

Alfred Fellinger-Fritz

BarCamp Bildungs- und BerufsberaterInnen (1): Beratung und Training im »nicht-freiwilligen« Kontext



Ein BarCamp ist eine offene Veranstaltungsform mit Workshops, kurzen Vorträgen und Diskussionen, bei der sich Menschen aus einem gemeinsamen Arbeitsbereich austauschen und voneinander lernen können. Der wesentliche Unterschied zu herkömmlichen Tagungen jedoch ist, dass es keine vorher fixierten und angekündigten Key-Note-SpeakerInnen oder Workshop-LeiterInnen gibt. Denn die Inhalte der einzelnen Sessions werden zu Beginn des BarCamps unter den TeilnehmerInnen gesammelt und gemeinsam geplant. So trägt jeder/jede einzelne TeilnehmerIn selbst aktiv mit einem inhaltlichen Impuls bzw. einer thematischen Session zum BarCamp bei. Gemeinsam mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und dem AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, veranstaltete das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif am 19. Jänner 2016 ein BarCamp für Bildungs- und BerufsberaterInnen. In der Reihe FokusInfo werden ausgewählte Beiträge von TeilnehmerInnen dieses BarCamps veröffentlicht – in dieser Ausgabe der Soziologe, Trainer und Supervisor Dr. Alfred Fellinger-Fritz zum Thema »Beratung und Training im »nicht-freiwilligen« Kontext«.

Hintergrund

Beratungs- und Trainingsmaßnahmen, wie sie z.B. das AMS anbietet, finden nicht immer in einem ausschließlich freiwilligen Kontext statt. Freiwillig würde bedeuten, der/die KundIn ergreift selbst die Initiative, sucht sich selbst die Schulung bzw. die Beratung und die professionellen HelferInnen (BeraterInnen, TrainerInnen, SozialarbeiterInnen, TherapeutInnen etc.) aus und erteilt, wie es in einem klassischen KundInnen-

Dienstleistungsverhältnis der Fall ist, den Auftrag an den Anbieter. Im »nicht-freiwilligen« Kontext wird der/die KundIn von einer zuweisenden Stelle (z.B. AMS), die auch meist für die Finanzierung (Bezahlung) zuständig ist, »geschickt« (zugewiesen), wobei diese zuweisende Stelle ein eigenes Interesse verfolgt, das nicht immer und schon gar nicht notwendigerweise mit dem KundInneninteresse konform geht. Darüber hinaus kann es bei einer Teilnahmeverweigerung Sanktionen durch die zuweisende Stelle geben (z.B. Bezugssperren, keine Teilnahme an einer selbstgewollten Weiterbildung etc.).

Aber auch für die professionellen HelferInnen besteht keine Wahlfreiheit gegenüber den KundInnen, diese können also auch nicht einfach die KundInnen wieder wegschicken, wenn sie nicht mit ihnen kooperieren können oder wollen.¹

Die Einschränkung der Wahlfreiheit ist nicht notwendigerweise negativ

Die Einschränkung der Wahlfreiheit ist ein objektiver Faktor, aber die Bedeutung, die man diesem gibt, ist subjektiv. Für manche ist es das Schlimmste und auch Sinnloseste was passieren konnte, man fühlt sich unter Druck gesetzt, in seiner Freiheit beschnitten, nicht wertgeschätzt etc., und für andere wiederum ist es vielleicht eine Möglichkeit, in eine positive Entwicklung einzusteigen, für die man / frau bisher nicht genug Energie und Mut aufwenden konnte. KundInnen im »nicht-freiwilligen« Kontext sollten daher nicht in eine Schublade gesteckt werden, um nicht vorschnell diese und damit die eigene Arbeit zu präjudizieren.

Es gibt Studien (v.a. aus dem Suchtbereich: »Therapie statt Strafe«), die belegen, dass Zwangskontexte genauso erfolgreich und nachhaltig sind wie bei einer freiwilligen Teilnahme, vorausgesetzt, die Behandlung ist (zumindest im Nachhinein) als nützlich und sinnvoll erlebt worden (ebenso wie im »freiwilligen«

Fortsetzung →

¹ Vgl. Klug/Zobrist 2013, Seite 17.

Weiterführende Links & Downloads

-  Alfred Fellinger-Fritz  abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
-  Österreichischer Integrationsfonds  AMS info 322: Beratung und Training im »nicht-freiwilligen« Kontext
-  AMS/ABI-Praxishandbuch: Train-the-Trainer-Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
-  Online-Archiv der Reihe FokusInfo

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Kontext).² Wenn genauer hingeschaut wird, was professionelle HelferInnen (SozialarbeiterInnen, TrainerInnen, Coaches etc.) dazu beitragen, dass der Zwangskontext erfolgreich ist, dann ist es einerseits, dass sie den Zwangskontext eben auch als eine mögliche und erfolgsversprechende Möglichkeit der Zusammenarbeit sehen und anerkennen, in der es andererseits zwar ein Machtungleichgewicht gibt, aber wo man sich trotzdem zeitweise auf Augenhöhe begegnen und eine ausreichende Vertrauensbasis herstellen kann (siehe unten zum »Doppelmandat«).

Hilfreiche Modelle

Hilfreiche Modelle bei der Beratung oder im Training im »nicht-freiwilligen« Kontext sind aus meiner Sicht u.a.:

- das »Doppelmandat«;
- die »Theorie der psychischen Grundbedürfnisse« nach Grawe
- sowie die »Widerstandstypologie« nach Fellingner-Fritz.

Der Begriff »Doppelmandat« wird in der Sozialarbeit diskutiert und beschreibt, dass man zumindest immer zwei Mandate oder Rollen zu erfüllen hat. Einerseits eine Unterstützungsrolle und gleichzeitig eine Kontrollrolle, bedingt auch durch den institutionellen Auftraggeber.³ In beiden Rollen gibt es, so Katharina Gerber-Eggimann, so genannte »Pflichtanteile« und so genannte »Küranteile«.⁴ »Pflichtanteile« meint, dass weder für die KundInnen noch für die professionellen HelferInnen ein Verhandlungsspielraum existiert, da gibt es sozusagen »nichts zu verhandeln« (z.B. regelmäßige Teilnahme, Anwesenheitspflicht, Erstellen eines Karriereplanes etc.), und dann gibt es die »Küranteile«. Hier können KundInnen und professioneller HelferInnen gegenseitige Angebote machen und miteinander verhandeln (z.B. vertiefendes Eingehen auf individuelle Themen, Inanspruchnahme von Zusatzangeboten wie sozialpädagogische Begleitung etc.).

Die »Theorie der psychischen Grundbedürfnisse« nach Grawe unterscheidet:

- das Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle;
- das Bedürfnis nach Lustgewinn / Unlustvermeidung;
- das Bindungsbedürfnis;
- das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung / Selbstwertschutz.⁵

Der »Küranteil« kann für Motivation sorgen, da damit v.a. die Bedürfnisse nach Kontrolle (»Mitgestaltung«) und Lustgewinn zumindest teilweise abgedeckt werden könnten.

Widerstand im Trainings- und Beratungskontext, und wie man/frau diesem begegnen kann

Kommt es im Trainings- und Beratungskontext zu Widerstand, so werden möglicherweise ein Bedürfnis oder mehrere dieser Bedürfnisse nicht ausreichend befriedigt. Prinzipiell können sechs Widerstandstypen unterschieden werden:⁶

- Widerstand aufgrund der Entwicklungsphase;⁷
- Widerstand gegen die Rahmenbedingungen;
- Widerstand gegen Methodik / Didaktik;
- Widerstand aufgrund einer Verwechslung;
- Widerstand gegen Lernen / Verändern;
- Widerstand aufgrund einer Selbstwertbedrohung.

Der Zwangskontext zeichnet sich typischerweise v.a. durch die Widerstandsarten »Widerstand gegen die Rahmenbedingungen« (»nicht-freiwillige« Teilnahme, Bedürfnis nach Autonomie), »Widerstand aufgrund einer Verwechslung« (professionelle HelferInnen werden mit der zuweisenden Stelle verwechselt, Bedürfnis nach Orientierung) und »Widerstand aufgrund einer Selbstwertbedrohung« (»*Andere tun so, als wüssten sie besser, was ich brauche!*« oder »*War das, was ich bisher gemacht habe, denn nicht gut genug?*«, Bedürfnis nach Selbstwertschutz) aus. Die Bedürfnisse sollten anerkannt und ernstgenommen werden, was aber nicht heißt, dass alle Bedürfnisse befriedigt werden können bzw. müssen. Dem Bedürfnis nach Autonomie kann z.B. mittels der möglichen Aushandlung der »Küranteile« in der Beratung bzw. im Seminar, dem Bedürfnis nach Selbstwertschutz kann mittels der Anerkennung und Wertschätzung der TeilnehmerInnen und dem Bedürfnis nach Orientierung kann mittels Transparenz (z.B. Klärung der gegenseitigen Erwartungen und des »Doppelmandates«) begegnet werden.

Conclusio

Die »nicht-freiwillige« Teilnahme an Kursen, Beratungen etc. ist eine Realität, der wir uns als professionelle HelferInnen stellen müssen. Zwangskontexte bieten Herausforderungen, aber auch Chancen. Nutzen können wir die Chancen als professionelle HelferInnen nur, wenn wir den Zwangskontext auch als einen möglichen Arbeitskontext akzeptieren und nicht (nur) dagegen ankämpfen, uns des »Doppelmandates« bewusst sind und dieses auch gegenüber den KundInnen transparent machen. Auch wenn im »nicht-freiwilligen« Kontext Widerstand fast unvermeidlich ist, so kann man versuchen, a) eine wertschätzende und respektvolle Beziehung aufzubauen, b) den TeilnehmerInnen Mitgestaltungsmöglichkeiten und Sinnstiftung für die Beratung bzw. für das Seminar zu geben sowie c) Widerstand als ein normales Phänomen zu sehen und diesen nicht persönlich zu nehmen.

Literatur

Conen, Marie Luise / Cecchin, Gianfranco (2009): Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung in Zwangskontexten. Carl-Auer-Systeme Verlag. Heidelberg.

Fellinger-Fritz, Alfred (2011): Umgang mit Widerstand. In AMS Österreich / abif (Hg.): Praxishandbuch: Train-the-Trainer-Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung. Wien.

Fellinger-Fritz, Alfred (2015): AMS info 322: Beratung und Training im »nicht-freiwilligen« Kontext. Wien.

Gerber-Eggimann, Katharina (2005): Müssen – Können – Wollen. Lösungsorientierte Beratung im Zwangskontext. www.espace-libre.ch/espacelibre/p/infothek/pdf/loesungsorientierte_beratung.pdf [23.7.2009].

Gegenhuber Barbara (2008): Veränderungsmotivation im Quasi-Zwangskontext – Eine Untersuchung bei drogenabhängigen Straftätern in Behandlung. Wien.

Kähler, Harro (2005): Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann. Ernst Reinhardt Verlag. München.

Klug, Wolfgang / Zobrist, Patrick (2013): Motivierte Klienten trotz Zwangskontext. Ernst Reinhardt Verlag. München.

Wallner, Irmgard (2003): Widerstand und Akzeptanz im Gruppencoaching von Führungskräften – Ein Praxisbericht. Zeitschrift: Gruppendynamik und Organisationsberatung, Juni 2003. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. ❖

2 Vgl. Conen / Cecchin 2009, Seite 213f.

3 Vgl. Conen / Cecchin 2009, Seite 74.

4 Vgl. Gerber-Eggimann 2005.

5 Vgl. Grawe 2004, zitiert nach Klug / Zobrist 2013, Seite 28.

6 Vgl. Fellingner-Fritz 2015, Seite 37f; Wallner 2003, Seite 161.

7 Diese Phase wurde der fünfteiligen Typologie aus 2015 (vgl. Fellingner-Fritz 2015) hinzugefügt. Dabei handelt es sich um Widerstand, der aufgrund einer Entwicklungsphase (Pubertät bei Jugendlichen, Konterdependenzphase in Gruppenprozessen etc.) auftritt und eigentlich unvermeidbar ist.