
Studium, Beruf, Baby – und dann?

Systemische Beratung zur Frage nach der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf

Andrea Deufel

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Einleitung und Kontext des Projektberichts | 34 |
| 1.1 | Thematischer Einstieg | 34 |
| 1.2 | Projektkontext | 35 |
| 2 | Projektdurchführung | 36 |
| 2.1 | Planung, Ablauf und Ziele der Beratung | 36 |
| 2.2 | Durchführung der Beratungssitzung | 37 |
| | Fokus I: Methode <i>Systemblüte</i> im Prozessschritt 2 „Status Quo“ | 37 |
| | Fokus II: Methode <i>Time Line</i> im Prozessschritt 4 „Zukunftsweg“ | 40 |
| 3 | Projektauswertung | 44 |
| 3.1 | Bewertung aus Sicht der Beraterin | 44 |
| 3.2 | Bewertung aus Sicht der Klientin | 45 |
| 4 | Ausblick | 46 |
| 4.1 | Ausblick zu systemischen Methoden | 46 |
| 4.2 | Ausblick zum Beratungsanlass | 47 |
| 4.3 | Ausblick zu Beratungsdauer und -frequenz | 48 |
| | Literaturverzeichnis | 49 |

Abstract

Die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf ist für viele Frauen in unserer Gesellschaft ein wichtiges Thema. Im folgenden Artikel wird eine Beratungssituation dargestellt, in der sich eine Mutter in Elternzeit mit der Frage nach ihrem beruflichen Wiedereinstieg auseinandersetzt. Dabei werden zwei der eingesetzten Methoden aus der systemischen Beratung besonders fokussiert: die *Systemblüte* diente der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Rollen der Klientin und mit Aufträgen, die aus diesen unterschiedlichen Rollen entstanden. Mit der *Time Line* Methode wurden verschiedene Zukunftsoptionen der Klientin visualisiert und erlebbar gemacht. Es wird zudem aufgezeigt, wie die eingesetzten Methoden und der damit einhergehende Prozess aus Berater- und Klientensicht bewertet werden können. Im abschließenden Ausblick wird dargestellt, welche anderen systemischen Methoden sich für ähnliche Beratungssettings eignen würden und warum.

Keywords

Systemische Beratung, Systemisches Coaching, Systemische Methoden, Systemblüte, Rollen, Time Line, Zukunftsvorstellungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1 Einleitung und Kontext des Projektberichts

1.1 Thematischer Einstieg

In den vergangenen Wochen waren Schlagzeilen über das von der Bundesregierung beschlossene Betreuungsgeld, auch als „Herdprämie“ titulierte, in den Printmedien, Nachrichtensendungen und politischen Diskussionsrunden sehr präsent. Die Einführung eines neuen Gesetzes einerseits und die kontroverse und lang anhaltende Diskussion darüber andererseits zeigen auf, wie sehr die Vereinbarkeit von Beruf und Karriere zu einem wichtigen Thema geworden ist, das Frauen, Familien und die Gesellschaft beschäftigt. Wesentliche Veränderungen haben stattgefunden, beispielsweise hat sich das klassische weibliche Rollenmodell in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt, immer mehr Studienabsolventen sind weiblich, Unternehmen erleben einen zunehmenden Fachkräftemangel und müssen gegen die demographische Entwicklung ankämpfen. Gut ausgebildete Frauen sind demnach – zumindest formal – heutzutage trotz Familiengründung weiterhin im Berufsleben gefragt. Von betrieblicher und politischer Seite werden auch seit Jahren Anstrengungen unternommen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermögli-

chen sollen, Familien- und Berufsleben unter einen Hut zu bringen. Dennoch fehlt es – gesamtgesellschaftlich und für jede einzelne Frau – an Klarheit zur „besten“ oder „richtigen“ Lösung: Welches Vorgehen passt? Welches Rollenmodell ist (bei wem) anerkannt? Was ist eigentlich gut – für die Mutter, für das Kind?

Mein Artikel beschäftigt sich mit einem Beratungssetting, in dem sich eine Akademikerin und junge Mutter in Elternzeit mit der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt. Zur Auseinandersetzung mit dieser Thematik eignet sich ein Einzelberatungssetting oder Coaching, bei dem ganz unterschiedliche systemische Methoden eingesetzt werden können.

Der Beratungsprozess sowie die verwendeten Methoden werden im Folgenden aufgezeigt und erläutert, auf einzelne Prozessschritte und Methoden wird vertiefter eingegangen (Kapitel 2). Abschließend wird das Vorgehen reflektiert und diskutiert (Kapitel 3 und 4).

Weder der inhaltliche Beratungsanlass noch die eingesetzten Methoden sind dabei grundsätzlich neu. Gerade im Coaching, aber auch in der (zum Beispiel soziologischen und psychologischen) Forschung ist die Auseinandersetzung mit Laufbahnentwicklung und Karrierepfaden von Frauen (und Müttern) ein geläufiges Thema. Zudem liegt der Einsatz systemischer Methoden zur Bearbeitung einer solchen Fragestellung nahe. Allerdings betrete *ich selbst* damit Neuland, weil sowohl das Thema als auch der Beratungsansatz im engeren Sinne (das heißt die Verwendung systemischer Methoden in einem Einzelsetting/ Coaching) nicht Teil meiner alltäglichen Arbeit sind oder waren.

1.2 Projektkontext

Bei der Klientin handelt es sich um eine 33-jährige Frau, ausgebildete Erzieherin und Diplom-Psychologin. Die Klientin war etwas mehr als fünf Jahre berufstätig als sie, in fester Beziehung lebend, 2011 Mutter einer Tochter wurde. Die Klientin ging in Elternzeit. Während des ersten Jahres der Elternzeit endete ihr befristeter Arbeitsvertrag, das heißt eine automatische Rückkehr in die letzte Arbeitsstelle war ab diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich.

In einem Treffen mit der Klientin im Sommer 2012 schilderte sie mir einige Fragen, die ihr aktuell durch den Kopf gingen: Wie geht es beruflich für mich weiter? Wann soll ich wieder arbeiten gehen? Und was soll ich eigentlich tun? Zurück in ein Angestelltenverhältnis? In Teilzeit? Das machen, was ich vorher gemacht habe? Die Unterbrechung lieber für eine Weiterbildung oder einen beruflichen Richtungswechsel nutzen? Und bei all dem: wie regle ich die Betreuung der Tochter?

Aus diesem Gespräch ist die Idee für den Projektbericht im Rahmen meiner systemischen Beraterausbildung entstanden, der die Basis für diesen Artikel darstellt.

2 Projektdurchführung

2.1 Planung, Ablauf und Ziele der Beratung

Nach dem geschilderten ersten Treffen haben weitere kurze telefonische Absprachen stattgefunden. Vor der konkreten Festlegung des Beratungstermins (Dauer, Anzahl der Treffen, Ort) gingen mir verschiedene Fragen und Überlegungen durch den Kopf, die ich auch mit der Klientin besprochen habe. Neben dem Ort der Beratung stellte sich insbesondere die Frage nach der Dauer und Häufigkeit der Treffen.

Inhaltlich:

- Erfahrungen aus einer in unserer systemischen Ausbildung durchgeführten Kurzberatung verdeutlichten mir: *kurze Treffen* können erstaunlich viel bewirken. Ein Treffen muss also nicht einmal unbedingt immer eine Stunde am Stück dauern.
- *Mehrere Treffen* haben den Vorteil der Reflexion seitens Klientin und Beraterin. Beide können über Erarbeitetes und Besprochenes nachdenken und neue Impulse zum nächsten Treffen einbringen.
- *Lange Treffen* haben den Vorteil, dass man konzentriert und fokussiert ohne Zeitdruck und Unterbrechung an einem Thema arbeiten kann.

Organisatorisch:

- Die Klientin hat ein Kind, das während des Treffens vom berufstätigen Partner oder einem Babysitter betreut werden muss. Am besten zu planen wäre daher *ein einziges* längeres Treffen.
- Klientin und Beraterin leben bzw. arbeiten an unterschiedlichen Orten: *wenige und längere Treffen* wären mit Blick auf Anreisezeit und -kosten besser.

Die gemeinsame Entscheidung sah ein einziges Treffen von drei Stunden Dauer vor. Der Ort der Beratung war für die Klientin gut erreichbar, sah jedoch eine Anreisezeit von eineinhalb Stunden vor.

Tabelle 2.1 zeigt auf, welche Prozessschritte und Ziele dem Beratungstermin zugrunde lagen und welche Methoden ich dafür vorgesehen hatte.

Tabelle 2.1 Prozessschritte, Ziele und Methoden des Beratungstermins

| Prozessschritt | Ziel | Methode |
|----------------------|---|------------------------------|
| 1 Auftragsklärung | <ul style="list-style-type: none"> • Klarheit zum Auftrag: Fakten und aktuellen Gedankenstand der Klientin erfassen | W-Fragen Zirkuläre Fragen |
| 2 <i>Status Quo</i> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Klarheit über eigene Rollen der Klientin und daraus entstehende Aufträge</i> • <i>Visualisierung der Rollen und Aufträge</i> • <i>Reflexion: welche „Blütenblätter“ sind größer als andere, wie werden sie bewertet?</i> | <i>Systemblüte</i> |
| 3 Zukunftsideen | <ul style="list-style-type: none"> • Erste Ideen der Klientin zur beruflichen Zukunft erfragen | Brainstorming |
| 4 <i>Zukunftsweg</i> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Emotionalen Zugang zu den beruflichen Optionen finden</i> • <i>Visualisierung</i> | <i>Time Line</i> |
| 5 Abschluss | <ul style="list-style-type: none"> • Abrunden des Termins • Dank für die Beratung und Verabschiedung | Gespräch |

Die *kursiv* hervorgehobenen Aspekte stellen den Kern dieses Artikels dar und werden jeweils detaillierter erläutert.

2.2 Durchführung der Beratungssitzung

Die Beratungssitzung hat im Oktober 2012 stattgefunden. Die Prozessschritte 1 bis 4 erfolgten in einem ersten Arbeitsblock von eineinhalb Stunden Dauer. Es folgte eine Pause mit kurzem Spaziergang, anschließend nochmals eine Stunde Arbeit an den Schritten 4 und 5.

Wie oben angesprochen werden in diesem Artikel zwei Methoden besonders fokussiert:

- Methode Systemblüte im Prozessschritt 2, Status Quo
- Methode Time Line im Prozessschritt 4, Zukunftsweg

Fokus I: Methode Systemblüte im Prozessschritt 2 „Status Quo“

Wesentliches Ergebnis aus Prozessschritt 1, der Auftragsklärung, war der *Auftrag* der Klientin an die Sitzung: „Ich möchte nach dem heutigen Termin etwas mehr Klarheit haben dazu, wie es beruflich bei mir weiter gehen soll.“

Nicht zentral waren hierbei für die Klientin ganz konkrete erste Schritte, die etwa eine Entscheidung bedeutet hätten, an *wen* Bewerbungen zu richten wären, sondern mehr Klarheit dazu, in welche *grundsätzliche Richtung* die berufliche Entwicklung eigentlich gehen könnte.

Im zweiten, hier beschriebenen Prozessschritt verfolgte ich das Ziel, mit der Klientin zunächst mehr Klarheit zur aktuellen Situation zu erarbeiten und setze dabei die Methode der Systemblüte ein (vgl. Brüggemann, Ehret-Ivankovic & Klütmann 2009). Ich erläuterte der Klientin, dass ich zunächst schrittweise erheben wolle, in welchen *Rollen* sie sich aktuell wiederfinde und welche *Aufträge* aus diesen Rollen heraus an sie gestellt werden.

Wir begannen mit den Rollen: ich bat die Klientin, im ersten Schritt zu überlegen, welche Rollen sie aktuell in ihrem Leben innehatte und diese je auf eine ovale Moderationskarte zu schreiben. Sie benannte die Rollen im Gespräch und notierte sie auf Karten, so dass wir insgesamt acht Blütenblätter an die Pinnwand bringen konnten. Das Zentrum ihrer Blüte, „ICH“, hatte ich bereits geschrieben und an der Wand platziert.

Anschließend bat ich die Klientin, für jede der Rollen zu prüfen, welche Aufträge für sie aus dieser entstehen – seien es Aufträge, die von anderen Personen direkt an sie heran getragen werden oder die sie selbst innerhalb dieser Rolle zu hören glaubt. Die Klientin notierte die Aufträge jeder Rolle auf je eine rechteckige Karte und wir ergänzten diese an der Wand.

Wir betrachteten und besprachen die Abbildung. Während der Erläuterungen der Klientin entstanden vereinzelt Ergänzungen, die ich nach Rücksprache mit ihr noch auf den Karten als weitere Aufträge hinzufügte. Abbildung 2.1 veranschaulicht das Gesamtbild.

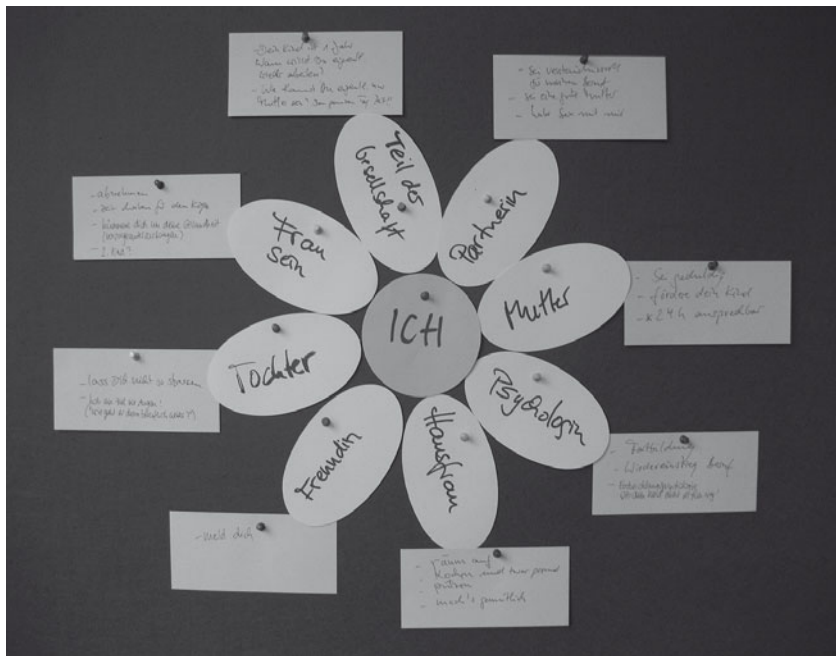


Abb. 1.2 Systemblüte (Rollen und Aufträge) in Prozessschritt 1, Status Quo

Im weiteren Gespräch befassten wir uns zunächst noch weiter mit der Systemblüte, beispielsweise damit, wie groß die einzelnen Blütenblätter, also Rollen, von der Klientin wahrgenommen werden. Die Klientin erläuterte dies und es zeigte sich, dass insbesondere die Rollen Hausfrau, Mutter und Partnerin aktuell deutlich mehr Raum einnehmen als die anderen.

Im dritten Prozessschritt, den ich hier nur zum Verständnis des Übergangs zu Prozessschritt 4 kurz beschreibe, verlagerte ich meine Fragen zu möglichen Zukunftsvorstellungen. Ich bat die Klientin, mir mögliche Ideen zu nennen, die ihr mit Blick auf ihre eigene berufliche Zukunft in den Sinn kamen. Während ihrer Erzählung notierte ich die Ideen auf großen, runden Moderationskarten, die ich vorerst bei mir am Tisch behielt.

Fokus II: Methode Time Line im Prozessschritt 4 „Zukunftsweg“

Wesentliche Ziele der Arbeit mit der Time Line Methode waren in diesem Schritt, mögliche berufliche Zukunftswege zu visualisieren und emotional erfahrbar zu machen.

Ich erläuterte der Klientin kurz die Methode. Zur Veranschaulichung legte ich ein rotes Seil auf den Boden, das ihre Lebenslinie darstellen sollte und platzierte zur zeitlichen Verankerung am Seil entlang drei verschiedene Zeitpunkte:

1. „Jetzt“ (Gegenwart)
2. „Entscheidung getroffen“ (nähere Zukunft)
3. „Zuuukunft“ (fernere Zukunft)

Der Zeitpunkt „Zuuukunft“ – in der Schreibweise ganz bewusst in die Länge gezogen, um damit die zeitliche Entfernung zum Ausdruck zu bringen – lag am Fenster des Raumes. An diesem Punkt begannen wir mit der Arbeit. *„Die erste Einheit steht ganz im Zeichen des Herbeiführens einer konstruktiven inneren Haltung. An ihrer professionellen Time-Line kann sie (die Klientin) diese Haltung am besten in der fernen Zukunft entwickeln (...).“* (zit. nach Theuretzbacher & Nemetschek 2011, S. 138).

Der Klientin erläuterte ich, dass ich gern mit ihr an einer fernerer Zukunftsvorstellung arbeiten wolle und dass dies heißen würde, sich auf eine kleine Phantasiereise zu begeben. Die Klientin willigte dem ein und stellte sich an den Zeitpunkt „Zuuukunft“ mit Blick aus dem Fenster. Ich instruierte ähnlich wie in einer Phantasiereise einige Aspekte, beispielsweise:

- Finde einen guten Stand, spüre deine Füße auf dem Boden
- Atme ruhig ein und aus
- Versuche dich gedanklich einige Jahre in die Zukunft zu versetzen
- Du bist glücklich und zufrieden mit deinem Leben

Nach einiger Zeit:

- Welche Bilder siehst du in deinem Zukunftsbild?
- Wie lebst du?
- Mit welchen Aufgaben und Themen beschäftigst du dich?
- Bist du berufstätig?
- Wie fühlst du dich?

Nach einiger Zeit:

- Versuche die Bilder, die in dir entstanden sind, in Erinnerung zu behalten
- Versuche auch, die Gefühle in dir zu verankern

Wir beendeten die Phantasiereise und die Klientin kam gedanklich zurück in die Beratungssituation. Ich frage sie, welche Bilder und Gefühle ihr in der Zukunftsvorstellung durch den Kopf gegangen sind. Anschließend notierte ich auf einem Blatt Papier, was sie berichtete und legte die Notizen anschließend an den Zeitpunkt „Zuuukunft“ (Abbildung 2.2).

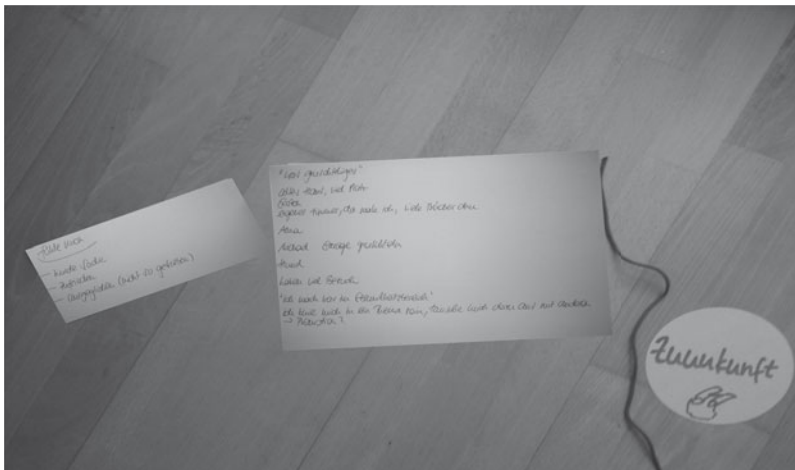


Abb. 2.2 Time Line, Ausschnitt Zeitpunkt ferne Zukunft

Zentral waren in der Vorstellung der fernen Zukunft weniger die ganz konkreten Ideen und Tätigkeiten, sondern das *Gefühl*, das mit der Vorstellung einer positiven Zukunft einherging.

Im nächsten Schritt brachte ich die Zukunftsideen, die ich im Brainstorming der Klientin in Prozessschritt 3 notiert hatte, auf den Boden und verband jeweils ein Seil in einer anderen Farbe im Sinne eines konkreten Weges vom Zeitpunkt „jetzt“ mit ihnen, siehe Abbildung 2.3.



Abb. 2.3 Time Line, verschiedene Zukunftsvarianten und -wege, zwischenzeitlicher Stand

Im Folgenden bat ich die Klientin, die Zukunftsvarianten nacheinander zu betrachten und abzuschreiten und dabei zu prüfen, ob diese sie näher zu ihrem fernen Zukunftsbild „Zuuukunft“ (in Abbildung 2.3 nicht zu sehen) führen.

Die Klientin schloss dabei sofort eine zuvor benannte Zukunftsversion aus und entfernte sie aus dem Modell („Teilzeit-Wiedereinstieg in Reha-Psychologie“). Zudem wurden im weiteren Verlauf einige neue Zukunftsoptionen ergänzt (zum Beispiel „alles ist gut genau so wie es ist“).

Die Klientin schritt die überarbeiteten zur Wahl stehenden Optionen ab und prüfte, ob sie einen möglichen Weg in Richtung der fernen Zukunftsvorstellung darstellten. Sie fasste dabei im weiteren Verlauf verschiedene Optionen zusammen oder brachte sie in bestimmte zeitliche Abfolgen. Ihre Hinweise und Gedanken, die sie beim Abschreiten und Bewerten der Optionen nannte, ergänzte ich jeweils auf blaue und grüne Karten (siehe Abbildung 2.4).

Praxisfelder der systemischen Beratung

Lieser, C. (Hrsg.)

2014, X, 213 S. 54 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-04737-5