

## **Handout Verfahren der Selbstsorge in der Soz. Arb.**

Unter **objektiver Begrenzung** ist die Veränderung der Arbeitssituation zu verstehen. Dies bezieht sich einerseits auf den steigenden Anteil an befristeten Arbeitsverhältnisse und Teilzeit. Andererseits auf die Selbsteinschätzung der Aufteilung der Arbeitszeit, wobei pädagogische Aufgaben in den Hintergrund treten und Verwaltungsaufgaben an Bedeutung gewinnen. Daraus ergibt sich eine große Unsicherheit in Bezug auf die eigene Arbeit.

Zudem stellen die als immer anspruchsvoller werdenden Aufgaben und steigenden Erwartungen eine zusätzliche Belastung dar. Das Gefühl unzureichender Qualifikation und die kaum merkliche Unterstützung seitens Politik und Verwaltung führen zu subjektiv wahrgenommenem Druck bzw. zur **subjektiven Einschränkung**. Symptome die sich daraus ergeben sind Unkonzentriertheit, Müdigkeit und Anspannung im Arbeitsalltag bis hin zum Burnout.

Der Begriff **Helfersyndrom** bezeichnet ein aufopferndes Verhalten gegenüber Hilfeempfängern, das dem Helfenden zur Befriedigung narzisstischer Bedürfnisse, wie Geltung, Macht und Ansehen dient. Diese Bedürfnisse begründen sich in Entwicklungsstörungen der Kindheit, z.B. durch fehlende emotionale Zuwendung. Werden diese Bedürfnisse nicht erfüllt, folgt ein Gefühl der Zurückweisung. Der sich dadurch aufbauende Druck kann sich in psychosomatischen Reaktionen äußern.

Um ein gesundes Verhältnis zur eigenen Arbeit und sich selbst zu wahren ist **Achtsamkeit** von großer Bedeutung. Damit sind nicht nur die Selbstreflektion, sondern auch die multiperspektivische Betrachtung von Arbeitsmethoden und -bedingungen und die eventuelle Anpassung des eigenen Verhaltens mit Hilfe der jeweiligen Schlussfolgerungen gemeint. Dies kann allein oder auch unter Einbeziehung von Kollegen geschehen.

Die diesbezügliche Problemlösung gemeinsam mit Kollegen wird als **achtsame Fremdhilfe** bezeichnet. Hierbei werden drei verschiedene Formen bzw. Methoden unterschieden.

Bei der **Supervision** wird in einer Gruppe von einem Einzelnen ein Fall vorgestellt, woraufhin sich alle Gruppenmitglieder frei zu dem Fall äußern können. Die Methode bietet den Teilnehmern die Möglichkeit zu neuen Ansätzen zur Bearbeitung von Fällen zu gelangen und ihre eigenen Kompetenzen zu überprüfen. Eine Anwendung der Supervision ist nur empfehlenswert, wenn das Problem nicht durch einen Organisationsfehler entstanden ist.

Das **Coaching** ist eine spezielle Form der Supervision, die sich vor allem auf Führungskräfte bezieht. Dabei kann der Coach Probleme und Themen, die er für relevant hält, ansprechen, sodass ein lösungsorientierter Dialog entsteht.

Die **Balintgruppenarbeit** nutzt die Therapiemethode Übertragung um die vollständige Wahrnehmung aller gruppenspezifischen Aspekte eines Falls zu ermöglichen. Durch die Übertragung werden Situationen von emotionaler Bedeutung, die in der Vergangenheit fehlerhaft bewältigt worden und deshalb unbewusst das aktuelle Verhalten beeinflussen, aufgearbeitet. Die Gruppe bietet eine Hilfestellung mit unterschiedlichen Interpretationsansätzen, sowie einer abschließenden Reflektion des Prozesses (vgl. Wendt 2017: S. 401ff).

Der achtsamen Fremdhilfe steht die **achtsame Selbsthilfe** gegenüber.

Die **Intervision** stellt hierbei ein praxisbezogenes, strukturiertes und vor allem reflexionsorientiertes Beratungsverfahren dar.

Aus ihr leiten sich 2 etablierte Verfahren der achtsamen Selbsthilfe her: die **kollegiale Beratung** und die **kollegiale Fallberatung**.

#### **Ablaufschema für eine kollegiale Beratung:**

4 bis 10 freiwillige Teilnehmer stellen eine optimale Größe für das Verfahren dar. Ab einer Gruppengröße von 11 Personen ist daher eine Aufteilung in 2 Gruppen zu empfehlen. Wichtig ist hierbei die Betonung eines kollegialen Verhältnisses der Teilnehmer, die optimaler Weise aus verschiedenen Arbeitsfeldern stammen sollten, ohne untereinander hierarchische Verbindungen zu haben. Um ein vertrauensvolles Setting zu gewährleisten, gilt weiterhin eine Verschwiegenheitsverpflichtung der Teilnehmer über die Beratungsinhalte gegenüber Dritten. Zu emotional belastende Themen sollten ebenfalls vermieden werden und das Beratungssetting sollte mit den Teilnehmern in einem 14-tägigen Rhythmus wiederholbar sein.

Das exakte Verfahren wird innerhalb des Seminars praktisch anhand einer vorgegebenen Fragestellung durchgeführt und ist in der Materialsammlung einzusehen.

#### **Kollegiale Fallberatung:**

Das Verfahren der kollegialen Beratung lässt sich in leicht modifizierter Form als kollegiale Fallberatung im Rahmen der Fallarbeit eines Allgemeinen Sozialen Dienstes einsetzen. Die Beratung kann dabei in sechs Schritten erfolgen, welche in der Materialsammlung einzusehen sind. Innerhalb des Seminars wird die vorgeschlagene Methode an einem Fallbeispiel durchgeführt.

# Materialsammlung

## Warm up: Sortieren

Die Gruppenmitglieder stehen hintereinander auf einer Turnbank. Es ist die Aufgabe der Gruppe, sich nach vorgegebenen Kriterien (z. B. Größe, Alter, Haarfarbe, Schuhgröße, ...) auf der Bank zu sortieren, ohne dabei die Turnbank zu verlassen. Beim Wechseln der Plätze müssen sich die Gruppenmitglieder gegenseitig unterstützen (vgl. Rühl).

Abgewandelte Variante vor Ort: Anstelle einer Turnbank wird eine oder ggf. mehrere Treppenstufen genutzt.

## Wie frage ich als Leitender innerhalb des Beratungssettings?

### Beispiel: Fragen in der Kollegialen Beratung

- ▲ „Fragen nicht zu bohrend“; sie können „unangemessen scharf konfrontieren oder sogar verletzen“.
- ▲ Geschlossene Fragen „eignen sich, um Details auf den Punkt zu bringen oder gezielt gewisse Nuancen in Erfahrung zu bringen“.
- ▲ Alternativfragen „bilden eine Variante der geschlossenen Fragen. Sie eignen sich für das Erfragen von Details“, die Antwortalternativen werden gleich mit genannt.
- ▲ Offene Fragen; hier „formuliert der Gefragte eigenständige Antworten“; sie werden durch W-Wörter eingeleitet (Wie? Was? Welche? Wer? usw.).
- ▲ Verständnisfragen verfolgen die Absicht, „dass der Fragende mehr von dem Gefragten erfährt. Es geht darum, ein besseres Verstehen zu ermöglichen. Verständnisfragen können offen oder geschlossen sein“.
- ▲ Konstruktive Fragen („Was würde passieren, wenn Sie nichts weiter unternehmen?“): Was-wäre-wenn-Gedankenspiele „zielen darauf ab, dem Gefragten neue Verknüpfungen anzubieten, indem eine veränderte Situation konstruiert wird“.
- ▲ Zirkuläre Fragen („Wie erklärt sich wohl Ihr Mitarbeiter Ihr Verhalten?“): Hier „wird der Gefragte bewusst eingeladen, die möglichen Positionen anderer in seine Überlegungen einzubeziehen und neue Blickwinkel zu erkunden“ (Tietze 2007: 237 f.).

(Wendt 2017: S.408 f.)

## Ablaufschema für eine kollegiale Beratung

| Arbeitsschritte                                                                                        | Leitfragen für alle                                                                                                                                                          | Leitfragen für die Falleinbringer                                                                                                       | Leitungsaufgaben                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Sammlung der Fälle</b>                                                                           | Was beschäftigt mich zurzeit in der Arbeit?<br>Zu welchem Fall möchte ich beraten werden?                                                                                    | Die Situation in Stichpunkten zusammenfassen:<br>Welche (erste) Frage möchte ich klären?<br>Wie wichtig ist es mir, jetzt dranzukommen? | Darstellung in Stichworten, kein Einstieg!                                                      |
| <b>2. Entscheidung in der Gruppe</b>                                                                   | Was interessiert mich am meisten? Wo kann ich mich am intensivsten beteiligen?                                                                                               |                                                                                                                                         | Herbeiführung einer Entscheidung. Leitfrage: Welcher Fall findet am meisten Interesse/Resonanz? |
| <b>3. Erzählen (ca. 10 Min.)</b>                                                                       | Zuhören                                                                                                                                                                      | Was fällt mir zu meinem Fall ein?<br>Was habe ich vorbereitet?                                                                          | (Möglichst) keine Unterbrechungen. Fragestellung der Einbringenden klären.                      |
| <b>4. Rückfragen (ca. 10 Min.)</b>                                                                     | Was fehlt mir an der Erzählung? Warum? Was habe ich nicht verstanden? (Keine Hypothesen und Tipps in Frageform!)                                                             | Antworten – nicht rechtfertigen!                                                                                                        | Hintergründe für die Frage beachten und, wenn nötig, klären!                                    |
| <b>5. Phantasien, Einfälle, Assoziationen, Bilder, Theorien, Hypothesen (Protokoll!) (ca. 20 Min.)</b> | Welche Bilder, Vergleiche fallen mir ein zur Situation, zu einzelnen Personen? Wie ginge es mir an der Stelle von ...? (Identifikationen) Wie ging es mir bei der Erzählung? | Zuhören!                                                                                                                                | Sammeln der Ideen, keine Diskussion und Bewertung                                               |
| <b>6. Ordnen (ca. 10 Min.)</b>                                                                         | Um was geht es wirklich? Was ist das Kernproblem? Wie ist der/die Einbringerin beteiligt? Welche Herausforderung steckt darin?                                               | Zuhören und/oder eigene Formulierung des Kernthemas                                                                                     | Zusammenfassung auch der Widersprüche! Es muss keine Gruppenmeinung entstehen!                  |
| <b>7. (Handlungs-) Perspektiven Die nächsten Schritte (ca. 10 Min.)</b>                                | Was würde ich machen? Eigene Erfahrungen                                                                                                                                     | Zuhören! Meine ersten Schritte                                                                                                          | Zusammenfassung, auch der Unterschiede!                                                         |
| <b>8. „Sharing“</b>                                                                                    | Was teile ich mit den Einbringern? Wo erging es mir ähnlich? Was habe ich für mich gelernt?                                                                                  |                                                                                                                                         | Keine (weiteren) Tipps, eigene Erlebnisse sind gefragt!                                         |
| <b>9. Auswertung der Beratung</b>                                                                      | Was hat meine Mitarbeit gefördert, behindert?                                                                                                                                | Rückmeldung an die Leitung und die Gruppe                                                                                               |                                                                                                 |

(ebd.: S. 407)

### **Fragestellung für die kollegiale Beratung:**

„Wie geht es mir aktuell im Studium? Wo sehe ich eventuelle Probleme und geht das nur mir so? / Liegt das an mir?“

### **Arbeitsschritte der Kollegialen Fallberatung**

1. Klärung der Beratungsfrage zum vorgestellten Fall bzw. zur Fallsituation („Was ist der Fall/die Situation? Was soll beraten werden?“)
2. Rückfragen werden geklärt („Welche Informationen sind noch wichtig?“)
3. Fallinszenierung erfolgt („Wer denkt, empfindet, wünscht, befürchtet was? Welche Bilder und Assoziationen zum Fall und zur Szene entstehen?“)
4. mögliche Handlungsorientierungen prüfen (z.B. „Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?“)
5. Die nächsten Schritte werden vereinbart
6. Die zurückliegende Fallberatung reflektieren

(vgl. ebd: S. 408)

#### **b) Der Fall**

In der WG gab es in der letzten Zeit viele Probleme. Einmal weil die Telefonrechnung nicht mehr tragbar ist. Da kein „Täter“ zu finden ist, muß die Gruppenkasse 250 DM zuschießen. Im nächsten Monat beschloß die Gruppe: Jedes Mitglied muß vom Taschengeld 20 DM zahlen. Klaus-Peter war dagegen und weigerte sich, diesen Betrag zu zahlen. Eine geplante Gruppenfahrt fiel ins Wasser, weil wieder das Geld in die Telefonkasse gezahlt werden mußte. Ein Telefonschloß sollte nun Abhilfe bringen.

Von vielen wird geäußert, daß Klaus-Peter der teure Telefonierer ist, aber es fehlt an Beweisen. In einer stillen Stunde hat er einem Gruppenmitglied gezeigt, wie man auch mit Telefonschloß Ferngespräche führen kann. In der Gruppe kommt es laufend zu Diebstählen. Hier fehlen zehn Mark, da drei Geburtstagsbriefe kommen weg usw. Klaus-Peter gerät in jedem Fall in Verdacht, aber es fehlen immer schlüssige Beweise. Einem Mitarbeiter werden aus dem Portemonnaie 100 DM entwendet. Zwei Minuten danach bemerkt er den Verlust. Es kommt für die Tat nur Klaus-Peter in Frage. Sehr lautstark und ihn körperlich in die Ecke drängend fordert der Mitarbeiter sein Geld. Klaus-Peter leugnet nicht, sondern gibt die Tat sofort zu. Er hatte das Geld in der kurzen Zeit in seinem Uhrenradio versteckt. In der Gruppe herrscht große Aufregung. Alle sind in den letzten Wochen bestohlen worden. Nun fordern alle ihr Geld von Klaus-Peter. Er sitzt in seinem Zimmer und heult. Im kurzen Gespräch mit ihm hat man aber nicht das Gefühl, daß ihm die Tat leid tut, sondern er heult, weil er das Gefühl hat, alle verdächtigen ihn zu Unrecht.“ (Daten und Name geändert)

(Müller 1997: S.112)

## **Literaturverzeichnis:**

Müller, B.: Sozialpädagogisches Können. Ein Lehrbuch zur multiperspektivischen Fallarbeit, 3. Aufl. Freiburg im Breisgau 1997

Otto, H.-U., Thiersch, H. (Hg.): Handbuch soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, 5. Aufl. München und Basel 2015

Wendt, P.-U.: Lehrbuch Methoden der sozialen Arbeit, 2. Aufl. Bad Langensalza 2017

## **Onlinequellen:**

Rühl, Jörn: Teambuilding mit Spaß - Koordinations- und Kooperationsspiele für Sport & Seminar; in: Deutscher Turner-Bund; URL: <http://www.dtb-online.de/portal/verband/service-fuer-mitglieder/ratgeber-gesundheit/teambuilding-mit-spass.html> (Datum des letzten Zugriffs 17.05.2017)