

LANDWORKER IN DER UCKERMARK | Großgruppenmethoden in der Sozialen Arbeit

Kristina Nauditt

Zusammenfassung | Der Einsatz von Großgruppeninterventionen wie zum Beispiel Open Space, Zukunftskonferenz und Appriciative Inquiry wurde in der Sozialen Arbeit bisher nicht als gängiger Weg angesehen, Langzeitarbeitslose zu mehr Engagement zu motivieren. Der Beitrag stellt ein Projekt mit älteren, seit längerer Zeit arbeitslosen Menschen in der Uckermark vor, in dessen Folge sowohl die Transparenz des Vorgehens als auch das Vertrauen in den Prozess und die Gruppe eine Rolle spielten. Hierbei wird der Frage nachgegangen, wie mithilfe von Dialogmethoden aus dem Bereich des Change-management das Empowerment Langzeitarbeitsloser gefördert werden kann und worauf hierbei besonders geachtet werden muss.

Abstract | Up to now it is unusual to use large group interventions or parts of them in the area of social work. This article explains how these tools were used in a project with older and long-term unemployed people in a very poor northern region of eastern Germany. In this project the confidence into the group was as important as the confidence into the process. The leading question is how dialogue methods derived from change management can be used to empower long-term unemployed people and what are the important aspects herein.

Schlüsselwörter ▶ Gruppenarbeit ▶ Soziale Arbeit
▶ Langzeitarbeitslosigkeit ▶ älterer Erwachsener
▶ Projektbeschreibung ▶ neue Bundesländer

1 Einleitung | „Die Motivierung von Menschen, etwas in ihrer Lebensführung zu ändern, ist meist ein sehr komplexer Prozess, der an multiple Bedürfnisse als Motivationsquellen anknüpft, Lernfähigkeiten und -chancen, Hoffnungen eröffnen muss und den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses voraussetzt“ (Staub-Bernasconi 2006, S. 17). Diese Motivation versuchte das Beraterteam ARGO¹, Berlin, über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren, in dem Projekt

„Landworker“ zur Ausbildung zum Bürgerberater und zur Bürgerberaterin auf neuen Wegen zu wecken. Der Beitrag stellt die Arbeit mit älteren Langzeitarbeitslosen vor, die mithilfe von Methoden der Sozialen Arbeit und von Großgruppeninterventionen zu eigenem Engagement in der Bürgerarbeit befördert wurden. Im Projekt „Landworker“ wurden Erfahrungen mit Großgruppenmethoden in Veränderungsprozessen genutzt, um ältere Langzeitarbeitslose zu aktiver Teilhabe zu motivieren. Fast alle Lebensbereiche sind heutzutage einem quasi immanenten Wandel unterworfen. Menschen, die über einen längeren Zeitraum nicht aktiv am Arbeitsleben beteiligt waren, sind diese ständigen Veränderungsprozesse fremd. Sie für diese notwendige Veränderung zu öffnen, war eine der Aufgaben des Projekts. Die im Folgenden zu beantwortende Leitfrage lautet: Wie kann man mithilfe von Dialogmethoden aus dem Bereich der Großgruppeninterventionen das Empowerment Langzeitarbeitsloser fördern?

Nach einer kurzen Darstellung der Region nördliche Uckermark und des Projekts „Landworker“ werden die Arbeit mit älteren Langzeitarbeitslosen und der Ansatz der Bürgerberatung im Allgemeinen erläutert. Dies dient als Grundlage für die Vorstellung des methodischen Ansatzes und einer Auswertung der gewonnenen Erfahrungen.

2 Region und Projekt | Die Ausbildung zur Bürgerarbeit fand in der nördlichen Uckermark statt, dem größten Flächenlandkreis des Landes Brandenburg, direkt an der Grenze zu Mecklenburg-Vorpommern. Es handelt sich um einen strukturschwachen Landkreis mit sehr hoher Arbeitslosigkeit, in dem der demographische Wandel durch Abwanderung und Geburtenrückgang deutliche Lücken hinterlässt. Das Projekt „Landworker“ war ein Verbundprojekt der Beschäftigungspakte 50+ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in den Regionen Amt Brüssow, Gramzow und Uckerland. Die zwölf Teilnehmerinnen und drei Teilnehmer, fast alle seit der Wende arbeitslos und mit agrar-ökonomischem Hintergrund, waren zu Beginn des Projekts im März 2006 zwischen 52 und 62 Jahre alt.

Als Träger der Maßnahme dienten die Bildungseinrichtung Buckow e.V. und die Agro-Öko Consult. Der Verbund beteiligter Partner umfasste das Amt für Grundsicherung und das Sozialamt des Landkreises

Achtung, Geschenk!

Uckermark, den Arbeiterwohlfahrtkreisverband, die Akademie 2. Lebenshälfte e.V., die Industrie- und Handelskammer, den TÜV Rheinland Eberswalde, die Volkssolidarität und andere. Die wissenschaftliche Begleitung und das Coaching wurden durch das ARGO-Team im Auftrag von demos, Brandenburger Institut für Gemeinwesenberatung, gewährleistet. Auf diesen Teil des Projekts bezieht sich dieser Text.

Das Ziel des Gesamtprojekts war, der Vereinsmung älterer Menschen im ländlichen Raum entgegenzuwirken und neue, beschäftigungswirksame Felder zu erschließen. In einer beschäftigungsarmen Region wie der Norduckermark bedeutete Letzteres eine große Herausforderung, die das Projekt zu einem Modellprojekt machte. Hier bedurfte es einer besonderen experimentellen Stärke, die von allen Beteiligten ein Umdenken verlangte (vgl. Nauditt, Wermerskirch 2006). Dies fand seinen Niederschlag vor allem in der anfänglichen Impulsqualifizierung, in der es darum ging, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen kognitive und emotionale Unterstützung zu bieten, und dies weniger von sozialpädagogischer Seite als vielmehr durch den eingesetzten Methodenmix und im Vertrauen auf die Stärke der Gruppe.

3 Arbeit mit älteren Langzeitarbeitslosen |

Die Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung und des Coachings war es, Hilfs- und Lernangebote für ältere Langzeitarbeitslose zu schaffen, um motivierend zu wirken. Da sich die 15 Teilnehmenden zum großen Teil seit der Wende in ihrer Arbeitslosigkeit eingerichtet hatten, ging es vor allem um eine Förderung der Selbstreflexion und Selbsterneuerung. Aufgabe war es, ihr Selbstbewusstsein wieder aufzubauen, sie aus der Isolation herauszuholen und darauf aufbauend eine Handlungsbefähigung zu erreichen. Da die Tätigkeit des Bürgerberaters beziehungsweise der Bürgerberaterin ausgeprägte soziale Kompetenzen verlangt, ging es auch um eine Stärkung des Erfahrungswissens in diesem Bereich.

Die Erfahrungen als Langzeitarbeitslose wurden durch den Mauerfall und den Systemumbruch verschärft. Den Teilnehmenden war mit der Wende nicht nur ihr bisheriges Bezugssystem abhanden gekommen, vielmehr wurde ihr Lebenskonzept durch die Abwanderung von Familienangehörigen, den Verlust des Arbeitsplatzes und die Einführung von Hartz IV zunicht gemacht. Sie waren aufgrund ihrer 15-jähri-

Die Adventszeit bietet Gelegenheit, darüber nachzudenken, wie wir schenken und beschenkt werden. Ein Geschenk kann Vieles sein: ein Zeichen der Dankbarkeit, der Hochachtung oder sogar der Liebe. Geschenkt wird auch im Sinn einer Opfergabe oder profaner: eines „Kuhhandels“, um dann selbst beschenkt zu werden. Ein „Trojanisches Pferd“ dient sogar nur dem Interesse des Schenkenden und will dem Beschenkten schaden, oder nimmt dies zumindest in Kauf. Auch im gemeinnützigen Sektor gibt es Geschenke. Die Forschungsergebnisse, die bestätigen, dass ehrenamtliches Engagement auch den Engagierten beschenkt, sind uns allen geläufig. Dennoch, wer wollte es bestreiten, leisten viele Menschen uneigennützige Dienste, bis hin zur Selbstaufopferung.

Wie steht es eigentlich mit den Maßnahmen der Corporate Social Responsibility (CSR). Im Zeichen sozialer Unternehmensverantwortung schicken Konzerne ihre Mitarbeiter zur Gartenarbeit in soziale Einrichtungen, beraten unentgeltlich deren Leitungsverantwortliche oder gründen eigene Stiftungen. Uneigennützige Geschenke sind das nicht. CSR dient dem Image des Unternehmens – nach außen und nach innen, und dient in immer mehr Indizes sogar dem konkreten Unternehmenswert.

CSR kann sogar ein vergiftetes Geschenk sein. Wie etwa würden Sie es bewerten, wenn Finanzunternehmen sich exorbitant hohe Renditen verordnen, dazu auch Spekulationsgeschäfte mit Grundnahrungsmitteln betreiben, die Lebensmittelpreise in ärmeren Ländern explodieren lassen, und die ihr Image in reichen Ländern mit Kultur- und Sozial-sponsoring aufpolieren? CSR kann nur dann ein wirkliches Geschenk sein, wenn die Unternehmen ihre soziale Verantwortung zuerst in ihrem Kerngeschäft glaubwürdig wahrnehmen.

Ihnen allen wünsche ich ein Weihnachtsfest und ein neues Jahr mit vielen guten Geschenken!

Burkhard Wilke
wilke@dzi.de

gen Arbeitslosigkeit demotiviert und ihre Möglichkeiten und ihre Bereitschaft sich als ältere Menschen noch einmal auf Veränderung einzulassen, waren gering. Reizvoll empfanden sie hingegen die Auseinandersetzung mit dem eigenen Älterwerden sowie die Möglichkeit, ihren Alltag wieder strukturieren zu können, und, wie ein Teilnehmer des Projekts sagte, „wieder unter Menschen zu kommen“. Eine Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt war soziales Engagement im jeweiligen Gemeinwesen oder in der Pflege, das alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit ihren Aktivitäten in ihren Dörfern nachweisen konnten. Sie wurden darüber hinaus insbesondere nach dem Kriterium ausgewählt, „das Herz am richtigen Fleck“ zu haben.

4 Was ist Bürgerberatung? | Die Teilnahmevoraussetzung des sozialen Engagements war damit begründet, dass es Ziel des Projektes war, Bürgerarbeit im ländlichen Raum anzubieten, das heißt Wohnberatung, Vermittlung haushaltsnaher Dienste sowie soziale und gemeinwesenorientierte Beratung. Hierfür wurden die bereits vorhandenen Kontakte im Gemeinwesen und die Erfahrungen mit der Arbeit im Dorf genutzt.

Die 15 Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden nach der Impulsqualifizierung in drei Teams aufgeteilt, die sich ihren jeweiligen Teamleiter, ihre Teamleiterin selber wählten und in vier Orten Bürgerbüros eröffneten. Hier boten sie Beratungen an, wobei sich die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sehr schnell entsprechend ihrer persönlichen Interessen und Fähigkeiten verschoben. In Brüssow konzentrierte sich die Arbeit vor allem auf Beratungstätigkeiten im Bereich Wohnen, auf Analysen der Situation Älterer vor Ort und den Aufbau des Vereins „Aussicht Uckermark – Verein für Bürgerhilfe und Gemeinwesen“, der als ein Ergebnis des Projekts gegründet wurde. Das Team Gramzow teilte sich in mehrere Untergruppen, von dem eine in Grunow klassische Bürgerberatung mit der Organisation von Rentnercafés, von Reisen und Ausflügen machte. In Gramzow selbst erwies sich die Arbeit als sehr mühselig, hier fehlten vor allem vertrauensvolle Kontakte in den Ort, die den Beginn der Arbeit erleichtert hätten. In Trebenow, Uckerland, bot das Team vor allem Beratung beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen an, organisierte Rentnercafés und war Ansprechpartner für alle Fragen bezüglich des Älterwerdens.

5 Methodischer Ansatz | 5-1 Großgruppenmethoden in der Sozialarbeit | Im Rahmen des demokratisch-partizipatorischen Ansatzes des prozessorientierten Lernens wurde unter anderem auf Methoden aus dem Changemanagement, hier vor allem Dialogmethoden und Großgruppenintervention, zurückgegriffen. Dies ermöglichte auch, die Lebenswelt der Teilnehmer und Teilnehmerinnen direkt einzubeziehen, ihnen so den Austausch untereinander zu eröffnen und sie in der Stärkung ihres Selbstbewusstseins zu unterstützen.

Changeprozesse finden immer auf drei Ebenen statt. Die strategische Ebene befasst sich mit der Zielfindung und Vision für die Veränderung. Auf der strukturellen Ebene muss analysiert werden, welche Form notwendig ist, um den Wandel erfolgreich zu gestalten. Die dritte Ebene betrifft die Entwicklung der Kultur des Umgangs miteinander, die den Notwendigkeiten des Wandels angemessen sein muss. Sie sollte helfen, den Herausforderungen, die ein solcher Prozess mit sich bringt, gemeinsam gelassen entgegensehen zu können. In diesem Projekt bedurfte es daher jeweils einer persönlichen Strategie für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer und einer Strategie für die Bürgerberatungsstellen. Um die Teilnehmenden zur Entwicklung einer je eigenen Strategie zu befähigen, besaß der Qualifizierungsanteil eine klare Struktur, die auch in die konkreten Arbeitsaufträge hineinwirkte. Diese Struktur war besonders auf die Methoden abgestimmt, die die Kultur der Zusammenarbeit und des Miteinanders positiv gestalten.

Hierbei mussten auch einige allgemeine Grundgedanken für tiefgreifende Wandlungsprozesse berücksichtigt werden. So besteht eine Bedingung für erfolgreiche Wandlungsprozesse darin, das Vorgehen und seine Gründe so transparent wie möglich zu kommunizieren. Hierzu gehört es auch, die Unterschiedlichkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen so zu würdigen, dass sie sich gegenseitig in ihrer Verschiedenheit akzeptieren und wertschätzen können. Diese wertschätzende Grundhaltung fördert die Bereitschaft, sich auf Veränderungen, auch die eigene Person betreffend, einzulassen.

5-2 Die Anwendung der Großgruppenmethoden im Projekt | Das wichtigste Handlungsziel war, die Wiederherstellung der Würde, Selbstachtung und die Verantwortungsübernahme der Teilnehmer

und Teilnehmerinnen. Deshalb wurde während der Impulsqualifizierung intensiv an der Veränderungsbereitschaft und dem Selbstbewusstsein der Teilnehmenden gearbeitet. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollten zu einer gesellschaftlich-partizipativen Teilhabe animiert werden, damit sie sich als Individuen und als Mitglieder sozialer Interaktionsfelder fühlen konnten (vgl. *Staub-Bernasconi* 2006, S. 20 ff.). Hierbei stand ein ganzheitliches Menschenbild im Vordergrund, das vor allem durch einen besonders wertschätzenden und unterstützenden Ansatz vermittelt wurde. Die Impulsqualifizierung begann mit der Überlegung, dass gute Bürgerberater und -beraterinnen andere positiv empfangen müssen und somit selbst integrative und das Selbstbewusstsein stärkende Erfahrungen benötigen. Im Sinne der Bedürfnispyramide nach *Maslow* sollten die Teilnehmenden zu mehr Engagement angeregt und von der Sinnhaftigkeit des Projektes und ihres Tuns überzeugt werden (vgl. *Maslow* 2002).

Als Grundlage des methodischen Ansatzes dienten die im Folgenden dargestellten Elemente der Großgruppenintervention: Das wichtigste Element bezieht sich auf die Haltung der Moderation beziehungsweise der Trainer und Trainerinnen. Ausschlaggebend für gelungene Veränderungsprozesse ist das Vertrauen in die Gruppe, das heißt in die Menschen und in den Prozess. Der Glaube daran, dass sich etwas ändern kann und dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen Verantwortung übernehmen und ihr Leben selber bewusst lenken werden, ist die Voraussetzung für erfolgreichen Wandel. Zur Unterstützung ist das Wissen über den Verlauf von Veränderungsprozessen, vor allem über die ihnen impliziten Widerstände und Ablehnungsreaktionen hilfreich (vgl. *Kübler-Ross* 2002). Mit den Großgruppenmethoden wird versucht, diese Reaktionsmuster durch Visionsarbeit und Offenheit mithilfe der großen Gruppe aufzulösen. Das Vertrauen in die Gruppe und die mit ihm einhergehende Anerkennung verändert die Atmosphäre und schafft Gestaltungsräume.

Auf der emotionalen Ebene lernte die Gruppe, gemeinsam zu wachsen, das förderte die Teamentwicklung. Auf der kognitiven Ebene wurden die für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wichtigen Themen, die zur Bearbeitung anstanden, mithilfe von Referenten und Referentinnen thematisiert, wie zum Beispiel der Gesichtsverlust, den sie durch die lange Arbeits-

losigkeit erlebt hatte, oder auch die Vereinsamung. Auf der übergeordneten Ebene wurde das Vorgehen mit den Bedarfen der Teilnehmenden abgestimmt. Dabei konnte auf den relativ großen Verbundkreis der vielen Kooperationspartner vor Ort gesetzt werden.

Das Wissen und die Erfahrung mit dem dialogischen Ansatz wurden auf unterschiedliche Weise und auch in Detailfragen genutzt. Zum Beispiel begann die Impulsqualifizierung in einem Stuhlkreis ohne Tische, auch wenn dies für Ältere immer eine körperliche Herausforderung darstellt. Die Anordnung der Stühle macht sogleich den offenen und von Hierarchien befreiten Umgang miteinander deutlich. Es wurde vor allem auf den Einsatz unterschiedlicher Arbeitsformen und Zugänge zum Thema geachtet. So wurde nicht nur eine einfache Sprache genutzt, sondern auch Bilder gemalt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen warfen Eier aus dem Fenster (ein beliebtes Teamspiel in Managerseminaren) und präsentierten ihre Aufgaben vor der Gruppe.

Davon ausgehend, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen selbst Experten für die Region und für die Bedarfe der Bevölkerung sind, begann die Qualifizierung mit einer Arbeit über die eigene Geschichte und die der Uckermark an Moderationswänden, die im Raum aufgestellt waren. Diese Aufgabe stammt ebenso wie die folgende Situationsanalyse aus der Zukunftskonferenz von *Marvin Weisbord* und *Sandra Janoff* (vgl. *Weisbord; Janoff* 2001).

Beide Elemente sind gut für die Phase der Gruppengründung geeignet, da sie an der eigenen biographischen Erfahrung ansetzen und sich Gemeinsamkeiten in der Gruppe wie beispielsweise historische Verletzungen herausstellen. Die Erfahrungen der Degradierung durch die lange Arbeitslosigkeit, die Erfahrungen durch den Systemwechsel und das Ankommen in Hartz IV stellten sich als die Schwerpunktthemen heraus. Die ehrlichen und authentischen Erfahrungsberichte schweißten die Gruppe schon zu einem frühen Zeitpunkt zusammen. Hier wurde mit der Übung „Stolz und Bedauern“, die eine selbtkritische und reflektierte Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln fordert, ein Erfolg erzielt. „Zur Diagnose gehört auch die Erfassung von Ressourcen, Handlungsspielräumen und Machtquellen als Ausgangsbasis für eine Veränderung der Problemsituation“ (*Staub-Bernasconi* 2006, S. 16).

Als hilfreich für diese ersten gemeinsamen Schritte erwies sich die aus der Zukunftswerkstatt von *Robert Jungk* und *Norbert Müllert* stammende Regel „alle Wahrnehmungen haben Gültigkeit“, die einen quasi wertfreien Raum schafft, in dem Diskussionen nicht mehr „gewonnen“ werden müssen, sondern vielmehr gegensätzliche Meinungen jeweils ihre Daseinsberechtigung haben und erst durch gemeinsame Be- trachtung ein reales Bild der gegenwärtigen persönlichen und gesellschaftlichen Situation entstehen kann. Diese Regel entlastet die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, sie können ihre subjektive Sicht äußern, ohne Angst vor Widerspruch und Ablehnung haben zu müssen (vgl. *Jungk; Müllert* 1994).

Ein weiterer Aspekt, der aus dem Veränderungsmanagement stammt, ist die Grundregel des Open Space „Das ganze System in den Raum holen“ von *Harrison Owen*. Wirkliche, fundamentale Veränderung ist nur möglich, wenn die Entscheidungsträger als diejenigen, die Veränderungen anschließen können, die jeweiligen Bedarfe ohne Mittler direkt erfahren und transparent Position beziehen. Sich an diese Grundregel zu halten, ist in einem solchen Projekt, in dem keine wirkliche Großgruppenintervention vorgesehen ist, schwierig, denn wie stellt man eine Verbindung zwischen Vertretern des ganzen relevanten Systems und einer solch kleinen Gruppe her? Es gab daher Einladungen an einzelne Experten und Expertinnen, die zumindest jeweils einige Fragen beantworten und Zusammenhänge erklären konnten. Vertreter und Vertreterinnen der Politik, des Amtes zur Grundsicherung und der Bildungseinrichtung Buckow wurden eingeladen, um gemeinsame Lösungen zu entwickeln, und es wurden Referenten und Referentinnen hinzugezogen, die die größeren Zusammenhänge, wie beispielsweise Gesetzgebungsverfahren, die Entstehung des Hartz-IV-Gesetzes und Grundwissen über Renten und Steuern, vermitteln konnten. Ein solches Vorgehen ersetzt das ganze System in einem Raum nicht, kann aber dazu beitragen, einige Fragen zu klären, und das Gefühl vermitteln, etwas für sich selbst erreichen zu können und handlungsmächtig zu sein.

Einzelgespräche, wie zum Beispiel Zielvereinbarungsgespräche mit Coachingwirkung, in denen jeder Einzelne seine persönlichen Ziele, die er mit der Maßnahme erreichen wollte, definieren konnte und auch erste Handlungsschritte formulierte, unterstützten

diese Ansätze aus der Großgruppenintervention. Sie eröffnete Handlungsoptionen für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die zu Handlungsänderungen und somit zur Verinnerlichung des notwendigen Wandels führten (vgl. *Birgmeier* 2011).

Unterstützt wurde die Qualifizierung durch Demokratieworkshops, in denen Demokratie erklärbar gemacht wurde, denn häufig fehlt jegliches Wissen über die Struktur und das Funktionieren des demokratisch orientierten Gemeinwesens. Erklärungen blieben in der Wendezzeit aus. Es wurden Exkursionen zu anderen Projekten, die in der Uckermark durch Verantwortungsübernahme etwas aufgebaut hatten, angeboten, somit Einblicke in niedrigschwellige Zugänge zur gesellschaftlichen Teilhabe eröffnet und die eigene Region wieder erlebenswert gemacht. Zur Qualitätssicherung dienten Teamgespräche, eine Protokollvorlage für die Monatsberichte der Teams, die Einführung von Teambesprechungen sowie eine klare Aufgabenteilung, die eine Struktur gaben, die in den Teamgesprächen regelmäßig reflektiert wurde.

6 Ergebnisse | Als der Abschluss des Projekts im September 2007 nahte, überlegten sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, welche Struktur sie sich geben wollten, um weiterhin aktiv ihre Rolle als Bürgerberater und Bürgerberaterin ausüben zu können und um nicht wieder in die soziale Isolation zurückzufallen. Sie entschieden sich im Juli 2007, den Verein „Aussicht Uckermark“ zu gründen, um die Nachhaltigkeit zu sichern und einander nicht aus den Augen zu verlieren. Dies ist der größte Erfolg des Projekts, ein deutliches Zeichen dafür, dass die Verantwortungsübernahme funktionierte, die Motivation der Teilnehmenden durch den kooperativen Leitungsstil und den wertschätzenden Trainings- und Coachingansatz wirklich gesteigert werden konnte, sie sich für Bürgerarbeit qualifiziert fühlten und ihr Selbstbewusstsein gewachsen war.

Heute ist der Verein größer geworden, er ist von 15 auf 28 Mitglieder gewachsen und wird nicht mehr ausschließlich von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Projekts getragen, obwohl sie immer noch dabei sind. „Das Wort ‚Aussicht‘ steht für eine in die Zukunft gerichtete Zuversicht, mit seinem Wirken möchte der Verein einen bescheidenen Beitrag für eine positive Entwicklung in der Region leisten und greift dabei auf die während der Projektarbeit ge-

sammelten Erfahrungen zurück. Die bestehenden Kontakte zu den Bürgern wurden weiter vertieft, um gemeinsam mit ihnen etwas zu bewegen" (Labs 2011).

6-1 Der Verein „Aussicht Uckermark“ |

Gegenwärtig steht der Verein für folgende Projekte:

- ▲ Kinder-Servicestelle und Elternladen „Lämmchen“, der Beratung, Begleitung und Unterstützung für bedürftige Familien in Prenzlau anbietet.
- ▲ Seniorenbesuchsdienst als Projekt zur Begleitung und Betreuung von Senioren in Prenzlau, Grünow, Kutzerow und Klockow.
- ▲ Initiierung eines lokalen Bündnisses für Familien im ländlichen Raum zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit im ländlichen Raum der Uckermark.
- ▲ Einrichtung einer Gästewohnung in der Gemeinde Schönfeld.
- ▲ Büchertauschbörse in Prenzlau.
- ▲ Durchführung von Bildungsangeboten im ländlichen Raum .

Durch diese Projekte hat der Verein zwölf MAE-Stellen („1-Euro-Jobs“), zwei Kommunal-Kombi-Stellen, drei Stellen über die Ehrenamtspauschale und weitere drei geförderte Maßnahmen geschaffen. Wobei hinzugefügt werden muss, dass nur zwei der Teilnehmerinnen auch eine Stelle innehaben.

6-2 Erfahrungen |

Grundsätzlich wirkte das Projekt sehr positiv auf die einzelnen Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Dies ist sicherlich vor allem auf die Längerfristigkeit zurückzuführen, zumal die Mehrzahl im Anschluss an das Projekt den Verein „Aussicht Uckermark“ gründete und die Arbeit auf verschiedenen Ebenen fortsetzte. Trotzdem muss man sagen, dass nicht alle erreicht werden konnten: Je geringer die in jungen Jahren erworbene Qualifikation war, umso schwerer taten sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen damit, Veränderungsbereitschaft zu entwickeln. Hier half die Gruppe, besonders in den Teams vor Ort, enorm. Wenn sich dort ein gutes Team gebildet hatte, war es in der Lage, die ganze Gruppe mitzunehmen und über den Projektverlauf hinaus zu fördern. Ein Team scheiterte jedoch an dem hohen Anspruch, hier fehlte der Teamzusammenhalt und so fielen die Teilnehmerinnen in ihre alten Strukturen zurück, wobei zumindest eine von ihnen letztendlich nicht in der Lage war, den Anspruch der Verantwortungsübernahme zu erfüllen. Die beiden anderen Teammitglieder setzten aus dem Gelernten das für

sie Machbare um, jedoch wuchs ihr Selbstbewusstsein durch die teaminternen Probleme nicht in dem erhofften Maße. In den anderen Teams funktionierte dies hingegen gut, sie suchten sich Aufgaben nach ihren Interessen und fühlten sich so gestärkt, dass sie die neuen Herausforderungen annehmen konnten. Es funktionierte vor allem dadurch, dass ihnen die Möglichkeit eröffnet wurde, an die eigenen Themen anzuknüpfen. Dies ist auch eine der Grundannahmen der Großgruppeninterventionen, dass Verantwortungsübernahme nur gelingen kann, wenn die eigenen Interessen geweckt und ihnen auch gefolgt werden kann.

Der Leitgedanke „Alle Wahrnehmungen haben Gültigkeit“ führte zu einer Stärkung der eigenen Urteilsfähigkeit, das Selbstvertrauen stieg dadurch bei fast allen Teilnehmenden. Durch die Demokratieworkshops wurde auch die Einordnung ins System einfacher und befreite die Teilnehmer und Teilnehmerinnen von dem Gefühl, „nach ganz unten“ zu gehören. Dies veränderte sich auch durch die andere Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Plötzlich war durch die damit einhergehende Anerkennung das ehrenamtliche Engagement wertvoll und es wurde den Teilnehmern und Teilnehmerinnen bewusst, dass dadurch anderen, aber auch ihnen selbst geholfen wird.

Insofern ist der Einsatz von Großgruppenmethoden auf diesem Feld der Sozialen Arbeit zu empfehlen, denn die sie begründende Haltung ist ein wirksamer Erfolgsfaktor. Es liegt sehr viel Heilkraft in großen Gruppen, die es zu aktivieren gilt, wenn man Langzeitarbeitslose für Veränderungsprozesse gewinnen will. Der älteste Teilnehmer des Projekts, der unter der langen Zeit der Arbeitslosigkeit ganz besonders gelitten hatte, formulierte seine Erfahrungen folgendermaßen: „Es bringt keinen Gewinn, jeden Tag über alles zu meckern. Sich selbst einbringen, etwas für die Gemeinschaft bewegen, damit Unzulänglichkeiten und Missstände beseitigen, bringt nicht nur die Gesellschaft als Ganzes voran, sondern man tut damit auch ein gutes Stück für sich selbst.“

Kristina Nauditt, Dipl.-Politologin und Organisationsentwicklerin, ist Moderatorin und Trainerin beim ARGO-Team, Boppstraße 6, 10967 Berlin, E-Mail: nauditt@argo-team.de

Literatur

- Birgmeier**, Bernd: Sozialpädagogisches Coaching. Eine innovative Beratungsform für soziale Berufe. In: Soziale Arbeit 5/2011, S. 162-166
- Jungk**, Robert; Müllert, Norbert: Zukunftswerkstätten: mit Phantasie gegen Routine und Resignation. München 1994
- Kübler-Ross**, Elisabeth: Über den Tod und das Leben danach. Gütersheim 2002
- Labs**, Angela: Verein „Aussicht Uckermark“ e.V. Unveröffentlichte Präsentationsmappe. Klockow 2011
- Maslow**, Abraham H.: Motivation und Persönlichkeit. Reinbek 2002
- Nauditt**, Kristina; Wermerskirch, Gerd: Bericht zur Impulsqualifizierung und Praxis der Bürgerberatung „Aussicht Uckermark“. Unveröffentlichter Abschlussbericht. Berlin 2006
- Staub-Bernasconi**, Silvia: Soziale Arbeit: Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? Zum Selbstverständnis Sozialer Arbeit in Deutschland mit einem Seitenblick auf die Internationale Diskussionslandschaft. In: http://www.zpsa.de/pdf/artikel_vorlaege/StaubBEthiklexikonUTB.pdf. Zürich 2006 (Abruf am 19.10.2011)
- Weisbord**, Marvin; Janoff, Sandra: Future Search. Die Zukunftskonferenz. Wie Organisationen zu Zielsetzungen und gemeinsamem Handeln finden. Stuttgart 2001

448

DISEASE MANAGEMENT PROGRAMM BRUSTKREBS | Psychosoziale Beratung

Stefanie Pleick; Winfried Sennekamp

Zusammenfassung | Beim strukturierten Behandlungsprogramm für Brustkrebs setzt die AOK Baden-Württemberg als einzige Krankenkasse auf eigene, für die psychosoziale Onkologie (WPO) qualifizierte sozialpädagogische Fachberaterinnen. Interviews zeigten, dass in wenigen Gesprächen erste wichtige praktische wie emotionale Entlastungen erzielt werden können. Die klare und problemspezifische Rollenzuweisung der Sozialen Arbeit innerhalb des berufsgruppenübergreifenden Behandlungskonzepts erweist sich nach diesen Ergebnissen als vorteilhaft.

Abstract | The AOK Baden-Württemberg is the only public health insurance offering qualified psycho-social counseling for breast cancer patients. Surveys show that immediate practical and emotional relief is provided by just a few counseling sessions. According to these results the clear and problem oriented role definition of social work as part of the therapeutic concept proves to be successful.

Schlüsselwörter ► Krebs ► Frau ► psychosozial
► Beratung ► Allgemeine Ortskrankenkasse
► Baden-Württemberg

Einleitung | Disease Management Programme (DMP) gibt es in Deutschland seit 2002, in das DMP für die Krankheitsbilder Brustkrebs und Diabetes mellitus Typ 2 können Ärzte ihre Patientinnen seit dem Jahr 2004 einschreiben. Die Bundesärztekammer definiert das Programm so: „Disease-Management besteht aus einem System koordinierter Gesundheitsversorgungsmaßnahmen und Informationen für Patientenpopulationen mit Krankheitsbildern, bei denen eine aktive Beteiligung der Patienten und Patientinnen an der Behandlung zu substanziellem Effekten führen kann. Disease-Management

- ▲ unterstützt die Arzt-Patientenbeziehung und das Behandlungsschema;
- ▲ zielt auf die Prävention von Krankheitsverschlechterungen und Komplikationen durch die Verwendung