

Das therapeutische männliche Doppel

Albrecht Menke, Damir Mihelcic

Zusammenfassung

Unsere Arbeit im Zwei-Männer-Co-Team wurde oft in Frage gestellt. Dabei sind wir ganz zufrieden mit unserer Konstellation – mit unseren Lernprozessen, mit den Ergebnissen. Im vorliegenden Text haben wir versucht mit Hilfe von Fachliteratur und der Reflexion unserer praktischen Arbeit Regeln, Vereinbarungen, Bedingungen und Fallstricke unserer Zusammenarbeit näher zu untersuchen und – fragmentarisch – darzustellen.

Wir arbeiten seit vier Jahren in einem Co-Team mit zwei Männern in der Aufsuchenden Familientherapie für einen freien Träger in einer deutschen Großstadt. Therapeutische Co-Arbeit hat in jeder Konstellation besondere Bedingungen, Möglichkeiten und Fallstricke. Im folgenden Artikel haben wir uns mit der Entwicklung unserer Zusammenarbeit und einigen wesentlichen Aspekten beschäftigt.

Vereinbarungen zur Steuerung und Entwicklung unserer Co-Arbeit

Um unserer gemeinsamen therapeutischen Arbeit „ein wenig auf den Zahn zu fühlen“, haben wir neben den fortlaufenden Supervisionen und Interventionen mit dem Kollegen zusätzliche Termine für uns als Co-Team mit einer externen Supervisorin vereinbart. In diesen Sitzungen ging es weniger darum, neue Impulse, Perspektiven oder Einschätzungen zu aktuellen Hilfeverläufen zu erarbeiten, sondern vielmehr um die Auseinandersetzung auf einer Meta-Co-Ebene, die einen klareren Blick auf unsere gemeinsame therapeutische Arbeit möglich machen sollte. Hilfreich hierbei war der Austausch über implizite und explizite Regeln unserer Zusammenarbeit, die jeder einzeln für sich erarbeitet hatte:

Implizite Regeln Kollege 1:

- Gegenseitige Unterstützung und Sich-den-Rücken-Freihalten
- Solidarische, wertschätzende Kritik
- Bewusstsein über die Ressourcen des Kollegen
- Gemeinsame Lernprozesse/Lernprozesse beim anderen anstoßen
- Feedback nach Interventionen (was habe ich als hilfreich/was habe ich als kontraproduktiv erlebt)
- Detailliertes Feedback auf verschiedenen Ebenen: z. B. verbal/nonverbal, methodisch/persönlich
- Verzahnung unserer Zusammenarbeit

- Für Lachen und gute Laune sorgen
- Im Prozess darauf achten, wie der andere agieren will/agierte, aus Verständnis dafür handeln
- Darauf achten, ob wir eine Dynamik schaffen, in der der Klient als Experte für seine Lösungen geachtet wird bzw. der Raum dafür erweitert und Selbstorganisation ermöglicht wird.

Implizite Regeln Kollege 2:

- Bring Gelassenheit mit!
- Sei klar!
- Lustig muss es sein!
- Eröffne neue Perspektiven!
- Behalte den Klienten im Blick!
- Sei authentisch!
- Sei verlässlich!
- Gib (Denk-) Anstoß!
- Gib Rückmeldung!

Nach gegenseitigem Vortrag unserer Ausarbeitungen war so ziemlich das erste Gedankenbild, das auftauchte, das Bild einer männlichen Beach-Volleyball-Mannschaft, die mit ihrer Fingeranzeige gut eingespielt ihre nächste Aktion plant.

Und was bedeutet das nun konkret für unsere Zusammenarbeit? Wie strukturieren wir unsere Arbeit überhaupt? In der weiteren Auseinandersetzung mit diesen Fragestellungen haben wir für uns passende Hilfslinien zur gemeinsamen Arbeitsweise entwickelt.

Vor den Sitzungen

- holen wir uns gedanklich zurück, was „aktueller Stand“ im Hilfeverlauf ist
- schauen wir, ob uns etwas aus den vorherigen Sitzungen offen ist, entscheiden, ob wir dies jetzt oder später besprechen!
- bilden wir auch mögliche Hypothesen!
- sagen wir uns, dass in der heutigen Sitzung auch alles anders kommen kann!
- besprechen, entwickeln wir mögliche Methoden und sind offen dafür, diese auch zu verwerfen!

In den Sitzungen

- sind wir in unserer professionellen Rolle als Therapeut unterwegs: fachlich, systemisch, der Logik des Klienten folgend

- bestenfalls ist in dem Moment, wo ein Co-Therapeut redet, der andere zuständig für das aktive Beobachten der Situation. Also sowohl für die Beobachtung des Klienten wie auch des jeweils anderen Therapeuten und der Dynamik Therapeut/Klient.
- sind wir als professionelles Co-Team mit der Grundhaltung unterwegs: Die Co-Therapie kann „die Macht eines einzelnen Therapeuten relativieren“. Der einzelne Therapeut wird vom Klienten anders wahrgenommen, er wird vom Kollegen korrigiert und seine Wahrnehmung der Situation und seine vorgeschlagenen Interventionen relativieren sich zu einer Möglichkeit. Es ist ein Setting, das so gut dafür genutzt werden kann, dass eine Dynamik in die Situation kommt, in der der Klient der Experte für seine Lösungen und Selbstorganisation ist.
- achten wir auf den „Energie-Level“

Nach den Sitzungen

- lassen wir erst einmal „sacken“, lassen unseren positiven und negativen Emotionen ihren Raum; durchlaufen gegebenenfalls die „Kotzphase“ und die „wissenschaftliche Kotzphase“¹
- bilden wir möglicherweise neue Hypothesen über den aktuellen Fallverlauf
- entwickeln vielleicht auch neue Ideen, Herangehensweisen
- und/oder tauschen uns einfach über „das Gehörte“ aus
- reflektieren wir unsere Zusammenarbeit. Mögliche Fragen hierzu: Was hat mir an unserer Zusammenarbeit heute besonders gut gefallen? Wie ging es mir während der Sitzung? Wie habe ich dich erlebt? Was hat mir gut gefallen an dem, wie du gearbeitet hast; an dem wie ich gearbeitet habe? Was war störend/nicht so hilfreich in unserer Zusammenarbeit?
- verteilen wir mögliche Aufträge: Was nehme ich mir vor? Was nimmst du dir vor? – auch Organisatorisches

Wichtig an dieser Stelle zu erwähnen ist, dass das oben vorgestellte Raster ein flexibles und entwicklungsfähiges Raster beschreibt. In seiner aktuellen Form wirkt es schützend und präventiv vor den **fünf Dilemmata der Co-Therapie** (nach Roller, Nelson, 1993):

- Konkurrenz
- Gegenübertragung
- Konfusion und Mangel an Kommunikation
- Mangelnde Übereinstimmung zwischen Co-Therapeuten
- Gegenseitige Abhängigkeit von Co-Therapeuten

1) Die vier Phasen: Kotzphase, wissenschaftliche Kotzphase, positive Konnotation für jedes Systemmitglied und ein Reframing für das gesamte System

Diese fünf Bereiche sind komplex und nicht leicht fassbar, wir versuchen sie im Blick zu behalten, bei Bedarf zu thematisieren und im Sinne des oben angeführten Rasters nutzbar zu machen. Wir versuchen in unserer Co-Reflexion radikal und ehrlich zu sein und auch Kritisches nicht allzu schwer zu nehmen. Gutes methodisches Arbeiten und ein Rückbesinnen auf systemische Regeln sind hier gutes Selbstcare-Instrument. So hilft hier zum Beispiel der Spaß daran, ein lernendes System zu sein. „Die Entwicklung eines Co-Therapeuten-teams ist von zunehmender persönlicher Vertrautheit mit dem Gegenüber geprägt, so dass sich Lob und Kritik in der Intervision offener äußern lassen. Die persönlichen Handicaps und blinden Flecken werden mit der Zeit ansprechbar ...“ (Voglau, 2002)

Eine Besprechung im Arbeitskontext gestaltet sich mit Kollegen, die einem nicht so nahe stehen, teilweise schwieriger. Die Faktoren Vertrautheit, Zeit, Beziehung spielen ebenso eine Rolle wie der Umstand, dass es nicht unbedingt die übliche Kultur ist sich intensiv und detailliert über die Arbeit im Co-Team im Rahmen von Supervision oder Intervision auszutauschen. Dazu ist oft zu wenig Zeit und es herrscht eine gewisse Scheu davor. Trotzdem gelingen hier oft unserer Erfahrung nach z. B. in Vertretungssituationen gute „funktionierende“ Arbeitsbündnisse. Grundlage dafür sind unserer Meinung nach eine gewisse Homogenität innerhalb der impliziten/expliciten Regeln der Zusammenarbeit, Fachlichkeit und sichtbares systemisches Denken und Handeln.

Arbeiten im Zwei-Männer-Co-Team

Uns ist oft gesagt worden (von Chefs, Supervisoren, Kollegen), dass es nicht sinnvoll sei in einem Co-Team mit zwei Männern zu arbeiten – aber die Antworten auf die Frage nach dem „Warum“ schienen uns oft nicht durchdacht. Wir haben in vielen Konstellationen und Fällen pädagogisch und therapeutisch im Zwei-Männer-Co-Team gearbeitet. Therapeutisch haben wir mit Frauen, Eltern, Vätern und Jugendlichen gearbeitet. In einem Fall auch sporadisch und gezielt einzeln mit einem Mädchen, ansonsten in Einzelfallhilfen oder Einzelsettings mit Jungen/jungen Männern. Dabei sind uns in unserer Arbeit im Männer-Team folgende mögliche Fallstricke aufgefallen:

- Zwei Männer könnten als dominant und nicht empathisch wahrgenommen werden, dies kann aus ihrem Verhalten resultieren oder schon als Vorabannahme der Klienten ein Problem werden.
- Weibliche Mitglieder im System könnten sich als ohnmächtig und nicht gesehen erleben.
- Dies könnte den Einstieg für die Klienten schwerer machen (es ist manchmal aber auch genau andersherum).
- Für die Möglichkeiten des Klienten, „am Beispiel zu lernen“, entfällt der Aspekt am Beispiel einer weiblichen Therapeutin zu lernen.

Vorteile könnten sein:

- Verstrickungen durch Übernahme bestimmter Geschlechterrollen tauchen nicht auf wie gewohnt – z. B. weibliche Konkurrenz bei Klientinnen.
- Wenn explizit nicht mit Nähe und Beziehung aus der Geschlechterrolle gearbeitet wird, rücken therapeutische Rollen in den Vordergrund.
- Die schon im Eingangsgespräch mit dem Klienten erörterte Fragestellung: „Kommen Sie gut damit klar, dass wir hier mit zwei Männern kommen?“ ist Teil der Vermittlung unserer „demokratischen Grundhaltung“. Hier wird von uns deutlich gemacht, dass der Klient sich das aussuchen darf. Für viele unserer Klienten ein völlig ungewohnter Gedanke gegenüber „dem Amt“.

Und Conen (2011) stellt dazu fest: „Notwendig ist es ... stets, dass jede (geschlechtsbezogene) Kombination eines Co-Therapeutenteams gegenüber den Klienten thematisiert wird.“

- In bestimmten Fällen birgt das Setting viele Momente des exemplarischen Agierens (am Beispiel lernen: Wie funktioniert „männliche Kommunikation“).
- Für junge Männer/Jugendliche könnten Themen besprechbar werden, die möglicherweise so im Beisein einer Frau nicht behandelt hätten werden können.

Die vergleichende Reflexion in der Supervision unter der Fragestellung: „Wie erlebe ich mich im gemischten Co-Team, wie im Männer-Co-Team?“, ergab für uns, dass es in jeder Konstellation wichtig ist auf Verstrickungen zu achten und diese immer wieder aufzulösen und zu thematisieren. Der Kern unserer Haltung: die/der Klient/in ist autonom und „Herr/in im eigenen Haus“ lässt uns zurücktreten und dies kommunizieren wir auch ausdrücklich mit unseren Klienten.

Grundsätzlich „spielen wir im therapeutischen Prozess mit unseren Rollen“: bieten stringenter Lösungen, klare Entscheidungen neben „tiefer reflektierten“, emotional weicherer Momenten an. Hier experimentieren wir immer wieder und nutzen unsere unterschiedlichen Ressourcen bzw. versuchen das. Wenn Frauen für sich persönliche Themen nur mit Frauen besprechen wollen, muss dies zusätzlich möglich gemacht werden. Hier ist von unserer Seite besondere Achtsamkeit gefordert. Eine Kooperation mit einer Kollegin im Team ist hier in manchen Fällen durchgängig, manchmal situativ, sinnvoll. Im Kontext systemischer Einzelfallhilfen für Jugendliche nehmen wir in dieser Konstellation nur männliche Jugendliche als Klienten an. Hier erleben wir es als extrem hilfreich, dass Jugendliche am Beispiel wertschätzende Kommunikation erleben und über Einzelgespräche hinaus in ein „soziales Setting“ eingebunden werden. Diese Einbindung erfolgt sowohl bereits in der Dreier-Konstellation wie auch in darüberhinausgehenden Angeboten.

Conen (2002) spricht in Bezug auf die Aufsuchende Familientherapie (AFT) von dem „meines Erachtens nach überholten Modell des gemischt-geschlechtlichen Co-Therapeutenteams“ weil dahinter „in der Regel die Idee“ stehen würde ... „dass Mann und Frau für die Eltern und Kinder ein Modell darstellen sollen. ... In diesem Ansatz (gemeint ist die AFT) wird jedoch im allgemeinen kein modellhaftes Vorgehen angestrebt.“ Es geht nicht um „Gegenerfahrungen“ (Conen, 2002), sondern um Lösungen, die zum vorhandenen System und seinen Ressourcen passen.

Nutzung unterschiedlicher Geschwindigkeiten

Wir beide haben oft sehr unterschiedliche Geschwindigkeiten in therapeutischen Situationen. Wir sind charakterlich wahrscheinlich auch sehr verschieden und kannten das Thema auch schon aus der pädagogischen Arbeit und aus unserem persönlichen Umgang. Es war und ist ein Lernprozess, uns produktiv zu ergänzen statt uns zu nerven bzw. zu überfahren. „Tempovorstöße“ wie „Verlangsamungen mit einer gewissen Passivität“ können situativ sehr Unterschiedliches bedeuten: mal sind sie gut geplante oder erspürte Versuche der Intervention im Prozess, mal sind sie aber auch Ausdruck von situativer Ratlosigkeit bzw. einem Problem unsererseits mit der Situation bzw. den Klienten.

Das in einer Art von „Selfcare“ zu reflektieren bzw. zu erkennen war ein interessanter Prozess in unserer Arbeit. Wir haben das oft in der Reflexion einzelner Sitzungen besprochen und Aufmerksamkeit dafür in der einzelnen therapeutischen Sitzung entwickelt: Mit Blick auf sich selbst und mit Blick auf den anderen – nach dem Motto: wie macht er es gerade und welche Rückmeldung gibt er mir zu meinem Tempo? Dies führte im Ergebnis auch dazu, dass wir damit gezielt gespielt haben, uns abgewechselt haben und auch die Klienten mit einbezogen haben immer unter dem Blickwinkel „einzig und allein entscheiden die Kund/inn/en darüber, was eine erfolgreiche Therapie war und niemand sonst“ (Mücke, 2009). „Im Sinne des ‚Dialektischen Prinzips‘ (Clement, 2004) ... gibt es zu jeder Technik einen Antagonisten ..., also die gegenläufige Technik. Erst wenn die Technik und ihr Gegenteil (oder die Unterlassung) gleich gut möglich ist, steht die Technik als Technik zur Verfügung. Der Umgang mit Komplementarität (empathisch vs. beobachtend, stabilisierend vs. destabilisierend, ernsthaft vs. humorvoll, aushalten vs. agierend usw.) ist daher der zentrale Teil therapeutischer Kompetenz in der Prozesssteuerung und Gesprächsführung.“ (Rufer, 2012).

In der Auseinandersetzung mit dem Thema Geschwindigkeiten war es für uns hilfreich in einem Brainstorming zu sammeln, was unter dem Blickwinkel „Nutzbar machen der Ressourcen“ zu dem Themenkomplex unserer Meinung nach gehört. Ein Aspekt hierbei war, dass in den unterschiedlichen Geschwindigkeiten auch unterschiedliche Zugänge zu Erkenntnis und

Hypothesenbildung liegen: Im Reden – und da gerade auch und sehr besonders im schnell Reden – entsteht auf eine besondere Art Erkenntnis bzw. Hypothesen, Ideen von Lösungen, emotionale Bilder ... im Redefluss – sie kristallisieren sich heraus, es spitzt sich etwas zu. Als Zuhörer kann man Teil haben und sich mitnehmen lassen. Im Verlangsamten als Gegenpol ist die Idee, dass der andere mehr gefragt ist; der Prozess „des Stückchens für Stückchen“ zusammen Erkenntnis generieren, das genau zu erfüllen und so weiter. Beide Pole auf den Tisch zu packen, also im therapeutischen Prozess zu nutzen/dem Klienten zur Verfügung zu stellen, schafft oft einen „Drive“, der auch bei uns zu extrem guter Laune führt, und hierbei halten wir es mit der „Heidelberger Schule“, die zur therapeutischen Haltung sagt: „Wenn es jemanden im Raum gibt, dem es besser geht als mir, dann habe ich etwas falsch gemacht“. (Mücke, 2009).

Langsam und schnell, beides hat Macht und Gewicht und es geht darum, es bewusst zur Verfügung zu stellen. Das hat auch etwas von Zelebrieren. Es kann einen starken hypnotischen Sog haben und kann eine starke Determinierung des Prozesses bedeuten. An diesem Punkt ist Transparenz gegenüber dem Klienten wichtig, da hier – wie ständig im Prozess der Kommunikation – ein gewisses Moment der Fremdbestimmung stattfindet. Es kann jedoch als ein Moment genutzt werden, wo man im gemeinsamen Austausch mit dem Klienten über die Metaebene: „Wie kommunizieren wir?“ Selbstbestimmung generieren kann. Dies ist eingebettet in unsere Kommunikation mit dem Klienten über Kommunikationsmuster. Besonders auch bei Jugendlichen ist es eine Erweiterung der Wahrnehmung, sich selbst wahrzunehmen jenseits von (anstrengender) Glattheit, sondern auch voller Brüche. Methoden sind hier Selbstironie, Humor, Spiegelungen (und Spiegel-Spiegelungen). Und auch der Spott, wie z. B.: „Mein Kollege ist eben so ... aber damit können wir doch jetzt schön weiterarbeiten“. Dieser Stil fördert und fordert Demokratie und einen Prozess auf Augenhöhe.

Reflecting Team

Anders als klassisch von T. Andersen in den 1980er Jahren konzipiert, nutzen wir eine Art Reflecting Team in unseren Sitzungen oft in zweierlei Weise.

1. Zum einen nutzen wir es – so wie wir es auch von T. Steiner (2011) als „lösungsfokussiertes Gespräch“ definiert gefunden haben – in den gemeinsamen Settings mit den Familien. Ein Familienmitglied wird aufgefordert die beobachtende Position einzunehmen, wertschätzend und mit den Fragestellungen: Wo verstehe ich das/die anderen Familienmitglieder gut? Und was von dem, was ich höre, finde ich für eine Lösung hilfreich? In diesen Situationen gelingt es beispielsweise vielen Klienten oft deutlich besser, anklagende und defizitorientierte Sichtweisen zu vermeiden und eher an Lösungen zu über-

legen. Das Setting funktioniert leider nicht immer, nicht alle Klienten können ihre abwertende und verachtende Haltung aufgeben – und haben dafür immer gute Gründe.

2. Zum zweiten nutzen wir das Reflecting Team als Setting, in dem wir zu zweit die Situation unterbrechen und darüber reden. Wir tauschen uns darüber aus, wie wir vorgehen, welche Fragestellungen wir behandeln wollen, wie es uns geht und wie wir vermuten, dass es dem Klienten geht, welche Methoden wir anwenden. (Von irgendwem – nicht mehr belegbar – ist uns im Kopf geblieben: „Therapeutische Techniken für sich sind dumm, erst ihre Kontextanpassung macht sie intelligent.“) Anschließend fragen wir den Klienten, ob er/sie damit etwas anfangen konnte, ob etwas einen Wiederhall in ihm/ihr fand, ob er/sie eine Idee hat, wie es jetzt weitergehen soll in der Sitzung.

Dieses Vorgehen hat für uns auch die folgenden Bedeutungen:

- Wir erzeugen Pausen, denn „Konversationen brauchen Pausen, die ausreichen, um über den Prozess der Konversation nachzudenken. 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, 1991)
- Diese Pausen waren uns/mir gerade auch in der Arbeit mit Joshua wichtig, der mich/uns oft in Situationen gebracht hat, „in denen der/die Beraterin anscheinend nicht weiterweiß und das Gefühl hat hilflos zu sein“ (Mücke, 2009). Um dann meine „kompetenzorientierte systemische Sichtweise“ wiederzugewinnen, „können Pausen eine Hilfe sein, um wieder aktiv Partei für die Kund/inn/en ergreifen zu können“ (Mücke, 2009).
- Mit dem Reflecting Team versuchen wir gerade auch mit seinen nonverbalen kommunikativen Anteilen die verselbstständigt abrollenden Muster zu unterbrechen und eine andere Atmosphäre zu generieren, eine andere Haltung als Konflikt und Eskalation im Umgang mit Widersprüchen.
- Der Klient soll uns auch exemplarisch erleben können. „Die hierbei zum Ausdruck kommenden Beziehungsqualitäten (Respekt, Wertschätzung, Gleichberechtigung, Dissenzfähigkeit) wirken für viele ... herausfordernd“. (Voglau, 2002)
- Methodisch arbeiteten wir versuchsweise auch mit einem „Splitting“.

Hier greifen wir sich widersprechende und miteinander konkurrierende Ideen und Wirklichkeitskonstruktionen im Familiensystem auf und spielen eine Kommunikation darüber durch. In Einzelsettings spielen wir die Ambivalenzen durch und halten einen kleinen „Disput über den angeblichen Wahrheitsgehalt oder die Vor- und Nachteile einer bestimmten Idee“ (Voglau, 2002). Auch davon profitieren die Klienten unterschiedlich.

- Wir sind nicht neutrale Beobachter außerhalb des Prozesses, sondern es ist ein intrinsischer Prozess mit dem Klienten. Das Reflecting Team nutzen wir zur Überprüfung unserer Neutralität.
- Wir „erzeugen einen Raum, der Selbstbeobachtung ermöglicht.“ (Schlippe, 2002)
- Wir stellen uns gegenseitig auch ein Stück weit – soweit es uns vor Klienten-Ohren sinnvoll erscheint – eine kritische Rückmeldung zu den vorgeschlagenen Interventionen zur Verfügung. Damit erzeugen wir beispielhafte Momente dafür, wie man lernt „sich selbst dabei zu beobachten, wie man kommuniziert und dafür sensibel zu werden, wie man selbst und andere Geschichten erzählen“ (Schlippe, 2002).

Wichtig ist uns auch bei der Nutzung des Reflecting Teams die Klienten nicht mit zu viel Komplexität zu überfordern und damit ein Erlebnis von Ohnmacht bei den Klienten zu erzeugen. Hier geht es um Feingefühl und Respekt, mit dem situativ „ausgetestet werden kann“ (Voglau, 2002) und muss. Bei der Beurteilung von Erfolg oder Misserfolg sollte man wiederum die „systeminterne Verarbeitungszeit berücksichtigen“ (Voglau, 2002) und nicht nur die unmittelbare Reaktion. Und Conen (2011) spricht (für die Aufsuchende Familientherapie und die entsprechenden Jugendhilfefamilien) davon, dass „vorliegende mehrjährige Erfahrungen“ zeigen „... dass es sich beim Reflecting Team um eine der wirksamsten und bedeutendsten Interventionsformen bei diesen Familien“ handelt. Sofern die Therapeuten hier „der systemischen Prämisse der Nicht-Instruierbarkeit von inneren Prozessen und Haltungen bei Menschen ... (folgen) ...“. Das Reflecting Team wird neben der „Orientierung an den Ressourcen der Familie“ als zweite „zentrale systemische Vorgehensweise“ benannt, die hier zum Tragen kommen sollte, und setzt sich entsprechend detailliert mit verschiedenen Möglichkeiten seiner Nutzung auseinander. Erwähnt sei hier nur noch, dass „Konflikte und Kontroversen, die zwischen den beiden Familientherapeuten in einem Gespräch mit der Familie auftreten, vor der Familien auszutragen (sind/werden können). Die Auseinandersetzungen zwischen den 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 den Unterschieden als nützlich erlebt.“ Und „erfahrungsgemäß tun sich die Familientherapeuten eher schwerer damit ... als die Familien“. Weil hier auf Therapeutenseite „eigene Ängste vor Streit und Kontroversen zu überwinden (sind)“.

Problem enger Paare

Wir sind zwar kein Paar im Sinne einer Liebesbeziehung, aber doch sehr eng verbandelt und deshalb werfen wir abschließend auf diesen Aspekt auch noch einen Blick. Roller/Nelson (1993) benennen zwei Problemfelder für Paare, die als Co-Therapeuten arbeiten:

1. Gibt es „unerkannte Rivalität“? Wie gelingt es uns zu akzeptieren, dass der andere besser Situationen und Sachen händeln kann? Tauchen „plötzlich erschreckend archaische Konkurrenzgefühle auf“?
 2. Gibt es „Eifersucht“?
- Zusätzlich benennen würden wir hier als ganz wesentlichen Punkt/Falle/blinder Fleck:
3. sich gegenseitig (falsch verstanden) schützen: Schwächen zukleistern, den Kollegen/Freund decken.

Hilfreich ist es a priori davon auszugehen, dass es diese Problemfelder gibt. Das macht es leichter im Falle des Aufflackerns solcher Gefühle die Wahrnehmung zuzulassen und diese zu thematisieren. Diese entstehen sowohl situativ in der Arbeit oder auch aus Lebenssituationen außerhalb der Arbeit.

Für ein dauerhaftes Gelingen:

- Wichtig ist die Kommunikation über Distanz und Nähe und Bedürftigkeit, im Co-Team und an anderer Stelle.
- Wertschätzung, Distanz und Humor in einer kollegialen/freundschaftlichen Beziehung zu halten hat für jeden persönlich-spezifisch unterschiedliche Bedingungen – und Bewusstheit darüber hilft.
- Wichtig ist uns auch, dass es keine Ausschließlichkeit in der Arbeit gibt, sondern auch andere Kollegen/Teampartner(innen) ernsthaft am Start sind.
- Hilfreich ist ein größeres Team, in dem es Intervision und Supervision gibt.
- Hilfreich ist auch ein ganz klar prozess-fokussiertes Raster der Analyse der Sitzungen, in denen kleinschrittig und wertschätzend eine Aufarbeitung erfolgt. Was war hilfreich? Was nicht?

Literatur:

- Andersen, T. (1991). Beziehung, Sprache und Verstehen in reflektierenden Prozessen. Systeme 5. Dortmund: Verlag Modernes Leben, S. 102-111.
- Clement, U. (2004). In: Schlippe, A. v., Schweitzer, J. Lehrbuch der Systemischen Therapie und Beratung II. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 235-246.
- Conen, M. (2002). Wo keine Hoffnung ist, muss man sie erfinden. Heidelberg: Carl-Auer.
- Conen, M. (2011). Ungehorsam – eine Überlebensstrategie. Heidelberg: Carl-Auer.
- Mücke, K. (2009). Probleme sind Lösungen. Potsdam: Verlag Öko Systeme.
- Roller, B., Nelson, V. (1993). Die Kunst der Co-Therapie. Köln: EHP-Verlag.
- Rufer, M. (2012). Erfasse komplex, handle einfach. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schlippe, A. v. (2002). Therapeutische Zugänge zu familiären Wirklichkeiten. Ein Beitrag zu einer klinischen Familienpsychologie. In: Walper, S., Pekrun, R. (Hrsg.). Familie und Entwicklung. Aktuelle Perspektiven der Familienpsychologie. Göttingen: Hogrefe, S. 345-363.

Steiner, T. (2011). Jetzt mal angenommen ... Lösungsfokussierte Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Heidelberg: Carl-Auer.

Voglau, H. (2002). Co-Therapie in der aufsuchenden Familientherapie. In: Conen, M. (Hrsg.). Wo keine Hoffnung ist, muss man sie erfinden. Heidelberg: Carl-Auer, S. 186-196.

Damir Mihelcic, Jahrgang 1974, zwei Kinder, Diplom-Pädagoge, Systemischer Berater (IFW), Systemischer Therapeut (IFW), mehrjährige freiberufliche Tätigkeit in der ambulanten Jugendhilfe, mehrjährige Tätigkeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit.
E-Mail: damir@netcologne.de

Albrecht Menke, Jahrgang 1960, Sozialpädagoge, Systemischer Berater und Therapeut (IFW).
E-Mail: albrechtmenke@gmx.de