positiv formuliert und eindeutig.
- Der psychologische Vertrag gründet sich auf die bewussten und unbewussten persönlichen Bedürfnisse von Coachs und Klient*innen (Berne, 1966). Ein positiver psychologischer Vertrag kann zu einem Gefühl von Bündnis oder einer Arbeitsbeziehung führen. Ein negativer psychologischer Vertrag hingegen, kann zur Bestätigung von Spielen und Skript führen. Wenn alles gesagt und getan ist, ist es dieser Vertrag, der für den Erfolg des

Interventionsprozesses bestimmend ist. Ich würde sagen, dass der psychologische Vertrag der am meisten vom Kind-Ich angetriebene Aspekt der Vertragsarbeit ist, weil er sich auf unbewusste psychische Prozesse bezieht, die oft mit alten Erfahrungen, aus der Kindheit, verbunden sind.

Es gibt eine bessere Chance für nachhaltige Verhaltensveränderung, wenn der Vertrag nicht nur auf der Ambition, oder dem Faktor, der wo hinzieht, gründet, sondern auch auf dem Leiden, oder dem stossenden Faktor und wenn der Vertrag einschliesst, mit allen Ich-Zuständen zu arbeiten. Zum Beispiel ist es oft nicht genügend, einen Vertrag zu machen für: Ich will besser leiten (Ambition/ziehender Faktor). Eine Erkundung des darunter liegenden Leidens oder des stossenden Faktors, wird zu mehr Veränderung im Vertrag führen, bspw. Ich will besser leiten, weil ich all meine besten Leute verliere und mein*e Vorgesetzte*r sagt, ich werde nicht befördert, wenn ich nicht bessere Führungsfähigkeiten entwickle.

Schritt 3. Problemdefinition

Ein riesiger Vorteil der Arbeit mit TA ist, dass sie einen kongruenten konzeptuellen Rahmen bietet, der den Coachs dabei hilft, die Verhaltensmuster zu identifizieren und zu verstehen, in denen Klient*innen sich festgefahren haben.

Um unsere Problemdefinition zu validieren, benutze ich verschiedene Weisen der Diagnose in TA (Stewart und Joines, 2012).

- **Verhaltensdiagnose:** Worte, Ton, Sprechtempo, Ausdruck, Haltungen, Gesten, Atmen und Muskeltonus bieten Anhaltspunkte für die Diagnose von Ich-Zuständen. Bpsw. bei Klient*innen, die gewohnheitsmässig lachen oder lächeln, wenn sie Ereignisse beschreiben, die für sie sehr leidvoll waren, als ob sie sich selbst nicht ernst nehmen würden. Als ich über den Unterschied zwischen verbalem und non-verbalem Verhalten redete, war sie in der Lage, die üblicheren Weisen zu verstehen, mit denen sie sich selber bei der Arbeit untergrub.
- **Soziale Diagnose:** Die Beobachtung der Transaktionsweisen die eine Person mit anderen hat und deren Reaktionen darauf. Unsere eigenen Antworten auf jemanden werden oft eine Weise des Einschätzens sein, von welchem Ich-Zustand oder Modus sie kommen. Bspw. hatte ich einmal einen Klienten, bei dem ich mich ernsthaft jedes Mal dazu verführt fühlte, ihm zu sagen, was er tun sollte. Ich realisierte, dass ich ins Kritische Eltern-Ich eingeladen war, weil der Klient in seinem Kind-Ich überangepasst war, mitteilte, er wisse nicht, was zu tun sei, oft verwirrt war und hören wollte, was ich tun würde. Als ich das realisiert hatte, nutze ich mehr Verspieltheit und Befragung des Erwachsenen und schliesslich begann er, die Fragen mehr zu beantworten.
- **Historische Diagnose:** Die Vergangenheit der Person liefert auch wichtige Information. Wenn wir als Kind Gefühle hatten, die denen ähnlich sind, die wir jetzt empfinden, ist es wahrscheinlich, dass wir in einem Kind-Ich-Zustand sind. Wenn unsere Mutter oder unser Vater sich auf dieselbe Weise verheilten oder sprachen, wie wir uns jetzt verhalten oder sprechen, dann sind wir wahrscheinlich in einem Eltern-Ich-Zustand. Beispielsweise hatte ich einen Klienten, der ein Sabbatical von seinem Manager-Posten nehmen wollte. Er fühlte sich fest gefahren weil, wie er mir sagte, er befürchtete, nie mehr einen Job zu kriegen, trotz seines brillanten Werdegangs. Als ich unsere Konversation dazu vertiefte, teilte er mir mit, dass sein Vater immer sagte, dass

Sicherheit wichtiger sei als Vergnügen. Während des Coachings begann er zu hinterfragen, ob dieses Motto für ihn immer noch Gültigkeit hatte in seinem Leben und was seine neuen Werte sein könnten.

- **Phänomenologische Diagnose:** Manchmal erleben Klient*innen die Vergangenheit wieder, mit all den dazugehörigen Gedanken, Gefühlen, Verhaltensweisen, die sie hatten, als sie damals ihre Skriptentscheidungen trafen. In diesen Momenten kann man die Klient*innen regredieren sehen in einen Zustand und ein Alter, als sie diese ähnliche Situation zum ersten Mal erlebten. Zum Beispiel sprach ich mit einem Klienten über ihr Gefühl des sich nicht sicher Fühlens. Der Klient verknüpfte dies mit seinen Erfahrungen während des Zweiten Weltkriegs. Während unseres Gesprächs konnte ich zusehen, wie sein non-verbales Verhalten und seine Körperhaltung sich hin zu dem damals erschreckten Vierjährigen veränderte. Gewahrsein dieser phänomenologischen Spuren kann unsere Coaching-Interventionen im Hier und Jetzt leiten.

Diese vier Modi der Diagnose helfen uns, Daten darüber zu gewinnen, was mit den Klient*innen vorgeht. Weshalb bleiben sie stecken?

Fragen die ihr benutzen könnt, um das Problem zu definieren:

- Welche Daten gewinnt ihr durch Verhaltens-, Soziale, Historische und Phänomenologische Diagnose?
- Wie übersetzt sich das in relevante TA Konzepte auf Verhaltens-, relationaler oder narrativer Ebene?
- Woran könntet ihr anfänglich auf der Verhaltensebene arbeiten, um sicherzustellen, dass Klient*innen ein Verständnis von Erfolg haben, bevor sie auf tiefere Ebenen übergehen?

Schritt 4: Interventionen

In einigen Coaching-Methoden werden die Coachs ermutigt, sehr non-direktiv zu sein und durch ihre Haltung einzuladen. Ich würde sagen, dass TA Coachs mindestens drei andere optionale Rollen in Interventionen einnehmen, nebst der einladenden Rolle (Holloway, 1995):

[insert Figure 2: Rollen in Interventionen]

Zum Beispiel wenn ein Klient fragt: Was ergibt 1+1? Aus einer erziehenden Sicht ist es OK zu sagen 1+1 ergibt 2. Und aus einer einladenden Haltung: Weshalb ist dies für Sie eine wichtige Frage? Oder aus einer konsultativen Rolle: Gibt es Verwirrung über grundlegende Tatsachen in dieser Organisation? Oder aus einer evaluativen Rolle: Es scheint mir, dass es in Ihrer Budgetierungsrolle wesentlich ist, dass Sie wissen, dass 1+1 2 ergibt.

Eines der Coaching-Instrumente, die ich entwickelt habe, das Coachs hilft, die Ebene der Intervention zu finden, ist die Interventions-Matrix. Die Richtlinie ist, auf der am wenigsten komplexen Ebene zuerst zu intervenieren, dann zu den anderen Ebenen überzugehen, falls das Muster sich nicht verändert hat.

[insert Figure 3: Die Interventions-Matrix]

Um Veränderung zu stimulieren, hat Berne (1966, S. 233-247) gesagt, dass es acht grundlegende Kategorien von Interventionen gibt:

[insert Figure 4: Berne's Operationen

Interventionen sollten logisch aus der Problemdefinition gefolgert werden und sollten auf die Realisierung des Vertrags, der mit den Klient*innen abgeschlossen wurde, fokussieren. Lasst uns zum Beispiel sagen, dass ein Klient anfänglich mit einer Frage zur Verbesserung der Work-Life Balance (Gleichgewicht Arbeit – Freizeit) kommt. In eurer anfänglichen Diagnose habt ihr verstanden gehabt, dass einer der Faktoren, die dazu beitragen, dass der Klient dies nicht lösen konnte war, dass er viel Kritisches-Eltern-Ich nutzte, wie bspw. „Die Leute sollten in ihrem Leben hart arbeiten, um ihre Pflichten zu erfüllen.“ Und lasst uns annehmen, dass ihr in eurem Erstgespräch herausgefunden habt, dass es sich um ein Familienmuster handelt, das in sein Skript eingebettet ist: Ich werde nur geliebt, wenn ich durch harte Arbeit erfolgreich bin. Ihr schliesst einen Vertrag, dass er ausprobiert, sich an der Arbeit mehr im Nährenden Eltern-Ich und Freien Kind zu verhalten, und gleichzeitig mit Hausaufgaben herauszufinden, ob es in der Vergangenheit Familienmitglieder gab, die erfolgreich waren und sich vergnügten im Leben, so dass es verschiedene Modelle für Erfolg geben würde. So gebt ihr dem Klienten bspw. Hausaufgaben, um drei Dinge herauszufinden, die ihm Freude bereiten (Freies Kind) und diese anzuwenden. Oder ihr gebt Hausaufgaben, gut Fürsorgende im Freundeskreis zu interviewen, sie zu fragen, was sie tun und zwei ihrer Verhaltensweisen in der kommenden Woche zu praktizieren.

In euren Interventionen seht ihr viel Nährendes Eltern-ich und Freies Kind, um diese Art des Seins für den Klienten modellhaft vorzuleben.

Fragen die ihr als leitend für eure Interventionen nutzen könnt:

- erinnert euch daran, was der Vertrag und die Problemdefinition ist. Erklärt, wie ihr diesen Vertrag mit diesem Klienten / dieser Klientin in einem Schritt-für-Schritt Handlungsplan erfüllen wollt.
- Von welcher Coach-Rolle würde der Klient / die Klientin am meisten lernen, in welcher Reihenfolge?
- Welche Interventionen hatten einen positiven Einfluss auf euren Klienten / eure Klientin? Welche hatten einen negativen Einfluss? Gebt konkrete Beispiele für beide.
- Beschreibt eure eigenen Werte und Ideen, die in diesen Interventionen wichtig sein mögen.
- Gab es irgendwelche Schlüsselereignisse, die euch als Coach dazu veranlassten, die ursprünglichen Ziele und Interventionsplanung aufzugeben? Welche Optionen habt ihr gewählt, um mit diesen Schlüsselmomenten umzugehen?

Schritt 5. Evaluation eines Training-Coachings

Ein erfolgreiches TA Coaching hilft den Klient*innen, eine Lösung für ihre drängenden Probleme umzusetzen und hilft ihnen, die Einsicht, das Wissen und die Fertigkeiten zu entwickeln, die es für die autonome Problemlösung in der Zukunft braucht. Über das Ganze gesehen, benutze ich sechs Kriterien, um TA Coaching zu evaluieren (Clarkson, 1995):

[insert figure 5: Kriterien der Coaching-Evaluation]

Das erste Kriterium ist: wurde der anfängliche Vertrag mit den Klient*innen erfüllt? Wenn der Vertrag erfüllt ist, ist das Coaching beendet, oder die Klient*innen machen einen neuen Vertrag über ein anderes Stück Arbeit.

Second: Have key issues been identified? That is to say are the underlying problems and challenges clear, and have they been addressed in an appropriate manner.

Zweitens: Wurden Schlüsselthemen identifiziert? Dies meint, ob die darunterliegenden Probleme und Herausforderungen klar sind und in angemessener Weise angegangen wurden.

Drittens: Hat der / die Coach Schritte unternommen, um die Reduktion von möglichem Schaden an sich selber oder anderen zu verringern? Wenn Klient*innen in selbstschädigenden Verhaltensmustern sind oder andere mit ihrem Verhalten schädigen, sollte die erste Priorität des / der Coach sein, diese Verhaltensweisen zu begrenzen. Weiteres Auftreten dieser Verhaltensweisen mag ein Indikator sein, dass eher Psychotherapie angezeigt ist, als Coaching.

Viertens: TA Coaching fokussiert nicht nur auf das „liefern des Fisches, sondern auch auf das Lehren zu Fischen“. Hat das Coaching sowohl die professionelle als auch die persönliche Entwicklung angesprochen, um das Gewahrsein, die Spontaneität und Intimität der Klient*innen zu entwickeln um Probleme in der Zukunft autonom zu lösen?

Fünftens: Als Coach seid ihr die Veränderung. Hat der /die Coach die Veränderung, die Klient*innen erreichen wollen, während des Coaching-Prozesses modellhaft vorgezeigt?

Letztens: Hielten die Coachs während des Coachings die OK-Ok-Beziehung aufrecht?

Fragen an sich selber während der Evaluation:

- Beschreibt den jetzigen Zustand und die möglichen zukünftigen Entwicklungsschritte der Klient*innen.
- Zu welchem Grad wurde der Vertrag erfüllt?
- Wie würdet ihr euch selber auf einer Skala von 1 (niedrigster Wert) bis 10 (höchster Wert) bezüglich der Evaluationskriterien einstufen?
- Auf was seid ihr stolz?
- Was habt ihr im Prozess gelernt?
- Würdet ihr nächstes Mal etwas anders machen?

Schlussfolgerung

Die Transaktionsanalyse bietet einen kraftvollen konzeptuellen Rahmen für Coaching, der dazu befähigt, auf Verhaltens-, Relationaler und Psychodynamischen Interventionsebenen zu arbeiten. Er wurzelt in einer Philosophie der Veränderung, die auf Verträgen, Ok-ness, pragmatischen Methoden und der Fähigkeit der Klient*innen beruht, ihr Leben neu zu entscheiden.

TA Coaching fokussiert sowohl auf persönliche als auch professionelle Entwicklung und bietet eine Richtlinie für jeden Schritt, vom Kontakt zum Vertrag, durch Problemlösung, für Intervention und Evaluation. Sie bietet uns einfache und pragmatische Sprache, um

Klient*innen zu helfen, die Muster zu verstehen, in denen sie fest stecken und Optionen für Veränderung zu erkunden.

Das charakteristische an der Transaktionsanalyse ist, dass sie Coachs hilft, nicht-Problem-lösende Verhaltensmuster und die Wurzeln des Verhaltens zu verstehen und zu intervenieren, indem täuschend einfache Konzepte geboten werden, um Lebensmuster zu beschreiben, in denen Klient*innen fest sitzen mögen.

Literaturliste

- Berne, E. (1962). *Games People Play. The Psychology of Human Relationships*. London: Penguin Books. Dt.: *Spiele der Erwachsenen. Psychologie der menschlichen Beziehungen*.
- Berne, E. (1966). *Principles of group treatment*. New York: Oxford University Press. Dt.: *Grundlagen der Gruppentherapie*.
- Berne, E. (1961). *Transactional Analysis in Psychotherapy*. London: Souvenir Press. Dt.: *Transaktionsanalyse in der Psychotherapie*
- Clarkson, P. (1992). *Transactional Analysis Psychotherapy: An Integrated Approach*. London: Routledge.
- Clarkson, P. (1995). *The Therapeutic Relationship in Psychoanalysis, Counselling Psychology and Psychotherapy*. London: Whurr.
- Erskine, R., & Moursund, J.P. (2011). *Integrative Psychotherapy in Action*. Reprint edition. London: Karnac Books. Dt.: *Kontakt – Ich-Zustände – Lebensplan, Integrative Psychotherapy in Action*
- Gaston L., & Marmar, C. R. (1991). *Manual for the California Psychotherapy Alliance Scales - CALPAS Unpublished manuscript*. Department of Psychiatry, McGill University, Montreal, Canada.
- Stober, e. and A.M. Grant (2006) *Evidence based coaching handbook: putting best practices to work for your clients*. Wiley and sons. New York.
- Holloway, E.L. (1995). *Clinical Supervision: A Systems Approach*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- ICF (2014), website international coaching federation
- ITAA (2008), website ITAA
- Moiso, C. (1985). Ego states and transference. *Transactional Analysis Journal*, vol. 15 no. 3, 194-201
- Steiner, C. (1971). *Games Alcoholics Play*. New York: Grove Press.
- Stewart, I., & Joines, V. (2012). *TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis*. 2nd Edition. Ian Stewart, Van Joines.
- Van Poelje, S. (1994). *Contracting for organizational change*, Volume of selected articles, Maastricht, July 1994.
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for Performance (People Skills for Professionals)*. 4th edition. Nicholas Brealey Publishing.

Photo 15, 16

EATA Sommer Veranstaltungen 2019 in Cherkassy, Ukraine

Die Sommer-Veranstaltung der EATA wird nächstes Jahr in Cherkassy, Ukraine, abgehalten werden. Dies beinhaltet:

- Ratssitzung, 29. Juni – 1. Juli
- Examen, 2. und 3. Juli
- Kongress, 4. – 6. Juli
- Generalversammlung, wird noch bekannt gegeben.
- TEW, 8. – 10. Juli

Die Hauptorte werden die Universität von Cherkassy und die Philharmonie sein, die sich in Gehdistanz zueinander befinden und im Zentrum der Stadt. Viele Hotels befinden sich direkt in der Nähe. Das Organisationskomitee des Kongresses wird bald eine Webseite einrichten und mehr Einzelheiten zu den Veranstaltungen, Reisearrangements etc. angeben.

NEUIGKEITEN VOM TDRC (THEORY DEVELOPMENT AND RESEARCH COMMITTEE, Dt.: Theorieentwicklungs- und Forschungs-Komitee)

Nach einem aufregenden Kongress in London, der von Teilnehmenden aus verschiedenen Ländern und Feldern der Anwendung besucht wurde, schaut das TDRC nach neuen Weisen, um Forschung und Theorieentwicklung in unserer TA Gemeinschaft zu unterstützen.

Der Kongress zeigte, dass wir Forschungsgruppen und individuelle Forschende haben, die Projekte entwickeln, welche darauf abzielen, sowohl die Theorie als auch die Praxis zu entwickeln und die Arbeit der Transaktionsanalytiker*innen zu evaluieren. Der Kongress wollte nicht nur Forschende ansprechen. Er bot auch Gelegenheit, Theorie zu diskutieren und zu entwickeln sowie an erlebensorientierten Workshops teilzunehmen. Diese Kombination von intellektueller Diskussion und Kreativität war auch deutlich in den Hauptvorträgen von Charlotte Sills (TSTA) und Steve Chapman sowie Prof. Mick Cooper.

Unsere Initiativen für nächstes Jahr bauen darauf auf. Wir haben eine Fülle an Einreichungen für das **Sonderheft über TA der IJP (Internationale Fachschrift für Psychotherapie)** erhalten und freuen uns darauf, in der Lage zu sein, euch die neue Ausgabe am nächsten EATA-Kongress in der Ukraine zu zeigen. Wir starten einen neuen **Pilotversuch für die Unterstützung Forschender**, der darauf abzielt, die Forschenden bei der Entwicklung ihrer Ideen zu vollständigen, hochwertigen Forschungsprojekten zu unterstützen.

Der neue Aufruf für die Bewerbung für Forschungsgelder (2018 -2019) ist jetzt eröffnet. Ihr könnt die Information dazu finden unter <https://www.eatanews.org/research-funding/>.

Dr Biljana van Rijn (TSTA Psychotherapie)
Vorsitzende des TDRC

Ecke zu Ethik

Photo 17

Was es mit dualen Beziehungen auf sich hat?

Ich werde über duale Beziehungen schreiben. Von Zeit zu Zeit stehen sie für Transaktionsanalytiker*innen im Zentrum der Aufmerksamkeit in ethischen und professionellen Angelegenheiten. Ich werde etwas dazu aussagen, was sie sind und wenn sie problematisch sein können. Hoffentlich werde ich einige Weisen anbieten können, wie wir darüber denken und reagieren können, wenn komplexe Beziehungen in unserer Arbeit auftreten.

Eine duale Beziehung muss "zwei" Beziehungen sein. Menschenwesen sind im Kern beziehungsorientiert und im Lauf ihres Lebens sind sie an allerlei Beziehungen beteiligt. Zusammen engagieren wir uns in allerlei Arten von Beziehungen mit einer Einzelperson. Ich denke, dass wieder dies im Kern tun (Ich meine mit „im Kern“, dass um menschlich zu sein, „müssen“ wir bezogen sein). In einem Moment sind wir wie Freunde aufeinander bezogen, dann streiten wir uns und beziehen uns aufeinander wie Feinde. Manchmal bin ich wie ein „Vater“ zu jemandem und im nächsten Moment wie ein „Kind“.

Transaktionsanalyse hat viel dazu zu sagen. Sie ist eine Sozialpsychologie und seit ihrer Erschaffung hat sie Beziehung als primäres organisierendes Prinzip im Verständnis für das Gewordensein von jemand, dafür wie eine Organisation funktioniert, wie eine Schule erzieht. Das Ich-Zustands-Modell behauptet, dass ein Menschenwesen die Summe seiner vergangenen Beziehungen sei. TA hat auch wunderbar elegante Weisen die Aufmerksamkeit auf die duale Natur der Beziehungen zu lenken, wie in ihren Diagrammen und insbesondere den verdeckten Transaktionen. Hier wird die Präsenz von dualen Beziehungen durch das Betonen der Präsenz von „Eltern“ oder einem „Kind“, die begehren, aufrecht erhalten, nach Weisen suchen, um bezogen zu sein, während sie sich im Moment mit Mitseienden verbinden. Dies ist eine Weise, die Sozialpsychologie der Transaktionsanalyse zu bezeichnen.

Wenn wir uns die Praxis der Transaktionsanalytiker*innen anschauen, dann gibt es gewisse duale Beziehungen, welche sie als falsch ansehen und bei denen sie es für Praktiker*innen als unangemessen empfinden, sich daran zu beteiligen. Am wenigsten kontrovers sind diejenigen, bei denen es darum geht, eine Dienstleistung anzubieten, wie TA Beratung (eine Beziehung) und der gleichzeitigen Entwicklung von bspw. einer romantischen Beziehung. Dies wird als falsch angesehen und wenn beide Beziehungen gleichzeitig stattfinden, wird es als nicht angemessene professionelle Praxis angeschaut. Innerhalb unserer Gemeinschaft gibt es einen allgemeinen Konsensus darüber.

Es gibt natürlich eine Anzahl von Gründen dafür, doch zwei stechen hervor. Erstens wird es als unangemessen angesehen in Anbetracht der Verletzlichkeit der Person als Klient*in in der TA Beratung und eine Bewegung hin zu einer romantischen Beziehung mit dem / der Anwender*in, würde als Ausbeutung dieser frühen Beziehung angesehen. Zweitens stellt die Bewegung hin zu einer anderen Beziehung (Klient*in **und** Geliebte*r) einen Interessenskonflikt für beide Seiten dar. Die Interessen von Praktiker*innen und Geliebten sind ziemlich unterschiedlich und können leicht in Konflikt miteinander geraten. Die Praktiker*innen haben die Interessen ihrer Klient*innen als leitenden Aspekt ihrer Beziehung im Fokus. In der Romanze werden den Interessen und Wünschen beider Parteien gleiche Beachtung zuteil.

Lasst uns unsere Aufmerksamkeit auf andere duale Beziehungen legen. In einigen TA Gemeinschaften (bspw. in GB) gibt es viel Diskussion darüber, ob die Beziehung von Trainer*innen / Trainees und Therapeut*in / Klient*in sowie Supervisor*in / Supervisee und Praktiker*in / Klient*in ebenfalls als duale Beziehung verboten sein sollte. Als ich das TA Training in GB begann, gab es keine Grenzen zu diesen verschiedenen Beziehungen. Es wurde als angemessene Praxis angesehen, die Rollen Supervisor*in, Therapeut*in und Trainer*in in einer Person zu vereinen. Nach einer Weile beschloss die TA Gemeinschaft in GB die

Empfehlung, die Rollen Trainer*in und Trainee wann immer möglich nicht mit Supervisor*in und Therapeut*in zu kombinieren. Interessanterweise fanden einige TA Praktiker*innen, dass dies eine schlechte Idee sei. Ihre Sichtweise war, dass die Komplexität der verschiedenen Rollen zu bewältigen einen intrinsischen Wert darstelle. Sie argumentierten, dass ein Ausmass an interpersonaler Flexibilität, die aus diesen dualen Beziehungen resultierte, gut für die Praxis der TA sei. Ihre Entmutigung wurde als Verlust angesehen, da TA Praktiker*innen so nicht die Fertigkeiten entwickeln würden, diese Art von Komplexität zu bewältigen.

In meiner Sichtweise ist die Arbeit als Supervisor*in ziemlich verschieden von der von Therapeut*innen. Ein*e Supervisor*in fokussiert die Aufmerksamkeit auf den / die Supervisee als Arbeit, in welcher die getane Arbeit (TA) erkundet wird. Auch hat der * die Supervisor*in gewissen Verantwortlichkeiten in Beziehung zur Arbeit, welche der / die Supervisee in die Supervision einbringt. Diese Verantwortlichkeit könnte einschliessen, dass der / die Supervisor*in Handlungsrichtungen einschlägt, die den Interessen des / der Supervisee widersprechen. Ich denke hier an die unüblichen Fälle, wenn Freistellung oder Einschränkung der Praxis das sein könnten, was der / die Supervisor*in als angemessen ansieht. Als Therapeut*in ist unser primärer Fokus auf dem Wohlergehen der Klient*innen. Die Praxis der TA fokussiert auf einer breit angelegten Form des Wohlergehens, in welcher die Performanz in einem Arbeitssetting nur ein Teil ist.

Vielleicht ist die beste Weise, darüber nachzudenken, wenn wir dies in Bezug zu Vertrag setzen. Transaktionsanalyse betont die vertragliche Grundlage der Arbeit. Die Praktiker*innen müssen eine bilaterale Vereinbarung treffen, die auf ein gut definiertes Resultat hinzielt. Einige Praktiker*innen sehen das gut definierte Resultat als klares Ziel, doch andere (wovon ich einer bin!) denken an ein gut definiertes Resultat als in gegenseitigem Einverständnis definiertem Zweck, der klar verstanden wird. In einem therapeutischen Vertrag wird das gut definierte Resultat hin zum Wohlergehen des / der Klient*in gehen. In einem Supervisionsvertrag wird das gut definierte Resultat hin zu einer gut gelingenden TA Aktivität gehen, die supervidiert wird. Dies wird auch Anforderungen mit einschliessen, dass die TA Aktivität mit den vielfältigen Normen konform sein muss, denen sich die TA in ihrem Ethik- und Professions-Praxis Code verschreibt. Dies sind zwei sehr unterschiedliche Aktivitäten.

Abschliessend denke ich, dass wenn man sich in mehr als einer Beziehung mit derselben Person engagiert und eine dieser Beziehungen als TA-Praktiker*in ist, dann mag man das Folgende in Betracht ziehen:

- Schätze diese Beziehungen in den Dimensionen von Macht und Zweck ein – wofür sind sie und gibt es potentiellen Machtmissbrauch?
- Betrachte den Vertrag – entsprechen die Beziehungen dem Vertrag oder könnten sie / stehen sie im Konflikt mit dem gut vordefinierten Resultat des Vertrags?
- Selber Beratung aufsuchen.
- Beteilige die Klient*innen immer mit Offenheit in der Diskussion um Konsequenzen aus jeglichen dualen Beziehungen

Verfasst von Robin Hobbes, EATA Ethik Berater

Übersetzung / Wiederveröffentlichung von TAJ Artikeln in nicht-Englischen Fachschriften / Newslettern

Als Teil der Verhandlungen mit SAGE und dann Routledge machte es die ITAA klar, dass sie anderen TA Gesellschaften und Gruppen Erlaubnis geben will, TAJ Artikel in ihre eigene nicht/Englische Sprache zu übersetzen und in ihren Fachschriften und Newslettern wieder zu veröffentlichen. Die ITAA wollte in der Lage sein, solche Anfragen direkt zu handhaben, ohne sie durch den Verlag gehen zu lassen oder die Bezahlung von Verlagsgebühren zu verlangen. Als Resultat davon gibt es ein Kapitel im Vertrag, das der ITAA volle Handlungsfreiheit zugesteht, diese Erlaubnisse zu gewähren (unterschieden von Erlaubnissen, bei denen es um Englische Wiederveröffentlichung geht). Wir haben eine lange Geschichte des Gewährens solcher Erlaubnisse und sind überzeugt, dass die ITAA in der besten Position ist, um diejenigen Anfragen zu erkennen, die legitim und angemessen sind, ungleich dem Verlag, der mit der globalen TA Gemeinschaft nicht vertraut ist.

Durch das Zusenden einer offiziellen Anfrage für Erlaubnis, *TAJ* Material zu übersetzen (wieder zu veröffentlichen) an den Geschäftsleitenden Herausgeber des *TAJ*, Robin Fryer, durch jemand, der/die eine Gruppe/Organisation/Gesellschaft repräsentiert, beginnt der Prozess. Die Anfrage muss den Titel/Untertitel, Autor*innen, Ausgabe, Nummer, Seite und das Datum des *TAJ*, in welchem der Artikel zuerst veröffentlicht wurde, enthalten. Die Erlaubnis kann nur einer Nonprofit Reproduktion mit einer klaren Aussage, wo er veröffentlicht werden soll und/oder an wen er wie verkauft werden soll, erteilt werden. (Robin kann um zusätzliche Information zur Klärung nachragen.)

Wenn die Anfrage den Richtlinien entspricht, wird die ITAA die Erlaubnis mit der Klausel erteilen, dass eine Notiz mit der Übersetzung veröffentlicht werden muss, wann/wo der Artikel zuerst veröffentlicht wurde und dass er mit Erlaubnis der ITAA übersetzt/wieder veröffentlicht ist. Üblicherweise wird eine Administrativgebühr von \$ 35 per Artikel berechnet, doch wenn das einen Härtefall darstellt, kann die Gebühr verhandelt werden. Die Betonung liegt darauf, die Dinge wo immer möglich auszuhandeln.

Zusätzlich wird geklärt, dass die Verantwortung für die Übersetzung bei dem Individuum/der Gruppe/der Organisation liegt, welche die Anfrage stellt und dass sie mit dem/der Autor*in zusammen arbeiten müssen, um sicher zu stellen, dass die Übersetzung akzeptabel ist.

Als zusätzliche Information teilen wir auch mit, dass das *TAJ* oft Artikel publiziert, die ursprünglich in anderen Sprachen in anderen TA Fachschriften erschienen sind. Das *TAJ* Team arbeitet auch sehr eng und in allen Einzelheiten mit nicht-Englisch-sprachigen Autor*innen, um sicher zu stellen, dass ihre Ideen im *TAJ* so klar und professionell abgebildet werden, wie es in ihrer jeweiligen Muttersprache erfolgen würde.

Bitte stellt Eure Fragen zu diesem Arrangement/Prozess an Robin Fryer unter robinfryer@aol.com .

Examens-Ecke

Neue CTAs, 3.-4. Mai 2018, Padua, Italien

Beratung (CTA-C)
Annalia Arcangeli

Organisation (CTA-O)
Denise Giuliana Ferravante

Psychotherapie (CTA-P)
Cristina Aurora Boca
Maria Antonietta Brandani
Sara De Carli
Ilaria Di Patria
Benedetta Fani
Francesco Lonati
Veronica Milinovich
Silvia Moretto
Gianclaudio Plebani
Giulia Ricci
Spinelli Maria

CTA Prüfungen, 3.-4. Mai 2018, Padua
Examens-Supervisor*in
Marco Mazzetti, Alice Arduin

Prüfer*innen

Eleonora Addonizio
Daniela Allamandri
Alice Arduin
Raffaella Barbon
Clara Battisti
Enrico Benelli
Maddalena Bergamaschi
Simonetta Caldarone
Daniela Cannavale
Ariela Casartelli
Antonella Casella
Maria Luisa Cattaneo
Giuseppe Cherri
Valeria Cioffi
Photos 18

Antonella Consonni
Ugo De Ambrogio
Sara Filanti
Orlando Granati
Pierluigi Imperatore
Giuseppina Malasisi
Maria Grazia Masci
Antonella Raffaella Paolillo
Simone Piperno
Laura Quagliotti
Simona Ramella Paia
Barbara Ricci
Fabio Ricardi
Marco Sambin
Raffaella Maria Sarcinelli
Immacolata Savastano
Stefania Soliman
Boris Volodin
Ulrika Widen

LONDON Examen:

Erfolgreiche CTA Kandidat*innen, London, Ealing, 4. Juli 2018

Alison O'Dowd, CTA-P
Linda Gillham, CTA-C
Maja Sedmak Cvelbar, CTA-P
Paola Zunin, CTA-E
Sosan Norman, CTA-P
Tanja Krist, CTA-P
Vanessa Williams, CTA-O

GRATULATION !

TEW London Ealing, Juli 2018

Tintori
Jahara
Puccinelli
Nannini
Cionca
Sharples
O'Hern
Cook
Terry
Etzold
Gaijmans
Musat

Team:

Mayke Wagner Froböse
Raffaele Mastromarino
Pepe Martinez
und Sabine Klingenberg

Photo 19

Alessia
Sam
Simone
Barbara
Valerie
Rosalind
Linda
Fiona
Annette
Ilonka
Anne
Carmen

**Erfolgreiche TSTA / TTA
Kandidat*innen**

London, Ealing, 4. Juli 2018

McLachlan Charlotte
TSTA
Mesko Aleksandra TSTA
Massi Anna TSTA
Prosperi Alessandra TSTA
Sisalli Gaetano TSTA
Revello Barbara TSTA
Allamandri Daniela TSTA
Imperatore Pierluigi TTA
Ramella Paia Simona
TSTA
Boschetti Desiree TSTA
Piotrowska Alexandra
TSTA

Kochi Examens-Resultate 15.-16. August 2018

Die IBOC Examen in Kochi, Kerala, Indien (15.-16. August 2018) waren erfolgreich. Wir gratulieren den Kolleg*innen, die teil der internationalen TA Gemeinschaft auf verschiedenen Ebenen des Einbezogeneins waren.

CTA erfolgreiche Kandidat*innen:

Deepak Dhananjaya CTA – Psychotherapie aus Bangalore, KA, Indien
Jalaja Pillai CTA – Beratung aus Bangalore, KA, Indien
Joy Roshan CTA – Psychotherapie aus Bangalore, KA, Indien
Sili Zhou CTA – Psychotherapie aus Beijing, China

TSTA erfolgreiche Kandidat*innen:

Corinne Laurier TSTA – Organisation aus Boulogne Billancourt, 92 Frankreich
Marina Rajan Joseph TSTA – Bildung aus Pin, Kerala, Indien
Sylvie Monin TSTA – Beratung aus Genf, Schweiz

Examens- Supervisor – C. Suriyaprakash

Dies wäre ohne die Unterstützung der Prüfer*innen nicht möglich gewesen

Adrienne Lee, Alessandra Pierini, Anne Tucker, Charlotte Daellenbach (Vorsitzende), Chitra Ravi (Vorsitzende), Diane Salters (Vorsitzende), Elana Leigh (Vorsitzende), Elena Soboleva, Fran Parkin, Karen Pratt (Vorsitzende), Saru PK (Vorsitzende), Sashi Chandran (Vorsitzende), Sharon Kalinko, Steff Oates (Vorsitzende), Susan George, Theo van der Heijden, Annie Cariapa (Vorsitzende), Christine Kalin (Vorsitzende), Haseena Abdulla, Michael Harsh, Raguraman K, Sisko Torkeli, Soo Hee Oh, Takayuki Muroki, Prathitha Gangadharan

Und dem Process Facilitator – Thorsten Geck
und Übersetzer – Joseph Thevercad

We also thank the many people who were willing to contribute as audiences and supervisees in the TSTA exams.

Wir danken auch den vielen Leuten, die gewillt waren, als Audiences oder Supervisees an den TSTA-Examen teilzunehmen.

Vorankündigung