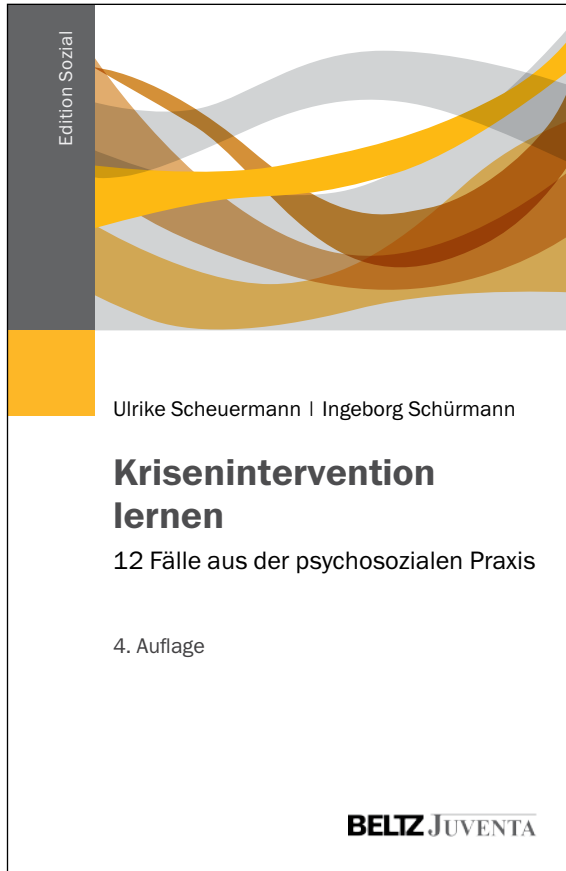




Leseprobe aus Scheuermann und Schürmann,
Krisenintervention lernen, ISBN 978-3-7799-6921-1
© 2022 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6921-1](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6921-1)

Inhalt

Krisenintervention lernen „per Buch“ – Einleitung	7
1 <i>Lernfall ‚Trennung‘</i> Trennungen passieren – und sie lösen starke Krisen aus	13
2 <i>Lernfall ‚Akute Suizidalität‘</i> Mehr als „nur“ Suizidgedanken – wenn Menschen sich selbst gefährden	35
3 <i>Lernfall ‚Arbeitslosigkeit und Überschuldung‘</i> Wenn das Geld nicht reicht – Krisen sind unausweichlich	59
4 <i>Lernfall ‚Häusliche Gewalt‘</i> Gewalt in der Partnerschaft – vor allem Frauen und Kinder tragen das Leid	78
5 <i>Lernfall ‚Sexueller Missbrauch‘</i> Schutz für das Kind – Aufdeckung im System	99
6 <i>Lernfall ‚Entwicklungskrise im Jugendalter‘</i> Erwachsenwerden ist ein Prozess – und braucht soziale Unterstützung	118
7 <i>Lernfall ‚Notfall Psychose‘</i> Gefahren einschätzen – zügig handeln	136
8 <i>Lernfall ‚Depression‘</i> Eine Volkskrankheit – in ihrer Schwere immer noch unterschätzt	155
9 <i>Lernfall ‚Schwerwiegende Beziehungsprobleme‘</i> Beispiel Borderline-Persönlichkeitsstörung – Krisen sind hier häufig	178
10 <i>Lernfall ‚Angehörige in Sorge‘</i> Auch Angehörige benötigen Hilfe – Beispiel Alkoholkrankheit	194
11 <i>Lernfall ‚Diagnose Chronische Krankheit‘</i> „Ich bin langfristig krank“ – eine einschneidende Erkenntnis	212
12 <i>Lernfall ‚Gesellschaftliche Krisen‘</i> Leben mit Unsicherheit – der neue Normalzustand	232
Theorien und Konzepte der Krisenintervention	249

Krisenintervention lernen „per Buch“ – Einleitung

Als wir im März 2020 eine E-Mail von unserem Lektor im Posteingang entdeckten, in der er uns eine vierte, grundlegend überarbeitete Auflage dieses Buches vorschlug, hat vor Schreck erst einmal keine von uns dreien geantwortet. Die Corona-Pandemie hielt die Welt und so auch uns in Atem. Ein Jahr später waren wir so weit. Wie wichtig – auch und gerade in Zeiten globaler Krisen – das Wissen und die Kompetenzen zum Umgang mit Krisen sind, war inzwischen mehr als deutlich und hat uns motiviert, die Überarbeitung und Aktualisierung in Angriff zu nehmen und das Buch in vielen Aspekten neu zu gestalten.

Wir haben ein Kapitel zur Krisenintervention bei globalen Krisen neu geschrieben. Dieser zwölfte Lernfall ist hoch aktuell, bezieht er sich doch auf die Corona-Pandemie und den Ukraine-Konflikt. Diese beiden Krisen haben existentielle Ängste ausgelöst, die nicht nur die Klient:innen, sondern auch die Helfenden vor neue Herausforderungen stellt, und zum Teil völlig neues Handeln erfordert. Auch auf die ‚Gefahr‘ hin, dass diese Krisen hoffentlich bald überholt sind, haben wir uns entschieden, die globale Krisenerfahrung mit aufzunehmen. Denn wir können vermuten, dass die Menschen in Zukunft weiterhin globale Herausforderungen bewältigen müssen bzw. damit konfrontiert sein werden.

Diese vollständig überarbeitete 4. Auflage bezieht sich in Konzeption und Umsetzung auf die ersten drei Auflagen, die aus dem engagierten Austausch von zwei Praktikerinnen und einer Wissenschaftlerin entstanden sind. Das aktuelle Buch haben wir – zwei der ehemaligen drei Autorinnen – im Licht neuer Erkenntnisse grundlegend überarbeitet und erweitert. Mit Stefanie Kunz fühlen wir uns weiterhin verbunden und erinnern uns gerne und mit Dankbarkeit an die produktive und inspirierte Zusammenarbeit zurück.

Das Autorinnen-Team verkörpert damals wie heute ‚in persona‘ eine Perspektiven-Verschränkung von Theorie und Praxis entsprechend dem inhaltlichen Aufbau des Buches: Die Diplom-Psychologin Ulrike Scheuermann war ein Jahrzehnt in der Krisenintervention in einem Krisendienst

tätig und brachte schon für die erste Auflage zusammen mit ihrer Kollegin Stefanie Kunz praxisnahe Sichtweisen aus ihrer langjährigen Erfahrung mit Menschen in Krisensituationen in die Diskussion ein. Die dritte Autorin, Ingeborg Schürmann, steuerte als Wissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt im Fach Klinische Psychologie die wissenschaftlich-theoretische Perspektive bei und verfügt zugleich ebenfalls über langjährige Praxiserfahrungen in verschiedenen Beratungseinrichtungen. Damit wurden auch die Schreibschwerpunkte der Autorinnen gesetzt.

Für wen ist dieses Buch und was kann es für Sie leisten? Wir haben ein Lernbuch konzipiert und umgesetzt, mit dem Sie, neben anderen Bausteinen, die praktische Krisenintervention vorbereiten und begleiten können, und es richtet sich an alle, die in ihrer beruflichen Praxis mit Krisen ihrer Klient:innen oder Patient:innen¹ konfrontiert sind. Überwiegend sind das Mitarbeiter:innen psychosozialer und psychiatrischer Einrichtungen und anderer medizinischer Einrichtungen; aber auch Studierende – beispielsweise der Psychologie, der Sozialpädagogik, der Theologie und der Medizin – werden später in ihrem Beruf immer wieder auch vor Krisensituationen ihrer Klient:innen stehen. Auch in Arbeitsbereichen, die mit dem Gesundheits- und Sozialsystem lediglich assoziiert sind, sind Krisen relevant: Mitarbeiter:innen der Polizei, des Bundesgrenzschutzes und des Rettungssystems wie etwa der Feuerwehr müssen mit Krisen ihrer jeweiligen Gegenüber umgehen.

Eine praxisnahe Einführung in Krisenintervention sollte in die Anwendung einführen und zugleich die unterschiedlichen theoretischen Diskurse und Erkenntnisse aus der Wissenschaft aufzeigen, die zur Krisenthematik aktuell sind. Denn auch daraus können Sie wichtige Impulse für Ihre Arbeit und ein umfassendes Verständnis von Krisenintervention mitnehmen. Wir möchten, dass Ihnen das Lesen Spaß macht und Sie sich die für Sie interessanten Themen herausuchen können, ohne dass Sie dadurch etwas für Sie Wichtiges verpassen: Wenn Sie gerne mithilfe von Fallbeispielen lernen, müssen Sie nicht unbedingt den theoretischen Hintergrund lesen und umgekehrt. Sie können auch ein für Sie interessantes Interventionsprinzip her-

1 Wir haben uns in diesem Buch für eine neuere Variante der gendersensiblen Schreibweisen entschieden und setzen einen Doppelpunkt nach einer männlichen Bezeichnung oder dem Wortstamm und vor die weibliche Endung, um deutlich zu machen, dass wir alle Geschlechter adressieren.

ausgreifen, ohne das dazu gehörige Fallbeispiel zu lesen. Entsprechend haben wir uns für eine fallorientierte Gliederung entschieden – anstatt uns mit dem traditionellen Schema über die Theorie der Praxis zu nähern.

Wir möchten Sie beim Erlernen von Krisenintervention unterstützen und auf die Praxis vorbereiten. Das heißt: Sie lernen leicht verständlich und zugleich umfassend Theorie- und Handlungswissen über Krisenintervention kennen und finden Fallschilderungen als Modelle erfolgreicher Krisenintervention, die durch ihre anschauliche und lebensnahe Schilderung möglichst weitgehend ‚miterlebt‘ werden können. Durch die Form der Erzählung machen wir deutlich, dass jede Intervention offen ist, also auch anders hätte verlaufen können; dennoch ist sie in ihrem Ablauf begründet. Die Lernfälle beinhalten Allgemeines, vermitteln spezifisches Wissen zu Problemlagen, Störungsbildern und Grundlagen der Krisenintervention – und sie repräsentieren ‚Typisches‘, weil wir die Fälle als Prototypen entwickelt haben – es sind also keine ‚echten‘ Klient:innen: Wir haben jeweils mehrere Fälle aus unserer Praxis aufgrund didaktischer Überlegungen zu einem prototypischen Fall mit charakteristischen Merkmalen zusammengefügt und typisierend verdichtet. Sie werden somit nie eine reale Person erkennen. Alle Klient:innen bleiben in ihrer Anonymität vollständig geschützt.

Wir unterstützen Sie mit den Lernfällen dabei anregend und motivierend, das theoretisch vermittelte Wissen anwenden zu können. Die Grenzen des Lernens durch Lesen sind uns dabei bewusst – Lesen ist *ein* Weg, um sich einem Thema lernend zu nähern. Nicht fehlen darf die praktische Umsetzung des neu Aufgenommenen, die Erfahrung durch Ausprobieren und die kollegiale Auseinandersetzung und Reflexion. Das thematisieren wir auch im letzten Kapitel des Buches.

Unser Theorie-Praxis-Verständnis lehnen wir an Beck und Bonß (1989) an: ‚Verwendung als Verwandlung‘. Wir übertragen die Theorie nicht einfach auf die Praxis oder stülpen sie ihr über, sondern wir bewerten sie nach praxisbezogenen Kriterien, wählen Teile davon aus und gestalten damit einen neuen Bezug. So entsteht eine kreative Interaktion zwischen Theorie und Praxis.

Der Aufbau der Lernfälle

Die zwölf Lernfälle bilden typische Themen und die wichtigsten Interventionsansätze der Krisenintervention ab. Jeder Lernfall besteht aus dem Fallbeispiel, einem Interventionsprinzip und dem wissenschaftlichen Literaturexkurs.

Die Lernfälle im Überblick:

Fallbeispiel – Prototyp	Interventionsprinzip	Literaturexkurs
• Kontaktaufnahme • Klient:in präsentiert Problem • Reflexion der Beraterin • Intervention • einzelne Interventionschritte	• jeweils ein Interventionsprinzip • repräsentiert zentrale Ziele und Methoden der Krisenintervention • über das jeweilige Fallbeispiel hinausgehend	• relevante Diskurse in der Literatur ermöglichen Einordnung der Themen in den größeren Forschungskontext • gibt zusätzliche Impulse für die Intervention

Im Mittelpunkt stehen die *Fallbeispiele*, orientiert an einer spezifischen Krise. Wir haben Geschichten erzählt, anhand derer Sie die Komplexität, aber auch Begrenztheit von Praxis erahnen können. Wir möchten Sie damit einladen, sich mit einer Problemlage auseinanderzusetzen, wollen aber nicht suggerieren, es gäbe nur eine Lösung und der vorgeschlagene Weg wäre der beste. Jeder Fall ist immer einzigartig und entwickelt sich aus der Persönlichkeit und Interaktion der Personen und der vorliegenden Krise. Er hat aber für Sie insofern Bedeutung, als er Entscheidungen der Problembearbeitung nachvollziehbar macht und so zur Reflexion einlädt. *Jedes Fallbeispiel* besteht aus ...

- einem Einstieg mit dem ersten Eindruck von der Klientin, dem Klienten, bei der sie oder er sein Problem beschreibt.
- einer Reflexion der Beraterin, bei der Sie Einblick in den gedanklichen Prozess der Beraterin auf der Metaebene erhalten. Wie sieht die Beraterin ihr Gegenüber und dessen Situation? Sie finden Gedanken, Gefühle und erste Interventionsideen der Beraterin. So können Sie nachvollziehen, warum die Beraterin in diesem Fall so und nicht anders gehandelt hat.
- der Intervention mit den Interventionsschritten für den jeweiligen Fall, wie bereits erwähnt ohne Anspruch auf Allgemeingültigkeit – dazu ist Krisenintervention ein zu differenziertes Geschehen, das immer sorg-

- fältig den Eigenheiten der beteiligten Personen, der Situation, dem Setting und den Grenzen einer Krisenintervention Sorge tragen muss.
- dem weiteren Verlauf und dem Abschluss der Krisenintervention, manchmal mit einer Vereinbarung für eine Fortsetzung des Gesprächs, mit einer Weiterempfehlung oder mit einem Ende bei einem einmaligen Gespräch. Auch ein abruptes Ende ohne einen befriedigenden Abschluss kommt vor, wenngleich nicht erwünscht.

Die *Interventionsprinzipien* behandeln jeweils ein grundlegendes Prinzip, mit dem in der Krisenintervention interveniert wird. Es ist jeweils angelehnt an das Fallbeispiel, jedoch verallgemeinert und auf andere Fälle anwendbar und schlägt so – neben dem Literaturexkurs – die Brücke zu allgemeinen Überlegungen.

Die Erklärungsmodelle und Konzeptionen im *wissenschaftlichen Literaturexkurs* sollen Ihnen helfen, Krisenintervention in einem weiteren Rahmen zu verstehen und das Wissen für die Praxis zu nutzen. Dabei favorisieren wir eine Vielzahl der theoretischen Modelle und Handlungskonzepte. Wir fühlen uns keiner therapeutischen Schulenorientierung verpflichtet, sondern haben unterschiedliche klinische und psychologische Modelle und weitere sozialwissenschaftliche Erkenntnisse begründet ausgewählt.

Ein *Kapitel zur Theorie der Krisenintervention* gibt zum Abschluss nach den zwölf Lernfällen einen Überblick über die aktuellen Diskurse zum Thema Krise und Krisenintervention.

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Buch viele Anregungen zu geben und Mut zu machen, dass Krisenintervention lernbar ist. Neben der professionell erlernten Krisenintervention verfügt jede und jeder über Kompetenzen für Krisenintervention im unterschiedlichen Ausmaß, und ein Team, das sich austauscht, ergänzt und unterstützt, wird zur Entwicklung der Einzelnen beitragen. Teamarbeit und Supervision werden daher für Sie zentral bei dieser Tätigkeit sein.

Nun wünschen wir Ihnen neue Erkenntnisse beim Lesen und Anwenden – und natürlich Erfolg und jene Freude, die entsteht, wenn bei Ihren Klient:innen neue Entwicklungen im Umgang und mit der Krise sichtbar werden, an denen Sie Ihren Anteil hatten.

Ulrike Scheuermann und Ingeborg Schürmann

1 Lernfall ‚Trennung‘

Trennungen passieren – und sie lösen starke Krisen aus

1.1 Die Fallgeschichte

Der Einstieg

Der große Mann steht in einem zu weiten Mantel mit hängenden Schultern in der Tür zum Krisendienst. Ich schätze ihn auf Ende vierzig. Er schaut mich kurz an und blickt dann hinter mir suchend im Eingangsraum umher. Seine Hände sind ständig in Bewegung.

„Ich würde gerne mit jemandem sprechen“, sagt er leise. Als ob er sich schämt, registriere ich als ersten Eindruck, zusammen mit der nervösen Unruhe und Anspannung, die von ihm ausgeht. Ich begrüße ihn und bitte ihn nach einigen Wortwechseln zum Wetter und der Kälte draußen in den Beratungsraum. Als er dort im Sessel sitzt und wir ins Gespräch eingestiegen sind, erzählt er mit leiser, fast flüsternder Stimme:

„Es ist leider so, dass ich nicht mehr richtig schlafen kann. Ich bin abends sofort weg, weil ich so übermüdet bin, aber mitten in der Nacht wache ich mit Herzklopfen auf und liege stundenlang wach. Morgens bin ich dann wie gerädert. Essen kann ich auch nicht mehr richtig, habe in den letzten Wochen bestimmt 15 Kilo abgenommen und der Dickste war ich ja schon vorher nicht. Konzentrieren geht eh nicht mehr, ich bin eigentlich kaum noch arbeitsfähig.“

„Was war denn der Auslöser für all das?“, frage ich vorsichtig in eine kleine Redepause hinein, nachdem er fast atemlos erzählt hat.

Er atmet lange ein, als ob er für den nächsten Satz Anlauf nehmen muss.

„Also. Meine Frau hat sich von mir getrennt. Ich kann an nichts anderes mehr denken. Ich kann es immer noch nicht fassen. Nach sieben Jahren wunderschöner Beziehung.“

Er erzählt weiter, ich frage immer wieder nach und erfahre nach und nach mehr über ihn und die Beziehung.

Herr Johann ist 46 Jahre alt. Seit 15 Jahren ist er als Lehrer an einem Gymnasium tätig. Er kommt zum Gespräch, weil sich seine Frau, mit der er seit sieben Jahren zusammen ist, für ihn völlig überraschend von ihm getrennt hat. Diese Trennung ist nun Auslöser einer massiven Krise bei ihm.

Er lernte seine zehn Jahre jüngere Frau kennen, als sie noch Betriebswirtschaft studierte und er schon seit vielen Jahren als Lehrer tätig war. Sie bewunderte ihn für seinen Intellekt und schätzte seine Lebenserfahrung und väterliche Art. Sie forcierte auch die Heirat und das gemeinsame Wohnen. Er genoss es, in der Rolle des ‚starken Mannes‘ eine jüngere attraktive Frau an seiner Seite zu haben. Im Lauf der Jahre veränderte sich die Rollenaufteilung. Frau Johann bekam eine Stelle in einer großen Firma. Sie war sehr erfolgreich und stieg schnell zur Führungskraft auf. Herr Johann hat in seinem Beruf geringere Karrierechancen und die Tätigkeit als Lehrer mit vielen lauten und „schwierigen“ Schüler:innen befriedigte ihn immer weniger. Er erlebte sich im Vergleich zu seiner Frau zunehmend als defizitär und entwickelte Konkurrenzgefühle gegenüber ihren Kollegen: Waren sie charmanter, interessanter, „besser“ als er? Er zweifelte an seiner Attraktivität und der Echtheit der Liebe seiner Frau und wurde eifersüchtig. Immer wieder unterstellte er ihr, sie würde ihn mit Kollegen betrügen. Er besprach diese Ängste und Vorwürfe mit niemandem sonst.

So entstand offensichtlich ein Gefälle in der Beziehung, das beide nicht thematisierten, und Herr Johann wurde emotional immer abhängiger von seiner Frau. Sie war der Mittelpunkt seines Lebens, nur mit ihr teilte er seine Gefühle, Probleme und persönlichen Belange. Er vernachlässigte seine sozialen Kontakte zu Freund:innen und Kolleg:innen, klammerte sich emotional zunehmend an seine Frau und wünschte sich ständige Nähe. Seine Frau hatte wohl ein paar Mal versucht, mit ihm darüber zu reden, fiel ihm in unserem Gespräch ein, doch er war nicht darauf eingegangen und sie hatte nicht darauf bestanden. Bei Herrn Johann verstärkte sich im Verlauf dieser Dynamik die emotionale Abhängigkeit noch, und sein Selbstwertgefühl nahm stetig ab.

Erst vor kurzem hatte sie ihm erzählt, dass bei ihr das Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Autonomie immer mehr gewachsen war, sie fühlte sich

abgestoßen von seiner anhänglichen Art, bis hin zu ihrem plötzlichen und endgültigen Entschluss, sich zu trennen.

Mir fällt auf, dass Herr Johann trotz dieser Dynamik im Gespräch ein idealisiertes Bild der Beziehung zeichnet, indem er seine Frau und die gemeinsame Beziehung als nahezu vollkommen darstellt: „Alles hat gestimmt, es war eine wunderbare Beziehung.“ Sexualität habe es zwar schon lange nicht mehr gegeben, dies habe aber nie zu Konflikten geführt. Beide seien in einer Atmosphäre der Harmonie und Geborgenheit miteinander verbunden gewesen. Gegenseitiges Verstehen und Aufeinander-Eingehen, intellektueller Austausch und Inspiration, Ergänzung und Gemeinsamkeiten beschreibt er als ideal und in dieser Weise noch nie erlebt. Er grübelt deshalb über die wahren Gründe der Trennung, seine Gedanken kreisen unablässig um seine Frau und den Wunsch, sie ‚zurückzuhaben‘, er verdächtigt sie einer heimlichen Affäre, auch wenn sie das verneint.

Als ich ihn frage, ob er mit anderen in seinem sozialen Umfeld darüber spricht, verneint er. Er glaubt, seine sozialen Kontakte zu lange vernachlässigt zu haben, als dass er jetzt noch um Hilfe bitten und sich vertrauensvoll an jemanden wenden könnte. Sehr deutlich sind seine Scham und Gekränktheit darüber, nun gegenüber anderen als ‚der Verlassene‘ dazu stehen.

Herr Johann wünscht sich, dass ich ihm sage, was er jetzt tun kann, damit es ihm wieder besser geht. Er denkt dabei vor allem daran, dass ich ihm als Frau vielleicht Rat geben könne, wie er seine Frau zurückgewinnen kann.

Reflexion der Beraterin

Während sich der Kontakt mit Herrn Johann im Gespräch langsam verbessert und er mich mit der Zeit auch direkter ansehen kann, bin ich mit verschiedenen Eindrücken und Gefühlen beschäftigt, aus denen ich Rückschlüsse und Arbeitshypothesen für die weitere Intervention entwickle.

Herr Johann macht auf mich den Eindruck, enorm unter Druck zu stehen. Er vermittelt gleich mit den ersten Sätzen, dass alles hochdramatisch sei. Dieser Druck und die Dramatik vermitteln sich mir sehr direkt auf der Gefühlsebene: Ich merke, wie ich selbst eine Aufregung und Unruhe verspüre, verbunden mit dem Druck, ‚etwas zu tun für Herrn Johann, und zwar schnell‘. Sobald mir dies bewusst wird, plane ich für den weiteren Ge-

sprächsverlauf, ausdrücklich für Ruhe und ‚Entschleunigung‘ zu sorgen und eine zunehmend ruhige Atmosphäre zu schaffen.

Sein Schock über die plötzliche Trennung, andauernde Verzweiflung, komplette Ratlosigkeit und tiefe Gekränktheit, verbunden mit einer Verhaltenseinheit der Gefühle, lassen bei mir innerlich die Alarmglocken läuten: Herr Johann scheint mir prädestiniert für eine Suizidgefährdung zu sein. Ich behalte im Kopf, eine eventuelle Suizidalität abzuklären. Ich weiß, dass es wichtig ist, auf subtile Andeutungen suizidaler Gedanken zu achten und sie aufzugreifen und zu thematisieren. Ich werde zudem auch nachfragen, wenn er Suizidgedanken selbst nicht thematisieren sollte.

Die Intervention

Vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre schaffen

Am Beginn des Kontaktes und des nachfolgenden Gespräches geht es wie bei jedem persönlichen Gespräch besonders darum, eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Damit ist eine ruhige und beruhigende, konzentrierte Stimmung gemeint, in der die Klientin oder in diesem Fall der Klient spürt, dass seinen Problemen und Gefühlen Zeit und Aufmerksamkeit gegeben wird. Dieser vertrauensvolle Kontakt kann gleich beim Öffnen der Eingangstür beginnen. Mit einer freundlichen Begrüßung, vielleicht einigen beiläufigen Hinweisen wie dem Angebot, den Mantel am Garderobenhaken aufzuhängen, entsteht der erste positive Kontakt. Diese lockere Kontaktaufnahme bietet sowohl Klient:in als auch Berater:in die Möglichkeit, einen ersten Eindruck voneinander zu gewinnen und sich innerlich auf das Gegenüber einzustellen. Schon die Begrüßungssituation ist also ein wichtiger Teil der Intervention, der den folgenden Gesprächsverlauf beeinflussen kann und zugleich erste Anhaltspunkte für die Befindlichkeit des Klienten liefert.

Ich bitte Herrn Johann in den Beratungsraum und biete ihm an, in einem der Sessel Platz zu nehmen. Ich frage ihn, ob er einen Tee oder etwas anderes trinken möchte. Er nimmt erfreut an und bedankt sich vielfach. Mit dem Tee in der Hand entspannt er sich nach kurzer Zeit sichtlich und lehnt sich im Sessel ein wenig zurück. Jetzt erst beginnt er, um sich zu blicken und den Raum wahrzunehmen, wozu er sich in der anfänglichen Nervosität

keine Zeit genommen hatte. Ich habe den Eindruck, er ist ‚angekommen‘. Nun können wir weiter ins Gespräch einsteigen.

Situationsanalyse

Am Beginn jedes – vor allem des ersten – Beratungsgesprächs steht das aufmerksame Zuhören, um sich ein umfassendes Bild der momentanen Situation der ratsuchenden Person zu machen. Dazu begeben sich Beraterinnen in konzentrierte Aufnahmebereitschaft und sammeln alle nonverbalen und verbalen Informationen und Signale. Die gestellten Fragen helfen Herrn Johann, in den Erzählfluss zu kommen und kreisen das zentrale Thema ein. „Was war für Sie heute der Anlass, zur Beratung zu kommen? Welche Lebensbereiche sind für Sie zurzeit vor allem problematisch?“ Die Fragen nähern sich dabei zunehmend dem Kern. Die Fragen werden im Gesprächsverlauf immer spezifischer, richten also den Fokus zunehmend auf das zentrale Thema der Beziehung, etwa so: „Wie hat sich die Beziehung denn entwickelt? Wie beschreiben Sie die momentane Situation in Ihrer Beziehung? Welches sind dabei die besonders problematischen Themen? Was vermuten Sie als Auslöser für den Trennungswunsch Ihrer Frau?“

Zieldefinition für das Gespräch

Im Weiteren versuche ich, das Ziel Herrn Johanns für dieses Gespräch herauszufinden, so mit folgenden Fragen: „Was möchten Sie heute in dem Gespräch für sich klären bzw. erreichen? Womit wollen Sie am Ende des Gesprächs hier weggehen?“ Herr Johann äußert sein Anliegen, von mir einen Rat zu bekommen, wie er seine Frau zurückgewinnen könne. Diesen Wunsch muss ich erst einmal ablehnen. Ich erkläre ihm, dass Tipps in der Regel wenig weiterhelfen oder kontraproduktiv sind, weil es nicht seine eigenen Lösungsansätze sind, ich mir erst ein Bild von der Situation machen möchte und dass ich ihm helfen kann, einen für ihn passenden Weg gemeinsam mit ihm zu entwickeln. Er definiert schließlich mit meiner Unterstützung folgendes Ziel: „Ich möchte hier im Gespräch klären, welche Zukunft die Beziehung zu meiner Frau haben kann. Und wie ich die nächste Zeit überstehen kann, ohne zu verzweifeln.“

Realistische Einschätzung der Trennungssituation

Wir sprechen also erst einmal genauer über die momentane Situation in seiner Beziehung: Herr Johann erwähnt wiederholt, er wolle seine Frau zurückgewinnen. „Ich verstehe einfach nicht, was sie plötzlich hat. Was hat sie sich bloß dabei gedacht, sie kann mich doch nicht so ohne Vorankündigung verlassen. Was habe ich denn Falsches getan? Nichts! Ich glaube deshalb nicht, dass sie es wirklich ernst meint.“ Ich frage ihn, was seine Frau in Bezug auf ihren Trennungswunsch geäußert hat. Er antwortet erst einmal gar nicht, sondern schaut ins Leere. Zögernd erzählt er dann: „Sie hat gesagt, es gibt für sie kein Zurück mehr und dass ihre Entscheidung feststeht. Sie sagt, ihr ist klar geworden, dass ich nicht bereit zu Veränderungen sei. Seit Jahren hätte sie sich mit mir darum bemüht, nun könne sie nicht mehr. Ich habe keine Ahnung, was sie mit dem jahrelangen Bemühen meint, wirklich keinen Schimmer. Ob sie es sich wohl noch einmal überlegen wird?“

Herr Johann sitzt nun stumm und mit grüblerischem Gesichtsausdruck da.

Ich frage nach: „Wenn Sie diese Aussagen Ihrer Frau noch einmal genau überdenken, wie schätzen Sie dann jetzt die Chancen ein, sie zurückzugewinnen?“

Dies ist ein entscheidender Wendepunkt im Gespräch. Wirkte Herr Johann bisher sichtlich bemüht, seine Emotionen zu beherrschen, so verändert sich diese Haltung auf meine Frage hin: Er stockt und wirkt zunehmend hilflos, traurig und ängstlich. Es vergehen nochmals einige Minuten. Schließlich sagt er sehr leise: „Ich kriege sie nicht zurück, ich weiß es.“

Daraufhin beugt er sich ruckartig nach vorn und stützt den Kopf in die Hände. Ich bin mir nicht sicher, ob er weint und was in ihm vorgeht und frage deshalb nach.

Unterstützung des Gefühlsausdrucks

„Was geht jetzt gerade in Ihnen vor?“

Herr Johann räuspert sich, schnupft und wischt sich mit verschämter Geste Tränen vom Gesicht.

„Schlecht geht's mir, schlecht. Es tut so weh, sie ist doch meine große Liebe.“

Herr Johann erzählt von der Liebe zu seiner Frau. Dabei stehen ihm immer wieder Tränen in den Augen. Ich höre zu und lasse ihm Zeit, äußere mein Verständnis und Mitgefühl, ohne Antworten von ihm zu forcieren. Parallel zur Aufmerksamkeit für Herrn Johann erinnere ich mich an eigene Erfahrungen mit Trennung. Dieses Erinnern ist eine wichtige Grundlage, um sich in die Gefühle eines anderen Menschen einfühlen zu können. Ich vergegenwärtige mir nebenbei, was ich damals selbst erlebt habe. Das erleichtert mir ein Verstehen seiner Gefühlslage.

Die Realisierung der offensichtlichen Endgültigkeit der Trennung löst bei ihm dann im weiteren Verlauf verschiedenste Reaktionen aus: Trauer und Schmerz, Verzweiflung und ein Eindruck von Hoffnungslosigkeit mit suicidalen Gedanken, dazwischen für kurze Momente auch Wut und nochmals Aufbegehren gegen die Entscheidung seiner Frau.

Als er gerade sehr verzweifelt wirkt, erinnere ich mich, dass ich eine eventuelle Suizidalität abklären wollte. Auf meine Nachfragen hin, ob er sich mit Suizidgedanken beschäftige, bejaht er dies, kann mir aber überzeugend vermitteln, dass dies nur Gedankenspiele sind, die nicht mit konkreten Plänen der Umsetzung verbunden sind: „Das würde ich niemals wirklich tun, es ist nur manchmal tröstlich, daran zu denken.“

Um Herrn Johann den Zugang zu seinen Gefühlen zu erleichtern, war es hilfreich für ihn, ihm verschiedene Gefühle sozusagen ‚anzubieten‘, auf die er sich dann beziehen konnte: „Es ist ja normal, dass man in einer Trennungssituation mit ganz unterschiedlichen Gefühlen zu tun hat. Man ist vielleicht verzweifelt und traurig, man fühlt sich hilflos und gekränkt, oder aufgebracht und wütend. Oft gehen die Gefühle auch durcheinander und wechseln ständig, so dass man kaum hinterherkommt.“ Ich benenne auch meine Gegenübertragungsgefühle, um ihm damit eine weitere Möglichkeit zu geben, seine Gefühle zu überprüfen: „Ich spüre bei mir einen Ärger auf Ihre Frau, dass sie sich so plötzlich von Ihnen trennt: Könnte es sein, dass das auch mit einem Ärger von Ihnen gegenüber Ihrer Frau zu tun hat?“

Und tatsächlich: Nachdem Herr Johann erst immer wieder weint, findet er darüber zunehmend Zugang zu einer verhaltenen Wut: Er empört sich beispielsweise darüber, so von seiner Frau überrumpelt worden zu sein, anstatt dass sie ihn kontinuierlich konfrontiert hätte.

Nach ungefähr einer Dreiviertelstunde merke ich, dass meine Konzentration nachlässt; auch bei ihm nehme ich Anzeichen von Erschöpfung wahr. Ich nehme dies als Hinweis, das Gespräch zum Ende zu führen.

Strukturierung der nächsten Tage, Vereinbarung von Folgegesprächen

„Herr Johann, wir haben jetzt sehr vieles besprochen und ich würde gerne zum Ende kommen. Zum Abschluss möchte ich aber noch mit Ihnen besprechen, wie bei Ihnen die nächsten Stunden und Tage aussehen. Was machen Sie in dieser Zeit? Was könnte Ihnen Halt geben? Wohin können Sie sich wenden? Gibt es jemanden, der oder die Sie unterstützt, wo Sie sich aufgehoben fühlen? Gibt es vielleicht Freunde oder Freundinnen, Angehörige oder Kolleginnen, Kollegen?“

Herr Johann fällt in sich zusammen, als ich das Gesprächsende ankündige und äußert nachdrücklich, dass es ihm weiterhin schlecht gehen wird und dass er keine anderen Menschen außer seiner Frau hat, an die er sich wenden könnte. Ich nehme dabei eine vorwurfsvolle Erwartungshaltung mir gegenüber wahr. Es ist deutlich, dass er eigentlich nicht gehen will. Es wirkt auf mich, dass er nun im übertragenen Sinn an mir zieht, womit er vermutlich ein Verhalten vermittelt, dass seinem Beziehungsverhalten gegenüber seiner Frau entspricht.

Ich biete ihm Folgegespräche an, da offensichtlich ist, dass die Trennungskrise für ihn weiterhin akut ist. Ein Termin in fünf Tagen erleichtert ihn offensichtlich sehr und er äußert, dass es seine Angst mindert, allein dazustehen und ihm Halt gibt.

Dennoch versucht er, mich mit neuen Gesprächseinstiegen in der Beratungssituation zu halten. Ich muss wiederholt auf das Gesprächsende hinweisen, bis er schließlich abrupt aufsteht und nach seinem Mantel greift. Ich begleite ihn zum Ausgang. Dort verabschiedet er sich kurz angebunden, bedankt sich jedoch noch und bezieht sich auf den vereinbarten Folgetermin.

Weiterer Verlauf der Krisenintervention

An das erste Beratungsgespräch mit Herrn Johann schlossen vier Folgegespräche über einen Zeitraum von neun Wochen an. Das erste Folgege-

sprach war nach fünf Tagen angesetzt, die weiteren folgten in zunehmend größeren Zeitabständen.

Im Verlauf dieser Krisenbegleitung wurde deutlich, dass Herr Johann in der Beziehung zu seiner Frau eigene Interessen, Ansichten und Freundschaften, die ihm vor Beginn der Beziehung wichtig gewesen waren, zunehmend vernachlässigt und schließlich aufgegeben hatte. Er war so sehr an den Vorgaben seiner Frau orientiert, dass er sich nur noch als Teil der Beziehung und nicht mehr unabhängig davon erlebte. Wir bearbeiteten dieses Thema im Verlauf der weiteren Gespräche intensiv. Im ersten Gespräch wäre dieser Fokus noch fehl am Platze gewesen – Herr Johann war zu diesem Zeitpunkt vor allem mit der Realisierung der Trennung und dem daraus resultierenden emotionalen Chaos beschäftigt.

Im zeitlichen Verlauf rückte die Wiederentdeckung eigener Ressourcen in den Vordergrund, da Herr Johann zunehmend unter der inneren Leere litt. Wie konnte er Zugang zu seinen Ressourcen – eigene Interessen, Bedürfnisse, Stärken und Neigungen – finden und diese wiederbeleben? Daneben waren die schmerzlichen Gefühle der Trauer, Wut, Kränkung und Machtlosigkeit aufgrund der Trennung ein wichtiges Thema.

Am Ende der Gesprächsreihe geht es Herrn Johann besser als zu Beginn, sein akuter Krisenzustand hat sich deutlich entspannt. Er hat wieder „mehr Boden unter den Füßen“, wie er es ausdrückt. Er isst regelmäßiger und verliert nicht mehr weiter Körpergewicht. Außerdem gibt es wieder Nächte, in denen er durchschläft, was er als emotional sehr stabilisierend erlebt. Er behält sich die Möglichkeit vor, eine Psychotherapie zu beginnen, um seiner Art der Beziehungsgestaltung intensiver nachzugehen. Erst einmal will er jedoch versuchen, alte vernachlässigte Freundschaften wieder aufleben zu lassen und sich ein soziales Netz aufzubauen, das ihn in seiner Krisensituation stützt und auffängt und auch darüber hinaus ein wichtiger Teil seines Lebens werden soll.

1.2 Interventionsprinzip ‚Ressourcenorientierung‘

In Krisensituationen haben Menschen häufig keinen Zugang zu ihren sonst vorhandenen Fähigkeiten und Handlungsmöglichkeiten oder anderen Ressourcen, mit denen sie in ihrem Alltag Herausforderungen bewältigen und Probleme lösen.

Deshalb ist eine zentrale Aufgabe der Berater:innen – natürlich nicht nur bei Trennungskrisen –, Menschen dabei zu unterstützen, nicht wahrgenommene Ressourcen zu entdecken bzw. vorhandene zu aktivieren. Wenn jemand, wie Herr Johann mit der Trennung von seiner Frau, einen tiefgreifenden Ressourcenverlust erlitten hat, ist dies besonders wichtig. Herr Johann ist mit dem Beziehungsverlust konfrontiert, und seine Frau war die einzige Bezugsperson. Schon seit längerem hatte er sich aus seinen anderen sozialen Beziehungen zurückgezogen. Außerdem hat in dieser Situation auch sein Selbstwert gelitten.

Eine Haltung der Helfenden, die auf die Ressourcen der ratsuchenden Person fokussiert, ist also äußerst bedeutsam, um den Betroffenen zu stabilisieren. Das folgende Verständnis von Ressourcenorientierung hilft dabei:

Eine Ressourcenorientierung verbindet sich mit der Überzeugung der Helfenden, dass Menschen neben Problemen immer auch über Ressourcen verfügen. Es gilt, sie zu entdecken, zu aktivieren und zu fördern. Die Helfenden verfügen über eine Ressourcensensibilität, also einen Sinn und ein Bewusstsein für die Möglichkeiten und Ressourcen sowohl der Klient:innen als auch für die eigenen Ressourcen.

Wichtig ist also, dass dieses Verständnis nicht nur durch wissenschaftliche Studien gestützt ist, sondern auch durch praktische Erfahrungen der Helfenden in der Auseinandersetzung mit eigenen Ressourcen und denen von Klient:innen. Oft genug erfährt man in der Arbeit, dass Menschen plötzlich scheinbar aus dem Nichts heraus Kräfte und Ideen entwickeln und anschließend überraschend produktiv handeln. Je mehr man ihnen dies von Beginn an zutraut, desto leichter wird man dabei helfen können, solche Ressourcen zu fördern.

Definition und Klassifikation von Ressourcen

Doch was sind Ressourcen eigentlich und wie kann man sie einordnen? Es gibt – wie so oft in der wissenschaftlichen Literatur – unterschiedliche Definitionen. Bei Willutzki (2003) finden wir eine Definition, die wir für die Praxis gut nutzen können:

Ressourcen sind Güter, die in Bezug auf ein gesetztes Ziel – sei es von Individuen, Gruppen oder Institutionen – von diesen als positiv und funktional bewertet werden.

Güter sind dabei nicht per se Ressourcen, sondern sie werden erst dann zu Ressourcen, wenn sie eine Funktion in Hinblick auf die Zielerreichung erfüllen. Wichtig ist dabei festzuhalten, wer diese Einschätzung trifft, welche Beurteiler:in bzw. welches Wertesystem kommt dabei zum Zuge? Ist es die ratsuchende oder die helfende Person? Die Vielfalt von Zielen ist unendlich, und so ist auch das Spektrum, was Ressourcen sein können, riesig. Erst mit einer Klassifizierung kann man sich wissenschaftlich und praktisch darüber verständigen.

Eine häufige Unterscheidung wird zwischen personalen und Umwelt-Ressourcen getroffen. Personale Ressourcen können nach Antonovsky (1987) persönliche Fähigkeiten, körperliche Gesundheit und ethische oder religiöse Werte sein. Aber auch die Erfahrung durchgestandener Krisen, eine zuversichtliche Lebenseinstellung sowie die Fähigkeit, schwierige Lebensumstände zu ertragen, gehören dazu. Man kann personale Ressourcen kategorisieren in kognitive Ressourcen wie z. B. Wissen und Bildung als auch Zukunftsoptimismus und Selbstwert, in emotionale Ressourcen und günstige Persönlichkeitseigenschaften wie z. B. emotionale Stabilität, in Handlungsressourcen und Bewältigungsstile und in interaktionelle psychische Ressourcen (siehe Schubert u. a. 2021). Umwelt-Ressourcen finden sich in erster Linie im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen, aber beispielsweise auch in Form finanzieller Sicherheit.

Weitere Klassifizierungen können sein (siehe auch Schürmann 2006, S. 853):

- *Subjektive und objektive Ressourcen:* Hier geht es um die Unterscheidung zwischen Innen und Außen: Was nimmt jemand überhaupt als Ressource wahr und was nicht? Was sehen andere als Ressource?
- *Optimierbare und nicht optimierbare Ressourcen:* Wo lässt sich etwas verbessern, so etwa bei Herrn Johann die emotionale Stabilität? Was hingegen kann man nicht mehr optimieren wie z. B. die Qualität der ehelichen Beziehung von Herrn Johann, da seine Frau in eine Verbesserung keine Hoffnung mehr setzt?
- *Singuläre und vernetzte Ressourcen:* In einer Krisensituation helfen eine Reihe von Ressourcen wie eine Beratung, die Hoffnung auf bessere Zeiten, der Spaziergang mit einer Freund:in. Erst das Zusammenspiel aller Ressourcen ermöglicht eine Veränderung.