

Lösungsorientierte Beratung

Unterschiede, die einen Unterschied machen

© Mag. Karl Wimmer, Jänner 2017

INHALT

1. THEORETISCHER TEIL

1.1 UNTERSCHIEDE, DIE EINEN UNTERSCHIED MACHEN	2
1.1.1 DER KONTEXT	4
1.1.2 SUBJEKTIVE WAHRNEHMUNG: BESCHREIBEN, BEWERTEN, ERKLÄREN 5	
1.1.3 DIE GESCHICHTEN	7
1.1.4 DAS GESCHLECHT	9
1.1.5 KULTURELLE MUSTER	10
1.1.6 FAMILIEN- UND ORGANISATIONSMYTHEN	10
1.2 UNTERSCHIEDE, DIE FÜR DAS BERATUNGSSYSTEM RELEVANT SIND	11
1.2.1 RAHMENBEDINGUNGEN	11
1.2.2 SETTING	11
1.2.3 AUFTRAG	12
1.2.4 BEZIEHUNG BERATERIN – KLIENTIN	13
1.3. PROBLEM, LÖSUNG, ZIEL UND WUNDER	15
1.3.1 PROBLEM UND LÖSUNG	15
1.3.2 ZIEL UND WUNDER	16
1.4 INTERVENTIONEN	19
1.5 BERATEN MIT DEM FOKUS AUF UNTERSCHIEDEN	21

2. METHODISCHER TEIL

2.1 UNTERSCHIEDE SICHTBAR MACHEN	23
2.2 KREATIVER UMGANG MIT UNTERSCHIEDEN – DAS TETRALEMMA	26
2.3 ÜBUNG ZUR BEDEUTUNG DES KONTEXTES	28
2.4 DIE ARBEIT MIT DEM „REFLEKTIERENDEN TEAM“	30
2.5 DIE KONFERENZ MIT DEM „INNEREN TEAM“	32
2.6 DAS PROBLEMLÖSUNGS-TAI-CHI	33
2.7 LITERATUR	34

1. THEORETISCHER TEIL

1.1 UNTERSCHIEDE, DIE EINEN UNTERSCHIED MACHEN

Was wir tatsächlich mit Information meinen – die elementare Informationseinheit – ist ein Unterschied, der einen Unterschied macht, „a difference, that makes a difference“.

(Gregory Bateson, 1985)

Was genau ist damit gemeint?

Jede Beobachtung und jede Erklärung braucht eine Art „Hintergrund“, vor dem sie sich abhebt, damit sie als etwas Besonderes/ Eigenes erkannt wird. Wir erkennen ein Ding, ein Phänomen oder eine bestimmte Erfahrung erst an dem Unterschied, den diese Beobachtung/ dieser Zustand zu einer anderen Beobachtung / zu einem anderen Zustand herstellt. Z.B. definieren wir einen beobachteten Zustand als „gesund“, weil es im Unterschied dazu einen Zustand „krank“ gibt, dem wir bestimmte Merkmale zuschreiben. Ob ich mich als jung oder alt erlebe hängt davon ab, welche Merkmale in unserer Gesellschaft es für ein bestimmtes Alter gibt, usw.

WATZLAWICK hat in diesem Zusammenhang ein Beispiel genannt, an dem ersichtlich wird, wie sehr das, was wir als „normal“ oder „gesund“ bezeichnen, relativ zu sehen ist: In den USA sowie in Europa gibt es ein Handbuch (DSM), das PsychiaterInnen und PsychotherapeutInnen zum Diagnostizieren von psychischen Krankheiten dient und das immer wieder den wissenschaftlichen Erkenntnissen angepasst wird. Bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts war darin eine Krankheit angeführt, die sich „Homosexualität“ nannte. Im Zuge der gesellschaftlichen Entwicklung zu dieser Frage wurde bei einer erneuerten Auflage dieses Diagnosehandbuches diese „Krankheit“ gestrichen. Auf diese Weise kam es zu einer „Spontanheilung“ einer großen Menge von Menschen.

Systemisch gesehen konstruieren wir alle unsere Wirklichkeit und somit unser Leben und wie wir es erleben. Unsere Wahrnehmung und unser Verhalten orientieren sich daher nach unseren inneren Landkarten. Danach richten wir uns aus und danach erklären wir uns auch das, was wir wahrnehmen. Solange wir uns so in Übereinstimmung mit uns selbst befinden, konzentriert sich unsere Aufmerksamkeit primär darauf, uns unsere Sichtweisen und Bewertungen immer wieder zu bestätigen. So gesehen vermeiden wir, Unterschiede zu machen und zuzulassen.

Eine Information, die wir als neuen Input im Sinne einer Erweiterung unserer Wirklichkeitskonstruktionen wahrnehmen, wird als solche wahrgenommen, wenn sie einen Unterschied zu dem macht, was wir bisher gespeichert hatten. Lernen und Entwicklung findet daher immer dann statt, wenn wir eine Beobachtung als Unterschied wahrnehmen, der einen Unterschied macht.

Auf Beratung bezogen bedeutet dies, dass der Stoff aus dem die Lösungen kommen, die Ausnahmen sind, die eine Person macht oder gemacht hat. De SHAZER 1994 betont, dass Lösungen aus vorher „unbemerkten Unterschieden“ entwickelt werden. Beratung ist daher dann hilfreich, wenn sie zum Ziel hat, die KlientInnen auf der Suche nach Ausnahmen zu begleiten, die ihnen bis dahin nicht bewusst waren. BeraterInnen unterstützen dabei die KlientInnen, Informationen über bereits stattgefundene Lösungen und Lösungsansätze zu generieren, indem sie deren Aufmerksamkeit auf diese Unterschiede, die einen Unterschied gemacht haben und machen, lenken.

DARAUS ERGEBEN SICH DREI GRUNDSÄTZE FÜR DIE SYSTEMISCHE BERATUNG:

1. In der Lebenswelt der Menschen gibt es zunächst nur Tatsachen und keine Probleme. Erst wenn die Tatsache als Problem sozial definiert wird, handelt es sich auch um ein Problem – egal von wem die Definition stammt. Damit ist ein Problem eine Selbst- oder Fremdbeobachtungs- und Selbst- oder Fremdbewertungsleistung. Unabdingbar ist ein/e normative/r bewertende/r BeobachterIn.
2. Wenn etwas funktioniert, mache mehr davon!
3. Wenn etwas nicht funktioniert, lass es sein!

Unterschiede, die in der Beratung beachtet werden sollten, damit sie für die KlientInnen einen Unterschied machen, sind u.a.:

1.1.1 DER KONTEXT

Aus systemischer Perspektive lässt sich menschliches Verhalten nicht isoliert bzw. individualszentriert begreifen, sondern nur unter Einbezug des jeweiligen sozialen Bezugsrahmens - des Kontextes - in dem es auftritt.

Ob ein Ereignis also vorteilhaft oder nachteilig erlebt wird, hängt vom raum-zeitlichen Kontext ab. Menschen leben in der Gegenwart und bewerten die Ereignisse vom gegenwärtigen Standpunkt aus.

Der soziale Kontext, in dem ein bestimmtes Verhalten gezeigt wird, macht es nicht nur in seiner spezifischen Bedeutung verständlich und ermöglicht seine adäquate Bewertung, sondern rahmt es auch ein: Denn nur in dem Kontext, in dem beispielsweise problematisches Verhalten gezeigt wird, kann es auch verändert, aufgehoben bzw. gelöst werden. Mitunter können sogar neue Probleme entstehen, wenn man sie in einem anderen System zu lösen versucht, zu dem sie nicht gehören.

Ein Beispiel:

„Der ungehorsame Schüler“ Ein Lehrer schreibt einen Brief an die Eltern: „Sorgen Sie dafür, dass Ihr Sohn das problematische Verhalten in der Schule läßt.“ Der Vater antwortet ihm: „Sorgen Sie dafür, dass Ihr Schüler mit dem problematischen Verhalten, das er zu Hause zeigt, aufhört!“ (vgl. RETZER und SIMON 1998, S. 1 f).

1.1.2 SUBJEKTIVE WAHRNEHMUNG: BESCHREIBEN, BEWERTEN, ERKLÄREN

Wir nehmen die Welt immer als BeobachterInnen wahr und bewerten diese Beobachtungen, um uns in ihr orientieren zu können. Die Art der Bewertung hängt stark davon ab, wie und womit wir das Beobachtete erklären. Erklärungen sind immer kausal, das heißt, dass durch sie Zusammenhänge hergestellt werden. Sie umfassen eine Ursache, eine Wirkung und eine Regel der Transformation – ein Gesetz, das der Veränderung, die man beobachtet hat, zugrunde liegt. Man hat z.B. ein Stück Kreide zwischen den Fingern und öffnet die Finger, sodass die Kreide auf den Boden fällt. Die Beobachtung ist: das Stück Kreide fällt. Als Ursache dafür begreifen wir das Öffnen der Finger und die Wirkung ist das Fallen der Kreide. Als die Regel der Transformation wird dafür die Schwerkraft angegeben.

(Natur)Gesetze werden von Menschen geschrieben und erfunden, sie haben immer einen Autor.

Heinz von FÖRSTER 1999 (S. 46) beschreibt den Prozess, wie eine Erklärung zustande kommt anhand eines Beispiels von BATESON: Hier fragt eine Tochter ihren Vater: “Papi,

was ist ein Instinkt?“ Seine Antwort lautet: „Ein Instinkt, mein Schatz, ist ein Erklärungsprinzip.“ Und sie fragt nach: „Was erklärt es?“ Der Vater sagt: „Alles, fast alles, was du dadurch erklärt haben möchtest.“ Die Tochter: „Erklärt es denn auch die Schwerkraft?“ Und der Vater meint: „Wenn man wollte, könnte man damit auch die Schwerkraft erklären. Wir könnten ja einfach sagen, der Mond hat einen Instinkt, dessen Stärke umgekehrt proportional ist zu dem Quadrat seiner Entfernung...“ Die Tochter sagt: „Aber Papi, das ist doch Unsinn!“ – „Ja, sicher“, meint der Vater, „aber du hast doch mit dem Instinkt angefangen, nicht ich.“ Darauf die Tochter: „Aber was erklärt denn dann die Schwerkraft?“ Der Vater: „Nichts, mein Schatz, denn die Schwerkraft ist ein Erklärungsprinzip.“ Die Tochter: „Was bedeutet das bitte?“ Und der Vater sagt: „Nun, du weißt ja, was Erklärungsprinzipien sind. Jede Aussage, die zwei deskriptive Aussagen miteinander verknüpft, ist ein Erklärungsprinzip. Man betrachtet etwa den Mond und sagt: Heute war er hier! Und gestern war er dort!“

Der Vater will so seiner Tochter zeigen, dass es sich bei Erklärungen um semantische – also sprachliche – Phänomene handelt. Man beobachtet den Mond in einer Nacht an einer Stelle und in einer anderen Nacht an einer anderen Stelle und verknüpft diese Beobachtungen miteinander durch ein sogenanntes Naturgesetz, das den Mond - so meint man – dazu gebracht hat, den Ortswechsel zu vollziehen.

Gemäß den Gesetzen von NEWTON müsste sich der Planet Merkur zu bestimmten Zeiten an bestimmten Orten befinden. „Das Dumme ist nur, dass der Planet Merkur diesem Gesetz nicht brav Folge leistet. Er findet sich nicht zum prognostizierten Zeitpunkt an der vorausberechneten Stelle ein. Was macht man nun? Wenn jemand ein Gesetz erlässt, das es verbietet, Äpfel zu stehlen und jemand stiehlt einen Apfel, dann wird gewöhnlich der Apfeldieb bestraft und nicht der Gesetzgeber. Die Lage ist klar. Aber im Falle des Merkurs, der sich gegenüber dem Naturgesetz renitent zeigt, wird es schon schwieriger. Soll man – von einem juristischen Standpunkt aus – Newton oder den Merkur bestrafen? Wer muss ins Gefängnis? Derjenige, der ein Naturgesetz erfunden hat, das den Bewegungen des Merkur nicht angemessen ist oder der Planet, der sich nicht auf die vorausberechnete Weise verhält?“ (S. 47f)

Laut FÖRSTER entstehen so gewisse „Zwangsstrukturen“ und man meint, dass sich die Menschen und die Natur danach verhalten müssen. „Was bedeutet es, so möchte ich nun fragen, wenn man das Gesetz nicht befolgt? Was geschieht, wenn man einen Apfel stiehlt? Was passiert wenn der angebliche Apfeldieb darauf hinweist, dass er sich den Apfel nur ausgeliehen hat und ihn demnächst zurückbringen möchte? Wessen Geschichte zählt? Muss man nicht das Gesetz ändern, das einem Verhalten so offenkundig nicht angemessen ist?“

Einen neuen Schritt zu machen, ein neues Wort zu äußern, das ist es, was die Menschen am meisten fürchten. (Fjodor DOSTOJEWSKI)

Nicht weil die Dinge schwierig sind, wagen wir sie nicht, sondern, weil wir sie nicht wagen, sind sie schwierig. (SENECA)

FÖRSTER schlägt daher vor, die gesamte Problematik aus einer Perspektive zu betrachten, die die Behauptung, man müsse Gesetze als gegeben hinnehmen, relativiert. Denn jede Vorstellung von einem Gesetz schränkt ein und hemmt. Nur eine Sicht der Dinge wird gestattet und nur ein möglicher Weg aufgezeichnet, nur eine konkrete Verhaltensweise ist erlaubt (vgl. den Nationalsozialismus).

Begreift man ein Gesetz/eine Erklärung jedoch als eine Erfindung, dann steht nicht die Person im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, die davon abweicht, sondern der/die ErfinderIn, der/die dann auch für seine/ihre Aussagen verantwortlich wird. So wird dann auch ein Bedarf an notwendiger Veränderung offensichtlich und möglich. Die Verantwortung wird in der Aussage „Es ist so, wie du es sagst!“ offensichtlich und es heißt dann nicht mehr „Ich sage es, weil es so ist!“.

Nimm dein Leben in die Hand. Und was passiert? Etwas Schreckliches: Niemand da, den du noch verantwortlich machen kannst. (Erica JONG)

Erklärungen sind laut FÖRSTER daher „das Ergebnis einer semantischen Verknüpfung von zwei Beobachtungen“ und somit subjektive Wirklichkeitskonstruktionen. Das zentrale Erklärungsprinzip der westlichen Kultur ist die „Kausalitätsidee“, die je nach Variante eine andere Beziehung zwischen zwei Beschreibungen stiften kann. Zum Beispiel die sogenannte „causa efficiens“ die besonders beliebt zu sein scheint und von einer Ursache in der Vergangenheit ausgeht, die – gemäß einer Transformationsregel – eine Wirkung in der Zukunft erzeugt. Vergleiche dazu z.B. das Erklärungsmodell der Psychoanalyse, wo Störungen in der Kindheit für Fehlverhalten in der Gegenwart verantwortlich gemacht werden. Die „causa finalis“ beschreibt eine erstrebte Wirkung in der Zukunft, die eine Handlung in der Gegenwart auslöst. Ein Beispiel dazu ist das Joggen „Man rennt und rennt, um eines fernen Tages ganz besonders fit und gesund zu sein. Die Ursache der eigenen Handlung liegt in der Zukunft.“ (S. 51)

Erklärungsprinzipien, die in unserer Kultur durch das Kausalitätsprinzip verdrängt wurden, sind die Parabel, das Gleichnis, die Analogie, die Geschichte. Jesus sprach in Bildern und hat keine kausalen Zusammenhänge hergestellt. Nur so sind Überraschungen möglich, können Wunder erlebt werden und gibt es Ereignisse zu bestaunen. Wir sollten daher „dem Staunen wieder eine Grundlage geben“ (S. 63).

Die westliche Kultur ist in das Kausalitätsprinzip und somit in die „triviale Maschine“ ver-

liebt, weil diese unserer Sehnsucht nach Gewissheit, Zuverlässigkeit und Sicherheit entspricht. Das Verhalten von Kindern verletzt in der Regel diese Sehnsucht, weil sich diese nicht trivial verhalten. Wenn man ein Kind fragt, wie viel zwei und zwei ist, dann antwortet es mit „grün!“. Wir schicken sie daher in „Trivialisationsanstalten“, die wir „Schule“ nennen.

Wer A sagt muss nicht B sagen, er kann auch erkennen, dass A falsch war.

(Berthold BRECHT)

Verkaufe deine Cleverness und kaufe Verwirrung. (Jalal UD-DIN RUMI)

1.1.3 DIE GESCHICHTEN

Menschen erfahren – systemisch gesehen – ihr Leben in Geschichten. Die Art und Weise und die Menge der Geschichten, die eine Person über ihr Leben erzählt, bestimmt die von ihr erlebte Lebensqualität.

Ein Mensch ist laut FÖRSTER eine „nicht triviale Maschine“ mit einem jeweiligen inneren Zustand, die „synthetisch determiniert, vergangenheitsabhängig, analytisch unbestimmbar und nicht voraussagbar ist“. Menschen und soziale Systeme sind „organisch geschlossen“, was soviel heißt wie „abgeschlossen, autonom, auf sich selbst bezogen, Anfang und Ende fallen zusammen“.

Sie nützen das, was sie hervorbringen (eine bestimmte Geschichte/Erklärung z.B.), wieder als Input für sich selbst (z.B. Bestätigung der Sichtweise und Beibehaltung eines entsprechenden Verhaltens). Wenn z.B. eine Frau seit zwanzig Jahren erzählt, sie sei die Frau eines Alkoholikers, dann passt sie ihr Verhalten auch seit zwanzig Jahren dieser so erlebten Geschichte an.

Auf diese Weise entsteht ein in sich geschlossener Kreislauf, der sich selbst immer wieder am Leben erhält. Wenn diese sogenannte „Zirkularität“ lang genug wirksam ist, entsteht etwas sehr Interessantes: Es bilden sich stabile Werte heraus und die menschliche Sehnsucht nach Sicherheit und Stabilität wird erfüllt. Das konkrete Zustandekommen einer solchen Stabilität ist nicht erklärbar, sie lässt sich jedoch prognostizieren. Wir können daher Vorausagen über menschliches Verhalten treffen, aber ihr Zustandekommen lässt sich nicht erklären. Die Entstehungsgeschichten sind zu komplex, um mit Beobachtungen eingefangen werden zu können. Es gibt eine unendlich große Zahl an Möglichkeiten, wie sich Ereignisse auswirken können.

Die Sprache spielt dabei eine große Rolle. Über die Kommunikation und die Interaktionen entstehen organisch geschlossene Systeme. „Sprache lässt sich als ein Verhalten von wechselseitigen operierenden nichttrivialen Systemen begreifen“ (FÖRSTER S. 61). Wir erzählen ständig – bewusst oder unbewusst, verbal oder nonverbal – Geschichten über uns selbst. Diese Geschichten sind meist in das Mittel der Sprache gekleidet. Die Sprache ist daher unser Hauptinstrument, mit dem wir den Kreislauf / die Zirkularität aufrechterhalten, mit der wir uns die Bilder unserer Welt schaffen und bestätigen.

Befinden wir uns mit diesen zirkulären Prozessen in einem Zustand, den wir als unangenehm und unstimmig erleben, und spüren wir eine Differenz zu einem Zustand, den wir uns wünschen, so erleben wir ein „Problem“. Wir erleben ein Dilemma zwischen der Sehnsucht nach Stabilität und dem Umstand, dass wir unter der bestehenden Situation leiden. Finden wir in uns keine entsprechenden Möglichkeiten, aus dem als belastend erlebten Kreislauf auszuweichen, neigen wir dazu, die als problematisch erlebte Situation immer wieder mit unserem Verhalten und den Geschichten wiederherzustellen. Wir verstellen uns den Blick auf unsere Ressourcen, auf neue Wege und Lösungsmöglichkeiten.

Ressourcen- und Lösungsorientierung im Unterschied zur Problemorientierung öffnet uns den Blick auf neue Wege. Wenn wir uns mitten im Problemerleben befinden, befinden wir uns in einem sogenannten „assozierten“ Zustand, in dem wir stark mit den Emotionen verbunden sind. Gleichzeitig sind wir uns in dieser Situation auch selbst sehr nahe. Ein Schritt heraus hilft uns dann meist, mit Abstand und einer neuen Perspektive auf mehr schauen zu können. Wir sind „dissoziiert“ und erkennen z.B. an Ausnahmen in unserem Leben, dass wir schon einmal in so einer Situation waren und wie wir diese damals gelöst haben. Wir sind in Kontakt mit unseren Ressourcen und somit auch mit einer möglichen Lösung.

Der Titel des Buches „Es ist nie zu spät, eine glückliche Kindheit gehabt zu haben“ macht deutlich, dass wir jederzeit in unserem Leben durch die Art der Geschichten, die wir (uns) über unser Leben erzählen, nicht nur unsere Gegenwart und unsere Zukunft, sondern auch die Vergangenheit so verändern können, dass wir uns mit mehr und mehr Freude und Lust durch diese Welt bewegen.

Wir können bei der ART, WIE WIR GESCHICHTEN ÜBER UNSER LEBEN ERZÄHLEN auf viele Aspekte achten, hier einige Beispiele:

- Das Genre: ist es eine Komödie, eine Tragödie, ein Krimi und dgl.?
- Wer spielt die Hauptrolle? In welcher Rolle befinde ich mich selbst?
- Wie ist die Dynamik? Wo ist die Energie? Gibt es noch Energie in der Geschichte oder ist sie eintönig geworden?
- Die Zeit: Wann spielt diese Geschichte? Spreche ich mehr von der Vergangenheit, der

Gegenwart oder der Zukunft?

- Welche Schlüsselwörter kommen vor? Welche Themen sind darin verborgen?
- Was löst die Geschichte bei den Zuhörenden aus?
- Welches Ziel verfolge ich wirklich mit der Erzählung? Was genau ist mein Gewinn? Gibt es (noch) einen Gewinn?
- Was erzähle ich nicht? Was fehlt in meiner Geschichte? Gibt es Geheimnisse und Tabus, die die Geschichte beeinflussen?
- Gibt es eine Lösung in dieser Geschichte und wenn, wer oder was ist dafür verantwortlich?
- Was zeige ich damit von mir? Ist das meine Absicht?

1.1.4 DAS GESCHLECHT

Da es in der deutschen Sprache für geschlechtsspezifische Aspekte nur einen Begriff gibt, greift man heute gerne auf die englische Sprache zurück, wo es zwei Begriffe dafür gibt: mit „sex“ wird das biologische Geschlecht bezeichnet und mit „gender“ die soziale Seite der Geschlechterrolle. Mit Gender wird daher auch bei uns der Teil der Geschlechterrolle bezeichnet, der Frauen und Männern gesellschaftlich zugeschrieben wird und der auch Unterschiede im Verhalten determiniert. Dass das Geschlecht eine wesentliche Kategorie im Sinne von „ein Unterschied, der einen Unterschied macht“ ist, wird schon allein bei der Beobachtung von Familiensystemen deutlich. Das Geschlecht ist dort, so wie die Generation, eine der wichtigsten Bestimmungsgrößen. Keine(r) kann sich ihm entziehen! Wie bei dem Satz von WATZLAWICK „Man kann nicht nicht kommunizieren!“ Ein weiterer Faktor ist die Unveränderbarkeit.

Dazu kommt noch die sogenannte Dualität, die in diesem Fall dadurch gegeben ist, dass es auf der ganzen Welt nur zwei Geschlechter gibt – Mann und Frau! Dualitäten streichen Unterschiede heraus und wecken Assoziationen wie „gut und schlecht“, „richtig und falsch“ etc. Es erscheint dann oft so, als ob es nur ein „Entweder – Oder“ gäbe. Lösungsorientierte Möglichkeiten wie „Einerseits – Andererseits“ und „Sowohl – Als auch“ treten dann leicht in den Hintergrund.

Diese Aspekte bewirken eine hohe Komplexität, was die Auswirkungen des Geschlechts im täglichen Leben anbelangt. Viele Menschen reagieren daher mit Ignorieren und tun so, als ob es diesen Unterschied gar nicht gäbe bzw. als ob er keine Bedeutung hätte. Komplexitätsreduktion als Lösungsversuch für einen als zu komplex erlebten Unterschied. Dieser Umstand macht es daher oft auch so schwer, die Aufmerksamkeit auf diesen Unterschied zu lenken. Wir sind so stark davon betroffen, dass die meisten von uns davon ausgehen, es gibt ihn gar nicht.

Eine paradoxe Situation, die in der Beratung - im Sinne der Kybernetik zweiter Ordnung - von entscheidender Bedeutung ist. Die Beraterin und der Berater sind wesentlich daran beteiligt, was in der Beratung zur Sprache kommt und welche Assoziationen die KlientInnen aufgrund ihres Verhaltens haben, was ihnen möglich erscheint und was nicht.

1.1.5 KULTURELLE MUSTER

Wir alle sind von der Kultur geprägt, in der wir leben. Eine Kultur ist ein soziales System mit zirkulären Prozessen, das durch die Interaktionen der sich ihr als zugehörig erlebten Menschen konstruiert wird und sich immer wieder selbst erhält und bestätigt. Eine Kultur ist wie alle anderen Systeme im Sinne von FÖRSTER eine „nicht triviale Maschine“ und als solche „vergangenheitsabhängig, analytisch unbestimmbar und nicht voraussagbar“. Sie ist auch „organisch geschlossen ... und auf sich selbst bezogen“.

Wir schreiben einer Kultur bestimmte Merkmale zu, die auf die Unterscheidung zu anderen ausgerichtet sind, um so die Systemgrenzen zu definieren. Ob es sich bei dem System im Sinne von MINUCCHIN um ein starres, ein offenes oder ein durchlässiges System handelt, wird nicht zuletzt am Umgang mit den relevanten Umwelten – den anderen Kulturen - deutlich. Die Sprache bildet dabei eines der wesentlichsten Merkmale.

1.1.6 FAMILIEN- UND ORGANISATIONSMYTHEN

Familien sind in eine bestimmte Kultur eingebettet und sind auch laufend in Kontakt mit größeren Systemen wie z.B. Schule, Krankenhaus, Pflegeheim, etc. Eine Familie ist heute daher nur bedingt ein in sich geschlossenes System, alleine die Erwerbstätigkeit der Eltern oder eines Elternteils öffnet sie für Regeln und Vorgaben von außen, mit denen sie zurechtkommen muss.

Familien haben ihre eigenen Geschichten, Mythen, Regeln und Geheimnisse. Sie sind wie alle Systeme im Sinne einer „nichttrivialen Maschine“ vergangenheitsabhängig und ihre Entwicklung ist zwar aufgrund der immer wiederkehrenden Muster in einem gewissen Ausmaß prognostizierbar, jedoch nicht von außen bestimmbar.

Das Verhalten von Menschen und die Logik ihrer Erklärungen sind stark an die jeweilige Familienkultur gebunden. Je nach Erklärungsmodell kann daher ein und dieselbe Beobachtung von zwei PartnerInnen völlig anders interpretiert werden. Dies ist der Stoff, aus dem sehr viele Paarkonflikte konstruiert sind.

Du siehst etwas und fragst „Warum?“, ich aber träume von etwas, das es nie gegeben hat, und frage „Wieso nicht?“ (George Bernard SHAW)

1.2 UNTERSCHIEDE, DIE FÜR DAS BERATUNGSSYSTEM RELEVANT SIND

1.2.1 RAHMENBEDINGUNGEN

Ob BeraterInnen einen Auftrag erhalten hängt bereits davon ab, welchen Eindruck sie vor Beginn der Beratung vermitteln. Wie ist die Stimme am Telefon und was vermittelt sie? Wie sieht der Beratungsraum aus? Wo ist der Raum und welche Assoziationen erweckt er bei den Personen, die auf der Suche nach einer Hilfestellung sind? Wie ist die Beraterin gekleidet? Wie tritt der Berater auf?

All das und noch viel mehr sind wesentliche Aspekte, die in Bruchteilen von Sekunden dazu führen können, ob jemand den Eindruck hat „Hier bin ich richtig!“ oder „Wo bin ich denn da gelandet?“ BeraterInnen sind daher gut beraten, wenn sie darauf achten, dass sie sich in der von ihnen gewählten Umgebung und im Bereich des persönlichen Marketings maximal wohl fühlen. Es sollte sich in der Beratung niemand wohler fühlen als die Beraterin selbst. Wenn eine Beraterin gut für sich sorgt und ein klares professionelles Konzept hat, wie sie ihren beruflichen Kontext gestaltet, hat sie den für erfolgreiche Beratung wichtigsten Grundstein gelegt. Empfehlenswert ist dabei, auf eine gewisse Neutralität auch in diesem Bereich zu achten (z.B. nicht allzu viele persönliche Gegenstände in dem Raum aufzubewahren, auf die Plüschhausschuhe mit dem Katzenkopf zu verzichten etc.)

1.2.2 SETTING

Unter „Setting“ verstehen wir die konkrete Situation, wie und mit wem – bezogen auf das Anliegen - eine Beratung durchgeführt wird. Dazu gehört: Wer soll an den Beratungen teilnehmen? Welche Sitzungsfrequenz ist sinnvoll? Ein lösungsorientiertes Setting ergibt sich idealerweise aus der Meinung aller an dem Prozess beteiligten Personen.

Dabei sollten BeraterInnen besonders beachten, dass die Wahl des Settings bereits eine sehr wesentliche Intervention ist. Zum Beispiel ist eine Einladung an den Mann alleine - wenn es um sexuelle Probleme in der Beziehung geht - bereits eine Intervention insofern, als diese als Schuldzuschreibung verstanden werden kann: Der Mann ist schuld an den sexuellen Problemen in der Beziehung!

Es ist daher wichtig, Settingfragen zum Thema zu machen: „Welche Auswirkungen auf Ihre Beziehung/auf Ihre Frau/ auf Sie wird es haben, wenn Sie alleine mit mir dieses Problem bearbeiten? Welche Auswirkungen auf Ihre Ziele wird es haben, wenn Sie mit Ihrer Frau gemeinsam eine Beratung in Anspruch nehmen?“ Kommt es dennoch zu einer vereinbarten Einzelberatung zu diesem Thema, dann kann die Beraterin ev. Aufgabenstellungen für die gemeinsame Auseinandersetzung zu Hause mitgeben udgl.

Es empfiehlt sich, zu Beginn einer Beratung möglichst viele einzuladen, z.B. mit den Worten „Alle, die kommen können/möchten, sind herzlich eingeladen, den vereinbarten Termin wahrzunehmen!“, da es unproblematischer ist, von vielen auf einen zu reduzieren als umgekehrt.

Settingfragen sind daher nicht die Voraussetzung, sondern sie sind ein Teil des Inhaltes der beraterischen Kommunikation zur Erzeugung von Lösungen. „Wenn wir so miteinander arbeiten, welche Auswirkungen auf die Lösung wird es haben?“

1.2.3 AUFTRAG

Es gibt unterschiedliche Auftragskontexte, mit denen BeraterInnen in Berührung kommen. Wir können in der Beratung nicht davon ausgehen, dass die Hilfe suchenden Personen immer ein Bewusstsein darüber haben, wer oder welche Art der Hilfestellung für sie passend ist. Daher ist es besonders wichtig, im Rahmen des Erstgespräches den Überweisungskontext und das Anliegen genau zu erfragen. So kann festgestellt werden, ob es sich bei dem genannten Anliegen tatsächlich um einen Auftrag für Beratung handelt.

LUDEWIG (1993, S. 123) unterscheidet folgende **KLINISCHE HILFSSYSTEME**, die jeweils unterschiedliche Aufträge beinhalten:

ANLEITUNG:	„Hilf uns, unsere Möglichkeiten zu erweitern!“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUND DES LEIDENS: ▪ HILFESTELLUNG: ▪ DAUER: 	<ul style="list-style-type: none"> Fehlen oder Mangel an Fertigkeiten Zurverfügungstellen von Wissen offen
BERATUNG:	„Hilf uns, unsere Möglichkeiten zu nutzen!“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUND DES LEIDENS: ▪ HILFESTELLUNG: ▪ DAUER: 	<ul style="list-style-type: none"> interne Blockierung des Systems Förderung vorhandener Strukturen begrenzt, je nach Umfang des Auftrages
BEGLEITUNG:	„Hilf uns, unsere Lage zu ertragen!“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUND DES LEIDENS: ▪ HILFESTELLUNG: ▪ DAUER: 	<ul style="list-style-type: none"> unabänderliche Problemlage Stabilisierung des Systems durch fremde Struktur offen
THERAPIE:	„Hilf uns, unser Leiden zu beenden!“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUND DES LEIDENS: ▪ HILFESTELLUNG: ▪ DAUER: 	<ul style="list-style-type: none"> veränderliche Problemlage Beitrag zur (Auf-)Lösung des Problemsystems als Vorgabe begrenzt

SELBSTENTDECKUNG:	„Hilf mir, mich besser kennen zu lernen!“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUND DES LEIDENS: ▪ HILFESTELLUNG: ▪ DAUER: 	<p>kein akuter Problemdruck</p> <p>Bereitstellung therapeutischer Kompetenz</p> <p>offen, frei vereinbart</p>

Die letzte Auftragskategorie wurde von SCHLIPPE und SCHWEITZER (1998 S. 114) hinzugefügt, weil diese Kategorie aus ihrer Sicht auch von Bedeutung ist. Aus einer Sicht, wonach wir in der Beratung Hilfe zur Selbsthilfe anbieten, erscheint mir diese Kategorie besonders wichtig, weil sie besonders die Eigenverantwortlichkeit und die Lust am Lernen und an der persönlichen Entwicklung betont.

MÜCKE 2001 weist darauf hin, dass eine Grenze zwischen Therapie und Beratung schwer zu ziehen ist. Er meint jedoch, dass die Bedeutung, die KlientInnen und HelferInnen einer Art von Hilfestellung geben, einen Unterschied macht. Bereits die Definition der Art der Hilfestellung – z.B. ob sie „Beratung“ oder „Therapie“ genannt wird – hat einen Einfluss auf das Erleben der Hilfe suchenden Person. Wenn ich als Therapeutin z.B. sage „Sie brauchen eine Therapie und sicher über einen längeren Zeitraum!“ dann bewerte ich damit das Anliegen in Richtung „Sie sind ein schwerer Fall!“ Genauso kann z.B. bei einem von der Person sehr schwerwiegend empfundenem Problem ein Angebot für Beratung ein Erleben wie „Die nimmt mich nicht ernst!“ ausgelöst werden.

Es ist daher in der Beratung wichtig, zu beobachten, welche Wirklichkeitskonstruktion eine Hilfe suchende Person mit ihrem Anliegen verbindet. Was genau und konkret sie unter Hilfestellung versteht und woran sie erkennen wird, dass diese Art der Hilfestellung für sie erfolgreich war/ist!

1.2.4 BEZIEHUNG BERATERIN - KLIENTINNEN

Die Beziehung zwischen BeraterIn und KlientIn hängt stark vom definierten Auftrag ab. Wie sehr KlientInnen motiviert sind, sich auf einen gemeinsam gestalteten Beratungsprozess einzulassen, hängt wiederum von der Rolle ab, in der sie sich dem Problem gegenüber und der Beraterin gegenüber sehen.

Das MODELL DER BEZIEHUNGSTYPOLOGIEN, die KlientInnen mit BeraterInnen aufbauen können, haben Steve de SHAZER und Insoo Kim BERG (1998) folgendermaßen beschrieben:

Je nach Situation können sich KlientInnen in einer Beratung als BesucherInnen, als KlägerInnen oder als KundInnen erleben und verhalten. Die Unterscheidung zwischen BesucherInnen, KlägerInnen und KundInnen kann als Interaktionsprozess zwischen dem Klienten

und dem Problem, aber auch zwischen dem Klienten und der Beraterin gesehen werden. In jedem Fall beschreiben diese Begriffe einen natürlichen Entwicklungsprozess in diesem Zusammenhang.

Eine bewusste Wahrnehmung dieses Interaktionsprozesses kann die Beraterin dabei unterstützen, den Entwicklungsprozess zu beschleunigen, oder auch zu erkennen, dass eine Beratung nicht wirklich hilfreich ist.

- **BESUCHERINNEN:** Eine Klientin verhält sich wie eine Besucherin dann, wenn es unklar bleibt, ob sie ein Anliegen hat und nicht weiß, ob sie etwas verändern möchte. Sie sieht sich weder als Teil des Problems noch als Teil der Lösung. Andere nehmen ein Problem wahr.
- **KLÄGERINNEN:** Eine Klientin verhält sich wie eine Klägerin dann, wenn sie ein Ziel hat, das sie gerne erreichen möchte, aber davon ausgeht, dass sie mit dem Problem nichts zu tun hat. Sie sieht sich als Opfer und nicht sie sondern andere haben Schuld an dem Problem. Sie kann daher nicht handeln, sondern andere müssen etwas verändern.
- **KUNDINNEN:** Eine Klientin verhält sich wie eine Kundin dann, wenn sie sich als Teil des Problems sieht, mit ihren Anteilen daran in Kontakt ist und daher auch davon ausgeht, dass sie etwas verändern kann. Sie kennt ihr Ziel und hat Ideen, was sie tun könnte, um dieses zu erreichen. Der Beratungsprozess kann beginnen.

BeraterInnen sind KommunikationsexpertInnen, die Verfahrensweisen für die Erzeugung von Lösungen zur Verfügung stellen. Sie sind gut beraten, wenn sie nicht zu kundenorientiert arbeiten. Es besteht die Gefahr, dass sie sich dann zu sehr wohlverhalten und somit systemstabilisierend wirken, zu wenig verstören. BeraterInnen sollten den Erfolg ihrer Arbeit nicht vom Lob, von der Anerkennung der KlientInnen abhängig machen. Daher ist eine entsprechende finanzielle Honorierung so wichtig! Die Beraterin muss selbst bestimmen, welchen Wert ihre Arbeit hat – Ob sie dann den Ausgleich dafür mit ihrer Selbstliebe abdeckt, mit einer entsprechenden Honorierung oder mit einer anderen Art von Gewinn, sollte ihr selbst überlassen bleiben. Die Aufgabe von BeraterInnen ist es, etwas Neues/ etwas Überraschendes zu machen. ExpertInnen des Nicht-Wissens zu sein! Zum Beispiel in den Widerstand zu gehen und genau nachzufragen, warum es so sei? Welche Auswirkungen dies hätte? ... Fragen, was etwas Neues wäre? Nicht sofort zu „wissen“, länger darüber sprechen, welche Lösungen schon versucht wurden etc.

1.3 PROBLEM, LÖSUNG, ZIEL UND WUNDER

1.3.1 PROBLEM UND LÖSUNG

MÜCKE (2001, S. 29f) beschreibt in seinem Kapitel „Probleme sind Lösungen“ den ZUSAMMENHANG ZWISCHEN PROBLEMEN UND LÖSUNGEN aus systemischer Sicht folgendermaßen:

„Wer konsequent lösungsorientiert denkt und handelt, kommt schnell zu der Erkenntnis, dass jede von Menschen als psychosoziales Problem definierte Tatsache und jedes symptomatisch wahrgenommene Verhalten eine Lösung für einen zugrundeliegenden internen bzw. externen Konflikt darstellt. Das Symptom bzw. Problem löst einerseits widersprechende Strebungen auf, andererseits verursacht es für die Beteiligten oft hohe „Kosten“ wie ... Lebensbeschränkungen und Leid. Für die systemische Beratung ist es nun zunächst von entscheidender Bedeutung, dass dieser Lösungsversuch gewürdigt wird; dann erst können Veränderungsmöglichkeiten und Handlungsalternativen erkundet werden.“

Bei psychischen Krankheiten wird dieser Zusammenhang besonders deutlich wenn z.B. erlebte Ambivalenzen/Dilemmata in einem zeitlichen Hintereinander aufgelöst werden wie beim Krankheitsbild „manisch – depressiv“ – zuerst das eine, dann das andere oder beim schizophrenen Krankheitsbild mit einem zeitlichen Nebeneinander in Form von zwei Rollen. Auch ein Suizid(versuch) ist eine Lösung aus Sicht der betroffenen Person!

Diese Beispiele machen schon deutlich, dass „Lösung“ auch immer „Loslösung“ von etwas Bekanntem, Vertrautem bedeutet. Wenn wir eine Veränderung herbeiführen, ist dies auch immer mit einem Verlust, einer Trennung verbunden. So gesehen wird es zum einen verständlicher, was es bedeutet, dass jedes Problem aus Sicht der betroffenen Person/en einen Sinn ergibt und dass mit dem Wunsch nach Veränderung auch immer die Angst vor dem Unbekannten/ dem Neuen verbunden ist. MÜCKE schlägt daher vor, in diesem Zusammenhang auf Folgendes zu achten:

UM ETWAS ZU VERÄNDERN, SOLLTEN DIE VORTEILE DER NICHT-VERÄNDERUNG KLAR SEIN UND AUCH DIE NACHTEILE DER VERÄNDERUNG.

AUSFÜHRLICHE FRAGEN NACH DEN AUSWIRKUNGEN DES PROBLEM- UND DES LÖSUNGSVERHALTENS SOLLTEN GESTELLT WERDEN.

ES SOLLTE BEACHTET WERDEN, DASS SICH DIE VERÄNDERUNGEN AUCH LOHNEN: FRAGEN DANACH, WIE HOCH DER VERMUTETE GEWINNANTEIL IN % SEIN WIRD UND WIE HOCH DER PREIS, DEN MAN DAFÜR ZAHLEN WIRD.

In jedem Problem steckt die Lösung, jedes Problemverhalten ist bereits der Versuch, eine Lösung herbeizuführen. Dabei spielt die persönliche Bewertung eine entscheidende Rolle: bewerte ich den Ist-Zustand positiv oder negativ. Bewerte ich ihn negativ – also als einen unerwünschten Zustand/ein Problem - dann entsteht eine Spannung, weil ich eine Vorstellung davon habe, was ich gerne anders hätte, ich habe ein Bild von einem erwünschten Soll-Zustand. Aus dieser Spannung kommt meine Motivation, etwas verändern zu wollen. Wir alle haben täglich einige dieser Unterschiede aufzulösen. Jeder Tätigkeit liegt eine Entscheidung zugrunde, die ich getroffen habe. So gesehen erleben wir alle täglich einige Trennungen und Verluste.

Jedes Mal, wenn du die herrliche Lebenskraft, die in dir fließt, blockierst, erzeugst du einen kleinen Tod. Wenn du dich also an jene von dir abgetrennten Teile erinnerst und sie in dein Leben integrierst, liegt der Tod schon hinter dir. Du wirst wieder lebendig.
(Barbara Ann BRENNAN)

Laut MÜCKE (S. 30) gibt es ZWEI FORMALLOGISCHE MÖGLICHKEITEN, EIN PROBLEM ZU LÖSEN, das er mit dem Beispiel einer Entscheidung, die wir jeden Morgen treffen müssen, demonstriert: „Stehe ich auf oder bleibe ich im Bett liegen?“

- ICH VERÄNDERE MEINE SICHTWEISE, INDEM ICH DEN IST-ZUSTAND NICHT MEHR NEGATIV, SONDERN POSITIV BEWERTE. In dem Beispiel also weiter im Bett bleibe, weil ich mich entscheide, das angenehmer als aufzustehen zu empfinden.
- ICH VERHALTE MICH SO, DASS ICH VOM NEGATIVEN IST-ZUSTAND IN DEN POSITIVEN SOLL-ZUSTAND KOMME, d.h., indem ich aus dem Bett aufstehe.

In der Beratung ist es daher wichtig, dass wir KlientInnen dabei unterstützen, Passivität in Aktivität, Defizite in Ressourcen und Abwertungen in Aufwertungen durch eine wertschätzende Haltung und durch positive Konnotation umzuwandeln...

„IM ALLGEMEINEN GILT: JEMAND, DER DIE FÄHIGKEIT HAT, EIN PSYCHOSOZIALES PROBLEM ZU PRODUZIEREN, HAT AUCH DIE KOMPETENZ, ES ZU LÖSEN.“ (MÜCKE S. 38)

1.3.2. ZIEL UND WUNDER

Insa SPARRER 2001 (S. 30) betont, dass es – in Anlehnung an die lösungsorientierte Kurzzeittherapie nach Steve de SHAZER und seinem Team – vier Teile von Lösungen gibt:

- LÖSUNGEN IN DER GEGENWART
- LÖSUNGEN IN DER VERGANGENHEIT
- LÖSUNGEN IN DER ZUKUNFT UND
- AUFGABENKONSTRUKTION UND VERSCHREIBUNG

Zu den Lösungen in der Zukunft zählt sie die Erreichung eines Zieles und die damit verbundene Erfahrung, dass das Problem verschwunden ist. Um herauszufinden, was das Ziel der Klientin ist, kann man sie fragen, was sie erreichen möchte. Dazu ist die sogenannte „Wunderfrage“ hervorragend geeignet, weil damit der erwünschte Zustand in all seinen Details und Facetten erhoben und generiert/konstruiert werden kann.

ZIELE IM BERATUNGSPROZESS

Auftragsklärung und Zieldefinition sind nicht identisch. Die Auftragsklärung bezieht sich auf die Kooperation zwischen BeraterIn und KlientIn und impliziert eine oder mehrere Zielvorstellungen. Die Zieldefinition impliziert noch keinen Auftrag. Eine klare Zielvorstellung kann etwas sein, das mit einem Beratungsprozess nicht erreichbar ist. Beides muss am Anfang eines Beratungsprozesses sorgfältig abgeklärt werden, und vermutlich muss auch während des Beratungsprozesses immer wieder darauf zurückgekommen werden. Veränderungen während des Prozesses sind möglich.

In der Beratung können wir nur mit den Zielen der KlientInnen arbeiten, nicht mit denen der ÜberweiserInnen oder der Angehörigen, denn nur dafür sind sie motiviert, etwas zu tun. Die Ziele der relevanten Umwelten sollten jedoch berücksichtigt werden, weil davon meist das persönliche Anliegen und die Motivation, etwas zu verändern auch abhängig ist.

Die Beratung beginnt daher mit Fragen wie „Was ist Ihr Anliegen? Was führt Sie hierher? Was möchten Sie, dass sich für Sie verändert?“ Meist kommen dann Antworten wie „Dann ist die Angst weg! Ich möchte aufhören, zu rauchen! Ich bin dann nicht mehr so angespannt! Weniger Stress!“ An dieser Stelle müssen BeraterInnen weiter fragen, um herauszufinden, was stattdessen da sein wird. „Wenn Sie nicht mehr so angespannt sein werden, was wird stattdessen da sein? Was genau ist dann so, dass sie zufrieden damit sind?“

BeraterInnen müssen darauf achten, dass DIE ZIELE, DIE VON DEN KLIENTINNEN FORMULIERT WERDEN, GEWISSEN KRITERIEN ENTSPRECHEN, damit das angestrebte Ergebnis stabil und wirksam sein wird:

- ZIELE MÜSSEN POSITIV FORMULIERT SEIN: ETWAS SOLL VORHANDEN SEIN, UND NICHT: ETWAS SOLL NICHT MEHR DA SEIN.

- DER KLIENT/DIE KLIENTIN MUSS DAS EIGENE ZIEL GENAU ERFASSEN, MEISTENS BRAUCHEN DIE KLIENTINNEN HILFE BEI DER KLAREN FORMULIERUNG.
- ZIELE MÜSSEN REALISTISCH SEIN, ZB „NIE MEHR ANGST“ IST NICHT REALISIERBAR.
- ZIELE SIND NICHT IMMER LEICHT ZU ERREICHEN.
- ZIELE SOLLEN KONKRET, PRÄZISE UND VERHALTENSBEZOGEN SEIN.
- ZIELE SOLLEN EHER EINEN ANFANG ALS EIN ENDE BESCHREIBEN.
- ZIELE KÖNNEN SICH VERÄNDERN, SIE SOLLTEN IMMER WIEDER VERHANDLUNGSGEGENSTAND IN DER BERATUNG SEIN.
- MEHRERE ZIELE SIND ZEITLICH ZU STRUKTURIEREN: KURZ-, MITTEL- UND LANGFRISTIG
- ES SOLLTEN RELEVANTE KRITERIEN DAFÜR ERSTELLT WERDEN, OB UND WANN DAS ZIEL ERREICHT IST.

Folgende Fragen können dafür nützlich sein: Woran würden Sie merken, dass das Problem weniger geworden ist? Was werden Sie dann anders tun? Was werden Sie dann denken? fühlen? Wer wird das noch bemerken?

WUNDER

Auf die Frage „Was ist ein Wunder?“ antwortete Heinz von FÖRSTER (1999, S. 63) „Wenn ich mich richtig erinnere, wurde Sokrates einmal dieselbe Frage gestellt. Auf dem Tisch stand eine brennende Kerze. Sokrates zeigte auf die Kerze und sagte: Das ist ein Wunder, sehen Sie, diese brennende Kerze. Ich bin sehr geneigt, Sokrates zuzustimmen. – Alles ist ein Wunder.“

„Das Wunder ist das Unerklärbare und die Erklärung besteht vielfach in dem Versuch, das Wunder zu beseitigen, es zu zerstören. Es wäre schön, wenn man sich mit dem prinzipiellen Unwissen anfreunden könnte; ja, mehr noch, mein Vorschlag ist es, Wunder entstehen zu lassen, indem man manche Phänomene gar nicht zu erklären versucht, weil man in einem tiefen Sinn gar nicht in der Lage ist, dies zu tun. Unser Wissen, das wir von der Welt besitzen, erscheint mir als die Spitze eines Eisbergs. Es ist wie das winzige Stückchen Eis, das aus dem Wasser ragt, aber unser Unwissen reicht hinunter bis in die tiefsten Tiefen des Ozeans... Es ist die vermeintlich allumfassende Gültigkeit der Erklärungen, die ich auf eine begründbare Weise in Zweifel ziehen und irritieren möchte. Wenn ich das Gefühl für das Wunder, dem wir ununterbrochen begegnen, wieder sichtbar machen könnte, dann wäre ich sehr glücklich.“ (S. 62f)

WODURCH UNTERSCHIEDET SICH NUN DAS WUNDER VON DEM ZIEL?

Eine genaue Abklärung des Ziels der KlientInnen ist deshalb so wichtig, weil dadurch Lösungen entdeckt werden können. Beispiel: Wenn sich eine Frau von ihrem Mann trennen möchte, dann ist das ihr Anliegen und das Ziel ist der dadurch erhoffte Zustand: z.B. ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Wenn ihr das bewusst ist, dann kann mit Hilfe der Beraterin die Suche nach Lösungen dafür beginnen: Welche Ansätze – im Sinne von lösungsorientierten Ausnahmen – sind dazu in der Lebensgeschichte dieser Frau vorhanden? Angenommen es geschieht ein Wunder, was genau wird dann wie sein? Welche Ressourcen dafür gibt es?

Wird bei der Beschreibung des Zieles die „Wunderfrage“ (de SHAZER) eingesetzt, wird erst durch sie deutlich, was die KlientInnen wirklich wollen und wie die konkrete Verwirklichung ihrer Ziele im Alltag aussieht. „Das Ziel kann ein gedachtes und geplantes sein; im Wunder zeigen sich die wirklichen Wünsche der Klientin. Auch zeigt die Wunderfrage die ganze Lebensform ... der Klientin mit all den Auswirkungen der Zielerreichung in unterschiedlichen Bereichen für sie selbst und ihre Beziehungen zu Familienangehörigen, ArbeitskollegInnen, Arbeitgeberin, FreundInnen und Bekannten. Das Ziel erreichen wir als Resultat einer Leistung, das Wunder erhalten wir als ein Geschenk. Die Realisierung des Wunders ist daher nicht planbar, wir können uns vom Wunder nur beschenken lassen und staunen.“ (SPARRER 2001, S. 89)

1.4 INTERVENTIONEN

Indem BeraterInnen intervenieren, verhalten sie sich so, dass sie Unterschiede im Rahmen des Beratungssystems einführen, die für die KlientInnen einen Unterschied machen. Das heißt, dass sie auf die Art und Weise achten, wie KlientInnen ihre Problemgeschichte erzählen und versuchen, über Störung Neues und Überraschendes einzubringen.

In ihrem Artikel „Die tollen Männer in den Seifenkisten“ unterscheiden Barbara HEITGER und Roswitha KÖNIGSWIESER 1995 vier DIMENSIONEN VON INTERVENTIONEN:

- SACHLICH – Kombination von mündlichen (z.B. Feedback), schriftlichen (z.B. Checklisten) und analogen (z.B. Bilder) Impulsen
- SOZIAL – Setting, diverse Methoden wie Rollenspiel etc.
- ZEITLICH – Wann sind welche Schritte sinnvoll?
- RÄUMLICH - der zu leistenden Aufgabe und den KlientInnen angemessene Räume

Interventionen können zwei verschiedene Zielrichtungen haben:

- Entweder sie führen dazu, dass etwas, das bislang gemacht wurde, unterlassen wird, oder
- sie zielen darauf ab, dass etwas, das bislang unterlassen wurde, gemacht wird.

Interaktions- und Kommunikationsmuster, die mit der Entstehung und Erhaltung von Problemen oder Symptomen in Zusammenhang gebracht werden, sollen gestört werden; Interaktions- und Kommunikationsmuster, die mit der Entstehung und Erhaltung von Lösungen in Zusammenhang gebracht werden, sollen angeregt werden. Die Formulierung „in Zusammenhang gebracht“ soll darauf verweisen, dass es sich hier um hypothetische Verknüpfungen handelt, die ihre beraterische Nützlichkeit in der Praxis jeweils erst beweisen müssen. Der Prozess der Beratung mit seinen Interventionen hat also die Merkmale von Lernprozessen, die nach der „Versuch-Irrtum-Methode“, oder besser: der „Suchen-und-(Er-)Findens-Methode“, ablaufen. Menschen bilden im Laufe ihres Lebens spezifische Verhaltensmuster, entwickeln Gewohnheiten und pflegen Alltagsrituale. Sie sind Ergebnisse von Lernprozessen. Jedes Verhalten ist in einem bestimmten Kontext sinnvoll. Manchmal behalten wir Gewohnheiten bei, pflegen Verhaltensmuster auch weiterhin, obwohl sich die Bedingungen längst verändert haben.

Vielleicht weil wir uns keine Zeit für Gespräche mit einem anderen Menschen genommen haben, vielleicht weil wir nicht wirklich bemerkt haben, dass sich die Anforderungen am Arbeitsplatz und am Markt längst verändert haben. Manchmal auch weil wir vermieden haben, unbequeme Änderungen zu vollziehen, weil Gewohnheiten einen sicheren Rahmen geben. So kann es passieren, dass wir uns kaum noch in der Lage fühlen, ein Verhaltensmuster zu verändern, unsere Wahrnehmung zu erweitern und uns unserer Lösungskompetenz zu erinnern. Wir sind „Gefangene“ unserer Verhaltensmuster.

Beispiele dafür sind:

Wenn die Arbeit so überhand nimmt, dass andere Lebensbereiche vernachlässigt werden. Wenn ein bestimmtes Ritual - wie das gemeinsame Mittagessen - stattfinden soll, auch wenn die Kinder schon aus dem Haus sind. Wenn ich schon längst die Lehrerin bin und mich wie eine Schülerin verhalte, weil ich Angst vor Autoritäten habe.

Als Beraterin bin ich eine Außenstehende und daher kein Teil des Systems/des Problems der KlientInnen. Ich bin nicht Teil der Muster und daher hilfreich bei der sogenannten „Musterunterbrechung“. Mit einer Außenperspektive sind Verhaltensmuster und der Kontext in dem sie stattfinden, leichter zu erkennen und auch in Frage zu stellen. Mit Hilfe von verschiedenen Methoden kann ich KlientInnen dabei unterstützen, ihre Perspektiven zu ändern, neue Sichtweisen zuzulassen und den Blick auf Lösungen frei zu machen.

1.5 BERATEN MIT DEM FOKUS AUF UNTERSCHIEDEN

WAHRNEHMUNG EINER DIFFERENZ ALS AUSLÖSER FÜR EIN BERATUNGSGESPRÄCH

Meist ist es eine Beschwerde, ein Wunsch, ein Bedürfnis, eine Vision, eine Differenz zwischen einem SOLL und einem IST.

Ohne Wahrnehmung einer Differenz ist keine Veränderung möglich, wir können z.B. nur ein Problem wahrnehmen, wenn wir eine Vision der Lösung haben.

Daher: Klare realistische Ziele erarbeiten und Auftragsklärung vornehmen

ERARBEITEN DIESES RELEVANTEN UNTERSCHIEDES AUF ALLEN SINNES-EBENEN

Woran würde der Klient merken, dass er auf dem Weg zu seinem Ziel ist?
(im Vergleich zum jetzigen Wahrnehmen)

- o Visuelle Wahrnehmung
- o Auditive Wahrnehmung
- o Kinästhetische Wahrnehmung
- o Olfaktorische Wahrnehmung
- o Gustatorische Wahrnehmung

Wahrnehmungsantennen sind nach außen - äußerer Kontext - und nach innen - innerer Kontext - zu richten.

KLIENTINNEN ERZÄHLEN GESCHICHTEN AUS IHREM LEBEN, NICHT TATSACHEN

Da wir subjektiv wahrnehmen, erzählen wir immer „Geschichten“. In der Beratung unterscheiden wir zwischen „gelebtem Leben“, „erlebtem Leben“ und „erzähltem Leben“. Wir beschreiben, bewerten und erklären eine Beobachtung und richten unser Verhalten danach aus. Letzteres gestaltet wiederum – in sogenannten reflexiven Schleifen – den Kontext und den Prozess mit.

Was wir wahrnehmen, und wie wir wahrnehmen, bestimmt unsere nächsten aktiven (reaktiven) Handlungen und damit unsere Zukunft.

Es ist ein Irrtum, dass die Vergangenheit die Gegenwart oder die Zukunft bestimmt, sondern die Gegenwart bestimmt die Vergangenheit und die Zukunft. (Gunther Schmidt)

KOMMUNIKATION

ERZÄHLTES LEBEN: Was gesehen/ gehört/ wahrgenommen wird. „Performance“

ERLEBTES LEBEN: Bewusstsein, Psyche, Erleben

deskriptive Funktion - explikative Funktion - evaluative Funktion

GELEBTES LEBEN: Biologisches Leben

ZIELDIENLICHKEIT DER WAHRNEHMUNGEN ÜBERPRÜFEN

Sehr häufig konstruieren wir uns eine Geschichte oder fokussieren auf Ereignisse und Handlungen, die dem Ziel nicht dienlich sind. z.B. Ich möchte, dass mein Mann mir seine Liebe zeigt, sehe aber nur die Handlungen, die meinen Erwartungen nicht genügen.

Daher:

Negative Kreisläufe und Zirkularität von Verhaltensbeschreibungen beachten. Für welches Ziel dient das gezeigte Verhalten, bzw. die bisherige Wahrnehmung? Welche Auswirkungen hat das gezeigte Verhalten? Im schlimmsten Fall? Im besten Fall? Respekt und Anerkennung aussprechen für das derzeitige Verhalten, denn für die erzählende Person hat jedes Verhalten einen Sinn. Auf diese Weise wird der erzählenden Person bewusst, was sie tut und was sie will, ein möglicher innerer Konflikt wird sichtbar.

ENTKOPPELN UND NEU VERWEBEN

Unterschiede, die Unterschiede machen herausarbeiten und in die neu zu erzählende Geschichte einbauen.

Zieldienliche Verknüpfungen und zieldienliche Fokussierungen herstellen helfen. Unterstützung bei der Einführung von neuen Sichtweisen.

TRANSFER IN DEN ALLTAG

Die Auswirkungen der neu zu erzählenden Geschichte werden abgefragt.

Entsprechende Beobachtungsaufgaben, die das neu Erfahrene in den Alltag integrieren und festigen, Experimente die es der Person erlauben, mit ihren Möglichkeiten zu spielen und immer wieder Bestehendes in Frage zu stellen.

2. METHODISCHER TEIL

2.1 METHODEN, UM UNTERSCHIEDE SICHTBAR ZU MACHEN

SKALIERUNGEN

Skalierungen können helfen, Zustände exakt zu definieren, und auch Unterschiede wahrnehmbar zu machen. Gefühle wie etwa „Zufriedenheit“, oder „Traurigkeit“ bedeuten für jeden Menschen etwas Anderes. Mit Hilfe von Einschätzungen auf einer Skala von 0 bis 10 können diese gut wahrgenommen werden und somit auch erwünschte Veränderungen konkretisiert werden.

Für die Beraterin ist es daher auch nicht notwendig, die Bedeutung genau zu verstehen, aber es kann über relevante Unterschiede gesprochen werden. Für einen Klienten kann der Schritt von 0 auf 1 ein enorm wichtiger sein, vielleicht sogar der wichtigste. Für jemand anderen ist die Differenz von 6 auf 9 von ganz besonderer Bedeutung.

ZIELVISIONEN

Die Beraterin kann eine Klientin bitten, sich vorzustellen, das Problem sei gelöst, um sich dann genau beschreiben zu lassen, wie dann die Welt der Klientin aussehen würde. Die Unterschiede zum „Jetzt-Punkt“ werden dadurch deutlich.

Methoden dazu sind die „Wunderfrage“, eine Aufstellung von Problempunkt und Zielpunkt auf einer Linie im Raum, eine geführte Meditationsreise mit dem Ziel, eine Zukunftstrance zu erzeugen.

LÖSUNGEN IN DER VERGANGENHEIT

Die KlientInnen sind häufig so fokussiert auf ihr Problem, dass sie auf eigene Erfahrungen, dass es auch einmal anders war, völlig vergessen. Eine Aktivierung eigener Ressourcen, Fertigkeiten und schon gelungener Problemlösungen eröffnet meistens einen ersten Schritt in Richtung Lösung und zeigt ausgeblendete relevante Unterschiede.

Methoden dazu sind Fragen nach Ausnahmen, Fragen nach unterschiedlichen Kontexten (z.B. wo tritt das Problem auf und wo nicht?), Fragen nach Zeiten, in denen es ein bisschen besser war.

EXPERIMENTE

Experimente, die Unterschiede deutlich machen, eignen sich auch hervorragend, um KlientInnen zu helfen, ihre Wirklichkeit ziieldienlicher zu konstruieren.

Methoden dazu sind Wahrnehmungsexperimente (VAKOG - visuelle, auditive, kinästhetische, olfaktorische und gustatorische Unterschiede in der Wahrnehmung).



Verhaltensexperimente: Etwas unterlassen, was sonst getan wird, oder umgekehrt: Etwas tun, was sonst unterlassen wird. Neue Verhaltensweisen ausprobieren, etwas Neues ausprobieren, „So tun als ob ...“ (... das Ziel schon erreicht wäre).

FANTASIEN

Wie könnte die gleiche Problemgeschichte - von jemand anderem erzählt - klingen? Die Beraterin kann die KlientInnen anregen, den Blickwinkel zu verändern und auf die Unterschiede zu achten.

VIDEO-AUFNAHME

Um die Subjektivität der Problemgeschichte sichtbar werden zu lassen, ist es meistens sehr hilfreich, sich die als problematisch erlebte Situation so schildern zu lassen, als ob sie mit einer Video-Kamera aufgenommen worden wäre. Die KlientInnen müssen sich dann auf das Sichtbare und Hörbare beschränken. Bewertungen und Erklärungen können dabei nicht vorkommen. Daraus entsteht dann eine andere Geschichte.

KOMMUNIKATION

Implizite Bewertungen und Erklärungen sowie Glaubenssätze des Klienten hinterfragen. Wie oben erwähnt, erzählen KlientInnen Geschichten, sie beschreiben ihre Problem-situation. Dazu verwenden sie bestimmte Worte, Gesten, Mimik. KlientInnen beschreiben ihre innere Landschaft. Diese „Landschaft“ kann aber nur auf der Ebene der „Landkarte“ mitgeteilt werden. Fritz Simon vergleicht es mit dem Unterschied wie zwischen „Speise“ und „Speisekarte“.

Drei Gesetzmäßigkeiten sind dabei wichtig:

- o Tilgung: damit bezeichnet man einen Prozess, durch den die Menschen ihre Aufmerksamkeit bestimmten Bereichen ihrer Erfahrung zuwenden und andere Aspekte ausschließen. Tilgungen können wir durch bestimmte Aussagen erkennen, z.B. „Ich fühle mich sehr unwohl!“ (Wann, mit wem, wie, wo, ...?)
- o Generalisierung: Durch persönliche Vorerfahrungen bei einem ganz speziellen Ereignis entstehen Generalisierungen auf eine Gesamtheit von Ereignissen (z.B. „Alle Männer wollen nur das eine!“ - Wirklich alle? Woher kommt diese Erfahrung?). Das ist im Prinzip ein notwendiger Prozess, um in unserer Welt schnell handeln zu können, bei Problemkonstruktionen aber auch stabilisierend für die Problemsicht. Glaubenssätze entstehen, die ein Handeln darüber hinaus scheinbar unmöglich machen.
- o Verzerrung: Ein Prozess, der es erlaubt, dass wir Wahrnehmungen durch unsere Sinne umgestalten. Mit dieser Fähigkeit können wir planen, Träume umsetzen, Romane schreiben etc. Allerdings auch Problemsichten erhalten, z.B. durch unterstellte Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge wie „Diese Veranstaltung langweilt mich.“ – Wie tut sie das? Was genau bewirkt sie? Oder „Meine Kollegin hält mich für inkompetent!“ – Woher weißt du das? oder auch alle Aussagen, die mit „man“ beginnen.

AUSWIRKUNGEN EINER VERÄNDERUNG

Jede Veränderung hat Auswirkungen. Diese Auswirkungen genau zu untersuchen, sind ein wichtiger Bestandteil der systemischen Beratung. Ganz egal, was wir Menschen verändern, es hat nicht nur positive Auswirkungen, sonst hätten wir es längst getan. Die Unterschiede auf allen Ebenen herauszuarbeiten ist ein hilfreicher Prozess für die KlientInnen.

2.2 KREATIVER UMGANG MIT UNTERSCHIEDEN AM BEISPIEL DES TETRALEMMAS

Der Begriff „Tetralemma“ stammt aus der indischen Logik und bezeichnet vier Ecken, vier Aspekte, vier Kanten, d.h. vier Perspektiven. Die Negation des Tetralemmas (vierfache Verneinung) kommt aus der buddhistischen Logik. Die Anwendung war zunächst juristisch und beinhaltete vier Möglichkeiten, dann wurde sie auch auf metaphysische Fragen ausgedehnt.

DIE NEGATION DES TETRALEMMAS HAT ZWEI TEILE:

Einen nicht-reflexiven Teil: Die Verneinung der vier Standpunkte (das Eine, das Andere, Beides, Keines von Beiden) - der Skeptiker, der sich selbst nicht in Frage stellt, die einfache Musterunterbrechung.

Die Reflexive Selbstkritik: inkludiert ein In-Frage-Stellen des eignen Standpunktes.

Der Fokus (Repräsentation der Fragen stellenden Person) ist eine subjektive Perspektive. Das Tetralemma ist kein echter Gegensatz, sondern ein Dilemma – ein Gegensatz, der durch subjektive Betrachtung entsteht!

Die von Matthias VARGA von KIBED und Insa SPARRER für die Aufstellung verwendeten fünf Elemente bezeichnen sie folgendermaßen:

Das Eine und das Andere sind Entscheidungsalternativen für den Fokus (RepräsentantIn der Fragestellerin)

Beides, das Eine und das Andere: Aussagenlogisch sind die beiden Begriffe gleichwertig, äquivalent, haben die gleichen Wahrheitskriterien. Beides hat Zustandsqualität, beschreibt den Zustand der Entscheidung für die Kombination von dem Einen und dem Anderen.

Keines (von beiden) - hat Zustandsqualität. Bezeichnet eine Außenposition.

Fünftes Element: Und auch dies nicht – und selbst das nicht. Oder: All dies nicht, und nicht einmal das selbst. Beschreibt eine Nichtposition, verneint die vier vorhergehenden und bezieht keinen Standpunkt: Hofnarr, Coyote. Es meint sogar die Unterbrechung des Musters, wie wir bisher Muster unterbrochen haben. Hat zu tun mit Mitgefühl, Anrührung, Humor, Erschütterung, Spiritualität. Wozu ist es da? Um all das ein bisschen durcheinander zu bringen, damit wieder etwas Neues entstehen kann.

Das Eine als Gegenteil des Anderen beschreibt „das Dilemma“. Schon ein Dilemma kann ein Fortschritt sein gegenüber einer Fixierung auf das Eine. Beides ist die übersehene Verbindung des Dilemmas und somit eine Kontexterweiterung für den Gegensatz. Keines stellt dazu eine Außenposition dar.

„Beides“ anzunehmen bedeutet u.a., sich einzugestehen, dass man aus Fehlern lernt. Denn etwas RICHTIG machen zu wollen, heißt, zu vermeiden, es FALSCH zu machen. Aber RICHTIG MACHEN bezeichnet keinen Zustand, sondern eine Disposition, eine von mehreren Möglichkeiten. Das heißt, dass die Bereitschaft, Fehler zu machen, die Grundlage für das RICHTIG MACHEN ist. Die Bereitschaft, Fehler zu machen gehört daher zu einem angemessenen Lernprozess: Das Konzept des richtigen Fehlers und der falschen Richtigkeit!

Das Ziel ist die Musterunterbrechung, etwas Neues zu finden:

Bei jeder Musterwiederholung kann ich mich entscheiden, diese als „Rückfall“, als „Vorfall“ oder als „Ehrenrunde“ zu bezeichnen. „Eine „Ehrenrunde“ ist das Ersetzen eines Verbotes durch zwei Erlaubnisse“ (G. Schmidt): Statt zu sagen: „Das darf nie wieder vorkommen!“ sage ich mir „Will ich mir jetzt schon das neue Verhalten erlauben, oder will ich mir erlauben, das alte Verhalten noch einmal wahrzunehmen?“ So gesehen konstruiere ich mir eine Folge von Erfolgen statt einer Folge von Rückfällen.

VARGA von KIBED nennt ZEHN ARTEN VON LÖSUNGEN, DIE „BEIDES“ BEDEUTEN KÖNNEN, und meint dazu, dass Phantasie im Bereich von „Beides“ erforderlich ist, um den Raum für Lösungen zu öffnen:

- KOMPROMISS – z.B. Lebensqualität am Stadtrand
- ITERATION - Zeitliche Abfolge beachten / Rhythmen einführen – z.B. Arbeit und Freizeit, Zuständigkeiten verteilen: die Kinder machen sich aus, wer was (kaputt)macht.
- REKONSTRUKTION DES ALTEN DILEMMAS ALS SCHEINGEGENSATZ, d.h. der Gegensatz war eigentlich kein Gegensatz. Z.B. ein Buch schreiben im Café, eine Elternloyalität bedarf nicht des Zurückstellens der anderen Elternloyalität.
- THESENVERSCHIEBUNG – „Eigentlich ging es ja um was anderes!“
- PARADOXE VERBINDUNG – ein Gegensatz, der bei genauerer Betrachtung (Thema hinter dem Thema) Eines ergibt.
- PRÄMISSENVERSCHIEBUNG – eine Prämisse ist eine Wahrheitsbedingung. Wenn die Prämisse wahr ist, wird eine bestimmte Folge eintreten, z.B. eine verschwiegene Halbschwester.
- PRÄSUPPOSITIONSVERSCHIEBUNG – Präsuppositionen sind Kontexte, aber nicht alle Kontexte sind Präsuppositionen. Eine Präsupposition ist etwas, das wahr sein muss, damit das, wofür es eine Präsupposition ist, wahr oder falsch sein kann. Z.B.

beinhaltet „der kahlköpfige König von Frankreich“ die Präsupposition, dass Frankreich eine Monarchie ist. Z.B. setzt die Werbung: Ihr nächstes Bier – ein ... Bier! Biertrinker und ein nächstes Bier voraus, aber das steht nicht im Text. Präsuppositionen werden durch Verneinung des Satzes nicht widerrufen. eine Präsupposition muss erfüllt sein, damit es überhaupt Sinn macht, über das Dilemma zu sprechen, z.B. „dein nächster halbjähriger Urlaub ...“

- **HALTUNGSÄNDERUNG** – z.B. eine These wird nicht mehr anklagend, sondern humoristisch vertreten; eine Haltung des Vertrauens statt des Misstrauens.
- **DIE KRAFT DES NICHTGEWÄHLTEN IN DAS GEWÄHLTE FLIEßEN LASSEN** (Hellinger). - Wenn wir nicht mehr mit der einen Seite die andere Seite schwächen und uns so etwas wegnehmen lassen. Am Beispiel „Beziehungen“: einem Partner nachtrauern, während man beim anderen ist. Das ist eine Form, dafür zu sorgen, dass man weder das eine noch das andere hat. Anerkennung des Zurückstehens: z.B. auch das gesunde Kind anerkennen, wenn das andere krank ist.
- **ABSORPTION** (des Teils im Ganzen) – Ein Übel eingebettet sehen in ein größeres Gutes. Zum Beispiel gehören bestimmte schwere Erlebnisse im Leben gleichzeitig zu den stärksten Ressourcen.
- **ÜBERSUMMATIVE VERBINDUNG** = Synthese: Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Ein zusätzlicher Parameter kommt hinein. Z.B. das Stereosehen enthält eine Tiefenwahrnehmung, die über die Summe beider Bilder hinausgeht, was weder im einen noch im anderen Bild enthalten ist.
- **MEHRDEUTIGKEIT(STOLERANZ)** – Wir sprechen in der Hypnotherapie oft absichtlich mehrdeutig. “Kann das wirklich erreicht werden?” “Es könnte vielleicht eintreten”. Vielleicht enthält „viel“ und „leicht“, ist semantisch gleichzeitig einschränkend und erweiternd. Bei „maybe“ klingt ein impliziter Wunsch mit, bei „perhaps“ nicht.

2.3 ÜBUNG ZUR BEDEUTUNG DES KONTEXTES

Zur Veranschaulichung dieses Sachverhalts bietet sich folgendes Experiment an:

Hierfür benötigt man drei freiwillige Personen aus einer Gruppe von mindestens 5 Personen, die bereit sind, sich an einem Rollenspiel zu beteiligen und die als Person A, Person B und Person C bezeichnet werden. Anschließend geht man mit den drei Rollenspieler/inne/n aus dem Raum, wobei A und B von C separiert werden.

Den Personen A und B gibt man den Auftrag, sich gemeinsam ein Thema zu suchen, über das sie sich gut unterhalten können. Außerdem sollen sie später versuchen, die dritte Person C in das Gespräch einzubeziehen. Person C erhält folgenden Auftrag:

weder mit Person A noch mit Person B verbal oder nonverbal zu kommunizieren und nicht zu sagen, dass sie nicht kommunizieren will. Sie hat nichts anderes zu tun, als da zu sein (also keine Zeitung zu lesen, nicht im Notizblock zu blättern etc.) und nicht den Raum bzw. die Situation zu verlassen.

Danach gehen dann alle drei Rollenspieler/innen wieder in den Gruppenraum zurück und setzen sich zusammen. Die Personen A und B beginnen, sich miteinander zu unterhalten und versuchen immer wieder, Person C zu gewinnen, sich am Gespräch zu beteiligen.

Die Beobachter/innen, die sich möglichst genau auf das wahrnehmbare Verhalten der AkteurInnen konzentrieren sollen, sollen dann nach dem Rollenspiel, das nur etwa fünf Minuten zu dauern braucht, die Person bestimmen, die sich nach ihrer Einschätzung am unverständlichsten verhalten hat. In der Regel wird das Verhalten von Person C als problematisch erlebt, so dass sie zum/zur identifizierten Patienten/ Patientin wird. Das beobachtbare Verhalten kann dann wie folgt beschrieben werden: abgewandt, starr, verkrampt, vermeidet Blickkontakt, wirkt unbeteiligt, in sich gekehrt, ausdruckslose Mimik, wirkt verschlossen und ent-rückt, fehlender sozialer Bezug, verweigernd, ist in sich. gekehrt, ausweichend.

Die beziehungsgestaltende Wirkung des Verhaltens kann von den kritischen Beobachter/inne/n wie folgt beschrieben werden: Verweigerung als Aggression, macht Schuldgefühle, erzeugt Verunsicherung bei anderen, macht aggressiv, aber auch neugierig, lässt die anderen auflaufen, zieht die Aufmerksamkeit auf sich, löst Besorgnis und Angst aus etc.

Das Verhalten von Person C wird im Allgemeinen von den kritischen BeobachterInnen als ungewöhnlich, inadäquat bis abnorm, interesselos, ignorant, apathisch und abwesend erlebt, so dass sie zu folgenden Hypothesen als Erklärung des gezeigten Verhaltens kommen können: übersteigter Ich-Bezug (Egozentrik), depressive Reaktion, taub, gefühlsarm, autistisch, etc.

Fazit: Wird das Verhalten von Person C entkontextualisiert wahrgenommen, so kann es nicht als sinnvoll verstanden werden und wird als verrückt erlebt. Bezieht man den Kontext, also das Erteilen verschiedener Aufträge an die freiwilligen Rollenspieler/innen im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung mit ein, so wird das gezeigte Verhalten als sinnhaft, nachvollziehbar und höchst verständlich erlebt. Würde sich Person C nicht entsprechend der Anweisungen des Übungsleiters/der Übungsleiterin richten, sondern munter mit den Personen A und B sprechen, müsste man eher vermuten, dass mit ihr irgendetwas nicht stimmt.

Auf der sprachlichen Ebene ist die sinnvermittelnde Bedeutung des Kontextes unmittelbar nachvollziehbar, denn hier kann sich die Bedeutung eines Begriffs infolge unterschiedlicher

Kontexte völlig verwandeln. Zum Beispiel ist „die Sonne in meinem Herzen“ glücklicherweise eine andere als „die Sonne am Himmel“.

Für die Bewertung eines sozialen Ereignisses ist ebenfalls der Kontext entscheidend, was folgende Geschichte illustriert:

DIE GESCHICHTE VOM CHINESISCHEN BAUERN: Ein chinesischer Bauer besaß ein starkes und schönes Pferd, worum ihn die Leute in seinem Dorf sehr beneideten. Sie sagten zu ihm, was für ein Glück habe, so ein Pferd sein Eigen nennen zu dürfen. Doch der Bauer antwortete ihnen nur: „Ob es gut ist oder nicht, wer weiß es?“ Eines Tages lief ihm das Pferd davon und die Menschen im Dorf bemitleideten ihn dafür. Der Bauer aber sagte: „Ob es gut ist oder nicht, wer weiß es?“ Nach ein paar Tagen kam das Pferd mit drei Wildpferden im Gefolge wieder zurück. Die Bewohner des Dorfes konnten es kaum fassen und riefen: „Was für ein Glück der Bauer hat!“ Wieder sagte der Bauer: „Ob es gut ist oder nicht, wer weiß es?“

Am nächsten Tag versuchte sein Sohn eines der wilden Pferde zuzureiten, wobei er vom Pferd stürzte und sich den rechten Unterschenkel brach. Die Dorfbewohner reagierten entsetzt und sagten: „Das ist ja furchtbar! Jetzt hast du niemanden mehr, der dir bei der Feldarbeit hilft.“ Doch der Bauer erwiderte nur: „Ob es gut ist oder schlecht, wer weiß es?“ Wenig später kamen Soldaten ins Dorf, die der Kaiser ausgesickt hatte, um junge Männer zum Militärdienst einzuziehen, denn es herrschte Krieg. Doch als die Soldaten den verletzten Sohn des Bauern fanden, mussten sie ohne ihn weiterziehen. Von den jungen Männern des Dorfes, die in den Krieg ziehen mussten, kehrte nicht einer zurück.

2.4 DIE ARBEIT MIT DEM REFLEKTIERENDEN TEAM

Die Methode des reflektierenden Teams geht davon aus, dass Veränderung optimal da entstehen kann, wo es „einen Freiraum für den Gedankenaustausch zwischen zwei oder mehreren Menschen gibt, und wo die individuelle Integrität beider oder aller gesichert ist“ (ANDERSON 1990, S. 45).

Ein besonders wichtiger Aspekt ist, dass vielmehr das Verstehen im Sinne eines aktiven „Spiels mit Bedeutungen“ im Vordergrund steht. Die Herstellung eines Klimas von Kooperation, das Herstellen und Wahrnehmen von Beziehungen zwischen Dingen und Ereignissen soll erleichtert werden.

ESSEN schreibt 1995, dass es nicht um die „Abgrenzung zwischen Selbst und Umwelt, Vordergrund und Hintergrund, Fokus und Kontext“, sondern vielmehr um die „spielerische

Wahrnehmung der Verbundenheit und Vernetzung aller Dinge” geht.

Die Grundstruktur der Reflecting Team Arbeit liegt darin, dass eine Trennung hergestellt und aufrechterhalten wird zwischen einem Beratungssystem, das aus der Familie/dem Klienten und einer Beraterin besteht und einem beobachtenden System, dem reflektierenden Team, in dem meist zwei bis vier Personen sitzen.

Diese Methode hat folgende Struktur, die zuvor mit den KlientInnen besprochen und deren Einverständnis eingeholt wird:

Das Gespräch beginnt stets im Beratungssystem, indem die Beraterin versucht, über “angemessen ungewöhnliche” Fragen Informationen zu erhalten und dem Klientensystem die Möglichkeit gibt, Beschreibungen zu nennen. Nach ca. 20- 25 Minuten wird die Sitzung unterbrochen, um über die Sitzung im Team zu reflektieren. Die KlientInnen sehen dem Team dabei zu, entweder durch ein “Umschalten” der Videoanlage, oder dadurch, dass das Team im selben Raum sitzt, welches heute eine verbreitete Methode ist. Das ratsuchende System kann so Überlegungen und Entwürfe anhören, ohne selbst Stellung beziehen zu müssen.

Zentrale Begriffe für die Arbeit mit dem reflektierenden Team sind laut SCHLIPPE und SCHWEITZER 2001:

Kooperation, prinzipielle Gleichberechtigung aller im Prozess Beteiligter, Transparenz des Geschehens, Anbieten von Komplexität, aus der sich das ratsuchende System seiner Bedürfnislage und Struktur gemäß bedient. Wichtig ist dabei die Angemessenheit dieser ungewöhnlichen Art von Konversation: Weder sollte ein so großer Unterschied zu den Beschreibungen des ratsuchenden Systems gemacht werden, dass er diese bedroht, noch ein zu geringer, der nicht wirklich etwas Neues anbietet.

FOLGENDES SOLLTE VON DEN REFLEKTIERENDEN PERSONEN BEACHTET WERDEN:

Man muss zwischen gerichteter und ungerichteter Kommunikation unterscheiden, wobei erstere sofort zu Reaktionen führt und letztere die Freiheit ermöglicht, sich aus ihr zu “bedienen”, ohne sofort Position beziehen zu müssen.

Die Reflexion sollte nur 5-10 Minuten in Anspruch nehmen und nicht durch zu viele Ideen verwirren. Anschließend geht die Beratung weiter und es werden Fragen nach den Auswirkungen des Gesprächs im Reflecting Team auf die Wahrnehmungen der KlientInnen gestellt.

Durch die letzte Frage kann auf Aspekte hingedeutet werden, die vom Team noch nicht angesprochen wurden. ANDERSON (1990, S. 55f) vermutet, dass dies vielleicht der wichtigste Aspekt der Reflexionsphase ist, denn eventuell haben die KlientInnen in eine ganz andere Richtung gedacht und neue interessante Bedeutungszusammenhänge hergestellt.

Insgesamt wird ein 60 – 90-minütiges Gespräch zwei- bis dreimal für eine Reflexionsphase unterbrochen. Das letzte Wort liegt bei den KlientInnen. Abschließend wird über die Wünsche in Bezug auf Zukunft gesprochen.

Die entscheidenden Prozesse finden nicht während der Sitzung statt, sondern zwischen den Sitzungen. Im BATESONschen Sinn geht es um eine Information, die einen bedeutsamen Unterschied zu den bisherigen Beschreibungen des Systems macht. Wenn dieser Unterschied bedeutsam ist, so wird sich die Art der Kommunikation zwischen zwei Menschen verändern, da sie nicht in identischer Weise auf das Geschehen in der Beratung reagieren. Der eine kommuniziert anders als gewohnt, die andere wiederum reagiert anders auf diesen Input. Durch diese neuen Feedbackschleifen, diesen “Wirbel der Rückmeldungen” (SELVINI PALAZZOLI 1983) kann ein sogenannter “Runaway” einsetzen.

Die Veränderung benötigt jedoch Zeit, um sich im System auszubreiten und daher ist es sinnvoll, die Zeitintervalle zwischen den einzelnen Beratungen mit 3-4 Wochen zu wählen. Erst nach einiger Zeit kann man sehen, ob neue Muster und Strukturen entstanden sind.

SCHLIPPE und SCHWEITZER 1998 nennen als Faustregel: Je heftiger die Veränderungstendenzen im KlientInnensystem sind, desto länger die Abstände zwischen den Gesprächen. Einen weiteren wichtigen Aspekt stellen die längeren Abstände als eine Intervention an sich dar.

Der Beratungserfolg muss nicht immer mit der Frequenz der Sitzungen verbunden sein. Es gibt keine Belege dafür, dass die Anzahl an Sitzungen den Erfolg steigert. .

2.5 DIE KONFERENZ MIT DEM „INNEREN TEAM“ ALS GRUNDLAGE EINER SYSTEMISCH-KONSTRUKTIVISTISCHEN PERSÖNLICHKEITSTHEORIE

Wer bin ich, wenn ja wie viele? (Titel eines Theaterstücks von Mechthild Erpenbeck)

Eine Methode der ERICKSONschen Hypnotherapie ist die der „Dissoziation“. Dissoziation von Teilen der Persönlichkeit von der Gesamtpersönlichkeit ist eine effektive therapeutische Methode, um die bewusste Kontrolle über die Triebkräfte, Bedürfnisse, Sehnsüchte, Impulse und Wünsche zu vergrößern.

Bei dieser Methode wird folgendermaßen vorgegangen:

Die Seiten (Persönlichkeitsaspekte), die an dem Problem beteiligt sind, identifizieren. Die Persönlichkeitsaspekte externalisieren (Rolle, Namen) und im Raum anordnen. Eine/n Präsidenten/in, Chef/Chefin einführen. Eine Konferenz, eine Besprechung im kooperativen Stil initiieren, wobei die einzelnen Anteile den „Chef“, die „Chefin“ unterstützen sollen und als RatgeberInnen fungieren. Alle Teile sollen wertgeschätzt werden. Einen eventuellen Ortswechsel, Haltungswechsel etc. der Teile initiieren, die Bedürfnisse aller Teile hinterfragen. Eine kooperative Kommunikation anregen, sodass alle Teile ihre Bedürfnisse befriedigen können. Die Wichtigkeit aller Teile anerkennen. Gegenstände, Symbole finden, die die relevanten Anteile repräsentieren, um jederzeit wieder eine Konferenz einberufen zu können.

Für jeden Klienten kann damit eine eigene ganz spezielle Persönlichkeitstheorie geschaffen werden, die bei den meisten Problembereichen effektiv angewandt werden kann (z.B. Entscheidungsproblematiken, Ängste, ...)

2.6 PROBLEM-LÖSUNGS-TAI CHI (nach Gunther Schmidt)

Jede/r denkt sich eine Situation aus, in der er/sie sich ganz unsicher (Problemsicht!) gefühlt hat. Wir suchen uns dafür einen Platz im Raum und begeben uns in eine Haltung, die dieses Gefühl ausdrückt. Wir achten auf folgende Details:

- WIE GEHT MEIN ATEM?
- WIE STEHEN DIE FÜSSE AUF DEM BODEN?
- WIE FÜHLT SICH MEINE WIRBELSÄULE AN?
- WIE FÜHLT SICH MEIN GESICHT AN?
- WIE IST DIE TEMPERATUR IN MEINEM KÖRPER?
- WIE ALT FÜHLE ICH MICH JETZT?
- WIE IST DER RAUM, IN DEM ICH MICH JETZT BEFINDE, GESTALTET?
- IN WELCHE RICHTUNG IST MEINE WAHRNEHMUNG GERICHTET - VERGANGENHEIT, GEGENWART ODER ZUKUNFT? UND IST DIESE EHER POSITIV ODER EHER NEGATIV?

Dann begeben wir uns an einen anderen Ort und in eine Situation, in der wir uns sehr sicher oder sehr gut gefühlt haben (Lösungsbild!). Dort stellen wir uns die Situation nach denselben Fragen vor. Wir üben, zwischen den Situationen hin- und herzugehen und achten vor allem auf die Unterschiede, die einen Unterschied machen.

2.7 LITERATUR

- Andersen, Tom (Hg.): Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge; Modernes Lernen 1990
- Bateson, Gregory: Ökologie des Geistes; Suhrkamp 1981
- De Jong, Peter, Kim Berg, Insoo: Lösungen (er-)finden, Verlag modernes Lernen, Dortmund 1998
- De Shazer, Steve: Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie; Carl Auer 2004
- De Shazer, Steve: Das Spiel mit Unterschieden. Wie therapeutische Lösungen lösen; C. Auer 2004
- Förster, Heinz von / Pörksen, Bernhard: Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners, Gespräche für Skeptiker, Carl-Auer-Systeme, Heidelberg 1999
- Furmann, Ben, Ahola, Tapani: Die Kunst Nackten in die Tasche zu greifen, Borgmann 1992
- Heitger, Barbara, und Königswieser, Roswita: Die tollen Männer in den Seifenkisten, Systemische Beratung zur Einführung strategischer Geschäftsfelder, in: Grossmann, Krainz (Hrsg.), Veränderungen in Organisationen, Gabler 1995
- Imber-Black, Evan: Familien und größere Systeme, Carl-Auer-Verlag, Heidelberg 1990
- Ludewig, Kurt: Grundarten des Helfens. Ein Schema zur Orientierung der Helfer; in: Brandau, Hannes (Hg.): Systemische Supervision; Müller 1991
- Ludewig, Kurt: Systemische Therapie. Grundlagen klinischer Theorie und Praxis; Klett Cotta 1992
- Mücke, Klaus: Probleme sind Lösungen, Systemische Beratung und Psychotherapie – ein pragmatischer Ansatz, ÖkoSysteme Verlag, Potsdam 2001
- Palazzoli, Mara Selvini u.a.: Paradoxon und Gegenparadoxon; Clett-Kotta 1983
- Retzer, Arnold / Simon, Fritz B.: Therapeutische Schnittmuster - Ein Projekt. Familiendynamik 23: 93-99, Heidelberg 1998
- Retzer, Arnold: Passagen – Systemische Erkundungen; Clett-Kotta 2007
- Rücker-Emden-Jonasch, Ingeborg und Ebbecke-Nohlen, Andrea (Hrsg.): Balanceakte, Familientherapie und Geschlechterrollen, Carl-Auer-Verlag, Heidelberg 1992
- Schlippe, Arist von, Schweitzer, Jochen: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 1998
- Schmidt, Gunther: Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemische Arbeiten in schwierigen Kontexten; Carl Auer 2004
- Schmidt, Gunther: Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung; Carl Auer 2005
- Simon, Fritz B.: Unterschiede, die Unterschiede machen. Klinische Epistemologie: Grundlage einer systemischen Psychiatrie und Psychosomatik; Suhrkamp 1999
- Sparrer, Insa/ Kibéd, Matthias von: Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen; Carl Auer 2000
- Sparrer, Insa: Wunder, Lösungen und System. Lösungsfokussierte systemische Strukturaufstellungen; Carl Auer 2004
- Watzlawick, Paul: Die erfundene Wirklichkeit; Piper 2002
- Wimmer, Karl (2001): Systemische Interventionen von A bis Z; in: www.wimmer-partner.at

Autor

Mag. Karl Wimmer ist selbständiger Berater, Trainer, (Lehr-)Supervisor/Coach und Psychotherapeut (systemische Therapie und Hypnotherapie); Arbeitsschwerpunkte in den Bereichen Gesundheits-, Persönlichkeits-, Interaktions- und Organisationsentwicklung.

Anschrift:

Mag. Karl Wimmer • Pillweinstr. 35 • 4020 Linz / Donau

Tel.: +43 676 38 38 201

Mail: karl@wimmer-partner.at

Web: www.wimmer-partner.at

Bitte beachten Sie: Der Text dient zu Ihrer individuell-persönlichen Information. Eine kommerzielle Nutzung bedarf im Sinne der Autorenrechte einer entsprechenden Vereinbarung. Bitte nehmen Sie in diesem Fall mit dem Autor Kontakt auf.