



Selbstdarstellung

BSB

1. Gründungsgeschichte
2. Grundidee
3. Struktur vom Weiterbildungslehrgang
4. Der Lehrgang „Systemische Beratung“ – DGSF
 - 4.1 Der wachstumsorientierte Ansatz (Virginia Satir)
 - 4.2 Der strukturelle - strategische Ansatz (Salvador Minuchin)
 - 4.3 Der konstruktivistische Ansatz (Paul Watzlawick)
 - 4.4 Gemeinsamkeiten der drei systemischen Ansätze
5. Selbstverständnis
6. Dozenten/innen
7. Qualitätssicherung
8. Räumliche und technische Gegebenheiten
9. Verankerung in der DGSF
10. Leitung BSB:

[2011]

1. Gründungsgeschichte des BSB

Gegründet wurde das BSB in Radevormwald im Jahr 2003. Die Idee ein Institut zu Gründen begann Ende der neunziger Jahren. In dieser Zeit hat Andre Böhlig im Rahmen von Sozialmanagement zehn Jahre mehrere Heime (12) in Brandenburg geleitet. Insgesamt war er für 100 Mitarbeiter und ca. 350 Heimbewohner zu Personal- Budget- und pädagogischen Inhalten verantwortlich. Die Anforderungen an Mitarbeiter stiegen. Im Wesentlichen orientierte sich die Tätigkeit darauf zentral vorhandene Strukturen im Heimbereich zu dezentral geführten Strukturen zu gelangen. Der Blick richtete sich hier oft an funktionierenden Tagesabläufen und eine möglichst hohe Flexibilität der Mitarbeiter. Das Thema „Wertschätzung“ trat immer mehr in den Vordergrund, ohne wirklich angemessen hervorgehoben zu werden.

Nach einem Umzug im Jahr 2001 von Berlin / Brandenburg nach Nordrhein – Westfalen arbeitete Andre Böhlig zunächst im Rahmen einer Projektarbeit „Langzeitarbeitslose Menschen wieder in Arbeit zu bringen“ in der Stadtverwaltung Radevormwald. Hier ging er vornehmlich darum, ein Bindeglied zwischen dem Sozial- dem Jugendamt und freien sozialen Trägern vor Ort herzustellen. Daraus entwickelte sich schnell ein systemisches Hilfeplanverfahren, welches am Sozialamt angebunden war. Über das Hilfeplanverfahren und der konkreten Umsetzung bei den sozialen Trägern wurde schnell deutlich, wo die zu betreuenden Menschen Hilfen bedurften. Diese waren z. B. tagestrukturierende Maßnahmen, Probleme in der Begleitung von schulischen Hilfen, Heranführung von Eltern an eine Langzeittherapie im Bereich von Alkoholkrankungen, unterstützende Maßnahmen aus dem Alltag heraus sich dem Thema Arbeit und Selbstorganisation zu stellen u.s.w. Die Mitarbeiter wurden in Bezug der koordinierenden Hilfen aus dem Hilfeplanverfahren heraus geschult, so dass schnell eine Verknüpfung auch zum Jugendamt hergestellt werden konnte, ohne dem Anspruch von druckerzeugenden Maßnahmen weiter zu folgen. Es entstand die vertrauensbildende, lösungsorientierte Atmosphäre aller am Prozess beteiligten Personen.

Diese Projektarbeit war so erfolgreich, dass geplant war ein Modellprojekt im Oberbergischen Kreis zu starten für insgesamt 13 Städte, zu dem auch Radevormwald gehörte. Gleichzeitig wurde die Projektarbeit mit großem Interesse und Erstaunen über das erreichte der damaligen SPD Landesregierung vorgestellt. Innerhalb von drei Jahren konnten die 50 % der beim Sozialamt gemeldeten Menschen, die Arbeitsfähig waren, aus der Sozialhilfe heraus geführt werden. Mit der Einführung der Hartz IV Gesetze im Jahr 2004 musste auf kommunaler Ebene die Projektarbeit komplett eingestellt werden. Ab dem 01.01.2004 war die Arbeitsagentur für diese Arbeiten zuständig. Obwohl das Projekt mit seinen Ergebnissen von Andre Böhlig im Jahr 2004 in Nürnberg der Arbeitsagentur vorgestellt wurde, fand es keine weitere Würdigung.

Immer mehr wurde die Idee, mit vor Ort ansässigen systemisch orientierten Kollegen ein Institut zu gründen und systemische Grundgedanken weiter in die Praxis zu bringen konkreter. So begründet sich der Ansatz über solch ein Institut zunächst Praxisreflexion - Supervision im regionalen Bereich verstärkter anzubieten und einen Lehrgang in systemischer Beratung anzubieten.

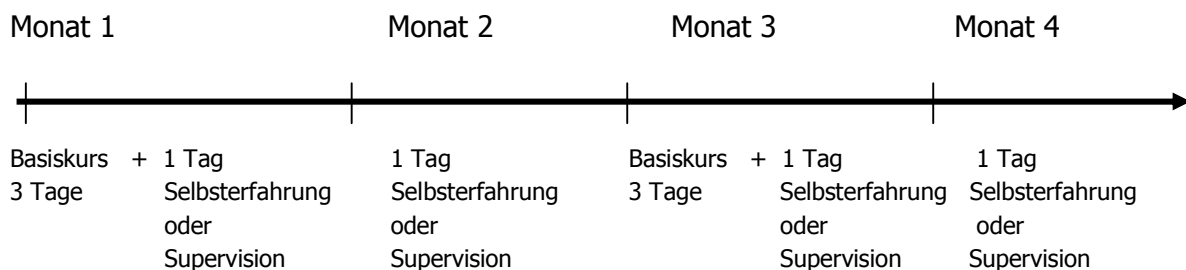
2. Grundidee

Grundidee war, eine sehr konkrete praxisnahe Weiterbildung für Mitarbeiter/innen aus kommunalen Verwaltungen (Beratungsstellen, Jugendamt, Arge) und anderen sozialen Einrichtungen anzubieten, die auch auf den Erfahrungen aus der vorherigen Projektarbeit in Radevormwald gründeten.

Die Idee einen Weiterbildungslehrgang zu planen, in dem ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbstverantwortung in der Erwachsenenbildung als Standard gilt, wurde dann in die Tat umgesetzt. Das heißt, das Institut bietet einen vorgegebenen Rahmen und Struktur. Vorgaben über die Inhalte und Termine (lt. DGSF – Richtlinien, Termine für Basiskurse und jeweilige Terminvorgaben für Supervision und Selbsterfahrung). Die Teilnahme an den Basiskursen ist verbindlich. Ausnahmen (Krankheit u.s.w.) müssen mit dem Institut besprochen werden, damit sichergestellt werden kann, dass die Ausfälle nachgeholt werden. Im Institut sind Teilnehmerlisten für Termine ausgehangen. Hier können sich in Selbstorganisation und Selbstverantwortung alle Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer in die Listen eintragen.

Auch hier gelten die zeitlichen Rahmenbedingungen der DGSF Richtlinien. Es liegt in der Selbstorganisation der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer, zu welchem Zeitpunkt sie die jeweiligen Kriterien für eine DGSF Anerkennung bereits zum Abschlusskolloquium oder erst danach vollständig dem Institut einreichen.

3. Struktur vom Weiterbildungslehrgang:



In den Basiskursen 1 – 10 besteht jeweils eine feste Gruppe von Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer. Bei den Terminen im Rahmen der Selbsterfahrung oder der Supervision mischen sich die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer aus den jeweiligen Kursen. Dadurch besteht die Möglichkeit einen größeren Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, ohne auf eine feste Gruppe gänzlich verzichten zu müssen. Vertrauen und positive Orientierung entsteht, weil Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer über ihre Erfahrungen und entdeckten Handlungsansätzen in Austausch kommen.

4. Der Lehrgang „Systemische Beratung“ - DGSF

Im Zentrum des systemischen Denken und Handelns stehen das Verständnis für komplexe Systeme, dem Aufbau und der Funktion der sich daraus ergebenden Interaktionen und die Berücksichtigung von ihren gegenseitigen Wechselwirkungen.

Es wird auf bestehende Wirklichkeitskonstrukte eingegangen, die jeder in seiner ureigenen Lebensgeschichte in sich trägt und erworben hat. Beratungssuchende Menschen haben demnach für sich erkannt, dass die momentane Organisation und Struktur im eigenen sozialen Umfeld nicht mehr so funktioniert, wie es u. U. sein könnte. Diesem Gefühl unterliegt der Umstand, dass diese Person bereits innerlich eine Unterscheidung herstellen konnte und ein Gefühl dafür bereits in sich trägt, wie es u. U. anders sein könnte, besser und gesünder sein könnte. Mit dem beratungssuchenden Menschen können nach unterschiedlichen systemischen Ansätzen nun Möglichkeitskonstrukte entwickelt werden, die helfen dem Leiden oder dem Druck im sozialen Umfeld (Paar, Familie, Arbeit, u.s.w.) entgegen zu wirken, Ressourcen zu entdecken und Lösungen zu entwickeln.

Systemische Beratung ist eine Kommunikationsform zwischen zwei oder mehreren Menschen (Klienten und Berater/in), welche die beziehungsgestaltenden Interaktionsprozesse zwischen den Menschen in ihren verschiedenen Systemzugehörigkeiten berücksichtigt und den Menschen selber als doppelt - systemisch organisiert betrachtet:

1. der Mensch selber stellt ein komplexes, sich selbst reproduzierendes System dar
2. und er ist existentiell auf soziale und ökologische Systeme angewiesen

die seine Lebensfähigkeit gewährleisten.

Am Institut BSB bieten wir den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer eine Einführung und praktisches Übungsfeld drei systemische Handlungsansätze kennen zu lernen und im eigenen praktischen Handeln zu Spüren. Die Wirkungen auf die eigene Person, als auch auf den zu beratenden Menschen können sehr unterschiedlich sein. Deshalb steht die Idee, den Teilnehmern selbst entscheiden zu lassen, nach welchem systemischen Ansatz sie nächst ein sicheres Gefühl für ihr berufliches Handlungsfeld entwickeln und welchen möglichen systemischen Handlungsansatz sie sich zuwenden.

Im Konzept des BSB steht nicht der Anspruch jeden der drei systemisch angebotenen Handlungsansätze zu 100 % zu vertiefen. Vielmehr besteht der Anspruch ein Gefühl für eigenes sicheres Handeln zu entwickeln. Da Menschen immer sehr unterschiedlich sind gilt dies auch bei den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer im Lehrgang. Jedoch einen eigenen Standpunkt entwickeln, von dem aus beraterischer Sicht ausgegangen werden kann, wo Arbeitsschutz und Einfühlungsvermögen Grundhaltungen im systemischen Handeln sind, besteht die Chance aus einem eher destruktiven Wirklichkeitskonstrukt ein Möglichkeitskonstrukt zu entdecken.

4. 1 Vorstellung vom wachstumsorientierten Ansatz (Virginia Satir) am BSB

Die Arbeitsweise am Institut ist auch systemisch wachstumsorientiert ausgerichtet. Das heißt selbstwertstärkend und kommunikationsfördernd. Die aus der Familiengeschichte mitgegebenen und erworbenen Fähigkeiten, sowie das Potential des Menschen, die Aufgaben, die das Leben bereithält, sind Arbeitsgegenstand. Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden befähigt, die Anliegen der zu beratenden Menschen auf den Punkt genau zu erfassen, kreativ und praxisnah umzusetzen. Dabei eröffnen sich neue Blickwinkel und Wahlmöglichkeiten. Lehren bedeutet am Institut, gemeinsam zu lernen und in jedem Einzelnen die Bereitschaft und Fähigkeit zu wecken, sich selber und seine Umwelt anerkennend, aufmerksam und achtsam zu erfahren.

Virginia Satirs Leitsatz, "Ich möchte die Menschen so befähigen, dass sie in der Lage sind ihr eigenes Potential zu finden und ihre eigenen Wege zu gestalten", ist ein grundlegendes Element der Arbeit des Instituts.

Eine der zentralen Feststellungen in der wachstumsorientierten systemischen Beratung ist, dass auffälliges, "verrücktes" Verhalten keineswegs nur als Ausdruck innerseelischer Konflikte verstehbar ist, sondern als eine passende Reaktion im Zusammenhang mit den Umweltbedingungen, beispielsweise mit der Familienstruktur. Der beraterische Blick erweiterte sich also vom Individuum auf die Beziehung, die Zweierbeziehung, die Familie, das Arbeitsfeld und noch größere Bezugssysteme. Aber auch auf die Kontexte, in denen Beratung selbst stattfindet.

Als eine Grundlage für die systemische Praxis ist die Kooperation zwischen Berater und dem zu beratenden Menschen von sehr hoher Bedeutung. Mit dieser Voraussetzung ist bereits der erste Schritt im Beratungsprozess getan. Im Lehrgang wird deutlich gezeigt, wie im wachstumsorientierten Ansatz der Berater dem zu beratenden Menschen gegenüber eine Haltung des Respekts, der Unvoreingenommenheit (Allparteilichkeit), des Interesses und der Wertschätzung gegenüber den bisherigen Handlungs- und Lebensstrategien einnimmt.

Ziel der Beratung ist entsprechend eine Erweiterung der Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten des/der Einzelnen und des Gesamtfamiliensystems. Berater arbeiten hierfür besonders ressourcenorientiert und in Kooperation mit dem zu beratenden Menschen. Der Berater versucht, die bisherigen Muster und Vorannahmen in Frage zu stellen und regt andere Sichtweisen an, um neue Interpretationsvarianten und Interaktionsregeln zu ermöglichen.

Virginia Satirs "Fünf Freiheiten" werden im Lehrgang bearbeitet und bringen zum Ausdruck, wie wir unsere Ressourcen nutzen und wie wir kreativ wählen können. Die Freiheit zu sehen und zu hören, was ist, statt zu sehen und zu hören, was sein sollte oder einmal sein wird. Die Freiheit zu sagen, was du fühlst und denkst, statt zu sagen, was du darüber sagen solltest. Die Freiheit zu fühlen, was du fühlst, statt zu fühlen, was du fühlen solltest. Die Freiheit, um das zu bitten, was du möchtest, statt immer auf die Erlaubnis dazu zu warten. Die Freiheit, um der eigenen Interessen willen Risiken einzugehen, statt sich dafür zu entscheiden, "auf Nummer Sicher zu gehen".

Heinz von Foerster hat für die Ausrichtung systemischen Handelns und Denkens paradigmatisch formuliert: "Handle stets so, dass du die Anzahl der Möglichkeiten vergrößerst!" (Ingenieur und Physiker, 1988, S.33).

Ist z.B. in der Familie der Gleichgewichtszustand bedroht, haben das Symptom oder der Symptomträger die Funktion, den Status quo zu stabilisieren. Berater/Therapeuten können in dieser Folge u .a. Regeln und Muster des Familiensystems beschreiben, ihre Interventionen können das Familiensystem beeinflussen und verändern. Die Aufmerksamkeitsverschiebung wird dabei in Richtung derjenigen Prozesse gelenkt, die Systemveränderung und Systementwicklung bewirken. Eine mögliche daraus folgende Neuordnung des Systemgleichgewichts bleibt aber nicht

vorhersagbar. So sind im Beratungs- und Therapieprozess neue Anregungen möglich, eine gerichtete Beeinflussung aber nicht.

Den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer wird dieser systemische Handlungsansatz vorgestellt und mit ihnen praktisch geübt. Die Entscheidung am Ende der Weiterbildung, eigene Persönlichkeitsanteile mit diesem systemischen Handlungsansatz in Verbindung zu bringen obliegt dem Einzelnen.

Der systemisch wachstumsorientierte Ansatz wird als erster Ansatz vorgestellt.

4.2 Vorstellung vom strukturellen - strategischen Ansatz (Salvador Minuchin) am BSB

Im strukturellen Ansatz wird besonders Wert gelegt auf die Grenzen familiärer Subsysteme und deren Herstellung und Erhaltung sowie auf eine klare Regelung der Hierarchie, bei der die elterliche Verantwortung und Entscheidungskompetenz das System sichert. Die familiären Subsysteme (Vater + Mutter; Kind + Kind) gelten als Grundordnung eines familiären Systems. Werden diese Subsysteme nicht klar differenziert, ist die Grundordnung des Familiensystems „verschoben“ und Orientierung ist nicht mehr möglich.

Familienstrukturen können ganz klar strukturell (= Daten, Zahlen, Fakten) erfasst werden. Durch Einsatz von Genogramm, Familienlandkarte, Lebenszyklus usw. werden dem Klienten emotionale Zugänge zu seiner jeweiligen Situation ermöglicht und dieses wiederum fördert die Bereitschaft zur Beratung und damit zur Veränderung.

Den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer wird dieser systemische Handlungsansatz vorgestellt und mit ihnen praktisch geübt. Die Entscheidung am Ende der Weiterbildung, eigene Persönlichkeitsanteile mit diesem systemischen Handlungsansatz in Verbindung zu bringen obliegt dem Einzelnen.

Der systemisch strukturelle - strategische Ansatz wird als zweiter Ansatz vorgestellt.

4.3 Vorstellung vom konstruktivistischen Ansatz (Paul Watzlawick) am BSB

Der konstruktivistische Ansatz beinhaltet die Erkenntnis, die ein anderes Verständnis von „Wirklichkeit“ als das üblich kultivierte vertritt. Demnach gibt es keine Wirklichkeit an sich, sondern jeder Mensch konstruiert sich seine Wirklichkeit selbst. Der Ansatz beinhaltet die Idee, dass die Welt, in der jeder einzelne von uns lebt gleichsam unsere eigene Erfindung darstellt (= soziale Konstruktion der „Akteure“).

Wir erleben „Welt“ nie direkt und unmittelbar sondern gefiltert durch unsere Sinnesorgane und Nervenzellen. Dabei konstruieren wir uns unsere eigenen Wirklichkeiten. Das wiederum bedeutet, dass jeder Mensch seine eigenen Wirklichkeiten/Wahrheiten besitzt, die ebenso gültig ist wie jede andere. Kommunikation und Beziehung bedeutet, dass sich Menschen auf eine Wirklichkeit verständigen und gewisse Handlungen vereinbaren, unabhängig von den biologischen oder physikalischen Gegebenheiten.

Drei Prämissen sind dabei von Bedeutung:

1. die Freiheit jedes Einzelnen, in seiner Wirklichkeit für Veränderung zu sorgen;
2. die Verantwortung für das eigene Handeln;
3. die grundsätzliche Offenheit jedes Menschen für die Wirklichkeitskonstruktion anderer.

In diesem Verständnis wird Beratung weniger als Möglichkeit gesehen Menschen oder Systeme bewusst und zielgerichtet in eine Richtung zu verändern, sondern vielmehr als ein Rahmen definiert, in dem Veränderungen möglich werden.

Den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer wird dieser systemische Handlungsansatz vorgestellt und mit ihnen praktisch geübt. Die Entscheidung am Ende der Weiterbildung, eigene Persönlichkeitsanteile mit diesem systemischen Handlungsansatz in Verbindung zu bringen obliegt dem Einzelnen.

Der systemisch konstruktivistische Ansatz wird als dritter Ansatz vorgestellt.

4.4 Gemeinsamkeiten der drei systemischen Ansätze am BSB

Die systemischen Ansätze erfüllen alle den Anspruch, ressourcen- und lösungsorientiert zu arbeiten. Eine zentrale Aussage ist: Reden über Probleme schafft Probleme und Reden über Lösungen kreiert Lösungen.

In der praktischen Beratertätigkeit wird zusehends bei den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer eine vielfältigste Methoden - Integration angestrebt.

Dabei wird stets darauf geachtet die Autonomie der zu beratenden Menschen aufrecht zu halten und diese zu fördern. Die Beratung orientiert sich kontextspezifisch an ihrem Auftrag und ihren Zielen und hat das Selbstverständnis einer Hilfe zur SELBSTHILFE. Alle drei Ansätze fördern die Sichtweise Veränderungen im jeweils zu beratenden System zu ermöglichen und dabei behilflich sein, ein Umfeld zu schaffen, in dem Veränderungsprozesse im jeweiligen System getragen und umgesetzt werden können. Den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer wird eine Leistungskette aufgezeigt, wie eine Struktur für Beratungsgespräche aussehen kann.

Neben der Orientierung an Auftrag und Ziel der Beratung wird die zeitliche Eingrenzung des Beratungssettings (z.B. 8 -10 Sitzungen) klar definiert und beinhaltet ein Erstgespräch (zur Abklärung der individuell notwendig erscheinenden Modalitäten) sowie ein Abschlussgespräch (der Beratungsverlauf wird reflektiert und das Ergebnis verbalisiert).

Im Lehrgang wird bearbeitet, wie zwischen Berater/in und zu beratendem Menschen eine Atmosphäre entsteht, die einen öffnenden Dialog ermöglicht. Dafür ist es wichtig, dass der zu beratende Mensch seine momentane Befindlichkeit verbalisieren kann (Wetterbericht) und darauf Bezug genommen wird (aktives Zuhören/Respekt). Die Haltung Ihn / ihm gegenüber ist wertschätzend und schafft eine Gleichwertigkeit durch „Augenebene“ und ist unvoreingenommen. Kongruentes Verhalten und Einfühlungsvermögen sind in allen drei Ansätzen vorhanden. Ebenso die Allparteilichkeit.

Je nach Bedarfslage und Befindlichkeit des Klienten kommen die verschiedensten Interventionsmöglichkeiten des Beraters zum Einsatz, die sich nach den drei vorgestellten systemischen

Handlungsansätzen richten. Wichtiges Gebot in jeglicher systemischen Beratung ist, dass sich ein System immer selbst organisiert.

Während des Lehrgangs wird für die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer der persönliche Methodenkoffer gefüllt und mit der eigenen gewachsenen persönlichen Haltung verknüpft. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, die komplexen Phänomene, die menschliches Leben und Zusammenleben charakterisieren, in ihrer Gesamtheit (Denken, Fühlen, Handeln) aufzugreifen und eine passende Methodik zu ihrer Lösung zu entwickeln. Es wird nach den Regeln des Systems gesucht um die defunktionalen durch funktionale regeln zu ersetzen. Wichtig dabei ist auch die Erkenntnis, dass sich Menschen nicht in jeder Situation gleich verhalten. Manches auffälliges Verhalten verschwindet in neuen Kontexten.

Systemische Beratung unterstützt demnach in Beziehungen,

- das zu nutzen, was sich bisher bewährt hat
- zu überwinden, was nicht mehr angemessen ist
- und nach dem zu schauen, was „JETZT“ möglich ist.

Ziel der systemischen Beratung ist es, das Klientensystem in die Lage zu versetzen, Probleme selbst lösen zu können.

Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden im Prozess der Weiterbildung anhand der Inhalte selbst entscheiden, mit welchen Methoden sie zuerst beginnen praktisch zu arbeiten und welche systemischen Ansätze ihnen dann weiter zur Verfügung stehen, bzw. in ihrem Arbeitsfeld Anwendung finden(Methodenkoffer). Wir fördern damit die persönliche Selbstorganisation.

5. Selbstverständnis

Systemische Beratungsansätze haben sich in den letzten Jahren immer mehr bewährt. Lösungen und Veränderungen werden nicht vorgegeben, sondern mit dem jeweiligen Klienten- bzw. Kundensystem bearbeitet und auf ihre jeweilige Wirkung hin überprüft. Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden befähigt am Ende der Weiterbildung selbst zu entscheiden, mit welchen Methoden sie in ihrem eigenen Praxisfeld arbeiten werden (Methodenkoffer).

Die Weiterbildung in systemischer Beratung unterstützt:

- verändertes Handeln und erzeugt veränderte Wirkungen "Jetzt und Heute".
- neue Sichtweisen, die konstruktive und individuelle Lösungen beinhalten, in Familie, Partnerschaft und Beruf

6. Dozenten/innen für den Lehrgang in systemischer Beratung – DGSF

Manuela Schmitz – Dierke (Hauptdozentin: Wachstumsorientierter Ansatz)

Dipl. Sozialpädagogin / Erzieherin
Systemische Beraterin - (DGSF)
Seminarleiterin für Autogenes Training und Entspannungstherapie
Seminarleiterin für Selbstbehauptungs- und Selbstsicherheitstraining für Mädchen und Frauen
Systemische Familientherapeutin



Peter Sperling (Hauptdozent: Strukturelle Ansatz)

Lehrender für Systemische Beratung - DGSF
Systemischer Familientherapeut (DGSF)
Europäischer Psychotherapeut (ECP)
Systemischer Supervisor
Lehrender für Systemische Beratung (DGSF)
Bereichsleiter in der Jugendhilfe
Sonderschullehrer



André Böhlig (Leitung des BSB, Hauptdozent: Konstruktivistische Ansatz)

Lehrender für Systemische Beratung - DGSF
Systemischer Berater - DGSF
Systemischer Familientherapeut (DGSF)
Systemischer Coach - DGSF
Weltpsychotherapeut (Word Certificate of Psychotherapy - WCP / WHO)
Europäischer Psychotherapeut (European Certificate of Psychotherapy - ECP)
Anerkannter Systemischer Therapeut im klinischen Kontext
(Deutsche Rentenversicherung)
Anerkannter ambulanter Soziotherapeut (AOK)
Heilpraktiker - Psychotherapie
Hypnosetherapeut (IEK)
Systemischer Supervisor (FST)
Sozialmanager / OE
Sozialpädagogin



Angelika Zipse

Dipl. Heilpädagogin
Europäische Psychotherapeutin
Systemische Familientherapeutin
Theaterpädagogin



Dr. Matthias Brecklinghaus

Facharzt für Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie
Ärztlicher Leiter einer Fachklinik
Klinikleiter



Alexandra Kramm

Politikwissenschaftlerin
Systemische Beraterin (DGSF)



Bianka Sperling

Tanzsoziotherapeutin
Kreative Leibtherapeutin
Heilpraktikerin - Psychotherapie



7. Qualitätssicherung:

Alle Dozenten treffen sich zu einem konzeptionellen Austausch einmal im Jahr.

Zusätzlich treffen sich die drei Hauptdozenten zweimal im Jahr, um über die Prozesse in den jeweiligen Lehrgängen zu reflektieren und Veränderungen zu planen.

Darüber hinaus findet im Rahmen des Qualitätszirkels der DGSF ein fachlicher Austausch statt.

8. Räumliche und technische Gegebenheiten

Alle drei täglichen Basisseminare, als auch Supervision und Selbsterfahrung finden in den Räumen des **BSB** statt.

Hierfür stehen 120 m² zur Verfügung.

Zur Verfügung stehen ein großer Seminarraum, ein mittelgroßer Seminarraum und ein kleiner Seminarraum. Weiterhin gibt es einen Küchenraum sowie zwei Toilette.

In den Seminaren am BSB werden unterschiedliche technische Hilfsmittel, wie z. B. Videokamera, DVD Recorder, Beamer, Overheadprojektor und Leinwand, u.s.w. genutzt.

9. Verankerung in der DGSF

Das **BSB** ist seit 2004 institutionelles Mitglied.

Von 2007 – 2009 war Andre Böhlig Mitglied im Aussenausschuß der DGSF.

Seit 09.2009 ist er Mitglied in der Fachgruppe „Sucht“.

Fachreferent für die DGSF zum Thema Grundsicherung für Kinder

Der Weiterbildungslehrgang in „Systemischer Beratung“ wird gemäß den DGSF - Richtlinien am **BSB** umgesetzt.

10. Leitung des BSB

Leitung: André Böhlig

Stellvertretende Leitung und registriert bei der DGSF: Angelika Zipse

Zum Leitungsteam gehört Peter Sperling, Lehrender für systemische Beratung – DGSF.