

Leistungsbeschreibung Phoenix GbR Co - Arbeit	Phoenix GbR Systemische Servicegesellschaft für Bildung, Beratung, Coaching und Supervision Schleifufer 14, 39104 Magdeburg Tel: 0391/55 95 190; Fax: 0391/55 95 191 E-mail: Phoenix.GbR@web.de
Stand: 04/2008	

Fachliche Begründung zur notwendigen Bildung eines Teams in den ambulanten Hilfen zur Erziehung

Aufsuchende Familientherapie
Aufsuchende Pflegefamilietherapie
Ambulantes Clearing
Sozialpädagogische Familienhilfe
Flexible Ambulante Hilfen

Co-Therapie/Arbeit in den Aufsuchenden Therapie –und Hilfeformen

Die aufsuchenden Therapie –und Hilfeformen werden in unseren Leistungsbeschreibungen in Co-Therapie/Arbeit durchgeführt. Dies geschieht aus verschiedenen Gründen:

- Da das Reflecting Team (Andersen 1990) eine Methode darstellt, die Grundbestandteil unserer Arbeit ist, ist es aus diesem Grund unabdingbar, dass zwei Familientherapeuten die Therapiegespräche führen. Die beiden Familientherapeuten nehmen in den Reflexionen sowohl gegensätzliche als auch sich ergänzende Standpunkte ein. Absicht ist es, verschiedene Sichtweisen zu präsentieren, die die Familienmitglieder hören. Sie erfahren dadurch, dass Unterschiede möglich sind und respektiert werden können. Kontroverse Meinungen und Verhalten bedingen nicht „Entweder –oder -Situationen“. Die Familienmitglieder erfahren, dass bei Unterschieden in den Sichtweisen jede für sich ihre Gültigkeit hat, es jedoch notwendig ist, daraus konstruktive Handlungen bzw. Verhaltensweisen zu entwickeln.
- Diese Positionen mögen sich im Grundsätzlichen nicht wesentlich unterscheiden. Mögliche Gegensätze brauchen von den Therapeuten nicht künstlich eingenommen zu werden. Interessanterweise ist das Phänomen zu beobachten, dass sich, wenn eine Therapeutin eine bestimmte Einschätzung hat, der andere Therapeut sogleich herausgefordert fühlt, eine andere Position einzunehmen. Unterschiede in wichtigen Detailfragen können genutzt werden, wie z. B. ab wann die Eltern meinen, dass sie es mit ihren Kindern besser schaffen werden, und wer eher Zweifel daran bekommt, ob die Rückführung des Kindes eine gute Idee war oder nicht. Die Therapeuten sind sogar aufgefordert, in einen fairen Wettstreit um Ideen und Überlegungen zu treten.
- Besonders hilfreich erweist es sich in den Therapiegesprächen, wenn sich die Therapeuten nicht einig werden bzw. sogar streiten. Abhängig vom Grad der Vertrautheit und auch Offenheit zwischen den beiden Familientherapeuten ist es hilfreich, auch Konflikte und Kontroversen, die zwischen den beiden Familientherapeuten in einem Gespräch mit der Familie auftreten, vor der Familie auszutragen.
- Diese offenen Auseinandersetzungen stellen wichtige Erfahrungen für die Familie bzw. für ihre einzelnen Mitglieder dar. Die Auseinandersetzungen zwischen den beiden Therapeuten werden nicht geführt, um der Familie ein Lernen am Modell zu ermöglichen, sondern damit sie das Ringen in der Entwicklung von Ideen sowie den Respekt vor Unterschieden als nützlich erlebt. Die Kontroversen der beiden Familientherapeuten können wesentlich dazu beitragen, dass die Familie eigene Überlegungen aktiviert und daraus resultierend Verhaltensänderungen vornimmt.
- Um die Sogwirkung der Familien (Imber-Black 1990), insbesondere auch in einem aufsuchenden Setting, entsprechend begegnen zu können, ist es ebenfalls hilfreich, in einem co-therapeutischen Setting zu arbeiten. Es gilt, die Ressourcen eines Teams zu nutzen. Ein Team kann aufmerksamer die Sogwirkungen des Klientensystems beobachten sowie mit einem größeren Repertoire auf diese Wirkungen reagieren. Die Therapeuten entgehen leichter der Gefahr der Bündnisbildung. Sie behalten eher ihre kognitive und emotionale Distanz. Nur wenn es gelingt, nicht zu sehr Teil des Systems zu werden, können neue Ideen und Vorstellungen eingebracht werden.
- Eine co-therapeutische Arbeit ist auch deswegen hilfreich, da sie es ermöglicht, unmittelbar und direkt die gelegentlich notwendige Unterstützung des Kollegen zu erfahren. Dies ist in schwierigen emotionalen Prozessen von Vorteil, da schwere traumatische Erfahrungen und bewegende Biographien einzelner Familienmitglieder für die Familientherapeuten starke Belastungen mit sich bringen können. Die gegenseitige Unterstützung in einem Team trägt dazu bei, die Arbeitsfähigkeit als auch die notwendigen positiven Haltungen aufrechtzuerhalten.

- In einem Co-Therapeutenteam zu arbeiten, ist auch aufgrund der zeitlichen Befristung der aufsuchenden Hilfen erforderlich. Die aufsuchende Familientherapie z.B. wird in einem Zeitraum von 6-12 Monaten durchgeführt. Urlaube und längere Erkrankungen während dieser Zeit haben einen wesentlichen Einfluss auf den Verlauf der Familientherapie. Die Familientherapeuten können sich krankheits- und urlaubsbedingt vertreten. (Conen, 2002)

Darüber hinaus gibt es eine Reihe methodischer Vorteile des Zweiersettings:

- Das Zweiersetting erhöht die Chancen für Beobachtungen im familiären Interaktionsgeflecht, z.B. weil die Therapeuten die Aufmerksamkeit auf die verschiedenen Familienmitglieder verteilen können, oder weil ein Therapeut eher den aktiv-steuernden Part übernehmen kann, während der andere Therapeut den passiv-beobachtenden Part einnimmt.
- Die Familientherapeuten können die verschiedenen Standpunkte der Familienmitglieder vertreten. Die Familien können die Erfahrung machen, dass die Therapeuten sich streiten, ohne dass es zu einem Beziehungsabbruch käme.
- Da die Nachbesprechungen sich zeitnah an die Therapiegespräche anschließen, werden die jeweils eigenen „blinden Flecken“ oder Parteinahmen der Therapeuten deutlicher. Der unmittelbare Austausch schafft darüber hinaus gerade bei verwirrenden familiären Erzählungen oder Begebenheiten mehr Klarheit, d.h. intersubjektiv geteilte Realität.
- Weiterhin können die Familien die verschiedenen Stärken der Therapeuten für sich nutzen (der eine ist z.B. eher emotional, der andere sachlich) oder den Ansprechpartner wählen, bei dem sie sich gehört und verstanden fühlen. Familien können zudem zwei Therapeuten mehr an Auseinandersetzung und Streit zumuten. (Kinderschutz-Zentrum Berlin, 2000)

Das Reflecting Team – Erläuterungen zur Methode

- Die Methode des Reflecting Team wurde in den 80er Jahren des vorigen Jahrhunderts von dem Sozialpsychiater Tom Andersen in Norwegen aus dem Setting des therapeutischen Ansatzes des „Mailänder Modells“ entwickelt. Es diente dazu, die Beziehung zwischen Beratern und Ratsuchenden symmetrischer zu gestalten und die Offenheit für Veränderungen zu fördern.
- Ziel ist es, einen Freiraum für die Entwicklung vielfältiger Perspektiven und angemessener Ideen und Lösungsmöglichkeiten zu schaffen, in dem die Integrität der Klienten gewahrt bleibt und das Annehmen von Vorschlägen erleichtert wird. Dazu begeben sich die beteiligten Systeme (Ratsuchende und Beratende, Beobachtende) in einen gemeinsamen Prozess von abwechselnd gerichteter und ungerichteter Kommunikation.
- Tom Andersen versteht das Reflecting Team als eine besondere Form des Gesprächs. Indem Menschen miteinander sprechen, tauschen sie gegenseitig ihre Beobachtungen, Gedanken, Ideen aus. Dies bezeichnet Anderson als den äußeren Dialog. Parallel dazu findet aber in jedem der Gesprächspartner zusätzlich ein innerer Dialog statt, bei dem die Inhalte verarbeitet werden. Die Sprechenden „betrachten“ gewissermaßen innerlich den Verlauf des äußeren Gesprächs, sie entscheiden, welche Gedanken sie aufnehmen, was wichtig für sie ist und was nicht.
- Anderson betont den Aspekt der Selbstreferenz: „Konversationen brauchen Pausen, die ausreichen, um über den Prozess der Konversation nach zu denken. Und sie sollten langsam genug verlaufen, so dass der Geist genügend Zeit hat, die Ideen auszuwählen, an die er gern angeschlossen ist, und um die Worte zu finden, die diese Anknüpfung ausdrücken können“ (Andersen 1996, 47).

Der Wechsel der Positionen

- Die Trennung zwischen der erlebenden und der zuhörenden, reflektierenden Position ist eine Kernidee des Reflektierenden Teams. Wer zuhört, nimmt nur am inneren Dialog teil und hat dadurch die Möglichkeit, die Reflexionen der anderen mit Abstand zu erleben. Der Zuhörende befindet sich in einer weniger bedrohlichen Situation. Indem dieser Position des Überdenkens und Erwägens von neuen Aspekten, ohne dafür direkt Rede und Antwort stehen zu müssen, Raum gegeben wird, erweitern sich z.B. für Ratsuchende die Möglichkeiten, „neue Ideen des Wahrnehmens, kennens und Handelns“ (Andersen) – und damit Veränderung – zuzulassen.



Regeln im Reflecting Team (RT)

- Solange das Reflektierende Team zuhört, unterbricht es die Klienten nicht.
- Während des Zuhörens sammelt jedes Teammitglied seine Gedanken und Ideen zunächst für sich.
- Während der Reflexion tauscht das RT seine Gedanken ausschließlich untereinander aus. Es nimmt keinen Kontakt zum Klientensystem auf, auch keinen Blickkontakt.
- Bei der Reflexion der Gedanken geht es um die Vielfalt möglicher Sichtweisen, nicht um die beste Idee: „Sowohl... als auch“ statt „entweder... oder“.
- Die Wertschätzung der Ratsuchenden steht im Vordergrund.
- Fragen sollten vorsichtig und im Konjunktiv formuliert werden, z.B. „Könnte es sein, dass...?“
- Auch nonverbale Muster sollten zur Sprache gebracht werden.
- Die geäußerten Ideen sollten zum Nachdenken anregen, müssen aber noch nachvollziehbar und anwendbar für den Kunden sein, also „angemessen ungewöhnlich“.
- Es werden keine Themen angesprochen, die eine/r der Ratsuchenden nicht angesprochen haben möchte.
- Es wird nur über das gesprochen, was im direkten Zusammenhang mit dem Interview steht.
- Es werden keine instruierenden Ratschläge gegeben.

- Durch unterschiedliche Mitglieder des Reflecting Team ist es möglich, verschiedene Sichtweisen des Problems sichtbar werden zu lassen. Durch verschiedene Perspektiven können mögliche Ursachen und Lösungen aus vielen verschiedenen Richtungen diskutiert werden. Dies soll dem Ratsuchenden dazu verhelfen, seinen Horizont zu erweitern und weitere Blickwinkel auf das Problem werfen zu können. Es ist also nicht die Aufgabe des Reflecting Teams nach einer Lösung von außen zu suchen, sondern Möglichkeiten darzustellen. (Uni-Köln, Methodenpool, 2007).