PPSB Hamburg

Ott, Schader, Käsgen & Partner_innen

Betr.: Analoge Fortbildungen - Digitale Fortbildungen

Das PPSB-Hamburg arbeitet seit über 31 Jahren schwerpunktmäßig im norddeutschen Raum. Die Aufträge liegen in der Supervisions- und Organisationsberatung und im Fortbildungsbereich des sozialen Sektors, der kommunalen Verwaltung und im Gesundheitswesen.

2020 hat uns die Pandemie kalt erwischt. Wie die gesamte Republik waren auch wir nicht auf diese Krise vorbereitet und mussten uns ab dann quasi minütlich mit ihr entwickeln.

Die großen Fragen, die auf uns einschlugen, waren:

- Wie können wir unsere Arbeit so gestalten, dass die Kund_innen und wir als Institut gesund durch die Krise kommen?
- Wie können wir uns wirtschaftlich aufstellen, um über die Krise nicht ins Aus zu rücken?
- Wie können die juristischen Weisungen der Regierung umgesetzt werden? Müssen wir darüber hinaus, weil wir die Nöte der Menschen, die wir betreuen, kennen, nicht eigene Maßnahmen ergreifen, um Schutz zu gewährleisten?
- Wie versorgen wir uns mit Schutzmöglichkeiten und holen uns den Abstand in unsere Arbeit, die traditionell vom Spannungsfeld zwischen Nähe und Abgrenzung geprägt ist?
- Wie behalten wir die Ruhe und Souveränität, um den immer stärker belasteten Menschen in unserem beruflichen Umfeld gerecht werden zu können?
- Wie gehen wir mit den uns neuen, egoistischen und aggressiveren Verhaltensweisen, die wir beobachten, um?
- Was setzen wir unseren eigenen Schwächen entgegen, um nicht den Spaß und die Freude zu verlieren?

In diesem Klima entstanden dann an unterschiedlichen Punkten unserer Gesellschaft Bemühungen, die bereits vorhandenen Homeoffice- und Online-Ideen stärker zu nutzen.

Die Kostenträger von Therapie nutzten und nutzen solche Programme als Überbrückungshilfen bis zum Beginn einer Therapie. Es gibt schon lange hilfreiche Online-Angebote im Sinne einer Niedrigschwelligkeit oder um Bedarfe zu decken, die ansonsten nicht abdeckbar sind. Also häufig im Sinn einer Überbrückung oder Notlösung.

Online-Angebote waren am Anfang der Pandemie im ersten Lockdown oft die einzige Möglichkeit, um überhaupt mit Hilfesuchenden und mit Kund_innen in Kontakt zu bleiben. Auch nach dem ersten Lockdown blieb der Ruf nach Kontaktreduzierungen und die Online-Angebote blieben an manchen Stellen bestehen, auch dann, als es nicht mehr ganz so notwendig gewesen wäre.

Aus unserer Sicht stehen wir nun vor einer Neukonstruktion von Online-Angeboten. Unter der Überschrift „Kontaktvermeidung“ und „Infektionsschutz“ flossen weitere Argumente in die Diskussion: Die Verringerung von Fahrzeiten, die größere Flexibilität, die Kostenersparnis in Bezug auf Räumlichkeiten, die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeit und andere Aspekte mehr wurden von den Online-Arbeit Befürworter_innen benannt.

Auch bei den Fortbildungsträgern entstanden aus der Not des ersten Lockdowns erste Umstellungen auf Webinare. Diese Angebote waren nur kurze Zeit ausschließlich als Notprogramme ausgewiesen. Bald erkannten die ersten Institute über die Kontaktvermeidung hinaus die Vorteile, die mit Webinaren verbunden sind. Ein neuer Markt eröffnet sich, Fortbildungs- und Beratungsangebote sind nicht mehr regional, sondern national ja sogar global denkbar. Es können außerdem Kosten gespart werden, die ansonsten mit dem Vorhalten von Räumen, Fahrzeiten und anderen Serviceleistungen verbunden sind. Gleichzeitig kann die Anzahl der Teilnehmenden - quasi unendlich - vergrößert werden.

Die Beratungs- und Fortbildungsträger gewöhnten sich immer mehr an die Situation und auf die Frage: „Stell Dir vor, die Pandemie ist vorbei, Deine Arbeit hat sich inhaltlich und wirtschaftlich zu Deinen Gunsten durch die Technisierung deiner Tätigkeit verändert: Was hast du dazu beigetragen?“ werden viele sagen:

„Weiß ich auch nicht - das hat sich so ergeben.“

Es gibt keine gründlichen Untersuchungen zu den Auswirkungen dieser Umstellung und es gibt keine Evaluation der Wirksamkeit dieser Entwicklung. Die Entscheidungen wurden und werden aus einem aktuellen Handlungsdruck und als Notlösung getroffen. Doch die langfristigen Auswirkungen spielen, bereits seit einem Jahr, keine Rolle.

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Pädagogik, auf die Fortbildungslandschaft, auf Arbeitsbedingungen, auf Wirtschaftlichkeit und auf den Menschen im Einzelnen?

Dieses Bild haben wir zum Anlass genommen, einen etwas genaueren Blick auf den Wandel von präsenzbasierten Beziehungsarbeit hin zu videobasierter Arbeit zu werfen.

Dabei nutzen wir unsere Erfahrungen aus einem Jahr digitalem Arbeiten und unserem theoretischen Kontext des systemischen Denkens.

Wir möchten unsere Überlegungen transparent machen für alle PPSBler_innen und bitten Euch, ebenfalls über dieses Thema zu diskutieren frei nach dem systemischen Leitspruch:

Soziale Wirklichkeit wird linguierend in Kooperation konstruiert.

Für uns steht außer Frage, dass onlinebasierte Fortbildung in der aktuellen Zeit eine notwendige Lösung ist, um Kontakte in Hinblick auf die Verbreitung des CoronaVirus zu

reduzieren. Unsere Überlegungen stellen nicht diese Lösung in einer Notlage in Frage. Wir möchten gerne eine grundsätzliche Haltungsdiskussion in Bezug auf onlinebasierte Angebote anregen, da wir davon ausgehen, dass vieles von dem „was sich jetzt so ergeben hat“ auf einmal als Normalität angesehen wird, ohne dass es eine gründliche Beschäftigung mit den Auswirkungen gab. Wir haben im Folgenden den Fortbildungsbetrieb in den Mittelpunkt gestellt. Die Überlegungen lassen sich aber auch gut auf andere Arbeitsbereiche übertragen.

Diskussionsergebnisse der lehrenden Partner_innen des PPSB-Hamburg

Wir machen aktuell Erfahrungen als durchführendes Institut von Zoomfortbildungen und Supervisionen im Sinne eines Notprogrammes mit dem Ziel, den sichernden Kontakt zu den ratsuchenden Menschen und Fortbildungsteilnehmer_innen halten zu können und die Beziehung als Hilfeanbieter zu den Hilfesuchenden zu erhalten. Mit den Unterbrechungen, in denen Präsenzzeiten möglich waren, ist das die Situation seit März 2020.

Außerdem haben wir einen Erfahrungsaustausch darüber mit anderen Referent_innen und Anbietern überwiegend aus dem Kontext der Dachverbände SG und der DGSF geführt.

Hinzu kommen Erfahrungen mit der „persönlichen“ Kommunikation einer ganz anderen Art auf familiärer und freundschaftlicher Basis mit Menschen über weite Entfernungen. Besonders hier wurde von den Betroffenen schnell erlebbar, wie sehr der emotionale und sinnliche Teil der Wahrnehmung im Onlinekontakt verloren geht.

Wir haben in dieser ersten Zeit unseres „Notprogramms in Schließungszeiten“ folgende Haltung eingenommen: Wenn die Kund_in oder wir das Schutzbedürfnis und eine kontaktlose Beratung gewünscht haben, haben wir versucht, eine videogestützte Arbeit zu initiieren. Das ist von vielen Kund_innen gerne angenommen worden. In Gruppenangeboten (Supervision und Beratung) waren natürlich, bedingt durch individuell variierende Einschätzungen der Gefährdungslage, auch unterschiedliche Meinungen vorhanden, jedoch war es (bis auf wenige Ausnahmen) immer möglich, sich am vermeintlich „schwächeren“ Mitglied in der Gruppe solidarisch zu orientieren.

Mediale Supervisionen im Arbeitskontext sehen wir als notwendige (wenn auch nicht optimale) Unterstützung für die Fachleute. Wir versuchen immer wieder auf Präsenztermine hinzuwirken. Wenn das abgelehnt wird, halten wir es aber dennoch für wichtiger, dass überhaupt ein Austausch und Reflexionsmöglichkeiten angeboten werden. Kontakt halten bietet Sicherheit und das Gefühl: Wenn alles wieder gut ist, kann ich anknüpfen.

Für die Fortbildungen haben wir als Institut die Verantwortung für eine Entscheidung getroffen und haben, je nach der aktuellen Lage, alle Veranstaltungen in Präsenz oder alle Veranstaltungen Online durchgeführt. Dabei war es zu jeder Zeit und in jeder Entscheidung - das haben wir schnell gelernt - unmöglich und eine Illusion, eine Situation herzustellen, mit der alle Fortbildungsteilnehmer_innen und auch wir als Lehrende zufrieden waren. Zu groß waren und sind die Unterschiede in den individuellen Einschätzungen und Ideen zur jeweils aktuellen Situation. Das Wissen um die Erzeugung von Unzufriedenheiten – egal, durch welche Entscheidung, war uns dabei dennoch immer wieder Antrieb, die unterschiedlichen

Möglichkeiten intensiv zu diskutieren. Der verantwortungsvolle Umgang mit der Pandemiesituation steht und stand für uns immer im Vordergrund.

Systemisch - theoretischer Zugang zum Thema

Ein Leitsatz, der von Watzlawick angestoßen wurde, heißt: **Man kann nicht nicht kommunizieren.**

Dabei gehört zur Kommunikation die sprachliche Ebene, aber auch Gestik, Mimik und auch das Schweigen. Durch die Kommunikation über neue Medien werden die paraverbalen Kommunikationswege abgeschwächt bzw. unterbunden.

- Die Mimik ist schwächer erkennbar. Durch Mimik wird häufig Feedback organisiert: „Es ist interessant“, „ich höre zu“, „ich habe Fragezeichen“, „ich finde es langweilig“, „ich verstehe das nicht“ und anderes mehr. Dieses Feedback ist entsprechend abgeschwächt beziehungsweise anfälliger für Fehlinterpretationen.
  Technische Probleme sorgen für zusätzliche Irritationen in der gegenseitigen Beobachtung und lösen dann Phantasien in der beobachtenden Person aus, die ihr Verhalten wiederum auf die vom Computer (schlechter Empfang usw.) hervorgebrachten Bilder abstimmt. Es entstehen Probleme durch den Einsatz von Technik.
  Verzerrte Bilder bringen verzerrte Kommunikation hervor. Beobachtungen sind durch diese irrealen Bilder dominiert.

- Akustik wird nur eingeschränkt bis gar nicht wahrnehmbar. In Gruppen müssen die Mikrophone häufig ausgestellt sein, damit die Leitungen stabiler sind und die Veranstaltung nicht durch Nebengeräusche gestört wird. Dadurch fallen alle direkten Kommentierungen in Form von Lautäußerungen weg. Auch ein nervöses Klicken mit dem Kugelschreiber oder das Trommeln mit den Fingern ist nicht mehr wahrnehmbar. In einer Präsenzveranstaltung wären das wichtige Hinweise, die von Lehrenden oder anderen Gruppenteilnehmer_innen aufgegriffen werden können. Die Reaktionszeiten bei den Sprachbeiträgen sind länger und nur in stark regulierter Form möglich – der Reihe nach, Mirko an, sprechen, Mikro aus. Dynamische Kommunikationsprozesse gehen fast gänzlich verloren.

- Geruch ist nicht wahrnehmbar – doch, der Computer riecht und deinen PC riechst du dann vielleicht unter der Prämisse, dass dies wohl mein Gegenüber sei.
  Meinen Geruch nehme ich nicht wahr, weil ich keinen Unterschied wahrnehme zu anderen Situationen - ich rieche immer so. So ist mein Wahrnehmungssystem geordnet. Jetzt sehe ich jemanden ganz nah und nehme an, ich muss ihn ja wohl riechen und sortiere den Geruch, der mich umgibt, dem Gegenüber zu – dann stimmt meine Systemordnung nicht.
  „Die oder den kann ich nicht oder gut riechen“ sind für uns wichtige Orientierungspunkte in der Beziehungsgestaltung. Sie werden, wie alle anderen sinnlichen Wahrnehmungen, im medialen Kontakt ganz oder teilweise ausgeklammert.

Auch Angst, Stress oder Aufregung haben einen Geruch, den wir wahrnehmen können.Diese Signale geben uns Hinweise darauf, was eine angemessene Reaktion sein könnte.

- Die Gestik und das Körperbild sind stark reduziert. Die Körpersprache ist nicht wahrnehmbar. Diese Signale waren auch bisher nicht im Focus unserer Beobachtung und kein großer Bestandteil unserer theoretischen Diskurse. Sie spielen jedoch in der Alltagswahrnehmung und damit in der Gestaltung der Beziehung eine große Rolle. Viele Signale sind nicht zu erkennen: Schwitzen, Erröten, Zittern, Anspannung…

Dennoch wird kommuniziert und die Kommunizierenden haben weniger Möglichkeiten, Wahrnehmungen zu überprüfen. Anlässe zum Nachfragen fehlen, da es weniger ambivalente Kommunikation gibt. Die Wahrscheinlichkeit von Missverständnissen steigt zwangsläufig an.

Der Kommunikationsfluss ist aufgrund der technischen Gegebenheiten verlangsamt. Alle nacheinander, keine überschneidenden Kommentare. Spontanität wird mit technischem Knockout bestraft („Ich hab Dich nicht verstanden.“ „Jetzt habe ich keinen verstanden.“).

Digitale Kommunikation in einer Gruppe kommt Menschen zu Gute, die auch bisher schon ein eher dominierendes Sprachverhalten gelernt hatten. Laut sprechen, sich gerne in den Mittelpunkt stellen, keine Scheu davor haben, zu unterbrechen. Wenn mehrere Menschen gleichzeitig versuchen, etwas zu sagen, setzt sich die lauteste Stimme durch. Verhaltensweisen, die uns bisher eher an den Rand der Akzeptanz gebracht haben wie z.B. das Schreien, wird als hilfreich und erfolgversprechend erlebt. Eine Paradoxie setzt sich heimlich still und leise durch: Wenn ich laut genug bin, komme ich an die Reihe und verschaffe mir so Gehör - Gewaltkommunikation ist erfolgsversprechend und wird gefördert. Menschen, die ihre Kommunikationsbedürfnisse mehr durch ruhige Zeichen, durch Mimik oder Körperhaltung signalisiert haben, haben es vermutlich schwerer. Wenn wir uns nach einigen Monaten fragen: „Woher und wie kommt das denn?“ werden wir vermutlich erneut antworten: „Das hat sich so ergeben.“

Ein weiterer Satz aus der systemischen Theorie, der ebenfalls von Watzlawick angestoßen wurde, ist: **Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt.**

Die Kommunikationspartner_innen passen sich konstant an die von ihnen gemachte Beobachtung an. Da beide um diesen rekursiven Verlauf wissen, wissen sie auch um die Wahrscheinlichkeit, sich nicht verstehen zu können. Da es keine objektive Wahrnehmung gibt, müssen sich Menschen immer wieder gegenseitig vergewissern und ihre Wahrnehmung miteinander abgleichen.

Dieser hochsensible Aspekt von Kommunikation wird durch die oben beschriebenen Einschränkungen der Wahrnehmungsmöglichkeiten auf die Spitze getrieben. Zudem fehlt in digitalen Formaten die Beziehungsebene oft komplett. Sie ist zwar möglicherweise durch alte Erfahrungen vorhanden, kann sich aber in diesem Raum nicht weiterentwickeln und ist blockiert – quasi eingefroren. Das zeigen viele Erfahrungen aus dem Bereich der beruflichen Supervision, in der das immer wieder ein Thema ist, wenn beispielsweise neue Mitarbeiter_innen ins Team kommen oder Konflikte bearbeitet werden. Die Teilnehmenden können den Beziehungsaspekt untereinander nicht lesen. „Bist du jetzt wohlgesonnen oder

kritisch oder gelangweilt?“ „Liegt es an der Technik, am schlechten Bild?“ „Wer lenkt sich gerade ab?“ Die Gestik ist gar nicht zur Gruppe organisiert, jede_r blickt in eine Kamera und alle anderen wissen nicht, wer wen oder was auf dem eigenen Bildschirm anschaut.

Durch die notwendige Selbstdisziplin in der Kommunikation geht ein großer Teil des Beziehungsaspektes verloren. Daraus kann die Beobachtung entstehen, dass es weniger Konflikte / Missverständnisse gibt. Unsere Erfahrung ist jedoch, dass diese unterdrückt werden, weil die Kommunikationsmöglichkeiten unbefriedigend sind.

Die Menschen können nicht im ganzheitlichen Kontakt miteinander sein. Die analoge Kommunikation ist stark eingeschränkt und findet so gut wie nicht statt. Dazu gehört z.B. auch, dass Humor oft nicht klappt.

Das Fehlen des Beziehungsaspektes lässt die Menschen auf der Beziehungsebene allein bleiben. Die Unmöglichkeit, den Computer in die Kommunikation eines sozialen Systems einzubinden, wird deutlich.

Eine Annahme Maturanas ist hier interessant: Seine These ist, **Organisation ist stabil und Struktur variabel**.

Der Mensch ist Mensch bis er aufhört, seine Bestandteile in immer den gleichen Relationen zueinander zu reproduzieren (Biologie) – die Struktur hingegen kann den Anforderungen an das jeweilige System angepasst werden.

Solange Menschen direkt miteinander in Präsenz kommunizieren, kann man sie auf ihre menschliche Organisation von Kommunikation orientieren. Ist der Computer und die dazugehörigen, ausschließlich digitalen, Strukturen nicht nur die Plattform, sondern Bestandteil des Kommunikationssystems (bezogen auf alle bisher gemachten Aussagen zu Kommunikation sozialer Wesen), muss es zu einer strukturellen Veränderung kommen, die die entstehende Anomalie kompensieren kann. In videobasierter Arbeit nehmen wir als Lehrtherapeut_innen eine durch das Medium hervorgebrachte strukturdeterminierte Form der Kommunikation wahr (weniger Fragen / Irritationen / Unsicherheiten und Ambivalenzen) und wir reagieren diesem technischen Setting entsprechend ebenfalls reduzierter. Die Teilnehmer_innen werden daraufhin immer weniger Signale geben, da sie sich nicht oder falsch verstanden fühlen. Irgendwann verstummen mehr und mehr oder gehen in die Rebellion.

Das Problem ergibt sich aus der Systemart des Computers. Er ist ein technisches, triviales System und deshalb auf der Beziehungsebene nicht koppelungsfähig mit einem biologischen, menschlichen System. Er ist nicht in der Lage, sich kreativ in die Kommunikation mit eigenen Entscheidungen einzubringen.

Immer wieder beziehen wir uns auch auf die **Theorie sozialer Systeme**. Ein wesentliches Kennzeichen von sozialen Systemen ist das Konzept von Mitgliedschaft. Die Mitgliedschaft in Fortbildungsgruppen ist relativ klar geregelt und in Präsenz, in einem physisch erfahrbaren Raum einfach erlebbar. Alle, die nicht das Recht auf physische Präsenz haben, sind keine Mitglieder der Fortbildungsgruppe und denen gegenüber gibt es eine Schweigeverpflichtung.

In digitalen Formaten gab es von Anfang an ein großes Unbehagen gegenüber den Softwareanbietern und den geltenden Datenschutzrichtlinien. Auf einmal mussten sich alle die Frage stellen, sind „die“ nun auch als Mitglieder dabei? Dürfen sie alles wissen und erfahren?

Digitale Fortbildungen, bei denen die Teilnehmenden zu Hause sind, stellen eine neue Herausforderung in diesem Kontext dar. Immer häufiger stellen wir fest, dass auch andere Menschen, deren Anwesenheit nicht abgesprochen ist, sich mit akustischen, manchmal auch mit visuellen Signalen einbringen, die Verunsicherungen nach sich ziehen. Nicht nach dem Motto „Big Brother…“, sondern eher: „Da ist doch noch eine_r“ – wer?“ Die intime Atmosphäre eines Beratungsgespräches oder einer Reflexionseinheit leidet. Kontrollbedürfnisse werden verstärkt. Das Vertrauen auf einen geschützten Raum ist in Frage gestellt.

Warum uns im PPSB Präsenzveranstaltungen so wichtig sind:

Entwicklungsförderung / Lernmöglichkeiten des Einzelnen

- Die Entwicklungsförderung / Lernmöglichkeiten des Einzelnen sind in medialen Formaten stark begrenzt. Erfahrungen können nur reduziert gemacht werden.
- Sowohl bei der Vermittlung von Inhalten, als auch bei der Übung von Methoden spielen die Emotionen und Befindlichkeiten der Teilnehmer_innen eine wichtige Rolle. Probleme sollen bearbeitet werden, biographische Themen werden berührt oder Krisen, die früher oder aktuell bei den Teilnehmer_innen bestehen, werden zum Thema. Das alles kann zu Situationen führen, die in der Fortbildung bearbeitet werden sollten und nach unserer Erfahrung maßgeblich zur Entwicklung von Berater_innen, Therapeut_innen und Supervisor_innen beiträgt. Hier sehen wir die größten Schwächen bei der Nutzung von Onlineformaten. Die Wahrnehmung solcher Emotionen durch die Lehrenden oder andere Teilnehmer_innen ist bereits durch das Medium stark erschwert. Wir sehen nur verkleinerte Gesichter, die Übertragung wird unter Umständen gestört. Nonverbale Kommunikation ist nur eingeschränkt möglich und bei vielen kleinen Bilder auf einem Bildschirm sowieso schwierig. Dadurch ist die Wahrnehmung von Emotionen massiv erschwert und Störungen werden vielleicht nicht bemerkt und angesprochen.Das Ausprobieren von Methoden ist medial nur eingeschränkt möglich, da sich die Akteure der Beratung nur in einem virtuellen Raum begegnen.
- Ein sich miteinander Bewegen im Raum ist nicht möglich, das Nutzen von Material ist begrenzt, da nicht alle alles haben, das gemeinsame „Draufschauen“ auf eine Visualisierung geht nie zeitgleich mit der Wahrnehmung des anderen.
- Ich kann nur dahin oder dahin schauen. Die Gefahr der Wahrnehmung von „Die_der …. übersieht mich ständig“ ist gegeben.
- Erfahrungen sind viel schlechter „verankert“, da so viele Wahrnehmungsbereiche ausgeschlossen sind. Jede_r macht in einem anderen Lernkontext Entwicklungsschritte. Das führt zu Isolation und hat keinen Platz für gemeinsame Erfahrungen.

- Start und Ende der Fortbildung werden nicht durch Anfahrt und Rückfahrt unterstützt. Zoom aus und zuhause sein, da fehlt ein Übergang für das Nachklingen, Abschalten und Verdauen. Ebenso fehlt der morgendliche Übergang vom Privatleben in den Fortbildungskontext beim Weg auf dem Fahrrad, in der Bahn, im Bus oder im Auto.

Gruppenprozesse

Unsere Basis in der Fortbildung sind Gruppen. In Gruppen ist es möglich, gemeinsam Erfahrungen zu machen, zu vergleichen und sich daran zu entwickeln. Vielfalt entsteht und der eigene Horizont kann sich in viele Richtungen erweitern.

Bei digitalen Veranstaltungen fallen die Gruppeneffekte nahezu komplett weg. Es gibt keine Plaudereien zwischendurch, kein kurzes Nachfragen: „wie hast Du das verstanden?“ Auch die so wichtigen Pausengespräche können nicht stattfinden, wenn sich alle sofort in Ton und Bild abschalten und die Pause anderswo verbringen als in der Gruppe. Wenn digital ernst genommen wird, sind auch die Intervisionsgruppen digital, so dass auch hier diese Erfahrungen nicht gemacht werden können. Nicht nur die positiven Gruppeneffekte fallen weg, sondern es ist auch kaum möglich, negative Gruppendynamiken zu bearbeiten. Die Bereitschaft in digitalen Veranstaltungen, über Schwierigkeiten und Probleme zu sprechen, ist wesentlich geringer. Die Teilnehmer_innen haben keine Solidarpartner_innen, konnten sich nicht über Irritationen verständigen und bleiben deshalb zum größten Teil isoliert mit ihren Wahrnehmungen. Konflikte lassen sich, auch wenn sie kommuniziert werden, viel schlechter bearbeiten.

Für die Lehrtherapeut_innen ist es sehr viel schwerer bzw. unmöglich, die emotionale Verfassung mehrerer Teilnehmer_innen im Blick zu haben. Bei unseren Fortbildungen besteht immer die Möglichkeit, dass Teilnehmer_innen durch Themen, Fragen, und Anforderungen in labile emotionale Zustände geraten. Ein „Gespür“ für diese Belastungen ist im medialen Raum vielen Störungen ausgesetzt bis hin zu nicht möglich.

Die Teilnehmer_innen können sich nicht gegenseitig unterstützen, wenn es nötig ist – gegenseitig Fürsorgemöglichkeit in direktem Kontakt fehlt.

Außerdem

- Rückversicherungen während eines Inputs durch einen Blick in die Runde gehen nicht. Dadurch wird es viel schwieriger, das Vortragstempo an das Tempo der Gruppe anzupassen. Die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Themen in den Seminaren bildet oftmals die Grenze des Onlineformates. Im Sinne unseres Konzeptes einer kooperativen Konstruktion von Wirklichkeit, ist die Diskussion der Themen und Entwicklung von eigenen Positionen, zentraler Bestandteil des Lehrens und Lernens systemischer Theorien. Eine reine Wissensvermittlung reicht da bei weitem nicht aus. Nach unserer Erfahrung mussten wir die onlinevermittelten Inhalte in den dann wieder stattfindenden Präsensveranstaltungen nochmal wiederholen.

Vieraugen-Gespräche mit einzelnen Teilnehmer_innen gehen nicht – z.B: Nachfragen bei Betroffenheit. Entweder ist es direkt für alle transparent oder es findet nicht statt.

Die Ablenkung ist unter Umständen groß. Kinder und Hunde etc. lassen sich nicht vom Zoom abhalten, sondern folgen ihren eigenen Bedürfnissen. Für die Menschen ist es viel schwerer, einen ruhigen und ungestörten Arbeitsplatz zu organisieren. Gleichzeitig ist nicht gewährleistet, dass andere Erwachsene oder Kinder zuhören. Das Vertrauen untereinander muss unendlich viel größer sein, als bei einer Gruppe, die sich gemeinsam zum Risiko verpflichtet eine neue Erfahrung in einem fremden Raum zu machen.

Methodische Tools sind schwerfälliger zu nutzen, wie etwa das Whiteboard im Unterschied zu einer Flipchart oder einem haptischen Whiteboard in Präsenz. Systembretter, das innere Team, Befindlichkeitskarten und ähnliches sind nur zu dem Preis, dass es keinen gemeinsamen Sichtkontakt gibt, nutzbar. Die sensiblen Einordnungen von emotionalen Reaktionen und Äußerungen, Mimik, Gestik sind so nicht möglich und zu unterstützen bzw. aufzufangen.

Zudem gibt es eine unterschiedliche Affinität von Teilnehmer_innen zu digitalen Angeboten. Manche finden es toll und können nicht genug davon kriegen. Sie arbeiten sich schnell ein und finden immer neue Möglichkeiten heraus. Das Arbeiten auf Distanz ohne persönlichen, körperlich wahrnehmbaren Kontakt liegt ihnen. Während auf andere eine neue Lernherausforderung zukommt, die sie mit Anmeldung an die Fortbildung nicht gewählt haben. Sie tun sich schwer damit. Sie lehnen „das Technische“ ab und konstatieren den Verlust persönlicher Begegnung und Wahrnehmung. Eine Blockade, etwas dazu zu lernen, entsteht oder vergrößert sich.

Warum sind Zoom oder andere Plattformen so anstrengend?

Zur Belastung durch dauernde Videoarbeit werden gerade erste Forschungsergebnisse bekannt. Ein neues Symptom erarbeitet sich einen Platz in der Diagnostik: Zoom Fatigue (Zoom-Erschöpfung). Forschende von der Stanford University haben das Phänomen untersucht und festgestellt, dass für die meisten Menschen die besondere Belastung in der videobasierten Arbeit durch den langanhaltenden intensiven Augenkontakt entsteht. Ein intensiver, sehr naher Blickkontakt, bei dem immer wieder überprüft wird, was der_die andere gerade denkt oder fühlt. Der Blick kann sich nicht schweifend durch einen Raum bewegen und mal bei dem einen und mal bei der anderen hängen bleiben. Es gibt das Gefühl, dass einen alle gleichzeitig anschauen, eine zutiefst stressbehaftete Erfahrung für das Gehirn. Für das Gehirn sind alle diese Gesichter Menschen, die ganz nah sind und es stellt sich permanent die Frage „Freund“ oder „Feind“. Die Folge ist ein hypererregter Zustand, der mehrere Stunden andauert.

Ein weiterer Punkt ist, dass wir uns permanent selbst anschauen. Wir sind uns dadurch dauernd unseres Aussehens bewusst, was im normalen Leben zumeist nur punktuell und mit festen Ritualen verbunden ist. Der Griff in die Haare, den viele auch von sich selbst kennen – mittlerweile haben es die meisten gelernt, dass das komisch aussieht und lassen es – aber der Prüfmodus bleibt. Vermutlich fragen wir uns auch permanent: „was denkt dieser Mensch und was zeigt sich da auf dem Gesicht?“. Für Menschen, die damit an sich schon ein Problem

haben, stellt die permanente Aufforderung, sich selbst anzusehen, eine hohe Belastung dar. Wenn sie den Bildschirm ausmachen, stellt es für die anderen eine Belastung dar, weil sie keine Möglichkeit haben, eine Einschätzung zu der Person herzustellen. Was genau dieses langanhaltende sich selbst anschauen noch bewirkt, wird sicherlich noch ein spannendes Forschungsfeld sein.

Was spricht für Online-Angebote jenseits einer Übergangs- oder Notlösung und jenseits von Niedrigschwelligkeit?

Alle Teilnehmer_innen haben die Möglichkeit, sich eine eigene, isolierte Lernumgebung zu kreieren. Diese bleibt unbeeinflusst von den anderen Teilnehmenden. Die Teilnehmenden können regulieren, wieviel Einfluss sie von außen zulassen und welchen Einfluss sie nicht zulassen. Es kommt einer Einzelfortbildung nahe. „Ich lerne für mich und mit reduziertem Austausch, ohne störende Gruppendynamik“. Ähnlich wie im Konzept einer Fern-Uni. Das entspricht jedoch nicht unserem Lernansatz.

PPSB-Hamburg, März 2021