

Whole Organisation Living Focusing (WOLF)

Eine focusing-orientierte Klärungshilfe im beruflichen Bereich

von Manfred Sickert

Manfred Sickert, der Leiter des Instituts für Training und Entwicklung im Management (item), stellt hier sein Modell der focusing-orientierten Organisationsentwicklung vor.

„Focusing?“ ... was ist das? Warum ist ein so wichtiges Wissen außerhalb des therapeutischen Bereichs so wenig bekannt? Liegt es an der Bezeichnung, die eher Konfusion und Unklarheit erzeugt? Braucht es ein kraftvolles Wort wie „WOLF“, das die innewohnende Energie und Power transportiert und neugierig macht? Liegt es daran, dass Focusing mit Worten nicht verständlich zu machen ist, sondern erlebt werden muss? Warum bleiben Menschen, die Focusing in der Arbeitswelt anwenden möchten, mit ihrem Angebot oft stecken? Wird dort die Grundhaltung und die Menschen, die sie transportieren, erst einmal als so anders, befremdlich erlebt? Ist die Polarisierung der unterschiedlichen Wertewelten so groß, dass man nicht zusammenfindet?

So viele Fragen nach dem „Warum“ ... vielleicht entsteht jetzt in Ihnen als Leser und „Focusing-Eingeweihtem“ eine innere Resonanz, ein eigenartiges Gefühl, unklar, komisch ... bleiben Sie dabei!

Focusing beschreibt einen Prozess der Veränderung, der auf Gendlins Entdeckung basiert, dass die Art und Weise, *wie* Menschen mit sich selbst in Beziehung treten, darüber entscheidet, ob sie sich in einer heilsamen Weise verändern oder steckenbleiben.

Das In-Beziehungen-Treten geschieht nicht nur zu sich selbst, sondern auch zu anderen Menschen, zu anderen Organisationen, zur Umwelt, im weitesten Sinne zu allem, was in unserem Universum existiert. Wir Menschen sind mit allem verbunden, jedoch nur mit wenigem bewußt in Beziehung. Der Schlüssel liegt im *Wie*, diese Beziehung zu gestalten und vor allem darin, überhaupt Beziehungen zu Neuem aufzunehmen.

Hat das, was für einen menschlichen Organismus gilt, auch für eine ganze Organisation Gültigkeit? Wenn ja, dann bekommt Focusing einen Stellenwert bei der Begleitung ganzer Organisationen in Veränderungs- und Wachstumsprozessen!

Focusing und Organisationsentwicklung (OE)

Organisationsentwicklung in Unternehmen kann als ein Prozess verstanden werden, in dem es darum geht, eine möglichst von allen getragene, gespürte Vision von gemeinsamen Zielen zu entwickeln. In beständiger Auseinandersetzung mit den Problemen des beruflichen Alltags werden diese Ziele stetig an die sich verändernde Umwelt angepaßt und so ein Prozess in Fluss gehalten.

Unternehmen erkennen, dass aufgrund ständig wachsender globaler Vernetzung der Wirtschaftssysteme Entscheidungen zunehmend im Umfeld von Komplexität und Unklarheit getroffen werden müssen. Die Steigerung der eigenen fachlichen Kompetenz oder die Inanspruchnahme von Unternehmensberatern hilft auch nicht weiter, Trends und Einflüsse so zu berechnen, dass verlässliche Vorhersagen über die Auswirkungen von Entscheidungen möglich werden, sondern kaschieren eher die eigene Hilflosigkeit.

So sind einige Unternehmen schon seit geraumer Zeit auf der Suche nach *ganzheitlichen* Konzepten, die die Weiterentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen weitertragen. Andere Unternehmen glauben noch daran, dass es für jede Situation ein optimales Verhalten gibt, das es zu schulen gilt.

Viele Unternehmen haben heutzutage Angst, an dem sich öffnenden Markt mit neuer Konkurrenz nicht zu überleben und versuchen, ihre Effizienz zu steigern. Was überwiegend dabei herauskommt, ist der Abbau

von Arbeitsplätzen und Sozialleistungen. Die Bezugnahme zum Ganzen und damit die Chance zum Wandel wird aus Angst vor Unsicherheit und Kontrollverlust verfehlt.

Der durch Gene Gendlin mit dem Wort „Focusing“ beschriebene Prozess bietet die Orientierung im Unklaren und die Beziehung zum Ganzen, hat das Wissen um den Prozess der Veränderung. Durch die Qualität des direkten Anspürens des Unklaren hilft Focusing, ein inneres Navigationssystem im Umgang mit komplexen, unberechenbaren Situationen zu entwickeln.

Dabei ist Focusing eine Möglichkeit, die allen Menschen natürlich innewohnt, die jedoch in unserer Kultur bei vielen mehr oder weniger verlorengegangen ist. Eine wichtige Erkenntnis ist die Entdeckung, dass der Prozess von allen Menschen erlernbar und wiederfindbar ist.

Durch die Orientierung mittels Focusing lassen sich Unternehmenskonzepte mit dem Erleben der Menschen, die diese Organisationen tragen, in Einklang bringen. Durch die Verbindung von Denken und Spüren lassen sich Konzepte anpassen und Entwicklungen in Fluß halten. Die wachsende Achtsamkeit und der Umgang damit, was „eingefaltet“ schon da, gespürt ist, ermöglicht ein frühzeitiges Erkennen von Unstimmigkeiten, bevor das Ausmaß einer Krise erreicht wird. So muss es nicht erst zum Scheitern kommen, bevor ein Problem erkannt wird und es zur Auseinandersetzung mit der unbequemen „Wahrheit der Situation“ kommt.

Haben die unbewältigten Probleme das Ausmaß einer Krise erreicht, ermöglicht Focusing, den inneren Abstand zu dem Unbewältigten herzustellen, so dass erst einmal wieder Atem geholt werden und von diesem Ort aus neu gecheckt werden kann, was hilft.

Dass Focusing eine Technik für „Bauchlinge“ ist, ist ein Irrglaube, der dadurch genährt wird, dass Focusing seine Hauptanwendung in Verbindung mit Psychotherapie hat. Die Angst der Unternehmen, damit im Chaos der Gefühle und Emotionen zu versinken, ist unbegründet. Das Gegenteil ist der Fall. In den Unternehmen regieren aus dem Untergrund zum großen Teil die Gefühle, die mühsam hinter der Fassade der Professionalität und Sachlichkeit verborgen werden.

Mit Focusing wird der Abstand zum Erleben hergestellt. Der innere Beobachter und Leiter hat die Führung über die eigene Person, das eigene „Innere Team“. Es wird ein „Körperling“ entwickelt, der auch in schwierigen Situationen nicht den Kopf verliert und sich auch nicht von seinen Gefühlen überschwemmen läßt, sondern in Resonanz mit sich selbst mit den Gegebenheiten der jeweiligen Situation zurechtkommt.

Sind Unternehmen erst einmal in Aufbruchsstimmung, neue Wege zu gehen, werden auf diesem Weg „Stolpersteine“ und „Hindernisse“ liegen, die erkannt und angemessen bearbeitet werden müssen. Das Neue muss gegen innere und äußere Widerstände am Leben gehalten werden. Eine Voraussetzung dafür ist der klare Auftrag der Verantwortlichen an der Unternehmensspitze.

Zu beachten ist, dass in Organisationen der Auftrag zur Problemlösung zunächst einmal vor dem Auftrag zur Weiterentwicklung der einzelnen Persönlichkeiten steht. Das ist anders als bei einem therapeutischen Auftrag und findet bei der Arbeit in diesem Praxisfeld Berücksichtigung.

Die Orientierung an den einzelnen Schritten des Focusing-Prozesses erfolgt auf mehreren Ebenen:

- *Entwicklung der gesamten Organisation über einen langen Zeitraum:*
Hier werden die inneren und äußeren Grenzen, der Bewegungsraum, in dem OE stattfindet, deutlich. Damit wird ein „Teilganzes“ klar, in welches das Unternehmen eingebettet ist. Dieses Teilganzes ist der Bezugspunkt für die einzelnen Workshops. Diesen Bezugspunkt immer wieder herzustellen, Grenzen zu achten, ggf. zu erweitern und an den Realitäten der Arbeitswelt zu bleiben, ist Aufgabe auf dieser Ebene.
- *Entwicklung des Themas der Gruppe in einem Workshop:*
Am Anfang eines jeden Workshops steht das Finden des Themas der ganzen Gruppe. Innerhalb dieses Themas finden die persönlichen Problemstellungen der einzelnen Teilnehmer ihren Platz.
- *Vertiefende Bearbeitung der Teilnehmeranliegen (Fallbearbeitung/-klärung):*
Darauf wird später eingegangen.

Focusing in Verbindung mit anderen Konzepten

WOLF ist ein Ansatz, in dem beschrieben wird, wie Focusing in Verbindung mit anderen Konzepten eine Brücke zur Arbeit in Unternehmen schlagen kann.

Mit dem Wissen um den durch Focusing beschriebenen Veränderungsprozess bringen wir in die Arbeit der Unternehmen die Grundhaltungen der Achtsamkeit und Absichtslosigkeit ein. Das ermöglicht den Kontakt mit der gefühlten Bedeutung von Problemen und steht erst einmal im Gegensatz zu dem oft einseitig gelebten lösungs- und maßnahmenorientierten Denken und Handeln nach dem Ursache-Wirkungsprinzip.

Den körperlich spürbaren Bezug zum Unklaren, Vagen herzustellen, dabei in einer absichtslosen Haltung zu verbleiben und sich spürend dem körperlichen Ort zuzuwenden, der nichts verspricht, ist für viele Menschen fremd und schwierig. Das „Heimspiel“ in Organisationen ist nun einmal das logische Denken. So geht es denn erst einmal darum, die Menschen dort abzuholen, wo sie sind. Psychologische Modelle helfen, klarere Gedankengebäude über komplexe Situationen zu schaffen. Focusing bleibt nicht stecken im Analysieren von Problemen, in Erklärungen und Festschreibungen, in den immer wiederkehrenden Zyklen von Emotionen und Gedanken ohne Veränderung.

Ein bildlicher Vergleich zur Verdeutlichung der Qualität der Arbeit: Wenn wir ein Haus planen, machen wir uns Gedanken über die Wände, den Platz der Türen und Fenster, die Ausstattung und Einrichtung von Wohn- und Schlafzimmer, Küche und Bad. „Das Eigentliche ist unsichtbar“, läßt Saint-Exupéry den kleinen Prinzen das Geheimnis mitteilen. Das Darin-Wohnen geschieht im leeren Raum, den die Wände umschließen. Wenn wir uns in der Vorstellung in diesem leeren Raum bewegen, darin herumgehen, bekommen wir ein Gefühl, eine Vision, einen Geschmack („Felt Sense“) von der besonderen Art des Darin-Wohnens. In uns können Lösungen über die Gestaltung und Ausstattung entstehen, die wir verändern, bis es paßt. So können Entscheidungen vorher am Erleben überprüft werden und damit Dinge entstehen, die besser mit unseren Erwartungen übereinstimmen.

Focusing als Prozessorientierung

Zunächst kommt der „Kopfling“ zu seinem Recht, die Kontrolle und die Orientierung über den Ablauf des Prozesses und die Leitung zu behalten (**Inneren Freiraum finden/Herausstellen**). Er wird zum „Kopf-/Körperling“, der die Achtsamkeit auf den innerlich gespürten Raum richtet, auf das, was mehr ist als das schon Gedachte. Er stellt damit eine ganzheitliche Bezugnahme her, spürt, wie der leiblicher Körper das trägt, was noch dazugehört, wie „es“ sich *als Ganzes* anfühlt und läßt die gefühlte Bedeutung dazu entstehen (**Felt Sense**).

In einer bewußten, ständigen Zick-Zack-Bewegung zwischen *noch ungeformtem Erleben* und *gedanklichem Erkennen* erhält der „Kopf-/Körperling“ die innere Beziehung zu dem inneren Ort aufrecht, an dem „es“ sich zuerst auf einer symbolischen Ebene ausdrückt. Auf dieser Ebene kann durch das Dabeibleiben beim noch Unklaren ein Vergleichen des Symbols mit dem körperlichen Erleben (**Genauern, Vergleichen**) erfolgen, bis die Symbolisierung ein Gefühl von Stimmigkeit („Ja genau, das paßt“) ergibt (**Griff**).

Das Gefundene kann direkt gefragt werden, was „es“ ist. Durch die dabeibleibende Aufmerksamkeit kann „es“ sich von selbst öffnen und seine Geschichte erzählen. Das Erkennen, was „es“ ist, wird mit einer großen Entlastung (**Felt Shift**) erlebt, die etwas mehr Luft und Erleichterung bringt.

Die äußere Situation hat sich zunächst noch nicht geändert. Geändert hat sich die Art und Weise, wie es der Körper trägt. Das setzt die Energie frei, die nicht mehr benötigt wird, um Erkenntnisse im Unbewußten festzuhalten. Es entstehen von selbst Handlungsimpulse, die aus einer festgefahrenen Situation herausführen (**Action Step**). Es ist eine erstaunliche Erkenntnis, dass die gefühlte Bedeutung des Problems die Lösung schon in sich trägt.

Ob ein so gefundener Schritt wirklich in die Richtung einer Lösung geht oder nur eine Problemverlagerung nach einem alten Muster ist, kann nochmals direkt am Erleben geprüft werden (**Bias Control**).

Auf dieser Grundlage können Entscheidungen und Handlungsimpulse die ganze Kraft der Person besitzen, begleitet von einem Gefühl von Richtigkeit und Stimmigkeit. Das kann ein Anstoß für eine spürbare Bewegung des gesamten Lebensflusses sein, aus der weitere kleine Schritte folgen, die den gesamten Lebensbereich umfassen (**Fortsetzungsordnung**).

Durch das **wertschätzende Annehmen** und die Akzeptanz von allem, was ist („... nicht schön, aber wahr ...“), können Menschen sich langsam wieder in Besitz von sich selbst mit allen positiven und negativen Empfindungen bringen. Das Aufgeben der Identifikation mit den eigenen Gedanken und Emotionen, das Erkennen aller unbequemen, „komischen“ Empfindungen als „beste Freunde“ und kostbarer Besitz, sind Schlüsselerlebnisse auf dem weiteren Entwicklungsweg.

Für diese Erfahrungen braucht es aber nun einmal das Vertrauen, sich einzulassen. Das erfordert einen guten äußeren Rahmen, der Ruhe und Schutz bietet und auch das Erleben des Angenommenseins mit allen Eigenarten der eigenen Persönlichkeit. Alle Verhaltensmuster zur Vermeidung von schmerzhaftem Erleben sind „herzlich willkommen“, denn sie sind der Schlüssel zu den nächsten persönlichen Wachstumsschritten.

Bearbeitung persönlicher Anliegen (Fallbearbeitung/-klärung)

Zum **1. Schritt** des Focusing-Prozesses, einen **inneren Freiraum finden** (*clearing a space*), wird eine Struktur angeboten, die bildlich den Prozess in einen Rahmen stellt.

Zur Darstellung der Anliegenhebung und -bearbeitung wird ein Fünf-Felder-Modell benutzt, das seine Wurzeln in dem verbreiteten Kommunikationsmodell von Prof. Schultz von Thun, den „vier Seiten einer Nachricht“, hat. Die neue fließende Erlebensdimension der gefühlten Bedeutung (Felt Sense) ist das zentrale Feld, das von den Feldern der Sache, der Selbstkundgabe, der Beziehungen und der Handlungen eingrahmt wird.

Dabei wird von Anfang an besonders gut klar, dass der Felt Sense etwas ganz anderes ist als z.B. die Selbstkundgabe (der Gefühle und Empfindungen, die benennbar sind), dass da noch „mehr“ ist, zu dem erst einmal ein Zugang gefunden werden muss. Eine kurze theoretische Hinführung paßt dabei gut in die Arbeitswelt und kommt den Teilnehmern entgegen, die sich zuerst gerne über den Verstand orientieren.

Die Bedeutung der fünf Felder im Einzelnen:

- **Feld der Sache:** Darstellung des Problems möglichst in einer Schlüsselszene, die wiederkehrend als unbefriedigend erlebt wird.
- **Feld der Beziehungen:** Darstellung der Beteiligten, des Systems, z.B. mittels eines Organigramms.
- **Feld der Selbstkundgabe:** Darstellung der „Innerung“ des Protagonisten, der Gefühlswelt, symbolisiert als Ergebnis der Erkundung des eigenen „Inneren Teams“, das in der Situation zu schaffen macht.
- **Feld der Handlungen:** Darstellung bereits erfolgter Lösungsversuche, Formulierung eines Zieles, wenn möglich formuliert als „wie kann ich ... angesichts der Dinge, wie sie nun einmal sind?“
- **Feld der gespürten Bedeutung (Felt Sense):** ein dynamisches, „fließendes Bild“, das für den gegenwärtigen Erlebensfluß der gespürten Bedeutung steht. Es ist die Bezugnahme zur Leinwand, auf der sich das Erleben zu den vier äußeren Feldern symbolisiert. Aus diesem Bild „fließt“ der Erlebensstrom in der Symbolik des Impliziten, Eingefalteten. Über den Focusing-Prozess entstehen hier Einsichten und Handlungsimpulse, die in Verbindung mit den äußeren vier Feldern stehen und dort die Abbildungen vervollständigen.

Zuerst erfolgt die Erhebung des Anliegens auf den äußeren vier Rahmenfeldern. In einer Kurzvorstellung kann der Protagonist sein Thema erläutern und bildlich darstellen, so dass zunächst eine erste Landkarte des Anliegens entsteht. Dadurch wird ein innerer Abstand möglich, da alles, was dazu zu sagen ist, gehört wird und durch **Herausstellen** einen Platz gefunden hat.

Die Focusing-Art des Zuhörens, das **Listening**, hilft, dass schon dabei eine neue Bezugnahme möglich wird. Die Identifikation mit dem ganzen Problem, den eigenen Gedanken und Gefühlen, wird gelockert und damit Veränderung möglich. Das geschieht besonders durch die „Innerung“ auf dem Feld der Selbstkundgabe mit der Erkundung des sog. „Inneren Teams“ als „innere Angestellte“, die entdeckt und kennengelernt werden wollen und denen so der Raum gegeben wird, sich selbst zu äußern. Der Protagonist erlebt sich dabei als Beobachter und Leiter seiner „inneren Gruppe“.

In einer beruflichen Beratung/Supervision ist mit dieser Anliegenhebung eine erste Klärung erfolgt. Der weitere Weg des Klärungsprozesses könnte jedoch leicht eine Richtung annehmen, die von der *strukturgebundenen* Diagnose des Beraters oder des Protagonisten abhängig ist.

Im Focusing-Prozess ist dagegen „das Unklare“ der willkommene Zugang zum weiteren Prozess und kann zur weiteren Anliegenklärung erfragt werden.

Hier wird schnell der Unterschied zwischen Unklarheit aufgrund fehlender Information und der beständig bleibenden Unklarheit deutlich, die direkt gespürt werden kann. Der Entfaltung des Vagen, aber Spürbaren wird symbolisch auf dem fünften Feld Raum gegeben. Dabei wird die Achtsamkeit auf *das* Erleben

gerichtet, das zunächst wenig verspricht und das im Alltag kaum Beachtung findet, weil „es“ sich noch nicht in Worten ausdrücken läßt.

So erfolgt in der weiteren **Anliegenbearbeitung** die *direkte Bezugnahme auf dieses Unklare*. Es geht darum, im **2. Schritt** einen **Felt Sense** einzuladen und damit die gefühlte Bedeutung zu finden. Die Einbeziehung und Entfaltung dieser Erlebensdimension ist das eigentlich Neue. Sie ist die Voraussetzung, dass wirklich der zentrale Punkt getroffen wird, an dem es hakt.

Folgende Fragen sind dazu hilfreich:

- „Gibt es etwas, das mehr ist als das ...?“
- „Was ist das Unklare daran?“
- „Wie trägt es der Körper als Ganzes?“
- „Gibt es dazu eine innere Resonanz?“

Die „Er“-Lösung des Problems ist bereits in der gefühlten Bedeutung, dem Felt Sense enthalten. Das Spüren des Felt Sense ist bereits die Veränderung, mit etwas Neuem in einer neuen Art in Beziehung zu sein, auch wenn alle Dinge, die damit zu tun haben, noch nicht ins Bewußtsein vorgedrungen sind. Der Organismus weiß um das Ganze und kann die Antwort geben. Der Felt Sense verhält sich allerdings meist wie ein „scheues Wesen“, wie z.B. ein Reh, das bereit ist, sofort wieder im Dickicht zu verschwinden.

Der **3. Schritt** ist die Entfaltung des Felt Sense durch **Genauern**, mit dem Ziel, einen **Griff** zu finden, der die „Crux“ an der ganzen Sache symbolisiert und dabei zu bleiben, bis es sich von selbst entfaltet.

Folgende Fragen sind dazu hilfreich:

- „Wie fühlt sich das genau an?“
- „Paßt ... genau?“
- „Was ist so wie das ...?“

Ist dieser körperliche Resonanzgriff gefunden, können im **4. Schritt** an diesen körperlich gespürten Ort direkt Fragen gestellt werden, die dort in der Bewegung zum **5. Schritt** ihre Antwort finden und sich mit der Qualität des plötzlichen Erkennens (**Felt Shift**) melden.

Folgende Fragen sind dazu hilfreich:

- „Was ist das Schlimmste, die Crux daran?“
- „Was würde es brauchen, damit es sich gut anfühlt?“

Im **6. Schritt** geht es um das **wertschätzende Annehmen** des Neuen. Es ist wichtig, dem Neuen Zeit und Aufmerksamkeit zu geben und es vor den kritischen Gedanken des „Über-Ichs“ zu schützen. Diese „Kritiker“ treten innen als „Mitarbeiter des Inneren Teams“ auf, außen als Mitarbeiter, Vorgesetzte und Kollegen. Da diese unüberhörbaren Stimmen oft als vorschnelle Ratgeber und Helfer unaufgefordert von oben auf uns herunterkommen, ist es wichtig, sie energisch zu bremsen. Wir können an unserer Lebensenergie prüfen, ob sie es gut oder schlecht mit uns meinen, ob sie uns „nähren“ oder nicht.

Das durch den Prozess Gefundene kann nun in die Ausgangssituation eingesetzt werden und geprüft werden, ob es hilft. Wichtig ist, dass es sich immer nur um einen Aspekt der ganzen Sache handelt. Ggf. entsteht daraus ein erster kleiner Schritt auf der Handlungsseite. Das Gefundene darf nicht als Problemlösung der ganzen Sache angenommen werden, die wieder starr nach altem Muster verfolgt wird. Wichtig ist, dass etwas in Bewegung kommt und in Fluß gehalten wird.

Es ist selbstverständlich, dass auch in der beruflichen Praxis kein Focusing-Prozess nach diesen idealen 6 Schritten abläuft. Der Protagonist wird sich immer wieder in den äußeren vier Feldern bewegen. Das soll auch so sein, denn wenn das bewußt geschieht, ist bekanntlich der Weg bereits das Ziel.

Was ist das Neue an WOLF ?

WOLF bietet ein am Focusing orientiertes Konzept an, das im Rahmen der Organisationsentwicklung einen Prozess in Bewegung bringt und in Fluß hält. Es führt

- aus eingespurten Problemlösungsmustern (Gedankenzwängen / „geborgtem“ Wissen),
- über Hilfen zur Strukturgebung (Denken / Bewusstsein),
- zur Sinnfindung (Spüren / Bewusstheit),
- zu neuer Sinngebung (Erkennen / Weisheit),
- zu einer realitätsnäheren Neuorientierung (Denken / Verantwortung),

- zu neuen Handlungsspielräumen (Tatkraft / Persönlichkeit).

Dieser Prozess muss in einer Art Entwicklungsspirale immer wieder durchlaufen werden und erfolgt parallel auf den drei Ebenen der OE-, der Gruppen- und der Persönlichkeitsentwicklung. Die Orientierung in komplexen Situationen wird anhand psychologischer Modelle erleichtert, in denen die Erlebenskategorie der gefühlten Bedeutung (Felt Sense) fließend mit dem analytischen Denken in Verbindung steht und sich in besserer Übereinstimmung fortsetzt.

Das Anwenden dieser Konzeption setzt eine Ausbildung in beratender Tätigkeit und im Focusing voraus.

(Aus: Focusing-Journal Nr. 3, 1999)

Manfred Sickert

*geb. 1951, Dipl. Ing., Trainer des Focusing Institute New York, Gründer des Instituts für Training und Entwicklung im Management (item); Ausbildungsleiter in der Energiewirtschaft und freiberuflicher Trainer (Organisationsentwicklung, Beratung, Supervision), Ausbildung u.a. zum Experten für Kommunikation bei Prof. Schulz von Thun, Hamburg
Anschrift: D-25541 Brunsbüttel, Am Alten Wall 11, Tel.: 04852 54321*