

Buchbesprechungen



Matthias Ochs, Jochen Schweitzer
(Hg.) (2012).

Handbuch Forschung für Systemiker

Göttingen
(Vandenhoeck & Ruprecht).
469 S., € 49,95,
ISBN 978-3-525-40444-7

Herkulinische Aufgabe und Tat

Es war an der Zeit – so ein Handbuch (HB) musste her und es war klar, dass es eine Riesenaufgabe sein würde. Ochs und Schweitzer haben es vollbracht und ihnen gebührt großer Dank angesichts dieser Herkulestat.

Mit Definitorischem beginnt das HB, und auch wenn es da keinen Konsens gibt, so ist der Dissens darum, was denn Forschung für Systemiker (FS) überhaupt sei, gut auf den Punkt gebracht. Viele Felder sind vertreten, vor allem aus methodischer Sicht: Sozialarbeit, Organisationsberatung und OE, Psychotherapie, Pädagogik, Psychologie, Systemtheorie. FS funktioniert in all diesen Bereichen, nutzt viele Methoden und konstruktivistische Ideen wie den Einfluss des Beobachters, Multiperspektivität und vernetzte Rückkopplungseffekte, untersucht »sozial-

systemische« Zusammenhänge und bringt anwendbare Ergebnisse (auf die sie es auch programmatisch abgesehen hat) hervor. LeserInnen finden ausführlich beschriebene qualitative Methoden, um Gespräche, Metaphern darin, persönliche und familiäre Bedeutungswelten und Konstrukte wie Normen, Motivationen und Glaubenssätze zu analysieren. Quantitative Methoden beleuchten z. B. automatisierte Bildanalyse (Wie synchronisieren sich Therapeut und Kunde und was folgt daraus für die Therapie?) und Kommunikationsstile bei Paaren und Familien. Auch finden sich Beispiele und Konzepte für die Kombination von Methoden.

Die Herausgeber bitten im Vorwort (S. 14), die Wirkung der Lektüre rückzumelden. Bei mir stellten sich einerseits Freude und Bewunderung ein; mich berührten die kreative Frische und präzise Umsetzung mancher Ideen positiv, wie z. B. die Hinweise für die Forschungspraxis (S. 134): »Wie stellst du sicher, dass alles ganz anders sein darf, als es dir erscheint?« Und als du zu Beginn erwartest und erhofft hast, usw.

Jetzt nageln wir den Pudding an die Wand

Ich war andererseits verwirrt und verärgert. Verwirrt-schwindelig und überfordert wegen der Abstraktheit, Kompliziertheit und Abgehobenheit des »Forschens à la Luhmann«, das in manchen Texten steckt. Ich kann mir dafür weder LeserInnen vorstellen noch sehe ich die Relevanz für (praktische) Forschung.

Enttäuscht-verärgert war ich ob der inkonsistenten, schwachinformierten wirkenden und weder selbst-kritischen noch selbst-reflektierten, dafür aber

umso selbst-bezogeneren Art, mit der in (zu) vielen der Texte die »normale Wissenschaft à la Kuhn« abgewertet wird. Sie gilt dort als reduktionistisch, linear, positivistisch, objektivistisch, deterministisch, ahistorisch, beruhend auf dem veralteten Sender-Empfänger-Modell von Kommunikation.

Und dann war ich wieder etwas verärgert, als ich Kirsten von Sydows kurze persönliche Vorbemerkung zu ihrer »Evaluation ... Psychotherapie« las: »Ich habe gezögert, einen Beitrag ... zu schreiben, da ich nicht an »systemische Forschung« glaube. Meines Erachtens gibt es nur mehr oder minder gute, nützliche und interessante Forschung ... Dafür wesentlich [wäre] eine noch viel stärkere Kenntnisnahme und Integration von Forschungsmethodik und Ergebnissen von Grundlagenforschung ... selbst wenn diese nicht aus dem Club der Systemiker kommt!« (S. 105)

Sydows Zögern, meine gemischten Lesergefühle und zwiespältige Rezension spiegeln m. E. die innere Zerrissenheit der FS, ihrer ProtagonistInnen und des HB wider. Gut, dass Sydow letztlich geschrieben hat. Ihre Kritik (ähnlich das Levoldzitat S. 24) ist sehr wichtig und verweist m. E. zunächst auf eine Paradoxie. Das HB als Ganzes versucht, FS zu fassen zu kriegen und zusammenzufassen. Nach Meinung fast aller AutorInnen ist FS aber kaum oder gar nicht greifbar, weil nicht definierbar, nicht in einem genuin systemischen Methodeninventar repräsentierbar, nicht in widerspruchsfreier Theorie denkbar, nicht auf einen Forschungsgegenstand herunterbrechbar und nicht an normale Wissenschaft anknüpfbar. Es bleibt als Ausweg das »Lob der Vielfalt« der Herausgeber (HB S. 30 und 2013 in *Familiendynamik* 38, S. 4 f.). Dies wirkt auf mich wie der Versuch, den Pudding der Ungreifbarkeiten an eine systemische Forschungswand zu nageln.

Dass auch die Integration systemfremder Grundlagen sehr nötig wäre,

z. B. um zu vermeiden, Räder neu zu erfinden, sich zu isolieren oder als ignorant dazustehen, sei dreifach illustriert: (i) Seit 1984 liegt von Rosenthal & Rosnow (²1991, ³2008) ein Standardwerk vor, das für (sozial-)psychologische Forschung detailliert Einflüsse der Forscher auf ihr Tun beschreibt («observer effects») und systematische Vielfalt der Methoden und Theorien («contextualism», «multiple perspectives»), «role-taking ability», bessere Datenanalyse u. v. a. als Gegenmittel fordert und präzise lehrt. (ii) Eine ähnliche Position nimmt seit Langem die Kommunikationsforschung ein; sie hat das Sender-Empfänger-Modell in ein wesentlich komplexeres «interpersonales» integriert (Knapp & Vangelisti 1984, ⁶2009). (iii) Ontogenese wird im HB nur gestreift – die Entwicklungspsychologie ist aber seit Jahrzehnten nicht mehr individualistisch, sondern systemisch (z. B. Bischof-Köhler 2011). Entwicklungspsychologische Forschung passiert, wie die Kommunikationsforschung und die Evolutionsbiologie (Mayr 2001) und -psychologie, in einem biopsychosozialen Modell. Alle o. g. verstehen sich als »historische« Wissenschaften an/in offenen Systemen. Diese Daten, Theorien und ihre Mit(Er)finderInnen habe ich im HB schmerzlich vermisst.

Mehr Kritik à la Sydow (und Tschacher, der für die Nützlichkeit normaler und linearer Wissenschaft plädiert, S. 299 f.) findet sich nur in Spuren im HB – es ist im Gegenteil auffällig bemüht, FS als gut, nützlich und interessant darzustellen. Das ist unnötig, denn manche Texte sind wirklich gut, das sei noch einmal betont. Und (aber?) rechnen aus meiner Sicht zur normalen Wissenschaft, wie der »Kleine Leitfaden« für forschende Praktiker (S. 423 f.). Am Schluss des HB wäre eine selbst-reflektierte »Kritik der Vielfalt« der Herausgeber sehr angebracht gewesen.

Fazit: Ein sehr wichtiges Buch

SystemikerInnen sollten das HB (gelesen) haben. Bei aller Kritik zeigt es, dass die systemische Community Vertrauen in die Kreativität und Güte ihrer Forschungsideen und -umsetzungen haben kann, dass sie daher auf das Schön- und Festreden des Puddings verzichten und gelassen ihre Prinzipien anwenden kann, und dass sie (ohne Angst vor Identitätsverlust) gute normale Wissenschaft anerkennen, integrieren, nachmachen und dabei öfter ergänzen und stärken kann.

Ich erhoffe und erwarte mit Ungeduld Auflage Zwei, die ich mir als Fortsetzungswerk mit vielen neuen Texten wünsche, die öfter als diesmal den Forschungsgegenstand und -stand überblicken, und potentielle -felder und -fragen klarer benennen. Auch wünsche ich mir couragierte Selbstkritik und -reflexion des eigenen Forschens.

Im HB haben sechs Frauen etwa ein Drittel und 14 Männer den Rest des Gesamttextes beigetragen. Ist es Zufall oder Notwendigkeit, dass die radikalste und mutigste kritische Stimme die einer Frau (Sydow) ist? Ich finde, Auflage Zwei sollte daher und für alle potentiellen LeserInnen und ForscherInnen, »Handbuch Forschung für SystemikerInnen« heißen.

Alain Schmitt (Wien)

→ Literatur

- Bischof-Köhler, D. (2011). Soziale Entwicklung in Kindheit und Jugend. Bindung, Empathie, Theory of Mind. Stuttgart: Kohlhammer.
- Knapp, M., & Vangelisti, A. (⁶2009). Interpersonal Communication and Human Relationships. Boston: Pearson.
- Mayr, E. (2001). What Evolution is. New York: Basic Books.
- Rosenthal, R., & Rosnow, R. (²1991). Essentials of Behavioral Research. New York: McGraw Hill.



Helmut Hallier (Hrsg.) (2013). Gute Beratung – zwischen Hybris und Bescheidenheit.

Berlin (Leutner).
160 S., € 19,80,
ISBN 978-3-934391-61-1

Was ist gute Beratung? Diese Frage hat sicherlich jeden Berater, jede Beraterin schon einmal umgetrieben und prompt erleben lassen, wie schwierig befriedigende Antworten zu finden sind. Zu vielschichtig und vielgestaltig verlaufen die Prozesse, zu unklar bleiben die Kriterien der Beurteilung. Da kommt eine neuerliche Inspiration nur recht. Das vorliegende Buch möchte in lebendiger Weise zu einem Nachdenken über das, was gute Beratung ausmacht, anregen. Den Ausgangspunkt bildet die Hypothese, dass gute Beratung schulen- und methodenunabhängig ist und mit der Person des Beraters zu tun hat. Das scheint zunächst unkritisch. Niemand wird bestreiten wollen, dass persönliche Anteile in Beratungsprozessen relevant sind. Beratung ist »people business«. Haltungen wie Fähigkeiten eines Beraters definieren mit, was möglich ist und was nicht. Soweit so (scheinbar) klar. Die Sache hat aber eine interessante Pointe, die anklingt, wenn der Herausgeber, Helmut Hallier, reflektiert: »Wir neigen dazu, Erscheinungen ursächlich miteinander zu verknüpfen. Das muss nicht falsch sein, aber Vorsicht ist angebracht. Als Beraterinnen sind wir geneigt, die Fortschritte und positiven Veränderungen

((Achtung Verlag – bei den Buchbesprechungen kamen nie Literaturangaben vor, bitte klären!!!))

unserer Klienten auf unsere gute Arbeit zurückzuführen, während Misserfolge gerne auf die Widerstände des Klienten gebucht werden . . . Aber letztlich kommt Lernen im Sinne von Entwicklung immer von innen.« Damit ist jenes Spannungsfeld von Hybris und Bescheidenheit aufgetan, das mit dem zweiten Teil des Buchtitels angesprochen wird. Von Hybris könnte man dann reden, wenn wir uns als Berater fälschlich (positive) Wirkungen zuschreiben würden, Bescheidenheit wohl dann, wenn wir unsere eigenen Möglichkeiten in ihrer Begrenztheit wahrnehmen, ohne dass uns das professionell hindern würde.

Auf den Berater kommt es an!?

Was »gute Beratung« meint, soll durch Innenansichten von Beratern, Schilderungen persönlicher Sicht- und Erlebnisswelten spürbar werden. Indem Berater schreibend über ihre Arbeit nachdenken, »hat (der Leser) Freude beim Lesen und fühlt sich inspiriert«, so die konzeptionelle, belletristisch orientierte Grundidee. Letzterer Anspruch funktioniert. Das Buch ist leicht lesbar und vermag immer wieder zu inspirieren. Sicherlich findet sich, wie bei vielen herausgegebenen Bänden, eine qualitative Streubreite und entsprechend variierende Freude. Aber bei aller Unterschiedlichkeit der Beiträge war meine eigene Leseerfahrung eine positive und die Wirkung eine irgendetwas sympathische. Ich komme darauf zurück.

Den einzelnen Beiträgen ist ein Gespräch zwischen Herausgeber – darin als »Supervisor« fungierend – und einem »klassischen« Managementberater vorangestellt. Der Herausgeber steuert dann selbst zwei Beiträge über die Rolle der Achtsamkeit und den Lernprozess, den Beratung bedeuten kann, bei. Beides sind persönlich gehaltene Reflexionen wichtiger Aspekte der Beraterarbeit. Achtsamkeit wird dabei als eine persönliche Haltung verstanden, die jenseits von Schulen und

Methoden viel über »gute Beratung« aussagt. Ein nächster Beitrag versucht in eher grobtypologisierender Weise Motivationslagen von Managementberatern zu unterscheiden, ein weiterer reflektiert, wie sehr der eigene Narzissmus zwar hilfreich für die Selbstbehauptung von Beratern sein, einem aber auch in die Quere kommen kann. Ein Beitrag über gutes Coaching und welche Kompetenzen bei einem guten Coach vorhanden sein müssen, legt die Latte etwas gar hoch. Über Scheitern und Gelingen wird anschließend anschaulich anhand konkreter Beispiele nachgedacht. Inspiration für den Berater und in der Beratung findet sich als nächstes Thema. Reflexionen über »Passung«, verstanden als fortlaufende Abstimmung zwischen Kunden und Berater sowie über die Bedeutung der Integrität in der Managementberatung runden die Palette weiter ab. Das Buch schließt mit einem sogenannten sokratischen Gespräch darüber, was gute Beratung sein möge. Letzteres ist mehr Methodenbeitrag als inhaltlichen Mehrwert generierend. Das Buch liest sich, wie erwähnt, leicht und bietet interessante Einblicke, vermutlich speziell für sich neu im Felde der Beratung Tummelnde. Die Erzählungen und Selbstreflexionen sind mehrheitlich anschaulich und immer wieder sorgfältiges Nachdenken vermittelnd.

Eine Leerstelle

Und doch, bei aller vor allem durch die gezeigte Selbstreflexivität ausgelösten Sympathie, bleibt eine gemischte Gefühlslage zurück. Die Lektüre informiert nicht nur, sie bringt auch eine Art Leerstelle hervor. Und die interessiert. Nicht zuletzt, weil sie uns aus der Arbeit mit Organisationen bekannt ist. Im eröffnenden Gespräch nennt der »Supervisor« die Managementberatung den vermuteten »heimlichen Bezugspunkt« seiner Art von Beratung. Ein Bezug, der nicht weiter erörtert wird, aber doch eine Markierung setzt. Der Managementberater spricht dann das Problem der Integrität an, gegenüber Personen als auch gegenüber der

Sache. Und eben die »Sache« kommt in den Beiträgen des Buches nicht mehr weiter vor. Die »Sache« verschwindet in der Leerstelle, während die »Person« (des Beraters) die Bildfläche einnimmt. Wenn wir das eine in den Blick nehmen, entschwindet das andere. Kennen wir das, kennen wir diese Art von Differenzbildung nicht (allzu) gut? Person (Mensch!?) auf der einen, die Sache (Effizienz!?) auf der anderen, Supervision auf dieser, Managementberatung auf jener Seite? Und bereitet uns die nicht viele Probleme?

Bescheidenheit in der Beratung kann sich aus der Akzeptanz der Komplexität, mit der wir es als Berater zu tun haben, ergeben, aus dem Wissen, dass wir Ursachen (unsere Interventionen) und Wirkungen (Entwicklungen bei unseren Kunden) nur begrenzt verknüpfen können. Wie vom Herausgeber angemerkt, kann in einem kurzen Beratungsprozess ein Durchbruch erzielt und im anderen Fall auch über lange Zeit (scheinbar) wenig bewegt werden. Was davon ist gute Beratung? Und was davon ist dem Berater zuzuschreiben? Ohne Zweifel ist ein gutes Maß an Achtsamkeit wichtig, kann Narzissmus einem einen Strich durch die Rechnung machen, muss Scheitern aushaltbar sein, ebenso wie das Nicht-Eintreffen von Weihnachtskarten, wie es eine gute Kollegin auszudrücken pflegt. Welche Rolle spielt all das in der Komplexität eines konkreten Beratungsprozesses? Das können wir, jenseits von Hypothesenbildungen, nur schwerlich eruieren. Klar, auch wenn wir nicht genau wissen können, was wir tun, weil das, was wir tun, mehr Sinn aufweist als wir wissen, um Bourdieu zu paraphrasieren, bleibt uns nicht erspart und gehört es gelegentlich sogar zu den besonderen Vergnügungen des Berater-Seins, dem nachzuspüren, was sich jeweils an eigenen Anteilen ins Spiel mengt. Den Blick auch auf den Berater zu richten, ist wichtig und gleichzeitig kann einem dabei das andere (die Sache, die Organisation, . . .) aus eben diesem geraten.

Beim »heimlichen Bezugspunkt« Managementberatung ist das Umgekehrte der Fall. Dort geht es ganz um »sachliche« Probleme, dort kümmert sich (angeblich) niemand um Personen (und stolpert klarerweise über sämtliche Fallstricke kultureller, politischer und psychologischer Natur – wie alle anderen auch). Offensichtlich zeichne ich beide Seiten überstark. Aber ist nicht das Organisationsberatungsfeld immer wieder neu von diesem merkwürdigen Auseinanderfallen von Person (Beziehungen, Prozesse, Dynamiken ...) auf der einen Seite und der Sache (Inhalte, Strategien, Aufgaben ...) auf der anderen Seite geprägt? Und reproduziert sich hier nicht eine der zentralen Differenzen, mit denen sich Organisationen herumschlagen: Wie können Personen und Sachen in ihren so vielfältigen, aber auch so undurchsichtigen Vernetzungen sinnvoll (»gut«? »lernend«? »effektiv«?) weiter bewegt werden?

Eine beunruhigende Form der Vernetzung führt der kürzlich für Aufsehen sorgende Film »Work hard, play hard« vor Augen, der modernen HR-Formen und ihren Zugriff auf das »Humankapital« nachspürt. Ob das Ausbeutung oder Ins-Leere-Laufen bedeutet, was man hier zu sehen bekommt, darüber darf diskutiert werden. Die interessantere Frage aber lautet: Wie sieht stattdessen eine »gute« Vernetzung aus, wie lassen sich die verschiedenen Kontexte produktiv und nicht nur manipulativ miteinander verknüpfen? Und könnte daran ein Begriff von »guter Beratung« anschließen? Nochmals einen Schritt zurück. In aller Bescheidenheit, stellt sich Hybrid nicht dann ein, wenn wir beginnen, das eine oder das andere auszublen-den? So sympathisch das Person-orientierte und Selbstreflexive ist, erzeugt es in einer Art zu kurzem Zugriff gleichzeitig den Verweis auf das andere. Für die Managementberatung dürfen wir das Umgekehrte annehmen. So bleiben beide aufeinander verweisend und

doch unverbunden. Das Spannende an diesem Buch ist, dass es das nicht meint und es dennoch – in Resonanz auf das Feld – ins Spiel bringt. Mindestens für diesen Leser. Das Buch wollte zum Nachdenken anregen. Das tut es.

Christof Schmitz, Zürich



*Arist von Schlippe /
Jochen Schweitzer (2012)*
**Lehrbuch der systemischen
Therapie und Beratung I**
Göttingen (Vandenhoeck &
Ruprecht),
495 Seiten, € 39,95,
ISBN 978-3-525-40185-9

1996 erschien das *erste Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung*, ein sehr gründliches, ausführliches und umfassendes Standardwerk zur systemischen Therapie und Beratung.

1996 war das Jahr, in dem Prinz Charles und Prinzessin Diana geschieden wurden, in dem Boris Jelzin die Abschaffung der Wehrpflicht für das Jahr 2000 ankündigte, in dem Helmut Kohl sein vierzehntes Jahr als deutscher Bundeskanzler hinter sich brachte und in dem Steffi Graf's Vater wegen Steuerhinterziehung angeklagt wurde. Mein Power Macintosh 5260 hatte phantastische 1,2 GB Speicherplatz.

Im letzten Jahr, also sechzehn Jahre später, brachten Arist von Schlippe und Jochen Schweitzer eine vollständig neu bearbeitete und stark veränderte Fassung ihres Lehrbuchs heraus, das – abgesehen von den Basics – tatsächlich ein neues Lehrbuch, und nicht nur eine überarbeitete Auflage, ist. Allerdings ist das neue

Buch gut getarnt worden und somit nicht leicht zu finden. Wäre ich nicht gebeten worden, für das neue Buch eine Rezension zu schreiben, bin ich nicht sicher, ob ich bemerkt hätte, dass es wirklich ein neues Buch ist: Es hat eine sehr ähnliche äußere Aufmachung wie das alte, die gleiche Farbe und den gleichen Titel. Nur der Einband ist anders: nicht hardcore, aber hardcover.

Während das alte Lehrbuch noch sehr eng auf die systemische Therapie fokussiert ist, trägt das neue Lehrbuch der Tatsache Rechnung, dass sich in den vergangenen sechzehn Jahren einiges in der systemischen Landschaft verändert hat. Systemisches Denken und Arbeiten hat gewissermaßen das Therapiezimmer (und auch das Zweikammer-System) verlassen und sich in der Welt umgesehen, wo es noch sinnvoll und hilfreich sein kann.

Dabei ist es an vielen Stellen fündig geworden: in der Pädagogik und in der Schule, in der Suchtberatung, in der Schuldnerberatung, in der Beratungs- und Vermittlungspraxis der Arbeitsagenturen, in den psychiatrischen und psychosomatischen Kliniken, in der Seelsorge, in der Supervision, in der sozialen Arbeit, in den stationären und teilstationären Angeboten der Jugendhilfe, in der Wirtschaft im Bereich Personalentwicklung und als systemisches Coaching bei vielen Führungskräften als persönliches Entwicklungsinstrument und als Unterstützung beim Konfliktmanagement, beim Handling von Krisen und beim Change-Management, also beim Initiieren und Umsetzen von Veränderungsprozessen in Betrieben und größeren Organisationen oder Institutionen, in der Organisationsberatung und in der Politik, um einige zu nennen.

Folglich beschäftigt sich ein Kapitel z. B. mit der »systemischen Praxis jenseits von der Psychotherapie«, also dem systemischen Arbeiten im Bereich des Coachings und der Unternehmensberatung, in der Pädagogik, in der sozialen Arbeit und in der Medizin. Ein anderes Kapitel beschäftigt sich mit der

Beratungspraxis in den verschiedenen Systemtypen »Familien, Organisationen, Kooperationen und Netzwerke«.

Die Autoren thematisieren den Umgang mit Gefühlen in der systemischen Therapie und die therapeutische Beziehung. Sie gehen auf unterschiedlichste systemische Therapiesettings (systemische Einzel-, Paar- und Familientherapie, systemische Kinder- und Jugendlichen-therapie, Elterncoaching, Gruppentherapie, stationäre Settings) und ihre Besonderheiten ein.

In einem weiteren Kapitel (»Ökosystemische Interventionen«) beschreiben sie Settings, die außerhalb des klassischen Therapiezimmers Anwendung finden, wie z. B. Familie-Helfer-Konferenzen, aufsuchende Familientherapie, multisystemische Familientherapie (Familie, Schule und Peers), Netzwerksitzungen etc., und was dort jeweils hilfreich oder zu beachten ist.

Am Ende des Lehrbuches widmen sich die beiden Autoren noch einmal dem Thema »systemische Beratung in der Arbeitswelt«, einem Beratungsbe- reich, der in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung zugenommen hat. Viele junge Studienabsolventen beginnen ihre Karriere als Elektroingenieur oder Maschinenbauingenieur. Weil sie gute Elektroingenieure oder Maschinenbauingenieure sind, werden sie bald Teamleiter, dann Gruppenleiter und vielleicht sogar Abteilungsleiter. Spätestens an dieser Stelle haben sie kaum noch etwas mit Elektrotechnik oder Maschinenbau zu tun, dafür aber mit Führungsaufgaben, Motivation und Entwicklung von Mitarbeitern, Konfliktregelung, Krisenmanagement, Change-Management etc. Genau diese Dinge aber haben sie nicht gelernt. Hier bietet der systemische Coach seine Dienste an.

Nicht zufällig hat z. B. an unserem Institut die Nachfrage nach Weiterbildungsplätzen im Bereich »Systemisches Coaching« die Nachfrage im Bereich »Systemische Supervision« deutlich überholt.

Zudem schauen die Autoren viel stärker als zuvor über den deutschen Tellerrand hinaus auf den Stand der systemischen Dinge in anderen Ländern.

In seinem Vorwort zu diesem Lehrbuch schreibt Helm Stierlin: »Ich kenne keinen Text im Bereich der systemischen Therapie und Beratung, der dessen Entwicklung, Theorie und Praxis so klar und anschaulich vermittelt wie dieses Lehrbuch.«

Dem ist eigentlich nichts mehr hinzuzufügen, bis auf Eines: Ich finde es äußerst begrüßenswert, wenn sich Autoren im Abstand von fünfzehn bis zwanzig Jahren der gleichen Aufgabe stellen – hier also: ein Lehrbuch zu schreiben – und damit spiegeln und dokumentieren, von wo nach wohin sich in den vergangenen sechzehn Jahren die systemische Therapie und Beratung bewegt und weiter entwickelt hat. Und natürlich haben sich auch die beiden Autoren in dieser Zeit weiterentwickelt und viele Erfahrungen in ihren unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen gesammelt, die erfreulicherweise alle in dieses Lehrbuch einfließen. Sie sind fachlich deutlich souveräner geworden und diese Souveränität schlägt sich auch im *neuen* Lehrbuch nieder.

Dieses Hardcover-Buch gehört in den Bücherschrank eines jeden systemischen (Lehr)-Therapeuten oder eines jeden systemischen Beraters und (Lehr)-Coaches/Organisationsberaters.

*Bernd Roedel
Lehrtherapeut und Lehrender Coach
im Stuttgarter Institut für systemische
Therapie, Beratung und Supervision*