

# Systemische Ausbildung für Ehrenamtliche

## Ausbildungskonzeption für Mitarbeiterinnen am Kinder- und Jugendtelefon – Vorstellung und Diskussion

Bettina Fladung-Köhler

### Zusammenfassung

*Die von mir konzipierte systemische Ausbildung für Ehrenamtliche am Kinder- und Jugendtelefon des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB) gründet sich auf meinen eigenen Erfahrungen in einer systemischen Ausbildung und auf langjährige Berufstätigkeit in der Arbeit mit Systemen, u.a. in einer Ehe- und Familienberatungsstelle, als Supervisorin und als Ausbilderin.*

*Dabei bin ich auf eine große Bereitschaft gestoßen, anderen zu begegnen, zu wachsen und Wachstum zufördern. Auf der anderen Seite habe ich viel Angst erlebt, sich selbst zu zeigen und damit einen sehr engen Rahmen, sowohl für eigene Veränderungen als auch für die Begleitung von Entwicklungsprozessen anderer Menschen.*

*Neben den bekannten Ausbildungsschwerpunkten wie Helfen, Gesprächsführung, Gruppendynamik und die Bearbeitung/Vorstellung spezifischer Problemsituationen, in denen sich die Kinder befinden, habe ich mein Konzept durch Triadenarbeit um gruppendynamische Möglichkeiten erweitert sowie eine Arbeit an der Ursprungsfamilie jedes Ehrenamtlichen eingeführt. Ich sehe mich in der Praxis bestätigt. Die in diesem Artikel vorgestellten Aspekte können auch bei der Ausbildung anderer Gruppen ehrenamtlich sozial Arbeitender angewandt werden. Auch wenn es Unterschiede im Einsatzbereich und bei den Zielen von sozial arbeitenden Ehrenamtlichen gibt, so sind eine erweiterte Sicht für den eigenen Platz im Lebens- und Gruppenumfeld sowie eine Reflexion und Erweiterung des Kommunikationsverhaltens anzustreben und ein individueller sowie ein Gruppenzugang zum Arbeitsauftrag zu gestalten.*

### Ausgangslage

„Ehrenamtliche“ gab es schon immer. Über 80% der ehrenamtlichen sozialen Arbeit wird von Frauen geleistet. Die Motivation zur Mitarbeit in einem Projekt und zur Ausbildung ist verschieden. Der Wunsch einer Ehrenamtskarriere (Aufstieg durch Einsatz auch ohne formale Qualifikation), Dienst als selbstloser Einsatz und Pflichterfüllung und auch Ehrenamt als Instrument bei der Suche nach biographischer Orientierung sind die drei Typen, die Jacobi (1991) herausgearbeitet hat. Immer häufiger melden sich auch Fachfrauen für ein soziales Ehrenamt, die nach der Familienphase wieder im sozialen Bereich tätig sein möchten und sich auf eine Arbeit ohne Bezahlung einlassen. Die Ehrenamtlichen werden in ihre Aufgaben eingeführt bzw. bekommen eine Ausbildung. Diese Ausbildungen orientieren sich häufig eng an den gestellten Aufgaben und Problemsituationen, regelmäßige Supervision ist nicht selbstverständlich.

### Der Träger und das Projekt

Das Kinder- und Jugendtelefon (KJT) wird fast überall in Trägerschaft des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB) geführt. Der DKSB ist ein gemeinnütziger Träger, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, sich politisch für die Ziele von Kindern und Jugendlichen und deren Bezugspersonen einzusetzen. Eine weitere Zielsetzung ist es, für dieses Klientel niedrigschwellige Angebote zu machen, zu denen auch das KJT gehört. Die Mitarbeiterinnen\* der DKSB-Ortsverbände sind größtenteils ehrenamtlich beschäftigt.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Telefonberatung (1982) versteht das KJT als ein „Angebot zur vorbeugenden und helfenden psychosozialen Versorgung von Kindern und Jugendlichen“. Die Vertrauensgrundlage im Gespräch ist die Respektierung der Anonymität sowie die Schweigepflicht der Beratenden. Die Telefonprojekte müssen Mindestkriterien erfüllen, um vom Verband als **Beratungstelefone** anerkannt zu werden.

*Die Mitarbeiterinnen müssen ausgebildet sein und verpflichtend an der Supervision teilnehmen.* Die BAG Telefonberatung gibt vor, daß die Ausbildung für das Kinder- und Jugendtelefon maximal 100 Stunden dauert, Teilnahme an Ausbildung und Supervision sind verpflichtend. Die Arbeitsgemeinschaft (BAG 1982 a. S. 10) formuliert: „Ziel der Ausbildung soll es einerseits sein, mit einem partnerschaftlichen und gleichberechtigten Selbstverständnis für die Arbeit und den Umgang mit Kindern und Jugendlichen deren Sorgen und Problemen zuzuhören; andererseits soll auch ein hohes Maß an Belastbarkeit, Flexibilität und Sensibilität im Umgang mit den eigenen Gefühlen und Problemen erarbeitet werden“.

Die Arbeitsgruppe soll dem Einzelnen Unterstützung für die Arbeit und damit zusammenhängende persönliche Schwierigkeiten bieten. Es müssen  *feste Kontaktzeiten* (mindestens 9 Stunden pro Woche) angeboten werden und das Beratungstelefon muß eine *eigene Telefonnummer* haben.

**Der auftraggebende Ortsverband** benannte es zusätzlich zu den BAG-Vorgaben als wichtig, daß die Ehrenamtlichen ihr Projektmanagement selbst in die Hand nehmen (Öffentlichkeitsarbeit, Statistik, Dokumentation, Erstellung der Dienstpläne etc. ... ) und intern die Verantwortung für die Besetzung des Telefons tragen. Eine geringe Mitarbeiterfluktuation wurde als weiteres Ziel angesprochen.

Das Beratungstelefon wird zu über 90% von Kindern und Jugendlichen genutzt, wobei ca. 64% der Anrufenden zwischen 12 und 14 Jahren alt sind. Die angesprochenen Problembereiche sind vielfältig. Schwerpunkte liegen bei Partnerschaft/Freundschaft/Liebe (36%), Problemen mit sich (29%), Familienproblemen (14%) und Kameradschaft (5%). 80% der Gespräche haben eine Dauer von bis zu 20 Minuten (Statistik des Ortsverbands 1996).

Bei der Ausbildung von Ehrenamtlichen lassen sich Fachkräfte, häufig auch durch die geringen finanziellen Mittel der Träger, zu Lösungen verleiten, in denen blockweise viele

\*) Wegen der besseren Lesbarkeit werde ich mich in der Folge auf die weibliche Sprachform begrenzen.

mögliche Problemsituationen vorgestellt und diskutiert werden und dann in einem abschließenden Gesprächsführungs- und Übungsblock eine Auseinandersetzung mit der Aufgabe stattfindet. Regelmäßige Praxissupervision ist nicht selbstverständlich. Selbsterfahrung hat oft einen eher geringen Stellenwert, die Erfahrungen aus diesen Kurseinheiten werden selten mit den anderen Arbeitsinhalten verknüpft. Die Wechselwirkungen zwischen Job, Tätigem und der Gruppe werden nicht als selbstverständlicher Inhalt in die Ausbildung eingeführt, das Arbeitsthema wird nicht in der Gruppe „gelebt“, sondern behandelt. Die Ausbildungsteilnehmerinnen sehen häufig die Selbsterfahrungselemente als Zeitvergeudung an und lehnen sie als überflüssig für die gestellte Aufgabe ab. Die Folgen daraus sind eine geringe Identifizierung mit dem Projekt und der eigenen Ausbildungsgruppe; die Tätigkeit selbst wird als zu schwer, zu leicht, langweilig etc. disqualifiziert. In bestimmten Lebenssituationen können bei ehrenamtlicher Arbeit gemachte Erfahrungen für die Einzelnen zu Krisen führen und Kränkungen für sie hervorrufen. Ist in der Ausbildung kein Verständnis für die Verbindungen von eigener Geschichte, Arbeits- und Gruppenprozeß entstanden, werden diese Erfahrungen nicht in die Supervision eingebracht und können damit nicht aufgefangen werden. Nicht die ehrenamtliche Arbeit macht müde und desinteressiert, sondern eher die nicht ausreichenden Vorbereitungen darauf. Folge für die Träger der Arbeit sind ein häufig wechselnder Mitarbeiterstab und damit auch steigende Kosten, Unruhe in den Projektgruppen und – nicht zuletzt – auf die Dauer eine unzufriedene Klientel, die die Angebote wenig nutzt. „Systemisch“ sinnvoll, wenn man einen heimlichen Ausstieg aus einem Arbeitsfeld sucht.

### Das Konzept

Lernen und auch Beratung kann nur ermöglicht, das Gelernte verinnerlicht werden, wenn der vermittelte Lerninhalt an Vorerfahrungen der Lernenden andockt, diese erweitert, fortführt und modifiziert.

Die Verantwortung für den Rahmen, in dem Prozesse ablaufen, liegt bei der Ausbildungsleitung. Die Verantwortung für die Persönlichkeitsentwicklung bleibt bei der Einzelnen. Die Chance der Arbeit sehe ich in einer Balance zwischen Fördern und Fordern, Geben und Nehmen, die die Frauen in ihrem Engagement erleben.

Dazu ist abzuklären, was die Ehrenamtlichen wollen (Kompetenzzuwachs, Selbsterfahrung, Therapie, die Lösung eines bestimmten Problems, ...), wie sie sich die ehrenamtliche Aufgabe vorstellen und welches Lernziel sie wie erreichen möchten. Fühlen sich die Gruppenteilnehmerinnen bei ihren Bedürfnissen abgeholt und erleben, daß ihre Ziele und Arbeitsthemen in der Ausbildung einen Stellenwert haben und die Arbeit mitbestimmen, erhöht sich die Motivation für Ausbildung und Beratung.

Deutlich wird hiermit, wie vielschichtig der Ausbildungsauftrag durch die verschiedenen Auftraggeber ist. Für die Ausbilderin ist es wichtig, auch bei Kenntnis dieser verschiedenen, oft gegenläufigen Aufträge, ihre innere Freiheit und damit auch Handlungsfähigkeit zu

erhalten. Das kann in Teilbereichen zu einer Nichterfüllung der Wünsche Einzelner und zu einer Umdefinition ihrer Forderungen und Ziele kommen. Der Rahmen der Einzelnen und der Gruppe wird in diesem Balanceakt um Ziele, Perspektiven und Methoden erweitert. Ziele und Ausbildungsziele selbst werden in den Prozeß integriert und in diesem Rahmen als veränderlich dargestellt. Zugleich wird ein wichtiges Element der Entlastungsgespräche über diesen Tenor in der Gruppe eingeübt, die Wertschätzung der Situation des Einzelnen und die Tatsache, daß mit ihm und nicht über ihn gearbeitet wird. Die Bereitschaft, zu lernen und später dauerhaft in einem Projekt mitzuarbeiten, ist groß. Durch die Entwicklung einer Vertrauensbasis in der Gruppe ist es auch in der Arbeitspraxis der Ehrenamtlichen möglich, krisenhafte Situationen einzubringen und zu besprechen. Die Orientierung am Prozeß der Gruppenteilnehmerinnen impliziert etwas Zweites: Das Bezugssystem der Einzelnen wird mit einbezogen. Die Klärung der eigenen Situation in der Ursprungsfamilie, die Positionsbestimmung im neu entstehenden System „Ausbildungsgruppe“, die eigenen Bezüge zum Träger und seiner Arbeit selbst sind Thema. Dadurch lernen die Ehrenamtlichen, sich nicht nur in ihrer momentanen Befindlichkeit zu sehen, sondern sich in ihren sozialen Bezugssystemen zu begreifen.

Diese Arbeit möchte ich als elementare Ausbildungsinhalte einführen. Das Erarbeiten von Lösungen in diesen Problemfeldern, der Vorrang des Begreifens von Störungen vor dem „Programm“ und die erweiterte Sicht vom Einzelnen auf sein Umfeld sind wichtige „Lerninhalte“, aus denen die Ehrenamtlichen persönlich, als Gruppe und im Klientenkontakt Gewinn ziehen und durch die sie gut auf ihre soziale ehrenamtliche Arbeit vorbereitet werden. Eigenarbeit ist somit ein integrierter Bestandteil der Ausbildungsarbeit, wie eben auch die Persönlichkeit, Wahrnehmungsfähigkeit etc. wichtige Elemente in der Beratungsarbeit sind.

Neben dieser Priorität auf systemisches Lernen gibt es einen thematischen Leitfaden, der u. a. Sexualität, Trennung, Trauer, Ausbildung, Familie beinhaltet. Die Themen werden zum großen Teil von den Gruppenteilnehmerinnen aus ihrer persönlichen Betroffenheit in ihrer privaten oder Gruppensituation heraus intoniert und über Arbeitsblätter in teilstrukturierten Gruppengesprächen, Übungen, Rollenspielen etc. vertieft. Dabei werden bestimmte Gesprächstechniken und Lösungsansätze vorgestellt und eingeübt. Nicht angesprochene Themenkomplexe werden von der Ausbildungsleitung in die Arbeit eingebracht.

Durch diese eigenen systemischen Lernprozesse in der Ausbildung wird die Beraterin dazu befähigt, das anrufende Kind in seinem System zu sehen, seine Wahrnehmung, seinen Lebenskontext zu erweitern, Ressourcen zu erschließen und von nicht angemessener Verantwortung zu entlasten. Die Gefahr, die Themen der Anrufenden mit eigenen Anteilen zu vermengen, wird reduziert und für eine Aufarbeitung geöffnet. Die Offenheit in der Ausbildung bereitet auf eine intensive und genutzte Supervisionsarbeit vor. Ich sehe darin auch die einzige Chance, Frauen mit und ohne Vorerfahrungen im Arbeitsfeld Beratung in einer Gruppe zusammenzufassen und gemeinsam auszubilden.

Für diese systemische Arbeit ist eine Selbstreflexion der Ausbildungsleitung erforderlich, die persönliche Themen, die Rolle im Ausbildungsgeschehen, beim Träger etc. beinhalten sollte. Als *Rahmenbedingung für diese Arbeit* ist es wichtig, in einem Vertrag Rechte und Pflichten der Ehrenamtlichen und des Trägers zu benennen. Die Schweigepflichterklärung ermöglicht den Gruppenmitgliedern einen intensiveren Austausch und bietet Schutzraum in ihrem Entwicklungsprozeß.

### Eckpfeiler der Ausbildung

#### Die Auswahl

An einem Auswahltag lernen sich Teilnehmerinnen und Ausbilderin kennen. Ein Auswahltag ist notwendig, um den Frauen und der Ausbilderin eine Entscheidung über die Zusammenarbeit zu ermöglichen. Dazu werden am Auswahltag wichtige Elemente des Ausbildungsgeschehens eingeführt.

Mit Blitzlicht und Vorstellung, Zuhören und Wiedergeben des Gehörten, Kleingruppenarbeit sowie der gemeinsamen Arbeit an einem vorgegebenen Fall werden den Frauen Arbeitsmethoden vorgestellt. Die Motivation der Teilnehmerinnen zur Mitarbeit ist dabei ein zentrales Hintergrundthema.

Informationen zum Träger, Projektinformationen und Organisatorisches werden vorgegeben und besprochen. Gruppenregeln werden eingeführt, damit jede einzelne besser verstehen kann, worauf sie sich einläßt oder nicht. Diese Gruppenregeln sind aus der themenzentrierten Interaktion (TZI) von Cohn (im Schulz von Thun 1989) zusammengestellt. Die Regeln und eine Erklärung, warum wir sie in einer solchen Gruppe brauchen, werden an die Teilnehmerinnen verteilt. Dabei wird in der Gruppe das wichtige Zusammenspiel von „ich“, „wir“ und dem „Thema“ besprochen und als Inhalt der Ausbildung festgehalten. Als wichtige Regeln gelten die Verantwortung der Einzelnen für ihren Prozeß, Ich-Botschaften geben, den eigenen Kontext einer Frage deutlich machen, Zurückhaltung bei Verallgemeinerungen und Interpretationen. Damit wird auch ein erstes Gespräch und ein Konsens darüber gefunden, auf welcher Basis und mit welchem Verhalten ein wertschätzendes und hilfreiches Gespräch möglich ist. Als zusätzliche wichtige Faktoren für die Entscheidung der Ausbilderin möchte ich u. a. Lebensperspektiven, zeitliche Möglichkeiten und die Akzeptanz der ehrenamtlichen Arbeit im Bezugssystem der Frauen benennen. Aus den Wahrnehmungen und Informationen an diesem Tag ergibt sich die Entscheidung, wer in die Gruppe aufgenommen wird.

Am Ende des Tages, spätestens in der darauffolgenden Woche haben diejenigen Frauen ein persönliches Gespräch mit der Ausbilderin, die nicht an der Arbeit teilnehmen können. Diejenigen, die sich für Ausbildung und Ehrenamt entschieden haben und einen Ausbildungsplatz bekommen, senden vor Ausbildungsbeginn einen unterschriebenen Vertrag und eine Schweigepflichterklärung für Gruppengeschehen und Beratungstätigkeit an den Träger.

### Phase der Gruppenbildung

Am ersten Ausbildungstag werden Triaden gewählt, die über die gesamte Phase der Ausbildung konstant bleiben. Die Triade wird als Stützsystem und festgewählte Kleingruppe/Familie vorgestellt. Erfahrungsgemäß werden hier deutlich früher als in der Großgruppe intimere Themen angesprochen. Organisatorisch übernehmen die Triadenmitglieder die Verantwortung für Informations- und Materialfluß und später auch Dienstbesetzung untereinander. Damit wird Organisation schon zu einem frühen Zeitpunkt an die Gruppenfrauen abgegeben. Ein Teil der Kleingruppenarbeit, oft erste Annäherungen an Themen wie z. B. Sexualität wird in den Triaden gemacht.

In späteren Ausbildungsphasen gibt es immer wieder Raum, das Miteinander in der Triade zu thematisieren. „In Krisen der Triaden spiegeln sich nicht selten Themen der Großgruppe und umgekehrt“, schreibt Tröscher-Hüfner (1991, S. 11). Ich sehe Triaden als eine weitere Möglichkeit, die Befindlichkeit der Gruppe und in der Gruppe wahrzunehmen und in der Gruppe aufzuarbeiten. In dieser Phase werden als allgemeiner Baustein der Ausbildung Grundlagen der Kommunikation nach Schulz von Thun (1981, 1989) vermittelt.

### Thema „Helfen“

In dieser Phase wird noch einmal mit dem Hintergrundthema Helfen die Motivation der Gruppenmitglieder geklärt, am Telefon mitzuarbeiten. Alltagsmuster und Theorien des Helfens werden in der Gruppe diskutiert und miteinander erlebt. Der Prozeß der Reflexion von Chancen und Grenzen eigener Helfermethoden und Erfahrungen als Hilfesuchender macht es möglich, Ressourcen aus diesen Vorerfahrungen für die Einzelne und die Gruppe zu erschließen und damit persönlich und für die Beratung größere Handlungskompetenz zu entwickeln. Daraus soll sich ein weiterer Konsens ergeben, wie Entlastungsgespräche gestaltet werden können.

### Familienrekonstruktion

Die Familienrekonstruktion bietet den Rahmen für jede Frau, die Ursprünge des psychosozialen Lernens noch einmal aufzusuchen, alte Situationen mit Erwachsenen- und Kinderaugen zu betrachten und Schlüsse für das heutige Leben zu ziehen. Für alle Gruppenmitglieder erweitert sich die Perspektive vom einzelnen zum in Systeme eingebundene Menschen. Sichtbar und fühlbar wird, daß die Nöte Einzelner durch ihren Platz im System mitbedingt sind und nur mit Einbeziehung des Bezugs verstanden werden können. So kann es zur Entlastung der Betroffenen kommen. Gesprächspartnerin der arbeitenden Frau ist die Ausbilderin. Die Gruppenmitglieder werden für die Arbeit in Rollenspielen, Skulpturen, Aufstellungen und Ritualen hinzugezogen. Die Möglichkeit sich zu äußern und zum Feedback werden in der Gruppe gegeben. Die Rekonstruktion führt zusätzlich zu einem engeren Gruppenzusammenhalt und bietet Chancen für eine offenere, am Prozeß der

Ehrenamtlichen orientierte Ausbildungsarbeit. Feedbacks und Lernschritte können besser greifen, weil sie klarer auf den Prozeß der Einzelnen abgestimmt sind. Diese Arbeit ist damit fundamental für ein systemisches Arbeitsverständnis der Telefonfrauen, mit dem sie die Kinder begleiten.

### Gesprächsführung

Im Rahmen der Gesprächsführung mache ich zunächst mit dem therapeutischen und mitmenschlichen Konzept von Rogers (Tausch 1981) vertraut. Dann bringe ich die Bedeutung der Einbeziehung des Lebenskontextes in die Beratung anhand der Gruppen- und Ausbildungserfahrungen ein.

Die Ziele der Telefonarbeit, u. a. die Entlastung in der momentanen Situation, die Ressourcen der Kinder zu erschließen, die Kinder von Verantwortung freizusprechen, die ihnen nicht zusteht, und die Erweiterung ihrer Problemsicht, werden in Rollenspielen geübt.

In den Rollenspielen wird an kritischen Lebensereignissen und -problemen, die häufig am Telefon vorgebracht werden, geübt. Vorgestellt und vertieft werden Gesprächstechniken und -haltungen, die schon in früheren Phasen eingeübt und gelehrt wurden. Hervorheben möchte ich die Arbeit mit ressourcenorientierten und zirkulären Fragen.

Im Rahmen der *Gestaltung des Gesprächs* wird das Strukturieren von Beratungsgesprächen zum Thema, speziell mit anonymen Klienten. Bearbeitet werden Gesprächsbeginn und -abschluß, der Umgang mit Pausen und Schweigen, Beleidigungen etc. In den beiden letztgenannten Phasen wird sehr viel mit Rollenspielen am Telefon gearbeitet. Video und Recorder werden für Supervision, Gruppenfeedback und Wahrnehmungsschulungen eingesetzt. Die telefonspezifische Auseinandersetzung mit Beratung ist wichtig, um den Beraterinnen die besondere Situation „Telefonarbeit“ deutlich zu machen und sie spezifisch darauf vorzubereiten.

### Hospitationsphase

Diese Phase durchlaufen alle Gruppenmitglieder. Sie sind bei mindestens drei aktiven Telefonberaterinnen mit im Raum. Dort können sie Gespräche mithören und mit den Beraterinnen nachbesprechen. Die Aktiven führen die Hospitantinnen in den Umgang mit Dienstplan und Tagebuch ein, Protokollbögen, Statistik, Kartei etc. In der Ausbildung besprechen wir die Erfahrungen nach, klären offene Fragen und üben sowohl Beratungsgespräche als auch die Handhabung der Formalien, wie z. B die Gesprächsaufzeichnung.

Nach Abschluß der Ausbildung hat die Gruppe einmal monatlich einen Supervisionstermin. Auch zur Teilnahme daran haben sich die Frauen vertraglich verpflichtet.

### Ausblick

Beratung und „Therapie machen heißt, die Bedingungen dafür zu schaffen, daß sich die Bedeutung von Ereignissen, die inneren Bilder, derart verändern, daß sie zu den äußeren Bedingungen passen und darüber hinaus Weiterentwicklungen möglich machen“ (Hawellek 1992, S. 18). Diesen Anspruch an die Beratenden sehe ich auch gestellt an Ausbildung und Ausbilderinnen. Die Alltagserfahrungen der Gruppenmitglieder können durch die Erfahrungen im Miteinander und den Umgang mit dem gemeinsamen Ausbildungsziel erweitert werden. Das neue, erfahrene Wissen ist in die Persönlichkeitsentwicklung integriert und ermöglicht es, diese verinnerlichte Erfahrung in verschiedenen Lebenssituationen und in der Beratungsarbeit abzurufen.

Für diese Konzeption spricht, daß die so ausgebildeten Ehrenamtlichen Wert legen auf regelmäßige Supervision und dort sowohl fallbezogene als auch gruppen- und projektbezogene Themen einbringen. Die Frauen erweisen sich in der Beratungsarbeit als kompetent und sind in der Lage, ihre Erfahrungen auf immer neue Situationen anzuwenden, die sich durch Veränderungen der Rahmenbedingungen und auch der Klientenanforderungen ergeben. Die hohe Arbeitszufriedenheit der Frauen zeigt sich an einer sehr geringen Mitarbeiterfluktuation im Projekt. Frauen, die wegen äußerer Umstände ihre aktive Ehrenamtlichkeit ruhen ließen, sind wieder in aktive Mitarbeit eingestiegen. Somit werden mit einer solchen Ausbildungsarbeit auch die Anforderungen der Träger erfüllt.

Mit dieser Ausbildungskonzeption habe ich bereits drei Gruppen Ehrenamtlicher (KJT) für den DKSB-Ortsverband ausgebildet und danach wird mittlerweile auch in einem anderen Ortsverband für die KJT-Arbeit ausgebildet. Die Konzeption läßt sich unter Einbeziehung der Rahmenbedingungen, Anforderungen etc. auch bei anderen Trägern für die Ausbildung sozial ehrenamtlich Tätiger umsetzen.

Aus der Erkenntnis heraus, daß es nicht möglich ist, nicht zu lernen und keine Erfahrungen zu machen, erwächst ein großer Spielraum für Ausbilderinnen, Lernen auf vielen Ebenen anzustoßen und zu begleiten. Die von mir erarbeitete Konzeption macht diese Freiräume deutlich und lädt dazu ein, sie zu nutzen.

### Literatur

- Bundesarbeitsgemeinschaft Telefonberatung [Hrsg.] (1982). Das „Sorgentelefon für Kinder und Jugendliche“ des Deutschen Kinderschutzbundes e.V. - Grundlagen und Arbeitshilfen. Wuppertal: Eigenverlag.
- Friese, B. (1986). Entwicklung eines Ausbildungskonzepts für ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Sorgentelefon für Kinder- und Jugendliche bzw. Kinder- und Jugendtelefon des Deutschen Kinderschutzbundes. Hannover: Deutscher Kinderschutzbund Bundesverband.
- Hawellek, C. (1992). Therapeutische Perspektiven auf Stieffamilien. *Systema* 6(3), pp. 2-20.

Bettina Fladung-Köhler

- Jacobi, G. (1991). Zwischen Dienst und Selbstbezug. Biographieverläufe ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. *Neue Praxis*, Heft 1/1991, pp.26-32.
- Krüger, D. (1993). Struktureller Wandel des sozialen Ehrenamtes. *Zeitschrift für Frauenforschung* 3/1993, pp. 81-93.
- Schulz von Thun, F. (1981). *Miteinander reden* (Bd.1). Reinbek: Rowohlt.
- Schulz von Thun, F. (1989). *Miteinander reden* (Bd.2). Reinbek: Rowohlt.
- Tausch, R. Tausch, A. (1991). *Gesprächspsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Tröscher-Hüfner, U. (1991). Einladung in den „Weinheimer Garten“. *Systema* 5(2), pp.2-13.

Bettina Fladung-Köhler  
Maxburgstraße 34  
67434 Neustadt/W.