

Carmen Tatschmurat

# Fokussieren oder: Dem Feuer nachgehen

Methoden der Erwachsenenbildung in der Praxis

»Wo stehen wir gerade?« »Wie soll es weitergehen?« »Wir haben keine Klarheit über den nächsten Schritt«. Das sind Aussagen, die in der prozessorientierten Arbeit immer wieder zu hören sind. Wenn ein Prozess ins Stocken geraten ist und Lähmung aufkommt, dann ist Fokussieren notwendig. Es ist eine Methode, die sowohl in der Arbeit mit Einzelpersonen (Coaching) oder in Gruppen angewendet werden kann. Sie bietet sich auch an, um regelmäßige Zwischenbilanz zu ziehen. Die Methode ist nicht neu, sondern kommt aus dem therapeutischen Feld, ist aber gerade auch in der Bildungsarbeit einzusetzen, wo es um lösungs- und projektorientiertes Arbeiten geht.

Focus lat. die Feuerstelle, oder übertragen: der Brennpunkt. Der Name sagt, worum es geht. Umgangssprachlich: »Wo brennt's?« Wie finden wir aus der Lähmung und Verwirrung gemeinsam (wieder) zurück zu dem Punkt, an dem Wärme und Leben zu spüren sind, wo das Feuer brennt. Manchmal gilt es die glimmende Kohle unter der Asche zu entfachen. Oder man ist an einem Punkt, an dem es kritisch, ja gefährlich werden kann.

Fragen in einem stagnierenden Prozess:

- Wie kommen wir wieder in Bewegung und in die Nähe der Feuerstelle?
- Wie finden wir im Chaos vielleicht nebensächlicher Erzählungen die Struktur, die es ermöglicht, lösungsorientiert voranzugehen?
- Wie kann bei Widerständen eine konstruktive Wende gelingen?
- Wie können wir die ausgelösten Stimmungen so begrenzen, dass sie Deutungen ermöglichen?
- Wie können aus Deutungen Entwicklungsprozesse in Gang gesetzt werden?

**Fokusvermutung:** Im Idealfall spricht die Gruppe das Problem selbst an. Andernfalls kann die Hypothese, warum ein Prozess ins Stocken geraten ist, von der Leitung selbst angesprochen werden. In der Gruppe muss nun entschieden werden, ob diese Frage gemeinsam bearbeitet werden soll.

**Fokusbearbeitung:** Hat sich die Gruppe darauf geeinigt, die Frage zu bearbeiten, ergibt sich folgende Schrittfolge: Alle, die möchten, können kurz sagen, was sie an der Thematik persönlich tangiert. Dabei wird folgendes Schema zugrunde gelegt:

## (1) Gesprächsinhalte

Was wird erzählt?

Leidvolle und gute Erfahrungen, Wissen, Befürchtungen, Hoffnungen und Ressourcen kommen ans Licht.

## (2) Form

Wie wird erzählt?

Sachlich und distanziert? Oder aufgewühlt? Kommen Schlüsselwörter öfters vor (»Ich war wütend, weil ...«)? Welches ist der eigene Anteil an dem Erzählten? Welche Appelle kommen bei den Zuhörenden an?

## (3) Emotionen

Was lösen diese Erzählungen jetzt an Emotionen aus?

Bei der erzählenden Person?

Bei der Gruppe?

Bei der Leitung?

## (4) Werte

Wie und wofür will der/die Erzählende leben?

Wie will er/sie das Leben/die Situation gestalten, welche Werte liegen dem zugrunde?

Was ist die Triebfeder des Handelns?

Gilt dies auch für die anderen in der Gruppe?

## (5) Einsichten

Welche Einsichten leiten wir (die Einzelnen in der Gruppe) daraus ab?

Was bedeutet das Gesagte für die konkrete Situation im Hier und Jetzt?

## (6) Absichten

Welche Handlungsoptionen bieten sich an? Was folgt daraus für das konkrete Tun? Was trauen wir einander zu? Wo brauchen wir Unterstützung?

Dieses einfache 6-Felder-Schema kann erweitert werden um: verfügbare Ressourcen, den Faktor Zeit und manches mehr.

Wichtig ist: Fokussierung bezieht beide Seiten mit ein, die Gruppe und die Leitung! Die Leitung ist mit ihrem Wissen und ihrer Lebenserfahrung, mit ihrem Wertesystem und ihren Emotionen wesentlicher Teil des erkenntnis- und handlungsleitenden Prozesses. Sie ist Werkzeug für die Formung der ungeformten Inhalte, die aus der Gruppe kommen. Aber auch für die eigene professionelle Entwicklung ist es notwendig, sich im Rahmen der Reflexion die gleichen Fragen zu stellen: Was habe ich gehört, was hat es bei mir ausgelöst? Wie kann ich dies auf der Basis meines Wertesystems einordnen? Was folgt daraus für mich an neuen Erkenntnissen? Was werde ich tun?

Nur so kann sie in Zukunft in Sackgassen all ihre innere und äußere Energie auf den Bereich lenken, an dem das Feuer brennt.

## LITERATUR

- Schulz von Thun, F. (1981): *Miteinander reden: Störungen und Klärungen*. Reinbek.  
 Tietze, K.-O. (2003): *Kollegiale Beratung*. Reinbek.  
 Thüning, M. (1999): *Geistliche Begleitung: An etwas bleiben und »fokussieren«*. In: *Geist und Leben* 72, 4, S. 253–263

Dr. Carmen Tatschmurat ist Professorin für Soziologie an der Katholischen Stiftungshochschule für Soziale Arbeit in München