



# FORUM DER BIOENERGETISCHEN ANALYSE

DEUTSCHER VERBAND FÜR BIOENERGETISCHE ANALYSE (DVBA) [www.dvba.de](http://www.dvba.de)  
NORDDEUTSCHES INSTITUT FÜR BIOENERGETISCHE ANALYSE (NIBA) [www.niba-e.de](http://www.niba-e.de)  
STUTTGARTER GESELLSCHAFT FÜR BIOENERGETISCHE ANALYSE (SGFBA) [www.sgfba.de](http://www.sgfba.de)  
GESELLSCHAFT FÜR BIOENERGETISCHE ANALYSE (GBA)

## 1/2007

Angela Klopstech	Stellen die Neurowissenschaften die Psychotherapie vom Kopf auf die Füße?	6
Karl-Klaus Madert	Synergetik in der Körperorientierten Trauma Therapie	41
Corinna Bartling	Verkörperter Gegenübertragung – Körperlicher Austausch und Beziehungserleben in der Bioenergetischen Therapie	65
Rainer Mahr	Der „kompetente Säugling“ auf dem Weg in die Bioenergetische Analyse	83
<b>Aus der Praxis:</b> Marion Henze	Im Zauberland – selbstorganisatorische Hypnotherapie	95
<b>Zur Diskussion:</b> Peter Geißler	Gedanken zur Bioenergetischen Analyse 10 Jahre später..	105
Rainer Mahr	Bemerkungen zu Peter Geißler's Gedanken...	114
Ulrich Sollmann	Das Wir und die Anderen	115
<b>Zur Information:</b> Axel Böhmer/Klaus Lennartz	Nachruf auf Günter Schubert	129
Ulrich Sollmann	Kongressbericht zur Internationalen Konferenz des IIBA in Sevilla	131
IIBA Buchprojekt SGfBA	Reader zur Bioenergetischen Analyse Fortbildungsangebote 2007	135 138

**Ulrich Sollmann**

**Das Wir und die Anderen  
- Neuere Entwicklungsaspekte der Organisationsdynamik  
einer internationalen Psychotherapeutenorganisation -**

Es ist nun schon zwei Jahre her, dass ich Alexander Lowen auf dem internationalen Kongress der Bioenergetischen Analyse in Boston/USA getroffen habe. Lowen war zusammen mit seinem Sohn Fred und dem eigenen Flugzeug aus New York angereist. Ich war voll der Bewunderung für diesen 95 Jahre alten Mann, der eine solche Strapaze auf sich genommen hatte, um uns zu begrüßen, uns, seine Kollegen, wieder zu sehen. Aber auch um Abschied zu nehmen. Die Möglichkeit, ihm als unserem alten Lehrer noch einmal zu begegnen, wandelte sich in den Abschied von einem alten Mann, der manchem von uns zum Vorbild geworden war.

Das Galadinner am Abend kam aber auch einer seltsamen Ernüchterung gleich. Während man sonst freudig und ausgelassen den Kongress tanzen lässt und die Chance nutzt, professionell, kollegial **und** menschlich zusammen zu sein, wurde Lowen 2005 in Boston von einem Teil der Anwesenden ignoriert und geleugnet. Man tat so, als wäre er gar nicht da. Man kam nicht der selbstverständlichen "Aufgabe" nach, ihm als Begründer der Bioenergetischen Analyse die entsprechenden Grußworte, sowie den nötigen Respekt des Alters entgegenzubringen. Andere waren schockiert und wollten ihn in aller Öffentlichkeit würdigen und schützen. Man merkte aber auch die schleichende Angst, dem eigenen Unmut über diese Situation öffentlich Ausdruck zu verleihen. Die schleichende Angst zwischen dem "Ich und den Anderen", die Angst zwischen dem "Wir und den Anderen."

**Spannungsfeld: "Das Wir und die Anderen"**

Es ist mehr als drei Jahre her, dass ich über die Entwicklungsdynamik der Organisation des IIBA geschrieben habe. Die darauf folgenden Ereignisse haben mir gezeigt, wie tief greifend das Spannungsfeld zwischen dem "Wir und den Anderen" in unserer Organisation ist. Aber mir wurde auch klar, wie stark die Berührungängste in der Organisation sind, sich mit dieser Dynamik zu befassen. Mein organisationsbezogener Artikel "Wir sind unserer eigener Klient" ist inzwischen im „Forum der Bioenergetischen Analyse“ 2006 sowie auf der Website des IIBA veröffentlicht worden. Inzwischen gab es zahlreiche Stimmen und differenzierte Rückmeldungen, die sich auf den Gegenstand meines Artikels bezogen hatten. Diese hatten mir Mut gemacht "am Thema dran zu bleiben". Ich hörte aber auch enttäuschende Stimmen. Vielleicht war ich auch nur zu blauäugig oder aber zu stark narzisstisch identifiziert mit meinem "missionarischen" Vorhaben: "Wenn man denn sich nur ausreichend mit der Entwicklungsdynamik in der Organisation auseinander setzen würde, würde alles in die richtige Richtung laufen". Gewiss erlebte ich dies als Kränkung, als Zurückweisung, als Selbstzweifel. Gewiss begann ich aber auch zunehmend wieder mehr Bodenhaftung in mir und in der eigenen Organisation, dem IIBA, zu finden. Mir wurde klar: Die Dinge laufen langsam. Rom ist auch nicht an einem Tag erbaut. Ich begann mich zunehmend von meinen Hoffnungen zu verabschieden, die ich mit den Kontakten zu offiziellen Funktionsträgern im IIBA hatte. Ich merkte aber auch, dass ich einen Reifungsprozess gemacht hatte und den Bonus zu schätzen begann, meine Meinung klar und deutlich zu sagen, Dinge zu tun, die nicht gleich auf Konsens stoßen, Kritik zu spiegeln, ohne Angst zu haben, an Beachtung und Wertschätzung verlieren zu können.

So weit ein Blitzlicht auf einige persönliche Erfahrungen der letzten beiden Jahre in unserer Organisation. Aus heutiger Sicht möchte ich die Aussagen meines damaligen Artikels, die Entwicklung im IIBA, sowie einige schriftliche

Repliken auf das Thema an dieser Stelle primär unter einer organisationsdynamischen, interkulturellen Perspektive beleuchten.

### **Worum geht es mir?**

Die thematische Beschäftigung mit der Entwicklung der Organisation des IIBA und mein hierauf aufbauender Artikel "Wir sind unser eigener Klient" war, wie ich es heute sagen würde, eher von der idealisierenden Phantasie einer "Gemeinschaft von Brüdern" getragen. Ich währte uns alle in einem Boot sitzend. Ich währte uns im gemeinsamen Geiste des Bemühens, sich in **eine** Richtung zu entwickeln. Ich währte eine diesbezügliche unausgesprochene Übereinkunft und ich währte mich im Glauben, dass man die Dinge nur ansprechen müsste, sie würden dann, gespeist durch die magische Kraft der Phantasie "der Gemeinschaft der Brüder", die Tür zum ersehnten organisationalen Raum öffnen.

Aber weit gefehlt!

Inzwischen ernüchert genieße ich die fruchtbare, inspirierende und kollegial wertschätzende Zusammenarbeit im Vorstand des Deutschen Verbands für Bioenergetische Analyse (DVBA). Dabei fühle ich mich eher immun gegen die idealisierende Überzeugung die in der Phantasie von der "Gemeinschaft der Brüder" steckte. Inzwischen habe ich die Vorteile einer dezentralen Struktur in der Organisation kennen und schätzen gelernt. Gestärkt durch die Perspektive dieser dezentralen Struktur werte ich die Entwicklung im IIBA als Phase der Konsolidierung und sehe die Aufgabe jetzt eher darin, dezentral also lokal vor Ort engagiert zu sein. Die Stärkung der dezentralen Ausrichtung wirft den Ball zurück in die Hände der Mitglieder und Ausbildungsinstitute vor Ort.

Es stehen im IIBA neue Wahlen an. Dies wird gewiss ein Prüfstein sein, um den Grad der aktiven Mitarbeit, der bewussten Übernahme von Verantwortung und die Zukunftschancen der Organisation einschätzen zu können. Der Erfolg dieses Prüfsteins steht und fällt auch mit dem Diskurs, den die Organisation über sich

selbst, ihre Vertreter, ihre Organe, ihre Politik, ihre Strategie und ihre Kultur initiiert und selbst führt.. Organisationaler Erfolg könnte in Zukunft darin bestehen, wenn Antworten u.a. auf die folgende Fragen gefunden werden:

- Wie geht man mit Reifungskrisen innerhalb der eigenen Organisation um?
- Wie kann man die Angst reduzieren, die bei Kritik an der eigenen Organisation entsteht?
- Was können wir und was können wir nicht?
- Welches sind Kriterien von Professionalisierung?
- Welche Themen der Diskussion "bringen uns etwas und welche nicht"?

#### **Zur Diskussion mit Rainer Mahr und Peter Geissler**

Meine Reflexion schließt auch unmittelbar an zwei Stellungnahmen aus dem Kollegenkreis zum Organisationsthema an, das durch meinen damaligen Artikel aufgeworfen wurde. Ich freue mich ganz besonders, und das möchte ich an dieser Stelle betonen, über den lebhaften Diskurs im deutschsprachigen Raum. Ich möchte meine hierauf bezogene Replik nutzen, um den Gegenstand des organisationalen, interkulturellen Unbehagens präziser zu fassen und ihn mit seiner spezifischen Logik von den Logiken anderer Bereiche abzugrenzen.

Organisationen ticken eben anders als Menschen!

Gibt es Organisationsprobleme, dürfen diese nicht als individualpsychologisches Phänomen gedeutet werden. Würde dies doch, wie nicht selten geschehen, den Glauben nähren, man könne Organisationsprobleme quasi therapeutisch lösen. Ich möchte meine Reflexionen daher auch nutzen, auf mögliche Widersprüche hinzuweisen, die sich im Zusammenspiel zwischen der Personenebene, der interkulturellen Kommunikation, den Strukturen und Prozessen in der Organisation, sowie hierauf aufbauende Institutionalisierung von Macht im IIBA auf tun können.

### **Kommentar zu R. Mahr**

Kollege Mahr bezieht sich in seiner Replik auf meinen Artikel "Wir sind unser eigener Klient" besonders auf zwei Aspekte. Es geht ihm einerseits um das Nachzeichnen von wichtigen Aspekten der Dynamik im IIBA. Andererseits ist er bemüht, einen Brückenschlag zu finden zwischen der BA, der Sinn- und Identitätskrise sowie der Organisation des IIBA. Ich teile seine Auffassung, dass es gerade zur Zeit einer lebhaften Diskussion bedeutsam ist, unterschiedliche Wahrnehmungen zu beschreiben, zu fokussieren, gegenüber zu stellen und miteinander in Reibung zu bringen. Mahr weist zurecht auf die Bedeutung hin, den Erfahrungsprozess im IIBA in seiner Vielschichtigkeit zu beschreiben. Es ist ferner wichtig, hieraus Schlussfolgerungen zu ziehen in Bezug auf die Organisationsdynamik des IIBA. Einige der organisationalen Aspekte, und da stimme ich Mahr zu, die die Struktur, Prozesse und Dynamik des IIBA als Organisation prägen, sind:

- Die knappen finanziellen Ressourcen erfordern ein gut durchdachtes, sparsames Haushalten. Dies wirkt sich sowohl auf Gehälter, Büro, Kommunikationsmittel, Fahrtkosten usw. aus. Einerseits kann man sich über das knappe finanzielle Polster beklagen, andererseits muss man als Organisation mit den vorhandenen Mitteln so leben lernen, dass man bei Auftrags erledigung handlungsfähig bleibt.
- Wenn es logistisch und finanziell schwierig ist, Vertreter aus unterschiedlichen Teilen der Erde zu einem Meeting zusammenzuführen, müssen andere Versammlungsformen, Regelkommunikationen und Kommunikationswege genutzt werden. Email-Kontakte sind kostengünstig und schnell, jedoch fördern virtuelle Kontakte auch Missverständnisse und Projektionen. Kommunikationseffekt und finanzieller Aufwand müssen dabei sorgsam abgewogen werden.

- Dies erfordert natürlich einen Umgang mit den neuen Medien, der auf jeden Fall bei denjenigen vorausgesetzt werden muss, die in offizieller Funktion des IIBA tätig sind. Wenn ein Funktionär nicht vertraut ist mit der Email-Kommunikation, er Englisch nicht gut spricht, ist eine interkulturelle Kommunikation über weite Entfernungen nur wirklich schwerlich möglich. Dies wird bei der Auswahl der Delegierten und Funktionäre zu beachten sein.

Schaut man auf diese Aspekte und bringt man sie in Verbindung mit den unterschiedlichen geäußerten Interessen in der Organisation, deckt dies die unterschiedlichen Bilder von Organisation innerhalb des IIBA auf. Dies benennt zentrale Spannungsfelder. Dies lässt Rückschlüsse zu über das Machtgefüge, nämlich die Gestaltung von Einflussnahme, Mehrheitsbildung und Entscheidungsbefugnis usw. Mahrs Beitrag ist also ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Widersprechen möchte ich Mahr in folgender Hinsicht:

Der bisherige Prozess der Entwicklung der Organisation und die hieraus zu treffenden Schlussfolgerungen hinsichtlich der Steuerung des zukünftigen Prozesses und der Architektur der Organisation des IIBA ist nicht primär mit einem Gruppenprozess zu vergleichen. Die Entwicklung der Organisation und die Organisationsentwicklung sind mehr und etwas anderes als das Zusammenspiel von Erfahrungen auf Gruppenebene. Sie sind mehr und etwas Anderes als die Begegnung und die Interaktion der einzelnen handelnden Personen.

- Die Vertreter des IIBA wurden mehrheitlich gewählt. Insoweit könnte man glauben, es handle sich um eine basisdemokratische Entscheidung. Die Wahlbeteiligung war hingegen sehr gering. Hieraus auf (organisationale ) Mehrheiten rückzuschließen, ist hingegen trügerisch. Vielmehr muss nach



- der Bedeutung, nach der Funktion dieses Wahlergebnisses aus systemischer Sicht gefragt werden.
- Das IBA kann nicht als reine Mitgliederorganisation ( i. S. e. Basisdemokratie ) verstanden werden. Haben sich doch in den jeweiligen Ländern in Form von lokalen Instituten und in den Regionen in Form von Föderationen, regional wirkungsvolle Strukturen entwickelt, die der Bioenergetischen Analyse und der jeweiligen regionalen Interessenlage Rechnung tragen. Mitglieder sind also **immer** Mitglied im lokalen Institut, der Föderation und/oder dem IIBA. Man ist also nicht nur im IIBA organisiert. Dieser Vielschichtigkeit von Zugehörigkeit und Interessenvertretung muss in der Struktur des IIBA Rechnung getragen werden. Sei es durch einen deutlichen Abschied von der Illusion, eine reine Mitgliederorganisation zu sein, sei es durch die Implementierung eines Zweikammersystems oder einer ähnlichen Struktur.
  - Die Erfahrung der Organisation mit der alten Geschäftsführung ( Bustellos ) und den hierdurch bedingten finanziellen Schwierigkeiten zeigt, dass man noch nicht geübt war, organisationale Arbeits- / Machtstrukturen aktiv zu installieren, mit Inhalt zu füllen und entsprechende (Macht-)Verantwortung zu leben. Wie sollte dies aber auch in so kurzer Zeit möglich sein, war das IIBA doch zuvor eindeutig hierarchisch und Lowen fixiert organisiert.
  - Mahr appelliert an die einzelnen Mitglieder, gerade über die Wahlen Einfluss zu nehmen auf die aktive Politik des IIBA. Würde man nur die "richtigen" Personen wählen, würden diese dann entsprechend wünschenswerte Strukturen entwickeln. Die Gewählten haben das Vertrauen der wählenden Mitglieder. Die geringe Wahlbeteiligung spricht aber auch eine andere Sprache. So wurde dieser Umstand meines Wissens nicht öffentlich diskutiert: nämlich die Frage wofür die sehr große schweigende Mehrheit steht. Was sie sagt, ohne zu reden. Meines Erachtens hätten die Führungsgremien der Organisation hieraus früher strategische und



strukturelle Perspektiven erörtern bzw. Konsequenzen ziehen müssen. Ebenso hätten aktiv sich beteiligende Subsysteme wie efbap, DVBA u.a. deutlicher am organisationalen Entwicklungsprozess sprich Themenentwicklung in der Organisation beteiligt werden können. Themen waren z.B.: Entwicklung eines Marketingkonzepts, Effizienz der Aufgabenerledigung und Finanzen.

Mahr schlägt eine Lösung vor: Man solle sich mehr auf Lowen und Reich und diese Theorien stützen. Mahr baut also auf Sinnfindung und Identität im bioenergetisch-analytischen Feld. Würde man dies berücksichtigen, wäre automatisch eine Weiterentwicklung der Organisation möglich. Mahr stolpert meines Erachtens über die Illusion der individuellen Machbarkeit. Reich und Lowen haben ihre Konzepte als Einzeltherapie, zur Entwicklung des Einzelnen konzipiert. Sie arbeiteten mit einzelnen Menschen. Sie wollten das Leid des Individuums lindern, beseitigen und/oder in lebensbejahende Kräfte transformieren. Wenn es um einen gruppalen oder organisationalen oder gesellschaftlichen Zusammenhang geht, waren beide der Auffassung, dass die Gesundung des Einzelnen fast logischerweise in die Gesundung des Ganzen führt. Ich stimme Mahr zu, dass Sinnfindung und Identitätsstabilisierung im Kollegenkreis zurzeit nicht gerade einfach ist. Ich denke dabei an die Methodenrivalität, die politische Gesetzgebung in Deutschland usw. Dies aber als Erklärung dafür zu nehmen, dass das IIBA als Organisation nicht funktionieren würde, scheint mir zu kurz gegriffen zu sein.

Mahr meint, dass die eher körperliche Sichtweise psychischer Probleme in unserer Gesellschaft eher wesensfremd sei. Das "Kernproblem", wie er sagt, anzupacken, gelänge daher nicht auf struktureller Ebene allein. Zwar stimme ich Mahrs Auffassung zu, dass gerade der Zugang über den Körper in unserer Kultur eine wichtige gesellschaftsverändernde, provozierende Funktion hat. Und doch habe ich Sorge, dass man einer erneuten Form von Idealisierung erliegt,

wenn man glaubt, dass die BA per se eine kultur- und geisteswissenschaftliche Provokation sei, die es, so Mahr, zu leben gilt. Der Bezug zum Körper als Bezug zur Natur würde dann schließlich alles zum Guten wenden.

### **Kommentar zu P. Geissler**

Ich schätze Geisslers Transparenz hinsichtlich seiner persönlichen Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung und in Bezug auf die Organisation des IIBA. (Er bezieht sich in seiner Replik vornehmlich auf die Worte des Kollegen Mahr, weniger auf meinen Artikel.)

Er zeichnet seine individuelle Entwicklung im bioenergetisch-analytischen Feld so nach, dass er einerseits seine Distanz zur bioenergetisch-analytischen Welt begründen kann. Und andererseits versucht er, durch seine Ausführungen, die kollektive Idealisierung innerhalb des IIBA und die hierauf fußenden Machtvorstellungen aufzudecken. Ich stimme Geissler insoweit zu, als es Sinn macht, gerade die individuelle Erfahrung im Kollegenkreis zu kommunizieren, sie zu erörtern, um hieraus Schlussfolgerungen für die Einschätzung der eigenen Historie und die anstehenden Zukunftsentwürfe zu machen. Beides sind wichtige Schritte in der Organisationsentwicklung.

Geissler führt im einzelnen aus, wie er in das bioenergetisch-analytische Feld hineingewachsen ist, zu welchen Prozessen der Identifikation seiner Ausbildung und die Beschäftigung mit der Hierarchie im IIBA geführt haben. Er schreibt auch über seine Selbstzweifel, die Zweifel an dem bioenergetisch-analytischen Therapiegebäude und den organisationalen Machtverhältnissen. Einerseits schätze ich die Offenheit und Ehrlichkeit Geisslers, andererseits vermisse ich eine differenzierte Selbstreflexion. So bemängelt er beispielsweise das Zögern der bioenergetischen AnalytikerInnen, sich den neuen wissenschaftlichen Erfordernissen in Theorie und Praxis zu stellen. Entweder weiß er nicht um entsprechende Arbeiten der KollegInnen oder aber er verschweigt sie?

Fakt ist, dass

- bioenergetische KollegInnen z.B. auf wissenschaftlichen Fachkongressen theoretisch und praktisch präsent sind (Lindauer

Psychotherapiewochen, Körper Potenziale in der Psychotherapie  
Dresden, Wiener Symposium "Körper und Psychoanalyse" (Wien u.a.)

- bioenergetische KollegInnen zum Teil schon eine respektable Expertise entwickelt haben in der Verknüpfung von BA und Psychosomatik, BA und Neurophysiologie, BA und Paartherapie, BA und Sport, BA und Psychoanalyse, BA und Gruppenanalyse usw.
- es verschiedene wissenschaftliche Studien zur Wirksamkeit der Bioenergetische Analyse gibt
- KollegInnen sich ausführlich in der Fach- Literatur zu Wort melden.

Geissler beschreibt daher eher seinen eigenen Weg, der von der Bioenergetischen Analyse weg und hin zur Psychoanalyse führte, und gelangt so zu Schlussfolgerungen wie: "Die Bioenergetik ist out".

Und doch möchte ich folgende eigene Erfahrungen sowie kritische Einschätzungen aus Sicht der Organisationsentwicklung gegenüberstellen:

- Es stimmt, dass die DÖK Ende der 70er, Anfang der 80er Jahre vom IIBA, von Alexander Lowen nicht anerkannt wurde. Dies war aber auch gerade Ausdruck eines überhöhten Machtanspruchs seitens der DÖK gegenüber dem IIBA und Lowen. Man wollte Macht im IIBA bevor man vom IIBA akkreditiert war. Ich vermisse Ausführungen gerade zu diesem Spannungsfeld in Geisslers Ausführungen.
- Wenn Geissler sich auf den Ausschluss von J. Berliner und S. Kirsch bezieht, so schildert er verständlicherweise nur einen Ausschnitt aus dem Gesamtgeschehen. Lowen hatte seinerseits Sorge, dass seine Seniortrainer in den Ausbildungsgruppen den Bezug zum Körper vernachlässigen würden. Eine Sorge, die aus Sicht des Pioniers, des Schulengründers nachvollziehbar ist. Eine Sorge, die aber auch zu einer verstärkten Diskussion über das Zusammenspiel von Körperarbeit und Beziehungsarbeit hätte führen können. Lowen lud die damaligen Seniortrainer zum Workshop "Back to Basics" ein, um mit ihnen gezielt den Bezug zum Körper als einem wesentlichen Element der bioenergetisch-analytischen Therapie zu festigen. Dies geschah durch

praktische Arbeit, durch Präsentation vor der Gruppe, aber auch durch Appelle und "Gesinnungskklärung". Lowen hatte damals als Schulengründer logischerweise den Bezug zum Körper eingefordert, dabei aber den Bezug zur Beziehungsarbeit vernachlässigt. Berliner und Kirsch waren damals verständlicherweise bemüht, das "Missing link", nämlich die Berücksichtigung der therapeutischen Beziehung, verstärkt in den Prozess der Bioenergetischen Analyse einzubinden.

Die damalige Polarisierung in der Beziehung zwischen Lowen, Berliner und Kirsch führte aber schließlich dazu, dass gerade Berliner sich nur noch recht selten direkt auf die Körperarbeit bezog.

Die Geschichte des IIBA zeigt inzwischen, dass zwei "Fundamentalisten" nicht mehr zusammengehen konnten, nämlich Lowen einerseits sowie Berliner und Kirsch andererseits. Dies aber allein Lowen und dem damaligen IIBA anzulasten, stellt eine verkürzte d. h. subjektive Sicht der Dinge dar. Natürlich sahen sich die "Dissidenten" Berliner und Kirsch "zu Unrecht" ausgeschlossen, hatten sie doch Lowen den Spiegel vorgehalten und er konnte ihn nicht akzeptieren. Berliner und Kirsch hatten aber offensichtlich dasselbe gemacht wie Lowen, nur mit einem umgekehrten Vorzeichen. Sie blieben fokussiert auf die Berücksichtigung der therapeutischen Beziehung, bei gleichzeitiger aber oft nur hypothetischer, symbolischer Berücksichtigung des Körpers. Lowen hingegen stellte den Körper weiterhin in den Mittelpunkt und fragte nur situativ nach der therapeutischen Beziehung. Die Geschichte der Psychoanalyse/Psychotherapie zeigt, dass psychotherapeutische Organisationen/Schulen, wenn überhaupt, nur selten in der Lage sind, grundsätzliche Debatten **innerhalb** der Organisation zu führen. An die Stelle eines Diskurses tritt die Spaltung.

Geissler spricht in diesem Zusammenhang von seinem Zorn, der aus seiner enttäuschten Idealisierung erwachsen war. Er spricht davon, damals den Versuchungen "geheimer Machtvorstellungen" erlegen gewesen zu sein.

darüber seit Anfang der 80er Jahre auch zu publizieren und mit Kollegen im diskursiven Austausch zu sein.

Meine Schlussfolgerungen:

- Die subjektive Erfahrung im Prozess der Organisationsentwicklung ist nur **ein Teil des Geschehens**, aber nicht mit diesem zu verwechseln.
- Um der Gesamtheit des Prozesses gerecht zu werden, ist es angezeigt, die unterschiedlichen relevanten Blickwinkel **gemeinsam zu erörtern** ohne sich trotz Unterschiedlichkeit gegenseitig auszuschließen.
- Sieht man die Organisationsentwicklung unter **historischen Aspekten**, darf es aus heutiger Sicht nicht zu einer nachträglich diskriminierenden Interpretation vorausgegangener historischer Schritte, Phasen und Entscheidungen kommen. **Haben diese doch für ihre Zeit ihre Bedeutung gehabt**. Wenn man sich aus einem bestimmten Kontext getrennt hat, so verstehe ich Geisslers Haltung zur bioenergetisch-analytischen Welt, aber weiterhin qualifizierte Aussagen machen möchte, bedarf es einer wirklich gründlichen Recherche. Hätte Geissler diese gründliche Recherche gemacht, würde er gewiss zu anderen Schlussfolgerungen kommen.
- Die Beschreibung und Charakterisierung einer **individuellen Machterfahrung** darf nicht gleichgesetzt werden mit der Entwicklung, dem **Aufbau und der Änderung von Machtstrukturen** und Machtverhältnissen. Aus einer organisationalen, systemischen Sicht betrachtet, ist Macht ein wesentliches Merkmal von größeren Strukturen. Diese können nicht ohne Macht überleben.

### **Ausblick**

Der hier geführte Diskurs wird hoffentlich die interkulturelle ( cross-cultural ) Entwicklung und Kommunikation im IIBA anregen. Beachtenswert finde ich in diesem Zusammenhang das Thema der letzten Internationalen Konferenz für Bioenergetische Analyse in Sevilla. Sie stand unter dem Motto: "Self and community - creating connections in broken times". Ich werde an anderer Stelle

über die Entwicklungsdynamik und die Gestaltung des Internationalen Kongresses berichten, um das, was interkulturelle Kompetenz ausmachen kann zu beleuchten und auf unsere eigene Organisation zu beziehen.

Wichtige Aspekte werden folgende sein:

- Wie macht man sich eine fremde Kultur vertraut?
- Wie lässt sich die eigene Kultur verstehen? Wie lässt sich ein diesbezügliches gemeinsames Verständnis schaffen?
- Worin besteht und wie entwickelt sich die Dynamik eines Kulturkontakts?
- Was ist der Vorteil, den eine internationale Organisation hat, wenn sie kulturelle Differenzen thematisiert (und zulässt)? (Diversity Management)

Die interkulturelle Perspektive unserer Organisation kann durch folgende Dimensionen befruchtet werden:

- Unterstützung kulturellen Selbstbewusstseins und Selbstausdrucks
- Verminderung der Bedrohlichkeit kultureller Unterschiede
- Überwindung von Entwicklungs- und Kommunikationshemmschwellen
- Unterstützung von "dynamischer Anpassung" kultureller Ähnlichkeiten und Unterschiede auf individueller, institutioneller und regionaler Ebene
- Einrichtung von "Learning-to-learn" Kontexten, um die aktuellen und relevanten kulturellen Themen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu identifizieren und um die hieraus resultierenden Erkenntnisse in die normalen Abläufe der Organisation des IIBA einzubauen.

**Angaben zur Person:**

Dipl. rer.soc., Management-Coach, Bioenergetischer Analytiker (CBT), Supervisor

[Info@sollmann-online.de](mailto:Info@sollmann-online.de)

[www.sollmann-online.de](http://www.sollmann-online.de)