

Deutsche Arbeitsgemeinschaft
für Jugend- und Eheberatung e.V.

Nichts ist so beständig wie der Wandel

Informationsrundschriften
Nr. 232 September 2016

Vorstand der DAJEB

Präsidentin:	Cornelia Weller Dipl.-Soz.-Pädagogin, Supervisorin (DGSv), Ehe-, Familien- und Lebens- beraterin (DAJEB)	Rosentalgasse 7 04105 Leipzig Tel.: 03 41 / 2 25 27 44 weller-cornelia@web.de
Vizepräsidentin:	Ulrike Heckel Dipl.-Soz.-Pädagogin, Supervisorin (DGSv), Ehe-, Familien- und Lebens- beraterin (DAJEB)	Hopfgarten 12 33442 Herzebrock-Clarholz Tel.: 0 52 45 / 9 21 33 75 post@ulrike-heckel.de
Beisitzer*innen:	Berend Groeneveld Dipl.-Psychologe, Psych. Psycho- therapeut, Supervisor (BDP)	Roonstr. 53 32105 Bad Salzuflen Tel.: 0 52 31 / 99 28 - 0 begroene@gmx.de
	Christine Koch-Brinkmann Dipl.-Theologin, Systemische Fami- lientherapeutin (SG), Ehe-, Familien- und Lebensberaterin (DAJEB), Supervisorin (DGSv)	Luther Weg 51 31515 Wunstorf Tel.: 0 50 31 / 69 43 84 chriskobri@htp-tel.de
	Katja Müller Dipl.-Psychologin, Ehe-, Familien- und Lebensberaterin (DAJEB)	Hainholzweg 2 37085 Göttingen Tel.: 01 77 / 8 35 52 36 katja-mueller@mail.de
	Dr. Rudolf Sanders Dipl.-Pädagoge, Ehe-, Familien- und Lebensberater (BAG), Integrativer Paartherapeut (EAG)	Sauerlandstr. 4 58706 Menden Tel.: 0 23 73 / 9 16 63 64 dr.sanders@partnerschule.de
Geschäftsführerin:	Elke Voglsanger	DAJEB Neumarkter Straße 84 c 81673 München Tel.: 0 89 / 4 36 10 91 Fax: 0 89 / 4 31 12 66 geschaeftsfuehrung@dajeb.de www.dajeb.de www.dajeb-kurse.de

Inhaltsverzeichnis

Dr. Rudolf Sanders	Zu diesem Heft	2
Jahrestagung 2016		
Cornelia Weller	Eröffnung der Jahrestagung 2016	4
Ulrich Paschold	Grußwort des BMFSFJ	8
Berend Groeneveld	Verabschiedung von Renate Gamp als Präsidentin der DAJEB	13
Prof. Dr. Stefan Busse	Beraten im Wandel	17
Aus den Arbeitsgruppen:		
Erika Lütznier-Lay	Hirn, Herz und Körper in Beratung und Psychotherapie	30
Dr. Paola Pizzamiglio-Link	Mauern in Windmühlen umwandeln: Veränderungsprozesse und Widerstände	33
Dr. Christina Schierwagen	Burn out ist out – Resilienz ist in	34
Christiane Schrader	Lust und Frust im Alter: Ältere in der Beratung	37
Brigitte Bürkel	Mit Ritualen Krisen bewältigen und Übergänge bewusst gestalten	40
Mitgliederversammlung 2016		
	Bericht über die Mitgliederversammlung 2016	42
	Tätigkeitsbericht für das Jahr 2015	44
Aus der Beratungsarbeit		
Sabine Hufendiek	Ein Befund – viele Fragen: PND und psychosoziale Beratung	64
Ingo Stein	Flüchtlinge in der Beratung – Annäherungen an eine neue Herausforderung für die Beratungsarbeit	76
Tania Korzen	Mitarbeiterberatung Employment Assistant Program (EAP)	84
Rezensionen		
Alt, Franz	<i>Flüchtling – Jesus, der Dalai-Lama und andere Vertriebene</i> (Dr. Rudolf Sanders)	87
Tough, Paul	<i>Die Chancen unserer Kinder</i> (Dr. Rudolf Sanders)	87
Kachler, Roland	<i>In meinen Träumen finde ich dich – Wie Träume in der Trauer helfen</i> (Eva Reinmuth)	89
Neues aus der Geschäftsstelle		90

Zu diesem Heft

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit 1949, dem Gründungsjahr der DAJEB, engagieren sich Frauen und Männer im Vorstand, damit Jugend- und Eheberatungsstellen gegründet werden, und in diesen junge und alte Menschen Hilfen erfahren, damit ihre nahen Beziehungen in Ehe, Partnerschaft und Familie gelingen. Nach 30 Jahren Mitarbeit im Vorstand, davon zwölf Jahre als Präsidentin, hat Renate Gamp den Staffelposten an Cornelia Weller weitergegeben.

Nach dem Tod von Rolf Holtermann hat Ingo Stein dankenswerterweise die Aufgabe der Redaktionsleitung kommissarisch übernommen und zusammen mit engagierten Mitgliedern des Redaktionsausschusses für die Koordination des DAJEB-Informationsschreibens gesorgt. Ich selber gehöre seit der letzten Mitgliederversammlung dem Vorstand an und habe in Absprache mit den anderen Mitgliedern die Aufgabe des verantwortlichen Redakteurs übernommen. "Nichts ist so beständig wie der Wandel" gilt auch für die Öffentlichkeitsarbeit der DAJEB. Deshalb wird sich der Vorstand im November 2016 intensiv mit diesem Thema beschäftigen und nach heutigen Wegen suchen, dem Auftrag der Satzung gerecht zu werden.

Im vorliegenden Heft finden Sie die Dokumentation der Jahrestagung. Vielleicht mögen Sie diese nutzen um mit Kolleg*innen über ihre konkrete Beratungsarbeit vor Ort zu reflektieren. Neben den Beiträgen aus den Arbeitsgruppen weise ich besonders auf den Vortrag von Prof. Dr. Stefan Busse "Beraten im Wandel" hin. Wie wäre es, seine These, *dass die klassischen Merkmale der Moderne, wie Rationalisierung, Institutionalisierung und Individualisierung einen Prozess der Beschleunigung, Enttraditionalisierung und auch Entmystifizierung (Entzauberung) der Wirklichkeit erzeugt haben, der zur Folge hat, dass sich bei vielen Zeitgenossen nicht nur das Gefühl von Befreiung, Emanzipation einstellt, sondern auch ein Gefühl von Entfremdung, Verlorenheit und Angst* im Kolleg*innenkreis auf das konkrete Erleben in der Beratungsarbeit zu diskutieren?

Vielleicht eignet sich der Artikel von Ingo Stein: "Flüchtlinge in der Beratung – Annäherungen an eine neue Herausforderung für die Beratungsarbeit" als theoretischer Hintergrund, um das eigene Beratungsverständnis zu reflektieren und damit weiterzuentwickeln?

Gleichsam weist der Artikel von Sabine Hufendiek: "Ein Befund – viele Fragen: PND und psychosoziale Beratung" auf eine brisante Not für die Betroffenen hin. Spätestens wenn es einen auffälligen pränataldiagnostischen Befund gibt, sollte auf psychosoziale Beratung hingewiesen und Frauen/Paare zur Beratung vermittelt werden.

Der Artikel von Tania Korzen "Mitarbeiterberatung Employment Assistant Program (EAP)" zeigt ein neues Arbeitsfeld in der psychosozialen Beratung auf. Durch die

Kooperation mit einem Unternehmen stehen umfangreiche Angebote für die Mitarbeiter*innen zu Verfügung.

Zum Schluss will ich Ihnen liebe Leserin und lieber Leser Mut machen, sich an der inhaltlichen Gestaltung der Veröffentlichungen der DAJEB zu beteiligen. Sie machen wichtige Erfahrungen in Ihrer Beratungsarbeit, schreiben vielleicht kleinere Artikel in Jahresberichten, kommen durch Ihr Literaturstudium zu wichtigen Gedanken und Erkenntnissen, die auch für andere von Interesse sein könnten. Lassen Sie es mich wissen, ich unterstütze Sie gerne bei Ihrer Dokumentation.

Im Namen der Redaktion grüßt Sie herzlich

Dr. Rudolf Sanders

Vorankündigung Mitgliederversammlung und Jahrestagung 2017

Die Jahrestagung und Mitgliederversammlung der DAJEB findet im Jahr 2017 aufgrund einer Terminüberschneidung mit dem 36. Deutschen Evangelischen Kirchentag nicht wie bisher am Christi Himmelfahrt-Wochenende statt.

Die Jahrestagung 2017 mit dem Thema:

"Das Tabu in der Beratung – das Fremde in uns"

wird stattdessen von Freitag, 3. März bis Samstag, 4. März 2017 veranstaltet.

Die Mitgliederversammlung 2017 findet am Donnerstag, 2. März 2017 statt.

Ort: Bildungszentrum Erkner e.V., Seestraße 39, 15537 Erkner bei Berlin.

Für das Hauptreferat mit dem Thema "Tabus und Geheimnisse in der psychologischen Beratung und in der Psychotherapie" konnte Frau Prof. Dr. Kirsten von Sydow, Dipl.-Psychologin, Psychologische Psychotherapeutin, Kinder- und Jugendpsychotherapeutin, gewonnen werden. Sie freut sich auf eine anregende und interessante Diskussion im Anschluss an ihr Referat. Das Thema der Jahrestagung wird in den anschließenden Arbeitsgruppen vertieft und bearbeitet.

Bitte merken Sie den Termin vor und geben Sie die Informationen gerne auch an interessierte Kolleginnen und Kollegen weiter!

Die Einladung zur Jahrestagung mit ausführlichem Programm sowie dem Anmeldeformular erhalten die Mitglieder Mitte November 2016. Ab diesem Zeitpunkt stehen diese Unterlagen auf www.dajeb-kurse.de auch zum Download bereit.

Cornelia Weller

Eröffnung der Jahrestagung 2016 in Erkner

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder und Gäste,

ich begrüße Sie alle herzlich zu unserer Jahrestagung 2016 hier in Erkner.

Besonders begrüße ich

- Herrn Ulrich Paschold vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie alle Mitwirkenden der diesjährigen Jahrestagung sowie
- unsere Referentinnen und Referenten, allen voran Prof. Dr. Stefan Busse mit seinem Hauptreferat zum Thema "Beraten im Wandel".

Diejenigen von Ihnen, die schon einige Male auf unseren Tagungen waren und die, die aufmerksam das Programm studiert haben, sind jetzt irritiert: ich bin nicht Renate Gamp. Gestern fanden in unserem Verband turnusmäßig Vorstandswahlen statt. Frau Gamp entschied sich, ihren Lebensmittelpunkt nun zu großen Teilen ins Privatleben zu verlegen. Liebe Renate, ganz herzlichen Dank für dein großes Engagement für unseren Verband über diese lange Zeit. Du hast maßgeblich dazu beigetragen, die DAJEB als Fachverband für die Aus- und Weiterbildung im Bereich der institutionellen Beratung weiterzuentwickeln. Nun darf ich dieses Amt übernehmen und ich bedanke mich bei allen für ihr Vertrauen!

Desweiteren möchte ich mich bei Petra Heinze und Dana Urban bedanken, die nach 16 bzw. 4 Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Danke sagen möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich allen Kolleginnen und einem Kollegen für die geleistete Arbeit der letzten Jahre in einem kleinen, aber ausgesprochen engagierten Vorstand. Neu gewinnen konnten wir Frau Christine Koch-Brinkmann, Frau Katja Müller sowie Herrn Dr. Rudolf Sanders. Herzlich Willkommen! Weiter dabei geblieben sind Berend Groeneveld, Ulrike Heckel und ich. Ich freue mich auf eine nächste arbeitsreiche und erfolgreiche Legislaturperiode. Ich will mein Bestes geben, die Belange der institutionellen Beratung zu vertreten und weiter dazu beitragen die DAJEB in ihrer hohen Qualität als Fachverband zu fördern.

"Nichts ist so beständig wie der Wandel!" Wir erleben aktuell einen großen Wandel durch das Thema Flüchtlinge, das derzeit das ganze Land beschäftigt.

Wir müssen lernen, mit dem Fremden neu umzugehen; wie wir wissen, ist Fremdheit etwas, das oft erst einmal Angst macht. Aber es kann auch Freude machen und Neugier wecken; neugierig auf neue Erfahrungen, auf Erweiterung des Horizontes, auf Erforschung neuer Kulturen.

Es braucht jedoch angesichts der vielen Menschen, die innerhalb des letzten Jahres zu uns gekommen sind, mehr als eine Willkommenskultur und eine Erstversorgung. Viele dieser Menschen werden in unserem Land ihre Zukunft sehen und

aufbauen. Was braucht es dazu? Was können wir tun? Wie können wir diese Menschen unterstützen?

Nun können wir zunächst auf unseren eigenen beruflichen Alltag schauen. Viele von Ihnen arbeiten in Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden. Und viele dieser Verbände sind Träger von Erstaufnahmeeinrichtungen. Sie werden also unmittelbar schon in diesem Feld tätig sein und ihre Erfahrungen gemacht haben.

Jeder dritte Flüchtling ist ein Kind oder Jugendlicher und kommt zum Teil allein, manchmal mit einem Elternteil in unser Land. Sie haben traumatische Erfahrungen gemacht, eine krisenhafte Flucht hinter sich und treffen auf eine für sie völlig fremde Welt. Hierfür braucht es Menschen, die zur Verfügung stehen, die bereit sind, neue Aufgaben anzunehmen, auch wenn es dafür noch keine Strukturen gibt.

Aktuell machen wir in den Beratungsstellen die Erfahrung, dass es vordergründig zunächst um finanzielle und soziale Nöte geht; in meinem Beratungsfeld zum Beispiel um gewollte oder ungewollte Schwangerschaften. Doch wir können davon ausgehen, dass die darunter liegenden Themen wie Trauer, Trauma, Paar- und Familienkonflikte und -krisen künftig auf uns als Beratende zukommen werden.

Beratungsstellen stehen allen Familien offen, unabhängig ihrer Herkunft, ihrer Nationalität und ihrer Weltanschauung. Daraus entsteht ein Anspruch auf interkulturelle und interreligiöse Kompetenz der Beraterinnen und Berater. Die fünf DAKJEF-Verbände, zu denen wir gehören, befassen sich im Moment mit dem Thema, wie interkulturelle, migrationssensible Beratung in der Ausbildung verstärkt vermittelt werden soll und wie und vor allem mit welchen Dolmetscher*innen bzw. Sprach- und Kulturmittler*innen gearbeitet werden sollte. Der DAKJEF entwickelt derzeit ein Papier zu Qualitätsstandards von Dolmetscher*innen.

Die Gestaltung eines Beratungssettings mit einer Sprachmittlerin erfordert von Berater*innen neue und damit ggf. auch neu zu erwerbende Kompetenzen.

Neben interkulturellem und länderspezifischem Faktenwissen zu den Beratungsthemen benötigen Berater*innen konzeptuelles Wissen über die Gestaltung des Beratungssettings, das neben der Beziehungsgestaltung und der klaren Rollenverteilung auch die Vor- und Nachbereitung der Beratung umfasst. Das ist eine Herausforderung für bestehende Beratungsstrukturen; dazu kommt ein nicht unerhebliches Problem bei der Finanzierung von Sprach- und Kulturmittler*innen. Hier müssen Beratungsstellen flexibel und erfinderisch sein. Wer, wann und wofür eine Finanzierung bekommt, hängt zum einen vom Status der Flüchtlinge ab und zum anderen vom Beratungsthema.

Auf der sprachlichen Ebene werden Berater*innen sich darauf einstellen müssen, Komplexität zu reduzieren und abstrakte Begriffe entweder zu vermeiden oder selbst zu erläutern. Wir befinden uns hier derzeit in einem Lernprozess.

Abschließend ist es doch so, dass gelingende Beratung nicht allein von der Sprachkompetenz der Berater*innen abhängt, sondern von deren Sensibilität, von deren interkultureller Kompetenz und einem hohen Reflexionsvermögen. Integration beinhaltet aber nicht nur Sprache, sondern auch die Vermittlung und Verständigung zu kulturnormativen Werten, inklusive auch die Betrachtung der Geschlechterverhältnisse und des Umgangs damit.

Wir in den Beratungsstellen sind für diese Themen die Richtigen, und wir können dazu beitragen, dass unser Land diese Herausforderung schafft. Wir brauchen dazu seitens der Politik und der Fördermittelgeber Flexibilität, Transparenz, überschaubare Formalia sowie nicht zuletzt die Stärkung und den Ausbau der bereits bestehenden Strukturen und Angebote.

Richard von Weizsäcker hat einmal gesagt: "Es ist normal, verschieden zu sein".

Auch wenn die politische Situation unsere eigenen DAJEB-Strukturen zur Vorbereitung einer Jahrestagung überholt hat (wir planen jede Jahrestagung so, dass sie ein Jahr im Voraus fertig ist), so ist doch die diesjährige Jahrestagung mit dem Titel "Nichts ist so beständig wie der Wandel" hoch aktuell.

Veränderungen kennt jeder, sie begleiten unser eigenes Leben und prägen unser Handeln und Denken. Organisationen und die Menschen, die diese Organisationen bilden, befinden sich in einem steten Wandel. Wie man damit umgeht und ob Veränderungen positiv genutzt werden, ist Aufgabe jedes Einzelnen. In Beratungsstellen sind wir selbst Teil des Wandels und erleben hier einen gesellschaftlichen und auch finanziellen Umbruch.

So wird sich Prof. Busse in seinem Hauptvortrag damit beschäftigen, wie Organisationen auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren und welche Aufgaben und Transformationen in Teams von Beratungsstellen bei immer komplexer werdenden Aufgaben und knapper werdenden Ressourcen zu bewältigen sind.

Veränderung bedeutet dabei immer, etwas Bestehendes aufzugeben und etwas Neues anzunehmen. Dies ist nicht immer leicht. Dieses Thema ist nicht nur eins für uns als Beratende, sondern es ist auch zunehmend das Thema der Ratsuchenden.

Wir wollen auf unserer Tagung einen Einblick in die aktuelle Diskussion zu Resilienz geben; hierzu wird Dr. Christina Schierwagen eine Arbeitsgruppe anbieten.

Frau Christiane Schrader wird uns einschwingen auf das, was uns alle erwartet: die Lust und der Frust der gewonnenen Jahre: Ältere in der Beratung und welche Chancen und Ressourcen sie haben und uns bieten.

In weiteren drei Arbeitsgruppen können sich Teilnehmende mit körperorientierter Beratungsarbeit im Workshop "Hirn, Herz und Körper in Beratung und Psychotherapie" bei Frau Lützner-Lay beschäftigen, neue Methoden zu Kurzzeittherapie im Workshop "Mauern in Windmühlen umwandeln" bei Frau Pizzamiglio-Link kennen-

lernen und von Frau Bürkel erfahren, wie man "Mit Ritualen Krisen bewältigen und Übergänge bewusst gestalten" kann.

Ich bedanke mich sehr bei Claudia Gansauge und Carmen Hühnerfuss (die leider kurzfristig verhindert ist), die diese Tagung gemeinsam mit mir vorbereitet haben – und das zum dritten Mal!

Ich bin sicher, wir werden in den nächsten zwei Tagen spannende Arbeitsgruppen erleben. Wir wollen Sie mitnehmen, Veränderungsprozesse ressourcenorientiert anzugehen und die Chancen von Wandel zu erleben.

Hier gleich noch ein Hinweis auf das kommende Jahr. Erstmals in der Geschichte der DAJEB gehen wir mit der Jahrestagung vom Himmelfahrtswochenende weg. Wir wollten nicht in Konkurrenz zum evangelischen Kirchentag treten und Ihnen die Möglichkeit bieten, beides zu genießen. Die Tagung wird deshalb vom 3. bis 4. März 2017 wieder hier in Erkner stattfinden. Thema wird dann "Das Tabu in der Beratung – das Fremde in uns" sein. Ich lade Sie schon jetzt recht herzlich dazu ein.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Cornelia Weller
Präsidentin der DAJEB

Rosentalgasse 7
04105 Leipzig

weller-cornelia@web.de



Ulrich Paschold

Grußwort des BMFSFJ

Sehr geehrte Frau Weller,
sehr geehrte Damen und Herren,

zur Wahl als neue Präsidentin der DAJEB beglückwünsche ich Sie auf das Herzlichste. Ich wünsche Ihnen in Ihrem neuen Amt vor allen Dingen Tatkraft und eine glückliche Hand. Viele erfolgreiche und erfüllte Jahre sollen vor Ihnen liegen. Seien Sie sich unserer Unterstützung gewiss.

"Nichts ist so beständig wie der Wandel", das ist das Motto Ihrer diesjährigen Jahrestagung. Dieses Motto trifft ganz besonders auf die Familie heute zu.

Wir verzeichnen zum einen eine Vielfalt der Formen, in denen heute Familie gelebt wird. Neben die Ehe mit Kindern sind die Alleinerziehenden getreten, die Lebensgemeinschaften ohne Trauschein, Familien mit gleichgeschlechtlichen Partnern. Sie alle gehören zur Lebenswirklichkeit von Familien in unserer Gesellschaft.

Auch im Verständnis der Mehrheit der Bevölkerung verankert sich diese Vielfalt von Familie. (Familienreport 2014). Viel mehr noch hat sich in den letzten Jahren in den Familien geändert. Eltern sind heute stärker gefordert als noch vor gut einem Jahrzehnt: Eltern sind stärker beruflich eingebunden als früher. Vor allem Mütter verbringen mehr Zeit mit Erwerbstätigkeit, als dies noch vor 10 Jahren der Fall war. Aber es zeigt sich auch: Insgesamt verbringen Mütter und Väter auch mehr Zeit mit ihren Kindern.

Mit den Lebenswirklichkeiten haben sich in den letzten Jahren auch die gesellschaftlichen Leitbilder von Müttern und Vätern, ihre Einstellungen und Wünsche gewandelt. Und damit auch die Herausforderungen für Eltern, die Berufs- und Familienleben gleichzeitig bewältigen müssen. Es geht heute in Familien um eine gleichmäßigere Balance zwischen Familie und Beruf, auch zwischen den Partnern. Junge Eltern würden sich gern die Aufgaben in Familie, Haushalt und Beruf gleichmäßig und partnerschaftlich untereinander aufteilen. Das wissen wir aus zahlreichen Studien.

Wunsch und Wirklichkeit klaffen aber noch weit auseinander: 60 Prozent fänden eine partnerschaftliche Aufgabenteilung eigentlich richtig. Heute schaffen es aber nur rund 14 Prozent von ihnen, sich Erwerbsarbeit ähnlich aufzuteilen. (DIW Wochenbericht 2013/ SOEP)

Wir wissen, dass die Anforderungen und die eigenen Ansprüche an Elternschaft gestiegen sind. Allzu oft setzen sich Eltern selbst unter Druck. Sie möchten möglichst "perfekt" sein (BIB Familienleitbilder, 2013) und wollen allen Ansprüchen gerecht werden. Sie wollen gute Eltern sein. Sie wollen nicht an ihrer Zeit mit den

Kindern sparen. Und sparen lieber an der Zeit für sich selbst: Eltern werden so zu "Vereinbarkeits-Akrobaten".

Die "Rush Hour" trifft Eltern mitten im Leben: Die Jahre mit kleinen Kindern sind gleichzeitig Jahre der beruflichen Etablierung wie des beruflichen Fortkommens – und schon schaut man auf die Gesundheit der älter werdenden Eltern.

Politik hat Verantwortung für die geforderte Generation (der 30- bis 55-Jährigen)! Familien brauchen Rahmenbedingungen, dass sie so leben können, wie sie es sich wünschen.

Eltern wünschen sich mehr Zeit für Familie und Kinder brauchen Eltern,

- die beide genug Zeit für sie haben,
- die beide für das Familieneinkommen sorgen
- und die zufrieden damit sind, wie sie die Aufgaben untereinander aufteilen.

Es geht um die neue, partnerschaftliche Vereinbarkeit! Dafür sind neue Modelle gefragt, die die Wünsche der Familien berücksichtigen. Denn Familien sind die soziale Mitte unserer Gesellschaft. Das war so in der Vergangenheit und daran hat sich auch heute nichts geändert.

Damit stellen sich neue Herausforderungen für all diejenigen, die sich um Familien kümmern, sie unterstützen. Für Sie und für uns. Das heißt vor allem, die Arbeitswelt und Arbeitszeiten so zu gestalten, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich ist, für Frauen und Männer, für Mütter und Väter.

Das Wort "partnerschaftlich" möchte ich dabei in den Vordergrund rücken. Denn es sind schon lange nicht mehr nur die Väter, die parallel zum Familienleben einer Beschäftigung nachgehen wollen. Partnerschaftlich bedeutet, dass beide Elternteile sich um Beruf und Familie kümmern können. Viele Eltern wünschen sich das heute.

Uns geht es beim Thema partnerschaftliche Vereinbarkeit darum,

- dass Müttern und Vätern mehr Zeit für ihre Kinder und mit ihrer Familie ermöglicht wird.
- dass Eltern der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfüllt werden kann.

Die Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig hat in diesem Zusammenhang die Familienarbeitszeit als neue Leistung in die Diskussion gebracht. Wir möchten beiden Elternteilen ermöglichen, sich die Zeit für Erwerbsarbeit und Familie – den persönlichen Wünschen entsprechend – einzuteilen. Ich bin überzeugt: davon profitiert die ganze Familie. Und letztendlich auch die Wirtschaft und die Gesellschaft. Denn durch eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung können neue Potenziale entdeckt und genutzt werden.

Mit der Einführung von ElterngeldPlus wurde ein wichtiger erster Schritt auf diesem Weg gemacht. Seit dem 1. Juli 2015 haben Eltern nach der Geburt ihres Kin-

des die Möglichkeit, Elterngeld und Teilzeitarbeit zu verknüpfen. Wollen beide Elternteile während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, erhalten sie länger finanzielle Unterstützung. Bereits in den ersten drei Monaten nach der Einführung von ElterngeldPlus haben sich 14 Prozent der Eltern, deren Kinder ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, für diese Leistung entschieden – in vielen Regionen sind es mehr, sogar bis zu 23 Prozent.

Die nächste Etappe, die wir uns vornehmen, ist die Familienarbeitszeit. Der Gedanke dahinter ist, Eltern zu unterstützen, die nach der Geburt ihres Kindes vollzeitnah arbeiten und sich nebenher um ihr Kind kümmern möchten. Ziel ist, Eltern mehr Zeit für Familie zu schaffen und eine partnerschaftliche Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Von einer solchen neuen Vereinbarkeit können alle profitieren. Die Mütter, die nach wie vor die Hauptlast für die Familie, für die Betreuung und Erziehung der Kinder tragen, werden entlastet. Sie können ihre Erwerbswünsche besser erfüllen. Die Väter gewinnen Zeit und mehr Nähe zu ihren Kindern. Denn je früher und intensiver sich Väter an der Erziehung und Betreuung der Kinder beteiligen, desto besser wird die Vater-Kind-Beziehung. Und es werden bereits in der Familiengründungsphase Verhaltensmuster eingeübt, die langfristig traditionelle Rollenmuster aufbrechen und nicht immer wieder neu entstehen lassen.

Schließlich gewinnen die Kinder. Kindern geht es gut, wenn es ihren Eltern gut geht. Für Kinder ist es in der Regel ein Gewinn, wenn beide Eltern – Väter ebenso wie Mütter – für sie da sind. Das möglichst auch, wenn die Eltern sich getrennt haben. Eltern wollen gute Eltern sein und ausreichend Zeit für ihre Kinder haben, für Zuwendung und Fürsorge und für die Begleitung in das Leben.

Es ist deshalb auch eine lohnenswerte Aufgabe der Familienbildung und -beratung, Partnerschaftlichkeit in Familien zu unterstützen, damit:

- beide Eltern gleichermaßen Verantwortung in der Familie übernehmen können und ihre beruflichen Vorstellungen realisieren können,
- Väter ermuntert und unterstützt werden, sich dauerhaft in die Familie einzubringen,
- Müttern ermöglicht wird, "angestammte" Aufgaben abzugeben und sich stärker auf ihre eigene Erwerbstätigkeit konzentrieren zu können.

Und schließlich

- damit beide Partner unterstützt werden, Erziehung, Bildung und Betreuung in gemeinsamer Aufgabenteilung zu leben.

Meine Damen und Herren, beispielhaft möchte ich einige Anmerkungen zu den wichtigen und zentralen Angeboten der DAJEB machen:

Kernbereich Ihrer Arbeit sind Ihre 3½-jährigen berufsbegleitenden Weiterbildungskurse in Ehe-, Familien- und Lebensberatung. Dass Sie sich auf den Wandel einstellen und dadurch auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

beitragen, zeigen Sie mit der Umstellung dieses Kurses auf ein "Blended-Learning-Format".

Hervorheben möchte ich auch Ihren inzwischen 14. Durchgang der 24-tägigen Fortbildungsveranstaltung zum Thema "Gesprächsführung als Grundlage helfender Beratung für Mitarbeiter*innen in der familienbezogenen Beratung mit dem Schwerpunkt Beratung Schwangerer", die in dieser Form seit dem Jahr 2001 hauptsächlich für Berater*innen in den östlichen Bundesländern angeboten wird.

Die vom BMFSFJ geförderten Publikationen "Eltern bleiben Eltern – Hilfen für Kinder bei Trennung und Scheidung" und "Psychologische Beratung hilft ..." belegen ihre Qualität und Wichtigkeit mit der nicht nachlassenden Nachfrage und ihren beeindruckenden Auflagenzahlen. Der Nachdruck von "Eltern bleiben Eltern" ist bereits seit Anfang des Jahres schon wieder vergriffen.

Ihr "Beratungsführer online", der über Ihre Homepage und die unseres Ministeriums bzw. dem Familienwegweiser erreichbar ist, ermöglicht es Ratsuchenden, aus über 14.500 dort erfassten psychosozialen Einrichtungen eine für sie geeignete Beratungsstelle zu finden. Neben Ratsuchenden und Fachberatungsstellen nutzen auch wir für die Beantwortung von vielen Bürgeranfragen Ihre laufend aktualisierte Datenbank.

Meine Damen und Herren, "Nichts ist so beständig wie der Wandel", diesen Wandel hat auch die DAJEB gerade als Organisation und in der Funktion der Präsidentin vollzogen.

Liebe Frau Gamp, nach genau 29 Jahren und 361 Tagen haben Sie Ihre Arbeit im Vorstand der DAJEB beendet. Sie wurden am 9. Mai 1986 erstmals als Beisitzerin gewählt und brachten für Ihre Mitwirkung im Vorstand der DAJEB beste Voraussetzungen mit:

- Sie verfügten über Feldkompetenz als Diplom-Psychologin, psychologische Psychotherapeutin und Supervisorin,
- Sie waren Leiterin einer Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Erziehungsberatung, Sucht und
- hatten auch Erfahrung als Leiterin einer stationären Psychiatrienachsorgeeinrichtung.

Von 1992 bis 2004 waren Sie Vizepräsidentin und von 2004 bis gestern Präsidentin der DAJEB. Im Vorstand hatten Sie u. a. folgende Funktionen inne:

- Vorsitzende des Weiterbildungsausschusses,
- Europabeauftragte und
- Vertretung der DAJEB im Deutschen Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung

Auf Grund Ihrer Ausbildung lag Ihnen von Anfang an insbesondere die Fort- und Weiterbildung in der DAJEB am Herzen: Sie waren als Kursleiterin und Lehrende in zahlreichen Weiterbildungskursen der DAJEB tätig.

Eine herausragende Rolle spielte Renate Gamp bei der Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungen in den Neuen Ländern nach der Wende: So hatten Sie wesentlichen Anteil daran, dass bereits in der Vorstandssitzung am 12. November 1989 in Berlin beschlossen wurde, einen Weiterbildungskurs in Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit dem Arbeitstitel "DDR 1" durchzuführen.

Dieser Kurs begann unter Ihrer Leitung im Herbst 1991 unter dem Namen "Neue Länder 1"; Mitarbeitende waren jeweils drei in der Weiterbildung erfahrene Kolleginnen und Kollegen aus den alten und neuen Bundesländern; diese "gemischten" Referent*innenteams bewährten sich außerordentlich positiv bei der Durchführung des Kurses. Im Kurs "Neue Länder 2" waren Sie ebenfalls sowohl als Kursleiterin als auch als Lehrende tätig.

Schließlich waren Sie auch maßgeblich an der Konzeption von zwei höchst erfolgreichen Fortbildungsreihen beteiligt, die in den neuen Bundesländern durchgeführt wurden.

- zum einen die Fortbildungen zum Thema "Grundlagen des Familienrechts für Beraterinnen und Berater". In 111 Seminaren wurden von gemischten Referent*innenteams (jeweils 1 Psychologin und ein Familienrechtler) den insgesamt 1.729 Teilnehmerinnen und Teilnehmern – insbesondere aus Jugendämtern und Beratungseinrichtungen – Grundlagen des Familienrechts und Grundlagen der Gesprächsführung bei familienrechtlichen Problemen vermittelt.
- zum anderen die Fortbildungsreihe zur Schwangerschaftskonfliktberatung; bis heute fanden 114 dreitägige Seminare zu diesem Thema in Chorin bei Berlin statt. Waren diese Fortbildungen zunächst nur für Teilnehmerinnen aus den neuen Bundesländern konzipiert, da Voraussetzung für deren Mitarbeit in einer Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle die Absolvierung solcher Fortbildungen war, nehmen inzwischen auch viele Beraterinnen aus den westlichen Bundesländern an der Fortbildungsreihe teil.

Ich wünsche Ihnen für den neuen Lebensabschnitt alles erdenklich Gute, vor allem Gesundheit.

Ministerialrat Ulrich Paschold

Leiter des Referats 203

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Alexanderstr. 3
10178 Berlin



Verabschiedung von Renate Gamp als Präsidentin der DAJEB

Renate Gamp war der DAJEB über viele Jahrzehnte in unterschiedlichen Funktionen verbunden:

- Mitglied der DAJEB seit 1984 32 Jahre
- Mentorin in der Weiterbildung EFL von 1984 bis 2001 17 Jahre
- Mitglied im Vorstand seit 1986 30 Jahre
- Kursleitung der Kurse NBL 1, NBL 2 und Nord 6 10 Jahre
- Vorsitzende des WBA von 1986 bis 2004 18 Jahre
- Vizepräsidentin von 1992 bis 2004 12 Jahre
- Präsidentin von 2004 bis 2016 12 Jahre

Ich möchte die wesentlichen Verdienste noch einmal würdigen.

Gleich zu Anfang ihrer Mitarbeit im Vorstand wurde Renate Gamp 1986 mit der Gründung und Institutionalisierung des Weiterbildungsausschusses (WBA) betraut. Sie trat damit eine anspruchsvolle Nachfolge von Ruth Riemann an, die ihrerseits jahrelang die Weiterbildungskurse konzipiert und geleitet hatte. Als Grande Dame der DAJEB hatte Ruth Riemann inhaltlich ein wertvolles Vermächtnis und personell eine große Lücke hinterlassen, weshalb der Vorstand die Gründung des WBA beschloss.



Renate kam mit der Installation dieses neuen Vorstandsgremiums die Herkulesaufgabe zu, die gewachsene Vielfalt der über die ganze alte Bundesrepublik verteilten Weiterbildungskurse (Rendsburg, Berlin, Detmold, Neustadt, München, Stuttgart) zu standardisieren und die Lehrinhalte zu vereinheitlichen.

Die Entwicklung eines Kohärenzschemas für alle Kurse der DAJEB war ein Meilenstein für die Vergleichbarkeit und Transparenz unserer Kurse und ein großes Verdienst von Renate Gamp.

Ihre Vorgehensweise dabei war von Anfang an partizipativ und integrierend.

Konkret berief Renate Gamp sämtliche Kursleiter als geborene Mitglieder in den WBA, die mit einer diskursiven Strategie grundlegende Kursinhalte als Lehrplan transparent zusammenfassten. Anschließend wurden im Rahmen der jährlichen Mentorenkonferenzen konkrete Lernsituationen in den Kursen (Theorievermittlung, Methodentraining, Selbsterfahrung oder Supervision) didaktisch ausgearbeitet.

Lange bevor die Debatte zur Qualitätssicherung Mitte der 90er Jahre auch die sozialen Dienstleister erreichte und umtrieb, war diese von Renate Gamp moderierte Vereinheitlichung des Curriculums ein maßgeblicher Beitrag zur Qualitätssicherung unserer Weiterbildungskurse. Auch im DAKJEF erntete die DAJEB für den vorgelegten Lehrplan Anerkennung und Respekt.

Während ihrer 18-jährigen Tätigkeit als Vorsitzende des WBA und natürlich auch in den 12 Jahren der Präsidentschaft hat Renate Gamp kontinuierlich auf die Fortschreibung und Weiterentwicklung der Lehrpläne sowohl für die Weiterbildungskurse in EFL-Beratung als auch die in den Fortbildungsreihen (Erziehungsberatung bzw. Gesprächsführung mit dem Schwerpunkt Beratung Schwangerer) geachtet.

Eine große Herausforderung im Sinne von notwendiger Veränderung ergab sich durch die sog. "Wende" in der Außenpolitik der DDR – die für jedermann plötzlich und unvorhergesehen kam. (Es kann schon als kleine Arabeske der deutschen Geschichte gesehen werden, dass ausgerechnet am Tag der Grenzöffnung, dem 9. Nov. 1989, die DAJEB ihre Vorstandssitzung in Berlin abhielt und der gesamte Vorstand unmittelbar Zeuge der Wiedervereinigung werden durfte).

Durch den Einigungsvertrag von 1990 ergab sich für die DAJEB die Möglichkeit einer "Ost-Erweiterung". Kollegen und Kolleginnen aus der Eheberatung in der DDR waren neugierig und wissbegierig auf die Fachkompetenz unserer Berater*innenweiterbildungen.

Als besonderer Verdienst für den Erfolg unserer Weiterbildungskurse in den Neuen Bundesländern ist die von Renate Gamp eingeführte kluge Konzeption der doppelten Mentorenschaft zu nennen. Aus Respekt vor der Verschiedenheit der beiden Teilstaaten wurden Theorie und Methodentraining durch jeweils einen Mentor aus Westdeutschland und eine Mentorin aus der DDR angeleitet. Die Ost-Mentor*innen erwiesen sich bald als wichtige, unverzichtbare Kulturscouts.

Frau Gamp selbst hat die beiden Kurse mit jeweils 20 Teilnehmenden (NBL 1 von 1992 bis 1994 und NBL 2 von 1994 bis 1996) organisatorisch und die Tandem-Mentorenteams fachlich gekonnt moderiert.

Für die Professionalisierung der gesamten Vorstandsarbeit war die Eingabe von Renate Gamp im November 2000 ein Meilenstein, das "Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich" – abgekürzt KonTraG – auf die Vorstandsarbeit der DAJEB anzuwenden. Gleich in der nächsten Frühjahrssitzung 2001 beschloss der Vorstand, einmal im Jahr – jeweils am Jahresende – die gemäß dem KonTraG zu klärenden Fragen zu behandeln.

Seither ist es ein festes Ritual unserer Vorstandsarbeit in den Novembersitzungen, jeweils einen halben Arbeitstag selbstreflexiv und zukunftsorientiert Fragen zur Selbstevaluation zu erörtern:

- Was haben wir von unseren Zielen erreicht?
- Was haben wir von unseren Vorsätzen nicht erzielen können?
- Wie stehen wir im operativen Feld der Mitbewerber dar?
- Wo drohen uns Gefahren? Z. B. durch neue Gesetzgebung.

Aus diesen reflexiven Vorstandssitzungen zum KonTraG resultierten eine Menge von Entscheidungen zur Qualitätssicherung aller unserer Verbandsaktivitäten und zur innovativen Weiterentwicklung unserer Fort- und Weiterbildungsangebote.

Drei sehr wichtige Entwicklungen möchte ich hier hervorheben:

1. Die Standardisierung sämtlicher Aktivitäten unseres Verbandes in Form von detaillierten Ablaufschemata und Planungsverläufen für unsere Jahrestagungen, regionalen Fortbildungen, Weiterbildungskurse und Fortbildungsreihen. Das ist sozusagen unser Qualitätshandbuch.
2. Die Neuausrichtung unserer Qualifizierungsangebote zu einem zeitgemäßen Kompetenzprofil in "integrierter psychologischer Beratung", indem ein weiteres Zusatzmodul, das für "Erziehungsberatung" im Weiterbildungsausschuss entwickelt und als Fortbildungsreihe in Hannover angeboten wurde.
3. Die didaktische Neuformatierung der Weiterbildung in EFL-Beratung; Neuformatierung auf doppelte Weise:
Zum einen durch den Paradigmenwechsel vom bisherigen Modell curricularer Ausbildungsinhalte hin zu einem an Fähigkeiten orientierten Kompetenzprofil. Mit diesem didaktischen Paradigmenwechsel ist es gelungen, dem in der Bildungslandschaft inzwischen maßgeblichen DQR (Deutschen Qualifizierungsrahmen) zu entsprechen.
Zum anderen mittels der Einbeziehung zeitgemäßer, online-gestützter Lernformate in der Theorievermittlung und der Ausbildungssupervision, nämlich dem Blended-Learning-Format.

Die Präsidentschaft von Renate Gamp war geprägt von hoher Zeiteffizienz bei der Sitzungsleitung. Auch in kontroversen Entscheidungssituationen hat sie den Vorstand stets zu einer tragfähigen Beschlussfassung geführt. Sie hatte großes Vertrauen in die Kompetenz, die Ressourcen und das Engagement der DAJEB-Mitglieder. Als die Zahl der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder Anfang 2000 deutlich zurückging, hat sie den Vorstand überzeugt, dass die zu leistende Innovationsarbeit bezüglich unserer Weiterbildungskurse auch durch vermehrte Mitglieder-Beteiligung zu leisten wäre.

Daraufhin wurden die beiden Ausschüsse Modularisierung und Kompetenzen gegründet, mit bekanntlich ausgezeichneten Arbeitsergebnissen. Auf selbigem Wege verstärkter Mitglieder-Partizipation konnte nach dem Tod von Rolf Holtermann ebenso der bisherige Redaktionsausschuss für das Informationsrundschreiben in ein kreatives Redaktionsteam umgewandelt werden.

Die DAJEB als Verband hat Frau Gamp vieles zu verdanken und sie wird bleibende Spuren hinterlassen. Wir wünschen ihr weiterhin einen sanften Übergang in den dritten Lebensabschnitt mit stabiler Gesundheit und viel Freude an Kindern und Enkeln.

Berend Groeneveld

Diplom-Psychologe, Psych. Psychotherapeut,
Supervisor (BDP)

Roonstr. 53
32105 Bad Salzflen

begroene@gmx.de



Beraten im Wandel (Thesen)¹

1. Wieso ist der Wandel so beständig?

Eingangs wurde das Thema der Tagung "Nichts ist so beständig wie der Wandel" auf seinen Aussagen- resp. Realitätsgehalt hin kritisch reflektiert und befragt. Das Thema "Wandel" ist hochaktuell und zugleich eine Art Dauerthema menschlicher Selbst- und Weltvergegenwärtigung, wie das ca. 2.500 Jahre alte Heraklit-Zitat zeigt. Die Frage ist, warum das Thema "Wandel" gegenwärtig so en vogue ist? (Immerhin finden allein im Jahr 2016 zig Tagungen statt, die das Wort "Wandel" oder "Veränderung" im Titel tragen). Vier Gründe wurden formuliert:

1. Die Halbwertszeiten von Veränderungen nehmen zu, so dass sie überhaupt von den Zeitgenossen als solche wahrgenommen werden.
2. Es besteht eine zunehmende Unsicherheit, ob sich der Wandel zum Guten oder zum Schlechten vollzieht? (Fortschritt vs. Zerstörung, Gewinn vs. Verlust).
3. Die Arten des Wandels sind multipel und vermitteln sich dem Subjekt auf unterschiedliche Weise:

abrupt:	Auf-, Um-, Zusammenbruch
allmählich:	Wechsel, Übergang, Transformation
intendiert/nicht-intendiert:	Qualitätsentwicklung vs. Sättigung
4. Und dies geschieht in einer Vergleichzeitigung, Gegenläufigkeit und einem Oszillieren von Wandlungs-/Veränderungsprozessen.

Was macht "unseren" Wandel so besonders oder erklärt das moderne Zeitgefühl einer Wandlungspermanenz als:

- zu viel auf einmal
- oszillierendes Flimmern
- uneindeutig und ambivalent
- habituelle Attitüde und Pose und das mediale Spiel mit dem Wandel?

2. Wandel und Veränderung als Dauerzustand in der Spätmoderne

Um das genauer zu verstehen, wurde in einem weiteren Punkt auf die Frage eingegangen, inwieweit das Veränderungs- und Wandlungsthema ein Moment und Charakteristikum der Moderne überhaupt und erst recht der gegenwärtigen Modernisierungsprozesse darstellt. Es wurde verdeutlicht, dass die "Moderne" als

¹ Zusammenfassung des Vortrages "Beratung im Wandel" anlässlich der Jahrestagung der DAJEB vom 5. - 7.5.2016 in Erkner/Berlin mit dem Titel: "Nichts ist so beständig wie der Wandel"

gesellschaftliche Epoche mit einer Schwellenwahrnehmung verbunden war, in der das permanente Werden und Vergehen als Zeitgefühl gesellschaftlich und kulturell bewusst geworden ist. Die Moderne zeichnet sich selbst als modern. Die klassischen Merkmale der Moderne i. S. Max Webers, wie Rationalisierung, Institutionalisierung und Individualisierung haben einen Prozess der Beschleunigung, Enttraditionalisierung und auch Entmystifizierung (Entzauberung) der Wirklichkeit, haben bei den Zeitgenossen nicht nur das Gefühl von Befreiung, Emanzipation sondern auch von Entfremdung, Verlorenheit und Angst erzeugt. Die gegenwärtigen gesellschaftlichen Modernisierungsprozesse, die als Post-, Spät-, Hoch- oder reflexive oder flüchtige Moderne bezeichnet werden, treiben diese Prozesse zum einen in einer ungekannten Rasanz voran und stellen sie zum anderen als Gewissheiten der Moderne in Frage: Das Ergebnis sind bekanntlich: radikale Pluralisierung von Lebensformen, weitere Individualisierungsprozesse, Entbettungen aus Tradition und institutionellen Verankerungen, Entgrenzungen und Subjektivierung in der Lebens- und Arbeitswelt, Globalisierungs- und Flexibilisierungszumutungen etc. Die Resonanz dieser Prozesse in den Subjekten sind moderne Formen der Erschöpfung und Angst (das "erschöpfte Selbst" Allan Ehrenberg) unter dem Diktat der Selbstoptimierung, indem die Selbstveränderung und der Wandel des Selbst (als lebenslanges Lernen, als Altern unter dem Firnis des Jungbleibens, als Innovationszwang von Produkt und Produzent) auf Dauer gestellt zu sein scheint.

Daran anschließend wurde reflektiert, dass diese problematische und riskante Seite der Modernisierung vor allem den soziologischen Modernisierungsdiskurs bereits seit über 20 Jahren (von Ulrich Beck, über Anthony Giddens bis hin zu Zygmunt Bauman u. a.) bestimmt. Die Permanenz dieser Veränderungs- und Wandlungsdiagnose erfährt in letzter Zeit eine bemerkenswerte Umkonnotation, als von der riskanten auf die Seite der Herausforderung und Chancen diskursiv umgestellt wird. Man will offenbar einer depressiven "Abschiedsmetaphorik" (Cornelia Edding) entgehen. Wenn Wandel permanent(er) wird, dann lohnt es sich, sich darin einzurichten:

- Uneindeutigkeit wird mit Reflexion als Haltung begegnet
- aus Erschöpfung und Erschöpfbarkeit (Burn-out) wird Resilienz
- das Scheitern wird als Fehlerkultur erträglicher und "vertugendlicht"
- Identitätsdiffusion wird via Alleinstellungsmerkmalen und personalem Branding eingehegt
- Ambivalenz wird durch Hybridisierung erträglich und beherrschbar
- generell: aus einem noch modernen "Entweder-oder" wird ein spätmodernes "Sowohl-als-auch"

3. Beratung in der Spätmoderne – Diskurse und Ebenen

Daran anschließend wurde der Frage nachgegangen, was das für Beratung in der Spätmoderne bedeutet? Beratung in einer inzwischen auch als Beratungsgesell-

schaft apostrophierten Moderne wird nicht nur als Reflexions- und Klärungshilfe quantitativ mehr nachgefragt. Sie ändert sich auch qualitativ, weil sich ihre Zuständigkeiten, Kontexte, Gegenstände ändern. Sie reagiert darauf wiederum mit veränderten Selbstverständnissen, Konzepten und Settings von Beratung und wird somit selbst zur Agentin des gesellschaftlichen Wandels. Der gegenwärtige Diskurs über Beratung spiegelt genau diese Veränderung, allerdings mit sehr unterschiedlichen Akzenten und Blickachsen.

1. Unterschiedliche Beratungsformate – Counseling, Guidance, Supervision/ Coaching, Consulting – lassen sich mit ihren jeweiligen Bezügen und institutionellen Zuständigkeiten zur Bearbeitung relevanter lebens- und/oder arbeitsweltlicher Handlungskrisen differenzieren. Von hieraus lässt sich fragen, ob und wie sich Beratungsformate über die Transformation der korrespondierenden Lebens- und Arbeitswelt verändern. Hier nimmt beispielsweise die Erziehungsberatung (EZB) andere z. T. auch korrespondierende Veränderungsimpulse aus lebensweltlichen Kontexten auf als die Supervision, die Bildungs- und Berufsberatung aus der Arbeitswelt.
2. Des Weiteren lassen sich mit Bezug auf die klassischen gesellschaftlichen Sektoren (Staat, Wirtschaft und Soziales/Zivilgesellschaft) mit ihren dominierenden Leitdifferenzen nach unterschiedlichen Grundcodierungen beraterischer Aufträge fragen. Hier gehen an die EZB z. T. anders gelagerte zivilgesellschaftliche und staatliche Anliegen und Aufträge als an eine Unternehmensberatung in einer globalisierten Wirtschaft.
3. Weiterhin lassen sich beraterrelevante Veränderungen entlang der Tatsache beobachten, dass Berater*innen als arbeitsweltliche Akteur*innen selbst von den Veränderungen der modernen Arbeitswelt betroffen sind. Wie schlagen sich Entgrenzungs-, Subjektivierungs-, Flexibilisierungsphänomene und -anforderungen an beraterisches Handeln als Berufstätigkeit nieder?
4. Schließlich lässt sich aber auch fragen, wie Berater*innen z. B. als Frau/Mann, als Eltern, als Partner*in, als Bürger*in, als Kund*in, als Migrant*in/Einheimische/r etc. hier mit Veränderungen ihrer Lebenswelt, die sie z. T. mit ihrer Klientel teilen, konfrontiert sind und diese verarbeiten.

Was folgt aus den unterschiedlichen Blickachsen resp. Bezügen?

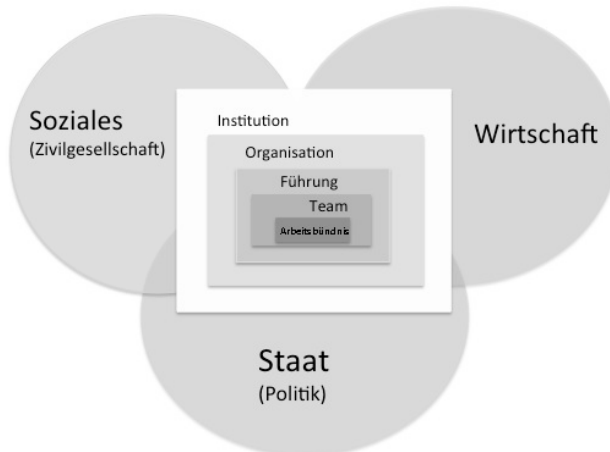
- Veränderungen in der Beratung haben unterschiedlichen "Ursprung" (z. B. Diversität bei Klient*innen, Mitarbeiter*innen oder Differenzierung der Professionellen, gesetzliche vs. Marktveränderungen).
- Überlagerungen und Gegenläufigkeiten von Veränderungseffekten schlagen in unterschiedlichen Beratungsformaten unterschiedlich zu Buche (z. B. Ökonomisierung sozialer Dienstleistungen vs. Subjektivierung von Arbeit im Profit-Bereich, z. T. gegenläufige Veränderung von Führung im For-Profit/Non-Profit-Bereich).
- Mit Blick auf psycho-soziale Beratung (als soziale Dienstleistung) lassen sich unterschiedliche "Sensibilitäten" für Veränderungen erkennen:

- Seismograph für Wandel/Veränderung ("doing gender", "doing family")
- im "Schatten" von Wandel und Veränderung (Globalisierungs- und Europäisierungseffekte, Digitalisierung, Automatisierung – Industrie 4.0)
- Robuste Normalität gegen Entdeckungen und Hypes (Reflexivität als beruflicher Habitus)

4. Lebensweltliche/psychosoziale Beratung im Wandel

Im Weiteren haben sich die Ausführungen auf die lebensweltliche/psychosoziale Beratung fokussiert und Exemplarisches an der Erziehungs-, Familien-, Paar- und Jugendberatung diskutiert. Dazu macht es Sinn, sich nicht allein an den oben differenzierten Blickachsen mit Bezug auf gesellschaftliche Teilsysteme und Akteursperspektiven zu orientieren, sondern zudem unterschiedliche Systemebenen von Beraterhandeln einzubeziehen (vgl. Abb. 3). Dabei ging es jedoch nur darum, die Veränderung und den Wandel von Beratung mit Bezug auf die jeweiligen Ebenen exemplarisch zu diskutieren. Das bedeutet psychosoziale Beratung (Counseling) verstärkt auch in Bezug zu den Veränderungen der Arbeitswelt zu reflektieren und nicht allein, wie das bislang vor allem geschieht, in Relation zu lebensweltlichen Veränderungen der Klientel psychosozialer Beratung.

Abb. 3: Relevante Systemebenen von beraterischem Handeln in Relation zu den gesellschaftlichen Funktionsbereichen



4.1 Institutionelle Ebene (institutionelle Beratung)

In den letzten zwei Dekaden haben sich die über die kodifizierten Erweiterungen von Rechtsansprüchen an psychosoziale Beratung: z. B. Erziehung/Familie etc. (z. B. KJHG § 16, 17, 18 und 28), Schwangerenkonflikt (StGB § 218), "Rechtsanspruch auf Beratung durch insoweit erfahrene Fachkräfte" (KJHG § 8a/b) Lizenz und Mandat von Beratung erheblich erweitert und ausdifferenziert. Davon ging ein Professionalisierungsimpuls aus, der auch erweiterte Anforderungen an die berufständische und fachlichpolitische Vertretung stellte und stellt (z. B. bke, DAJEB).

Eine der institutionellen Herausforderungen besteht in der Diskrepanz zwischen der Ausweitung des gesellschaftlichen Bedarfs an z. B. Erziehungsberatung und ihrer personalen und institutionellen Absicherung:

Einerseits:

- "Erziehungsberatung ist die mit Abstand am meisten genutzte Erziehungshilfe" (BMFSF 2013, S. 303, 14. KJ-Bericht, vgl. bke-info 2/13).
- 30% der Minderjährigen nutzen EZB!
- Bedarfszunahme: im Kontext familiengerichtlicher Verfahren (FamFG), KWG-Einschätzung, Frühe Hilfen, Prävention/Familienbildung.

Dem steht gegenüber:

- Beratung kostengünstigste Hilfen zur Erziehung, Ausgaben bis 2009 um 3% gesunken, seit 20 Jahren keine Erhöhung der Personalausstattung (2,3 Vollzeitäquivalent vs. 5 Vollzeitäquivalent -Bedarf)
- "Erziehungsberatung bei Ambulantisierung der Hilfen übersehen" (vgl. bke-Info 2/13, S. 8)

4.2 Organisationale Ebene (Trägerebene)

Wie spiegelt sich der momentane gesellschaftliche Wandel auf der Ebene organisationalen Handelns bzw. der Trägerebene? (allgemein vgl. Busse, Ehlert, Becker-Lenz, Müller-Hermann 2016)

1. Ökonomisierung:

- Verbreiterung des Beratungsangebotes auf einem "Quasimarkt", Konkurrenz und Kampf um öffentliche Zuschüsse
- Dienstleistungs- und Qualitätsorientierung (Nachweis von Nützlichkeit, Effizienz, Effektivität)
- Zeit- und Ressourcenlimitierung "pro Fall" (leichte vs. schwere Fälle)
- heilige/unheilige Allianz von Verknappung, Aktivierung und Empowerment

2. Diskrepanzen zwischen Multiprofessionalität, trägerübergreifender Vernetzung und Konkurrenz, Regionalisierung der Bedarfe und Versorgung und Anforderung an die Personalentwicklung
 - Widerspruch professioneller Identität und/oder organisationaler Einbindung, Loyalität "Mein Träger und ich"
 - regionale Differenzen in Versorgung und personaler Absicherung der Beratungsstellen (Fachkräftemangel)
3. Hybridisierung der Organisationen: Der Versuch "unvereinbare" sich ausschließende Handlungslogiken miteinander zu vereinbaren:
 - Gegenstandslogik (div. Zuständigkeiten/Geschäftsfelder)
 - Funktionslogik (professionelle, bürokratische und ökonomische)
 - Stukturlogik (Ineinandergreifen von Hierarchie und Netzwerk)

4.3 Führungsebene

Ein genereller Trend mit Bezug auf den Wandel des Führungsverständnisses resp. der Führungsphilosophie ist zu beobachten: Wissensintensive Arbeit erfordert den Übergang von administrativ kontrollierender hin zu motivierend sinnstiftender und reflexiver Führung. Sie hat die Funktion in autonom handelnden Teams als Führung zur Selbstführung zu fungieren.

Daraus leiten sich mindestens drei Anforderungen an die Führungskraft ab:

1. für die Reflexion und Konstruktion gemeinsamer mentaler Modelle als Basis erfolgreicher Kooperation zu sorgen,
2. die Generierung neuen Wissens gerade mit Bezug auf Netzwerke jenseits klassischer Teamstrukturen zu ermöglichen,
3. als "spezialisierte Kommunikationsknoten" in einem Netzwerk/System zu fungieren (vgl. Krohn, 2011).

Die auf Reflexion und autonome Selbstführung setzende Führung stößt mitunter auch in sozialen Dienstleistungsorganisationen auf ambivalente Reaktionen bei den Mitarbeiter*innen und Teams (Schattenhofer 2006):

1. Rückkehr zu externer Führung und Zurückweisung vom Modell der Selbstführung durch die Teams (Druck sozialer Selbstkontrolle, fehlende Attributionsmöglichkeiten nach außen). Vor allem dann, wenn Teamarbeit (ab der 90er Jahre) eher als Rationalisierungsstrategie und nicht als "Humanisierung" der Arbeit eingeführt worden ist (das dürfte freilich eher im produktiven Bereich der Fall sein). Teamarbeit und Selbstführung werden zur gesetzten "unfreiwilligen" Anforderung.
2. In sozialen Dienstleistungsorganisationen treffen gegenwärtig patriarchalische und dialogische Führungskultur an der Basis aufeinander, das führt zu einer erlebten oszillierenden "double-bind" Führung, die ebenfalls zu einer "Verweigerung" einer pseudoautonomen Selbstführung führen kann.

3. Die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung und Datenerfassung von Mitarbeiter-Bewegungen führen zu neuen Möglichkeiten indirekter Kontrolle der Mitarbeiter*innen, die eine reflexive Führungskultur ad absurdum führen kann und konterkariert.

4.4 Teamebene

Die Besonderheit "professioneller Teams" (von Berater*innen) besteht darin, dass sie in gewissem Sinne als "Als-Ob"- oder "Tür und Angel"-Teams von autonomen Einzelkämpfern mit loser (fallweiser) Kooperation darstellen. Sie sind sog. "freie Teams" mit lockerer Organisationsbindung. Daraus folgt, dass

- die Primäraufgabe weniger ein gemeinsames "Produkt" als "geteiltes Selbstverständnis professioneller Arbeit" das gemeinsame Dritte im Team darstellt.
- die Sekundäraufgabe zentral wird: Organisation der Arbeit (Pläne), gemeinsamer Kampf um Ressourcen, Rahmenbedingungen und Anerkennung!
- die Tertiäraufgabe identitätsstiftend werden kann: "diffuse" Beziehungsarbeit im Team als eigentliche Bindung an die Arbeit.

Daraus resultiert zumindest die potentielle Gefahr in solchen professionellen Teams, dass die Primäraufgabe aus dem Teamfokus gerät und die Sekundäraufgaben zum dominanten Gegenstand werden und die Tertiäraufgabe zum eigentlichen Bindungsmittel "warum wir zusammen arbeiten" wird. Hier droht dann eine latente De-Professionalisierung von Teamarbeit.

Schaut man auf die Geschichte und den Wandel der Teamarbeit von professionellen und speziell EZB-Teams, dann lassen sich Veränderungen in der Teamstruktur und -kultur und den Erwartungen an Führung registrieren (vgl. Hundsalz 2006, Edding/Kraus 2006). Das hat, wie weiter ausgeführt werden könnte, auch eine Umakzentuierung im Umgang mit den drei Aufgabenebenen zur Folge.

Nimmt man eine grobe zeitliche Phaseneinteilung vor, dann kann man folgende Zuordnungen und Differenzierungen vornehmen:

Abb. 5: Wandel von Teamstruktur und -kultur

Phase	Struktur	Kultur	Erwartungen an Leitung/Führung
Nach II. WK bis 1960er Jahre	klare hierarchische Rollendifferenzierung (z.B. Arzt, Psychologe und Fürsorgerin)	das „hierarchische Team“,	klare Orientierung und Anleitung, eindeutiger Zusammenhang zwischen Profession und Leitung
1970er-/80er Jahre (NBL 90er Jahre)	fachliche Ausdifferenzierung und Identifizierung neuer Adressatengruppen Enthierarchisierung	das „familialisierte Team“, basisdemokratisch, Familienmodell und Selbstanwendung beraterischer Haltung auf das Team -	autoritätskritisch und – verleugnend: egalisierend oder gegenkulturelle Distanz zur Leitung, Teamleitung als Last und „Verrat“
ab 1990er Jahre	Vernetz(werk)ung und Re-hierarchisierung, Diversifizierung und Spezialisierung der Rollen, „Diener“ versch. „Herren“ (multiple Zugehörigkeiten)	Das „aushandelnde multiprofessionelle Team“ zwischen knappen Ressourcen, Profilbildung und unterschiedlichen Interessen/Aufträgen;	pragmatische Dienstleistungserwartungen an Leitung; Reflexive Selbststeuerung

Dabei lassen sich gegenwärtig folgende übergreifende Trends erkennen:

1. Eine Relativierung der Grenze zwischen Innen und Außen: Die starke Außenorientierung in die Netzwerke hinein und an externen Kooperationspartnern führt zu einer Differenzierung in "Kern" und "Schale" – "nie sind alle da" – mit einer Ungleichverteilung zwischen den Primär-/Sekundär-/Tertiäraufgaben an die Teammitglieder.
2. Eine Diversifizierung nach außen verschiebt via Netzwerkarbeit und -kompetenz des Einzelnen den Umgang mit Konflikten eher nach außerhalb. Das Team als Arbeitsort verliert seine Dominanz und wird eher zum Resonanzraum der Nachbearbeitung.
3. Eine Diversivität nach innen, wie eine hohe Spezialisierung und Ausdifferenzierung von Kompetenzen, zudem diverse Arbeitszeitmodelle erfordern einen hohen Abstimmungs- und Koordinierungsaufwand und das Ausbalancieren und Aushandeln unterschiedlicher Interessen.
4. In professionellen Teams überlagern sich historisch geprägte Ansprüche und "Denken" von Generationen in Mehrgenerationenteams, die ein erhöhtes Maß Reflexivität bedürfen, da nicht (mehr) per se die "Alten" oder die "Jungen" Recht und Vorrecht haben. Dabei ist jedoch nicht von einer idealtypischen Zuweisung von Teammitgliedern zu Generationen auszugehen. Menschen entscheiden selbst, wem oder was sie sich zugehörig fühlen, und

Generationen ändern sich angesichts und durch den Einfluss anderer Generationen.

Bei einer ebenfalls groben Generationseinteilung und -folge ergeben sich folgende exemplarische Einsichten für Beraterteams:

Abb. 7: Beispiel: Generationale Struktur in Beratungsteams

(Nachkriegs-/Gründer)	Baby-Boomer (1955-65)	Generation X (1965-79)	Generation Y (ab 1980)
Generatio-nales Projekt	Erbe/Gründung der Beratungsstelle	Aufbau/Modernisierung der Beratungsstelle	Verteidigung des Status quo (schwindende Ressourcen)
Teambezug	Leitungszentrierte Teamorientierung	starke Orientierung an Idealen und am „Wir“, Sorge für das Ganze	stärkere Individualisierung, pragmatische Orientierung, eher Selbstsorge
Mentale Prägung/Habitus: (professioneller Zeitgeist)	eher noch normorientiert/-kritisch	verstehens- und problemorientiert (z.B. personenbezogen)	pragmatisch, lösungsorientiert (z.B. systemisch)

1

(Nachkriegs-/Gründer)	Baby-Boomer (1955-65)	Generation X (1965-79)	Generation Y (ab 1980)
Berufs-/biografische Orientierung und Status (Alter/n)	<ul style="list-style-type: none"> Leistungs- und aufstiegsorientiert, Abschied und Bilanz, Rückblick auf Leistung 	familienorientiert und Orientierung an Lebensstellung <ul style="list-style-type: none"> Nicht mehr Genügen Sättigung Gelassenheit („ich bin schon was geworden...“) Statusorientiert: „Was will ich noch...?“	karriereorientiert und familienorientiert (Y) <ul style="list-style-type: none"> Noch nicht Genügen „Völlerei“ Fokussierung Strategisch: „Was will ich als nächstes...?“ Lebenslanges lernen
Leitungserfahrung und -erwartung	<ul style="list-style-type: none"> hierarchisch orientiert in Identifikation oder in emanzipatorischer Distanz zur Autorität 	<ul style="list-style-type: none"> basisdemokratisch und Erfahrung der allmählichen Wieder-Hierarchisierung der Organisation verständige, engagierte Leitung erwartet 	<ul style="list-style-type: none"> Erfahrung mit schon etablierten Hierarchien, Management-orientierung nicht mehr so fremd pragmatische und dienstleistungs-orientierte Leitung erwartet

1

4.5 Ebene der Berater-Klienten-Beziehung (Arbeitsbündnis)

Das Arbeitsbündnis zwischen Berater*in und Klient*in ist zum einen von lebensweltlichen Problemlagen, Ansprüchen und Erwartungen der Klient*innen und Adressat*innen an die Beratung resp. Hilfe bestimmt und zum anderen von dem "professionellen Selbstverständnis" und der konzeptuellen Prägung der Berater*innen (Kurz-Adam/Post 1995, Kurz-Adam 1997). Beides ist einem Wandel als Koevolution von Problem resp. Erwartung und Verständnis unterworfen. In der folgenden Übersicht (Abb. 9) ergibt sich vornämlich anhand der obigen Phaseneinteilung folgendes Bild:

Abb. 9: Wandel der professionellen Arbeitsbündnisses

Phase	Lebensweltliche Problemlagen und Erwartungen Klient_innen	Professionelles Selbstverständnis und Beratungskonzept
Nach II. WK bis 1960er Jahre	z.B. Fortwirkung patriarchalischer Familien-, Partnerschafts- und Erziehungsmodelle vs. normative Verunsicherung/Relativierung	Beratung als Bildung (normorientierte Aufklärung) und prof. Blick: „klinisch“/korrigierend
1970er-/80er Jahre	Aufbruch/ Modernisierungsschub in der Gesellschaft, Infragestellung klassischer Rollenbilder und Be- und Erziehungsideale, „generationaler Clash“, neue Fragen: Geschlecht und Sexualität, Drogen und AIDS	Identitätssuche von Beratung in Abgrenzung zu Therapie; prof. Blick: „klinisch“ vs. verstehend/ unterstützend/ emanzipativ, allparteilich, kontextuell, systemisch „beraterische Alltagstheorien“: professionell – semiprofessionell – gegenprofessionell (vgl. Gerstenmaier/ Nestmann 1984, Engel/Sickendiek 2014)



Phase	Lebensweltliche Problemlagen und Erwartungen Klient_innen	Professionelles Selbstverständnis und Beratungskonzept
ab 1990er Jahre	weitere Relativierung von Rollenbildern, Lebensformen und Identitätsschablonen; Entgrenzung, Subjektivierung, Leben und Arbeit rücken zusammen; Multiproblemlagen und Krisenverfestigungen	Profilsuche: „Wer sind wir und wenn ja wie viele?“; prof. Blick: ressourcen-, lösungsorientiert, konstruktiv und kontextualisierend, systemisch Professionalisierungsschub und Spezialisierung und Relativierung des „Schulenbindung“, eher meta- reflexiver Zugang
(NBL „nachholende“ Modernisierung)	Informations-/Wissensarmut vs. – überforderung (soziale Lage) Migration und Interkulturalität Digitalisierung und Virtualisierung von Familien- und Peerbeziehungen	(moderner“ vs. „postmoderner Berater“ (Kurz-Adam 1997)) „alltagsorientierte Professionalität“ (Engel/ Sickingenk 2014) offenere Settings: Zugehend/aufsuchend, „Tür- und Angel-Beratung“ (Holstein-Brinkmann/Knab 2016) Digitalisierung der Beratung und interkulturelle Öffnung

5. Beratung im Wandel – das beständig Unbeständige begrenzen

Betrachtet man Beratung abschließend, so wäre sie angesichts der Permanenz des Wandels genauer als Grenz-, Begrenzungs- und Entgrenzungs-Arbeit zu charakterisieren.

Dabei lassen sich folgende Megatrends über alle Beratungsformate hinweg (s. o.) beobachten:

1. Der Umgang mit Nicht-Wissen in wissensbasiertem Handeln ist beratungsbedürftig und -anfällig. Beratung erhöht jedoch die relative "Ratlosigkeit", aber beraterisches Handeln ist ein Modell im Umgang damit.
2. Die Hybridisierung im Handeln – auch im beraterischen – auf unterschiedlichen Ebenen ist eine Integrationsleistung in gegenwärtigen Modernisierungs- resp. Wandlungsprozessen.
3. Steigende pragmatische Ungewissheiten bedürfen der Zunahme wertgebender Entscheidungen. Die Dilemmata zwischen gesinnungs- vs. verantwortungsethisch begründetem Handeln werden sich verstärken und erzeugen weiteren Beratungsbedarf.
4. Beratung kann und muss die weitere Professionalisierung von Arbeitsbeziehungen (nicht nur Arbeitsbündnissen) in Netzwerkstrukturen unterstützen und vorantreiben.

Literatur

BMFSFJ (Hrsg.): 14. Kinder- und Jugendbericht – Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland, Berlin 2013

bke (Hrsg.): Erziehungsberatung der Zukunft – Aus Anlass des 14. Kinder-Jugendberichtes, in: Information für Erziehungsberatungsstellen 2/13, 2013, S. 3-9

Busse, S.; Ehlert, G.; Becker-Lenz, R.; Müller-Herrmann, S.: Professionalität und Organisation, in: Becker-Lenz, R.; Busse, S.; Ehlert, G.; Müller-Herrmann, S. (Hrsg.): Professions- und Professionalisierungsforschung, Bd. 6 Edition, Wiesbaden 2016

Busse, S.; Beer, K. (Hrsg.): Modernes Leben – Leben in der Moderne, Wiesbaden 2016

Edding, C.: Ist der Gruppe noch zu helfen? Eine aktuelle Bilanz. In: Edding, C.; Kraus, W. (Hrsg.): Ist der Gruppe noch zu helfen? Gruppendynamik und Individualisierung., Opladen 2006, S. 249-267

Edding, C.; Kraus, W. (Hrsg.): Ist der Gruppe noch zu helfen? Gruppendynamik und Individualisierung, Opladen 2006

Engel, F.; Sickendiek, U.: Ein Bielefelder Gespräch über Alltagstheorien von Beratung, in: Bock, K.; Kupfer, A.; Simon, R.; Weinhold, K.; Wesenberg, S. (Hrsg.): Beratung und soziale Beziehungen, Weinheim 2014, S. 137-152.

Gerlicher, K.: Situation und Entwicklungstendenzen in der institutionellen Erziehungsberatung – Fakten und Anmerkungen. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 36, (6) 1987, S. 198-203.

Hollstein-Brinkmann, H.; Knab, M.: Beratung zwischen Tür und Angel – Professionalisierung von Beratung in offenen Settings, Edition Professions- und Professionalisierungsforschung Band 5, Heidelberg 2016

Hundsals, A.: Teamarbeit in Zeiten der Veränderung, in: Menne, K.; Hundsals, A. (Hrsg.): Jahrbuch für Erziehungsberatung Band 6, Weinheim 2006, S. 27-39.

Kraus, W.: Angst und Individualisierung. Die Not des Einzelnen und die Ohnmacht der Gruppe, in: Edding, C.; Kraus, W. (Hrsg.): Ist der Gruppe noch zu helfen? Gruppendynamik und Individualisierung, Leverkusen 2006, S. 43-61

Krohn, M.: Dialogische Führung und Coaching in Netzwerkorganisationen, in: Organisationsberatung Supervision Coaching, 18 (4), 2011, S. 399-412

Kurz-Adam, M.: Professionalität und Alltag in der Erziehungsberatung – Institutionelle Erziehungsberatung im Prozess der Modernisierung, Wiesbaden 1997

Kurz-Adam, M.; Post, I. (Hrsg.): Erziehungsberatung und Wandel der Familie, Opladen 1995

Nestmann, F.: Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf – Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von Counseling und Guidance, in: Haubl, R.; Möller, H.; Schiersmann, C. (Hrsg.): Positionen – Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt (4) 2011

Nestmann, F.; Sickendiek, U.; Engel, F.: Statt einer "Einführung": Offene Fragen "guter Beratung", in: Nestmann, F.; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung, Band 2: Ansätze und Methoden, Tübingen 2004, S. 599-608

Schattenhofer, K.: Teamarbeit jenseits der Idealisierung – eine Untersuchung, in: Edding, C.; Kraus, W. (Hrsg.): Ist der Gruppe noch zu helfen? Gruppendynamik und Individualisierung, Opladen 2006, S. 77-95

Prof. Dr. Stefan Busse

Prof. Dr. rer. nat. habil., Dipl. Psychologe

Fakultät Soziale Arbeit
Hochschule Mittweida
Technikumplatz 17
09684 Mittweida

busse@hs-mittweida.de



Arbeitsgruppe Hirn, Herz und Körper in Beratung und Psychotherapie¹

"Kommunikative Zwischenleiblichkeit" (Thomas Fuchs) geschieht immer, überall. Unser Körper hat oft schon Antworten, die der Kopf noch nicht weiß. Diese Antworten können wir bewusst in der Begleitung von Menschen nutzen, um Entwicklungsprozesse, die immer schon im Körperwissen da sind, neugierig zu erforschen, erlebnisnah und erfahrungsorientiert anzustoßen und zu unterstützen. Dieser Prozess der Verbindung von Körper-Seele-Einheit kann auch für die begleitende Person eine wache, inspirierende und kreative Reise zwischen den Polen suchender Neugier und Halt geben sein.

Vor dem Hintergrund von Systemtheorie, Bindungstheorie, Hirnforschung, tiefenpsychologisch fundierter Körperpsychologie und Traumtherapie wurde ein integratives Konzept vorgestellt, das jeden Arbeitsbereich ergänzen kann. Auf welche Weise förderliche Weichenstellungen in kleinen Mikrosequenzen darüber entscheiden können, einen Erfahrungs- und Entwicklungsprozess anzustoßen, der die ganze Person einbezieht, das wurde in kleinen Sequenzen demonstriert, in kleinen Übungseinheiten selbsterfahrungsorientiert erlebbar und immer wieder theoretisch eingeordnet und kognitiv zusammengefasst.

Mein Ziel für diese Arbeitsgruppe war ein möglichst erfahrungsorientiertes Lernen, den Teilnehmenden für Beratung und Therapie eine innere Haltung von energetischer Präsenz auf wechselnden Ebenen des Bewusstseins zu vermitteln und gleichzeitig das Erfahrene kognitiv in kurzen Theorieeinheiten einzuordnen.

Die theoretischen Abschnitte am ersten Tag befassten sich mit den Themen Verbindung der Spürebene im Körper, frühes Bindungslernen und präverbales Körper-Körperlernen. Nach einem kurzen thematischen Einstieg wurden am ersten Tag folgende Methoden angewendet:

- Zentrierungsübung: "Wie bin ich da, gerade jetzt?"
- Vorstellungsrunde: Name und Arbeitsgebiet
- Dialoge: "Was gab mir den Funken, die Lust zu diesem Thema?"
- Vierergruppe: "Was wäre hier ein optimales Ziel?"
- Vereinbarung: für sicheren Rahmen des Miteinanders

¹ Zusammenfassung des Berichts zur Arbeitsgruppe

- Übung zur Selbstwahrnehmung: Erden im Raum, Stimme im Raum, mit Musik bewusst bewegen, Bodenkontakt und Atem spüren, Blickkontakt, begrüßen mit Berührung, etc.
- Dialog: Reflektion der Übung zur Selbstwahrnehmung
- Demonstration: Kontaktgestaltung in Mikroschritten im Sinne des "verkörperten Dialog" (Thomas Fuchs)
- Rollenspiel in Dyaden mit Feedback: zu "Eine kleine Erfahrung, die mich berührt hat"
- Rollenspiel in Triaden: Kontaktgestaltung (Klient*in, Berater*in, Beobachter*in)
- Fishbowl im Plenum: "Was hat geholfen? Was war wirkungsvoll?"
- Schlussfeedback: nonverbale Spiegelrunde mit Tönen und Gesten

Am zweiten Tag wurden die Theorieschwerpunkte "Unterstützende Berührung und das Gebot der klaren Grenzen und der Abstinenz in der Therapeutenrolle" und die unbewusste Ebene: Szenisches Verstehen (Alfred Lorenzer), Diagnostik im zirkulären Tanz mit der "Inneren Dunkelkammer" und Arbeit mit Übertragung und Gegenübertragung vermittelt. Zudem befassten wir uns mit einem persönlichen Thema einer Teilnehmerin, um Gruppenerfahrung zum Umgang mit Haltgeben, haltender Berührung und Unterstützung zum Gefühlsausdruck zu erleben. Neben Theorie-Inputs wurden folgende Methoden eingesetzt:

- Übung für Selbstfürsorge und Selbstkontakt: Gehen im Raum, Erden, Reise durch den eigenen Körper im Raum, Bewegung mit Trommelmusik, eigenen Impulsen lauschen und folgen, Begegnen im Kontakt, Wechseln zwischen Selbstkontakt und Begegnung, Muster aufspüren; -> kurze Auswertung
- Morgenrunde mit Blitzlicht
- Dyadenübung mit unterstützender Berührung und klare Grenzen
- Kurzdemonstration am Fall: wie Übertragung genutzt wird, um auf allen Ebenen das Geschehen im Hier und Jetzt für den Prozess nutzbar zu machen
- Kurzdemonstration: am Beispiel - Ärger fruchtbar machen
- Dyadenübung mit energetischer Präsenz und Abgrenzung im Kontakt
- Feedbackrunde

Während des gesamten Verlaufs des Workshops stellte ich immer wieder Transparenz her für das methodische "Warum gerade jetzt" meines Vorgehens. Zugleich stellte ich immer wieder die reflektierende Ebene zu Klient*innen her, die sich – ähnlich wie jetzt die Teilnehmenden – auf einen Prozess einlassen und deshalb einerseits Rahmen, Sicherheit, Orientierung und andererseits gute Führung brauchen, um sich auf wechselnden Ebenen mit ihrer ganzen Person spürend und auf Augenhöhe einbezogen zu wissen. Mit einem tönenden Klangteppich im stehenden Kreis beendeten wir unsere Arbeit.

Literatur

Bauer, J.: Prinzip Menschlichkeit: Warum wir von Natur aus kooperieren, 4. Auflage. München 2008

Downing, G.: Der Körper und das Wort in der Psychotherapie – Leitlinien für die Praxis, 3. Auflage. München 1996

Hüther, G.: Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn, 10. Auflage. Göttingen 2010

Hüther, G.: Biologie der Angst – Wie aus Stress Gefühle werden, 12. Auflage. Göttingen 2012

Levine, P. A.: Sprache ohne Worte – Wie unser Körper Trauma verarbeitet und uns in die innere Balance zurückführt, 7. Auflage. München 2011

Lorenzer, A.: Sprachzerstörung und Rekonstruktion: Vorarbeiten zu einer Metatheorie der Psychoanalyse, 6. Auflage. Berlin 2000

Lützner-Lay, E.: Trauma und Resilienz in Beratung und Therapie – Wie die Schatten unserer Geschichte uns begleiten und die Lebenskraft uns trägt, Heidelberg 2016

Schwing, R.; Fryszer, A.: Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis, 7. Auflage. München 2015

Storch, M.; Cantieni, B.; Hüther, G.; Tschacher, W.: Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen, Bern 2007

Stern, D.: Die Lebenserfahrung des Säuglings, 9. Auflage. Stuttgart 2007

Erika Lützner-Lay

Lehrende für Systemische Therapie und Beratung
(DGSF), Supervisorin (DGSF)

Adlerstr. 1
65824 Schwalbach

praxis@luetzner-lay.de



Arbeitsgruppe Mauern in Windmühlen umwandeln: Veränderungsprozesse und Widerstände

"Nichts in der Geschichte des Lebens ist beständiger als der Wandel."
Charles Darwin

Ziele der Arbeitsgruppe waren die Präsentation und die Anwendungen der strategisch-dialogischen Intervention mit Fokus auf den strategischen Umgang mit den natürlichen Widerständen zur Veränderung und die dazugehörigen Kommunikationstechniken.

In dieser Hinsicht wurden die Hauptmerkmale der Intervention erläutert, insbesondere der Unterschied zwischen klassischen und unklassischen logischen Abläufen, die analogische, paradoxe Kommunikation samt strategischem Dialog, die pragmatische Vorgangsweise nach dem "Wie" statt "Warum" Prinzip, die Bedeutung und die Dynamik des Empfindungs-Reaktionssystems.

Aus dieser Grundlage heraus wurden die vier Widerstandstypen und die vier Grundempfindungen, sowie deren Verbindung, vorgestellt und ausgearbeitet.

Im Rahmen einer Gruppenarbeit konnten die Teilnehmenden die Widerstandstypen in Verbindung mit den Grundempfindungen in eigenen Beratungssituationen erproben und die Ergebnisse in der Runde teilen.

Um den gesamten Ablauf einer strategisch-dialogischen Intervention vertieft erfassen zu können, wurden auf Wunsch der Teilnehmenden konkrete Fälle im Rahmen der von mir entwickelten "fortbildenden Supervision" live durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurden Ablauf und Schritte der Intervention erläutert, um diese replizieren zu können.

Ausgangspunkt der Intervention ist die strategische Definition des Problems bzw. des Zieles des Klienten. Die fünf Merkmale eines strategischen Zieles wurden erläutert und angewendet. In diesem Kontext bekamen besondere Relevanz die Widerstandstypen, die grundlegenden Empfindungen sowie spezielle strategische Kommunikationstechniken, wie Zukunftsszenarium, die freiwillige Verschlechterung, die Verwendung von metaphorischen Bildern und strategischen Fragen. Ausführlich setzten wir uns mit dem Begriff der versuchten Lösungen und deren Wirkung in der Aufrechterhaltung der problematischen Situation auseinander.

Die Teilnehmenden wurden dazu eingeladen, sich aktiv an der Intervention zu beteiligen, um das Erlernte zu erproben und persönliche Anregungen zu bieten. Diese Art der Zusammenarbeit erwies sich als sehr produktiv und anregend, neue Aspekte und Perspektiven der präsentierten Fälle kamen zum Vorschein, die

Bedeutung und die Relevanz bestimmter Interventionsschritte wurden deutlicher und greifbarer.

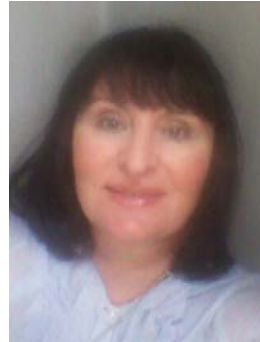
Außerdem wurde sichtbar, dass die strategisch-dialogische Intervention in unterschiedlichen Kontexten und problematischen Situationen sehr wirksam angewendet werden kann.

Besonders positiv aufgefallen ist die Bereitschaft seitens der Teilnehmenden, sich auf das Neue einzulassen und sich aktiv ins Spiel zu bringen. Die Stimmung und der Austausch waren sehr spannend, locker, kreativ und geistreich.

Dr. Paola Pizzamiglio-Link

Kommunikationsberaterin, Coach

Gollierstr. 23
80339 München
paolalink@web.de



Dr. Christina Schierwagen

Burn out ist out – Resilienz ist in

Die Gruppenarbeit begann mit einer kurzen Vorstellungsrunde der Teilnehmer*innen.

Der Bezug zum Tagungsthema war schnell hergestellt

- als Interesse-"Wandel" von den krankmachenden Folgen der modernen Arbeitswelt (Burn out) hin zu den gesund erhaltenden Fähigkeiten/Eigenschaften der "Stehaufmännchen (Resilienz). Dieser Wandel gilt sowohl für die Praxis (Unternehmen) als auch für die Forschung
- als Umwandlung von Krisen in Stärke
- als Resilienzforschung, die sich in den letzten Jahren "gewandelt" hat.

Zur gemeinsamen Orientierung wurde in zwei Gruppen je eine Skulptur entwickelt und vorgestellt, die "Resilienz" als unser Thema darstellen sollte. Beide Skulpturen brachten einen bereits kundigen und differenzierten Blick der Teilnehmer*innen auf Resilienz zum Ausdruck, so dass wir uns kurz fragten, was dieser Workshop zu den offenbar guten Kenntnissen (noch) beitragen kann. Die Aufbereitung und Vermittlung der Resilienzforschung der letzten 6-8 Jahre sollte die Kenntnisse beleben und erweitern, um das Konzept auf Berater*in, Beratung und deren Organisationen zu fokussieren.

Eine 1. Tendenz in der Beschäftigung mit Resilienz ist wohl mit der Entwicklung von Trainingsprogrammen auszumachen, die schnell von meist freiberuflichen Coaches angeboten wurden. Diese Trainingsprogramme bezogen sich auf die Stärkung personaler Ressourcen (wie z. B. Selbst- und Fremdwahrnehmung, Regulation von Gefühlen, Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Umgang mit Stress, Entwicklung von Problemlösestrategien). Diese personalen Ressourcen als Resilienzfaktoren bei sich wahrzunehmen und trainieren zu können, kann wohl ein guter Ansatz sein und eine gewisse Euphorie des Machbaren bei den Trainern und den Trainierten und den einkaufenden Unternehmen erzeugen, verbleibt aber im Möglichenbereich des Trainierten und damit auch in seiner Verantwortung.

Das Resilienzkonzept legt jedoch bereits von seinem Ursprung her (Kaoai-Studie) einer resilienten Entwicklung innere und äußere Schutzfaktoren und deren Zusammenwirken zugrunde. Das entwicklungspsychologische Modell der Resilienz hebt dabei die Bedeutung einer sicheren Bindung (als äußerer Schutzfaktor) zumindest mit einer Bezugsperson hervor.

Nach einer kurzen Erinnerung an die Bindungstheorie gab es eine kleine Paarübung (mit Seilen) zu den drei wesentlichen Bindungsmustern (sichere Bindung, unsicher vermeidende Bindung, unsicher ambivalente Bindung), um die Wirkung/Auswirkung von Bindungsangeboten ins Erleben zu bringen und Bindung als Co-Prozess der beteiligten Bindungspartner zu erfahren. Es war eindrücklich, wie bereits bei dieser kleinen Bindungsübung personale Ressourcen wie Neugier, kooperative Lust, Selbstwirksamkeit befördert oder gebremst, emotional befriedigend oder enttäuschend erlebt wurden.

Ein solcher Co-Prozess muss auch als maßgeblich angesehen werden, wenn man die Entwicklung von Resilienz auf weiter reichende Zusammenhänge als den der frühkindlichen Entwicklung (z. B. organisationale, wie in der Resilienzforschung vorgenommen) übertragen will.

In drei Untergruppen konnten eigene krisenhafte Erfahrungen in den jeweiligen Arbeitsfeldern ausgetauscht, die eigene Resilienz bei der Bewältigung erinnert und Lücken im Feld gefunden werden.

Eine 2. Tendenz in der Resilienzforschung hat dem Transformationsprozess von inneren und äußeren Schutzfaktoren durch das Zur-Verfügung-Stellen von äußeren (organisationsseitigen) Angeboten von Bindung (?) Rechnung tragen wollen. Diese Angebote bieten zwar einen gewissen Schutz (z. B. Verbesserung der

Pausenversorgung, Arbeitszeitmodelle, Betriebskindergärten, Kommunikationstrainings für Führungskräfte), blenden aber Bindung/Gebundenheit als Co-Prozess noch weitgehend aus.

In den letzten Jahren wird eine 3. Tendenz von Resilienzentwicklung in der Arbeitswelt beschrieben, die das Konzept der Resilienz ausschöpfen soll/kann. Unter der Überschrift "Interne Unternehmenskommunikation" werden die Kulturmerkmale resilienter Organisationen beschrieben. Der Entwicklung von Autonomie und Zugehörigkeit/Gebundenheit in Arbeitszusammenhängen wird auf **a l l e n** organisationalen Ebenen dadurch Rechnung getragen, dass alle Mitglieder der Organisation in die wesentlichen Entscheidungsprozesse (i. S. eines Co-Prozesses) einbezogen werden, weil alle Erfahrungen, formelles und informelles Wissen, alle Fähigkeiten für die Existenz von Organisationen – besonders in Krisenzeiten – notwendig sind.

Wiederum in drei Untergruppen gab es einen Austausch über die Resilienz der eigenen Organisation, des eigenen Teams.

Am Ende der Arbeitsgruppe wurde gefragt, was dieses Wissen um das "ausgeschöpfte" Resilienzkonzept für mich als beratende Person, für meine Beziehungs-/ Bindungsarbeit mit Klient*innen und für meine Beziehungs-/ Bindungsarbeit im Team und in meiner Organisation anregt.

Dr. rer. nat. Christina Schierwagen

Dipl.-Psychologin, Psychotherapeutin,
Supervisorin (DGSv)

Kochstr. 46
04275 Leipzig

schierbusse@t-online.de



Lust und Frust im Alter: Ältere in der Beratung – Altersbilder, Entwicklungsaufgaben und Ressourcen

Altern heute. Schon immer sind Menschen sehr alt geworden, aber heute – so die demographische Entwicklung – werden immer mehr Menschen immer älter. Eine lange Altersphase ist kein individueller Glücksfall mehr, sondern das Alter ist von einer früher unsicheren Rest-Lebenszeit zur sicheren Lebenszeit und eigenständigen Lebensphase geworden, die heutzutage in der Regel länger dauert als die Familienphase. Die Altersforschung (Gerontologie) lässt die Altersphase heute mit 60 oder spätestens 65 Jahren beginnen, sie kann daher leicht ein Drittel des Lebenszyklus umfassen. Dies hat die Unterteilung in eine frühe und späte Altersphase (60/65 bis ca. 75/80; ab 80/85 aufwärts) notwendig gemacht. Durch die zivilisatorischen Errungenschaften ist es gelungen, gravierende Verluste und Einschränkungen auf das höhere und hohe Alter zurückzudrängen, während die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben und dem Ende der Familienphase gewonnene Jahre bereithält. Wir alle beziehen inzwischen diese gewonnenen Jahre in unsere Lebensplanung mit ein und müssen sie bei unserer Identitätsentwicklung berücksichtigen. Unsere Lebensperspektiven und Altersbilder wurden durch diese Entwicklung nachhaltig verändert. Sie bietet Chancen zur Entwicklung von Ressourcen, stellt aber auch neue Entwicklungsaufgaben oder stellt sie anders, da wir hierfür kaum Vorbilder haben – und gerade die "jungen Alten" kommen inzwischen vermehrt auch zur Beratung, alleine oder als Paar.

An der Arbeitsgruppe, die von Ulrike Heckel – die selbst sehr interessiert an dem Thema war – engagiert und umsichtig moderiert wurde, beteiligten sich neun Teilnehmende. Wir begannen unsere Arbeit mit einer Vorstellungsrunde, die das Interesse an dem Thema und etwas von den Erfahrungshintergründen der Teilnehmenden erkennen ließ – und alle sofort mit der Thematik in Berührung brachte, da sie sich selbst in oder an der Schwelle zu der hier vorrangig behandelten, frühen Altersphase befinden. Sowohl im Selbsterleben als auch in der Beratungstätigkeit mit Älteren wurde von einigen bemerkt, "dass sich etwas ändert, was aber noch schwer zu greifen ist". Von daher war das Interesse der Gruppe zunächst mehr auf die eigene Orientierung im Hinblick auf das Altern bei sich und anderen einschließlich der damit verbundenen Altersbilder und dem Mangel an Vorbildern gerichtet. Es entwickelte sich so eine durch die Referentin informierte und durch die vielfältigen Fragen und Beiträge der Teilnehmenden angeregte Selbstreflexion der eigenen Erfahrungen des Alterns, die einen wesentlichen Hintergrund darstellt für die Beratungsarbeit mit Älteren, die zunehmend in den Beratungsstellen nachgefragt wird. Im zweiten Teil kamen vermehrt die Ressourcen zur Sprache sowie Fragen der Beratungstechnik und ihrer Anpassung für äl-

tere Klientinnen und Klienten und spezielle Angebote. In der Abschlussrunde äußerten die Teilnehmenden große Zufriedenheit über Information, Austausch und Selbstreflexion zu diesem betreffenden Lebensabschnitt und Thema.

Hier eine Auswahl der vorgetragenen und diskutierten Themen: In keiner Lebensphase sind Menschen so unterschiedlich und haben ihre Individualität so stark ausgeprägt – rechnen wir also in der Beratung mit allem und auch mit ganz anderen Älteren, als wir sie aufgrund unserer Erfahrungen und Altersbilder kennen und erwarten. Das Alter ist heute eine hochdynamische Lebensphase, in der Verlusten und Abbauprozessen, die früher das Bild des Alters bestimmten, lebenslange Kompensations- und Entwicklungsmöglichkeiten gegenüberstehen. Familie und Partnerschaft verändern sich. Die Lebenszeit der Elternschaft ist heute oftmals länger als die Familienphase. Die durchschnittliche Ehedauer hat sich in den letzten 100 Jahren verdoppelt; Großelternschaft ist heute die Regel, nicht die Ausnahme. Wenn die berufliche Tätigkeit endet, eröffnen sich neue Freiräume für alte und neue Interessen. Es entfällt aber auch ein wichtiges Feld narzisstischer, libidinöser und aggressiver Befriedigungen – was insbesondere von Männern unterschätzt wird. Körperliche "Schwachstellen" kündigen sich zumeist bereits in den 50ern an und körperliche Veränderungen erfordern Beachtung und Behandlung bis hin zu zunehmenden Krankheiten, zu Gebrechlichkeit zur evtl. Pflegebedürftigkeit, zu Sterben und Tod. Gerade im Alter sind wir daher mit vielfältigen Entwicklungsaufgaben konfrontiert, u. a. mit der Partnerschaft, Zweisamkeit, Intimität und Sexualität nach der Familienphase sowie angesichts körperlicher und psychosozialer Veränderungen Konflikte zu gestalten und unsere psychosexuelle Identität zu überarbeiten. Wir alle finden es inzwischen selbstverständlich, diese gewonnenen Jahre in unsere Lebensentwürfe mit einzubeziehen.

Wichtige Ressourcen im Alter sind: Unsere verinnerlichten Beziehungserfahrungen, Lebenserfahrung, Selbstfürsorge, Selbstregulation (einschließlich Affektregulierung), Bewegung, Werte, Interessen, Beziehungspflege: Netzwerke, Freundschaften, familiäre und Liebesbeziehungen, die Liebe zu sich selbst, Humor, ggf. Musik und Kunst, Spiritualität.

Unverzichtbar für die beraterische Arbeit und ein Gewinn für das eigene Alter ist es, sich die Frage zu stellen, was heute ältere und alte Menschen erlebt haben, welche generationell bedingten historischen, sozialen und familiären Erfahrungen sie und ihre Altersbilder geprägt und über ihre Ressourcen mit entschieden haben.

Positive Altersbilder und die Wiederkehr negativer Altersstereotype. Aus der Vielzahl der heutigen Gestaltungsmöglichkeiten haben sich neue, vielfältigere und positivere Altersbilder entwickelt – gerade auch für die Frauen (so der letzte Alten-Bericht unter Federführung von Prof. Andreas Kruse, Heidelberg). Lebenserfahrene, neue Aufbrüche wagende, aktive, letztlich lebenszugewandte und Verluste annehmende wie überwindende ältere Menschen sind inzwischen die Protagonisten vieler Filme und Bücher. Tatsächlich sind die Lebensgestaltungsmöglichkeiten gerade für die jungen Alten heute äußerst vielfältig. Z. B. gab es noch nie so viele

Großeltern wie heute, und es gab noch nie so viele Großeltern, die nicht selbstverständlich und ausschließlich sich dieser Rolle und Aufgabe annehmen. Viele pflegen Freundschaften, Hobbys und Interessen und wollen denen auch trotz der Enkelkinder nachgehen. Gleichwohl fällt die Betreuung der hochaltrigen Eltern nicht selten für die fürsorgenden Kinder in deren eigene frühe Altersphase.

Im Vergleich zur frühen Altersphase verbreiten die Medien jedoch ein eher erschreckendes Bild vom hohen Alter, in dem Pflegebedürftigkeit und Demenz unausweichliche Schicksale zu sein scheinen – auch wenn dies nur auf etwa 30% zutrifft und der größere Teil der tatsächlich Hochaltrigen dieses Schicksal nicht teilt, sondern mithilfe von Unterstützung gut zurecht kommt. Demenz im Alter nimmt zwar quantitativ zu, weil immer mehr Menschen sehr alt werden, aber sie ist kein unumgängliches Altersschicksal. Ebenso wenig muss sie zur Verzweiflung oder gar zu Verzweiflungstaten führen wie in dem legendären Film "Liebe" von Hanecke, in dem das alte Paar an seinem völligen Rückzug von der Außenwelt erstickt.

Psychosoziale Beratung im Alter. Beratung im Alter bewegt sich zwischen den Polen der psychischen Entwicklung, der aktuell schwierigen Lebens- oder Konfliktsituation und der altersbedingten Veränderungen. Sie muss altersbedingte Veränderungen berücksichtigen (z. B. Verlangsamung), kann auf altersbedingten Ressourcen aufbauen (z. B. Lebenserfahrung) und die Dynamik der Lebensbegrenztheit nutzen (letzte Chance). Die anerkannten Beratungstechniken und psychotherapeutischen Verfahren sind auch bei älteren und alten Menschen wirksam, wenn Indikationen und altersbedingte Einflüsse berücksichtigt werden.

"Altern ist vielleicht die Gelegenheit, zu entdecken, wie man sich selbst und überhaupt besser lieben kann" (Quinodoz, 2010).

Christiane Schrader

Dipl.-Psychologin, Psychoanalytikerin

Raabestr. 4
60431 Frankfurt am Main
cschrader.infoalter@gmx.de



Arbeitsgruppe Mit Ritualen Krisen bewältigen und Über- gänge bewusst gestalten

Zur Anwärmung mit dem Thema "Rituale" habe ich eine LED-Kerze an Frau Heckel, die neben mir saß, weitergegeben, mit den Worten: "Name, es ist schön, dass Sie hier mit dabei sind." Die Kerze ging somit von Teilnehmer*in zu Teilnehmer*in auf Wanderschaft. Dabei haben sich viele sehr persönliche Worte zugesprochen, woran alle anderen teilhaben konnten. Es entstand so von Beginn an eine sensible und achtsame Atmosphäre.

Zur weiteren Anwärmung waren alle zur Soziometrie eingeladen, die transparent machte, aus welchen Orten Deutschlands die Teilnehmer*innen kamen, mit welchen Zielgruppen sie arbeiteten und wer wie viel Erfahrung mit Ritualen mitbrachte. Dabei wurde deutlich, dass sich der Erfahrungshorizont auf einer Skala von 1 bis 10 von 0,3 bis 9 erstreckte.

Dementsprechend unterschiedlich fiel dann auch die Gesprächsrunde aus, wo die Teilnehmenden ihre Erwartungen und Wünsche an den Inhalt der Arbeitsgruppe kund taten. Hierzu waren sie aufgefordert worden, konkrete Personen, Klienten, Fälle zu überdenken, bei denen etwa ein Ritual hilfreich erscheinen könnte. Diese Gedanken sollten auf vorbereitete bunte Papierblüten geschrieben werden, die dann im Plenum vorgetragen und in die Mitte um die LED-Kerze drapiert wurden. Vorher wurde ihnen das geplante Angebot meinerseits vorgestellt.

Die Wünsche und Erwartungen bewegten sich von niederschweligen Erwartungen wie "Ich erhoffe mir einen neuen Impuls zu bekommen." und "Ich hätte gerne Informationen darüber, was Rituale sind." bis hin zu "Ich würde gerne einige Beispiele von Ritualen kennenlernen."

Nun folgte ein 45-minütiger informativer Teil mit folgenden Inhalten: Definition und Wirkkraft von Ritualen, die Bedeutung der Bewusstheit, geschützter Raum, Konzentration, Intensität, Zentrierung, klare Struktur, Transzendenz, Spiritualität, Dramaturgie, Arbeit mit Energie und Elementen, Symbolen und Gesten. Es wurden Beispiele von Ritualen zu folgenden Themen skizziert: Verbinden, Trennen, Ende vollziehen, Loslassen, Verabschiedung als Prozess.

Die Teilnehmenden bekamen folgenden Arbeitsauftrag:

Einzelarbeit (15 Minuten):

- Überlegen Sie zuerst für sich selbst, in welcher Situation Ihrer beruflichen Praxis – mit Blick auf konkrete Klient*innen – ein Ritual sinnvoll sein könnte. Beispiele und Ritualvorschläge finden Sie auf den letzten Seiten des Skriptes.

- Skizzieren Sie einen möglichen Ritual-Ablauf für diesen konkreten Fall.
- Beginnen Sie damit, sich die Absicht und Vision der/des Klientin/Klienten für das Ritual vorzustellen und formulieren Sie diese möglichst konkret.
- Fahren Sie fort mit der Formulierung der Eintrittsformel sowie dem Herbeiholen der Energien und Kräfte.
- Überlegen Sie welche Elemente, Symbole und Gesten Sie als hilfreich erachten und formulieren Sie deren Einführung dazu.
- Schlussendlich formulieren Sie das Lösen der Zentrierung und des Austritts aus dem Ritual.

Arbeit in der Gruppe (20 Minuten):

- Finden Sie sich in Gruppen zusammen und tauschen Sie sich über Ihre Ideen aus.
- Berichten Sie sich gegenseitig, was Ihnen schwer bzw. leicht gefallen ist.
- Wenn Zeit ist, dann entscheiden Sie sich für ein Ritual und üben es in einem Rollenspiel ein.

Zurück aus den Gruppen wurden die Ergebnisse an das Plenum zurückgemeldet. Es wurde berichtet von der Arbeit an konkreten Fällen, auch von allgemeineren Diskussionen über Grenzen und Chancen von Ritualen in der Arbeit mit speziellen Fällen und Themen.

Es folgte ein abschließendes Blitzlicht, in dem die Teilnehmenden die Möglichkeit hatten mitzuteilen, was sie aus der Arbeitsgruppe Hilfreiches mitnehmen konnten bzw. was für sie wenig dienlich war. Ebenso konnte das Leitungsfeedback abgegeben werden.

Der Runde konnte entnommen werden, dass die meisten Teilnehmenden unterschiedliche positive Impulse mitnahmen, aber manche auch die wertvolle Erkenntnis, dass die Arbeit mit Ritualen nicht ihrer Persönlichkeit entspricht.

Brigitte Bürkel

Diplom-Religionspädagogin FH i. K., Psychodramaleiterin, Psychologische Beraterin (HPG)

Herzogstandweg 9
83671 Benediktbeuern

brigitte-buerkel@t-online.de



Bericht über die Mitgliederversammlung 2016

1. Begrüßung

Renate Gamp begrüßt die anwesenden Mitglieder.

Sie stellt fest, dass form- und fristgerecht zur Mitgliederversammlung eingeladen wurde und dass diese beschlussfähig ist.

2. Bericht des Vorstandes

Renate Gamp weist auf die ausführlichen "Unterlagen zur Mitgliederversammlung 2016" hin, die den Mitgliedern vorab übersandt wurden.

Dann referiert sie den "Vorstandsbericht 2012-2016".

3. Aussprache

In der Aussprache berichtet Ingo Stein, dass es im letzten Jahr seitens der Mitglieder leider keine Rückmeldungen oder Leserbriefe zum Informationsrundsreiben gab. Er bittet weiterhin um Rückmeldungen und Ideen, wie ein lebendiger Austausch mit den Mitgliedern stattfinden kann.

Es wird ein online-gestütztes Dialogforum sowie ein Relaunch der Homepage angeregt.

4. Jahresabschluss 2015

5. Haushalt 2016

6. Planung 2017

Elke Voglsanger stellt sich kurz als neue Geschäftsführerin vor und erläutert den Jahresabschluss 2015, den Haushalt 2016 und die Planung 2017.

7. Rechnungsprüfungsbericht

Gamp verweist auf den Rechnungsprüfungsbericht in den Unterlagen zur Mitgliederversammlung auf Seite 28 bis 32 sowie auf das Schreiben von Rosamaria Jell und Margarita Gansert, das als Anlage zu den Unterlagen verschickt wurde. Nachdem beide persönlich nicht anwesend sein können, bestätigen sie in diesem Schreiben den sorgfältigen Umgang mit den Mitteln und empfehlen die Entlastung des Vorstandes.

8. Entlastung des Vorstandes

Ulrich Kruse beantragt die Entlastung des Vorstands. Der Antrag wird einstimmig angenommen. Der Vorstand nimmt an dieser Abstimmung nicht teil.

9. Verabschiedung der ausscheidenden Vorstandsmitglieder

Renate Gamp verabschiedet Petra Heinze und Dana Urban, die beide nicht mehr kandidieren.

10. Neuwahl des Vorstandes und der Rechnungsprüfer*innen

Es werden gewählt:

- zur Präsidentin: Cornelia Weller
- zur Vizepräsidentin: Ulrike Heckel
- zu Beisitzer*innen: Berend Groeneveld, Christine Koch-Brinkmann, Katja Müller und Dr. Rudolf Sanders
- zur/m Rechnungsprüfer/in: Patrick Friedl und Rosamaria Jell

11. Interessensbekundung für die Mitarbeit

a) im Redaktionsausschuss

b) in den Ausschüssen zur Vorbereitung der Jahrestagungen 2017 und 2018

Cornelia Weller ruft zur Mitarbeit in den Ausschüssen auf.

Tätigkeitsbericht für das Jahr 2015

1. Jahrestagung 2015

Die Jahrestagungen sind die zentralen Arbeitstreffen der Mitglieder der DAJEB und von an der Arbeit der DAJEB interessierten Gästen. Inhaltlich werden Querschnittsthemen der Beratung behandelt, d. h. Themen, die für Berater*innen, die in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und mit unterschiedlichen Zielgruppen arbeiten, von gemeinsamen aktuellem Interesse sind.

Die Jahrestagung 2015 mit dem Thema "Auch in Zukunft – gut beraten!" fand vom 14. bis 16. Mai in Bonn statt. Die Tagung wurde durch die Präsidentin, Frau Dipl.-Psych. Renate Gamp, eröffnet. Den fachlichen Teil eröffnete Herr Dr. Stefan Schumacher mit seinem Hauptreferat "Entweder löse ich das Problem oder ich muss mich von dem Problem lösen".

Anschließend wurde das Thema in 8 Arbeitsgruppen vertieft bearbeitet:

- AG Auf den Punkt kommen: der strategische Dialog als Beratungs-Tool
Referent: Dr. Stefan Schumacher
Moderatorin: Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller
- AG Partnerschule – Entscheidung für Exklusivität und Intimität
Referent*in: Dipl.-Päd. Nadja El-Ammarine, Dr. Rudolf Sanders
Moderator: Dipl.-Psych. Berend Groeneveld
- AG Psychische Krankheit und Paardynamik
Referentin: Dipl.-Psych. Christiane Schrader
Moderatorin: Dipl.-Soz.-Päd. Kathrin Dix
- AG Kinder ohne Eltern – Eltern auf der Flucht; (K)ein Thema für den Kinderschutz?
Referent: Prof. Dr. Jörg Maywald
Moderatorin: Dipl.-Staatsw. Petra Heinze
- AG Online-Beratung im Netz – oder: wie spiele ich "Blinde Kuh"!?
Referent: Dipl.-Soz. arb. Bernard Dodier
Moderatorin: Dipl.-Soz.-Päd. Dana Urban
- AG Die Sandwichgeneration – zwischen Verpflichtungen den Kindern gegenüber, der Midlife crisis und der Pflege der Eltern – ein oft beziehungszerreißender Spagat
Referentin: Dipl.-Soz.-Päd. Petra Knispel
Moderatorin: Dipl.-Soz.-Päd. Christine Rüberg
- AG Selbstcoaching oder Das kluge Unbewusste nutzen – Selbstmanagement mit dem Zürcher Ressourcen Modell®
Referentin: Heike Hofmann, ZRM®-Trainerin
Moderatorin: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel

- AG Wenn die Fetzen fliegen – Beratung im angeordneten Setting
Referent: Dipl.-Psych. Matthias Weber
Moderatorin: Dipl.-Soz.-Päd. Dana Urban

Teilnehmer*innenzahl: 93

Planung / Vorbereitung: Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller

Qualitätssicherung: durch formalisierte Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gem. "Ablaufplanung Jahrestagung"

Qualitätskontrolle: Teilnehmer*innenbefragung
mit spezifischem Erhebungsbogen (für Jahrestagungen)
Bewertung des Hauptreferates: 1,53
Bewertung der Arbeitsgruppen (Durchschnitt): 1,80

2. Mitgliederversammlung 2015

Die Mitgliederversammlung 2015 fand am 14. Mai in Bonn statt.

a) Gedenken an Christoph Krämer

Renate Gamp würdigte den am 23.11.2014 verstorbenen Christoph Krämer. Krämer war Referent und Leiter bei verschiedensten Fortbildungsmaßnahmen und Projekten der DAJEB und von 2000 bis 2008 Mitglied des Vorstands.

b) Bericht des Vorstandes

Die Präsidentin wies auf die ausführlichen "Unterlagen zur Mitgliederversammlung 2015" hin, die den Mitgliedern vorab übersandt wurden. Sie berichtete dann über die Arbeit des Vorstandes im abgelaufenen Jahr.

c) Aussprache

Der Vorstand beantwortete Fragen der Mitglieder.

d) Bericht aus dem Redaktionsausschuss

Ingo Stein, Anke Culemann und Eva Reinmuth berichteten über ihre Arbeit am Informationsrundschreiben und ermutigten die Mitglieder zu Rückmeldungen oder Leserbriefen. Weiterhin werden Interessent*innen gesucht, die im Redaktionsausschuss mitarbeiten möchten.

e) Jahresabschluss 2014

f) Haushalt 2015

g) Planung 2016

Der Geschäftsführer erläuterte den Jahresabschluss 2014, den Haushalt 2015 und die Planung 2016 unter Hinweis auf die zugesandten Unterlagen.

h) Rechnungsprüfungsbericht

Rosamaria Jell berichtete über ihre mit Margarita Gansert durchgeführte Rechnungsprüfung im April 2015 und verwies auf den Bericht des Rechnungsprüfungsausschusses, der allen Mitgliedern mit den Unterlagen zur Mitgliederversammlung vorliegt. Sie bestätigte den sorgfältigen Umgang mit den anvertrauten Mitteln und empfahl die Entlastung des Vorstands.

i) Entlastung des Vorstandes

Ulrich Kruse beantragte die Entlastung des Vorstands. Der Antrag wurde einstimmig angenommen. Der Vorstand nahm an dieser Abstimmung nicht teil.

j) Präsentation des 53. Weiterbildungskurses

Ulrike Heckel und Cornelia Weller stellten den neuen, umgestalteten 53. Weiterbildungskurs vor, der im Herbst 2016 in Hannover beginnen wird. Im Anschluss beantwortete der Vorstand Fragen dazu.

k) Verabschiedung des Geschäftsführers und Vorstellung der neuen Geschäftsführerin:

Renate Gamp verabschiedete den langjährigen Geschäftsführer der DAJEB, Dr. Florian Moeser-Jantke, und dankte ihm für die geleistete Arbeit. Dann stellte sie seine Nachfolgerin, Elke Voglsanger, vor.

3. Weiterbildungskurse zum/r Ehe-, Familien- und Lebensberater/in

Die Weiterbildung in Ehe-, Familien- und Lebensberatung ist bisher weder vom Bund noch den Ländern gesetzlich geregelt. Im Interesse der ratsuchenden Klient*innen ist es aber erforderlich, dass Ehe-, Familien- und Lebensberater*innen in allen Bundesländern eine Weiterbildung nach einheitlich hohen Qualitätsstandards absolviert haben. Die DAJEB führt daher Weiterbildungskurse in Ehe-, Familien- und Lebensberatung durch, die zum Kernbereich der Arbeit im Rahmen der institutionellen Förderung gehören.

Die Weiterbildungskurse finden zentral in Nordrhein-Westfalen und Berlin statt mit Teilnehmer*innen aus allen Bundesländern. Die Weiterbildung wird berufsbegleitend durchgeführt und richtet sich vor allem an Interessierte mit einem abgeschlossenen einschlägigen Studium in Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Psychologie, Medizin, Jura oder Theologie.

Sie dauert 3 1/2 Jahre und besteht aus:

- Theoretischer Teil:
 - mindestens 300 Stunden Theorie;
 - mindestens 50 Stunden Praxisreflexion;
 - Anfertigung einer Literaturarbeit;

- Praktischer Teil:
 - mindestens 150 Stunden eigene Beratungstätigkeit unter Anleitung bzw. Supervision in einer anerkannten Praktikumsstelle;
 - Anfertigung von 50 ausführlichen Stundenprotokollen;
 - Anfertigung von 3 Fallstudien (die dritte Fallstudie gilt als Abschlussarbeit);
 - mindestens 70 Stunden Gruppensupervision;
 - mindestens 20 Stunden Einzelsupervision;
- Zwischenprüfung
 - eine Klausurarbeit (Diskussion einer vorgegebenen Beratungssituation);
 - ein Lehrgespräch über die erworbenen theoretischen Grundkenntnisse;
- Abschlusskolloquium
 - die dritte Fallstudie als Abschlussarbeit;
 - ein Lehrgespräch über erworbene Kompetenz an Hand der Abschlussarbeit.

Der Zeitaufwand für den/die Teilnehmer*in beträgt insgesamt etwa 1.250 Stunden.

Besonderheit:

Ab dem 53. Weiterbildungskurs werden die Kurse in sog. "Blended Learning" durchgeführt, d. h.: Teile des Kurses werden per E-Learning vermittelt, andere Teile werden wie bisher in Präsenzveranstaltungen durchgeführt.

Mit dieser Maßnahme wird die zeitliche Anwesenheit bei den Präsenzveranstaltungen verkürzt. Dabei ist klar, dass der zeitliche Aufwand der Teilnehmenden insgesamt für die Absolvierung des Kurses gleich bleiben wird: in dem Umfang, wie sich die Anwesenheitsdauer bei den Präsenzveranstaltungen verkürzt, wird sich die häusliche Arbeit verlängern.

Der große Vorteil wird allerdings sein, dass die Teilnehmer*innen erheblich weniger Urlaub für die Weiterbildung nehmen müssen und ihre häusliche Arbeit zeitlich frei einteilen können.

Die Teilnehmenden werden aber zukünftig auch Geld sparen:

- zwar werden sich die reinen Teilnehmergebühren nicht senken lassen,
- aber die Kosten für Unterkunft und Verpflegung werden sich wegen der kürzeren Dauer der Veranstaltungen beträchtlich reduzieren;
- ebenso werden sich Einsparungen bei den Reisekosten ergeben, soweit Einzelsupervisionen per Videokonferenz durchgeführt werden.

Für die DAJEB wird die Umstellung auf Blended Learning – von der Einführungsphase abgesehen – kostenneutral sein.

Das Curriculum wird ab dem 53. Weiterbildungskurs gem. Deutschen Qualifikationsrahmen in die Kategorien

- "Wissen",
- "Fähigkeiten/Fertigkeiten",
- "Sozialkompetenz" und
- "Selbstständigkeit"

gegliedert und beschreibt

- Lernthemen (insgesamt 12) und
- 6 Beratungskonzepte für die Methodenkompetenz.

Der Kurs gliedert sich in 12 Lernphasen, in denen die Lernthemen des Curriculums bearbeitet werden.

In jeder Lernphase sollen sich unsere Kursteilnehmenden zukünftig die Theorie – und diese ist der umfangreichste Teil unserer Weiterbildung – größtenteils per Online-Lernen zu Hause am Computer aneignen; vor jedem Kurswochenende finden in kleinen Gruppen Videokonferenzen mit den Teilnehmer*innen und Referent*innen zur Vertiefung des Stoffs statt.

Darüber hinaus gibt es an jedem Kurswochenende am Beginn Unterrichtseinheiten, in denen die Theorie noch einmal vertieft behandelt werden kann.

Die Umsetzung der Theorie in die Praxis erfolgt wie bisher in Mentor*innengruppen in Präsenzveranstaltungen, ebenso werden Selbsterfahrung und Gruppensupervisionen ausschließlich in Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden.

Einzelsupervisionen werden auch per Videokonferenz oder durch andere Medien vermittelt durchgeführt.

Voraussetzung für jedes Blended- bzw. E-Learning ist eine Lernplattform:

- in diese werden Unterrichtsmaterialien verschiedenster Art – von schriftlichen Materialien bis zu Videomitschnitten von Beratungsgesprächen – eingestellt;
- Verständnis- und Prüfungsfragen zu einzelnen Lernthemen können abgerufen werden;
- Protokolle und Falldarstellungen von Kursteilnehmenden können dort von den zuständigen Supervisorinnen und Supervisoren kommentiert werden;
- es können Foren und Chats für Kursteilnehmende und Mentorinnen und Mentoren oder nur für Kursteilnehmende zu Lernthemen oder im Nachgang zu Präsenzveranstaltungen eingerichtet werden und schließlich
- werden dort die digitalen Akten der Kursteilnehmenden geführt.

Wichtige Kriterien für die Auswahl der Lernplattform waren dabei u. a.:

- Nutzerfreundlichkeit (sowohl für die Kursteilnehmenden als auch die Lehrenden und Administratoren),
- einfache Autorenwerkzeuge,

- geringer Kosten- und Zeitaufwand für die Implementierung,
- geringer Kosten- und Zeitaufwand für die Schulung;

Die DAJEB entwickelt mit "online now!", die bereits u. a. für die BZgA das Jugendportal loveline.de gestaltet hat, eine eigene Lernplattform, die unter der neuen Homepage "www.dajeb-kurse.de" eingerichtet wird.

Video- und Telefonkonferenzen sind eine sinnvolle Ergänzung zu den Präsenzveranstaltungen: so können z. B.

- Mitglieder einer Mentorengruppe bestimmte Lernthemen vor- oder nachbereiten,
- überörtliche Lerngruppen stattfinden, ohne dass deren Teilnehmer*innen ihren Wohnort verlassen müssen,
- Mentor*innen und Kursleitung regelmäßig stattfindende Sprechstunden anbieten und
- auch Einzelsupervisionen online stattfinden.

Im Berichtsjahr fanden statt:

a) 51. Weiterbildungskurs

Leitung:	Dipl.-Psych. Berend Groeneveld
Gastdozenten:	Dr. Christian Hagemann Dipl.-Psych. Hans-Georg Rehm Dipl.-Psych. Michael Grabbe
Mentor*innen/ Supervisor*innen:	Dipl.-Psych. Berend Groeneveld Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel Dipl.-Psych. Brigitte Kortmann Dr. Stefan Schumacher Dipl.-Psych. Detlef Vetter
Teilnehmer*innenzahl:	18
Abschluss:	September 2015
Qualitätssicherung:	durch formalisierte Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gem. "Ablaufplanung Weiterbildungskurse"
Qualitätskontrolle:	Teilnehmerbefragung mit spezifischem Erhebungsbogen (für Weiterbildungskurse) nach der Zwischenprüfung und dem Abschlusskolloquium. Bewertung der Weiterbildung "insgesamt" nach dem Abschlusskolloquium am 19. September 2015: sehr gut (1,3)

b) 52. Weiterbildungskurs

Leitung:	Dipl.-Staatsw. Petra Heinze
Mentor*innen/ Supervisor*innen:	Dr. Gerald Abl Dipl. Psych. Anke Culemann Dipl. Soz.-Päd. Kathrin Dix Dipl.-Soz.-Päd. Christina Dishur Dipl.-Staatsw. Petra Heinze Dr. Elke Nowotny Dipl.-Psych. Kurt Pelzer Dipl.-Päd. Pfarrer Ingo Stein Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller Karin Wieners, Politik- und Gesundheitswissenschaftlerin
Teilnehmer*innenzahl:	19
Abschluss:	November 2016
Qualitätssicherung:	durch formalisierte Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gem. "Ablaufplanung Weiterbildungs- kurse"
Qualitätskontrolle:	Teilnehmerbefragung mit spezifischem Erhebungsbogen (für Weiterbildungskurse) nach der Zwischenprüfung und dem Abschlusskolloquium. Bewertung der Weiterbildung "insgesamt" nach der Zwischenprüfung vom 24. - 26.10.2014: 1,6

c) 53. Weiterbildungskurs

Im Berichtsjahr in Planung und Vorbereitung	
Leitung:	Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel
Besonderheit:	Der Kurs findet erstmals im Blended-Learning-Format statt, d. h. er besteht aus einer Kombination von mediengestützten E-Learning-Phasen und Präsenzphasen in Form von Kurswochenenden.
Teilnehmer*innenzahl:	Maximal 30
Zulassungstagung:	09.04. bis 10.04.2016 in Hannover
Beginn / Abschluss:	September 2016 / September 2019
Qualitätssicherung:	durch formalisierte Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gem. "Ablaufplanung Weiterbildungskurse"; zusätzlich Werkstattkonferenzen zur Umsetzung des Blended-Learning-Formates.

Qualitätskontrolle: Teilnehmer*innenbefragung mit spezifischem Erhebungsbogen (für Weiterbildungskurse) nach der Zwischenprüfung und dem Abschlusskolloquium.

d) Werkstattkonferenzen zum 53. Weiterbildungskurs

aa) Werkstattkonferenz des Weiterbildungsausschusses

Die Mitglieder des Weiterbildungsausschusses trafen sich zur Vorbereitung des 53. Weiterbildungskurses.

Termin: 13.05.2015
Ort: Bonn
Leitung: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel
Thema: Überarbeitung der Lernphasen und der Zuordnung der Themen, Aktualisierung des Curriculums, Bereitstellen von Lernmaterialien, Vorbereitung der 1. Werkstattkonferenz im November 2015 und Sonstigem zum Aufbau des 53. Weiterbildungskurses wie Planungsverlauf und Themenspeicher.

bb) 1. Werkstattkonferenz

Die voraussichtlichen Dozent*innen, Supervisor*innen und Mentor*innen des 53. Weiterbildungskurses trafen sich mit der Kursleitung zur Vorbereitung des 53. Weiterbildungskurses.

Termin: 14. - 15.11.2015
Ort: Hannover
Leitung: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel
Thema: Methodisch-didaktische Kursvorbereitung

e) Mentorenkonferenz

Wegen der Priorisierung auf die Neuausrichtung der Weiterbildungskurse im Blended Learning Format fand im Jahr 2015 keine Gesamtmentorenkonferenz statt.

4. Zusatzqualifikation "Grundlagen der Erziehungsberatung für Ehe-, Familien- und Lebensberater*innen"

Ehe-, Familien- und Lebensberatung einerseits und Beratung für Kinder, Jugendliche und Eltern (die frühere "Erziehungsberatung") andererseits wird von vielen Trägern immer noch voneinander getrennt in speziellen Beratungsstellen angeboten.

Demgegenüber favorisiert die DAJEB im Sinn einer familienbezogenen Beratung einen integrierten Ansatz, der alle Lebensalter mit einbezieht.

Dies heißt für die Praxis, dass Familienberatungsstellen in den Bereichen

- Ehe-, Familien- und Lebensberatung,
 - Beratung für Kinder, Jugendliche und Eltern und
 - Schwangerenberatung
- arbeiten.

Für die Weiterbildung der Berater*innen heißt dies, dass sie neben einer Weiterbildung in Ehe-, Familien- und Lebensberatung auch über Grundkenntnisse in Erziehungsberatung verfügen müssen (und umgekehrt, dass Erziehungsberater*innen auch über Grundkenntnisse in Ehe-, Familien- und Lebensberatung verfügen müssen).

Um dieser Anforderung gerecht zu werden, bietet die DAJEB die Fortbildungsreihe "Grundlagen der Erziehungsberatung für Ehe-, Familien- und Lebensberater*innen" an mit dem Ziel des Erwerbs zusätzlicher Kompetenz von Beratung von Familien bei Erziehungsproblemen.

Als übergreifende Methode kommt das 3-Säulenmodell zur Anwendung: Wissensvermittlung – Methodenzentrierte Selbsterfahrung – Transfer in die Berufspraxis.

Jeder der 6 Teile umfasst 20 Stunden. Es können einzelne Teile der Zusatzqualifikation oder alle sechs Teile belegt werden.

Ehe-, Familien- und Lebensberater*innen, die alle sechs Teile belegt haben, können an einem Praktikum teilnehmen; dieses besteht aus:

- mindestens 40 selbstständig durchgeführten Beratungsstunden,
 - in denen mindestens 6 Fälle durchgängig zu bearbeiten sind,
 - mindestens 30 Beratungsstundenprotokollen,
 - 10 zweistündigen Gruppensupervisionssitzungen im Rahmen der Wochenendveranstaltungen,
 - im 4. und 5. Kursteil der Supervision Videoaufnahmen aus dem Beratungspraktikum der Teilnehmenden,
 - 10 einstündigen Einzelsupervisionen.
- Abschlusskolloquium mit
- einer Fallstudie als Abschlussarbeit und
 - einem Lehrgespräch über erworbene Kompetenz an Hand der Abschlussarbeit.

Sie erhalten nach erfolgreicher Abschlussprüfung ein Zertifikat "Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberater*in (DAJEB)".

Im Berichtsjahr fanden statt:

a) Teil 6: Kinder im Spannungsfeld elterlicher Beziehungskonflikte – Anwendungspraxis: systemische Beratung

Termin: 16. - 18. Januar 2015

Ort: Hannover

Referent: Dipl.-Psych. Thomas Lindner

Teilnehmer*innenzahl: 14

Bewertung: 1,2

Der Teil 1 fand im Jahr 2013 statt; die Teile 2 bis 5 im Jahr 2014.

b) Praktikum

Teilnehmer*innenzahl: 3

Abschlusskolloquium: 18. Januar 2015

Supervisorin: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel

Leitung: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel

Qualitätssicherung: durch formalisierte Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gem. "Ablaufplanung Fortbildungsreihen"

Qualitätskontrolle: Teilnehmer*innenbefragung mit spezifischem Erhebungsbogen (für Fortbildungen)

Bewertung 1,5

5. Fortbildungen

Ehe-, Familien- und Lebensberater*innen sind zur regelmäßigen Fortbildung verpflichtet.

Auf dem Fortbildungs"markt" gibt es ein breites Angebot von Veranstaltungen, die auch für Berater*innen geeignet sind; die DAJEB bietet daher nur Fortbildungen

- zu aktuellen Problemen in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung und
- über Therapieformen, die Ehe-, Familien- und Lebensberatung sinnvoll ergänzen.

Im Jahr 2015 wurden keine Fortbildungen durchgeführt:

6. Öffentlichkeitsarbeit

a) Informationsrundschriften

Das Informationsrundschriften hat 2 Funktionen: Es ist

- Mitgliederzeitschrift und
- Fachzeitschrift für Ehe-, Familien- und Lebensberatung.

Im Berichtsjahr erschienen:

- Informationsrundschriften Nr. 230
"Aus Schaden klug werden – Für eine neue Kultur des Umgangs mit Fehlern und Scheitern"
Februar 2015, 64 Seiten, Auflage: 750 Expl.
- Informationsrundschriften Nr. 231
"Auch in Zukunft - gut beraten!"
September 2015, 96 Seiten, Auflage: 750 Expl.

Verantwortliche Redakteurin: Renate Gamp

b) Selbstdarstellung

Die Selbstdarstellung der DAJEB (Stand 01.01.2013) wurde überarbeitet und mit einer Auflage von 500 Stück gedruckt.

c) www.dajeb.de

Im Berichtsjahr verzeichnete die Homepage der DAJEB (www.dajeb.de) 183.760 Besuche (Tagesdurchschnitt ca. 504 Besuche).

d) www.dajeb-kurse.de

Ende August 2015 wurde die neue Homepage der DAJEB für Weiterbildungen, Fortbildungen und die Jahrestagungen (www.dajeb-kurse.de) online gestellt. Bis zum Ende des Berichtsjahres verzeichnete diese Webseite 5.030 Besuche.

7. Mitarbeit in Organisationen und Gremien, Kooperationen

a) Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF)

Der DAKJEF ist das einzige Kooperationsgremium für die Institutionelle Familienberatung; in ihm sind vertreten:

- die DAJEB,
- die Bundeskonferenz für Erziehungsberatung,
- die Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung,
- die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Beratung und
- die pro familia.

Da es bisher auf Bundesebene kaum gesetzliche Regelungen für die Familienberatung gibt und auf Länderebene hauptsächlich nur Förderrichtlinien für Beratungsstellen existieren, ist der DAKJEF ein unverzichtbares Gremium vor allem für die Erarbeitung von verbindlichen Standards und Empfehlungen für

- die Weiterbildung;
- die Arbeit der Beratungsstellen und

- die Arbeit der Berater*innen, insbesondere neue Formen und Zielgruppen der Beratung.

Der Schwerpunkt der Arbeit lag im Berichtsjahr u. a. bei den Themen:

- Approbierte Psychotherapeuten in Beratungsstellen
- Masterstudiengänge in Beratung, die von Hochschulen in Kooperation mit Mitgliedsverbänden des DAKJEF durchgeführt werden
- Flüchtlingssituation; Entwicklung von Standards für Dolmetscher

Im Berichtsjahr fanden folgende Sitzungen statt:

aa) Zentrale Arbeitstagung

Anzahl: 2
 Datum: 18. März und 4. November 2015
 Ort: Berlin
 Vertreter*innen: Dipl.-Psych. Renate Gamp
 Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller,
 Dr. Florian Moeser-Jantke (am 18.03.)
 Ass. jur./Dipl.-Soz.-Päd. Elke Voglsanger (am 04.11.)

bb) Geschäftsführer*innensitzungen

Anzahl: 2
 Datum: 18. März und 4. November 2015
 Ort: Berlin
 Vertreter: Dr. Florian Moeser-Jantke (am 18.03.)
 Ass. jur./Dipl.-Soz.-Päd. Elke Voglsanger (am 04.11.)

b) Deutsche Gesellschaft für Beratung e. V. (DGfB)

Schwerpunkte der Arbeit sind z. Zt.: Vergleich der unterschiedlichen Weiterbildungsgänge und die Entwicklung von Qualitätsstandards für die Weiterbildung und Beratungsarbeit.

In der DGfB sind z. Zt. 29 Organisationen, die auf dem Feld der Beratung bundesweit tätig sind, Mitglied.

Die meisten Mitglieder gehören nicht zur institutionellen Beratung; es sind vielmehr

- Verbände, die bestimmte Schulrichtungen innerhalb des Feldes der Beratung und Therapie vertreten,
- Berufsverbände,
- Fachverbände sowie
- Hochschulen.

Freiberuflich Tätige bilden einen erheblichen Anteil der Mitglieder in den Mitgliedsorganisationen der DGfB.

Im Berichtsjahr arbeitete die DAJEB in folgendem Gremium mit:

aa) AG EQR-DQR

Telefonkonferenzen

Anzahl: 2
Datum: 16. März (keine Vertretung), 8. Juni 2015
Vertreterin: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel

Sitzungen

Anzahl: 2
Datum: 5. Februar, 24. September 2015
Ort: Köln
Vertreterinnen: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel (05.02.)
Dipl.-Soz.-Päd. Christine Rüberg (24.09.)

bb) Fachkonferenz "Berater*innen ... Kompetenz und mehr?"

Datum: 20. November 2015
Ort: Köln
Vertreterinnen: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel
Dipl.-Soz.-Päd. Christine Rüberg

c) Beirat zum LSVD-Projekt "Beratungskompetenz zu Regenbogenfamilien – Erfordernisse und Potentiale in professioneller Begleitung"

Am 1. Juli 2015 startete das o. g. neue Projekt mit einem Schwerpunkt in der Beratungsarbeit im Lesben- und Schwulenverband (LSVD). Die DAJEB wurde eingeladen, wieder Mitglied des Projektbeirates zu werden.

Vertreter: Dipl.-Psych. Berend Groeneveld

Darüber hinaus ist die DAJEB Mitglied in

d) Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband

e) Internationale Kommission für Partnerschafts- und Familienbeziehungen (ICCFR) der Weltfamilienorganisation (WFO)

8. Projektförderung

Durch die institutionelle Förderung der DAJEB werden insbesondere die Jahres-tagung (s. 1.), die Mitgliederversammlung (s. 2.), die Weiterbildungskurse (s. 3.), ein Teil der Fortbildungen (s. 4. und 5.), ein Teil der Publikationen (s. 6.), die Mit-arbeit in Organisationen und Gremien (s. 7.) und die Arbeit des Vorstandes und der Geschäftsstelle (s. 9. und 10.) finanziert.

Zusätzlich zu dieser institutionellen Förderung wurden im Berichtsjahr folgende Projekte der DAJEB gefördert, die finanziell so umfangreich waren, dass sie nicht aus dem laufenden institutionellen Haushalt finanziert werden konnten.

a) Fortbildungsreihe "Gesprächsführung als Grundlage helfender Beratung für Mitarbeiter*innen in der familienbezogenen Beratung mit dem Schwerpunkt Beratung Schwangerer"

Die Fortbildungsreihe richtet sich an Mitarbeiter*innen in Familienberatungsstellen, insbesondere in den neuen Bundesländern.

Zahlreiche dieser Mitarbeiter*innen haben zwar ein einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium absolviert, verfügen aber nicht über ein ausreichendes Instrumentarium an Methoden der Gesprächsführung als Voraussetzung helfender Beratung.

Dennoch ist es im Interesse der ratsuchenden Klient*innen erforderlich, dass alle Mitarbeiter*innen in den Familienberatungsstellen über fundierte Grundlagen in Gesprächsführung verfügen. Dabei muss gewährleistet sein, dass die Berater*innen bundesweit nach einem einheitlichen Standard ausgebildet sind, denn nur so kann sichergestellt werden, dass ein*e Klient*in z. B. in einer kleinen Beratungsstelle im Allgäu die gleiche Qualität von Beratung vorfindet wie z. B. in einem großen Beratungszentrum in Berlin.

Die vorgesehene Fortbildungsreihe vermittelt den Teilnehmer*innen in einem überschaubaren Zeitraum (ca. 1 Jahr) und mit relativ wenigen Veranstaltungen (8 Wochenenden) die notwendigen Kompetenzen in Gesprächsführung. Da die Fortbildungsreihe zeitlich nicht aufwändig ist, haben in der Vergangenheit auch zahlreiche Träger die Teilnahme ihrer Mitarbeiter*innen unterstützt.

Spezifischer Schwerpunkt war im Berichtsjahr das Thema "Gesprächsführung in der Schwangerenberatung".

Die Fortbildungsreihe fand in Chorin (bei Berlin) statt.

Teil 1: Grundlagen der Gesprächsführung in der psychologischen, psychosozialen Beratung

Termin: 20. - 22. Februar 2015
Referent*in: Dr. Stefan Schumacher
Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller
Teilnehmer*innenzahl: 13

Teil 2: Das einmalige Beratungsgespräch in der Schwangerschaftskonfliktberatung – Soziale Hilfen Teil 1

Termin: 24. - 26. April 2015
Referentinnen: Prof. Dr. Ulrike Busch
Dipl.-Päd. Jutta Franz

- Dipl.-Soz.-Päd. Claudia Gansauge
- Teilnehmer*innenzahl: 20
- Teil 3: Grundlagen der Krisenintervention – Soziale Hilfen Teil 2**
- Termin: 29. - 31. Mai 2015
- Referentinnen: Dipl.-Soz.-Päd. Kathrin Dix
Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller
Dipl.-Soz.-Päd. Claudia Gansauge
- Teilnehmer*innenzahl: 15
- Teil 4: Gesprächsführung mit Minderjährigen und Eltern in der Krise – Soziale Hilfen Teil 3**
- Termin: 19. - 21. Juni 2015
- Referentinnen: Prof. Dr. Ulrike Busch
Dipl.-Soz.-Päd. Jutta Franz
Dipl.-Soz.-Päd. Claudia Gansauge
- Teilnehmer*innenzahl: 15
- Teil 5: Gesprächsführung mit Paaren – Soziale Hilfen Teil 4**
- Termin: 21. - 23. August 2015
- Referent*innen: Dipl.-Soz.-Päd. Kathrin Dix
Dipl.-Psych. Stefan Hilffert
Dipl.-Soz.-Päd. Claudia Gansauge
- Teilnehmer*innenzahl: 15
- Teil 6: Gesprächsführung zum Thema Sexualität in der Beratung – Soziale Hilfen Teil 5**
- Termin: 18. - 20. September 2015
- Referent*innen: Dipl.-Soz.-Päd. Kathrin Dix
Dipl.-Psych. Stefan Hilffert
Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller
- Teilnehmer*innenzahl: 18
- Teil 7: Gesprächsführung bei der Thematik Pränataldiagnostik – Besonderheiten bei der Beratung von Migrant*innen**
- Termin: 30. Oktober - 1. November 2015
- Referent*innen: Dipl.-Psych. Zrinka Lucic-Vrhovac
Dr. Stefan Schumacher
Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller
- Teilnehmer*innenzahl: 16
- Teil 8: Gesprächsführung bei der Thematik Abschied, Trauer und Tod – Adoption**
- Termin: 4. - 6. Dezember 2015

Referentinnen: Annette Meissner, Supervisorin,
Trauerbegleiterin
Dipl.-Soz.-Päd. Susann Michael
Katharina Schönfuß, psych. Beraterin,
Trauerbegleiterin
Teilnehmer*innenzahl: 15

Leitung: Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller
Qualitätssicherung: durch formalisierte Vorbereitung, Durchführung
und Nachbereitung gem. "Ablaufplanung
Fortbildungsreihen"
Qualitätskontrolle: Teilnehmer*innenbefragung mit spezifischem
Erhebungsbogen (für Fortbildungen)
Bewertung Teil 1: 1,25
Bewertung Teil 2: 1,50
Bewertung Teil 3: 1,26
Bewertung Teil 4: 1,67
Bewertung Teil 5: 1,50
Bewertung Teil 6: 1,60
Bewertung Teil 7: 1,25
Bewertung Teil 8: 1,70

b) Vertrauliche Geburt

Termin: 3. - 4. Dezember 2015
Ort: Chorin
Referentinnen: Dipl.-Soz.-Päd. Susann Michael
Dipl.-Soz.-Päd. Ruth Fendler-Vieregg
Leitung: Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller
Teilnehmerzahl: 20
Qualitätssicherung: durch formalisierte Vorbereitung, Durchführung
und Nachbereitung gem. "Ablaufplanung
Fortbildungsreihen"
Qualitätskontrolle: Teilnehmerbefragung mit spezifischem
Erhebungsbogen (für Fortbildungen)
Bewertung: 1,90

c) Beratungsführer online

Der "Beratungsführer online" erfasst z. Zt. ca. 14.300 ambulante psychosoziale
Beratungsstellen in Deutschland, insbesondere:

- AIDS-Beratungsstellen,
- Beratungsstellen für Eltern, Kinder und Jugendliche,

- Ehe- Familien- und Lebensberatungsstellen,
- Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen,
- Sexualberatungsstellen,
- Sozialberatungsstellen und
- Suchtberatungsstellen.

Der "Beratungsführer online" wird regelmäßig aktualisiert durch:

- Veränderungsmeldungen durch Stellenleiter*innen, Träger und Nutzer*innen, die sofort in den Datenbestand eingearbeitet werden;
- regelmäßige Überprüfung des bestehenden Datenbestandes durch den Versand von Fragebögen an die Beratungsstellen; von dem derzeitigen Bestand von ca. 14.300 Datensätzen werden jährlich ca. 3.600 überprüft, so dass wie bei den Printversionen des Beratungsführers in der Vergangenheit innerhalb von 4 Jahren der Datenbestand komplett überprüft wird;
- Recherche im Internet nach bisher nicht erfassten Beratungsstellen, die dann ebenfalls mit einem Fragebogen angeschrieben werden.

Der Beratungsführer "online" ist in zwei Versionen verfügbar:

- Über die Homepage der DAJEB: diese Version ist eher für "Fachleute" konzipiert, da die Suchfunktionen hier umfangreicher sind (für einen "Laien" aber auch verwirrender) und Beratungsstellen ihren Eintrag selbst online verändern können.
- Über die Homepage des BMFSFJ (Startseite/Service/weitere Internetangebote/Familienwegweiser/Familie regional/Beratung in Ihrer Nähe/DAJEB Suchmaske): diese Version ist besonders klientenfreundlich gestaltet.

Die Suchanfrage kann

- örtlich nach Postleitzahlbereichen oder Orten und
- nach Beratungsschwerpunkten

durchgeführt werden.

Bei den durch die Suchanfrage gefundenen Beratungsstellen kann auch ein Lageplan abgerufen werden.

d) "Eltern bleiben Eltern"

Die Broschüre wurde weiter sehr stark nachgefragt, so dass im Berichtsjahr die 21. Auflage mit 81.000 Exemplaren gedruckt wurde.

Umfang: 40 Seiten

Gesamtauflage seit 1989: 3.069.000 Exemplare

Qualitätskontrolle: Äußerst positive schriftliche und telefonische Rückmeldungen von Besteller*innen und Leser*innen.

e) "Psychologische Beratung hilft ..."

Die im Jahr 2013 komplett neu überarbeitete Broschüre wurde weiter stark nachgefragt.

Umfang: 40 Seiten

Gesamtauflage seit 2013: 114.000 Exemplare

Qualitätskontrolle: Sehr positive schriftliche und telefonische Rückmeldungen von Besteller*innen und Leser*innen.

9. Der Vorstand

a) **Vorstandsmitglieder**, nach Funktionen:

- Präsidentin: Dipl.-Psych. Renate Gamp, Kiel
- Vizepräsident: Dipl.-Psych. Berend Groeneveld, Bad Salzuflen
- Beisitzer*innen: Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel, Herzebrock-Clarholz
Dipl.-Staatsw. Petra Heinze, Rathenow
Dipl.-Soz.-Päd. Dana Urban, Berlin
Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller, Leipzig
- (Geschäftsführung:
bis 30.6.2015 Dr. Florian Moeser-Jantke, München
ab 1.7.2015 Ass. jur./Dipl.-Soz.-Päd. Elke Voglsanger, München)

b) **Vorstandssitzungen**

fanden statt am

- 27./28. Februar 2015 in Hannover
- 14. und 16./17. Mai 2015 in Bonn und
- 6./7. November 2015 in Hannover.

c) **Themenschwerpunkte der Vorstandssitzungen**

- Mitgliederversammlungen und Jahrestagungen (Jahrestagung und Mitgliederversammlung 2015, Planung Jahrestagung und Mitgliederversammlung 2016, Vorüberlegungen Jahrestagung 2017);
- Weiterbildungskurse und zukünftige Struktur der Weiterbildungskurse (Modularisierung, Ausrichtung nach Kompetenzen, Blended Learning);
- Fortbildungsveranstaltungen und -reihen;
- Publikationen und Öffentlichkeitsarbeit;
- Zusammenarbeit mit anderen Verbänden und Institutionen;
- Finanzen (Jahresabschluss 2014, Rechnungsprüfung für das Jahr 2014, Fortschreibung Haushalt 2015, Wirtschaftsplan 2016, Voranschlag Wirtschaftsplan 2017, mittelfristige Finanzplanung bis 2018);

- Migration;
- Europa;
- Projekte (laufende Projekte, Projektplanung).

d) Ausschüsse des Vorstandes

aa) Ausschuss Fort- und Weiterbildung

- Aufgaben:
- Auswertung der laufenden Weiterbildungskurse, Fortbildungen und Fortbildungsreihen;
 - Fortschreibung der Curricula der Weiterbildungskurse und Fortbildungsreihen;
 - Planung der Weiterbildungskurse und Fortbildungen
 - Entwicklung von Controlling- und Qualitätssicherungsinstrumenten für die Fort- und Weiterbildungen.

Mitglieder: Dipl.-Psych. Berend Groeneveld (Vorsitz), Dipl.-Soz.-Päd. Ulrike Heckel, Dipl.-Staatsw. Petra Heinze, Dr. Florian Moeser-Jantke (bis 30.06.), Dipl.-Soz.-Päd. Dana Urban, Ass. jur./Dipl.-Soz.-Päd. Elke Voglsanger (ab 01.04.), Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller

Termine: 27. Februar, 14. Mai, 6. November 2015

bb) Redaktionsausschuss

- Aufgaben: Unterstützung des verantwortlichen Redakteurs bei der mittel- und langfristigen Planung der Informationsrundschreiben.

Mitglieder: Dipl.-Päd. Ingo Stein (Vorsitz), Dipl.-Psych. Anke Culemann, Dipl.-Soz.-Arb. Sandra Förster, Dipl.-Psych. Eva Reinmuth, Dipl.-Soz.-Päd. Christine Rüberg

Termine: 14. Mai und 16./17. Oktober 2015

cc) Vorbereitungsausschuss für die Jahrestagung 2015

Mitglieder: Dipl.-Soz.-Päd. Cornelia Weller

dd) Vorbereitungsausschuss für die Jahrestagung 2016

Mitglieder: Cornelia Weller (Vorsitz), Dipl.-Soz.-Päd. Claudia Gansauge, Carmen Hühnerfuss

ee) Vorbereitungsausschuss für die Jahrestagung 2017

Mitglieder: Dipl.-Psych. Berend Groeneveld

e) Beauftragte des Vorstandes

aa) E-Learning

Beauftragte: Dipl.-Soz.-Päd. Dana Urban

Aufgaben: Überprüfung der Weiterbildungscurricula unter dem Aspekt, welche Teile zukünftig in Form von E-Learning vermittelt werden können

bb) Migration

Beauftragter: Dipl.-Psych. Berend Groeneveld (kommissarisch)

Aufgaben: Beobachtung der (fach)politischen Diskussion

cc) Europa

Beauftragte: Dipl.-Psych. Renate Gamp

Aufgaben: Beobachtung der sozialpolitischen Diskussion und Entwicklung

f) Qualitätssicherung der Vorstandsarbeit

Traditionsgemäß wurde auf der Herbstsitzung des Vorstandes grundsätzlich über dessen Arbeit und die Perspektiven für die DAJEB unter folgenden Aspekten diskutiert:

- Was wurde im Jahr 2015 erreicht?
- Was wurde im Jahr 2015 versäumt?
- Welche Aufgaben sind in den Jahren 2016 ff. vorrangig?
- Welche außerverbandlichen Entwicklungen sind für die zukünftige Verbandsarbeit zu beachten?

10. Rechnungsprüferinnen:

Margarita Gansert und Rosamaria Jell M.A.

11. BMFSFJ und andere Bundesbehörden

a) Die Zusammenarbeit mit dem

- BMFSFJ, insbesondere Ref. 203,
- dem Bundesverwaltungsamt, insbesondere den Ref. ZMV I 4 und ZMV I 8 sowie
- dem Bundesamt für zentrale Dienste, insbesondere D 4.11 (bis 30.04.15) lief im Berichtsjahr wieder sehr kooperativ und produktiv.

b) Träger- und Verbändegespräch

Die Träger und Verbände wurden zu einem persönlichen Gespräch über die Familienpolitik des Bundes eingeladen.

Termin: am 15.12.2015

Ort: Berlin

Leitung: Ulrich Paschold, Leiter des Referats 203, Familienbildung und -beratung, Erziehungskompetenz

Thema: Aktuelle thematische Schwerpunkte des BMFSFJ, Diskussion und Austausch mit den Trägern, Ausblick auf die familienpolitischen Schwerpunkte 2016.

Vertreterin: Ass. jur./Dipl.-Soz.-Päd. Elke Voglsanger

Sabine Hufendiek

Ein Befund – viele Fragen: PND und psychosoziale Beratung

Abstract

Zu den neuen Aufgabenfeldern von Beratung, die wir im letzten DAJEB-Info unter dem Titel "Auch in Zukunft – gut beraten!" vorgestellt haben, gehörte auch ein Beitrag von Cornelia Weller – Präsidentin der DAJEB und Mitglied des Fort- und Weiterbildungsausschusses – über das Konzept der "Vertraulichen Geburt". Eine weitere Herausforderung für die Schwangerenberatung stellt die "Beratung vor, während und nach Pränataldiagnostik" dar. Sabine Hufendiek, Dozentin am Ev. Zentralinstitut für Familienberatung in Berlin (EZI), hat dazu im November 2014 im Rahmen eines Fachtages für Fachkräfte in der psychosozialen Beratung im Ev. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken einen vielbeachteten Vortrag gehalten, den wir nachfolgend dokumentieren.

Das Spannungsfeld

Neben den medizinischen Möglichkeiten und dem rasanten Fortschritt in diesem Bereich seit Einführung von Ultraschall und Amniozentese gibt es in Deutschland klare gesetzliche Vorgaben, die an dieser Stelle nicht zu wiederholen sind.

Darüber hinaus gibt es gesellschaftliche Strömungen und Meinungsbildungen, sowohl über die Notwendigkeit der Anwendung von Pränataldiagnostik als auch über den Umgang mit Behinderung und Erkrankung. Nicht zuletzt gibt es einzelne Menschen mit ihrer individuellen Biographie, mit ihren ganz eigenen Prägungen, Urteilen und mit ihren ethischen und moralischen Leitbildern.

Alle diese Bereiche greifen ineinander und beeinflussen sich fortwährend wechselseitig.

Ich beobachte in den letzten Jahren, dass es um den Bereich Psychosoziale Beratung bei pränataler Diagnostik still geworden ist. 2009 wurde gesellschaftlich und politisch viel diskutiert, und zum 1.1.2010 trat das veränderte Gesetz in Kraft, das Ärztinnen und Ärzte verpflichtet, ausführlich zu beraten. Spätestens wenn es einen auffälligen pränataldiagnostischen Befund gibt, soll auf psychosoziale Beratung hingewiesen und Frauen/ Paare zur Beratung vermittelt werden.

Der Gesetzgeber erwartete, dass danach mehr Frauen in diesem Kontext psychosoziale Beratung aufsuchen würden. Diese Erwartung hat sich nicht bestätigt. Wir beobachten in der Fortbildungsszene, dass auch Fachveranstaltungen wenig frequentiert werden. Unsere "große" Fortbildung über knapp drei Jahre in PND, die die Besonderheit und auch den Reiz der unterschiedlichen in PND involvierten Berufsgruppen hat, kommt nicht mehr zu Stande. Maximal 1 Woche Fortbildung solle ausreichen. Die Träger begründen das – verständlicherweise – mit den wenigen Fallzahlen. Für die Schwangerenberaterinnen ist es nicht unbedingt ein geliebtes Gebiet, weil es natürlich ein schweres und trauriges Thema ist.

Von den Beraterinnen ist sehr viel Vernetzungsarbeit zu leisten, bevor das "medizinische System" die psychosoziale Beratung überhaupt wahrnimmt und vielleicht einzelne Gesichter von Beraterinnen in den Kopf kommen, wenn es einen auffälligen Befund gibt. Natürlich kommt dazu, dass Mediziner*innen nicht unbedingt eine Vorstellung von psychosozialer Beratung und deren Sinnhaftigkeit haben. Wir alle kennen eine medizinische Beratung und haben sie vermutlich auch schon selbst erlebt. Umgekehrt ist das nicht unbedingt so. In der "großen" Pränataldiagnostik-ausbildung gehörte es dazu, dass die Berater*innen in verschiedenen medizinischen Arbeitsfeldern und auch im Behinderten-Bereich hospitieren mussten, so z. B. in einer pränataldiagnostischen Spezialpraxis und in der Humangenetik. Das hat dazu geführt, dass die Berater*innen wussten, was ihre Klientinnen erlebt haben und sie den Ablauf in diesen Praxen kennenlernten sowie der Kontakt zwischen Ärztinnen und Ärzten und den Berater*innen entstehen konnte. Es ist menschlich nachvollziehbar, dass Patientinnen lieber zu einer Person geschickt werden, die man selbst kennt.

Im Folgenden will ich versuchen, die innerpsychische Situation von schwangeren Frauen/ Paaren zu schildern, um danach an beispielhaften Fällen etwas von der Verschiedenheit der Reaktionen und der Entscheidungen einzelner Paare zu verdeutlichen.

Ich gehe davon aus, dass jede Frau/jedes Paar mit Ambivalenzen und Unsicherheiten in einer Schwangerschaft zu tun hat. Lebensgeschichtlich wird der Übergang vom Paar zur Familie als der bedeutsamste Übergang im Erwachsenenleben gewertet.¹

Schwangerschaft ist eine sensible Verbindung von hormonellen Vorgängen, von seelischer Befindlichkeit und von lebensgeschichtlichen Gegebenheiten.²

Es ist also normal, dass jede Frau – auch bei einer erwünschten Schwangerschaft – mit Ambivalenzen und mit Ängsten zu tun hat und sich unsicher fühlt, ob sie der neuen Aufgabe, die sie mit der Mutterschaft erwartet, gewachsen sein wird; ob es gelingen wird, ein weiteres Kind in das persönliche und berufliche Leben zu integrieren.

In dieser Situation bietet die Pränataldiagnostik scheinbar ein "Instrument", das die Unsicherheit erträglicher macht. Alle normalen Ängste und Unsicherheiten werden in der Frage zusammengeführt: ist das Kind gesund?

Diese Frage läßt sich scheinbar am eindeutigsten durch Pränataldiagnostik beantworten. Dass durch Pränataldiagnostik häufig ganz neue Fragen und Unsicherheiten entstehen können, machen sich schwangere Frauen/Paare meist nicht bewusst. Aus diesem Grund wäre es aus unserer Sicht wünschenswert, wenn Frauen/Paare sich psychosozial beraten lassen würden, bevor sie mit einer auffälligen Diagnose konfrontiert werden. Es wäre dann möglich, dass Frauen/Paare vorab einen eigenen Standpunkt zu Erkrankungen und Behinderung entwickeln und nicht erst in der dramatischen und traumatischen Situation eines positiven Befundes.³

Spätestens wenn irgendeine Auffälligkeit im Rahmen der Diagnostik entdeckt wird, stellt sich für die Frauen/Paare die Frage, ob sie weitere diagnostische Schritte wünschen. Es gibt Fälle, in denen auch neue und genauere Untersuchungen letztlich keine Klarheit darüber ergeben, welchen Schweregrad von Erkrankung und Fehlbildung das erwartete Kind haben wird. Es bleibt eine Spanne bestehen zwischen leichten Entwicklungsverzögerungen bis zur Möglichkeit von sehr schwerer geistiger Behinderung. In dieser Unklarheit eine Entscheidung fällen zu müssen über den Fortbestand oder den Abbruch einer zumeist sehr erwünschten Schwangerschaft, bedeutet eine kaum erträgliche Zerreißprobe. Dazu kommt, dass Frauen/Paare oft nicht wissen, dass ein später Schwangerschaftsabbruch eine eingeleitete Geburt ist. Wenn die Schwangerschaft bereits weit fortgeschritten ist und das erwartete Kind bereits unabhängig von der Mutter überleben könnte, heißt

¹ Vgl. Sies 1991, S. 106-130

² Vgl. Gloger-Tippelt 1988

³ Vgl. Leuzinger-Bohleber et al. 2009, S. 189-213

das die aktive Tötung des Kindes im Mutterleib durch den Arzt, der sogenannte Fetozid.⁴

Viele Frauen/ Paare hoffen, dass sie dieser Spannung entkommen können, wenn sie sich möglichst schnell für einen Abbruch der Schwangerschaft entscheiden. Die Hoffnung richtet sich darauf, dass mit dem Abbruch der Schwangerschaft gleichsam die unaushaltbare Spannung vergehen möge. Das erweist sich allerdings meist als Trugschluß. Zu schnell gefasste Entschlüsse können zu schwierigen, verzögerten oder pathologischen Trauerprozessen⁵ führen, oder die fehlgeleitete Trauer führt zu nicht endenden Schuldgefühlen und Ambivalenzen. So schreibt Mathias Hirsch: "... im Vergleich mit dem Überwiegenden, und zwar eindeutigen Nicht-willkommen-Sein ist ein Kind, dessen Existenz zwar erwünscht ist, das aber nicht den Erwartungen der Eltern genügt, weit mehr mit Ambivalenz konfrontiert. Es lassen sich einige Formen dieser Diskrepanz vorstellen, etwa, wenn es sich um ein mißgebildetes Kind handelt ..."⁶

Darüberhinaus bringen Frauen ihr ganz individuelles biographisches Erleben mit in die Lebensphase von Schwangerschaft und Geburt. D. Pines schreibt dazu: "Es gehört zum Beeindruckendsten in der Analyse schwangerer Frauen, dass vorher verdrängte Phantasien wieder im Vorbewußtsein und im Bewußtsein auftauchen ... unerquickliche Konflikte aus zurückliegenden Entwicklungsstufen werden wieder lebendig ... Die junge Frau muß sich sowohl in ihrer inneren Welt als auch in der äußeren Objektwelt adaptiv einen neuen Standpunkt suchen."⁷

Für die Beratung bedeutet das, dass wir es auch in diesem Bereich mit Menschen zu tun haben können, die an einer schweren Störung der Selbststruktur leiden, wie z. B. einer frühen Störung, einer schweren narzisstischen Störung, einer traumatischen Störung oder einer Borderline Störung.⁸ In Zahlen ausgedrückt sind das etwa ein Drittel der Bevölkerung. Diese Menschen stellen sowohl in der Schwangerschaftskonfliktberatung (Beratung nach §219 StGB), die meist eine einmalige Begegnung von etwa einer Stunde beinhaltet und in der psychosozialen Beratung im Kontext Pränataldiagnostik, in der es in der Regel etwa zwei bis dreimalige Begegnungen oder auch mehr Kontakte von ca. 90 Minuten gibt, eine besondere Herausforderung dar.

Ihnen fällt es schwer bzw. es ist ihnen unmöglich, Ambivalenzen auszuhalten und in die eine oder andere Richtung zu phantasieren: z. B. was würde es bedeuten, die Schwangerschaft auszutragen und dann ein Leben mit der Herausforderung zu gestalten, so einem besonderen Kind gerecht zu werden? Auf der anderen Seite:

⁴ Vgl. Brünig et al. 2007, S. 67-74

⁵ Vgl. Beutel 2002

⁶ Hirsch 2007, S. 168

⁷ Pines 1997, S. 65f.

⁸ Vgl. Rudolf 2006

was bedeutet ein später Schwangerschaftsabbruch in der jeweiligen individuellen Lebenssituation und was hat er für Folgen? So strukturierte Frauen/ Paare neigen stärker als belastbarere Persönlichkeiten zu (vermeintlich) schnellen Lösungen, weil die innerseelische Spannung unaushaltbar scheint, zudem haben sie wenig Einsicht in psychodynamische Zusammenhänge. Alte Verletzungen, traumatische oder unverarbeitete Lebensereignisse werden reaktiviert im Augenblick der Mitteilung einer Diagnose, eines auffälligen Befundes beim erwarteten Kind.

In allen Diskussionen um Beratung im Kontext Pränataldiagnostik spielt diese Personengruppe keine Rolle. Diese besonders belasteten Personen machen es aber Beraterinnen und Beratern schwer, z. B. ethische Fragestellungen in der Beratung anzusprechen und auszuloten. Sie machen es des Weiteren oft unmöglich, Druck zu reduzieren und Zeit zu gewinnen, die für eine so gravierende existentielle Entscheidung notwendig ist. Es ist unausweichlich, dass Beraterinnen und Berater nach solchen Beratungen unzufrieden und mit vielen offenen Fragen zurückbleiben.

Zugleich ist es auch diese Personengruppe, die nach einem erfolgten Abbruch der Schwangerschaft Mühe hat, einen angemessenen Trauerprozess zu durchleben. Manfred Beutel beschreibt in seinem Buch "Der frühe Verlust eines Kindes", dass Risikofaktoren für Bewältigungsschwierigkeiten im Verlauf des Trauerprozesses bei Frauen auftraten mit bestimmten "Persönlichkeitsmerkmalen (selbstunsichere Persönlichkeit) und (nach) vorausgegangene(n), schwere(n) Lebensereignisse(n) ..."⁹

Drei Fallbeispiele

1. Beispiel

Eine pränataldiagnostische Spezialpraxis ruft an. Bei einer Schwangeren wurde in der 22. Schwangerschaftswoche beim Fetus ein hypoplastisches Linksherz diagnostiziert. Das ist ein sogenannter "high risk" Herzfehler. High risk bedeutet, dass das Kind mit einer hohen Wahrscheinlichkeit bei einer der mindestens drei erforderlichen Operationen entweder während oder nach der OP verstirbt. Wenn das Kind alle Operationen übersteht, kann es sein, dass Folgeschäden z. B. Hirnschäden infolge langer Narkosen und möglicher Sauerstoffmängel entstehen. In jedem Fall ist das Kind sehr eingeschränkt; es handelt sich also nicht um einen Herzfehler, der eine relativ gute Prognose nach einer operativen Behandlung hat.

Die Praxis hat für das Paar bereits einen Termin bei einem Kinderkardiologen vereinbart, damit von medizinischer Seite alle notwendigen Informationen bereitgestellt werden. In dieser Praxis ist es üblich, dem Paar auch eine psychosoziale Beratung anzubieten und – sofern gewünscht – gleich einen Termin zu vereinbaren.

⁹ Beutel 2002, S. 126

Am nächsten Tag kann ein Termin zur psychosozialen Beratung bereitgestellt werden. Es kommt ein junges Paar, die Frau bereits gut sichtbar schwanger, das sehr dankbar über den schnellen Beratungstermin ist. Am Vormittag des gleichen Tages hat das Paar einen Termin mit dem Kinderkardiologen wahrgenommen und fühlt sich von dieser Seite ausreichend und umfassend informiert.

Die junge Frau ist Anfang dreißig, der junge Mann Mitte dreißig. Sie sind seit etwa fünf Jahren verheiratet und haben eine zweieinhalbjährige gemeinsame Tochter. Die jetzige Schwangerschaft war nicht geplant, sie konnten sich aber schnell darauf einlassen und sich über das erwartete Kind freuen. Die junge Frau ist studierte Geisteswissenschaftlerin und plant zu promovieren. Der Mann ist Ingenieur und arbeitet in einer verantwortlichen Stellung in einer großen Firma. Sie haben bewusst keine frühe Pränataldiagnostik in Anspruch genommen, lediglich den Spezialultraschall in der 22. Woche, um abzuklären, ob alles soweit in Ordnung ist, oder ob spezielle Maßnahmen für die Geburt notwendig werden. Das erwartete Kind ist ein Junge. Beide sind über den mitgeteilten Befund noch sehr im Schock. Sie weinen viel, sind zugleich aber in der Lage, gut über ihre innere und äußere Situation zu reflektieren.

Nach 90 Minuten Gespräch verabreden wir einen neuen Gesprächstermin in drei Tagen. In dem zweiten Gespräch wird allmählich die Tendenz erkennbar, das erwartete Kind nicht auszutragen, sondern einen Schwangerschaftsabbruch durchführen zu lassen. Beide sprechen über ihre Einstellung zum Leben und Sterben, über die Frage nach Schuld, die eine solche Entscheidung mit sich bringt. Gleichzeitig reflektieren sie über die Freiheit, die entsteht, wenn eigene Lebensentwürfe weiter verfolgt werden können. Es gilt auch Verantwortung für die kleine Tochter wahrzunehmen, die nicht versorgt wäre, wenn die Frau mit dem erwarteten Baby über Wochen und Monate im Krankenhaus sein müsste. Als das Paar Fragen nach dem Prozedere eines späten Schwangerschaftsabbruchs stellt, verdichtet sich die Atmosphäre nochmals. Ein später Schwangerschaftsabbruch ist immer eine eingeleitete Geburt und folglich stellt sich die Frage: Wie wollen die beiden das tote Kind empfangen? Wie soll es verabschiedet werden? Wie erfolgt die Beerdigung? Wie sind die Vorstellungen dieses Paares in Bezug auf ein Leben nach dem Tod? Ganz selbstverständlich kommt an diesem Punkt des Gesprächs die Frage nach Transzendenz, nach religiösen Einstellungen und Vorstellungen auf. Manchmal sind die Paare selbst überrascht, weil sie sich untereinander darüber noch nie ausgetauscht haben und die jeweilige Meinung der Partnerin/des Partners nicht kennen.

Am Ende des Gespräches vereinbaren wir einen erneuten Termin, der stattfinden soll, nachdem beide das Vorbereitungsgespräch im Krankenhaus geführt haben. Sie haben auch schon längere Zeit Kontakt mit einer Hebamme, die sich bereit erklärt hat, sie auch in dieser Situation zu begleiten und die nach dem Krankenhausaufenthalt die Nachsorge übernehmen wird.

Im dritten Gespräch wirkt das Paar sehr ruhig, sehr klar entschlossen, wenn auch (natürlich) tief traurig über den bevorstehenden Weg. Beide erscheinen gereift und

sie sind als Paar enger zusammengerückt. Es geht um Fragen wie: Was erzählen wir unserem zweieinhalbjährigen Kind von der Situation? Was geben wir in der Öffentlichkeit preis? Wie wollen und sollten wir uns schützen mit dem, was wir erzählen oder nicht erzählen.

Nach dem Spätabbruch (eingeleitete Geburt) ruft der Mann noch aus dem Krankenhaus an und berichtet, dass die Geburt soweit normal verlaufen ist und sie sich zum Gespräch melden, wenn sie wieder zu Hause sind.

Beratung und Begleitung in dieser existenziellen Ausnahmesituation brauchen einen anderen Kontakt als es in anderen Beratungsbereichen üblich ist. Der Kontakt gestaltet sich dichter und braucht zugleich mehr Flexibilität zwischen Berater*in und Paar, als üblicherweise im beraterischen Kontext.¹⁰ In der Regel sind die Paare sehr dankbar, dass sie von einer neutralen Stelle, zugleich aber in dichtem professionellem und menschlichem Kontakt begleitet und unterstützt werden. Ein häufiger Satz ist: "Danke, dass Sie diese schwere Situation mit uns ausgehalten haben."

Zu einem letzten Gespräch kommt die Frau alleine. Sie erzählt sehr bewegend von ihren Erlebnissen bei der Geburt und beim Verabschieden des Kindes. Sie hatte das Kind sehr lange Zeit im Arm gehalten und hatte große Schwierigkeiten, es loszulassen. Sie hatte das Gefühl, sie könne es nicht aus ihrem Arm lassen. Ihr Mann kam auf die gute Idee, die Krankenhauseelsorgerin um Hilfe zu bitten. Die Seelsorgerin fragte die Frau, was sie bräuchte, um das tote Kind dem Krankenhauspersonal übergeben zu können. Die Frau konnte daraufhin nachdenken und bat die Krankenhauseelsorgerin, das Kind zu taufen. Dann habe sie das Gefühl, sie gäbe das Kind von ihren mütterlichen Händen in Gottes Hände. Daraufhin taufte die Pastorin das Kind und die Frau konnte es beruhigt abgeben.

Es verdichtete sich der Eindruck, dass dieses Paar die für es bestmögliche Entscheidung getroffen hatte. Die beiden hatten verantwortlich gegenüber dem schon lebenden Kind und gegenüber den eigenen Lebensplänen gehandelt und konnten das Geschehen entsprechend auch gut verarbeiten. Sie kamen beide aus einem relativ stabilen biographischen Hintergrund und aus einer relativ sicheren äußeren Situation. Beraterinnen und Beratern steht es nicht zu, für die Frauen/Paare (besser) zu wissen, ob sie sich zutrauen, mit solch einem besonderen Kind zu leben oder ob sie sich dagegen entscheiden.

Das Ziel in der Beratung ist es, einen Raum zur Verfügung zu stellen, in dem in Ruhe nachgedacht werden kann und alle Emotionen aufgenommen werden können, damit eine verantwortliche und tragfähige Entscheidung getroffen werden kann. Notwendige Informationen sollen zur Verfügung gestellt werden, gegebenenfalls sollen Kontakte zu betroffenen Eltern oder Selbsthilfegruppen angebahnt werden. Es braucht Zeit und anregende, weiterführende Fragen einer nicht im System und nicht im medizinischen System verhafteten Person, damit in alle

¹⁰ Vgl. Wassermann et al. 2009

Richtungen sorgfältig überlegt, nachgespürt und abgewogen werden kann. Es geht darum, eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Spannung ausgehalten wird und dadurch Ruhe in das Geschehen kommen kann.

2. Beispiel

Auch in diesem Fall wird in der 23. Woche beim Spezialultraschall ein hypoplastisches Linksherz diagnostiziert. Das Paar erwartet das erste Kind und die werdenden Eltern sind schon älter. Die Frau ist Anfang vierzig; sie arbeitet als Lehrerin und ist muslimischen Glaubens. Der Mann ist Mitte vierzig und arbeitet als Computerfachmann. Er ist jüdischen Glaubens. Beide kommen aus großen Familien und haben sich ganz selbstverständlich Kinder gewünscht. Die Frau hatte vorher eine langjährige Beziehung, die zerbrach, als sie Mitte dreißig war. Das Paar kennt sich erst seit relativ kurzer Zeit und beide sind sehr glücklich über ihre Beziehung, über die Heirat und die Schwangerschaft, die sich prompt eingestellt hat. Das ersehnte Kind ist ein Mädchen. Auch dieses Paar ist noch im Schock der Diagnosesmitteilung; sie verarbeiten den Schock eher unterschiedlich.

Die Frau weint sehr viel, weil sie sich von allen Vorstellungen und Wünschen, bezogen auf die Geburt verabschieden muss. Sie hatte sich eine natürliche Geburt mit möglichst wenig Krankenhausatmosphäre gewünscht. Dieses Kind wird in einer Spezialklinik zur Welt kommen und gleich nach der Geburt ärztlich versorgt und operiert werden müssen. Die frühe Bindung zum Baby wird ganz anders aussehen, als sie es sich erträumt hat. Die Vorstellung, dass dieses kleine Wesen eine schwere OP gleich nach der Geburt und in Folge immer wieder haben müssen, ist für die werdende Mutter kaum erträglich und erscheint ihr nicht aushaltbar.

Der Mann will über solche Einzelheiten noch gar nicht nachdenken. "Solange das Kind in Deinem Bauch ist, geht es ihm ja gut." Alle Gedanken darüber hinaus kann er noch nicht denken, und es macht ihn fast aggressiv, dass seine Frau schon so weit voraus denkt und darüber immer wieder sprechen möchte.

Für beide ist klar, dass dieses Kind zur Welt kommen und "seine Chance" haben soll. "Gott soll über Leben oder Tod entscheiden, das dürfen wir nicht", so ist ihre Haltung.

In Gesprächen mit diesem Paar spielt die Unterschiedlichkeit der beiden mit dem Befund umzugehen eine große Rolle. Die Frau kümmert sich auf Anraten der Beraterin um Hebammenbetreuung. Sie kann zu einer Hebamme vermittelt werden, die im EZI die Weiterbildung in psychosozialer Beratung im Kontext PND gemacht hat und also auch psychosoziale Gespräche mit der Frau führen kann: Hier hat sie ihren Ort, an dem sie alle ihre Gedanken und Gefühle zuerst durchdenken und mitteilen kann. Dadurch gewinnt der Mann Freiräume; er kann in Ruhe die für ihn nötige Zeit finden, um mit den Gedanken an die Zukunft zurechtzukommen. Das Paar kann immer wieder gemeinsame Gespräche in der Beratungsstelle führen.

Die Hebamme betreut die Frau auch während der Geburt. Das kleine Mädchen, das zur Welt kommt, muss sofort operiert werden und verstirbt bei der ersten Operation. Danach kommen die beiden nochmals zu einem Beratungsgespräch.

Beide sind sehr traurig, aber zugleich versöhnt mit ihrem Schicksal, weil diesen Weg zu gehen für sie die richtige Entscheidung war.

3. Beispiel

Ein Gynäkologe ruft an und fragt, ob umgehend ein Beratungstermin für ein Paar nach einer schlechten pränataldiagnostischen Diagnose zur Verfügung gestellt werden kann. Die Frau sei in der 27. Woche schwanger und am Wochenende ins Krankenhaus gekommen wegen verschiedenster Beschwerden. Dabei sei auch ein Spezialultraschall gemacht worden und es habe spezielle Auffälligkeiten beim Kind gegeben: Verdacht auf Trisomie 21.

Daraufhin sei eine Amniozentese durchgeführt worden und der FISH-Test¹¹ habe den Verdacht bestätigt. Jetzt sei die Frau ganz aufgelöst, weil sie auf keinen Fall ein behindertes Kind haben wolle.

Das Paar bekommt am gleichen Nachmittag einen Beratungstermin. Beide wirken wenig verstört (sie wissen seit zwei Tagen von dem Ergebnis des FISH-Tests). Sie sind eher sehr rational. Sie sind beide Mitte dreißig; die Frau arbeitet als Juristin, er als Ingenieur. Für beide ist es das erste Kind. Sie hatten sich bewusst gegen Pränataldiagnostik entschieden, obwohl ihnen gleichzeitig klar war, dass sie kein Kind mit Behinderung akzeptieren wollen. Die Beraterin ist innerlich überrascht über diesen Widerspruch.

Bei den üblichen Ultraschalluntersuchungen bei der Gynäkologin gab es bisher keine Hinweiszeichen auf eine Behinderung oder Erkrankung.

Im Gespräch entwickelt sich die Frage, ob sie Kinder mit Down-Syndrom kennen. Beide bejahen; die Frau hat sogar in der engeren Familie einen Verwandten mit Down-Syndrom. "Der sei ja auch ganz nett, aber so ein Kind als eigenes ... unvorstellbar".

Die junge Frau ist damit beschäftigt, sich zu beschweren, dass die Ärzte in ihrer Umgebung Bedenken gegenüber einem Abbruch der Schwangerschaft geäußert haben, wegen der fortgeschrittenen Schwangerschaft und weil es keine Hinweiszeichen auf Herzfehler oder weitere Erkrankungen beim Kind gibt. "Der Abbruch steht mir doch zu!" sagt sie ohne genaue Kenntnis der Gesetzeslage.

Sie sagt auch immer wieder, dass sie ja Respekt habe, wenn sich Menschen anders entscheiden als sie, aber für sie sei es eben nicht vorstellbar, mit so einem Kind zu leben.

¹¹ Der FISH-Test ist ein Schnelltest zur Chromosomenbestimmung, der innerhalb von 48 Stunden vorliegt. Der ausführliche Test dauert 14 Tage.

Als die Frau erfährt, dass der Abbruch kein "Abbruch" unter Narkose ist, wie in der frühen Schwangerschaft, sondern eine eingeleitete Geburt und dass vorher ein Fetozid gemacht werden muss, damit das Kind nicht lebend zur Welt kommt, schluckt sie merklich. "Das ist dann eben nicht zu ändern, da müssen wir dann auch noch durch", sagt sie.

Durch die scheinbare Fraglosigkeit des Paares, ist es für die Beraterin schwer, nicht in ein aber ... zu geraten, um die andere Seite wenigstens einmal genau zu beleuchten. Einen angebotenen Kontakt zu einer Familie, die selbst ein Kind mit Downsyndrom hat, lehnt das Paar ab, gleichfalls Kontakt zu einer Elternselbsthilfegruppe.

Als über die Begrüßung und die gleichzeitige Verabschiedung des Kindes nach der Geburt gesprochen wird, sagt sie gleich: "Auf keinen Fall will ich das Kind sehen." Der Mann ist aufgeschlossener. Er erzählt jetzt, dass eine Tante von ihm als Ordensfrau in der Krankenhauseelsorge tätig ist, mit der er schon gesprochen habe. Sie habe auch gesagt, der Abschied sei wichtig und "Trauerarbeit" sei nötig. Das referiert er, als behandle er ein Sachthema.

Nach eigenen religiösen Vorstellungen befragt, winkt sie ab: "Kommen Sie mir nicht damit ..." Er kann sagen, dass er schon glaube, dass das Kind dann "zurück in den Himmel" gehe. Er ist sichtlich bewegt, als er darüber nachdenkt, seine Frau eher erstaunt über die emotionale Reaktion ihres Mannes.

Nach dem Gespräch in der psychosozialen Beratung folgen weitere Gespräche mit Fachärzt*innen. In der Beratungsstelle wird ein erneuter Termin verabredet, weil die Diagnosemitteilung schließlich gerade zwei Tage alt ist und die ersten Hinweiszeichen erst vor vier Tagen gesehen wurden. Das Paar braucht also Zeit.

Den verabredeten 2. Termin sagen sie kurzfristig telefonisch ab, weil für sie alles klar sei. Sie wollen sich aber nach dem Abbruch melden, weil sie auf jeden Fall alles "richtig" machen wollen, damit "später keine psychischen Schäden entstehen", so sagen sie.

Etwa eine Woche nach der Geburt des Kindes ruft der Mann an. Er erzählt, dass alles gut verlaufen sei. Er habe das Kind gesehen und auch in den Arm genommen und sich verabschiedet. Das sei gut für ihn gewesen. Dafür sei er dankbar. Auch dafür, dass er in der Beratung darüber habe nachdenken können. Seine Frau sei bei ihrem Entschluss geblieben, das Kind nicht sehen zu wollen. Eine weitere Woche später ruft der Mann sehr aufgeregt an: Seine Frau weine die ganze Zeit und wolle unbedingt das Kind sehen. Es tue ihr jetzt leid, dass sie es nicht gesehen und sich nicht verabschiedet habe. Über die Hebamme, die das Paar bei der Geburt begleitet hat, kann es ermöglicht werden, dass die Frau das Kind nochmals sehen und sich verabschieden kann. Das beruhigt sie etwas.

In einem nachfolgenden Gespräch wird deutlich, dass es viele schwere Situationen in der Biographie der Frau gab. Sie konnte kein gutes Mutterbild entwickeln und es gab in ihrem Leben mehrere traumatische Abschiede. Sie ist jetzt offen dafür, darüber nachzudenken, was ihr die Annahme dieses besonderen Kindes so

unmöglich gemacht hat. Sie kann zu einer längerfristigen Psychotherapie vermittelt werden.

Das letzte Beispiel verdeutlicht die ganze Hilflosigkeit, die das Helfersystem erfasst, wenn eine Frau/ein Paar aus innerpsychischen Gründen, die nichts mit der jetzigen Situation zu tun haben, nicht in der Lage ist, eine Entscheidung zu fällen, die für beide tragfähig ist. Es ist tragisch, wenn erst nach dem Spätabbruch deutlich werden kann, dass andere Entscheidungen möglich gewesen wären.

Was ist die Quintessenz aus diesen Fallbeispielen?

Die derzeitige Gesetzeslage in Deutschland bietet für unterschiedliche Frauen/Paare eine gute Grundlage zur Entscheidung. Notwendig ist es, dass alle mit PND befassten Professionen gut miteinander kooperieren und die Frauen/Paare nach der Mitteilung eines auffälligen Befundes in ihrem Schock aufgefangen und begleitet werden, damit sie zu der für sie "richtigen" Entscheidung kommen können.

Ich habe mit Absicht zweimal die gleiche Diagnose gewählt, um daran den unterschiedlichen Umgang von verschiedenen Paaren aufzuzeigen. Damit wird verdeutlicht: was für eine Frau/Paar gut und richtig erscheint, sieht für ein weiteres Paar ganz anders aus. Die Möglichkeit zur Wahl und die Freiheit der Entscheidung kann gut und heilsam sein.

Für ein Paar mit einer belasteten Vorgeschichte gibt es u. U. keine "gute" Entscheidung. Oft kann erst im Nachhinein etwas von der inneren Dynamik verstanden werden. Dann aber sind Entscheidungen nicht mehr rückgängig zu machen. Das gilt auch für andere Lebenszusammenhänge, jedoch im Kontext Pränataldiagnostik betrifft es eine Entscheidung über Leben und Tod. Eine unmögliche Entscheidung,¹² die Menschen nicht treffen können und sollten. Die Pränataldiagnostik führt zu einer solchen Herausforderung. Wir als Gesellschaft müssen einen verantwortlichen Umgang damit noch lernen.

Literatur

Beutel, M. E.: Der frühe Verlust eines Kindes, Göttingen 2002

Friedrich, H., Henze, K.-H., Stemmann-Acheambong, S.: Eine unmögliche Entscheidung, Pränataldiagnostik: ihre psychosoziale Voraussetzung und Folge, Berlin 1998

Gloger-Tippelt, G.: Schwangerschaft und erste Geburt, Stuttgart 1988

Hirsch, M.: Schuld und Schuldgefühl, Göttingen 2007

¹² Vgl Friedrich et al. 1998

Hufendiek, S.; Meyer, A.; Brünig, R.: Abschlußbericht zum Modellprojekt "Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Curriculums für die Beratung im Zusammenhang mit vorgeburtlichen Untersuchungen (Pränataldiagnostik) und bei zu erwartender Behinderung des Kindes" 2002 - 2005 unter <http://www.ezi-berlin.de/images/abschlussbericht-PD.pdf>

Hufendiek, S.; Meyer, A.; Brünig, R.: Psychosoziale Beratung im Kontext Pränataldiagnostik kommt in der Beratung (nicht) vor? In: Fokus Beratung, April 2007, S. 67 - 74

Leuzinger-Bohleber, M.; Fischmann, T.; Pfennig, N.; Läzer, K. L.: Ambivalenz des medizinisch-technischen Fortschritts; Eine Untersuchung zu ethischen Dilemmata bei pränataler und genetischer Diagnostik in: Psyche Z Psychoanal 63, 2009 H.2, S. 189-213

Pines, D.: Der weibliche Körper, Stuttgart 1997

Rudolf, G.: Strukturbezogene Psychotherapie, Stuttgart 2006

Sies, C.: Schwellen des Begehrens in: Borer, Ch.; Ley, K. (Hrsg): Fesselnde Familie, Tübingen 1991

Wassermann, K.; Rohde, A.: Pränataldiagnostik und psychosoziale Beratung, Stuttgart, New York 2009

Sabine Hufendiek

Dipl.-Päd., Kinder- und Jugendlichentherapeutin,
Supervisorin (DGSv), Paarberaterin, Dozentin
und wissenschaftliche Mitarbeiterin am EZI Berlin

Evang. Zentralinstitut

Auguststr. 80
10117 Berlin



Flüchtlinge in der Beratung – Annäherungen an eine neue Herausforderung für die Beratungsarbeit

Abstract

Seitdem die Bundeskanzlerin im September des letzten Jahres die Bereitschaft erklärt hat, Flüchtlinge aufzunehmen, ist das Thema in aller Munde. Was kommt da auf uns zu? Der nachfolgende Artikel versucht eine erweiterte perspektivische Betrachtungsweise und stellt die Frage: "Was bedeutet das für unsere Beratungsstellen und worauf müssen Sie sich in den nächsten Monaten einstellen?"

Dieser Artikel wurde im Januar 2016 für das ursprünglich für das Frühjahr 2016 vorgesehene Heft verfasst und ist nun noch einmal ergänzt und aktualisiert worden.

In jeder Nachrichtensendung die gleichen Bilder: Flüchtlinge in Schlauchbooten auf dem Meer, auf einer italienischen oder griechischen Insel, auf dem Fußmarsch durch die Balkanländer, vor Polizeikontrollen, in Notunterkünften. Mittlerweile gibt es schon über Monate hinweg Zeichen einer erstaunlichen Hilfsbereitschaft von ehrenamtlichen Helfern, die die Fremden in gelebter Praxis willkommen heißen. 70 Jahre nach Kriegsende erinnern sich Menschen in unserem Land daran, dass sie und ihre Kinder selbst einmal auf der Flucht waren, Heimat, Haus und Hof, Familienangehörige verloren hatten und angewiesen waren auf die Gastfreundschaft und die Großzügigkeit anderer. Gleichzeitig steigt die Kritik an der damaligen Entscheidung der Bundesregierung, strömen Menschen zu "Pegida"-Demonstrationen, vertreten Nachbarn im Gespräch am Gartenzaun auch schon mal Meinungen, die vor kurzem noch als rechtsradikal gegolten hätten. Die Kriegs- und Nachkriegserfahrungen in ihren eigenen Familien sind hier ausgeblendet, ein Zusammenhang mit der Situation der jetzt in unserem Land gestrandeten Geflüchteten wird nicht mehr gesehen.

Hinsehen statt Projizieren

Neben den praktischen Herausforderungen und den damit verbundenen Belastungen, eine ausreichende Zahl von Unterkünften, Verpflegung und Datenerfassung zu organisieren und das Nötigste bereitzustellen, wird hier auch eine Angst vor dem und den Fremden sichtbar. Wir Berater*innen kennen das als Abwehrmechanismen des Ich, die das Bedrohliche abspalten und in den anderen hinein projizieren. Aus der Beratung wissen wir, dass diese Ängste wahr- und

ernstgenommen und bearbeitet werden müssen, wenn sie nicht im Unterbewusstsein weiterwirken und unser Verhalten steuern sollen.

Ein Ansatzpunkt ist oft erst einmal das genaue Hinsehen: Wer sind die, die uns fremd erscheinen? Was ist das Andere, das Unvertraute, das, was Angst macht? Wir – die im Verhältnis zu den Flüchtlingen – reichen, zivilisierten, in Sicherheit lebenden Deutschen schauen auf die, die nichts haben als ein paar Plastiktüten und die Kleider auf ihrem Leib, und die ihre Ersparnisse ausgegeben haben für kriminelle Schleuser, die sich rücksichtslos bereichern auf Kosten der Flüchtlinge. Unter den Flüchtlingen befinden sich Menschen ohne Bildungsabschluss, Menschen mit Universitätsabschluss, Ingenieure, geschickte Handwerker, Menschen, die Partner*innen, Kinder, Familien haben wie Du und ich. Begegnung fängt damit an, wahrzunehmen was uns unterscheidet, was uns anders erscheint am Fremden und uns manchmal von ihm trennt, dann aber auch im Erkennen, was uns gemeinsam verbindet. Projektionen lassen sich auf diese Weise entzaubern und es entsteht Platz für neue Sichtweisen.

Perspektivwechsel

Ein schönes Beispiel für eine Projektion genau andersherum, nämlich auf Seiten islamisch geprägter Menschen mit Blick auf uns, fand ich neulich in einem Buch des früheren Nahost-Korrespondenten Gerhard Konzelmann:

"Das Land, in dem rohe Menschen leben, ist unwirtlich, voll Finsternis und Grauen. Überall stehen dichte Wälder mit Bäumen, die grüne Nadeln tragen. Mächtige Flüsse fließen durch sie hindurch und tragen gewaltige Wassermassen von den hohen Gebirgen bis zum Meer. Häufig fällt Wasser in Schauern vom Himmel, so dass tagsüber keine Sonne zu sehen ist. Vielleicht liegt es an der Formung durch Kälte und feuchtes Wetter, dass die Menschen wie Tiere aussehen und gar nicht so wie die Menschen bei uns. Ihre Körper sind aufgebläht, träge, schwer, ihre Bäuche aufgedunsen. Vielleicht ist die Kälte schuld daran, dass die Menschen langsam in ihrer Bewegung sind. Ihr Temperament wirkt wie tiefgefroren und ihr Gefühlsleben roh. Ihr Verstand ist wenig geschärft, sie wirken unwissend und dumm. Die Menschen, die im Norden des Frankenreiches leben, sind die Dümsten, und je weiter die Menschen im Norden leben, desto dümmer sind sie."

Nicht sehr schmeichelhaft, so etwas zu lesen als ein in der Nordhälfte Europas aufgewachsener Deutscher. Der Autor dieses Berichts hat hier eine Außenperspektive eingenommen und lässt Usama Ibn Said, einen arabischen Geographen am Diwan des Kalifen, sprechen. Was ich als Grundmelodie seines vergnüglich und interessant zu lesenden Buches "Der Diwan des Harun al Rashid" (Frankfurt a. M./Berlin 1989) zusammengefasst habe, spiegelt uns die Sichtweise der islamischen Hochkultur des 8./9. Jahrhunderts auf die Völker außerhalb des arabischen Riesenreiches wider. Deren westlichster Teil hieß einmal "Al Andalus" – heute besser bekannt unter dem Namen "Spanien". Das, was uns heute so fremd und beängstigend erscheint, weil es aus einer anderen Welt zu kommen scheint, war in der Geschichte Europas einmal der Anfang einer neuen Zeit, die

neue Kenntnisse, Reichtum und Kultur brachte. Wie Wissenschaft und medizinischer Fortschritt aus dem mittleren Osten einst in das rückständige Europa gekommen sind, schildert Noah Gordons Roman "Der Medicus" in spannender Weise, und der 2013 herausgekommene gleichnamige Kinofilm liefert eindrucksvolle Bilder dazu.

In Deutschland gibt es ein kleines Städtchen, dessen Geschichte ebenfalls geeignet ist, unseren Blick auf von außen zugewanderte Geflüchtete aus einer anderen Perspektive wahrzunehmen.

Wer Gelegenheit hat, einmal in diesen kleinen Ort nahe bei Höxter an der Weser zu kommen, kann dort ein eindrucksvolles Beispiel einer gelungenen Integration von Fremden mitten bei uns in Deutschland entdecken. Im dortigen Hugenottenmuseum werden die Zeugnisse einer beispiellosen Flucht von Menschen aus unserem Nachbarland im Westen aufbewahrt, die hier eine neue Heimat gefunden hatten. Die Protestant*innen, die im 16./17. Jahrhundert in Frankreich blutig verfolgt wurden und keinen anderen Ausweg mehr als das Verlassen ihrer Heimat gesehen hatten, fanden im Kurfürstentum Brandenburg-Preußen, aber auch in der Landgrafschaft Hessen-Kassel Aufnahme. Dies geschah nicht ganz uneigennützig, denn es hatte sich herumgesprochen, dass unter den Flüchtlingen gut ausgebildete Rechtsanwältinnen, Rechtsanwälte, Lehrer*innen, Pastor*innen und Spezialist*innen aus anderen Berufen waren. Der dortige pfiffige Landgraf schloss einen Deal mit den Neuankömmlingen ab: sie mussten ihm einen Hafen bauen für ein Kanalprojekt, was für ihn großen wirtschaftlichen Gewinn versprach – dafür durften sie sich sogar eine eigene kleine Stadt bauen. So wurde es gemacht, und die neuen Bürger*innen nannten sie aus Dankbarkeit über ihre Rettung nach ihrem Beschützer, dem Landgrafen: Bad Karlshafen.

Flüchtlinge in der Beratung

In der Diakonie haben wir inzwischen auch mit Flüchtlingen zu tun, die in unsere Stadt gekommen sind. Insgesamt 28 waren es in den Monaten Oktober bis Dezember 2015, die unsere Beratungsstelle aufsuchten. Schnell haben wir gemerkt: unsere Angebote waren ihnen nicht bekannt, und die wenigen, die bei uns erschienen sind, kamen meist auf Grund von Mund zu Mund Propaganda oder auf Hinweis von Kolleg*innen in anderen sozialen Anlaufstellen. Die Flüchtlinge, die uns bisher aufgesucht haben, kamen alle in unsere Sozialberatung und unsere Schwangerenberatungsstelle. Dabei ging es meist um sehr konkrete Fragen nach finanzieller Unterstützung. Konkret waren dies Fragen nach Möglichkeiten der Leistungsgewährung gegenüber Behörden und Bitten um Vermittlung von Stiftungsmitteln bei Schwangeren. Darüber hinaus konnten wir helfen mit Bezugsgutscheinen für ein Lager mit gebrauchten, gespendeten Möbeln, das die Flüchtlingsberater*innen der Caritas eingerichtet haben. Auch um ganz andere Anliegen geht es manchmal: So konnten wir zum Beispiel einem Flüchtling aus dem Irak, der dort in einer Basketball-Nationalmannschaft gespielt hatte, eine Trainings- und Spielmöglichkeit in einem Münsteraner Sportverein vermitteln.

Ganz schön schwierig – erste Begegnung mit dem (oder den) Fremden

Als eine große Barriere hat sich dabei die Sprache herausgestellt. Die Klient*innen haben oft einen syrischen Migrationshintergrund und sprechen weder deutsch, englisch oder französisch, sondern nur arabisch. Wenn man nur Hände und Füße, vielleicht einen Zeichenblock oder das kleine vom Langenscheidt-Verlag herausgegebene "Wörterbuch" mit Symbolen, Bildern und Piktogrammen zur Verfügung hat, ist man da manchmal schnell am Ende und fühlt sich, wenn es um die Vermittlung komplizierterer Zusammenhänge geht, selbst hilflos. Eine Verständigung ist dann nur möglich mit Hilfe und im Verbund mit anderen sozialen Einrichtungen und mit dem Migrationsbeauftragten der Kommune. Hier gibt es inzwischen einen gemeinsam aufgebauten Pool von ehrenamtlichen Übersetzer*innen, die als sprachkundige Brückenbauer*innen angefragt werden können. Dabei steigt natürlich der zeitliche und organisatorische Aufwand für die Durchführung einer Sprechstunde erheblich, zumindest bis die neuen Wege sich eingelauften haben.

Differenzierung und Netzwerkarbeit

Das eine, das wir erstmal verstehen mussten, war die Erkenntnis: Flüchtlinge sind nicht gleich Flüchtlinge!

Es hat eine Weile gedauert, bis wir verstanden haben, welcher Status, welche derzeitige Unterbringungssituation und welche weiteren Verfahrensschritte verbunden sind mit Begriffen wie "Flüchtlinge in Notunterkünften", "Kontingentflüchtlinge" oder "Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge". Uns wurde schnell klar, dass es wenig Sinn machen würde, über Beratungsangebote für Menschen in den beiden von der Stadt als Notunterkünfte belegten Turnhallen nachzudenken, die oft nur kurze Zeit dort untergebracht und dann anderen Einrichtungen zugewiesen werden. Hier galt es zu unterscheiden, wer für was sinnvollerweise Verantwortung übernehmen muss – an dieser Stelle waren das das DRK und eine städtische Beschäftigungsgesellschaft, die Organisation und Rolle der Ansprechpartner übernommen haben. In Kooperation mit ihnen entstand so eine ökumenische Initiative von Menschen aus der evangelischen und katholischen Kirchengemeinde, die einmal in der Woche zur Begegnung in ein "Café International" bei Tee und Kaffee einladen und mit der wir verbunden sind. Inzwischen ist sogar in Nähe der anderen Turnhalle ein zweites Begegnungscafé entstanden.

Eine andere Initiative ist ein Sportangebot der Diakonie für eine begrenzte Gruppe von Flüchtlingsfrauen in Kooperation mit dem örtlichen Kneippverein.

Ich nehme diese Initiativen als erste Orientierungsversuche wahr, mit denen auch wir als Berater*innen uns an neue Aufgaben herantasten, die auf uns zukommen werden. Der Austausch mit den Kolleg*innen einer Erziehungsberatungsstelle im 30 Kilometer entfernten Steinfurt zeigte, dass dort ebenfalls noch kein aktueller Bedarf nach einem klassischen Unterstützungsangebot in psychologischer Beratung gesehen wird.

Das aber könnte sich in den nächsten Monaten ändern. Wir rechnen damit, dass im Laufe der nächsten Wochen in Kleinstädten wie Gronau zugunsten größerer Einrichtungen an anderen Orten die Notunterkünfte geschlossen werden.¹ In der Zeit danach wird es dann um die eigentliche Herausforderung für unsere Gesellschaft gehen: um die Integration von Menschen, die für längere Zeit bei uns leben werden. Hier könnten unsere Kooperationen in KiTas, Familienzentren, Grund- und weiterführenden Schulen wichtige Brückenköpfe werden für eine Zusammenarbeit mit uns als Beratungsstellen. Dann, wenn Kinder in Vorschuleinrichtungen kommen und eingeschult worden sind, wird es auch darum gehen, Lern- und Entwicklungsherausforderungen zu bewältigen, nicht zuletzt aber auch zu helfen, dass die seelischen Verletzungen, die sie durch Krieg, Zerstörung und Vertreibung erlitten haben, heilen können. Spuren werden auch die Erfahrungen hinterlassen haben, die sie und ihre Familien auf ihrer Odyssee auf dem Mittelmeer oder in den Ländern der Balkan-Route machen mussten.

Diese Aufgabe erfordert viel Mut, Energie, Zeit und Geld. Sie verlangt von uns Berater*innen in den psychosozialen Einrichtungen vor Ort vor allem viel Kommunikation und Absprache, viel gegenseitige Unterstützung und eine gute Netzwerkarbeit. Dass sie gelingen kann, wenn alle anpacken, zeigt ein Blick in die Geschichte Europas, in die Geschichte unseres Landes, in die Geschichte unserer Familien.

Orientierungen und Ansatzpunkte für Beratung

Die Integration von Geflüchteten zeichnet sich ab als große neue Herausforderung für unsere Gesellschaft. Betroffen sind unter anderem Verwaltungen, Sicherheits- und Ordnungsdienste, Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Städteplanung und Wohnungsbau, ärztliche Versorgung, aber auch Bildung, Soziales und psychosoziale Betreuung. Vor der Entwicklung von Angeboten gilt es zuerst einmal zu verstehen: Wer sind die, die zu uns kommen und an welcher Stelle entstehen konkrete Bedarfe? Am Beispiel von Gronau, einer Kleinstadt im Westmünsterland in Nordrhein-Westfalen an der Grenze zu Niedersachsen und den Niederlanden, soll diesen Fragen nachgegangen werden. Die Zahlen stammen aus dem 2. Halbjahr 2015 und wurden im August 2016 aktuell ergänzt.

Flüchtlinge – wer ist das?

Bei der "Offenen Weihnacht", die in unserer Stadt seit 38 Jahren für einsame und bedürftige Mitbürger an Heiligabend von der Diakonie mit Ehrenamtlichen organisiert wird, waren deutsche Gäste bisher weitgehend unter sich, wenn man einmal von den älteren Frauen absieht, die als Russlanddeutsche seit vielen Jahren in

¹ In Gronau ist dies inzwischen so geschehen. Die Notunterkünfte sind im Frühjahr 2016 auf Grund übergeordneter Planungen zugunsten von größeren Einrichtungen an anderen Orten geschlossen worden. Seitdem die Balkanroute dicht ist, hat sich die Gesamtsituation außerdem stark verändert, und die ganz großen Flüchtlingsströme sind deutlich zurückgegangen.

das Land ihrer Vorfahren zurückgekehrt sind. Wie schon im letzten Jahr war auch diesmal eine große Familie aus Afghanistan mit dabei und, vermittelt über die Betreuer einer der beiden Notunterkünfte für Flüchtlinge, im Dezember 2015 erstmals eine kleine Gruppe von jungen Männern aus Nigeria sowie eine Gruppe von kurdischen Männern aus dem Irak. Bei den traditionellen Gästen löste dies Erstaunen aus und die Frage, aus welchen Ländern eigentlich die Menschen kommen, die als Flüchtlinge in unserer Stadt leben.

Ein Blick in die Statistik zeigt: ein Drittel aller Geflüchteten kam in der zweiten Jahreshälfte 2015 aus Syrien, gefolgt an zweiter Stelle von Menschen aus Albanien und dem Kosovo, an dritter Stelle aus Afghanistan und an vierter Stelle aus dem Irak (Angaben Herbst 2015, Diakonie RWL "Unter dem Schatten deiner Flügel", S.42 f.). Die neuesten vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vorgelegten Zahlen der Erstanträge auf Asyl (www.bamf.de, Stand: Juni 2016) weisen Syrien an erster, Afghanistan an zweiter und Irak an dritter Stelle aus und zeigen damit eine Verschiebung zu Ungunsten der Balkan-Staaten an.

Während die einen "irregulär" eingereist sind und erst noch einen Asylantrag stellen müssen, gibt es andere, deren Antrag zwar abgelehnt wurde, die aber vorerst "geduldet" und (noch) nicht abgeschoben werden. Dann gibt es Geflüchtete, die im Rahmen von humanitären Aufnahmeaktionen temporär aufgenommen wurden (wie die 20.000 syrischen "Kontingent-Flüchtlinge", die auf Grund der Zusage der Bundesregierung in den letzten drei Jahren legal nach Deutschland gekommen sind und nachgekommene Familienangehörige, die im Rahmen von Landesaufnahmeanordnungen gegen Vorlage einer Bürgerschaft bei schon länger in Deutschland lebenden Verwandten unterkommen konnten). Für die örtlichen Jugendämter derzeit eine große Herausforderung stellen die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge (UMF's) dar, die in Obhut genommen und in einer Jugendhilfeeinrichtung oder Pflegefamilie untergebracht werden müssen, oft verbunden noch mit erforderlichen Clearing-Verfahren. Dies zu verstehen, fällt schon uns nicht leicht – wie schwierig muss es da erst den Menschen gehen, die nach wochenlanger Flucht hier gelandet sind? Was passiert mit ihnen jetzt, nach ihrer Ankunft?

Ankommenswege

Die irregulär über das Mittelmeer oder über die Balkan-Route eingereisten Geflüchteten werden durch den Bund in eine Erstaufnahmeeinrichtung (EAE) des Landes zugewiesen. NRW hat mit 21,2% zur Zeit (Dezember 2015) die höchste Zuweisungsquote (aktuell – im Juni 2016 19,9%), gefolgt von Bayern (15,5% – aktuell 14,1%) und Baden-Württemberg (12,8% – aktuell 14,9%). Interessant: da, wo die meisten Proteste gegen die Aufnahme von Flüchtlingen zu verzeichnen sind, ist die Aufnahmequote deutlich geringer, so zum Beispiel in Sachsen 5,8% (aktuell 4,4%) oder Brandenburg 3,6% (aktuell 3,7%) und Thüringen (aktuell 3,1% – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Von der Erstaufnahmeeinrichtung werden sie vom Land zunächst in einer Zentralen Unterbringungseinrichtung (ZUE) oder Notunterkunft (NU) untergebracht, von wo dann als letzter Schritt eine

Zuweisung in eine bestimmte Kommune nach einem Verteilschlüssel durch das Land erfolgt.

In unserer kleinen Stadt mit gut 46.000 Einwohnern hatten wir im Dezember 640 Menschen mit Flüchtlingshintergrund. 120 davon waren in den zwei Turnhallen untergebracht, die die Stadt als Notunterkünfte bereitgestellt hatte. Ihr Aufenthalt darf maximal sechs Monate andauern, meistens werden sie aber schon nach sehr viel kürzerer Zeit zu ihrer Registrierung an einen anderen Ort gebracht und sind dann – oft von einem Tag auf den anderen – "verschwunden". Hintergrund dafür ist, dass die Steuerung nicht bei den Ansprechpartnern vor Ort oder bei der Kommune, sondern beim Land liegt.

Bei etwa 30 Personen lag die Zahl der Zuweisung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, die bis zur Schlüsselobergrenze von 34 noch geringfügig ansteigen soll (Jugendamt der Stadt Gronau). Perspektive im Februar 2016: Insgesamt werden mittel- und langfristig etwa 500 Menschen hier untergebracht werden müssen. Zur Zeit geschieht dies in 44 Häusern (darunter vorübergehend auch an Containerstandorten), die über eine Kapazität zwischen jeweils 2 und 52 Plätzen verfügen (Westfälische Nachrichten Gronau, 17.02.2016).

Im Sommer 2016 sind insgesamt 592 Flüchtlinge in der Stadt untergebracht, von denen 475 Asylanträge gestellt haben und auf einen Bescheid warten. Die Turnhallenunterkünfte sind inzwischen aufgelöst worden und die Unterbringung erfolgt überwiegend in privaten Wohnungen. 90 bereits anerkannte Flüchtlinge wohnen weiterhin in diesen Wohnungen. Bis Jahresende werden nach Auskunft von Ahmet Sezer, Integrationsbeauftragter der Stadt, voraussichtlich 207 anerkannte Asylbewerber*innen längerfristig hier leben.

Bedarfe: Clearing für "UMFs", Immobilien, Sprachkurse, Koordination und psychosoziale Betreuung

Unterstützungsbedarf durch klassische psychosoziale Beratungsangebote sieht das kommunale Jugendamt derzeit nicht. Die vordringlichsten Aufgaben werden im Moment anderswo gesehen: "Kann Ihr Träger eine Clearingsstelle, ggf. auch mobil, aufbauen? Das brauchen wir dringend", hieß die Antwort auf die Frage nach den Unterstützungsbedarfen zum Jahresende 2015; "außerdem suchen wir dringend weitere Immobilien für die Unterbringung sowohl der UMFs (Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge), als auch anderer Personen". Die Stadt will dies weiterhin dezentral tun und kaufte Anfang des Jahres ein Hotel zwischen der Innenstadt und einem Industriegebiet an. Hier sollen 60 Flüchtlinge wohnen. Zum Betreuungsprogramm, das für sie an Ort und Stelle vorgesehen ist, sollen dann Sprachkurse und Vermittlung von Kompetenzen gehören, um sich in Gronau zu recht zu finden.

Bei einem Treffen des Gronauer Bündnisses für Familie im Februar 2016 wurde von seiten der Freien Träger bemängelt, dass es keine wirkliche Koordination gebe, und jeder für sich versuche, sich irgendwie Orientierung zu verschaffen und verantwortliche Ansprechpersonen zu finden. Dabei wurde auf die Belastung von

Ehrenamtlichen verwiesen, die sich schon über lange Zeit hin engagieren und für die es bisher keine wirkliche Begleitung gebe. Die Diskussion, an der auch ein Vertreter des Jugendamtes teilnahm, zeigte deutlich, dass im Arbeitsfeld psychosozialer Beratung zwar viele auf dem Weg, dabei aber auch noch auf der Suche sind. Bestätigt wurde die Einschätzung der Beratungsstellen, dass die eigentlichen Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen und ihren Familien wohl erst noch auf uns zukommen.

Hilfreiche Informationen und Materialien für die Arbeit mit Flüchtlingen

Die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe (RWL) in Kooperation mit der Ev. Kirche im Rheinland, der Ev. Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche hat hier, wie ich finde, folgende hervorragende Materialien erarbeitet, die ich gern weiterempfehlen möchte:

1. Die Broschüre "Unter dem Schatten deiner Flügel. Wegweiser für die ehrenamtliche Arbeit mit Flüchtlingen in Nordrhein-Westfalen" Oktober 2015 , Link zum Herunterladen:
<http://www.diakonie-rwl.de/cms/media/pdf/aktuelles/2015-pdf/Diakonie%20-%20Unter%20dem%20Schatten%20Web.pdf>
2. und den Web-Führer für Kindertagesstätten "Gut vorbereitet auf Flüchtlingskinder". Link zum Herunterladen:
<http://www.diakonie-rwl.de/cms/media//pdf/2016-02-02-linklisteflucht.pdf>

Das Land NRW hat eine Datenbank aufgebaut, wo bürgerschaftliches Engagement für Flüchtlinge vernetzt wird und wo man sich unkompliziert eintragen kann:
www.ich-hilfe.nrw

Weitere Infos und Materialien: Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de
und Außenstellen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge: www.bamf.de

Pfr. Ingo Stein

Dipl.-Pädagoge, Supervisor (DGSv), Leiter der Psychologischen Beratungsstelle der Diakonie in Gronau im Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken.

Tannenbergrstr. 42
48599 Gronau/Westf.
info@ingo-stein-consulting.de



Mitarbeiterberatung Employment Assistant Program (EAP)

Eine Kooperation zwischen dem Diakonischen Werk des Ev. Kirchenkreises Steinfurt-Coesfeld-Borken e.V. und Mondi Gronau GmbH

Abstract

Im letzten Info ging es um die Zukunft und um neue Arbeitsfelder in der psychosozialen Beratung. In Gronau/ Westfalen hat eine große Firma vor zwei Jahren Kontakt mit der Beratungsstelle der Diakonie aufgenommen auf der Suche nach beraterischer Unterstützung für ihre Mitarbeiter. Daraus ist inzwischen eine funktionierende Kooperation geworden. Tania Korzen (Operational Safety Management Support (SHE), Betriebliche Gesundheitsmanagerin IHK), beschreibt Zielsetzung und Inhalte dieser Zusammenarbeit.

Mondi Gronau GmbH, ein Unternehmen des internationalen Verpackungs- und Papierkonzerns Mondi, gehört zu den international führenden Hersteller von flexiblen Verpackungen. Die Produktvielfalt erstreckt sich über hochqualitative bedruckte Folien und automatische Verpackungssysteme, technische Folien und Hygienekomponenten sowie Kaschier- und Etikettenfolien.

Das Ganze begann in 2013. Bei einem Seminarbesuch wurde ich zum ersten Mal auf das Thema Mitarbeiterberatung aufmerksam gemacht. Eine Teilnehmerin berichtete von ihren Erfolgen und der Zufriedenheit ihrer Kolleginnen und Kollegen seit Einführung dieser Mitarbeiterberatung, auch genannt Lebenslagencoaching. Ich war begeistert. Das Thema ließ mich nicht mehr los. Über diese Teilnehmerin erhielt ich einen ersten Kontakt zu einem professionellen Beratungsunternehmen, das sich auf diesem Gebiet für Unternehmen spezialisiert hatte. Es folgten viele Telefongespräche, Informationen und Angebote. Wenn man erst einmal im Internet stöbert, findet man allerhand Anbieter. Auch Gespräche mit Krankenkassen waren sehr aufschlussreich und vermittelten ebenfalls Kontakte. So schrieb und telefonierte ich viele Wochen und auch Monate mit unterschiedlichen Anbietern. Bis mein Kollege, Herr Sven Schiballa, mich auf die Diakonie und die Caritas hier vor Ort aufmerksam machte. Das war natürlich super: vor Ort, erfahren, hoch qualifiziert und kompetent im Umgang mit belasteten Menschen.

Das erste Gespräch fand dann in der Diakonie im August 2013 statt. Es wurde eine mögliche Zusammenarbeit zwischen Diakonie und Mondi besprochen, das Projekt dem Führungskreis bei Mondi vorgestellt und ein Vertrag entworfen. Nach einigen Korrekturen war dieser unterschriftsreif und wurde von beiden Parteien

gegengezeichnet. Die pauschalen Leistungen beinhalten eine Telefonhotline während der Öffnungszeiten der Diakonie sowie feste Beratungszeiten (2 x monatlich) für Mondi-Mitarbeiter*innen. Folgeberatungen, Informationsveranstaltungen, Vorträge, Workshops, Exploration, Kontaktpflege und Öffentlichkeitsarbeit werden nach Aufwand abgerechnet.

Mittlerweile war es schon März 2014. Das Projekt erhielt seinen Startschuss am 1. Juni 2014. Ab da standen die Mondi-Beratungsstunden sowie die "Telefonhotline" der Diakonie zur Verfügung. Mit gemeinsam erstellten Flyern, Vorstellung bei der Betriebsversammlung wurde das Projekt den Mitarbeiter*innen bekannt gegeben. Zusätzlich wurden alle Führungskräfte zu einer kurzen Präsentation der beiden Berater, Dipl.-Sozialpädagogin und Diakonin Annette Braune und Dipl.-Pädagoge und Pfarrer Ingo Stein und ihrer Arbeit eingeladen. Um das Projekt noch bekannter im Unternehmen zu machen, wurden mehrere Betriebsbesichtigungen, einmal auch unter Hinzuziehung von Sahra Pol, Mitarbeiterin der Suchtberatung in der Diakonie, durchgeführt. Somit bekamen "unsere Diakonie-Berater" die Chance, einige Abteilungen persönlich kennenzulernen und mit Mitarbeiter*innen in Kontakt zu treten. Die Mitarbeiter*innen hatten die Chance Fragen zu stellen, Probleme zu diskutieren etc.

Das Projekt begann naturgemäß zuerst etwas schleppend, aber nachdem Betriebsbesichtigungen stattgefunden hatten, die Berater*innen quasi in allen Bereichen vorstellig waren und auch regelmäßig die Beratungsstunden über das digitale Schwarze Brett (Mondi TV) kommuniziert werden, findet es immer mehr Zuspruch. Jeder im Unternehmen weiß mittlerweile, dass die Diakonie eine gute, anonyme Anlaufstelle ist. Auch Führungskräfte, Kolleg*innen können sich Unterstützung holen, wenn es Probleme mit Mitarbeiter*innen oder im Team gibt.

Bei den Kolleginnen und Kollegen kommt das Angebot gut an. Endlich hat man eine Anlaufstelle, wenn man Hilfe braucht, unkompliziert und schnell. Der Eine oder Andere misstraut der Sache noch und hat Angst, dass die besprochenen Dinge an die Firma weitergetragen werden. Hier wird es sicherlich noch einige Zeit dauern diese zu überzeugen, dass die Informationen absolut anonym behandelt werden. Natürlich gibt es auch Kolleginnen und Kollegen, die mit dem Thema Beratung, Lebenshilfe nichts anfangen können und sich mit Depressionen, psychische Überforderungen nicht auseinandersetzen möchten. Hier heißt es Geduld zu haben und weiterhin Hilfe anzubieten.

Rückmeldungen erfolgen durch einen anonymisierten Bericht der Beratungsstelle am Jahresende, der die Anzahl der durchgeführten Beratungen, Geschlechts- und Altersangaben und ein Stichwort zum Anlass der Beratung erhält, aber nicht mehr. Die Vertraulichkeit ist gewährleistet. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es nach wie vor nicht einfach, über sehr persönliche Dinge zu reden. Für viele ist es sicherlich immer noch ein Tabu-Thema.

Was weiterhin die Zusammenarbeit stärkt, sind die Zwischenberichte der Diakonie und das positive Feedback von Führungskräften und Betriebsrat. Endlich hat man eine Anlaufstelle, an die man betroffene Mitarbeiter*innen vermitteln kann bzw. bei

denen man sich Rat holen kann, wie man mit psychisch belasteten Mitarbeiter*innen umgehen sollte.

Berater*innen der Diakonie bei einer Betriebsbesichtigung:
Ingo Stein, Annette Braune, Sarah Pohl



Tania Korzen
Operational Safety Management Support (SHE)
Mondi Gronau GmbH
Jöbkesweg 11
48599 Gronau
tania.korzen@mondigroup.com



Rezensionen

Franz Alt

Flüchtling – Jesus, der Dalai-Lama und andere Vertriebene. Wie Heimatlose unser Land bereichern

Gütersloh Verlagshaus, Gütersloh 2016 (ISBN 978-3579086439), 176 Seiten

Das nächste deutsche Wirtschaftswunder könnte vor der Tür stehen! Warum? Weil die jetzige Einwanderungswelle für Deutschland eine vorteilhafte Fügung ist. So hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Jahresende 2015 errechnet, dass Deutschland bis 2050 jedes Jahr 500.000 Zuwanderer braucht, um die Wirtschaft stabil zu halten. Nur so ließen sich die Alterung und Schrumpfung der deutschen Bevölkerung aufhalten. Ohne Zuwanderung fehlen in den nächsten zwanzig Jahren 10 Millionen Arbeitskräfte. Ebenso kommen die fünf Wirtschaftsweisen der Bundesregierung in ihrem Herbstgutachten 2005 zum gleichen Schluss, dass die Flüchtlingskrise zum Erfolg der deutschen Wirtschaft beitragen könne. So fasst der CDU Bürgermeister von Altena, Dr. Andreas Holstein, die Situation beim Schopfe und nimmt noch mehr Flüchtlinge in seiner Stadt auf, als er müsste. Denn er hofft, mithilfe dieser "Neubürger*innen" den Bevölkerungsschwund seiner Stadt stoppen zu können.

An prominenten Beispielen von Flüchtlingen wie Jesus von Nazareth, dessen Eltern nach Ägypten fliehen mussten, oder den Großeltern des jetzigen Papstes Franziskus, die 1927 im armen Italien keine Perspektive für eine gute Zukunft mehr sahen und deshalb nach Argentinien auswanderten, macht der Autor Mut, gemeinsam den Heimatlosen zu helfen, unser Land zu bereichern.

Einer plumpen Stimmungsmache von scheinbar Zukurzgekommenen setzt er empirisch überprüfbare Fakten entgegen. Anhand berühmter Beispiele der deutschen Geschichte aber auch einzelner Persönlichkeiten zeigt er auf, was dann möglich wird, wenn wir uns als Gesellschaft öffnen.

Dr. Rudolf Sanders
dr.sanders@partnerschule.de

Paul Tough

Die Chancen unserer Kinder – Warum Charakter wichtiger ist als Intelligenz

Klett Cotta Verlag, Stuttgart 2013 (ISBN 978-3608948035), 315 Seiten

Trotz bester Schulabschlussnoten bricht der Autor 1985 sein eigenes Studium ab. Wie konnte das passieren, was fehlte ihm, was hat ihn gehindert, das Studium

ernst zu nehmen? Als sein eigener Sohn geboren wird, fragte er sich mit seiner Frau, was ist notwendig, um unser Kind angemessen zu fördern? Eine Frage, die sicherlich die meisten jungen Eltern bewegt. Er machte sich auf die Suche danach, was heute wissenschaftliche Forschung zur Beantwortung seiner Frage dazu beitragen kann. So wurde ihm deutlich, dass man einen tapferen, wissbegierigen, freundlichen und besonnenen Erwachsenen heranziehen kann, wenn man im Kindesalter für das Funktionieren seiner Hypothalamus-Hypophysen-Nebennierenrinde-Achse sorgt.

Als Journalist gelingt es ihm, in sehr verständlicher Sprache auch zu vermitteln, wie das geht! Denn dabei handelt es sich nicht um Zauberei, sondern man schützt das Kind so weit irgend möglich vor schweren Traumata und chronischem Stress. Ein zweites, noch wichtigeres Element ist eine stabile, fürsorgliche Beziehung zu mindestens einem Elternteil, besser jedoch zu beiden. Das ist zwar nicht das ganze Geheimnis des Erfolgs, aber doch ein ziemlich großer Teil davon. Aber es braucht mehr als nur Liebe und Umarmungen.

Es braucht auch Disziplin, Regeln, Grenzen und vor allem jemanden, der in der Lage ist, Nein zu sagen. Statt einer Fülle an Spielzeug bedarf es kindgemäßer Widerstände, also Gelegenheiten, bei denen es fallen und sich ohne fremde Hilfe wieder aufraffen kann. Er beschreibt die Gratwanderung zwischen dem Drang, das Kind vor Schaden zu bewahren und dem Wissen, dass man ihm, um vorwärts zu kommen, davor Gelegenheit zum Scheitern geben muss. Denn Scheitern gehört immer wieder zum Leben und deshalb ist es wichtig ihm zu helfen, das Scheitern zu verarbeiten und aus Fehlern zu lernen. Aber was tun, wenn man selber als Kind nicht die Erfahrung der Unterstützung hat machen dürfen? Was wenn man selber unsicher gebunden ist? Auch hier ist er in der Lage, auf Mut machende Forschungsergebnisse hinzuweisen. Denn selbst die schwierigsten Eltern können an eine bindungsfördernde Erziehung herangeführt werden, was sowohl ihnen selbst als auch ihren Kindern zu Nutzen gereicht.

Ein Buch, das dem Leser und der Leserin Mut macht, auf solch nicht kognitive Fähigkeiten wie Ausdauer, Selbstbeherrschung, Neugier, Gewissenhaftigkeit, Mut, Selbstvertrauen, Disziplin, Konzentration, Optimismus, Durchhaltevermögen, Entschlossenheit und Sozialkompetenz Wert zu legen. Dieser Ansatz korrespondiert in hohem Maße mit dem von Matt Sanders vorgelegten Tripel P, Positive Parenting Programm. Oder mit dem altmodischen Wort, das Heinz Buschkowsky, der frühere Bürgermeister von Berlin Neukölln, in seinem Vorwort nutzt, wenn er von Herzensbildung spricht.

Dr. Rudolf Sanders
dr.sanders@partnerschule.de

Roland Kachler

In meinen Träumen finde ich dich – Wie Träume in der Trauer helfen

Kreuz-Verlag, Freiburg im Breisgau 2014 (ISBN 978-3451612961), 176 Seiten

Viel Erfahrung hatte Roland Kachler als Leiter einer großen psychologischen Beratungsstelle sicher schon im Umgang mit trauernden Menschen, zumal er nicht nur Psychologe, sondern auch Theologe ist. Durch den Unfalltod seines Sohnes selbst betroffen, hat er dann aber in den letzten Jahren einen neuen Traueransatz entwickelt, den er in mehreren Büchern darstellt. Das vorliegende, neueste Buch widmet sich der Frage, welche Funktion Träume im Trauerprozess haben können. Kachler wendet sich in erster Linie an betroffene Personen, nicht an Helfer. Das Buch soll Trauernden helfen, Träume als Wegweiser für Themen und Schritte im Trauerprozess zu verstehen. Es gibt sogar praktische Anleitungen und Empfehlungen, wie man das Träumen, bestimmte Träume fördern kann, aber auch wie mit Alpträumen umzugehen ist. Kachlers Anliegen ist es, deutlich zu machen, dass der Tod zwar das Leben des geliebten Menschen beendet, aber nicht die Liebe / die Beziehung zu ihm. Das bedeutet, dass die Empfehlung, den Verstorbenen "loszulassen" für den Trauernden wie ein zweiter Verlust sein kann. Das Erinnern dagegen hilft, ihn "hier im Leben zu halten". Statt eines Phasenmodells schlägt der Autor vor, verschiedene Traueraufgaben zu unterscheiden: die Überlebensaufgabe (trotzdem weiterleben), die Realisierungsaufgabe (achten, was ist), die Beziehungsaufgabe (weiter lieben) und die Lebensaufgabe (wieder leben / leben dürfen).

Man findet sehr viele Beispiele von Träumen Trauernder, die veranschaulichen, was im Trauerprozess weiterhelfen kann: so der geträumte "sichere Ort" für den Verstorbenen, wo ich ihn gut lassen kann – und die Beziehung zu ihm erhalten. Die Anschaulichkeit ist für betroffene Leser sicher hilfreich, die Deutungen m. E. manchmal redundant. Zusammenfassungen von wissenschaftlichen Ergebnissen und Theorien in speziell abgesetzten Textfeldern sind ein Versuch, beim Einordnen und Verstehen zu unterstützen, mindern aber aus meiner Sicht die Klarheit und Lesbarkeit, zumal die farbliche Abhebung nur sehr schwach ist.

Gegen Ende des Buches widmet sich der Autor in einem kurzen Kapitel den Träumen als Klärungshilfe für offene Konflikte zwischen Trauernden und Verstorbenen. Schade, dass das Thema nicht weitaus früher angesprochen wird. Wie viele Betroffene plagen sich mit Schuldgefühlen, ungeklärten Beziehungsfragen, "Aufträgen" des Verstorbenen, etc. Dieses gleich zu Beginn des Buches deutlich zu machen, könnte Leser*innen, die keine ungetrübte Beziehung zum Verstorbenen hatten, besser mit einbeziehen. Genau dazu gibt es auch sehr anschauliche Beispiele, wie über Träume der Frieden gefunden werden kann mit Menschen, mit denen es zu Lebzeiten schwierig war. Aber zugegeben: das scheint nicht Hauptziel des Buches zu sein.

Das vorletzte Kapitel – vor den praktischen Traum-Tipps – ist eine Ermütigung zu neuem, glücklichen Leben nach der Trauer. Auch zu dieser inneren Erlaubnis können zu gegebener Zeit Träume hilfreich sein.

Alles in allem ein empfehlenswertes Buch, das Trauernden "Impulse für das eigene Träumen und Traum-Erinnern" geben kann. Und für Berater*innen eine Ermutigung, in Gesprächen mit Trauernden den Träumen Raum zu geben.

Eva Reinmuth
beratung.reinmuth@googlemail.com

Neues aus der Geschäftsstelle

Wie in der letzten Mitgliederversammlung berichtet, hatten wir beim BMFSFJ zur Unterstützung der Vorstandsarbeit eine zusätzliche Stelle für einen Psychologen / eine Psychologin als wissenschaftliche Assistenz beantragt. Wir freuen uns sehr, dass diese Stelle Anfang des Jahres bewilligt wurde und wir Frau Dr. phil. Anja Tiedtke als wissenschaftliche Assistentin gewinnen konnten. Sie ergänzt nun seit Mai 2016 das Team in der DAJEB-Geschäftsstelle. Ihr Aufgabebereich umfasst u. a. die Fortschreibung der Curricula der Fort- und Weiterbildungskurse, die Marktanalyse auf dem Fortbildungsmarkt,



die fachliche Planung von Tagungen und Fortbildungen, die Konzepterstellung für die Beantragung von Projekten, die Stellungnahme zu aktuellen Themen der psychologischen Beratung sowie die Mitarbeit im Redaktionsausschuss der Mitglieder- und Fachzeitschrift der DAJEB. Frau Dr. Tiedtke kann in ihre neue Stelle bei der DAJEB sowohl ihre psychologischen und didaktischen Fachkenntnisse als auch ihre vielfältige Berufserfahrung einbringen. Sie war viele Jahre bei der Paritätischen Familienbildungsstätte im Bereich Fortbildung und Erziehungsberatung tätig. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Universität beschäftigte sie sich mit der Weiterentwicklung eines didaktischen Konzepts. Im Rahmen eines Projekts zur Qualifizierung von Mitarbeiter*innen in Kindertageseinrichtungen übernahm sie die Beantragung von Fördermitteln, die Organisation von Fortbildungsveranstaltungen für Multiplikator*innen und die Koordination des Projektablaufs. Zudem ist sie seit vielen Jahren als Korrektorin einer Fortbildung im Blended-Learning-Format tätig.

Am 1. Oktober 2016 steht in der DAJEB-Geschäftsstelle das 25-jährige Dienstjubiläum von Herrn Licht an. Seit 25 Jahren unterstützt er tatkräftig den Vorstand und die Geschäftsstelle. Zu seinem Aufgabenbereich gehören u. a. das Erstellen der Informationsrundschriften, der Ausschreibungen zu Veranstaltungen und sonstiger Publikationen, die EDV-Betreuung (inkl. Beschaffung und Installation der Hard- und Software, Betreuung der Homepage, Aktualisierung des "Beratungsführers online", Programmierung kleinerer Anwendungsprogramme, Adressenservice), die Betreuung des Archivs, die Erledigung der Bestellungen sowie Telefondienst und Korrespondenz. In den letzten Monaten begleitete Herr Licht im Rahmen des 53. Weiterbildungskurses die Umstellung auf das neue Blended-Learning-Format. Er verfasste die Kurzbedienungsanleitungen für die Lernplattform und hat die Teilnehmenden und das Team der Lehrenden des 53. Weiterbildungskurses in die Lernplattform und in die Videokonferenz-Software WebEx eingewiesen.

Der Vorstand und die Geschäftsführung bedanken sich ganz herzlich für die geleistete wertvolle Arbeit und das Engagement, nicht zuletzt für die technische Unterstützung beim 53. Weiterbildungskurs.

Ausschüsse des Vorstandes:

Fort- und Weiterbildungsausschuss: Ulrike Heckel (Vorsitz), Berend Groeneveld,
Dr. Anja Tiedtke (seit 12.11.2016),
Elke Voglsanger, Cornelia Weller

Ausschuss für die Jahrestagung 2017: Berend Groeneveld (Vorsitz),
Christine Rüberg

Ausschuss für die Jahrestagung 2018: Dr. Rudolf Sanders (Vorsitz),
Claudia Gansauge, Carmen Hühnerfuß

Rechnungsprüfer*in: Patrick Friedl, Rosamaria Jell

Herausgeber: Deutsche Arbeitsgemeinschaft
für Jugend- und Eheberatung e.V.
Neumarkter Str. 84 c, 81673 München

Verantwortlich i. S. d. P.: Dr. Rudolf Sanders dr.sanders@partnerschule.de

Redaktion: Eva Reinmuth: beratung.reinmuth@googlemail.com
Katrin Rhein: katrhein@gmx.de
Christine Rüberg: chriberg@web.de
Ingo Stein: info@ingo-stein-consulting.de

Druck: Offsetdruck Schwarz GmbH, München

Diese Veröffentlichung erscheint mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Sie ist einschließlich aller ihrer Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb des Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung der DAJEB unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

Es ist deshalb nicht gestattet, diese Veröffentlichung ganz oder in Teilen zu scannen, in Computern oder auf CDs zu speichern oder in Computern zu verändern, es sei denn mit schriftlicher Genehmigung der DAJEB.

Einzelpreis dieses Heftes: € 8,90 zzgl. Versandkosten

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend