

<https://dottorethomas.wordpress.com/2015/12/14/krisenintervention-coaching-in-der-arbeit-mit-ehrenamtlich-taetigen/>

<http://dottorethomas.livejournal.com/2394.html>

Mit der Koordinationsstelle BRK (Herr Möske) bietet Dr.phil. Thomas Klihm eine Offene Gruppe für freiwillig & ehrenamtlich Engagierte an, die sich mit ihrer persönlichen Erfahrung (Erfolge & Probleme) austauschen wollen und gemeinsam zu Lösungen kommen wollen, wie jede/r ihren/seinen Einsatz effektiver gestalten könnte und seine einmal aufgenommene Aufgabe wieder effizienter weiter führen zu können oder mit ruhigen Gewissen abzubrechen. Spezielle Settings im Sinne eines Coachings von Projekten & Einzelpersonen können außerhalb des Rahmens der Gruppe initiiert und abgestimmt werden.

Termine 2016: 20.1., 17.2., 16.3., 20.4., 18.5., 21.6 jeweils um 18.00 h im Lehrsaal des BRK

Im Ablauf der Gruppe werden Sie mit bestimmten **Fragen** konfrontiert, die Ihnen Ein- & Ausstieg aus der Gruppe und die Konzentration auf das Thema, das Sie in der Gruppe bearbeiten wollen, erleichtern. Die Methode der Gruppe stützt sich vor allem auf das **TZI-Modell** von Ruth Cohn, das vor allem die Eigenverantwortlichkeit von Menschen als grundlegendes Postulat (Chair-man / woman) beinhaltet: PDF: [Fragen+Regeln + Grundkonzept der Gruppensitzungen in der Betreuung von EAs Regeln](#)

Zur intensiven & detaillierten Vor- & Nachbereitung habe ich eine Reihe von **Fragen** zusammengestellt, die Sie für sich beantworten können, um sich Ihre Hilfssituation in ihrer ganzen Differenziertheit & Einzigartigkeit für sich aufzuschliessen. Die Fragen orientieren sich am komplexen Organisationsdynamischen Konzept der Situations-Beschreibung & -Analyse, um zu differenzierten Erkenntnissen zur systemischen Funktion von Person & Umwelt zu kommen.

PDF: [2016.01.18c Situationsbeschreibung im Coaching](#)

Zur Einstimmung in die Arbeit mit asylsuchenden & migrierenden Menschen empfehle ich folgenden Artikel: <http://www.sueddeutsche.de/muenchen/starnberg/berg-der-feine-unterschied-1.2766461>

In folgenden Links werde ich die **Themata**, die jeweils von den TeilnehmerInnen in den Gruppen angesprochenen und von mir für alle sichtbar an den Tafeln aufgeschriebenen wurden, zum Nachlesen und zur Anregung für das Denken über sich in einer Hilfssituation veröffentlichen: [Themen in einer Gruppe von Helfer+HelferInnen im Bereich Asyl 1](#)

Die **theoretische Vorbereitung** auf meinen Einsatz in dem neuen Arbeitsfeld ist in dem Aufsatz zu Werten, Motive & Rollen von ehrenamtlich & freiwillig Engagierten im Aufgabenfeld von Asylsuchenden & MigrantInnen und folgenden Aufsatz zum Coaching teilweise veröffentlicht: [PDF: 2015.12.14c Krisenintervention & Coaching EAs Thesen](#)

[Krisenintervention & Coaching in der Arbeit mit ehrenamtlich Tätigen](#)

Gerade in der heutigen Zeit in der Flüchtlingskrise ist der Einsatz von ehrenamtlich tätigen Menschen gefragt. Ihr Einsatz orientiert sich an mehr oder weniger bewussten **Werten** und **Motiven** und sollte sich an einem **Pragmatismus** orientieren, der die reale & ideelle Belastung und den Einsatz effektiv auf die "Hilfssituation" bezogen steuert.

Das Bewusstsein der eigenen Grenzen wie derjenigen Grenzen der anderen Menschen, für die sich ehrenamtlich tätige Menschen einsetzen, hilft einer Überbelastung beiderseits vorzubeugen. (siehe auch: <https://dottorethomas.wordpress.com/2016/01/10/rollen-werte-motive-im-ehrenamtlichen-freiwilligen-engagement-im-landkreis-landsberg-lech/>)

Hilfreich beim Erkennen unserer Möglichkeiten und unseres Wollens, uns in die Hilfs-Situation einzulassen, und dem Erkennen unserer Grenzen kann die Reflexion unseres Tuns, unserer Motive, Werte & Gefühle dabei in einem Coaching sein.

Aspekte dieser Reflexion sind Werte, Motive im Tun für Andere, der Nutzen unseres Tuns für Andere aber auch für Uns selbst. Was erwarten / erhoffen wir uns (mehr oder weniger) bewusst, aus unserem Einsatz als Ehrenamtliche nicht nur für Andere sondern auch für uns selbst zu gewinnen?

Um den "Sinn" und die "Bedeutung" im Erleben & Verhalten von Ehrenamtlichen wie von deren Klientel möglichst vorurteilsfrei zu verstehen und das im Geschilderten "Verstandene" nicht sofort voreiligen "Bewerten", "Verständnis" & Urteil" zu unterwerfen, gilt es eine Situation des Coachen zu schaffen, in der sich ein "**Vertrauensraum**" (Container) entwickeln kann, in dem sich zwischen zwei präsenten & gleichwertigen Menschen angstfrei, respektvoll, offen, gegeneinander absichtslos, in Awareness ein **Dialog** entwickeln kann bei gleichzeitiger Beibehaltung der Abgegrenztheit, Begrenztheit & Selbstwahrnehmung der an der Coaching-Situation beteiligten Menschen.

In diesem Vertrauensraum können - ohne Furcht vor Be- & Ver-Urteilung - "Fehler" / "Störungen" / "Verwirrungen" in der geschilderten Hilfssituation geäußert und als Teile der Hilfssituation eingeordnet werden. Erst die Gesamtschau, soweit sie von Coach & Ehrenamtlichen rekonstruiert werden kann, erlaubt eine Einordnung des geschilderten & beschriebenen Erleben & Verhalten der in der Hilfssituation beteiligten Menschen unter dem Gesichtswinkel: erweist sich ein spezifisches Erleben & Handeln als produktiv bzw. kontraproduktiv / fördernd bzw. hemmend / konstruktiv bzw. destruktiv in der Hilfssituation im Bezug auf die intendierten und angestrebten Ziele der Hilfssituation und Verfahrensweisen in der Hilfssituation.

Denn **Fehler** sind unausweichlich, denn die Komplexität von den Elementen & Vorgängen im System einer Situation ist kaum überschaubar und zu viele individuelle Bedingungen beeinflussen das Geschehen im Feld von gegebenen & aufgesuchten Situationen bzw. im Feld der Veränderung der Bedingungen von zukünftigen Situationen. Fehler ebenso wie Erfolge vermitteln die Chance zu lernen, werden diese nicht unbewusst abgewertet / abgewehrt sondern einer rekursiven Reflexion zugeführt.

In der "Realität" einer Hilfssituation / Situation erleben und verhalten sich die an der Situation beteiligten Menschen gemäß ihrer "Subjektiven Welt" bestehend aus dem Zusammenspiel ihrer eigenen, individuellen "Wirklichkeit" & "Wirksamkeit". So entsteht ein enger, verzahnter Bezug zwischen den unterschiedlichen "**Subjektiven Welten**" in einer konkreten Situation und der an dieser Situation bedingend teilnehmenden Menschen.

Nur gibt es die "natürliche" Gefahr im Erleben & Verhalten in einer Situation des "**Blinden Fleckes**", der einfach entsteht, dass die menschliche Psyche so aufgebaut ist, wie sie ist. So kommt es auch zu dem unbewussten Druck, dass wir Menschen automatisch verharren in & "**Komfortbereiche/n**" des Erlebens & Verhaltens aufsuchen. Das Verhalten & Erleben in diesen Komfortbereichen wird gespeist von der allgemeinen Tendenz, das eigene positive Selbstwertgefühl & die Selbstsicherheit aufrecht zu erhalten und die erworbene und

angeborene Identität / das aus dem Erleben & Erfahren konstituierte Selbstbild ebenso zu erhalten wie die Integrität der Persönlichkeit in Bezug zum jeweiligen Umfeld. Das Erleben & Verhalten im Alltag & in unseren Komfortbereichen verläuft primär über automatisiertes & gut eingeübtes verdecktes wie offenes Verhalten, das neuronal in leicht erregbaren Nerven-Verknüpfungen vernetzt ist und über darin assoziierte Bereiche verfügt und einer spezifischen Affektlogik gehorcht.

Störungen entstehen dann, wenn das Verhalten & Erleben im Komfortbereich auf Anforderungen & Bedingungen trifft, die nicht der gewohnten & bekannten Komfort-Situation entsprechen. Störungsanfällig sind also besonders in der „Interkulturellen & transkulturellen Kommunikation“ herrschenden Bedingungen, wenn freiwillig & ehrenamtlich engagierte Menschen im Arbeitsfeld der Hilfe für asylsuchende & migrierende Menschen aus anderen Kulturkreisen auf Menschen treffen, die ihre Individuation, Sozialisation & Enkulturation unter den Bedingungen anderer ökologischen Lebensräumen und Kultureinflüssen vollzogen haben. (http://www.idm-diversity.org/files/Working_paper3-Matoba-Scheible.pdf)

Störungen & Verwirrungen in einer Situation entstehen auch, wenn in ihr Abstimmungs- & Anpassungs-Leistungen nicht situationsadäquat erfolgen können, da das spezifische Erleben & Verhalten, das als Repertoire zum Erhalt & Erreichen des Komfortbereiches eingeübt wurde, nicht aufgrund von individuellen innerpsychischen & geistigen Bedingungen aufgegeben werden kann. Dann verhindern spezifische unbewusste Mechanismen der Psyche (wie Abwehrmechanismen, Strategien zum primären & sekundären Krankheitsgewinn), die im Komfortbereich das Erleben & Verhalten dominieren, um den Erhalt des Verbleibes im eigenen Komfortbereich aufrecht zu erhalten, eine Passung an die aktuelle Situation und für diese Situation konstruktiv wirkende Anpassungs- & Abstimmungs-Leistungen.

Es entstehen **Konflikte / Krisen**, in denen das vorhandene Repertoire von Erlebens- & Verhaltens-Mustern nicht mit den Bedingungen & Anforderungen in der (beobachteten) Situation übereinstimmt. Konflikte können unterschieden werden in: „**Sieben Konflikttypen**: innerseelische Konflikte, Sach-, Beziehungs-, Rollen-, Verteilungs-, Ziel- sowie Beurteilungs- bzw. Wahrnehmungskonflikte.

Davon unterschieden werden „**Scheinkonflikte**“, die sich beispielsweise auf der „Bühne“ des Sachkonfliktes abspielen, worunter sich aber ganz andere Typen von Konflikten verbergen, z.B. Beziehungskonflikte.“

(Ulrich Falke, M.A./ Familientherapeut (DGSF) S.20 _

<https://www.dgsf.org/service/wissensportal/interkulturelle-kompetenz-2015>)

Die Gefahr von **Störungen & Verwirrungen / Krisen** sind im Alltagsverhalten von allen Subjekten vorprogrammiert, da jedes Individuum versucht, sich erst einmal gemäß seiner eigenen Wirklichkeit & Wirksamkeit in einer neuen Situation durch- & ein-zu setzen. Eine die Situation durchwebende Störung führt zum innerpsychischen & sozialen Konflikt, wenn nicht das Wagnis zur Freiheit aufgenommen wird, flexibel zu reagieren, und starr in gewohnten Erlebens- & Verhaltens-Mustern und in der trainierten Affektlogik weiter agiert wird (Furcht vor der Freiheit; E. Fromm).

Insofern ist das Verhalten, sich externe Hilfe zu organisieren, erst einmal nicht "**Intrige**" (möglich jedoch für Ihre ganz persönliche Wirklichkeit) sondern **Krisenmanagement** und das Aufzeigen von Störungen & Verwirrungen, die in der geschilderten (beobachteten) Situation entstanden sind und das selbstkritische Eingestehen, dass Ihr Repertoire von Erlebens- und Verhaltens-Strategien / -Muster im Augenblick zur Lösung von Aufgaben (wie

Befriedung, Wahrnehmen der eigenen Verpflichtungen, etc.) nicht mehr ausreicht. Sie suchen Hilfe, um Ihr Repertoire zu erweitern bzw. Distanz zur geschilderten Situation zu gewinnen, auch um das eigene Wohlbefinden wie Handlungsfähigkeit wieder zu gewinnen, indem sie neue Anpassungs- & Abstimmungs-Leistungen umsetzen, um eine Passung in der geschilderten Situation herbei führen zu können.

Die in einer Situation involvierten Personen haben systemimmanent zu wenig **Distanz zur Selbst-Reflexion** bzw. **Reflexion des unmittelbaren Geschehen in einer Situation** und der **Bedingungen**, die eine Situation konstruieren bzw. gestalten. Eine Person in der Beta- (β)-Position (R. Schindler) zur Hilfssituation hat quasi aus der Betrachtung der Situation von außen mehr Distanz und kann mittels seines Einfühlungsvermögens, seiner Empathie, geeigneten Befragungstechniken (z.B. **sokratischen Dialog**; s.a. **Dialogisches Prinzip**) zu einer eher distanzierteren Interpretation des Systems der Situation gelangen, dieses aus seiner Sicht der Wirklichkeit beschreiben & erklären. So kann ein **Coach** in eine Position kommen, aus der heraus er - weniger in die geschilderte Situation verwickelt - Interventionen zur Klärung, zum Verständnis einbringen kann und Möglichkeiten zur Optimierung / Wandlung der Hilfssituation gemeinsam mit den in der Hilfssituation involvierten Personen entwickeln und vorschlagen kann. Der Coach hat eine vergleichbare Position zur gecoachten Person / Personengruppe wie ein/e Supervisor/In, der/die berufsfeld-orientiert eine Institution / Initiative beständig begleitet. (siehe auch: http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2011/08/reihe_5_supervision-und-ehrenamt-2011.pdf)

Interventionen in der Krisenintervention & dem Coaching versuchen die Art & Weise der in der Hilfssituation entstandenen Bezüge und die qualitativen & vektoriellen Bedingungen, welche die Trans-, Interaktionen & die Kommunikation des offenen Verhaltens des/der Klient/In im Bezug der Hilfssituation bedingen, **aufzuspüren, anzusprechen** und gegebenenfalls zu **beeinflussen**. Dazu gehören z.B. **Stile & Muster der Trans- / Interaktionen & Kommunikation**, der in einer Hilfssituation beteiligten Personen, welche die im Verlauf der Hilfssituation gemeinsam gestaltete Wirklichkeit & Wirksamkeit bedingen. Das offene verbale, nonverbale, paraverbale & extraverbale Handeln und Kommunizieren in der gemeinsam geschaffenen & gestalteten Wirklichkeit einer Hilfssituation basiert in **gelebten Bedeutungen, Normen, Werten, Motiven, Wünschen, Entscheidungen, Zielsetzungen, Planungen**, die dem jeweiligen Subjekt im Bezug einer Hilfssituation für **bedeutungs-, wert- & sinnvoll** wie **erstrebenswert** erscheinen. Das offene Verhalten in Trans-/Interaktionen & Kommunikation bedient sich materieller & immaterieller Mittel & Techniken / Methoden, die rational / irrational & bewusst / unbewusst eingesetzt werden, um Veränderungen in einer Situation zu fördern / anzustoßen bzw. zu hemmen / zu verhindern, Etwas zu erhalten oder einer Wandlung zuzuführen.

Einen möglichen Arbeits-Rahmen in der Situation, in dem ein Coaching effektiv ablaufen kann, ist das Konzept der "systemischen Lebensberatung", das versucht, in einem zeitlich überschaubaren Rahmen von maximal 10 Stunden, zu Problem-Erfassung / Problem-Verstehen / Problem-Lösung und Vorschlägen dazu zu gelangen. In der Zusammenarbeit darin wird u.a. versucht, die Grenzen der Bezugs-Rahmen von Bedeutungen, Themen & Inhalten, die ein Erleben wie Verhalten bedingen, bzw. von Etwas, das eine Valenz für Jemanden in einer konkreten Situation aufweist, zu verschieben bzw. eine neue Sichtweise auf den Bezugs-Rahmen einzuführen. Das **"Reframing" / "Umdeuten"** weist Themen & Inhalten einer Situation neue Sichtweisen / Perspektiven in "Bedeutung" & "Sinn" von Trans- & Interaktionen / Kommunikation und dem Kontext, in dem diese ablaufen, in Bezug auf die geschilderte Situation zu. Letztendlich kann durch die Umdeutung von Themen / Inhalten & deren Kontext nicht nur Einfluss auf die "Subjektiven Welten" der an der betrachteten

Situation beteiligten Menschen genommen werden sondern auch auf die Situation als Ganze (das System).

Als **Grenze der Coaching-Situation** kann u.a. gelten:

Die Veränderung intraaktiver psychoneuroimmunologischer Bedingungen einer **Persönlichkeit** (interne mentale, affektlogische, physiologische, etc. Bedingungen) und Interventionen dazu gehören in den Bereich psychotherapeutischer & medizinischer Maßnahmen / Interventionen.

Siehe zur Definition:

<http://www.psychotherapie-sollenau.at/downloads/Psychotherapiegesetz.pdf>