

Gemeinschaftliche Beratung

Ein Gesprächsmodell für Gruppen in der sozialen Arbeit, Teamentwicklung und Gemeinwesenarbeit

- Johannes Holz, Jan. 2014 -

A. Gemeinschaftliche Beratung in sozialer Arbeit und Therapie

Gemeinschaftliche Beratung ist ein Gesprächsmodell zur Selbsthilfe und kann in offenen und geschlossenen Kontexten genutzt werden. Sie hat sich in verschiedenen Feldern sozialer Arbeit bewährt. Sie fördert Selbsthilfe als Teil von *Gemeinwesenarbeit*, z.B. in sozialen Brennpunkten, Selbsthilfe in den Bereichen *seelischen Wohlbefindens*, Selbsthilfe zur Unterstützung *gesellschaftlicher Inklusion* gegenüber belastender Exklusion. Gemeinschaftliche Beratung unterstützt dabei, Normen, Routinen und Gewohnheiten der gesellschaftlichen Teilhabe und des Zurechtkommens im Alltag für ein gelingendes Leben in ein ideales Verhältnis zu bringen (Konzept Lebensführung)¹. Es geht um Angebote, Interpretation und Wahrnehmung von Chancen sozialer Inklusion und entsprechendem Verhalten. Sie arbeitet mit Instrumenten des systemischen verhaltensorientierten Arbeitsansatzes, um vorhandene Gewohnheiten und Muster zu erkennen und sie im Rückgriff auf eigene Ressourcen zu nutzen oder zu verändern². Ausgangspunkt ist die Frage nach dem subjektiven Empfinden der gegenwärtigen Situation, die von Vorstellungen von einem gelingenden Leben, von Wohlbefinden oder Lebensglück abweicht³. Die Gruppen bilden sich im offenen Kontext nach Grundsätzen der Selbsthilfe mit dem Wunsch, Beratung zu erhalten, in Krisen und widrigen Lebensumständen neuen Zugang zu eigenen Ressourcen zu finden (Förderung von Resilienzpotentialen⁴) und einander achtungsvoll zu stärken. Das Modell spricht Erwachsene und Jugendliche an. Es findet großen Anklang, weil es „blinde“ Flecken und Muster aufzeigt. Es hilft Alternativen, sogenannte Möglichkeitsräume, zu finden.

Der systemische Charakter des Gesprächsmodells erinnert an Fishpool, „reflecting-team“ und „sharing“. In seiner Stetigkeit und Integration ist es jedoch einzigartig. Sein theoretischer Ansatz ist in der systemischen Familientherapie, der systemischen Theorie und der Kommunikationswissenschaft verankert.⁵ Die Ergebnisse sind immer wieder eine Überraschung. Die Ansprache verschiedener Ebenen z.B. biografisch, beziehungsorientiert, Denken, Gefühle erleichtert, Sinnzusammenhänge als Problem- oder Erfolgssystem zu erschließen (*Mehrebenenansatz*). Es lädt zu Schleifen ein, „*learning loops*“⁶, die in übergeordnete Ebenen führen (Metaebene) und fördert mit *narrativen Techniken* Perspektiven- und schließlich Paradigmenwechsel.

Insbesondere in kulturell und sozial vielfältigen Gruppen überwindet Gemeinschaftliche Beratung Begrenzungen durch Nichtwissen und unreflektierte Kulturstandards, indem die Betroffenen selbst die inhaltliche Führung des Gespräches übernehmen. Die Gesprächsleitung gewährleistet für die Beteiligung der Anwesenden notwendige Offenheit und einen an der betroffenen Person ausgerichteten Prozess⁷. Dies ermöglicht die Vergewisserung des Kontextes,

¹ zur Lebensführung vgl. Wirth 2012

² vgl. ebd. S. 239

³ vgl. Glücksforschung, flow, Selbstverwirklichung: wikipedia 2.01.2014

⁴ Resilienzförderung nach Hildenbrand u. Welter-Enderlin 2012, vgl. Holz 2012 Resilienz und Sozialraum

⁵ In Brasilien ist es Teil der Bewegung für Psychische Gesundheit in der Gemeinwesenarbeit von Großstadtfavelas (Movimento de Saúde Mental, Terapia Comunitária s.u.)

⁶ Einen detaillierten Überblick zum individuellen und kollektiven Lernen, Lernschleifen, gibt Henschel 2001, Communities of practice. Plattform für organisationales Lernen

⁷ vgl. El Hachimi 2008

geführt durch die Sprechenden selbst (systemische Fragetechniken) und macht verfestigte Kulturstandards bewusst⁸.

Die Personen finden durch ihre Netzwerke zur Gemeinschaftlichen Beratung. Mit neuen Perspektiven realisieren sie eigene Ressourcen zu neuen Chancen, werden unterstützt, an kommunikative Netzwerken und Organisationen zur Bewältigung ihrer Anliegen Anschluss zu finden. Drei Merkmale des Sozialen ziehen sich durch das Gespräch: „*sharing*“ (Anteil nehmen und Anteil gewähren), „*empowerment*“ (Ermächtigung zu handeln)⁹ und „*appreciation*“ (Wertschätzung)¹⁰.

Das Modell kann auch zur Stärkung und Supervision von *Teams Ehrenamtlicher* genutzt werden: kirchliche Gemeinde- und Verbandsgruppen (Willkommenspastoral, Sterbebegleitung, Krankenbesuchsdienste, soziale Dienste), ehrenamtliche Mentoren, Begleitende von Schutzbefohlenen, von Interessensgruppen, Frauen- und Männergruppen, Alleinerziehende und andere mehr.

Gemeinschaftliche Beratung bewährt sich in *belasteten Lebenssituationen*, z.B. mit *Angehörigen* von Suchtkranken, von psychisch Kranken, oder von Personen mit anderen schweren Krankheiten. In *therapeutischen Prozessen* sind Gruppen gemeinschaftlicher Beratung sehr erfolgreich im Anschluss an eine Einzeltherapie. Dann werden sie im Umfeld von therapeutischen Facheinrichtungen (z.B. Eltern von Kindern mit ADHS, Klienten mit Angstgefühlen, Depression, in Lebenskrisen, Trennungsprozessen) angeboten¹¹.

Interessenten finden in die offenen Gruppen auf Empfehlung Anderer, aufgrund von gemeinsamen Interessen oder Überweisungen von anderen Stellen (Einrichtungen sozialer Arbeit, Therapeuten, Facheinrichtungen) im Hinblick auf besondere Anliegen. Die Gruppen sind offen für Neuinteressenten. In der Regel kommen Interessenten für eine Reihe von Sitzungen an sog. „Orte des Zuhörens¹²“. Es sind leicht zugängliche Treffpunkte, die nur nach persönlicher Interessensbekundung und Erstgespräch bekannt gegeben werden.

Das Gesprächsmodell unterscheidet sich von „Intervision¹³“ und „kollegialer Beratung“, da die Beteiligten kein Team sind, es keine Expertise voraussetzt. Gemeinschaftliche Beratung ist offen und nutzt die Lebenserfahrung der Anwesenden. Voraussetzung ist eine ausgebildete und begleitete Gesprächsleitung. Fachpersonal übernimmt zur Qualitätssicherung die Supervision der jeweiligen Gesprächsleitenden. Die Gruppen sind in der Regel offen für weitere Interessierte, anders als in der geschlossenen Teamsituation. Gemeinschaftliche Beratung integriert Volksweisheiten, Volkswissen und Erfahrungswerte. Ihr inklusiver Charakter, ihre Arbeit mit Assoziationen und Einbeziehung verschiedener Ebenen, wie Verstand, Gefühle und der Wechsel zu einer systemischen Sicht von Problemen, ermöglichen eine leichte, freundschaftliche und spielerische Entwicklung des Gespräches.

In den Gesprächen werden gelegentlich Anliegen vorgebracht, die einer Einzelberatung, einer Fachberatung, Supervision oder Einzeltherapie bedürfen. Diese Anliegen werden wahrgenommen, zur Bearbeitung aber delegiert.

Für die Personalentwicklung und Teambildung im Profit- und Nonprofit-Bereich ist die Gemeinschaftliche Beratung ein hervorragendes Instrument, um Bruchstellen und Potentiale in

⁸ Zum dekonstruktivistischen Ansatz vgl. Rudolf Leiprecht, Ulrike Bielefeld www.anti-bias-werkstatt.de

⁹ Zu Empowerment und Umgang mit Macht vgl. Staub-Bernasconi 2007, S. 247ff und S. 405ff.

¹⁰ Auf ganz verschiedene Weise konnte ich bei sozial engagierten Menschen in Assam/Indien und Maranhão/Brasilien eine Grundhaltung der Wertschätzung und Dankbarkeit kennenlernen, die über „weite Durststrecken“ in menschenrechtsorientiertem sozialen Engagement Beharrlichkeit und Konfliktfähigkeit fördert.

¹¹ Zur systemischen Gruppenpsychotherapie vgl. Herr u.a. 2012.

¹² In Portugiesisch „*espaço de escuta*“, dt. Räume des Zuhörens.

¹³ Zu Intervision und kollegialem Coaching vgl. Lippmann 2009

Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur und Arbeitsprozessen¹⁴ zu erkennen. Fortschreitende Globalisierung steigert den Bedarf an Flexibilisierung in Arbeitsprozessen und abteilungsübergreifender, sowie internationaler Teamarbeit. Dabei ist eine optimale Passung von Potentialen der Mitarbeitenden und Arbeitsabläufen eine ständige Herausforderung für Führungskräfte, Teamleitung, Mitarbeitende und Unternehmenskultur. Hier erleichtert gemeinschaftliche Beratung das Erkennen von Hindernissen und „blinde“ Flecken, macht den Bedarf organisationaler Lernprozesse bewusst und zeigt die Notwendigkeit von Organisations- oder Personalentwicklung auf.

B. Ablauf des Gesprächs

1. Schritt: Begrüßung und Empfang (Joining)

Der Gesprächsleiter¹⁵ empfängt die Gruppe. In der Regel hat jemand aus der Gruppe einen kleinen Imbiss und Getränke vorbereitet. Nach einer Zeit des Austauschs und der Stärkung beginnt das Gespräch.

Verbunden mit einem Lied oder Spiel wird besonderen Ereignissen der zurückliegenden Tage oder Wochen gedacht: Wer hatte Geburtstag, welche Ereignisse prägten die Zeit etc. Es entsteht eine aufgeschlossene, freundliche und einander zugewandte Atmosphäre.

Die Gesprächsleiterin ruft die Regeln des Gesprächs in Erinnerung (s. Kasten).

2. Schritt: Anliegen und Auswahl des Themas

Wenn die Gruppe sich gefunden hat, ermuntert die Gesprächsleiterin die Teilnehmenden, die eine Fragestellung oder belastende Lebenssituation bedrückt, sich zu melden und das Problem zu beschreiben. Damit beginnt der Aufbau der beiden Spannungsbögen zu Lebensglück und Lebensführung in den Erzählungen der Anwesenden, ausgehend vom persönlichen Empfinden der Abweichungen von erwünschten Zuständen des Glücks und der Lebensführung. Meist kommen verschiedene Probleme auf den Tisch: übermäßiger Alkoholkonsum, Gewalt in der Familie, Arbeitslosigkeit, Ungehorsam der Kinder, Krankheit, Trennung, Tod, Missbrauch, Verarmung etc. In diesem Austausch soll dem Anliegen Zeit und Raum gegeben werden. Das äußere Problemsystem wird beschrieben, sowie die „inneren“ Mitglieder des

Spielregeln des Gesprächs:

1. **Schweigen:** Wenn jemand aus dem Kreis spricht, sind alle anwesenden still, um aufmerksam zuhören zu können.
2. **Vertraulichkeit:** Alle Inhalte und Namen bleiben in der Gruppe.
3. **ICH-Form:** Wir sprechen von eigenen Erfahrungen, was wir selbst erlebt oder erlitten haben, was uns half, die Schwierigkeiten zu meistern. Dadurch werden wir für Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufmerksam. Deshalb sprechen wir bei allen Sätzen in der ICH-Form, der 1. Person des Tuwortes.
4. **Keine Ratschläge:** Wir geben keine Ratschläge und wir urteilen nicht über jemanden. Wir erzählen einander unsere Erlebnisse, um voneinander und unseren Erfahrungen zu lernen (*Systemgrenzen-Systemübertragungen*). Jeder nimmt mit, was hilfreich ist.
5. **Unterbrechungen sind erwünscht:** Wenn jemand aus dem Kreis erzählt und eine andere Person erinnert sich an eine Geschichte, ein Sprichwort oder ein Lied mit Bezug zum Thema, dann geben wir ein Zeichen, halten ein und unterbrechen dazu das Gespräch (*Mehrebenenansatz, Perspektivenwechsel*). Das öffnet uns für verschiedene Ebenen und Dimensionen des Themas.

¹⁴ Vgl. Ressourcenorientierte Teamarbeit, Herwig-Lempp 2009

¹⁵ Im Text benutze ich abwechselnd die männliche und weibliche Wortwahl, um auf die unterschiedlichen Perspektiven hinzuweisen.

Systems, wie auch Setting, Leistungsdruck, Erwartungen, Blockierungen. Die Phase schließt mit fokussierenden Sätzen zur *Auftragsklärung*¹⁶ ab.

Daraufhin wird ein Einvernehmen in der Gruppe erarbeitet, welches Anliegen als das dringlichere gelten kann und in dieser Runde bearbeitet werden sollte. Andere Anliegen werden gewürdigt, delegiert oder auf ein späteres Gespräch bei anderer Gelegenheit verschoben.

3. Schritt: Kontext erfragen (Wirklichkeitskonstruktion)

Gesprächsleiter und Gruppe bitten die betreffende Person, mehr über das Anliegen zu berichten, um den Kontext des Problems zu verstehen. Dabei unterstützt der Gesprächsleiter die Erkundung durch gezieltes Nachfragen. Jede Frage öffnet neue Perspektiven, um Zusammenhänge auch anders zu verstehen.

Warum geschah...?, Wie hat sich xy gefühlt als ...?, Was hat so sehr verletzt...?, Wer unterstützt ...?, Welche Personen waren dabei?, Was macht xy stark ...?, Mit welchen Lebenssituationen ist das Ereignis verknüpft...?

Mit zirkulären Fragen¹⁷ wird jedes Verhalten auch als kommunikatives Angebot wahrgenommen: Wie würde xy die Angelegenheit beschreiben? Wie versteht sie die beschriebenen Symptome? Welche Erwartungen und Beobachtungen sind für diese Person damit verbunden? Was löst dies bei dritten Beteiligten aus? Ziel ist, Muster und Prozesse zu erkennen, die von Kommunikation und Handlungen gebildet werden. Die Führung liegt beim Befragten (vgl. Unterschied zum Interview), Außenperspektiven werden deutlich. Zirkuläre Fragen: klassifizieren durch eine Rangfolge, unterscheiden durch Gegensätze, Prozentfragen und Skalierungen, fragen nach Übereinstimmungen, vergleichen verschiedene Beziehungen und Muster.

Zwei Zielbereiche werden gegenüber gestellt: Wirklichkeitskonstruktion und Möglichkeitskonstruktion (im 4. Schritt)¹⁸. In der *Wirklichkeitskonstruktion* werden aktuelle Beziehungen und Muster deutlich. Mit ihr beschreibt die Person den *Auftragskontext* (Erwartungen) und den *Kontext des Problems*: Problem-, „Paket“, Beschreibungen, Tanz um das Problem, Erklärungsversuche, Bedeutungen des Problems für verschiedene Beziehungen (vgl. *Schleifen*¹⁹).

Die Gruppenmitglieder lernen, *Kontext* und Vorgeschichte zu verstehen, erkennen *Kraftquellen* der Person, ihr wichtige Werte, Träume und Schwierigkeiten, die sie bewegen. Sehr wichtig ist, dass die ausgewählte Person und ihr Anliegen im Mittelpunkt bleibt („Star“).

Die Gesprächsleiterin hält für die weitere Arbeit zentrale Stichworte fest, die auf Verankerungen und Verhaltensmuster des Anliegens hinweisen. Sie benennt im Sinne der Auftragsklärung „Themen hinter dem Thema“. Sie notiert die Schlüsselthemen der Erzählung, zum Beispiel zu Alkohol - Abhängigkeit, zu Trennung - Verlust.

4. Schritt: Arbeit an den Themen hinter dem Thema, Wirklichkeiten und Möglichkeiten

Im vierten Schritt schweigt die betroffene Person und verfolgt aufmerksam das Gespräch der Gruppe. Die Gruppe übernimmt die Aufgabe eines reflektierenden Teams²⁰. Die zentralen Schlüsselbegriffe eröffnen einen systemischen Zugang. Was bedeutet es in körperlicher, psychischer, sozialer Sicht? Stichworte sind beispielsweise: Schuldgefühle, Täuschung,

¹⁶ vgl Auftragskarussell: v. Schlippe/Schweitzer 2000, S. 238ff.

¹⁷ Zirkuläre Fragen erkunden die kommunikative Bedeutung (vgl. Schlippe/Schweitzer 2000, S.138 ff)

¹⁸ Vgl. zur Verarbeitung der Ambivalenz von Möglichkeit und Wirklichkeit moderner Lebensführung (Wirth 2012).

¹⁹ Das Denkmodell der systemischen Schleifen besteht aus mehreren Schritten, die zyklisch wiederholt werden:

Informationen sammeln, Hypothesen bilden, Interventionen planen oder Erfahrungen austauschen. Sie beginnen mit jedem Aspekt und jeder Verknüpfung neu, erhöhen die Komplexität. Vgl. Königswieser/Hillebrand 2008, S. 45 ff.

²⁰ Zum reflektierenden Team vgl. Schlippe/Schweitzer 2000, S. 38ff.

Depression, Verlust, Verrat, Intrigen, Verlassenheit. Nach der Erkundung des Problemsystems im dritten Schritt geht es jetzt um die Dimensionen einzelner Schlüsselthemen und ihren Verankerungen in Lebenswelten. Um den roten Faden zu behalten ist hilfreich, nach dem jeweiligen Sinnzusammenhang zu fragen²¹.

Aus der Liste wird ein zentraler Begriff ausgewählt, um ihn tiefer zu durchleuchten (*Reduktion der Komplexität*), z.B. Grenzen setzen. *Lösungsorientiert* kann bereits nach Ausnahmen vom Problem gefragt werden, nach Ressourcen, nach Differenzen (*Sichtweisen, Wunderfrage*) und Veränderungen. *Verschlimmerungsfragen* machen Grenzen bewusst. Die Kombination von lösungs- und problemorientierten Fragen kann den „insgeheimen“ Nutzen des Problems herausarbeiten, nach Zukunftsplänen fragen, nach einem evt. gesteuerten Rückfall oder mit als - ob - Fragen den Horizont erweitern.

Mehrere Begriffe werden nacheinander bearbeitet, z.B. Schutzraum, Scheitern, Übergriffe, Kraftquellen, Glaubenssätze. Dazu achtet die Gesprächsleitung darauf, dass das Gespräch an jeweils einem Begriff orientiert bleibt. Das Gespräch löst sich von der Person und ihrem Anliegen und bearbeitet das Problem im jeweiligen Fokus und seinen systemischen Zusammenhängen (Sinnkontext). Das macht die Betroffenen frei und führt in der Regel zu einer sehr ermunternden Leichtigkeit. Es eröffnet *Vielseitigkeit* in den Inhalten und *Perspektivenwechsel*: Geht es um Untreue, nach der positiven Seite der Treue fragen, geht es um Abtreibung, dann auch die soziale Abtreibung erfragen, geht es um Verlust, auch den Gewinn erarbeiten, geht es um Hunger, auch nach dem sozialen Hunger fragen. An dieser Stelle können aus der vorherigen Phase ein anderes systemisches Thema aufgegriffen werden. Mit der Anzahl der bearbeiteten Themen sollte jedoch maßvoll umgegangen werden.

Wenn deutlich wird, dass eine Fachberatung oder therapeutische Arbeit an tiefer liegenden psychischen Verankerungen des Anliegens notwendig ist, können kompetente Berater und Therapeutin eine entsprechende Vereinbarung mit der betroffenen Person schließen (*Kontrakt*), mit der Gruppe eine Übereinkunft einholen und entsprechend die Arbeit im Einzelsetting fortsetzen. Damit wird das Modell der gemeinschaftlichen Beratung unterbrochen, d.h. die individuelle Arbeit sollte dann zu einem späteren Zeitpunkt in den Gruppenkontext zurück finden. In diesem Setting der Gemeinschaftlichen Beratung empfiehlt sich dann, diese Anliegen in eine andere Situation oder an andere Fachleute zu delegieren. Die Gesprächsleiterin braucht dazu eine Übersicht mit entsprechenden Fachstellen.

Zu jedem Schlüsselbegriff wird nach Möglichkeiten gefragt. In der Möglichkeitskonstruktion werden bisher noch nicht verwirklichte Beziehungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen durchgespielt (*Öffnung der Muster als Kontrast zu vorher als sinnvoll erlebten Ordnungen*).

Dazu kann auf den Reichtum der Lebenserfahrung der Gruppe zurückgegriffen werden: „Wer hat vergleichbare Situationen erlebt? Was könnt Ihr Euch vorstellen, was möglich wäre.“

Ein Beispiel sind „Schuldgefühle“ - Wer von uns hat sich schon einmal schuldig gefühlt? Was hast Du getan, um das Schuldgefühl zu überwinden? Die Schlüsselfrage führt zum Zentrum der Beratung. Sie ermöglicht die multiperspektivische Reflexion des zentralen Themas des Anliegens.

Alle Anwesenden werden nun reihum gebeten, ihre eigenen Umgangsformen zu diesem Thema hinter dem Thema zu erzählen und ihre Veränderungsstrategien zu vergegenwärtigen, aus ihrer jeweiligen Wirklichkeit heraus. Maximale Vielfalt ist erfolgreich, auf keinen Fall der Minimalkonsens. Denn die Gesprächsmethode will einen bunten Blumenstrauß an

²¹ Sinn entsteht aus der aktiven Auswahl aus der Überfülle aller Möglichkeiten, mit der für das menschliche Erleben Ordnung entsteht und stabilisiert wird (vgl. Schlippe/Schweitzer 2000, S. 72). Das Konzept der Lebensführung wird bei der Evaluierung genutzt, um die Bedingungen der Entfaltung persönlicher Fähigkeiten in Prozessen gesellschaftlicher Inklusion zu dokumentieren (vgl. Wirth 2012, S. 239).

Lösungsoptionen zusammenstellen. Damit hat die betreffende Person die Möglichkeit, Umkehrpunkte vom Problemsystem zu ihrem Erfolgssystem zu erkennen und erste stützende Faktoren im eigenen Lebensalltag für dieses Erfolgssystem wahr zu nehmen (Förderung von Resilienzpotentialen).

Zwischen-Schritt: Unterbrechungen durch erzählenden Erfahrungsaustausch

Ein bedeutsames Element sind Unterbrechungen. Wenn den Teilnehmenden Volksweisheiten, Lieder, Anekdoten oder Geschichten mit einem Bezug zum Anliegen oder Thema in den Sinn kommen, können sie ein Zeichen geben und die Gesprächsleitung unterbricht. Geht es um Dreiecksbeziehungen im Team, kann die Assoziation das Lied sein „Mein Hut der hat drei Ecken...“. Das befreit vom eng führenden Blick und lockert auf, um sich für neue Verankerungen der Faktoren des Erfolgssystems zu öffnen.

Die Person, die ihr Anliegen vorgebracht hat, wird gebeten, selbst aus den Berichten und Fragen der Anwesenden nur das für sich mitzunehmen, was ihr hilfreich erscheint. Vermieden werden Bewertungen und Hierarchien und gefördert die lebendige Erinnerung an die Geschichten.

5. Schritt: Dank, Resonanzrunde und Abschluss

Zum Abschluss erhält die gemeinsame Arbeit eine positive Würdigung durch die Gesprächsleitung: anerkennen, wertschätzen, würdigende Worte für die zentralen Beiträge, Dank für die Unterstützung, für den Mut zur Äußerung und die Aufmerksamkeit und Sorgfalt aller.

Die Gesprächsleitung bittet alle in einen Kreis um die Person herum, deren Anliegen erarbeitet wurde, um eine positive Rückmeldung zu geben (*Resonanzrunde*²²). Die Person mit bearbeitetem Anliegen geht in die Mitte, die Personen mit einem unbearbeiteten Anliegen ebenfalls, und alle nehmen, je nach ihren Möglichkeiten Kontakt auf, z.B. nach zuvor erlaubter Berührung an der Schulter (*Ritualisierung*²³). Sie sagen abwechselnd, was sie beeindruckt hat, was sie berührt hat, was sie bewundern. Dadurch werden „sharing“, „empowerment“ und „appreciation“ als zentrale Dimensionen des Gespräches betont. Schmerz und Traurigkeit erhalten im Ritual eine Resonanz auf Beziehungsebene. Die Bewusstheit der eigenen Möglichkeiten, der eigenen Ressourcen und des Selbstwertgefühls wächst. Ein gemeinsames Lied mit Bezug zum Thema kann das Gespräch abschließen.

Es folgen Terminabsprache und Vereinbarung, wer für das Folgetreffen die Hilfsdienste übernimmt. Vereinbarungen zur kommenden Gesprächsrunde werden getroffen.

Auswertung und Planung der Gesprächsleitung (2 Personen)

Mit einem kurzen Rückblick auf das Gespräch wird der Prozess der Gruppe gewürdigt und unterstützt:

Wie war die Gesprächsführung?

Welche Schwierigkeiten habe ich erlebt?

War die Fokussierung der Schlüsselfrage hilfreich? Hätte es andere gegeben?

Welche Stichworte halten wir zur thematischen Reflexion fest?

Was können wir verbessern?

²² Die Resonanzrunde oder Feedbackrunde ist die Rückspiegelung und Vergewisserung der Wirkung der eigenen Aktionen, gebrochen durch die Sicht der anderen Beteiligten (Selbstbild-Fremdbild), vgl Königswieser/Hillebrand 2008, S. 50.

²³ Rituale unterstützen einen Statusübergang von einem Problemzustand zu einem Nicht-Problemzustand und setzen dazu einen entsprechenden Rahmen (vgl. Schlippe/Schweitzer S. 191 ff.)

Was dokumentieren wir über die inhaltlichen Aspekte der Anliegen²⁴?

Welche Informationen brauchen wir zur Unterstützung der Personen, mit ihren Anliegen Anschluss an Netzwerke und Organisationen zu finden? Austausch im Team.

C. Qualitätssicherung

Zur Qualitätssicherung wird im Anschluss an eine Qualifizierung zur Gemeinschaftlichen Beratung Supervision angeboten. In der Supervision werden erfahrungsgemäß besondere Themen vertieft, wie z.B. Fragetechniken, systemische Sichtweisen von Krisen, Umgang mit Grenzen in der Gesprächssituation, Dokumentation. Die Gesprächsleitung sollten immer zwei Personen übernehmen, in der Regel ein Mann und eine Frau, was Erfahrung in der Ko-Steuerung voraussetzt, für Perspektivenwechsel in der Leitung sehr hilfreich ist.

Vorgebrachte und bearbeitete Anliegen werden dokumentiert, z.B. nach den Aspekten von Lebensführung und in der Ausfaltung an den globalen Themen sozialer Inklusion vs. Exklusion, Förderung von Resilienzpotentialen und erwartetem Lebensglück, Verankerungen im Sozialraum, Bezüge zu nationalen und globalen Themen. Zur Qualitätssicherung gehört auch, Informationen über Strategien im Umgang mit behindernder Macht und Informationen über unterstützende Organisationen und Netzwerke verfügbar zu machen.

D. Zur Vorgeschichte

Der Ursprung Gemeinschaftlicher Beratung liegt in Brasilien, dort bekannt als „terapia comunitária“. 1998 baten die Leitung der Kinder- und Familiensozialarbeit der katholischen Kirche Prof. Dr. Adalberto Barreto (Ethnopsychologe) und P. Dr. Rino Bonvini (Psychiater und Theologe), ihre mehr als zwanzigjährige Erfahrungen der sozialpsychologischen Arbeit in den Favelas von Fortaleza, Brasilien, aufzuarbeiten und für die landesweite Verbandsarbeit von mehr als 800.000 Ehrenamtlichen zu erschließen. Katalysator des Konzeptes von Prof. Barreto und P. Bonvini sind „Gesprächsrunden“ als „terapia comunitária“ bekannt, die an „Orten des Zuhörens“ stattfinden. Die Arbeiten des Universitätsprofessors Adalberto Barreto und von P. Rino Bonvini stehen in der Tradition vom „Mental Health-Movement“ (USA) und greift in ihrer theoretischen Verankerung auf Systemtheorie, Kommunikationswissenschaften, Familientherapie, Anthropologie und Pädagogik Paulo Freires zurück.

Bis heute wurden in Brasilien bundesweit in Zusammenarbeit mit der Universität von Ceará vierwöchige Trainingskurse zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen durchgeführt, die in Rückbindung an psychologische und psychiatrische Beratungsstellen in ihrer Region ehrenamtlich als Begleiter und Moderatorinnen der „Gesprächsgruppen gemeinschaftlicher Therapie“ tätig sind. Diese Qualifizierungskurse haben zum Ziel, Ehrenamtliche in ihrer eigenen psychischen Gesundheit zu unterstützen und sie für die Gesprächsleitung zu qualifizieren. P. Rino Bonvini ist Gründer des „Movimento de Saúde Mental“ (Bewegung zur psychischen Gesundheit) mit einem breiten Netzwerk von Gesprächsgruppen, einem Zentrum zur therapeutischen Arbeit. Die Organisation (www.msmbj.org.br) hat mehrere Auszeichnungen erhalten und ist als Beraterin international gefragt (Italien, USA, 2009 Kuba). Prof. Barreto leitet das Zentrum „Quatro Varas“ in einer anderen Favela von Fortaleza (www.4varas.com.br) und gilt als Gründer der „terapia comunitária“ (vgl. Barreto 2008).

Seit 2009 wurden in Berlin an verschiedenen „Orten des Zuhörens“ Gruppen zur Gemeinschaftlichen Beratung begleitet, zum Beispiel in der Evangelischen Studierendengemeinde, Räume des Quartiermanagements Moabit, im Wedding, Neukölln, in Räumen der Bahnmissionsmission im Hauptbahnhof. Ein erster Artikel ist in der Zeitschrift systema,

²⁴ Hierauf könnten ggf. Studien über Inklusion, Krisenbewältigung/Resilienz bzw. Lebensglück zurückgreifen.

Institut für Familientherapie e.V. Weinheim, erschienen²⁵. Das brasilianische Modell wurde im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Berater und Supervisor reflektiert, erprobt und nach hiesigen Schulen und Traditionen der psychosozialen Arbeit neu konzipiert²⁶. Die ersten Erfahrungen zeigen deutlich, dass es hier nicht nur um eine neue Methode geht, sondern um einen kommunikativen Prozess, der konkrete psychosoziale Anliegen im Kontext von Sozialraum, nationalen und internationalen Prozessen innerhalb der Weltgesellschaft wahrnimmt. Ein internationaler Austausch darüber steht jedoch noch aus.

Quellen:

Barreto, Adalberto de Paula, Terapia Comunitária. passo a passo, Fortaleza 2005; Zentrum Quatro Varas: <http://www.4varas.com.br>

El Hachimi, Mohammed/Jürgens, Gesa/Schlippe Arist von; Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision, Heidelberg 2008 (3. Aufl.)

Henschel, Alexander; Communities of practice . Plattform für organisationales Lernen, Wiesbaden 2001

Herr, Alexander/Schmidt, Gunther/Schweitzer, Jochen; Systemische Gruppenpsychotherapie, in: Mattke, Dankwart/Strauß, Bernhard; Gruppenpsychotherapie. Lehrbuch für die Praxis, Heidelberg 2012

Herwig-Lempp, Johannes; Ressourcenorientierte Teamarbeit. Systemische Praxis der kollegialen Beratung, Göttingen 2009, 2. Aufl.

Hildenbrand, Bruno/Welter-Enderlin, Rosmarie (Hrsg.), Resilienz. Gedeihen trotz widriger Umstände, Heidelberg 2012 4. Aufl.).

Holz, Johannes; Gemeinschaftliche Beratung. Ein Gesprächsmodell für Empowerment, Teamentwicklung und Unterstützung in belastenden Lebenssituationen, in: systema Jg. 24, 2010, Nr. 2, S. 139 ff.

Holz, Johannes; Lernförderung und Resilienz kommunikativer Systeme und Sozialraumorientierung, unveröff. Manuskript, Berlin 2012

Lippmann, Eric; Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. Heidelberg 2009 (2. Aufl.)

Kleve, Heiko/Wirth, Jan V.; Lexikon systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie, Heidelberg 2012

Königswieser, Roswita/ Martin Hillebrand; Einführung in die systemische Organisationsberatung, Heidelberg 2008

Schlippe, Arist von/ Schweitzer, Jochen; Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, Göttingen 2000 (7. Aufl.)

Staub-Bernasconi, Silvia; Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis. Ein Lehrbuch, Bern 2007

Links: “Movimento de Saúde Mental: www.msmcbj.org.br, www.4varas.com.br, www.pepp-berlin.de

Mögliche Anwendungsbereiche:

Soziale Arbeit:

²⁵ Vgl. systema Jg. 24, 2010 Nr. 2, S. 139ff.

²⁶ Zur weiteren Entwicklung und bearbeiteter Anliegen siehe www.pepp-berlin.de.

Gruppen, vor allem in kulturell und sozial vielfältigen Gruppen, in offenen und geschlossenen Kontexten

Selbsthilfegruppen in psycho-sozialen Anliegen im Anschluss an die Einzeltherapie ...

Betroffene von Sucht, Trauma, Obdachlosigkeit, Trennung, Trauernde, ...

Angehörige von... Suchtkranken, ADHS - diagnostizierten Kindern, Erziehungsprobleme, Familienkreise, Jugendliche, Erwachsene Senioren (Biografisches Arbeiten)

Gemeinde:

Ehrenamtliche in sozial-pastoralen Aufgaben: Krankenbesuchsdienst, Sterbebegleitung.

Zur Person:

Johannes Holz (geb. 1957), Erziehungswissenschaftler (Diplom), Kath. Theologie (Diplom)
Systemischer Berater (SG) und Supervisor (if-Weinheim)

Schwerpunkte: Betriebliche Bildung, Zivilgesellschaft, internationale Zusammenarbeit, Erwachsenenbildung, Globales Lernen, interkulturelle Theologie, Internationalisierung/Transnationalisierung, Menschenrechte, Gemeinwesenarbeit, berufliche Bildung.

2008-2010 Fortbildung systemischer Berater (Institut f. systemische Ausbildung u. Entwicklung, Weinheim)

2010-2013 Ausbildung in Supervision und Institutionenberatung (if-Weinheim)

Seit 2001 Referent des Internationalen Kath. Missionswerkes missio e.V. im Erzbistum Berlin

2000-2001 Weiterbildung Non-Profit-Management

1995-2000 Kulturarbeit, Menschenrechtszentrum, Gemeinwesenarbeit, berufliche Bildung, Brasilien

1998-2000 Ausbildung in Terapia Comunitária, Universität Fortaleza/Ceara (Brasilien)

1987-1995 Werkstatt Solidarische Welt, Comboni-Missionare Ellwangen (stellv. Leiter)

Trainings- und Qualifizierungsangebot:

- Training: *Einführung in die Gemeinschaftliche Beratung (24 UE + 2 x 2 UE Nacharbeit)*

- Leitung von Gruppen zur gemeinschaftlichen Beratung (je 2-3 UE)

- Supervision *Qualitätssicherung der Gesprächsgruppenleitung (nach Vereinbarung)*

Kontakt: *Johannes Holz, Systemischer Beratung, Coaching und Supervision, Wilsnacker Str. 66, 10559 Berlin, E-Mail: jhberlin@aol.com, Tel.: 030-275 931 66*