

„Multiprofessionelle Beratung in der beruflichen Bildung: Systemischer Ansatz der mentalisierenden Gemeinschaft“

Agnieszka Unger, Universität Kassel

Theorie: Modell der mentalisierenden Gemeinschaft, das Twemlow, Fonagy und Sacco (2005a, b) ausgehend von ihrem Projekt „Friedliche Schulen“ entwickelt haben. Dabei nehmen sie Gruppenprozesse und die sich innerhalb von Gruppen entwickelnden sozialen Rollen in den Blick.

Vorstellung des Interventionsprojektes „Mentalisierende Berufsausbildung“: zentrales Ziel des Projektes war, die Akteure des BBW zu befähigen, eine mentalisierende Perspektive dauerhaft aufrechterhalten und von Zwang oder Rückzug geprägte soziale Prozesse aufdecken zu können, um primär die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team zu verbessern und sekundär die Kommunikation mit den Teilnehmern zu optimieren.

- **triadisches Mentalisierungskonzept:** Individuum, Gruppe, Organisation (wobei Hauptaugenmerk im Vortrag auf Gruppe und Organisation liegen wird)
- a) **Psychoedukative Fortbildungen für alle Mitarbeiter:** Ziel der Fortbildungen war das Wissen über Mentalisierung und Mentalisierungsdefizite bei allen Mitarbeitern des BBW zu etablieren und eine gemeinsame Sprache sowie darauf aufbauend eine mentalisierungsförderliche Haltung zu entwickeln.
- b) **mentalisierungsbezogene Supervision:** Durch das Bearbeiten von fall- und teambezogenen Themen sollte sie die konkrete Umsetzung der mentalisierungsförderlichen Haltung begleiten. Die Supervision fand berufsgruppenübergreifend statt und richtete sich an zwei Reheatams, die sich jeweils aus einem/r Rehabegleiter/in, einem/r Berufsschullehrer/in und zwei Ausbilder/innen zusammensetzten.
- c) **Intervisionssitzungen innerhalb des Forscher/innenteams:** Systematische Reflexionen der eigenen subjektiven Eindrücke und Rückintegration in die Interventionen sowie Miteinbezug der Organisationsperspektive.

Hilfreiches Konzept für multiprofessionelle Beratungen:

- „mentalisierungsbasiertes Management“ (MBM) von Döring (2013): Um Mentalisieren in Organisationen zu ermöglichen, gilt es immer wieder, die primäre Aufgabe der Gesamtorganisation und einzelner Teilbereiche zu klären (das „Was“ der Organisation), die verfügbaren Ressourcen zu überprüfen („womit“), Prozesse und Abläufe zu beschreiben und zu optimieren („wie“) und Strukturen (Zuständigkeiten und Befugnisse) zu klären.

Grenzen multiprofessioneller Beratung:

- Verwechslung von Familie und Organisation (Fazit aus dem *Interventionsprojekt „Mentalisierende Berufsausbildung“*)
- Traumatisierungen im Rahmen von Krieg und Flucht im Kindes- und Jugendalter
- Grenzen/ Grenzüberschreitungen: Plädoyer aus psychotherapeutischer Sicht für Abstinenz in der Beratung/Supervision