



# Systemische Beratung

Modul 6a: Beratungskonzepte

Von: Corinna Göbel, Frederike Schuh, Daniel Strieder

# Literarische Grundlage



Arist von Schlippe



Jochen Schweitzer

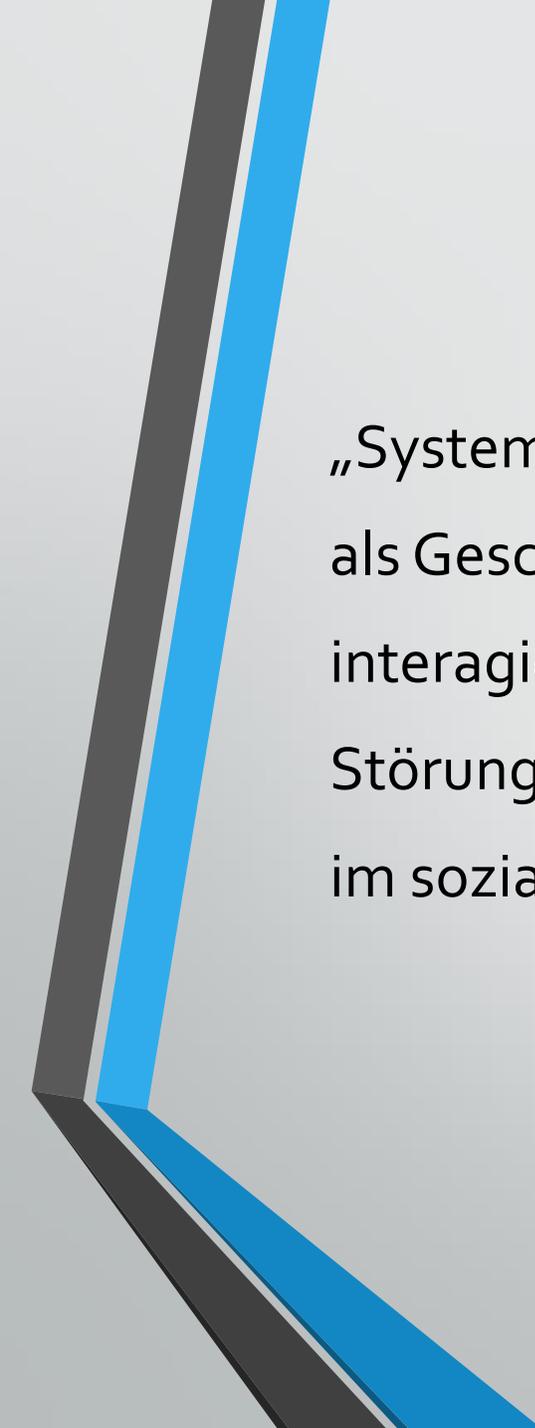
Von Schlippe, Arist/ Schweitzer, Jochen (2010): Systemische Interventionen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (2. Aufl.), S. 7-14 und S. 40-61

# Hintergrund

- Etablierung in den 1950ern Jahren
- Ursprung in der Familientherapie, heute ein breiter Anwendungsbereich (z.B. Einzel-, Paar-, Gruppentherapie und als Supervision in Unternehmen)
- 2005: Anerkennung als wissenschaftliches Verfahren

# Aspekte des systemischen Ansatzes

- 1) Problem als Geschehen, an dem viele miteinander interagierende Menschen beteiligt sind



„Systemische Interventionen sehen ein Problem als Geschehen, an dem verschiedene interagierende Menschen beteiligt sind. Störungen, Probleme und Anlässe werden somit im sozialen Kontext betrachtet und behandelt.“

# Aspekte des systemischen Ansatzes

- 2) Wirklichkeit ist subjektiv und veränderbar
- 3) In sozialen Systemen herrschen Dynamik und Komplexität
- 4) Ressourcenorientierung
- 5) Entwicklung einer Kooperationsbeziehung
- 6) Wertschätzende Beschreibungen

# Sinnattraktoren/Ordnungen

- Menschen: Furcht vor Chaos und Komplexitäten
- Mensch ordnet, kategorisiert und erzeugt Bilder
- Entwicklung eines „Sinnattraktors“
- Bilder erstarren und verfestigen sich
- „Neugier aufeinander geht verloren“

# Sinnattraktoren/Ordnungen

- Ordnungen können negative Folgen haben, wenn Personen sich in Ordnungen gefangen fühlen
- Beispiel S. 10

# Gegenstandsbereich

- Festgefahrene Muster und einmal gewählte Sinnattraktoren in sozialen Systemen
- Schaffung von „Ordnungs-Ordnungs-Übergängen“
- Systemische Beratung: Möglichkeit, Ordnungen zu verlassen und Welt neu wahrzunehmen

# Systemisches Fragen

„Fragen sind ein zentrales Element systemischen Intervenierens. Ein genauerer Blick auf die scheinbar harmlose Methode des Fragens zeigt, dass es sich um eine Form der Intervention handelt, die nicht unterschätzt werden sollte. Entsprechend dem kommunikationstheoretischen Axiom, dass man „nicht nicht kommunizieren“ kann (Watzlawick et al. 1969), ist es unmöglich, Fragen zu stellen, ohne damit zugleich bei den befragten Personen eigene Ideen anzustoßen.“

# Beratungsprozess als Austausch von Wirklichkeiten

- Durch systemisches Fragen werden Botschaften vermittelt
- Neue Informationen für den Gefragten und die jeweiligen Zuhörer
- Im Beratungsprozess behandeln Berater und Ratsuchender die Frage, wie Wirklichkeit zu sehen ist
- Grundannahme: Wirklichkeit ist eine gemeinsame Konstruktionsleistung eines sozialen Systems
- Durch gezieltes Fragen kann das Gespräch gesteuert und die Aufmerksamkeit in eine bestimmte Richtung gelenkt werden

# Beratungsprozess als Austausch von Wirklichkeiten

- Systemische Fragen sind kein Instrument der Informationserhebung, jede Frage ist eine eigene kleine Intervention in das gemeinsame Glaubenssystem/ Wirklichkeitssystem der Familie/ Organisation
  - ➔ Wirklichkeitsbeschreibungen die in sozialen Systemen vorgenommen werden erweitern
- Wie und mit welcher Frage ein Gespräch begonnen wird kann schon einen wichtige Richtung für den weiteren Verlauf desselben bedeuten

# Anfangsfragen

- Fragen wie: „Seit wann sind Sie denn krank?“ oder „Was ist Ihr Problem?“ werden vermieden
- Stattdessen:
  - ➔ Wie ist es Ihnen ergangen, seit Sie hier angerufen hatten?
  - ➔ Was können wir heute für Sie tun?
  - ➔ Worüber möchten Sie heute mit uns sprechen? Welche Frage müssten wir Ihnen heute als erstes stellen, so dass Sie sicher sind, dass die heutige Sitzung produktiv/ gut anfangen/ in eine nützliche Richtung gehen wird?

# Anfangsfragen

- Was ist an Positivem passiert, seit Sie hier angerufen haben? Wem aus der Familie ist es am besten ergangen, seit Sie angerufen haben?
- Wenn wir heute nach etwa einer Stunde auseinandergehen, was müsste dann für Sie anders/ passiert sein, damit Sie sagen können, es war nützlich/ hilfreich/ gut?
- Was müsste alles passieren, dass dies heute die letzte Sitzung wäre?
- Wenn Ihr Problem gelöst wäre, was würde ich an Ihnen bemerken?
- Was haben Sie sich selbst Gutes getan, seit Sie angerufen haben?

# Zirkuläres Fragen

- Zirkuläres Fragen oft mit systemischem Fragen gleichgesetzt
- Eine Person wird im Beisein einer anderen über dessen Verhalten und Motive befragt
- Bsp.: „Was glauben Sie, Frau Meier, was in Ihrem Mann vor sich geht, wenn es mitbekommt, wie Ihre Kinder sich streiten?“
- Grundlage: In einem sozialen System kann alles gezeigte Verhalten immer auch als kommunikatives Angebot verstanden werden
- Zentrum der Fragen steht wie versteht wer was, welche Erwartungen/ Beobachtungen sind damit verbunden, wie wird darauf reagiert

# Zirkuläres Fragen

„Man kann direkt fragen: ‚Wie fühlst du dich?‘  
Wir tun das nicht... wir fragen jemand anderen:  
‚Was denkst du, wie deine Schwester sich  
fühlt?‘ Ein Gefühl ist eine Botschaft an einen  
anderen. Und so fragen wir den, der die  
Botschaft empfängt, nicht den, der sie sendet.“

# Zirkuläres Fragen

- Zirkuläre Fragen suchen nicht nach Dingen, sondern nach Mustern
- Ein Symptom/ Problem oder eine Krankheit sind keine Dinge, sondern Prozesse gebildet durch Handlungen und Kommunikationen verschiedener Personen
- Was ist es, was Ihr Kollege tut und was Sie „führungsschwach“ nennen?
- Was tut dann Ihr Mitarbeiter, wenn Ihr Kollege sich so verhält?
- Wie reagiert die Sekretärin darauf?

# Zirkuläres Fragen

- Mit diesen Fragen wird versucht, Etikettierungen (krank, böse, führungsschwach) aufzulösen
- Anschließend werden die Verhaltensweisen in Beziehungskontexte gesetzt
  - ➔ Für wen ist denn das, was der Geschäftsführer tut, ein Problem?
  - ➔ Wer ist darüber am meisten beunruhigt, wer am zweitmeisten?
  - ➔ Wer merkt es in der Firma zuerst, wenn das auftritt, was der Kollege als das Problem bezeichnet?

# Zirkuläres Fragen

- Die Beziehung zwischen zwei Menschen kann auch als Kommunikation an Dritte gesehen werden
- „Tratschen über Anwesende“
  - ➔ Was denken Sie, wie Ihr Kollege die Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem Verwaltungsleiter einschätzt? Sieht Ihre Sekretärin das wohl so ähnlich oder ganz anders?

# Zirkuläres Fragen

- Klientensystem wird herausgefordert die „Wirklichkeit“ nicht in den gewohnten Mustern zu beschreiben
- Familienmitglieder geben einander in ihren Antworten indirekte Rückmeldung und klären Vermutungen übereinander ab (Erwartungs-Erwartungen)
- Hilft Missverständnisse aufzuklären

# Frageformen, die Unterschiede verdeutlichen

1. Klassifikationsfragen: arbeiten Unterschiede in Sichtweisen und Beziehungen intensiv und deutlich heraus (Rangreihe)
2. Prozentfragen: Ideen, Überzeugungen und Meinungen werden genauer differenziert; verdeutlichen Spannungen
3. Übereinstimmungsfragen: es wird nach Zustimmung/ Ablehnung zu vorher gesagtem gefragt und die Möglichkeit der Stellungnahme gegeben → wer mit wem; Koalitionen
4. Subsystemvergleiche: Dritte Person vergleicht Intensität verschiedener Beziehungen → wer mit wem besser kann

# Frageformen, die Unterschiede verdeutlichen

- Unterscheidungsfragen sind besonders in Systemen hilfreich, in denen jede Art von Unterschiedlichkeit angstbesetzt ist
- Durch sie wird vermittelt, dass Unterschiede und Veränderungen akzeptierbar, zu erwarten und selbstverständlich sind
- Damit sind auch scheinbare Tabuthemen relativ leicht anzusprechen, auch da keine Wertung oder Deutung, sondern „nur eine Frage“

# Wirklichkeits - und Möglichkeitskonstruktion

- *„Ein System ändert sich, wenn es sich verändern will, braucht es über seine internen und externen Beziehungsstände zweierlei Informationen: über das, was ist, und über das, was sein könnte.“ (Vandenhoeck& Ruprecht, S. 49)*
- Wirklichkeitskonstruktion
- Möglichkeitskonstruktion

# Wirklichkeitskonstruktion

- sollen aktuelle Beziehungsmuster verdeutlichen
- befasst sich mit zwei großen Bereiche
  - Kontext des Arbeitsauftrages
  - Kontext des präsentierten Problems
    - verschiedene Perspektiven die zusammengenommen dieses erst konstruieren
- mehrere Aspekte die beachtet werden sollen

# Auftrag des Kontext

- Klärung der inhaltlichen und widersprüchliche Erwartung und die beteiligten Personen
- sehr Wichtig, da der Berater in einer Zwickmühle landen könnte
- Auftrag des Kontext wird am Anfang geklärt

# Den Überweisungskontext erfragen

- „Überweiser“ sind indirekte Auftraggeber
- Ihre Rolle in der Beratung war anfangs als „störend“ gesehen, doch sie können zu einem positiven Erfolg bei führen
- Eigenmotivation oder Fremdmotivation
- Erwartung oder Dienstleistung herausfinden, um unnötiges Überengagement zu vermeiden

# Erwartung der Anwesenden erfragen

- Erwartung des Ratsuchenden im Blick nach Klärung
- Problem: Erwartungen beider Parteien liegen weit auseinander

# Das Problem im Kontext

- Das Problem wird unter fünf Gesichtspunkten besprochen
  - Das Problempacket auspacken
  - Die Beschreibungen rund um das Problem
  - Den Tanz um das Problem erfragen
  - Erklärungen für das Problem erfragen
  - Bedeutung des Problems für die Beziehung erfragen

# Das Problempaket auspacken

- das Problem differenzieren und eingrenzen
- jeder Teilnehmer soll das Problem aus seiner Sicht beschreiben

# Die Beschreibung rund um das Problem

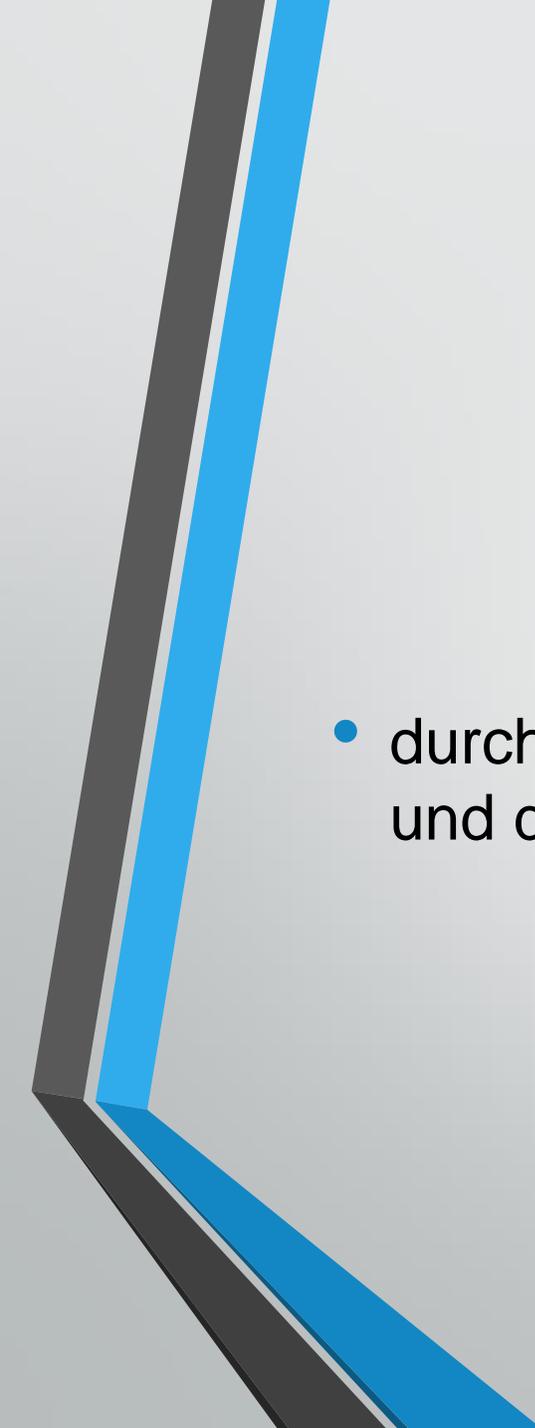
- fragen, wie das Problem von den verschiedenen Personen gesehen wird
- Prozentfragen können hilfreich sein

# Den Tanz um das Problem erfragen

- erkunden von Interaktionskreisläufen
- am Ende soll gezeigt werden, dass jeder „Täter“ und „Opfer“ zugleich ist
- Intensität der Reaktion auf ein Verhalten
- nachdem die Reaktion vom anderen beschrieben wurde, wird die Reaktion des „identifizierten Person“ besprochen
- die Person soll Erkenntnis bekommen, dass er ein Teil von immer ähnlich ablaufenden Kreislauf ist

# Erklärung für das Problem erfragen

- Teilnehmer sollen die Entstehung für das Problem erklären
  - dadurch entsteht ein Raum an Möglichkeiten für die Problemlösung



# **Bedeutung des Problems für die Beziehung**

- durch gezielte Fragen die Wichtigkeit der Beziehung herauszufinden und den Teilnehmern verdeutlichen

# Möglichkeitenkonstruktion

- soll „Möglichkeitssinn“ wecken
- Fragen sollen zirkulär kreative Möglichkeiten einführen
- Möglichkeitsfragen müssen nicht realistisch sein
  - Bildung von einer „Als-Ob-Realität“
- dadurch wird die Aufmerksamkeit in eine konstruktive Richtung gelenkt

- 
- verschiedene hypothetische Variationen
    - Fragen in die Zukunft
    - Fragen auf Ereignisse, die völlig unmöglich sind
    - Vergangenheit neu durchgedacht werden
  - Es ist wichtig Lösungsfragen auszubalancieren
    - Manche Probleme können wichtige Aspekte hervorrufen und daher eine Ablehnung des Lösens haben
  - daher empfiehlt es sich „verschlimmerungsfragen“ anzuwenden

# Lösungsorientierte Fragen

- Positive Eigenschaften aus dem Blick geraten
- gerade die positive Eigenschaften, die funktionieren, können wichtige Hinweise geben
- „Nicht-Problem-Zeiten“ mit „Problem-Zeiten“ erfragen und vergleichen

# Ressourcenorientierte Fragen

- Die Fragen sollen dem Ratsuchenden die Möglichkeit erkennen lassen, dass er unter bestimmten Tätigkeiten, sein Problem zweitrangig ist
- soll motivieren

# Wunderfragen

- erzeugen zwei Effekte
  - Kreativität
  - Es wird häufig festgestellt, dass der Ratsuchende nach dem „Wunder“ handfeste und schlichte Tätigkeiten ausüben würde
- je nach Situation kann der Ratsuchende als Hausaufgabe ausüben

# Problemorientierte Fragen

- führen zu einem ähnliches Ergebnis, wie Lösungsorientierte Fragen
- Soll verdeutlichen, dass das Problem aktiv erzeugt wird und im Umkehrschluss, wie das Problem gelöst werden könnte