

# SYSTEMISCH ORIENTIERTE PSYCHOTHERAPIE UND BERATUNG

**Oktober 2010**

© IAM (*Institut für angewandte Menschenkunde*)  
*Materialien, Seminare und Projekte: [www.iam.or.at](http://www.iam.or.at)*

# **ÜBUNG:**

***Brainstorming in 3-4er Gruppen; 15min***

- *Wer bzw. was redet alles dabei mit, dass wir uns hier an diesem Ort befinden*
- *um an einem Seminar über systemische Zugangsweisen und Methoden in Beratung und Therapie teilzunehmen?*
- *Denken Sie an Personen in Beruf- und Privatleben, Motive, Pflichten, Vorstellungen, Bedürfnisse, Interessen ...*

# IN ALLER KÜRZE:

## Wodurch sind systemische Vorgehensweisen gekennzeichnet?

- **Haltung:** sich als Mensch zeigen und den Klienten als Menschen sehen; die eigene Perspektive als subjektiv erkennen; das eigene Tun ständig mit reflektieren und sich immer neu auf die Suche nach neuem Verstehen begeben wollen; Zugang ist das wichtigste
- **Interessensfokus:** Zusammenhänge aller Art, die eine Eigendynamik entwickeln; Orientierung an Ressourcen und bereits vorhandenen Lösungsdynamiken
- **Arbeitsweise:** genau und differenziert hinschauen, hinhören, mitfühlen und mitdenken; immer wieder neu mit den Verstehensversuchen beginnen;
- **Tipps und Tricks:** diverse methodische Anregungen, ausgehend von dieser Haltung und diesem Interessensfokus Therapie zu gestalten; spezifische Fragen stellen; Externalisierende Techniken

# THEORIEBEZUG

## Die von SystemikerInnen verwendeten Theorieelemente legen folgendes nahe:

- das eigene Denken und Wahrnehmen hinterfragen,
- Probleme und Lösungen haben in ihrer Entstehung und Wahrnehmung sozialen (und damit auch sprachlichen) Charakter
- es ist sinnvoll, auch auf Funktionierendes und Gegenwärtiges zu achten,
- der Klient bestimmt über sein Problemverständnis und seine Lösungswege; man kann ihn nicht direkt beeinflussen
- Es wird vor allem mit den Alltagstheorien der Klienten selbst gearbeitet.

# THEORIEBEZUG

Die systemische Theorie vermittelt eine Anleitung zu einem Denken, das dazu verhilft, sich immer wieder von neuem auf die Suche nach Verstehen zu begeben.

- *Zu Zusammenhängen zwischen Theorieaspekten und praktischen Implikationen siehe Arbeitsblatt.*

# IDEEN

- Lebewesen lassen sich von außen nicht bestimmen, doch sind sie durchaus beeinflussbar, wenn der "Einfluss" ihrer aktuellen Struktur entspricht.
- Interventionen in komplexe Systeme hängen in ihrer Wirksamkeit nicht in erster Linie von den mit der Intervention verbundenen Intentionen, sondern von der Operationsweise und damit der Resonanz des Systems ab, in das interveniert werden soll.
- Jede direkte Verhaltenslenkung oder Handlungsanweisung nach dem Muster trivialer Maschinen wird ausgeschlossen.
- Jedes System bewegt sich auf ihm entsprechende Lösungen zu

# Folgerungen:

- Die Wahrnehmung und Interpretation des Verhaltens bzw. der Beschreibungen der KlientInnen erfolgt aus einer Beobachterposition heraus
- im Fall der Therapeutin eines Menschen, der in einem spezifischen Kontext um die Erhaltung von Rahmenbedingungen und eigener Arbeitsfähigkeit bemüht ist und einen bestimmten Erfahrungshintergrund und Denkhorizont hat.

# HALTUNG

- **Das Verhältnis zwischen TherapeutIn und KlientIn ist partnerschaftlich**, Klienten werden in ihrer Autonomie und potentiellen Fähigkeit zur Selbstorganisation respektiert.
- SystemikerInnen versuchen das zu sehen, was die Klienten (für sie selbst und für andere) liebenswert, “schön” macht (**auf das das Starke, Lebendige, Individuelle, Eigene**) – sie sprechen das an, wo etwas zu schwingen beginnt, wo Dynamik entsteht und sich Lernprozesse entfalten.

# HALTUNG

- **Sie stoßen Prozesse der Kontaktnahme (zu sich und anderen) an bzw. versuchen, Bewegungen der Selbst-Kreation und der Kreation neuer Erzählungen zu entdecken und zu benennen.**

# HALTUNG

- Dabei halten sie eine **Balance aus geeigneter Ähnlichkeit** (im Sinn von Anschlussfähigkeit – um den Zugang zum Klienten und seine Interessen nicht aus den Augen zu verlieren)
- **und geeigneter Unterschiedlichkeit** (um ihm Anregungen zu bieten). Ihr Vorgehen ist weder methodisch noch theoretisch festgelegt, sondern ausgezeichnet durch eine zugleich ernsthafte und authentische als auch spielerische Suche nach alternativen Möglichkeiten

# **GIBT ES EIN SYSTEMISCHES MENSCHENBILD?**

- Ein Lebewesen ist ein Gefüge biologischer Prozesse. Das Bewusstsein ergibt sich aus einem Gefüge psychischer Prozesse. Die Person ist ein Resultat sozialer Prozesse.
- Was Menschen als ihr „Ich“ bezeichnen ist das aktuelle Ergebnis vielfältiger Bewusstseins- und Kommunikationsprozesse, die in ständiger Wechselwirkung miteinander stehen.

Ein Mensch lässt sich aus systemischer Sicht sowohl als zentrale Einheit denken als auch als Vielfalt von Teilen und Prozessen, die miteinander interagieren.

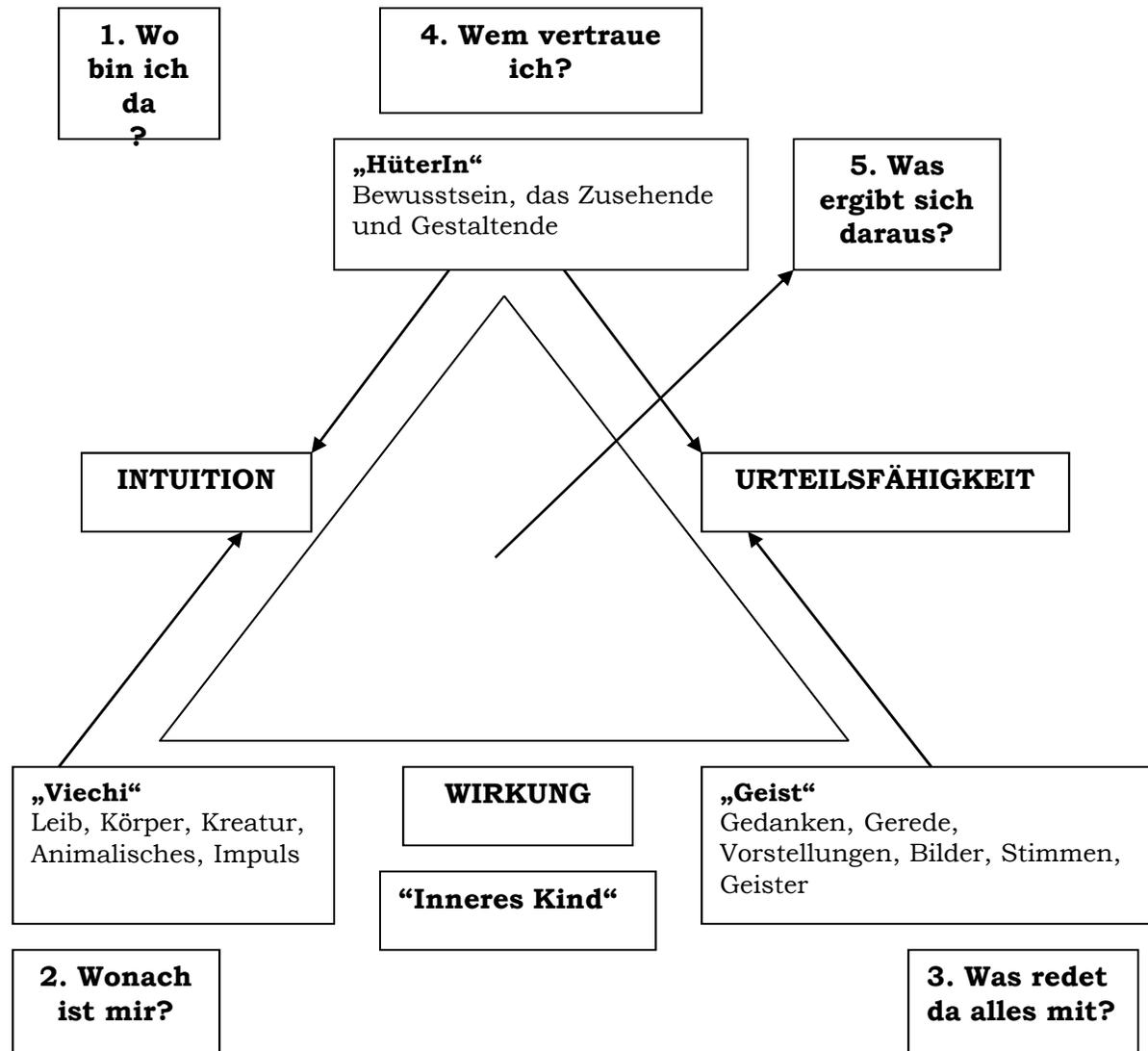
- **Metaphern, die Psyche multipel beschreiben**, greifen seine innere Zerrissenheit auf und versuchen, diese für ihn selbst handhabbar zu machen. Der Mensch erinnert sich an verschiedene soziale Situationen und wie unterschiedlich er sich dort erlebt und verhalten hat.
- Sein Körper zeigt ihm aber, dass es sich dabei immer um ihn selbst gehandelt haben muss. **Die Geschichte eines zentralen Persönlichkeitskerns** erzählt darüber, wie er sich grundsätzlich sieht und versteht, mit welchem Lebens-, Welt- und Menschenzugang, welchen Werten und ideologischen Ausrichtungen er sich identifiziert und welches Bild er anderen über sich vermitteln will.

# **These: Zugang zu Menschen ist in Psychotherapien das wichtigste.**

- Als Psychotherapeutin stehe ich im Dienst der Menschen, die da sitzen - nicht im Dienst meiner Theorie- und Methodenbezüge.
- Um Zugang zu Menschen zu finden ist es notwendig, Menschen zu kennen. Damit ist allerdings nicht theoretisches Wissen gemeint - es geht nicht um Kenntnisse „über“ Menschen, sondern um ein Erfahrungswissen, ein Begreifen, das berührt und gleichzeitig ermöglicht, direkt und offen miteinander zu reden.
- Es hat mit der Bereitschaft zu tun, sich auf dieses andere Lebewesen und das, was es umgibt, ohne Angst und Vorbehalt einzulassen.

# Wie ich persönlich Menschen sehe und in Therapien mit ihnen umgehe

- Meine ethologische Perspektive legt mir nahe, Menschen als **animalisch geprägte Wesen** in den Blick zu nehmen.
- Gleichzeitig leben diese „Viecher“ in einer **sozialen und geistigen Welt**, die sie beeinflusst und fallweise auch beeinträchtigt. Wer oder was da alles mitredet und wie das mit der jeweils spezifischen Situation und dem eigenen Zustand zusammenhängt, ist für mich der Kern systemischer Arbeit.
- Darüber hinaus sehe ich Menschen aber auch als **Gestalter einer Welt, die sie sich selbst erschaffen** – metaphorisch gesprochen als Hüter und Hüterinnen ihres „Viechs“ und ihrer existenziellen, sozialen, psychischen und geistigen Welt.



# Ein Bild über das was einen Menschen zusammensetzt

# Wildgehen

- Man kann - auch bei noch so viel Erfahrung - nicht sagen, was genau ein Mensch braucht, um dorthin zu gelangen, wo dann vieles von ganz von alleine geht.
- Wonach dem „Viech“ ist, was da alles mitredet und wem im eigenen Inneren vertraut wird, ist jedenfalls jedermanns (-fraus) eigene Angelegenheit.

# Wildgehen

- Wenn ich persönlich aufmache, um mit jemandem eine Therapie zu beginnen, ist das deshalb für mich wie **Wildgehen** in einer gemeinsam zu entdeckenden Landschaft.
- Ich möchte dabei weder zuviel methodische Vorgaben, noch zuviel theoriebezogene systemische Menschenbilder im Kopf haben. Das womit wir uns da beschäftigen, ist einfach komplex genug.

# Worum geht es ganz konkret?

- Da gegenüber sitzt ein unglückliches menschliches Lebewesen und redet von Zuständen. Sein Gesicht, seine Haltung sprechen mit.
- Es erzählt von seinen Schwierigkeiten, Bedürfnissen und von all dem, was ihm sonst noch wichtig ist. Es will von etwas weg und zu etwas hin. Es versteht sein Leben und sich selbst nicht mehr.
- In seinem Kopf gibt es anscheinend jede Menge Vorstellungen (u.a. eben auch Ideen darüber, wie Menschen sind und sein sollen).

# Worum geht es ganz konkret?

- Da sitzt auch ein anderes menschliches Wesen, das ebenfalls Zustände, Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Ziele und diverse Vorstellungen und darüber hinaus eine professionelle Rolle und einen spezifischen Auftrag hat.

# ***ÜBUNG: Zugang finden***

- *In 5er Gruppen (30min)*
- *Versetzen Sie sich in einen „schwierigen Klienten“ (Klientin) (1 Person)*
- *Versuchen Sie, Zugang zu diesem Klienten zu finden (1 Person)*
- *3 Personen beobachten (Kontakt, Haltung, Kommunikationsweisen, Themen, nonverbales Verhalten, was könnte in beiden vorgehen? ...)*

# RAHMENBEDINGUNGEN DER PROFESSIONELLEN ARBEIT

- Wichtig, um KlientInnen in dieser Weise in den Blick bekommen und auf ihren Wegen begleiten zu können, ist eine **Balance aus geschützter eigener Position und Offenheit nach außen.**
- Man muss sich im Vorfeld und während der Arbeit **um sich selbst kümmern** und darauf achten, ob die eigene **Arbeitsfähigkeit** unter den gegebenen Rahmenbedingungen gegeben ist oder nicht.

# Zu den Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit gehört u.a.:

- die für die jeweilige Aufgabe nötige Zeit, Ruhe, Konzentration, Information, das nötige Interesse, Wissen und die nötigen Kenntnisse.
- andere Arbeitsaufträge müssen aufschiebbar und eine gewisse Kooperationsbereitschaft mit den Personen, um die es geht, herstellbar sein. Sollte die eigene Arbeitsfähigkeit nicht gegeben sein, ist es günstiger, den Auftrag abzulehnen, zu modifizieren oder zu verschieben.

# Zu den Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit gehört u.a.:

- Beim Ablehnen, Verschieben oder Modifizieren von Aufträgen ist es günstig, auf das eigene Dilemma zu verweisen und Verständnis für Ärger oder Enttäuschung zu artikulieren; in einer ruhigeren Phase könnte dann versucht werden, die Situation mit der betreffenden Person noch einmal zu klären
- Müssen die anstehenden Aufgaben trotz nicht vorhandener Arbeitsfähigkeit dennoch erfüllt werden (Krisensituationen!), ist es günstig, auf diese Einschränkung hinzuweisen und nur das unbedingt Nötige zu tun (bzw. zu veranlassen)

Zu den Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit gehört u.a.:

- Unter Umständen kann die eigene Arbeitsfähigkeit auch beeinträchtigt sein, wenn man zu sehr mit eigenen Anliegen oder Problemen bzw. eigener Betroffenheit beschäftigt ist oder wenn der allgemeine Arbeitsauftrag in der Institution ungeklärt ist (bzw. unklare informelle Erwartungen bestehen).

# Allgemeiner Arbeitsauftrag

Klar ist der allgemeine Arbeitsauftrag dann,

- wenn man genau weiß, was die eigenen **Aufgabenbereiche** sind,
- wenn die entsprechende **Aufgabenverteilung mit dem Vorgesetzten abgesprochen** wurde,
- wenn alle **Aufträge** im Rahmen dieser Bereiche **erfüllbar** sind und größtenteils auch den eigenen Vorstellungen über die Tätigkeit entsprechen.

## Zu Unklarheiten kann es kommen:

- wenn andere Personen als Vorgesetzte Aufträge erteilen und sowohl Vorgesetzter als auch Mitarbeiterin nicht damit einverstanden sind (**hier wäre Ablehnung angebracht – u.U. mit Unterstützung der Vorgesetzten**)
- wenn andere Personen als Vorgesetzte Aufträge erteilen, die Vorgesetzten nicht damit einverstanden ist, der Mitarbeiter die Aufgabe aber als sinnvoll erachtet (**hier wäre Werbung für das Anliegen beim Vorgesetzten angebracht**)
- wenn die eigene Tätigkeit in der Institution nicht erwünscht ist, der Mitarbeiter aber aktiv sein möchte bzw. nicht bleiben kann, ohne aktiv zu sein (**hier wären Überlegungen angebracht, in welchen Bereichen Fehlendes ergänzt bzw. Hilfreiches getan werden könnte**; eigene Angebote müßten beim Vorgesetzten beworben werden und zwar so, daß bestehende funktionierende Prozesse in der Institution nicht dadurch verändert oder gestört werden).

# **ÜBUNG: Rahmenbedingungen**

- *Im Plenum: Darstellung meiner Rahmenbedingungen im Institut für Ehe- und Familientherapie als Beispiel (30min); Zettel für Auftraggeber/ mitredende Faktoren*
- *Kleingruppen (5-6er): 1 Person stellt die eigenen Rahmenbedingungen der Arbeit anhand von Zetteln dar, die auf den Boden gelegt werden (Pfeile für Blickrichtungen); die anderen Personen stellen sich als Repräsentanten darauf und assoziieren frei, was sie wahrnehmen, fühlen und wonach ihnen in dieser Position ist. (30min)*

# Spezieller Arbeitsauftrag

**Wer will was, wie oft, wie schnell, wo, wie, mit wem,  
mit welchem Ziel?**

- Die Klärung des jeweiligen Arbeitsauftrags in der speziellen Situation sollte **vor dem Beginn konkreter Handlungen und Angebote** stehen.
- Sie muss aber auch **während des Arbeitsablaufs und im Anschluss daran** ständig im Auge behalten und ev. auch thematisiert werden
- Mit der Bearbeitung sollte erst begonnen werden, wenn der Auftrag im eigenen Arbeitskontext erfüllbar ist.
- Jedenfalls sollte im Anschluss an die Arbeit geklärt werden, ob das Ziel aus der Sicht des Auftraggebers erreicht wurde.

# Bearbeitung

Es ist im Vorfeld hilfreich, zu unterscheiden:

- ob die **Person**, die ein Anliegen hat, **selbst** im Sinn ihres Anliegens **aktiv werden möchte** (und nur Beratung bzw. Information braucht),
- ob die Person möchte, dass der/die BeraterIn im Sinn ihres Anliegens **aktiv** wird
- oder ob die Person möchte, dass **andere Menschen** im Sinn ihres Anliegens aktiv werden. (siehe Arbeitsblatt „Beziehungstypologien“)

# Bearbeitung

Es ist in vielen Fällen günstig, sich im Zuge oder im Vorfeld der Bearbeitung eines speziellen Auftrags Klarheit darüber zu verschaffen,

- in welchem **sozialen Kontext** sich das Thema, Anliegen, Problem bzw. der konkrete Auftrag entwickelt hat
- in diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, ein **“Problemsystem”** zu erstellen (*siehe Arbeitsblätter “Problemsystem” und “Frageformen”*).

# Bearbeitung

Es ist jedenfalls wichtig, in der beratenden Rolle **nicht sofort aktiv zu werden** und etwas zu empfehlen, sondern zuerst abzuklären:

- was so bleiben soll, wie es ist
- was bereits im Sinn der KlientInnen oder auch anderen Auftraggeber gut läuft oder irgendwann einmal funktioniert hat
- was zumindest in Ausnahmesituationen gut läuft
- welche Ressourcen und Potentiale zur Lösung des Problems bei anderen beteiligten Menschen bereits vorhanden sind bzw. sich abzeichnen.

# Bearbeitung

Auch ist es sinnvoll, in einem ersten Schritt

- keine “Gesamtlösungen” anzustreben, sondern eher kleine Veränderungen zu initiieren und dann – gemeinsam mit dem Auftraggeber und anderen – zu beobachten, was sich daraus von selbst ergibt. (siehe Arbeitsblätter “Lösungsorientierte Arbeit” und “Beziehungstypologien”)

# **INTERESSENSFOKUS und SETTING**

# Perspektivistisch

- **Interesse an unterschiedlichen Wahrnehmungen und Sichtweisen** (inklusive der eigenen).
- Die **Entstehung neuer Sichtweisen** zum Leiden, zur Problemlage, zur Beziehungsdefinition hilft, die eigene Situation anders wahrzunehmen und sich dementsprechend auch anders zu verhalten und zu fühlen.
- Die Sichtweisen der am Problem Beteiligten werden in ihrer wechselseitigen Beziehung erörtert. **Systemische Arbeit kann daher mit Gruppen betroffener Personen oder Paaren, Familien, aber auch mit einem Einzelnen stattfinden.**

# Problemverständnis

**Problem = veränderungsfähiges und –bedürftiges Anliegen**

- Das “Problem an sich” gibt es nicht, sondern nur Wahrnehmungen, Beschreibungsformen und Denkweisen über etwas, das als “problematisch”, d.h. als veränderungsbedürftig gesehen wird.
- Es gibt verschiedene Beteiligte, die unterschiedliche Schwierigkeiten im Zusammenhang mit einer Sachlage, Auffälligkeit, Gegebenheit artikulieren, und sie - ausgehend von ihrer Schwierigkeit damit - mehr oder minder intensiv verändern wollen.

# Problemverständnis

## Problemsystem

- Die am Problem beteiligten Personen bilden über ihre Kommunikationen zu einem Thema, das als Problem definiert wird, ein **Problemsystem**.
- Jede Beobachterperspektive lässt das jeweilige Verhalten in einem anderen Licht erscheinen und eröffnet andere Handlungsmöglichkeiten.
- Ziel ist, einen Kontext zu schaffen, in dem sich **Problemsysteme auflösen** können, sodass es letztlich zu einer Auflösung auch des professionellen Systems kommen kann, weil das Thema des "Auftrags" niemanden mehr interessiert.

# ***ÜBUNG: Problemsystem***

# Gegenwarts- und Zukunftsorientierung

- Systemisch orientierte Arbeit ist tendenziell eher **gegenwarts- und zukunftsorientiert.**
- Die Entstehung von Schwierigkeiten und Problemen wird zwar angehört und die Betroffenheit verstanden,
- danach wird jedoch versucht, ein neues Verständnis der Problemlage zu entwickeln.

# Ressourcen- und Lösungsorientierung

- **Interesse an Fähigkeiten und Ressourcen:** Es wird auf Bereiche geachtet, die hilfreich und nützlich für das Erreichen der Ziele der KlientInnen sind (auf Dinge, die funktionieren).
- Wenn KlientInnen über die Entstehungsgeschichte ihrer Probleme sprechen wollen, dann wird zumindest darauf geachtet, ob sich durch diese Art des Sprechens **positive Veränderungen in der Gegenwart bzw. neue Perspektiven für die Zukunft** ergeben.

# Kommunikation

- Kommunikation ist einerseits ein Mittel, sich selbst und anderen in seiner Gefühls- und Gedankenwelt verstehbar bzw. nachvollziehbar zu werden und sich mit seiner Sicht der Dinge in einem sozialen Gefüge zu positionieren.
- Andererseits will man sich über Kommunikation nicht nur verständlich machen, sondern auch andere besser verstehen, die eigene Sichtweise mit Hilfe anderer überschreiten, von ihnen und über sie lernen.
- Diese doppelte Bedeutung der Kommunikation findet sich auch in diversen beratenden Gesprächen: die eigene Sichtweise wird dargestellt – andere sollen endlich verstehen. Und es wird (gewisse Rahmenbedingungen vorausgesetzt) zugehört, vom anderen gelernt, nach Verstehen gesucht. Manchmal treten die beiden gegensätzlichen Prozesse – jener des sich verständlich Machens und jener des verstehen Wollens – miteinander in Konflikt.

# Verstehen

- **Problem Pseudoverstehen:** Abkürzung; so tun als ob; Ähnlichkeit in den Sichtweisen und Erlebnisweisen wird vorausgesetzt, Unterschiede werden nivelliert; im Hintergrund steht oft Konfliktscheu oder mangelndes Interesse bzw. mangelnde Bereitschaft zur Auseinandersetzung.
- Um etwas zu verstehen, muß ich unter Umständen ein Stück zurücktreten, mich distanzieren, mich ein Stück unterscheiden, nicht dieselben Unterschiede machen, nicht sofort Ähnlichkeit in Meinung bzw. Sichtweise behaupten. **Verstehen in diesem Sinn muß nicht mit Zustimmung einhergehen.**
- es geht nicht darum, zu beurteilen, zu bewerten, Partei zu ergreifen, sondern im Gesprächskontakt zu bleiben und zu begreifen, weshalb und wozu in dieser Weise wahrgenommen, gesprochen, gefühlt, gedacht, gehandelt, gewünscht wird
- **eigene Vorschläge und Ideen sollten so eingebracht werden, dass sie abgelehnt oder korrigiert werden können .**

# Ebenen der Veränderung

Systemische Therapeuten versuchen mit ihren Veränderungsversuchen auf unterschiedlichen Ebenen anzusetzen:

- auf der **Ebene der Emotionalität bzw. Befindlichkeit**: dem Klienten helfen, sich besser zu fühlen bzw. seine Gefühle deutlicher zu spüren und klarer zu benennen
- auf der **Ebene der Wahrnehmung** : dem Klienten helfen, differenzierter und ressourcenorientierter wahrzunehmen
- auf der **Ebene des Verhaltens** : dem Klienten helfen, eigenständiger zu handeln
- auf der **Ebene der Interpretation**: dem Klienten helfen zu erfassen, inwieweit seine Befindlichkeit und sein Lebenszugang durch seine Art des Denkens beeinflusst werden und umgekehrt und diesbezügliche Hindernisse zu überschreiten.

# **SYSTEMISCHE METHODEN UND TECHNIKEN**

# Frageformen

- **Der Formulierung von Fragen wird große Bedeutung gegeben.** Eine besondere Rolle spielen dabei die **zirkulären Fragen** und die **reflexiven Fragen**. Siehe Arbeitsblatt Frageformen
- Auch die **lösungsorientierten Fragen** sind wichtig: Wenn im Gespräch das Augenmerk auf bereits funktionierende oder erwünschte Bereiche gelenkt wird, kann es geschehen, dass diese in der subjektiven Wahrnehmungswelt der KlientInnen an Bedeutung gewinnen und dass damit im Zusammenhang Ressourcen entdeckt werden, die helfen, den Problembereich besser in den Griff zu bekommen. siehe Arbeitsblatt Lösungsorientierung, Beziehungstypologien
- **Systemische Vorgehensweisen bestehen allerdings nicht nur aus Fragen** – in einer geeignet neugierigen und offenen Haltung erweisen sich auch Aussagen, Zusammenfassungen, provokante Bemerkungen, Interpretationen, Metaphern, Interpretationsversuche als hilfreich.
- **Auch geht es nicht um die genaue Formulierung der Fragen, sondern um den damit verbundenen Interessensfokus.**

# Schulen und Strömungen

- entstehen dadurch, dass sich um wichtige Menschen, die spezifische Techniken entwickelt haben, Trends und Moden, Positionierungen und Kontrastierungen bilden.
- Eine „Schule“ gewinnt Nachfolger und Aufträge, wenn sie sich als solche definiert. Bei der Schulentwicklung reden mit: der Zeitgeist, Zufälle, Sympathien und persönliche Bindungen; das Bedürfnis, sich anzuschließen und abzusetzen; diverse blinde Flecke.
- Systemische Therapie macht – bei einer entsprechenden Haltung und erkenntnistheoretischen Position („Welt ist konstruiert“) – methodisch fast alles möglich. (*Siehe Arbeitsblatt Strömungen und Schwerpunkte*)

# Schulen und Strömungen

- Aktuell gibt es in der systemischen Therapie einen **narrativen Trend**. Es wird alles mögliche als narrativ bezeichnet – manchmal verschwimmt die Grenze zu „anderen Richtungen“, z.B. der lösungsorientierten.
- **Narrativer Interessensfokus**: die Veränderung des Erzählten und seiner Form; Veränderung des Verständnisrahmens (worauf sich die Erzählungen beziehen); Unterschiedliche Erzählkonzepte (Einteilungen); auch nonverbales Verhalten und Gefühle, Empfindungen, Zustände können zur Erzählung werden; Externalisierungen unterschiedlicher Art

# **PHASEN EINES SYSTEMISCH ORIENTIERTEN GESPRÄCHS**

# Zugang zu allen Klienten finden

- **Haltung** der Aufmerksamkeit und Neugier, der Neutralität und Allparteilichkeit; positive Unsicherheit und Vertrauen; Bereitschaft zu lernen, zu suchen, sich selbst infragezustellen; Rahmenbedingungen klären (unter denen ich die genannte Haltung einnehmen kann); erkennen können, wenn ich mich nicht mehr in dieser Haltung befinde
- **Fragen:** *Ist der Klient freiwillig hier oder wurde er geschickt? Was ist das Interesse des "Überweisers"? Kann der Klient dieses Interesse verstehen? Wie geht es ihm damit, hier zu sein? Wessen Idee war es zu kommen? Wie wurden andere dazu gebracht, mitzukommen? Wer ist aus welchem Grund hier?*

# Zugang zu allen Klienten finden

## Tipps und Tricks:

- Was ich über andere wahrnehme, ist durch meine Art des Beobachtens, Empfindens und Beschreibens geprägt. Ich kann anderes (Mensch, System) nicht direkt von außen beeinflussen, sondern muss versuchen, mich an die internen Operationen des/der anderen anzuschließen und kleine Veränderungen, die ständig stattfinden, zu initiieren bzw. aufzugreifen.
- Kinder und Jugendliche interessieren ganz andere Dinge als ihre Eltern. Partner nehmen das, was sich in ihrer Beziehung abspielt und was zu Lösungen beitragen könnte, sehr unterschiedlich wahr. Es ist schwierig auszusprechen, dass man eigentlich gar nicht mitgehen oder kommen wollte.

# **Herausfinden, wie ich in meiner jeweiligen Rolle für den Klienten hilfreich sein könnte**

- **Auftragsklärung:** Klärung kurzfristiger und langfristiger Ziele des Klienten, Unterscheidung zwischen Ziel und Mittel bei der Erreichung des Ziels, zwischen (über Beratung) erreichbaren und unerreichbaren Zielen. Bezugnahme auf das, was der Klient in diesem Zusammenhang von mir in meiner Rolle will.
- **Fragen:** *Woran merken Sie heute, dass es sinnvoll war, herzukommen? Was soll sich konkret verändern (woran merken Sie es)? Was kann sich verändern? Was könnten Sie dazu beitragen? Wunderfrage u.a.*

# **Herausfinden, wie ich in meiner jeweiligen Rolle für den Klienten hilfreich sein könnte**

## **Tipps und Tricks:**

- Klienten versuchen oft Ziele mit Mitteln zu erreichen, die Problemsysteme erzeugen, sie verfolgen langfristige Ziele, die sie nur schwer erreichen können und übersehen dabei kurzfristig erreichbare.
- Die Arbeit an kurzfristig erreichbaren und konkret beschreibbaren Zielen kann Veränderungen in Gang bringen, die langfristige Ziele erreichbar oder unwichtiger werden lassen.
- Ziele und Aufträge verändern sich im Gesprächsverlauf ständig.

# Den sozialen Kontext von Problemen und Lösungen in den Blick bekommen

- **Problemsystem** bzw. Reaktion des relevanten Umfelds auf mögliche Lösungsideen erfragen
- ***Fragen:** Wer ist noch aller an diesem Thema/ Problem beteiligt? Wer macht sich Sorgen? Wer spricht mit? Wer sieht die Situation ganz anders ? Welche “inneren Stimmen” (Gefühle, Denkweisen, internalisierten Personen) sprechen mit? Zirkuläre Fragen, reflexive Fragen usw.*

# Den sozialen Kontext von Problemen und Lösungen in den Blick bekommen

## *Tipps und Tricks:*

- *Die anwesenden Klienten sind manchmal nicht diejenigen, die am meisten zur Aufrechterhaltung eines Problemsystems beitragen.*
- *Es ist wichtig zu erfahren, welche anderen Menschen (oder auch Werte, Ideen ...) für den/ die Klienten in diesem Zusammenhang wichtig sind, wen sie "im Kopf haben" oder "im Nacken sitzen" haben – vielleicht ohne es zu sagen*

# Veränderungen nutzen

- **Aufmerksamkeit für Veränderungen**, die sich ständig ergeben; Hilfe bei der Umsetzung
- **Fragen:** *Was hat sich seit der Entscheidung zu diesem Beratungsgespräch verändert? Was hat sich seit der letzten Stunde bewegt? Was haben Sie schon alles an Lösungen ausprobiert? Welche unterschiedlichen Hypothesen/Denkweisen gibt es für dieses Phänomen? Mit welchen Gefühlen stehen sie in Zusammenhang? Welche Denkweise bewirkt was? Fragen nach Ausnahmen usw.*

# Veränderungen nutzen

## *Tipps und Tricks:*

- *Klienten beschreiben ihre Situation oft als unveränderlich und übersehen, dass sie sich phasenweise anders darstellt, dass sie dann anders wahrnehmen, urteilen, fühlen und handeln können.*
- *Schwierigkeiten bei der Umsetzung verweisen u.a. darauf, dass die Wichtigkeit des Bestehenden und was diese aufrechterhält noch nicht verstanden wurde.*

# **DIVERSE TECHNIKEN**

# Yes - Set – Strategien

- Der Begriff “yes-set” kommt aus dem Bereich der Hypnotherapie. Bei der Induktion von Trance werden Bemerkungen über die Umgebung und die innere Befindlichkeit des Klienten gemacht, zu denen er jedenfalls zustimmen kann (was oft ein leichtes Nicken (deshalb “yes-set”) bewirkt).
- In diesem Zustand der inneren Zustimmung kann gleichzeitig dann auch anderen Anregungen besser gefolgt werden (z.B. der Anregung, sich zu entspannen, sich am Gespräch zu beteiligen).
- Abgesehen von diesem speziellen Kontext, ist es im Umgang mit Menschen, v.a. in Konfliktsituationen oder wenn man etwas Unangenehmes sagen muss, hilfreich, als Einstieg eine Bemerkung zu machen, bei der der andere nickt bzw. etwas so auszudrücken, daß das Gegenüber sich verstanden fühlt.
- Wichtig ist, dass hier nur gesagt wird, was auch wirklich selbst geglaubt wird.
- Ähnlich ist es mit dem Angebot und der Bewerbung “zweit- und drittbester” Lösungen, wenn an der erstbeste Lösungsidee oder am wichtigsten Ziel nicht gearbeitet werden kann, weil es nicht erreichbar ist.

# Frageformen

- **Aussagen:** geben Sachverhalte, Positionen, Ansichten, Meinungen bekannt; liefern Antworten
- **Fragen:** rufen Sachverhalte, Positionen, Ansichten hervor; fordern Antworten

Fragen lassen sich nach der **Absicht**, die sich dahinter verbirgt, differenzieren:

- **Orientierungsabsicht:** Absicht, sich zu orientieren, etwas über die Befragten oder ihre Situation herauszufinden; Ziel: Verständnis zu entwickeln.
- **beeinflussende Absicht:** Absicht, zu beeinflussen; Hier könnten anstelle von Fragen auch Aussagen eingesetzt werden; Ziel: Befragte sollen sich verändern

# Frageformen

SystemikerInnen unterscheiden vier **Hauptgruppen** von Fragen:

## **Lineale Fragen:**

- untersuchende Orientierungsabsicht des Fragers mit linealen Ursache-Wirkungs-Annahmen; der Frager sucht wie ein Detektiv nach einer Ursache des Problems; für die Befragten ergibt sich durch diese Frageart wenig Neues, sie geben Informationen über etwas, das sie bereits wissen: **der Frager informiert sich.**

# Frageformen

## Beispiele für lineale Fragen:

- *Wer tat was, wo, wann und warum?*
- *Wie sind Sie gestern mit den Kindern umgegangen?*
- *Wie genau läuft ihr beruflicher Alltag ab?*
- *Was tut Ihr Vorgesetzter, wenn Sie zu spät kommen?*
- *Und was machen Sie dann?*

# Frageformen

## Zirkuläre Fragen:

- exploratorische Orientierungsabsicht mit zirkulären Annahmen der Fragerin;
- diese verhält sich wie eine Forscherin, die versucht, etwas über Muster und Zusammenhänge herauszufinden.

# Frageformen

## Vorteile:

- Es gibt auf diese Fragen keine eindeutigen, klaren Antworten, sondern nur Reflexionen über mögliche Beziehungen und Unterschiede sowie Sichtweisen anderer Personen.
- über den oder die anwesenden Personen wird in einer Weise gesprochen, wo diese zustimmen und zuhören können, weil ihre möglichen Motive, Beweggründe, Sichtweisen einbezogen und reflektiert werden
- der Befragte wird als Beobachter bzw. Experte über Beziehungszusammenhänge gefragt

# Frageformen

## Gefahren:

- bestehen in stilistischer Anwendung zirkulärer Fragen und Verzettelung.
- Wird durch übermäßige Anwendung zirkulärer Fragen ein zu komplexes System erzeugt, besteht die Möglichkeit, dass die Klienten von sich aus wieder das Bedürfnis nach einfachen, linearen Aussagen entwickeln (oder sich ärgern).

# Frageformen

## Beispiele für zirkuläre Fragen:

- *Wer von den beteiligten Personen könnte den größten Wunsch haben, über das Problem zu sprechen?*
- *Wie reagieren die anderen Beteiligten, wenn sie diesen Wunsch bemerken?*
- *Was macht der Überweiser, wenn er beginnt, sich um Ihren Therapiefortschritt Sorgen zu machen?*
- *Was könnte ihn dazu bewegen, sich weniger zu sorgen?*
- *Wie wirkt Ihr Verhalten auf Ihre Frau?*
- *Was denken Ihre Mitstudentinnen über Ihren Umgang mit Regeln und Verpflichtungen?*
- *Was würden sie sagen, wenn sie wüssten, wie schlecht es Ihnen damit geht?*

# Frageformen

## Strategische Fragen:

- korrektive Beeinflussungsabsicht der Fragerin mit linealen Annahmen über Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge; der Frager versucht wie ein Dozent oder Richter die Befragten zu einer Änderung ihrer Sichtweisen zu bewegen. Sie sollen so denken oder sich verhalten, wie es der Frager für richtiger hält. Der Frager hat viele Hypothesen darüber "wie es sein sollte" und weiß eigentlich "wo es lang geht".
- **!!Vermeiden – lieber Aussagen machen!!**

# Frageformen

## Beispiele für strategische Fragen:

- *Warum kommst du nicht manchmal etwas früher in die Schule?*
- *Wäre es Ihnen nicht viel lieber, in ruhiger und freundlicher Weise mit Ihrem Mann zu sprechen?*
- *Wieso versuchen Sie nicht einmal, sich zu den Kindern auf den Boden zu setzen statt von oben herab mit ihnen zu reden?*
- *Sehen Sie nicht ein, dass wir alle nur das beste für Sie wollen?*

# Frageformen

## Reflexive Fragen:

- fördernde Beeinflussungsabsicht der Fragerin mit zirkulären Annahmen; die Fragerin bemüht sich darum, die Befragten so zu beeinflussen, daß sich für die Beteiligten die Gelegenheit eröffnet, selbst neue Optionen zu erkennen und sich aus eigenem Antrieb heraus in Richtung neuer Möglichkeiten zu entfalten.
- Fragen berücksichtigen die Autonomie der Befragten, die schließlich ihre eigene "Lösung" finden; die Befragten erleben, daß sie dazu aufgefordert werden, neue Sichtweisen auszuprobieren, anstatt dazu gedrängt oder darin hineingezogen zu werden.
- **Es wird ein Vorschlag gemacht - zugleich aber in einer Haltung der Neugier nach den möglichen Auswirkungen dieses Vorschlags gefragt; es werden mehrere Varianten angeboten.**

# Frageformen

## Beispiele für reflexive Fragen:

- *Wenn Sie Ihre Sorgen mit Ihrer Partnerin teilen könnten, was würden diese Ihrer Meinung nach dazu sagen?*
- *Wenn zwischen Ihnen und Ihrer Mutter noch eine unerledigte Sache stünde, wer würde sich am ehesten dafür entschuldigen?*
- *Wenn Sie sich in manchen Situationen zu den Kindern auf den Boden setzten - was würde dann passieren?*
- *Wenn ich Sie nun das ... fragen würde - wäre Ihnen das zum jetzigen Zeitpunkt eher angenehm oder eher hinderlich?*

# **LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN**

Beim Lösungsorientierten Arbeiten wird das Augenmerk gelegt auf:

➤ **Ziele**

➤ **positive Veränderungen**

➤ **Ausnahmen und problemfreie Bereiche**

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

- Die Aufmerksamkeit der Klient/innen ist im allgemeinen in erster Linie auf das Problem gerichtet; problemfreie Bereiche bzw. Ausnahmen vom Problem werden demgegenüber vorerst nicht wahrgenommen
- Wenn in einem Beratungsgespräch wieder vorrangig über Probleme gesprochen wird, kann es geschehen, dass diese subjektiv empfundene Bedeutsamkeit des Problems gegenüber den problemfreien Bereichen sich noch verstärkt
- Wenn das Augenmerk stattdessen auf bereits funktionierende Bereiche gelenkt wird, gewinnen diese in der Wahrnehmungswelt der Klient/innen an Bedeutung; es werden Ressourcen entdeckt, die helfen mit den Problemen anders umzugehen.

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

- **problemfreie Bereiche** (=Ressourcen): Handlungen, Kommunikationen, Ideen, Gefühle, Situationen, die - trotz "Problem" - so bleiben können wie sie sind. Sie haben nicht eigentlich mit dem Problem zu tun. (Die Klientin hat zwar finanzielle Probleme, aber eine gute Beziehung zu ihrer Mutter)
- **Ausnahmen vom Problem**: Situationen, in denen das Problem ausnahmsweise nicht auftritt (die Klientin hatte vor einem halben Jahr trotz gleicher Einkommenssituation keine finanziellen Probleme).

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

## Beispiele für lösungsorientierte Fragen:

- *was hat sich seit der Anmeldung (seit dem letzten Kontakt) verändert, das in die Richtung geht, in die der Klient möchte (**positiv erlebte Veränderungen**)?*
- *was soll - trotz aller Veränderungswünsche - unbedingt so bleiben, wie es ist? (**problemfreier Bereich**)*
- *woran würden Sie/ würden andere nach dem heutigen Gespräch merken, dass es in die Richtung geht, in die Sie wollen/ dass es Sinn gemacht hat, herzukommen? (**kurzfristige Ziele**)*
- *Skalierungsfragen (**Zielerreichung, Bereitschaft, Zuversichtlichkeit**)*

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

- **Wunderfrage:** *wenn heute Nacht ein Wunder geschehen würde und das Problem wäre weg/ wenn unser Gespräch Erfolg hätte - woran werden Sie/ werden andere das am nächsten Tag merken? (langfristige Ziele); Hinweis: konkret sein, positive Formulierungen fördern (nicht: „Ich wäre weniger nervös“ sondern: „Ich wäre ruhiger“)*
- *Wann war es das letzte Mal, dass Sie/ dass andere den Eindruck hatten, ein kleines Stück des Zieles( Wunders) sei schon erreicht? Was genau war da anders als sonst? (Frage nach Ausnahmen)*

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

## Beziehungstypologien

Bei den unterschiedlichen, sich im Gespräch zwischen Beratern und Klienten entwickelnden Beziehungstypologien lassen sich drei Gruppen unterscheiden.

- Man versteht diese Gruppen allerdings falsch, wenn man sie als "Motivation" oder "Bereitschaft" zur Veränderung verstehen oder mit irgendwelchen "Eigenschaften" der Klient/innen gleichsetzen würde.
- Sie drücken nicht aus, was der Klient "ist", sondern **was der Klient in der augenblicklichen Gesprächsphase im Zusammenhang mit dem jeweiligen Auftrag an den Berater bereit bzw. fähig ist, zu tun (= Auftrag).**

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

## Besucher – Beziehung

- Ein Besucher hat zum augenblicklichen Thema kein eigenes Anliegen. Oft wird er von anderen mitgenommen bzw. nimmt die Beratung mehr oder minder gezwungenermaßen im Auftrag eines Dritten in Anspruch (Hierarchie/ Organigramm!!). Er gibt (noch) keinen Auftrag.
- **Höfliches Verhalten ist angebracht** (etwa Anerkennung für die Mühe des Herkommens, Betonung all dessen, was bereits gut läuft).

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

- Auch wenn ein Problem definiert und ein Auftrag gegeben wird, kann der Wunsch nach Veränderung und die Art und Weise, diese erzielen zu wollen, sehr unterschiedlich sein.

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

## Kläger – Beziehung

- Hier werden Erfahrungen als unangenehm erlebt, als Problem bezeichnet, es wird ausgesprochen, dass es zu einer Veränderung kommen soll - diese wird aber primär von anderen Personen erwartet. Der Klient ist sehr beobachtungsorientiert und imstande, eine detaillierte Beschreibung von Problemssystemen oder Zielen zu liefern.
- **Denk- oder Beobachtungsaufgaben sind angebracht.**

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

## Kunden – Beziehung

Erfahrungen werden vom Klienten als unangenehm erlebt, eine Veränderung wird angestrebt und diese von Veränderungen des eigenen Verhaltens erwartet.

- **Verhaltensaufgaben können deshalb als Anregungen prinzipiell gestellt werden.**

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

- **Bei der Arbeit mit mehreren Leuten ist bei jeder der Personen von einem anderen Beziehungs- und damit Auftragstypus auszugehen.** Beziehungstypen können sich sehr schnell verändern - eine einmal getroffene Einordnung sollte deshalb ständig neu hinterfragt werden.
- **Vorsicht: Der vom Berater wahrgenommene Beziehungstypus hat oft mehr mit dem Berater selbst und der Art der Gesprächsführung zu tun als mit dem Klienten!!!!**

# LÖSUNGSORIENTIERTES ARBEITEN

Es ist der Fragende, der Berater, der in der jeweiligen Situation zum Klienten:

- eine Besucherbeziehung hat - indem er z.B. nicht weiß was er hier (tun, helfen, fragen, raten) soll
- eine Kläger-Beziehung hat – darüber klagt, dass der Klient nichts an sich selbst verändern will, sondern Veränderungen von anderen oder anderem erhofft
- sich über eine Kundenbeziehung freut, in der er mit dem Klienten an einem Zustand arbeiten kann, den dieser als veränderungsfähig und veränderungsbedürftig erlebt.

# NARRATIVES ARBEITEN

<p><b>ICH”/</b>  <b>der „Autor“ der</b>  <b>Erzählungen</b></p>	<p><b>ICH”/</b>  <b>der „Autor“ der</b>  <b>Erzählungen</b></p>	<p><b>“ANDERES”/</b>  <b>der “Gegenstand”</b>  <b>der Erzählungen</b></p>
<p><i>HORIZONT</i>  <i>des Autors der</i>  <i>Erzählung</i>  <i>“Subjekt”</i></p>	<p><i>UMGEHEN /FORM</i>  <i>der Erzählung</i>  <i>“Prädikat”</i></p>	<p><i>INHALT</i>  <i>der Erzählung</i>  <i>“Objekt”</i></p>
<p>Vor welchem <b>Horizont</b> ich denke und fühle (beeinflußt “Lebenszugang”, “Blick auf die Situation”, Erlebnisweisen, Beschreibungsformen)</p>	<p><b>wie</b> ich erlebe, beschreibe, anderem entgegentrete (Wahrnehmen, Erzählen, Haltung, Verhalten)</p>	<p><b>was</b> ich beschreibe, worauf ich meine Aufmerksamkeit bei der Erzählung richte (Menschen, Welt, Leben, Ideen, Probleme, Gefühle usw.)</p>

# NARRATIVES ARBEITEN

<b>ICH”/ der „Autor“ der Erzählungen</b>	<b>ICH”/ der „Autor“ der Erzählungen</b>	<b>“ANDERES”/ der “Gegenstand” der Erzählungen</b>
<b>Therapie:</b> von diesem Horizont ausgehend Umgangs- und Erzählformen des Klienten zu begreifen und danach zu fragen	<b>Therapie:</b> von den Umgangs- und Erzählformen des Klienten ausgehend auf seinen Horizont zu schließen und danach zu fragen	<b>Therapie:</b> die unterschiedlichen Erzählungen über das Ich und das Andere in den Blick zu bekommen und ihre Sinnhaftigkeit zu erfragen

# FÜNF KLEINE FRAGEN

Die folgenden Fragen sind einfache Instrumente, um sich beim Wildgehen in professionellen und privaten Lebensbereichen und Situationen orientieren und urteils- bzw. handlungsfähig werden zu können.

- Wo bin ich?
- Wonach ist mir?
- Wer oder was redet da alles mit?
- Wem oder was vertraue ich? (in mir, um mich herum und zwischen uns)
- Was ergibt sich daraus?

# FÜNF KLEINE FRAGEN

## die Lage:

- Die Frage „wo bin ich?“ bezieht sich auf die eigene Lage – bezogen auf die örtliche, existenzielle, soziale, psychische und mentale Situation eines menschlichen Lebewesens. Sie fordert dazu heraus, aufzuwachen und genau hinzuhören und hinzusehen, was da alles ist und wie es zusammenhängt.

# FÜNF KLEINE FRAGEN

## der Impuls:

- Die Frage: „Wonach ist mir?“ spricht seine grundlegenden Bedürfnisse und Impulse (sein „Viech“) an. In diesem sehr einfachen Wollen oder Nicht-Wollen wird eine Lebenskraft erfahrbar, die auch zu Veränderungen motivieren kann.

# FÜNF KLEINE FRAGEN

## das System:

- Die Frage: „Wer oder was redet da alles mit?“ beschäftigt sich mit dem inneren und äußeren Gerede, das einen Menschen im Zusammenhang mit seinen jeweiligen Themen beschäftigt. Sie macht manchmal deutlich, weshalb es nicht möglich ist, in der jeweiligen Lage den eigenen Impulsen zu folgen und lässt die geistigen und sozialen Welten, in denen sich ein Lebewesen aufhält, erkennbarer werden.

# FÜNF KLEINE FRAGEN

## das eigene Gute:

- Die Frage: „Wem oder was in mir, um mich herum und zwischen uns vertraue ich?“ fokussiert auf jene Aspekte im Erleben eines Menschen, denen er fraglos und offen zustimmt. Sie bezieht sich auf das subjektive „Gute“, auf das, wie er sein, wie er es mit anderen haben und wem er in seiner Umgebung im Zusammenhang damit Raum geben möchte.

# FÜNF KLEINE FRAGEN

## die Handlung:

- Die Frage: „Was ergibt sich daraus?“ schließt den Orientierungsprozess ab und zieht daraus Konsequenzen auf der Ebene des konkreten Entscheidens und Handelns.