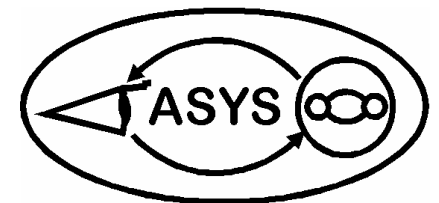


BASYS

Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit,
Beratung und Supervision

Worte des Generalsekretärs	3
Einladung zur ordentlichen Generalversammlung	4
Gewalt in der Familie - Frauen als Täterinnen	5
Systemische Geschichten aus dem Alltag	9
Systemisches Arbeiten im betreuten Wohnen	13
Bücher	42
Termine	45



Lfd. Nr. 13; Heft 2/2002

<http://members.telering.at/asys.austria>

BASYS

Zeitschrift des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und
Supervision

Herausgeber und Eigentümer:

Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision,
Flachgasse 12/Kutscherhaus, A-1150 Wien

Redaktion:

Prof. Dr. Walter Milowiz

Verleger, Druck und Vertrieb:

Prof. Dr. Walter Milowiz, Flachgasse 12/Kutscherhaus, A-1150 Wien

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Übersetzungen, Nachdruck,
Vervielfältigung jeder Art, Vortrag, Funk- und Fernsehsendungen sowie
Speicherung in Datenverarbeitungssystemen, auch auszugsweise, nur mit
Quellenangabe gestattet.

Worte des Generalsekretärs

Liebe Leute, es tut sich schon wieder Interessantes:

Wir arbeiten mit an einem EU-Lehrgang: Die VHS Ottakring, Träger des europäischen EU-Projekts „Managing Gender & Diversity“ hat uns eingeladen, bei dem Lehrgang, der sich aus diesem Projekt ergab, die Einführung ins Systemische Denken zu übernehmen. Die Termine finden Sie in diesem Heft, einen Link zur Homepage dieses Lehrganges finden Sie auf unserer Homepage.

Außerdem bekommen Sie die versprochenene Pilotstudie über Systemische Sozialarbeit im Bereich des betreuten Wohnens. Wäre schön, wenn Sie dazu noch Rückmeldungen oder Ergänzungen hätten!

Der fünfte Lehrgang – der erste frei finanzierte - nähert sich seinem Ende. Im Frühjahr 2003 wollen wir den nächsten beginnen. Bitte machen Sie schon jetzt dafür Werbung! Werbekarten legen wir bei, man kann sich schon anmelden.

Apropos: Unser Terminkalender auf der letzten Seite hat zum ersten Mal die Schallmauer (eine Seite) durchbrochen!

Für unsere Homepage brauche ich wohl nicht mehr Werbung machen, sie findet jedenfalls schon reichlich Zuspruch, und wir bekommen regelmäßig unterschiedlichste Anfragen und Anerkennung. Die Adresse ist noch immer:

<http://members.telering.at/asys.austria>

Dort finden Sie auch immer die aktuellsten Termine. Wenn Sie also Systemiker treffen wollen, schauen Sie auf der Homepage nach, wann und wo es dazu Gelegenheit gibt.

~~In der Vereinszeitschrift des Vereins für Mehrumpfbote fordert der Vorsitzende regelmäßig die Mitglied auf, sie sollen mehr für den Verein tun. Ich tue so etwas nicht¹. (Dieser Passus ist auf Grund von Leserinterventionen gestrichen!)~~

Mit freundlichen Grüßen,
Ihr Generalsekretär

Und bitte schicken Sie uns Ihre e-mail-Adressen! Danke im Voraus.

¹–Trotzdem: Wenn jemand/je/raud von Ihnen etwas findet, was er/sie auch den anderen zugänglich machen möchte, seien es eigene Gedanken oder solche, die er/sie irgendwo gelesen hat, seien es Kritiken, Wünsche, Stellensuche oder Stellenangebote, Veranstaltungen, Referent oder Erzählungen: Melden Sie sich bei mir, damit der Verein Sie unterstützen kann.

Einladung zur **ordentlichen Generalversammlung**

des Arbeitskreises Für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision
am Mittwoch, den 19.2.2003 um 19:00
im Kutscherhaus (Flachgasse 12/Kutscherhaus, 1150 Wien)

Eingeladen sind alle Mitglieder des Vereins. Stimmrecht haben nur die ordentlichen Mitglieder.

Vorläufige Tagesordnung:

1. Bericht des Vorstandes
2. Bericht des Kassiers und Rechnungsprüfers
3. Entlastung und Neuwahl des Vorstandes
4. Berichte der Arbeitsgruppen
5. Allfälliges
6. Inoffizielles Palaver².

Ich ersuche alle Mitglieder, Anliegen bzw. Anträge spätestens 4 Wochen vor der Generalversammlung schriftlich bei mir einzubringen.

Der Generalsekretär

² **Palaver** [das; port., engl.]: ausgedehnte Versammlung ohne offizielle Gesprächsordnung; ursprünglich entwickelt von afrikanischen Volksstämmen, zum Zwecke der Herstellung eines gemeinsamen Informationsstandes, zur Meinungsbildung und zur Entscheidungsfindung.

Gewalt in der Familie - Frauen als Täterinnen

Merith Streicher – Manuskript des Vortrags am 16.9.2002 im Kutscherhaus

„Würden wir uns auf den Standpunkt stellen, Frauen verübten keinen sexuellen Kindesmissbrauch und das wäre eine rein männliche Aktivität, oder nähmen wir an, Frauen missbrauchten nur in Verbindung mit Männern, dann würden wir die Folgen der herrschenden männlichen Ideologie über Frauen ignorieren; wir würden die Fähigkeit von Frauen, sich zu verändern, einschränken; wir würden ausschließen, dass Frauen die strukturellen Schwächen unserer Gesellschaft verstehen und ihre eigenen Schlussfolgerungen über sich selbst ziehen können.“(Olive Wolfers, Sozialarbeiterin, Master für Erziehungswissenschaften, Mitglied der Kinderschutzorganisation NSPCC - National Society for the prevention of cruelty to children)

Es geht in diesem Vortrag primär darum, den Blick auf die Komplexität von sexuellem Kindesmissbrauch zu spezifizieren und zu professionalisieren, damit in der Präventivarbeit bzw durch therapeutische/beraterische Interventionen noch kompetenter vorgegangen werden kann. Gewalt in der Familie - sei es physische, sexuelle oder auch psychische ist ein existierendes Faktum und wird ebenso von Frauen ausgeübt. Jane Kinder Matthews erarbeitet im Zuge ihrer langjährigen Arbeit mit Sexualstraftäterinnen (Zahl. 36 Frauen) folgende Unterschiede in den Missbrauchsmustern:

MISSBRAUCHSMUSTER NACH MATTHEWS

Keine der 36 Frauen hat andere in die Rolle von Komplizinnen gedrängt. Frauen benutzen bei der Verübung ihrer Straftaten viel seltener Gewalt als Männer. Die Anwendung derselben erfolgt seltener Weniger Frauen streiten den Missbrauch ab, sie sind eher bereit, Verantwortung für ihr Verhalten zu übernehmen Männer beginnen mit sexuellem Missbrauch tendenziell früher - d.h. in der Adoleszenz. Nur zwei der 36 Frauen verübten ihre Taten als Teenagerinnen. Frauen gebrauchen tendenziell weniger Drohungen, um zu erreichen, dass ihre Opfer Stillschweigen bewahren. Frauen neigen dazu, erlebte Gewalt auf eine Weise umzusetzen, die sie in Form von Selbstbestrafung, wie Hunger, Prostitution und dem herbeiführen besonders gefährlicher Situationen zunächst gegen sich selbst wenden, bevor sie ihr Handeln gegen andere ausrichten.

UNTERSCHIEDE IN DER REAKTION AUF THERAPIE

Männer verzeihen sich tendenziell schneller als Frauen. Männer legen Scham und Schuldgefühle tendenziell schneller ab und geben sich daher früher die Erlaubnis zu heilen. Männer entwickeln Mitgefühl für das Opfer tendenziell zu einem späteren Zeitpunkt im Laufe ihrer Therapie. Frauen hingegen meinen tendenziell auch dann noch, sich schämen zu müssen, nachdem sie bereits Empathie für ihre Opfer entwickelt haben.

Am größten ist der Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern in der Missbrauchsdynamik bei sexuellem Kontakt von Erwachsenen und einem adoleszenten Opfer. Im Fall der Frau indiziert dies die Täterin mit der geringsten Störung. Im Falle des Mannes weist es auf eine sehr schwere Störung hin. Die

Frauen dieser Kategorie brauchen am wenigsten Therapie, die Männer jedoch brauchen eben solange wie ihre Geschlechtsgenossen, die andere Straftaten begangen haben.

TYOLOGIE NACH MATTHEWS

Dabei wird von der Einschätzung des Verantwortungsgrades ihrer Taten ausgegangen

Teacher/Lover Täterin- Ausbeuterische Verführung

Diese Frauen hatten den Missbrauch in Form einer ausbeuterischen Verführung initiiert und ausgeführt. Sie sind erwachsene Frauen und nützen ihre Machtposition aus. Die Täterin benützt das Ungleichgewicht einer Beziehung. Lehrerin/Schülerin/er, Chefin /Angestellte(r) Diese Form wird häufig fehlinterpretiert, z.B. als ein Liebesverhältnis

Prädisponierte Täterin

(alle Frauen dieser Kategorie hatten Missbrauchserlebnisse in ihrer Kindheit). Auch diese Frauen initiieren und führen den Missbrauch aus.

Die von Männern gezwungenen Täterinnen

sie standen unter dem Einfluss eines Mannes, als sie ein Kind missbrauchten.

TYPISCHE STRUKTUREN, VERHALTENS-MUSTER BEI TÄTERINNEN (SIE FINDEN SICH

ÜBRIGENS BEI TÄTERN EBENSO)

Scham

Wut

Schmerz/Angst (diese Komponenten liegen Wut zugrunde)

geringes Selbstwertgefühl

Empathiestörungen

Fehlinterpretation der Bedürfnisse des Opfers (es hat ihr/ihm ja Spaß gemacht)

Fehlinterpretation dessen, was das Opfer mitteilt..

Faktum: Frauen haben prinzipiell mehr Möglichkeiten physisch, psychisch sexuell zu missbrauchen.

Noch einmal zurück zum Klassifikationsschema nach Matthew (1989)

Teacher/Lover Täterin

Diese Täterin glaubt nicht, dass ihr Verhalten falsch ist – sie betrachtet das Kind oft als PartnerIn und das sexuelle Verhalten als eine positive Erfahrung für alle Beteiligten

Prädisponierte (intergenerationistische) Täterin.

Diese Täterinnen handeln bei ihren Straftaten allein und missbrauchen in der Regel ihre eigenen Familienmitglieder. Fast alle waren selbst Opfer frühkindlichen Missbrauchs.

Unter männlichem Zwang handelnde Täterin.

Diese Täterinnen sind passiv und fühlen sich in zwischenmenschlichen Beziehungen machtlos. Sie befürworten einen traditionellen Lebensstil, wobei der Ehemann/Lebenspartner das Sagen hat und den Unterhalt verdient. Sie sind auch häufig Opfer von Vergewaltigung durch den Lebenspartner.

Prozentuell ist diese Kategorie von Missbraucherinnen am höchsten.

DEUTSCHSPRACHIGE LITERATUR:

Elliott, M. (Hrsg.): Frauen als Täterinnen. Donna Vita Verlag 1995

Heyne, C.: Täterinnen. Kreuz Vlg. 1993

Kavemann, B. für die LAG Autonomer Mädchenhäuser in NRW e.V.: Dokumentation der Tagung „Täterinnen – Frauen, die Mädchen und Jungen sexuell mißbrauchen“. Eigenverlag, 1994

ENGLISCHSPRACHIGE LITERATUR:

Broussard, Sylvia, N. G. Wagner und R. Kazelskis: 1991: Undergraduate students' perceptions of child sexual abuse: the impact of victim sex, perpetrator sex, respondent sex, and victim response. in: *The Journal of Family Violence* 6, S. 267-278

Burgess, A. W., N. A. Groth, L. L. Haimstrom und S. Sgroi: 1987: *Sexual Assault of Children and Adolescents*. Lexington Books

Condy, Sylvia: 1987: Parameters of sexual contact of boys with women. in: *Archives of Sexual Behaviour* 76, S. 379-394

Cooper, A. J.: 1990: A female sex offender with multiple paraphilias: a psychologic, physiologic and endocrine case study, in: *The Canadian Journal of Psychiatry* 35, S.334-337

Faller, Kathleen: 1987: Women who sexually abuse children. in: *Violence and Victims* 2, S.263-276

Fehrenbach, Peter: 1988: Characteristics of female adolescent sexual offender, In: *The American Journal of Orthopsychiatry* 58, S. 148-151

Fine, Sean: 1991: Sex abuse by women ignored, psychologist tells conference, in: *The Globe and Mail*, 30. Oktober, A1-A2

Finkelhor, David: 1979: *Sexually Victimized Children*. The Free Press

Finkelhor, David: 1984: *Child Sexual Abuse. New Theory and Research*. The Free Press

Finkelhor, David und S. Araji: 1986: Explanations of pedophilia: a fourfactor model. In: *The Journal of Sex Research* 22, S. 145-161

Finkelhor, David und Diana Russell: 1984: Women as perpetrators, in: Finkelhor, David (Hg.): *Child Sexual Abuse. New Theory and Research*. The Free Press

Finkelhor, David et al.: 1986: *A Sourcebook on Child Sexual Abuse*: Sage Publications

Fischer, Gloria: 1990: Why more males than females report retrospectively positive feelings about and/or regard as inconsequential child sexual abuse experiences. Vortrag während der Ninth Annual Conference on the Treatment of Sexual Abusers, Their Families and Victims, 4. bis 6. Oktober 1990 in Toronto

Goldstein, Seth L.: 1987: *The Sexual Exploitation Of Children*. Elsevier

Grayson, Joanne: 1989: Female sex offenders, in: *Interchange. A Cooperative Newsletter of the Adolescent Perpetrator network*. The C. Henry Kempe National Center for the Prevention and Treatment of Child Abuse and Neglect

Groth, Nicholas: 1979: *Men Who Rape*. Plenum Press

Hunter, M.: 1990: *Abused Boys. The Neglected Victims of Sexual Abuse*. D.C. Heath and Company

Johnson, Robert: 1987: Fast sexual victimization by females of male patients in an adolescent medicine clinic population, in: *The American Journal of Psychiatry* 144, S.650-652

Johnsen, Toni: 1989: Female child perpetrators: children who molest other children, in: *Child Abuse and Neglect* 13,S.571 -585

Justice, Blair und Rita Justice: 1979: *The BrokenTaboo*. Human Sciences Press

Knopp, Fay Honey und LB. Lackey: 1987: *Female Sexual Abusers: A Summary of Data from 44 Treatment Providers*. The Safer Society Program

Krug, Rorsald: 1989: Adult male report of childhood sexual abuse by mothers: case descriptions, motivations and long-term consequences, in: *Child Abuse and Neglect* 13,S. 111-119

Mannarino, A. P.: 1986: A clinical demographic study of sexually abused children, in: *Child Abuse and Neglect* 10, S.17-23 und 13 S.111-119

Margolis, Marvin: 1984: A case of mother-adolescent son incest: a follow-up study, in: *Psychoanalytic Quarterly* 53, S. 355-385

Marvasti, Jamshid: 1986: Incestuous mothers, in: *The American Journal of Forensic Psychiatry* 7, S.63-69

Mathews, Ruth: 1989: *Female Sexual Offenders. An Exploratory Study:* The Safer Society Press

McCarty, Loretta: 1986: Mother-child incest: characteristics of the offender, in: *Child Welfare* 65, S. 447-458

O'Connor, Art: 1987: Female sex offenders. in: *The British Journal of Psychiatry* 150, S. 615-620

Pierce, L.: 1987: Incestuous victimization by juvenile sex offenders, in: *Journal of Family Violence* 2, S.351-364

Russell, Diana: 1983: The incidence and prevalence of intrafamilial and extrafamilial sexual abuse of female children, in: *Child Abuse And Neglect* 7, S. 133-146

Sarrel, Philip: 1982: Sexual molestation of men by warnen, in: *Archives of Sexual Behavior* 11, S.117-131

Steed, Judy: 1991: When mothers sexually abuse their sons, in: *The Toronto Star* 14, 15.März

Wolfe, Florence: 1985: *Twelve Female Sexual Offenders* (Vortrag: auf der Next Steps in Research on the Assessment and Treatment of Sexually Aggressive Persons Conference, St. Louis/MO)

Systemische Geschichten aus dem Alltag

Nr. 1 von M. HÖFLINGER

Die Sozialarbeiterin A arbeitet mit dem 49-jährigen Arbeitsassistent B in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt. Beide sind Angestellte des Trägers und unterstehen dem Projektleiter. Seit einigen Jahren sind B's Alkoholprobleme in der ganzen Abteilung bekannt, doch bis auf ein Gespräch, das der Projektleiter vor längerer Zeit mit B geführt hat, noch nie offen angesprochen worden.

In einem Gespräch zwischen der Sozialarbeiterin und dem freiberuflich beschäftigten Teamleiter C äußerte sie Bedenken, da sie in wenigen Wochen mit B gemeinsam eine Gruppe leiten sollte. B rieche nach Alkohol, sei öfters auch so betrunken, dass er mit den KlientInnen nicht mehr richtig sprechen könne und seine frauenfeindlichen Witze und Anspielungen seien ihr sehr unangenehm. Sie habe in ihrer Supervision beschlossen mit dem Projektleiter zu reden, dieser bestehe aber auf der geplanten Zusammenarbeit.

1. Intervention von C: Neue Perspektiven einführen, Verantwortung zurückgeben und Handlungsspielraum erweitern.

A verstehe ja B's Situation, sagt sie zu C. Er habe seit seiner Kündigung als Prokurist einer großen Firma viel an Selbstwert verloren, seine Kinder seien von zu Hause ausgezogen und das Verhältnis zu seiner Frau sei gespannt. B fühle sich in der jetzigen Position unterbezahlt und leide auch darunter, dass sein Fachwissen in der Zusammenarbeit ihr und der Psychologin nicht anerkannt würde. Diesen Teufelskreis aus Abwertung - Alkoholkonsum - neuerlicher Abwertung könne sie nachvollziehen.

Im Gespräch wird klar, dass weder A noch C das Problem von B werden lösen können, dass B's Alkoholkonsum in der Arbeit nicht akzeptiert werden kann und dass A mit B darüber reden soll.

Um A auf das Gespräch mit B vorzubereiten, wird gemeinsam überlegt was genau A tun soll:

- B's Selbstwert und Eigenverantwortung stärken indem sie z.B. seine Erfahrung als Prokurist (Mitarbeiterführung und Organisation) anspricht.
- B unmissverständlich klar machen, dass sie es nicht will, wenn er nach Alkohol stinkt und
- mit B gemeinsam überlegen, wer welche konkreten Aufgaben in der Zusammenarbeit übernimmt.

C bedankt sich bei A für die gemeinsame Reflexion unter Sozialarbeiter-KollegInnen.

2. Intervention von C: Unter geänderten Bedingungen!

Zwei Monate sind vergangen, A und B arbeiten zusammen, C ist seit einer Woche Projektleiter und damit direkter Vorgesetzter von A und B. Mit der Funktion hat C auch die Verantwortung für den formalen Umgang mit B's „Alkoholproblem“ übernommen. C führt mit allen Angestellten - also auch mit B - erste MitarbeiterInnen-Gespräche, um die gegenseitigen Erwartungen abzuklären und Ziele zu vereinbaren.

B's Privatleben und „sein Alkoholproblem“ kommen dabei nicht zu Sprache - man kennt sich durch die Arbeit im gleichen Haus sowieso. Dafür erfährt C unter Anderem, dass B eine lange Liste kleinerer Reparaturen angefertigt hat die jedoch nie erledigt wurden. B freut sich über den Auftrag, einen Kostenvoranschlag zu erstellen, den Materialeinkauf zu erledigen und gemeinsam mit KlientInnen im Rahmen der Ausbildung die Arbeiten zu erledigen.

Von A und anderen MitarbeiterInnen erfährt C, dass die Zusammenarbeit gut funktioniert, B seit einiger Zeit nicht mehr trinkt und einen zufriedeneren Eindruck macht.

Nr. 2 VON M. JUDY

erfolgreich

Vier ältere Herren der Fachgruppe kamen zu der (jungen) Leiterin einer Bildungseinrichtung, heftig und bitter über irgendetwas streitend. Nachdem sie ihnen längere Zeit zugehört hatte, meinte sie, das sei wirklich eine ganz schwierige Sache, die auch die Einrichtung massiv betreffe. Sie sähe daher ein, dass sie sich hier nicht heraushalten könne. Daher würde sie nachdenken, und wenn die Fachgruppe in einer Woche immer noch keine Lösung gefunden hätte, würde sie eine Entscheidung treffen.

Die Herren erwogen das kurz, dankten ihr und gingen. Sie hat nie wieder von Konflikten gehört, Auswirkungen auf den Betrieb blieben aus. Die Herren müssen das Problem wohl gelöst haben.

Nr. 3 VON M. JUDY

nicht erfolgreich

In einer kleinen Firma stellt der zuständige Haustechniker fest, dass ein im Geräteraum aufbewahrter kleiner Rollwagen verschwunden ist, was einigen Aufruhr verursacht. Am nächsten Tag ist der Wagen plötzlich wieder da. Die Leiterin ist sich ziemlich sicher, dass die langjährige Bedienerin den Wagen mitgenommen hat. Noch bevor es zu einem Gespräch kommen kann, geht diese in Krankenstand. In Besprechungen kommt man zu der Überlegung, dass Frau M., Analphabetin und Roma, durchaus im Sinne ihrer eigenen moralischen Werte gehandelt haben könne insofern, als Romakulturen traditionell keinen individuellen Besitz kennen. Vorhandenes wird genützt, wenn jemand anderer es braucht, stellt man es zur Verfügung.

Man einigt sich daher auf die Vorgangsweise, sie nicht direkt zu konfrontieren, sondern dass sich die Leiterin in der nächsten Teambesprechung bei der unbekannt Person für das Zurückgeben bedanken solle, mit dem Nachsatz, dass es bei uns nicht üblich sei, sich Dinge auszuborgen. Dazu kommt es jedoch nicht. Frau M. kündigt, ohne je aus dem Krankenstand zurückgekommen zu sein.

Nr. 4 VON B. LEHR

Karl war nicht bei der Supervision dabei, nicht mehr. Er wollte weg von dieser Supervisionsgruppe, er hat sich gegen den Protest mancher Teammitglieder verabschiedet. Natürlich ging es bei der nächsten Supervision nach ein paar taktvollen Umwegen um Karl.

Er spräche nicht mit ihnen oder nur ganz wenig, bzw. eigentlich nur mehr mit Ralf und mit dem wahrscheinlich nur, weil er ihn in Ruhe lässt. Er sei viel krank, nun

schon wieder, er sagt er habe viel zu tun. Sie, die SozialarbeiterInnen hätten aber sehr gerne gewusst, wie es den KlientInnen, mit denen sie schließlich arbeiten müssten, in Karls zusätzlichen, die Arbeitsvermittlung betreffenden Betreuung, ginge.

In den Äußerungen war Ärger, Wut und Frust und, wie immer man diese Gefühlszustände nennt, zu vernehmen. Einzig Ralf schien ruhig und nachdenklich. „Wenn ich Kurt wäre“, sagte ich, „würde ich dir wahrscheinlich auch eher aus dem Weg gehen und vielleicht noch zu Ralf, denn es könnte sein, dass ich mir anhören müsste, wie unfähig ich eigentlich bin“. Sie, Ursula, lächelte mich an. „Ja sicher“, sagt sie.

„Du willst also, dass Karl sich ändert. Du sagst es nicht direkt, aber durch viele Blumen. Und je mehr er das merkt, desto weniger will er mit dir zu tun haben, desto mehr meidet er dich. Was wäre, wenn Karl wirklich nicht anders kann? Wenn seine Fähigkeiten begrenzt sind? Wenn er nicht aufnahmefähiger ist, weil es sein Organismus, seine Ausbildung oder was immer auch nicht mehr zulassen? Was wenn er schon am Plafond ist?“

„Dann müsste ich anders handeln“, sagt Ursula nachdenklich, „dann müsste ich anders handeln.“ Einmal betonte sie „ich“ einmal hob sie „anders“ hervor.

„Aber warum dürfte ich ihm nicht sagen, was er falsch macht?“ fragt sie daraufhin. „Es steht nirgends, dass du ihm das nicht sagen dürftest. Mich würde höchstens interessieren wie du ihm das sagst und wie oft du es ihm sagst.“

Und dann fiel mir eine alte Geschichte ein, die ich zu erzählen begann, die mir vor langer Zeit auch oft erzählt, eigentlich vorgelesen wurde: Die wesentlichen Sätze, die ich noch in Erinnerung habe: Wenn dich einer ärgert, dann sag ihm das und verzeih es ihm und wenn er dich wieder ärgert, dann sag es ihm wieder und verzeih es ihm gleichzeitig. Und wenn er es wieder tut? fragten sie ihn. Dann verzeih ihm wieder. Wie oft denn Meister soll man jemanden verzeihen? Der Meister sah sie an und sagte: Sieben mal siebenundsiebzig Mal.

„Es gibt also eine Begrenzung, wie oft du ihm etwas sagen wirst, und zwar in einem Ton, wo er verstehen könnte, dass du einsiehst, dass er sein Maximalstes und Bestes getan hat, du aber doch etwas Anderes wünschst. Mit größter Wahrscheinlichkeit genügen ein paar Mal.“

Ursula lächelte. Am Ende der Supervision, beim Weggehen, sagte mir Ralf zu meiner Überraschung, dass er in dieser Supervision viel gelernt habe.

Nr. 5 von W. MILOWIZ

Ein paar Freunde und ich standen abends nach einer Kinovorstellung beim Kinausgang zusammen, um zu besprechen, was wir noch unternehmen wollten.

Da kam ein eher kleiner, etwas schäbig gekleideter und unrasierter Mann vorbei, blieb bei unserer Runde stehen und begann, alles, was wir sagten, mit provokanten Äußerungen, wie etwa "der red' an Schaß", "bring'ts eh nix z'samm!" und ähnlichem, zu kommentieren.

Wir reagierten zunächst alle so, als würden wir's nicht hören, in der Hoffnung, der Gute werde bald wieder seine Wege gehen, aber der blieb hartnäckig, und in unserer Runde wuchs die Unruhe.

Dann, nach einiger Zeit drehte ich mich um zu ihm, während die anderen weiter redeten, und fragte ihn ganz ruhig, ob er Streit haben wolle. Seine Antwort entsprach seinem bisherigen Verhalten: Mit leicht drohendem Unterton sagte er: "Vielleicht?".

Ich antwortete kurz, weiter in normalem Tonfall: "Aha. Wir nicht!" und drehte mich wieder um. Der Mann sagte nichts, stand noch kurz da und ging dann weiter. Und wir setzten unser Gespräch fort.

Systemisches Arbeiten im betreuten Wohnen

Eine Pilotstudie von S. Schachinger, M. Fahrnberger, H. Regenfelder, N. Reisinger, A. Golob, E. Wenninger, V. Rangelova, B. Bauernfeind und W. Milowiz

VORWORT

Sandra Schachinger, Melanie Fahrnberger, Heidi Regenfelder, Nina Reisinger, Astrid Golob, Elisabeth Wenninger, Vera Rangelova und Bernadette Bauernfeind – das waren wir, die „Auserkorenen 8“, die bei Prof. Dr. Walter Milowiz den „Praxisorientierten Unterricht Projektentwicklung“ besuchten.

Im Rahmen von 6 Wochenstunden sollten wir lernen, was es heißt, ein Projekt mit einem Team zu entwickeln und durchzuführen. Am 19.09.2001 kam es zur ersten Begegnung mit unserer Auftraggeberin, Fr. Zuzek, welche als Sozialarbeiterin tätig ist und gerade an ihrer Diplomarbeit schreibt. Sie wollte etwas von uns, das war von Anfang an klar, doch was, das wussten alle (Projektgruppe und Auftraggeberin) noch nicht so genau.

Bei uns lag das wahrscheinlich daran, dass einige von uns mit den Begriffen „Betreutes Wohnen“ und „Systemisches Arbeiten“ nicht viel anfangen konnten.

Also blieb uns nur ein Ausweg! Wir, die „Auserkorenen 8“, die „Mutigen 8“, die „Unerschrockenen 8“,... – wir mussten uns in bis dahin unerforschte Tiefen (für uns jedenfalls) der Sozialarbeit wagen und uns der Aufgabe stellen, die uns unsere Auftraggeberin geben würde. Im Team würden wir noch so knifflige Aufgabe meistern und sie zur Zufriedenheit aller lösen (hoffentlich!).

Die erste Aufgabe, die wir an uns selber als Team stellten, war, dass wir uns mit den Begriffen „Betreutes Wohnen“ und „Systemisches Arbeiten“ näher auseinander setzten mussten. Nach etlichen Stunden vollgespickt mit Brainstorming, Überarbeitung, Neustrukturierung waren wir endlich bereit für die Präsentation – unsere Nerven waren zum zerreißen gespannt: Würden unsere Vorschläge angenommen? Was ist, wenn wir keinen Konsens mit unserer Auftraggeberin finden können? Was ist, wenn alles nicht zum eigentlichen Thema passt?

Doch am 23.10.2001 fiel uns ein gewaltiger, großer Stein vom Herzen – wir, die „Erleichterten 8“ bekamen endlich einen klar definierten Projektauftrag:

Durchführung von Pilotinterviews zum Thema „Systemisches Arbeiten im Betreuten Wohnen“ mit der Zielgruppe Sozialarbeiter!

Jetzt konnte uns nichts mehr aufhalten! Wir würden uns in dieses Projekt stürzen und allen Umständen zum Trotz bis zum bitteren Ende durchhalten!

Um unsere Anspannung etwas besser nachvollziehen zu können, haben wir uns entschlossen, all dies in unseren Endbericht einzuarbeiten!

Herzlichen Dank an unsere Auftraggeberin Frau DSA Zuzek und an Prof. Milowiz für die Geduld mit uns, den „Unerfahrenen, aber jetzt schon ein bisschen besser Auskennenden 8“!

DER WEG ZUM AUFTRAG

PU – Projektentwicklung

Der Praxisorientierte Unterricht ist eine Wahlpflichtveranstaltung der Bundesakademie für Sozialarbeit mit dem Ziel, Theorie und Praxis im Unterricht

zusammenfließen zu lassen. Der Zeitrahmen umfasst 6 Stunden pro Woche – 3 Stunden Theorie, 3 Stunden Praxis. In der PU Projektentwicklung geht es darum, im Team ein Projekt auszuarbeiten, welches von einer externen Auftraggeberin gewünscht wird. Dabei steht nicht nur die erfolgreiche Durchführung eines Projekts im Vordergrund, sondern auch das Arbeiten im Team und die Auseinandersetzung mit AuftraggeberIn und Ziel.

Prof. Milowiz : Vom Projektleiter zum Projektbegleiter

Prof. Milowiz unterrichtet an der Bundesakademie für Sozialarbeit Psychologie, Methoden der Sozialarbeit und eben die PU "Projektentwicklung". Weiters ist er Leiter der Fortbildungslehrgänge „Systemische Sozialarbeit“ und „Projektentwicklung“, dazu arbeitet er in freier Praxis mit Psychotherapie, Supervision, Team- und Organisationsberatung.

Zu Beginn der PU Projektentwicklung sahen wir ihn als leitende Person des Projekts, da wir noch keine Vorstellung darüber hatten, was uns in den nächsten Monaten erwarten würde. Obwohl er uns bereits am Anfang darauf aufmerksam gemacht hat, dass es nicht seine Aufgabe ist, uns zu sagen, wie wir den Auftrag von Fr. Susanne Zuzek ausführen sollen, haben wir uns genau darauf verlassen. Am Anfang war Prof. Milowiz noch jede Unterrichtsstunde anwesend und hat uns auch einige sehr wertvolle Tipps und Informationen zur Arbeit an einem Projekt gegeben.

Erst nach einiger Zeit wurde uns bewusst, dass es einzig und allein an uns liegt, ob und wie wir das Projekt zu einem positiven Abschluss bringen. Von diesem Zeitpunkt an haben wir intensiv zu arbeiten begonnen und die Verantwortung für den Ausgang des Projekts übernommen. Von da an benötigten wir die Hilfe von Prof. Milowiz immer weniger, woraufhin er sich immer mehr zurückzog und die Rolle eines Mentors übernahm und uns jederzeit für etwaige Fragen oder Probleme zur Verfügung stand.

Projektgruppe und Auftraggeberin

Unsere Projektgruppe besteht aus 8 Personen, die sich zu Beginn des ersten Semesters teils freiwillig, teils unfreiwillig zu dieser PU entschlossen haben.

Unsere Auftraggeberin ist Fr. Susanne Zuzek, eine Sozialarbeiterin, Sie arbeitet im Projekt „Bürger in Not“ des Wr. Hilfswerkes, wo betreute Wohnplätze für Frauen und Familien angeboten werden.

Konkreter Auftrag

Zu Beginn stand für uns eine nähere Auseinandersetzung mit den Themen „Systemisches Arbeiten“ und „Betreutes Wohnen“ im Vordergrund. In den ersten Wochen wurden zuerst einzeln und dann in der Gruppe Themenschwerpunkte gesammelt.

Die erste Präsentation unseres Projektes (einschließlich einer kurzer Videoumfrage zum Thema „Was verstehen Sie unter betreutem Wohnen?“) verlief reibungslos und durch die überwiegend inhaltliche Übereinstimmung mit der Auftraggeberin konnten wir mit Hilfe eines Exposés (siehe Anhang) bald zu einer Übereinstimmung bezüglich unseres Auftrages kommen.

Am 23.10.2001 erhielten wir dann den klar definierten Projektauftrag und unsere eigentliche Arbeit begann :

Projektauftrag :
Durchführung von Interviews zum Thema „Systemisches Arbeiten im betreuten Wohnen“ mit der Zielgruppe Sozialarbeiter !

DER ARBEITSPROZESS **Informationsbeschaffung**

Nachdem wir unseren konkreten Auftrag hatten, mussten wir uns, bevor es losgehen konnte, noch ein paar Informationen zu speziellen Themen suchen. Da wir ja eigentlich, so gut wie keine Ahnung hatten, was „Betreutes Wohnen“ und „Systemisches Arbeiten“ bedeutet, machten wir uns wissbegierig auf die Suche. Zuerst setzten wir uns mit dem Thema „Betreutes Wohnen“ auseinander und einigten uns darauf, Material im Internet zu suchen. Einigen von uns ist es auch wirklich gut geglückt und somit hatten wir zumindest eine vage Vorstellung davon, was „Betreutes Wohnen“ bedeutet. Dann beauftragten wir jemanden aus unserem Team damit, ein Buch über Tiefeninterviews³ zu lesen und zusammenzufassen. Doch dieses Material stellte noch nicht die Informationen dar, die wir brauchten. Nach langem Grübeln half uns dann Prof. Milowiz mit einem Interviewleitfaden⁴ aus der Patsche. Zusätzlich recherchierten wir noch einmal im Internet. „Wer sucht der findet“, und so haben wir dort auch eine Konzeption eines Interviewleitfadens⁵ gefunden, den wir ausgiebig besprachen.

Unser Auftrag bestand aber eben nicht nur aus dem Thema „Betreutes Wohnen“ und einem Interviewleitfaden, denn wir konnten doch schlecht Personen über „Systemisches Arbeiten“ befragen, wenn wir selbst keine Ahnung haben, was damit eigentlich gemeint ist. Prof. Milowiz erklärte sich nun dazu bereit, uns in einer Stunde durch einen Vortrag einen Einblick ins „Systemische Arbeiten“ zu verschaffen. Viele von uns hatten noch lange nach dieser Stunde etwas zum Nachdenken. Natürlich stand uns auch Fr. Susanne Zuzek mit Informationen zur Verfügung. An einem vereinbarten Termin hielt sie einen Vortrag über „Bürger in Not“, zu dem wir viele Fragen hatten, die uns alle beantwortet wurden. Diese Informationssuche war insbesondere für die Gestaltung unseres Fragebogens (siehe Anhang) wichtig, weil man sich auch genau überlegen sollte, was man für Fragen stellt um an sein Ziel zu gelangen. Hierbei waren uns Prof. Milowiz und Fr. Zuzek sehr hilfreich.

Entwicklung des Fragebogens

Einer der Punkte, den wir für unser Projekt zu erledigen hatten, war die Erstellung eines Fragebogens / Fragekatalogs (siehe Anhang). Wir setzten uns zusammen und arbeiteten einige Fragen aus, die uns wichtig erschienen, um die gewünschte Information zu erhalten. Ganz einfach war es nicht, weil wir natürlich nicht zu viele Fragen stellen konnten, da sonst das Interview viel zu lange dauern würde.

Ende November hatten wir die erste schriftliche Fassung unseres Fragebogens (siehe Anhang). Er erhielt drei Themenblöcke: Arbeitsbereich allgemein; Defizite; Lösungen durch den systemischen Ansatz.

³ Friedrichs, Jürgen: Methoden empirischer Sozialforschung.

⁴ Arnold, Anneli: Leitfaden zur Durchführung von Interviews. (unveröffentlicht)

⁵ <http://www.ku-eichstaett.de/PPF/PDMueller/lerntech/recherch/fragen.htm>

Wir schickten den Fragenkatalog per E-Mail an Fr. Susanne Zuzek, und bekamen, wie erwartet, einige Änderungsvorschläge zurück. Wir sollten noch etwas an der Formulierung ändern und mehr auf die Wohnfähigkeit und den systemischen Ansatz eingehen, da ihr dieser sehr wichtig war. Wir haben uns also mehr mit diesen Punkten beschäftigt, änderten unsere Formulierungen und fügten zwei Themenblöcke hinzu: Wohnfähigkeit; Systemisches Arbeiten. Auch diesen ausgearbeiteten Fragenkatalog schickten wir an Fr. Susanne Zuzek, welcher ihr schon viel besser gefiel. Bei dieser Gelegenheit baten wir sie, uns als Versuchsperson für ein Probeinterview zur Verfügung zu stehen, was sie auch tat.

Dann mussten wir noch ein paar Änderungen bezüglich der Formulierung machen, um die InterviewpartnerInnen auch ein bisschen von sich aus erzählen zu lassen. Ansonsten war Fr. Zuzek mit unserem Fragebogen zufrieden. So kamen wir den bevorstehenden Interviews immer näher.

Durchführung der Interviews

Als wir mit der Entwicklung eines Fragebogens fertig waren, bekamen wir von Prof. Milowiz einige E-Mail-Adressen von potentiellen InterviewpartnerInnen. So konnten wir per E-Mail mit ihnen Kontakt aufnehmen und mit ihnen Termine für unsere Interviews vereinbaren.

Als wir die Zusagen aller unserer InterviewpartnerInnen bekommen hatten, stand der Durchführung der Interviews nun nichts mehr im Weg. Da es zu keinen nachträglichen Terminänderungen kam, lief ab diesem Zeitpunkt alles super. Wir teilten uns dann in Zweiergruppen auf, um unsere InterviewpartnerInnen zu befragen.

Alles in allem waren die Interviews für uns sehr interessant und informativ, da sich die InterviewpartnerInnen wirklich Zeit nahmen und ausführlich antworteten. Was die Interviews wirklich lebensnah machte, waren die Beispiele, die zwischendurch gebracht wurden. Wir haben auch Rückmeldung von unseren InterviewpartnerInnen bekommen, dass es ihnen sehr gut getan hat und es sehr interessant war, sich wieder einmal mit diesen Themen auseinander zu setzen.

Da die Atmosphäre zwischen uns und den InterviewpartnerInnen sehr gut war, entwickelte sich das Interview fast mehr zu einem Gespräch und so war es auch für viele schwer, den Fragebogen Punkt für Punkt durchzugehen. Dennoch wurden alle Fragen ausführlich beantwortet und es war für uns spannend zu hören, was unsere InterviewpartnerInnen zu den Themen „Systemisches Arbeiten“ und „Betreutes Wohnen“ zu sagen hatten.

UNSER ERGEBNIS

Nachdem die Interviews alle durchgeführt waren, hat sich die Gruppe daran gemacht, diese auszuwerten. Da es, wie sich nach Erkundigungen herausgestellt hat, keine festgelegte Vorgangsweise in der Auswertung von Tiefeninterviews gibt, haben wir uns darauf geeinigt, Gemeinsamkeiten in den einzelnen Interviews zu suchen und aufgrund dieser Übereinstimmungen Thesen zu formulieren. Dabei haben wir zwischen Kriterien unterschieden, die von allen InterviewpartnerInnen genannt wurden und solchen, die von mindestens zwei InterviewpartnerInnen erwähnt wurden, demnach nur zum Teil übereinstimmend sind. Aufgrund dieser

Ergebnisse haben sich so zwei Thesen gefunden, die im Anschluss näher dargestellt werden (Die Transkripte der Interviews finden sich im Anhang).

These 1: Die Auslegung des Begriffs „Wohnfähigkeit“ ist innerhalb des Betreuten Wohnens ein „ungeschriebenes Gesetz“

Alle befragten Personen waren sich darüber einig, dass es keine festgelegte Definition des Begriffs „Wohnfähigkeit“ gibt. Es haben sich jedoch Kriterien gefunden, die von allen (bzw. von mindestens zwei) InterviewpartnerInnen in diesem Zusammenhang erwähnt wurden, weshalb wir den Begriff eines „ungeschriebenen Gesetzes“ als passend erachten. Diese Kriterien sind jeweils sehr flexibel zu interpretieren, das heißt, es liegt jeweils im Ermessen der zuständigen SozialarbeiterInnen, wie weit bzw. wie eng sie den Begriff „Wohnfähigkeit“ auslegen. Ebenso sollte nach Angaben der interviewten Personen bedacht werden, dass die KlientInnen im Bereich „Betreutes Wohnen“ oft nicht „wohnfähig“ sind, sondern dies gemeinsam mit den zuständigen SozialarbeiterInnen erlernen sollen.

Der Begriff Wohnfähigkeit lässt sich aufgrund unserer Befragungen inhaltlich mit folgenden Kriterien ausfüllen :

Kriterien die von allen InterviewpartnerInnen genannt wurden :

Regelmäßige Zahlung der Miete und anderer laufender Kosten (Strom, Gas...)

Ein gewisses Maß an Sauberkeit und Hygiene

Einhaltung der Hausordnung

Guter Umgang mit dem sozialen Umfeld (vor allem mit Nachbarn) – unleidliches Verhalten ist ein Delogierungsgrund!

Regelmäßiges, gesichertes Einkommen (dazu zählt auch Sozialhilfe)

Uns ist es in diesem Zusammenhang wichtig, darauf hinzuweisen, dass es hier auch darum geht, gesellschaftlichen und politischen Anforderungen zu entsprechen. Personen, die bereits von der Gesellschaft ausgegrenzt werden, sollen sich wieder anpassen, anstatt individuelle Lebensweisen anzuerkennen.

Kriterien, die von mindestens zwei InterviewpartnerInnen genannt wurden :

Einhaltung des Mietvertrages (vor allem keine Weitervermietung)

Selbständige Bewältigung des Alltags (z.B. die Kenntnis, wo bei Problemen im Zusammenhang mit der Wohnung Hilfe zu holen ist)

Klienten sollen ihre Suchtprobleme „im Griff haben“

These 2: Der systemische Ansatz bedeutet eine Bereicherung in der Sozialarbeit.

Die systemische Ausbildung wurde von allen Befragten übereinstimmend als sehr bereichernd in ihrer Arbeit beschrieben. Insgesamt lässt sich sagen, dass im Vergleich zu der vorhergehenden sozialarbeiterischen Vorgehensweise für die Befragten eine merkliche Veränderung und Verbesserung eingetreten ist. Aufgrund der Antworten lässt sich diese These mit folgenden Punkten belegen.

Punkte die von allen InterviewpartnerInnen genannt wurden :

Vermehrtes ressourcenorientiertes Arbeiten

Die Sichtweise bzw. der Blickwinkel ändert sich und es ist daher möglich, eine größere Distanz zu entwickeln und somit auch effektiver zu arbeiten.

Wertfreies Arbeiten, das heißt die Werte der KlientInnen werden vermehrt berücksichtigt, was wiederum zu mehr Selbstbestimmung der KlientInnen führt.

Durchbrechen der gewohnten Verhaltensmuster, Neues ausprobieren (zirkuläres Fragen, Kommunikation auf der Metaebene, paradoxe Reaktionen) und daher Möglichkeiten in der Arbeit mit den KlientInnen.

Spürbar positive Veränderung im Team, Austausch mit KollegInnen verbessert.

Punkte die von mindestens zwei InterviewpartnerInnen genannt wurden :

Durch vermehrtes Fragestellen werden Lösungen von den KlientInnen oft selbst herbeigeführt, das heißt die Ressource der eigenen Persönlichkeit und Macht wird aktiviert und es wird daher ein Stück Verantwortung von SozialarbeiterInnen auf die KlientInnen übertragen, was auch zu einer Entlastung der SozialarbeiterInnen führt. SozialarbeiterInnen können Entscheidungen mit einer Methode begründen, anstatt sich auf „das eigene Gefühl“ zu berufen.

Erkenntnis, dass es nicht nur eine optimale Lösung gibt, sondern viele individuelle Lösungen für die KlientInnen. Wenn KlientInnen einen Weg gehen, der „unverständlich“ ist, ist es leichter, diesen trotzdem zu akzeptieren.

DIE DYNAMIK DES ABLAUFES

Wir als Gruppe

Als sich die acht Personen, die unsere Gruppe bilden, das erste Mal trafen – wusste niemand so genau, was uns im Unterrichtsfach „Projektentwicklung“ erwarten würde. Die meisten hatten dieses Fach nicht freiwillig gewählt, sie wurden sozusagen „zwangsbeglückt“. Dies war einer der Gründe, warum die Motivation einiger am Anfang noch nicht sehr groß war. Ein weiterer Grund war sicherlich, dass dieses „Team“ eigentlich aus zwei Gruppen bestand, in denen man sich schon vorher kannte. Wir hatten anfängliche Berührungsängste und es kristallisierten sich zwei bis drei Personen heraus, die am meisten sprachen und dadurch eine gewisse Führungsposition übernahmen.

In den ersten Wochen war das Problem da, dass wir nicht wussten, was denn der genaue Auftrag war und was wir zu tun hatten. Dadurch steigerte sich auch unser Arbeitswille nicht besonders, im Gegenteil, die Stimmung innerhalb des Teams wurde immer schlechter.

Endlich, im Oktober, erhielten wir eine genaue Auftragserteilung von unserer Auftraggeberin Fr. Susanne Zuzek. Durch dieses Ereignis wurde die Motivation der Gruppe kurzzeitig gesteigert. Doch leider gelang es uns nicht, diese Gruppe vollständig zu vereinigen und die Arbeitsstimmung eindeutig zu verbessern. Man hatte einfach das Gefühl, dass es unterschwellige Spannungen gab, trotzdem klappte die Organisation und die Ausführung des Auftrages gut.

Im Dezember erlebte die Gruppe ein totales Tief. Es kam zu einem Streit innerhalb der Gruppe, der zuerst nur zwischen zwei Personen passierte – doch nach und nach meldeten sich alle zu Wort, und es wurde heftig diskutiert, z.B. über die unterschiedlichen Auffassungen von Teamarbeit. Schließlich kamen wir zum Schluss, dass die Kommunikation innerhalb unseres Teams einfach nicht funktioniert, da jede Person bis jetzt nur für sich gearbeitet hatte, und weil wir Acht uns nicht wirklich kannten.

Dieser Konflikt hatte etwas Reinigendes, denn seit diesem Zeitpunkt funktionierten wir als Team sehr gut. Alle bemühten sich, an der anfänglich schlechten Situation

etwas zu ändern, wir arbeiteten sehr viel gemeinsam, lernten uns besser kennen und begannen auch außerhalb dieses Unterrichts viel mehr miteinander zu sprechen. Durch die neue bessere Stimmung innerhalb der Gruppe, kamen wir mit der Arbeit und der Ausführung des Auftrages sehr schnell voran.

Von da an hat sich unsere Gruppe stetig zum Positiven entwickelt. Wir erreichten gemeinsam sehr viel – führten die Interviews durch, werteten sie nach unseren Ideen aus und verfassten schließlich diesen Endbericht über unser Projekt.

In diesem Jahr haben wir sehr viel gelernt, auch über das Arbeiten im Team und das Verhalten in einer Gruppe. Prof. Milowiz meinte am Anfang unserer PU, dass wir uns noch „wundern“ werden und einige Phasen zum Durchstehen haben werden. Jedoch können wir rückblickend sagen, dass wir eigentlich nur anfangs unsere Schwierigkeiten miteinander hatten, die sich aber, wie schon gesagt, bald aus der Welt schaffen haben lassen. Ab diesem Tag der „Reinigung“ hatten wir ein phantastisches Klima im Team, und auch Prof. Milowiz meinte im nachhinein, dass er so eine reibungslose PU Gruppe noch nie hatte, was uns natürlich zu hören freut. Wir sind auch alle der Meinung, dass wir unseren Umgang im Team viel bewusster wahrnehmen, dass wir in Zukunft, wenn wir in Teams arbeiten, sicher mehr daraus machen können, dass wir nie von der eigenen Meinung auf andere schließen dürfen und was eine sehr gute Erfahrung war, dass die Kommunikation das Wichtigste in einer Gruppe ist, die sich so gut wie gar nicht kennt.

Kommunikation zwischen der Auftraggeberin und der Pu – Gruppe

An einem Nachmittag im Herbst 2001 lernten wir unsere Auftraggeberin, Fr. DSA Zuzek kennen. Von Anfang an war zwischen ihr und unserem Team eine gewisse Sympathie vorhanden. Zu Anfang wussten wir nicht, was sie genau wollte, denn mit der Formulierung des endgültigen Arbeitsauftrages ließ sich Fr. DSA Zuzek etwas Zeit. Doch als wir dann alle Bescheid wussten, um was es in diesem Projekt ging, und wie wir unserer Auftraggeberin Unterstützung geben konnten, passierte alles weitere ohne Probleme.

Den Kontakt zu Fr. Zuzek hielten wir per E-Mail und übers Telefon aufrecht. Wenn wir etwas Wichtiges zu besprechen hatten, oder wenn es uns einfach wichtig erschien, die Auftraggeberin dabei zu haben, besuchte sie uns auch einige Male im Team. Die Kommunikation zwischen ihr und uns verlief immer reibungslos.

Mit ihrer kooperativen Art kam uns Fr. Zuzek immer sehr entgegen. Sie traute uns viel zu, und durch ihr Lob wurde unsere Motivation gesteigert. Wir Acht hätten es mit der Person, die uns den Auftrag für dieses Projekt erteilte, sicherlich auch nicht so gut treffen können, deswegen sind wir jetzt nach unserem praxisorientierten Unterrichtsfach und nach diesem Projekt wirklich froh und zufrieden.

RESÜMEE

Wagen wir einen Rückblick auf diese zwei Semester, in denen wir als PU – Gruppe zusammenarbeiteten und lassen die Entwicklung des Projekts sowie den Gruppenprozess Revue passieren, so erinnern wir uns nicht nur an „unerforschte Tiefen der Sozialarbeit“, sondern auch an zu „erforschende Tiefs“ im Team, in die wir uns begaben. Dass uns die einzelnen Tiefs bewusst wurden und wir aktiv an der Teamentwicklung zu arbeiten begannen, haben wir Prof. Milowiz zu

verdanken, ohne dessen Hilfe wir uns sicherlich nicht immer den Konfliktpunkten in der Gruppe gestellt hätten. Er machte uns immer wieder auf die von uns als angenehm empfundenen „Ausweichmanöver“ aufmerksam, und dass es wichtig sei, den Gruppenprozess immer wieder zu reflektieren und Problemen nicht auszuweichen. Es war überaus interessant, die Teamentwicklung zu beobachten und sich selbst in einer bestimmten Rolle innerhalb der Gruppe wiederzuerkennen.

Und siehe da: nachdem wir Probleme im Team ansprachen und herangingen, sie als einheitliche Gruppe zu lösen, überwandem wir dieses Tief und erlebten ein Hoch, welches das Arbeitsklima deutlich spürbar verbesserte und wir tatsächlich als Team zu funktionieren angingen. Es begann die Phase, in der wir uns im Team wohl fühlten und uns allen das Projekt schmackhafter wurde, im besonderen, als die Durchführung der Interviews immer näher rückte und wir bereits eine konkrete Vorstellung davon hatten, was wir uns und Fr. Zuzek sich von dem Projekt erwarteten. Die anfängliche Verwirrung und Unklarheit lichteten sich und es steigerte sich unsere Motivation, die bis zum Ende hin anhielt und sich natürlich sehr positiv auf unsere Arbeitsmoral auswirkte.

Die Durchführung von Intensivinterviews bedeutete eine neue Erfahrung für die meisten von uns und stellte eine große Herausforderung dar. Das Projekt bot uns vor allem auch eine äußerst gute Möglichkeit, inhaltlich sehr viel über die Methode des systemischen Arbeitens zu lernen und nebenbei auch einen guten Einblick in den Bereich des „Betreuten Wohnens“ zu gewinnen.

Das Kennenlernen der Systemtheorie in der Sozialarbeit erlebten wir alle als sehr spannend und dieses geweckte Interesse machte das Projekt für uns reizvoller.

Am Ende möchten wir anmerken, dass der praxisorientierte Unterricht „Projektentwicklung“ für uns sehr viel Lehrreiches beinhaltet hat. Wir hoffen, dass das Ergebnis des Projektes zur Zufriedenheit unserer Auftraggeberin Fr. Zuzek ausgefallen ist und bedanken uns ganz herzlich für ihr Entgegenkommen und ihre Mühe, wodurch sie für uns zu einer sehr angenehmen und kooperativen Auftraggeberin geworden ist. Außerdem möchten wir uns bei Prof. Milowiz bedanken, der uns das ganze Projekt hindurch als Gruppe den nötigen Freiraum gegeben hat und uns trotzdem stets unterstützend zur Seite stand. Ein Dankeschön gilt auch unseren InterviewpartnerInnen, die sich bereitwillig zur Verfügung stellten und sehr entgegenkommend waren.

Wir haben uns in dieses Projekt gestürzt und letztendlich allen Umständen zum Trotz bis zum „bitteren“ Ende durchgehalten. So manche „unerforschte Tiefe“ erscheint uns nun ein bisschen weniger tief und im Rückblick auf den gesamten Projektverlauf schafften wir es von den damals „Auserkorenen 8“ zu den jetzigen „Stolzen 8“. Herzlichen Dank !!!

ANHANG

Erstes Expose

Expose als Diskussionsgrundlage

für die gemeinsame Entwicklung eines Arbeitsauftrages

von Auftraggeberin: DSA Susanne Zuzek

Tel: Büro - 512 36 61/724

Privat: 06991 / 922 67 70

An die PU-Gruppe / Jahrgang 2001

Betreut durch: Prof. Dr. Walter Milowiz

Im Rahmen einer geplanten Diplomarbeit an der Universität Wien werde ich mich mit dem systemischen Ansatz in der Sozialarbeit auseinandersetzen.

Dieser Bereich ist sehr weit gefasst. Daher habe ich mein Thema eingegrenzt auf die Arbeit im „Betreuten Wohnen“ im Raum Wien.

Folgende Recherchen zu diesem Thema sind geplant:

Geschichte der Sozialarbeit im 20. Jhd. unter besonderer Berücksichtigung von Ansätzen des systemischen Denkens.

Geschichte der systemischen Denkansätze im 20. Jhd. mit dem Hauptaugenmerk auf mögliche Bezüge zur Sozialarbeit.

Systemische Sozialarbeit im Vergleich (anhand Literaturrecherchen)

Darstellung der Entstehung des Konzepts des „Betreuten Wohnen“ in Wien unter besonderer Berücksichtigung sozialpolitischer Gesichtspunkte.

Erarbeiten der methodischen Schwerpunkte und ihrer Veränderungen seit dem Bestehen des Projekts.

Systemische Sozialarbeit im „Betreuten Wohnen“ im Raum Wien anhand von Fallanalysen, Interviews mit Kolleginnen und Klientinnen, Auszüge aus Diskussionsformen, Arbeitskreisen,..ect...

Evaluation der Ergebnisse.

Fragestellung an die PU –Gruppe :

Welche Unterstützung beim Erstellen dieser Forschungsarbeit können Sie anbieten ?

Wohnen allgemein :

Definition Wohnen

Wohnen als Grundbedürfnis :

Inwiefern beeinflusst die Wohnsituation den Arbeitsalltag, Psyche, Familienleben, ect...

Auswirkungen von Wohnungsverlust allgemein, und durch eine Katastrophe

Wohnen als Menschenrecht

Wohnmodelle : Schwerpunkt Obdachlosigkeit

Geschichte, Ghettobildung

Beispiel : Studie, Zielgruppe Jugendliche, Was bedeutet „Wohnen“?

Betreutes Wohnen :

Definition, Arten, Ziel, Methoden (systemisches Arbeiten)

Rechtliche Grundlagen in Österreich

Institutionen / Servicestellen

„Der Weg hinein“ : Wohnfähigkeit

Wie erleben Betroffene das „Betreute Wohnen“, Reaktionen der Umgebung

„Der Weg zurück“ - Wohnfähigkeit

Situation nach „Betreutem Wohnen“ : Ziel erreicht ?

Beispiel

Der endgültige Auftrag

Auftraggeberin : DSA Susanne Zuzek

An die PU – Gruppe / Jahrgang 2001 betreut durch : Prof. Dr. Walter Milowiz

Arbeitsauftrag :

Wie bereits besprochen, werde ich mich im Rahmen einer Diplomarbeit an der Universität Wien mit dem Thema der systemischen Sozialarbeit im „Betreuten Wohnen“ im Raum Wien auseinandersetzen.

Für diese Arbeit ersuche ich sie um folgende Unterstützung :

Geschichtlicher Teil der Arbeit :

Ich werde im ersten Teil der Arbeit nach klarer Absprache mit dem DA – Betreuer zu folgender Thematik recherchieren : „Geschichte der Obdachlosenhilfe in Wien von 1918 bis heute“ unter Bezugnahme auf folgende Schwerpunkte : Die „Erziehung“ von Erwachsenen zur „Wohnfähigkeit“.

Die Erarbeitung dieser Thematik geht eine intensive Literaturrecherche voraus.

Gegenwartsbezogene Untersuchungen :

Erstellen eines Interviewbogens zu Thematik der systemischen Sozialarbeit im „Betreut Wohnen“.

Bei der Fragestellung sind folgende Schwerpunkte wesentlich : Wo gab oder gibt es in der Sozialarbeit im konkreten Bereich Defizite ? Welche Bedürfnisse, Entwicklungsnotwendigkeiten, Wünsche ect. ergeben sich aus diesen Defiziten? Was bietet der systemische Ansatz in der Sozialarbeit für diesen Bereich an Lösungsvorschlägen an?

Auftrag :

Erstellen eines Fragebogens / Fragenkatalogs: Erstellen Sie einen Fragebogen beziehend auf obengenannte Fragestellungen.

Durchführen der Interviews : Die Auswahl der Interviewpartner soll mit mir abgesprochen werden.

Auswertung : Die Form der Auswertung wird noch besprochen.

Der zeitliche Rahmen der Auftragsbewältigung wird noch abgesprochen.

Tiefeninterviews

Tiefeninterviews sind alle Formen der Befragung die nicht standardisiert sind. Das Ziel im Rahmen soziologischer orientierter Forschung ist, genauere Informationen vom Befragten mit besonderer Berücksichtigung seiner Perspektive, Sprache und Bedürfnisse zu erlangen. Hierzu gehören: Die Erweiterung des Antwortspielraums durch den Befragten; eine den spezifischen Problemen angemessene Befragung.

Das Interview wird anhand eines grob strukturierten Schemas (Leitfaden) geführt.

Der Interviewer sollte stärker als bei anderen Interviews auf den Befragten eingehen, damit er genug Spielraum hat um zu antworten und damit beide die Chance haben um Nachfragen zu stellen.

Solche Interviews setzen oft Vorkenntnisse über die Lebensbedingungen des Befragten voraus. Es fordert in einem starken Ausmaß die Einwilligung des Befragten, weil solche Interviews auch sehr viel Zeit brauchen.

Anwendung

In einer klassischen Arbeit über das offene Interview hat Lazarsfeld (1944) sechs Anwendungen angeführt:

- Bedeutung einer Antwort des Befragten
- Einen wichtigen einzelnen Aspekt der Meinung eines Befragten zu klären
- Einflüsse auf die Meinung einer Person herauszufinden
- Analyse komplexer Einstellungsmuster
- Motivationale Interpretationen zu ermöglichen
- Interpretationen und Verfeinerung statistischer Ergebnisse

Intensivinterviews sind eine wichtige Methode um von Menschen Einsichten in ihr Denken zu bekommen und eignen sich die in einer Repräsentativ – Umfrage nur mit einer kleinen Zahl der vertretenden Gruppe bzw. Randgruppe zu befragen und auf spezielle Probleme näher einzugehen.

Nachteile: Bereitschaft des Befragten zu Antworten, Dauer des Interviews, Aufwand der Auswertung, geringe Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Vorgehen

Dass das Intensivinterview nur anhand eines Leitfadens passiert bedeutet das keine Planlosigkeit herrscht. Wie bei jeder anderen Methode geht dem Intensivinterview ein Forschungsplan voraus, der Stellenwert, Inhalte und Ziele begründet. Es reicht nicht einfach mehr Information zu erhalten bei der schon genügend abfallen wird, um schließlich verwertbar zu sein.

Zur Anlage des Leitfadens empfiehlt sich, vorab zwischen Hypothesen und den weniger expliziten Fragestellungen zu unterscheiden.

Banaka hat den Begriff „Output“ verwendet um die Schlussfolgerungen zu bezeichnen, die aufgrund der Information des Interviews über das Problem, das zukünftige Verhalten des Befragten und mögliche Hilfen für ihn erbracht werden. Aus dem erlangten „Output“ wird das „Input“ abgeleitet, die Informationssammlung. Im wesentlichen handelt es sich um zwei Arten von Fragen bzw. Themen: solche die in jedem Fall gestellt werden sollen → Schlüsselfragen

solche die nur gestellt werden sollen wenn es der Gesprächsverlauf zulässt → Eventualfragen

Die Fragen im Intensivinterview sind meist offene Fragen, nur bei Nachfragen oder Filtern wird man mit geschlossenen Fragen arbeiten.

Der Interviewer sollte beachten das zwischen der Länge der Frage und Länge der darauffolgenden Antwort eine hohe positive Korrelation besteht. Vor einem Intensivinterview sollte eine gewisse Vorkenntnis des Befragten erforderlich sein, sei aus Akten, früheren Gesprächen, einem standardisierten Interview oder Berichten Dritter. Eine Anmeldung bzw. Terminvereinbarung wäre von Vorteil. Darüber hinaus sind hohe Anforderungen an die Flexibilität gestellt, nicht die Probleme eines Befragten in innerhalb eines eigenen Bezugsrahmen zu sehen.

Es ist von Anfang an wichtig die Ziele des Interviewer und des Befragten zu klären, um eine Übereinstimmung zu erreichen. Man sollte schon bei der Forschungsplanung überlegen was jemanden dazu bringt solch ein Interview zu machen und so eine Art Kommunikation einzugehen. Der Interviewer muss also in kürzester Zeit das erfahren was man sonst nur in langen Gesprächen erfährt. Man sollte schon während des Interviews immer ein bisschen Analyse betreiben.

Von Bedeutung für die Qualität ist das Verhalten beider auf den zwei Ebenen der Kommunikation.:

der inhaltlichen Ebene (Ablauf der Fragen)

der Beziehungsebene (Verhalten zwischen Interviewer und Befragten)

Die Aufzeichnung des Interviews kann durch Notizen oder, wenn Einverständnis vorhanden, durch ein Tonbandgerät (Von Vorteil weil sich der Befragte voll und ganz auf das Interview konzentrieren kann) erfolgen.

Varianten

Wo es weniger um die Person des Befragten geht als um die Organisation der er angehört ist es ratsam zwei Interviewer heranzuziehen.

Interviewer wechseln sich beim Fragen ab, damit hat der nichtfragende die Möglichkeit den Verlauf zu beobachten und mitzuschreiben, ausweichende Antworten zu registrieren und nachzufragen.

Erhebungssituation

Im Intensivinterview sind aus den genannten Gründen, Vorgehen und Erhebungssituation nur schwer voneinander zu trennen. Die Erhebungssituation ist zu einem großen Teil das Vorgehen selbst. Viele für das Standardisierte Interview genannten Probleme können in einem Intensivinterview noch stärker auftreten weil der Befragte einen größeren Spielraum hat. Hierzu gehören auch die gegenseitige Wahrnehmung und wechselseitige Erwartungen. Die Effekte des Nonverbalen sind hier viel stärker (Kopfnicken, Nervosität, Gähnen, ständiges herumspielen mit dem Kuli....)

Stichprobe

Eine Möglichkeit besteht darin, aus dem Adressenmaterial einer Studie mit Hilfe einer einfachen Zufallsauswahl noch einmal um ein Intensivinterview zu bitten. Ein solches Verfahren dient eher dazu um mehr über Einzelprobleme zu erfahren.

Konzeption eines Interviewleitfadens

Was sich hier so hochwissenschaftlich anhört, ist im Grunde nichts anderes als das Strukturieren des Interviews.

Der eigentlichen Gliederung geht natürlich die Problemdefinition voraus : Was genau will ich wissen und wie komme ich an diese Informationen ?

Zunächst werden bestimmte Themenblöcke (Module) festgelegt. Als Faustregel gilt : Je mehr Blöcke, desto weniger Fragen zu jedem Block. Es muss dabei auf eine sinnvolle Anordnung der Fragen in jedem Block (Mikroebene) und der Block zueinander (Makroebene) geachtet werden.

Jedes Gespräch besitzt eine natürliche Spannungskurve. Die Aufmerksamkeit steigt zunächst und sinkt dann mit zunehmender Dauer des Gesprächs. (Wichtige Fragen also an den Anfang setzen). Es macht keinen Sinn, ein Interview länger als maximal eine Stunde zu führen. Die Konzentrationsfähigkeit des Befragten würde sonst rapide abnehmen.

Zwischen den einzelnen Frageblöcken ist es sinnvoll, immer wieder Überleitungsfragen einzubauen, die das Interview im Fluss halten.

5. Um den Gesprächspartner zwischendurch Erholungsräume zu bieten, sollte sich der Fragetyp abwechseln. Nach einer einfachen Ja / Nein – Frage lässt sich auf eine Einschätzungsfrage („Was halten sie davon?“) viel leichter antworten.

Die richtige Frage

1. Die Frage im Allgemeinen
2. Verschiedene Fragefunktionen
3. Aller Anfang ist schwer
4. Die Klassiker unter den Fragen
5. Der Halo-Effekt

„Wer fragt, der führt“ heißt ein Sprichwort. Zumindest ist die Fragetechnik ein gutes Mittel der Gesprächsführung, denn :

Wer fragt, braucht keine Behauptungen aufzustellen, erhält mehr Information, gewinnt selbst Zeit zum Nachdenken, berücksichtigt das natürliche Geltungsbedürfnis des Gesprächspartners und nicht zuletzt : Wer fragt kann manipulieren.

Ad 1)

Es gibt einige grundsätzliche Regeln:

Eine Frage muss immer eindeutig sein! Das hört sich leichter an als es ist. Das gleiche Wort kann für verschiedene Menschen völlig unterschiedliche Bedeutung haben. Ein einfaches Beispiel: Die Frage „Was haben sie für Nachbarn?“ kann in unterschiedlichen Dimensionen beantwortet werden. (Handwerker wie wir > Schicht; Überwiegend reiche Leute > Einkommen; die meisten sind katholisch > Religion ect.) Daher Fragen so eindeutig wie möglich formulieren!

Verschachtelungen vermeiden

Alltagsnähe durch einfache Sprache

In der Kürze liegt die Würze! Eine Frage sollte so knapp und verständlich sein, dass sie kurze Zeit im Gedächtnis bleibt und wörtlich und stets gleichlautend wiederholt werden kann.

Vermeidung von „entweder...oder“ – Fragen oder Frageketten!

Immer vom Allgemeinen zum Speziellen fragen !

Ad 2)

Zunächst einmal lassen sich Fragen nach ihrer Funktion unterscheiden :

Art der Frage	Ziel
Einleitungsfragen	Hemmungen abbauen, Interesse des Befragten wecken, angenehme Gesprächsatmosphäre schaffen
Übergang – Vorbereitungsfragen	Zur Vorbereitung eines Themenwechsels, zur Verknüpfung von einzelnen Themenblöcken
Hauptfragen	Antwort interessiert rein inhaltlich
Folgefragen	Weitere Klärung einer Antwort auf eine Hauptfrage, insbesondere Fragen nach den Gründen für eine gegebene Antwort

Ad 3)

Die erste Frage ist zwar nicht entscheidend, aber dennoch sehr wichtig. Die Meinungen darüber, wie die erste Frage auszusehen hat, gehen auseinander. Eisbrecher oder Provokation, das ist hier die Frage...

Sogenannte Eisbrecherfragen, die nichts mit dem eigentlichen Thema zu tun haben („Ist das Kind da auf dem Foto Ihres ?“) sollen zu Beginn eine entspannte Atmosphäre schaffen.

Provokante Fragen führen natürlich dazu, dass der Befragte sofort hellwach ist, sind aber angesichts der wahrscheinlich etwas angespannten Atmosphäre „danach“ eher fraglich.

Im Gegensatz zum Gespräch sollte man sich im Interview vorab überlegen, mit welcher Frage man am besten zu den gewünschten Informationen gelangt. Aufbau und Anwendung der richtigen Frage zum richtigen Zeitpunkt sind ein wichtiger Aspekt im Interview. Hier eine kleine Auswahl der häufigsten Fragearten :

Ad 4)

Frage	Merkmal	Einsatz und Wirkung	Beispiel
Offene Fragen	wie, warum, wodurch	Auflockerung der Gesprächsatmosphäre, Motivierung zum Reden, Einholen von Hintergrundinfos	„Wie machen Sie das?“ „Wie sind Sie auf dieses Thema gekommen?“
Direkte Fragen	wie, warum, wodurch	Sachverhalt wird direkt angesprochen	„Warum haben Sie sich gerade für dieses Thema entschieden?“
Rhetorische Fragen	Zielt auf eine bestimmte Antwort ab	Eröffnungsplausch, „Warming-up“- Phase	„Dieses Bild ist aber hübsch. Haben Sie das selbst gemalt?“
Indirekte Fragen	Fragt scheinbar nach Nebensächlichkeiten	Vermeidung von gezwungener Rationalität, Entlockung von Aussagen	„Sie haben ein so schönes Firmengebäude. Fühlen Sie sich hier wohl ?“
Suggestivfragen	Antwort wird unterschwellig nahegelegt	Testen der Stabilität des Befragten, zum Einschlagen oder Beibehalten einer bestimmten Gesprächssituation	„Meinen Sie nicht auch dass...?“ „Gehe ich recht in der Annahme, dass...?“
Geschlossene Fragen	Antwort nur mit ja oder nein möglich ⁶ .	Zwingt den Befragten zu einer eindeutigen Aussage, Zusammenfassung von Ergebnissen.	„Sind Sie dafür zuständig?“ „Glauben Sie, dass...?“

Die offenen Fragen lassen sich noch einmal unterteilen nach dem, was der Interviewer erfragen möchte :

⁶ Bei skalierten Fragen sind bestimmte Antwortmöglichkeiten vorgegeben, aus denen der Befragte wählen kann

Fragetyp	Ziel	Beispiel
Faktfragen	Es werden Tatsachen erkundet, die nachprüfbar sind	„Stimmt es dass....?“
Einschätzungsfrage	Der Befragte wird um eine subjektive Aussage gebeten	„Was halten Sie davon..? „Finden Sie das eher gut oder schlecht?“
Bewertungsfrage	Aufforderung, die persönlich Meinung deutlich machen	„Was ist denn Ihre Meinung dazu?“
Handlungsfrage	Der Befragte wird nach seinem konkreten Handeln in bestimmten Situationen gefragt	„Wie hätten Sie denn in dieser Situation gehandelt ?“

Allerdings lassen sich Informationen nicht ausschließlich durch Fragen gewinnen. Auch eine Festlegung, eine Vermutung oder eine Schlussfolgerung des Interviewers können den Befragten zu einer Antwort bzw. Richtigstellung animieren.

Ad 5)

Neben der Auswahl des richtigen Fragetyps ist auch die Anordnung der Fragen zu beachten. Unter dem sogenannten „Halo Effekt“ versteht man die Abstrahlung der benachbarten Fragen aufeinander.

Beispielsweise lautet die erste Frage „Was halten Sie von der Todesstrafe?“ und die darauffolgende „Wie sollte man Sexualdelikte bestrafen?“. Es ist offensichtlich, dass die zweite Frage noch unter Einfluss der ersten beantwortet werden würde.

Abhilfe kann hier durch emotionale Zwischenfragen geschaffen werden, denn mit zunehmender Entfernung nimmt die Wirkung einer Frage natürlich ab. Solche Pufferfragen können besonders bei sehr wichtigen oder heiklen Fragen hilfreich sein, um den „Halo Effekt“ abzuschwächen.

Tipps und Tricks

Lieber zuviel als zuwenig Zeit für das Interview einplanen

Vorab unbedingt mit der Technik des Aufnahmegerätes vertraut machen.

Lieber Grau in Grau als zu knallig. Je auffälliger sie sich kleiden, desto mehr spielen sie sich in den Vordergrund, was der optimalen Rechercituation widerspricht.

Keine Verkleidung. Sie müssen sich in ihrer Haut wohlfühlen. Die tollsten Schuhe bringen nichts, wenn sie während des Interviews dadurch abgelenkt sind.

Selbsterkenntnis gehört zur guten Vorhabrecherche. In welchen Situationen reagiere ich souverän, wann und warum verliere ich in den anderen die Beherrschung?

Ein Interviewer kann in viele Rollen schlüpfen – die Rolle muss zu ihm passen. Überlegen sie vor jedem noch so kleinen Rollenspiel, wie sicher sie die Rolle beherrschen. Mimik und Gestik können sie schnell verraten.

Sorgen sie für eine angenehme Interviewatmosphäre. Die meisten Gesprächspartner fühlen sich in vertrauter Umgebung am wohlsten.

Schalten sie Störungen von vorne herein aus (Handy...)

Höflichkeit und Pünktlichkeit verstehen sich von selbst
Eventuell Interview schriftlich durchführen mit einem Experten im Internet
Und keine Angst vor :

Pausen. Nicht umsonst heißt es „Reden ist Silber, Schweigen ist Gold“. Oftmals bringt Schweigen erstaunlich viel, um des Gegenüber zum Reden zu bringen.

Dummen Fragen. Aber Vorsicht : So dumm wie möglich fragen, aber bitte nicht dümmer tun, als sie sind.

Hartnäckigkeit. Manchmal muss ein Interviewer mehrmals kommen um an die gewünschte Info zu gelangen. Hartnäckigkeit zahlt sich in den meisten Fällen aus.

Checkliste zur „Warming-up“-Phase

Das Thema ist vorrecherchiert, die Fragen sind fein säuberlich abgetippt, das Aufnahmegerät könnte auch im Schlaf bedient werden und trotzdem geht der Puls ein wenig schneller als sonst? Ganz normal. Wahrscheinlich ist es das Wissen von der Einmaligkeit der Interviewsituation, das selbst Profis immer wieder ins Schwitzen bringt. Beruhigend ist dabei immer wieder die Tatsache, dass ihr Gegenüber wahrscheinlich nicht weniger aufgeregt ist, als sie selbst.

Zeit also für die „Warming-up“-Phase, denn ein netter Einstieg ins Gespräch ist schon die halbe Miete.

Hier die Checkliste :

Begrüßen sie ihren Gesprächspartner

Stellen sie sich selbst vor

Erklären sie Zielsetzung und Auftrag

Sprechen sie ihren Gesprächspartner mit Namen an

Sichern sie Vertraulichkeit zu

Sprechen sie, falls nötig, vor dem eigentlichen Interview ein aktuelles Thema an

Holen sie sich bei ihrem Gesprächspartner die Erlaubnis für die Aufzeichnung der Daten

Besprechen Sie die Bedingungen für eine ev. Veröffentlichung des Interviews

Stellen sie den groben Ablauf des Interviews vor

Leitfaden zur Durchführung von Interviews (Anneli Arnold)

Wenn man Gespräche zu führen hat, bei denen es darum geht, Dinge aufzuklären, Informationen über Sachverhalte zu gewinnen, sich Klarheit zu verschaffen usw. , um möglichst profunde Grundlagen für etwaige Entscheidungen zu gewinnen, sind zur Durchführung von Fragegesprächen (Interviews) einige Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Interviews richtig durchzuführen hat eine technische Seite, man kann also Fehler machen. Zuallererst hat Interviewen jedoch eine andere Seite, nämlich die Seite der Haltung, der inneren Einstellung im Gespräch. Die richtige Haltung einzunehmen fällt oft deshalb nicht leicht, weil man z.B. schon zu wissen glaubt, worum es geht, oder weil man meint, Recht zu haben und dies im Gespräch auch deutlich zum Ausdruck bringt.

In puncto HALTUNG gibt es drei Perspektiven, die einzunehmen sich auf den Gesprächsverlauf förderlich auswirken:

Man weiß von gar nichts

- und kennt sich überhaupt nicht aus, als käme man, krass gesagt, von einem anderen Stern und würde die Dinge aus einer Marsmenschperspektive sehen. Mit ihrer Hilfe gelingt es eher, wirkliche Fragen zu stellen und nicht schon vorher alles zu wissen. Die Nähe zum Thema, über das gesprochen werden soll, ist für den Interviewer nicht unbedingt ein Vorteil, wie es die Neugier hemmt, und bestimmte Seiten des Problems dadurch gar nicht mehr weiterverfolgt werden können.

Der Interviewte hat immer Recht

Sich dies vorzusagen, braucht mitunter starke Nerven, besonders dann, wenn das Gespräch zu einem Zeitpunkt stattfindet, wo einem schon verschiedenes nicht passt. Lässt man durchblicken, dass der Befragte aus eigener Sicht im Unrecht ist, steigert sich nicht Auskunftsbereitschaft, sondern die Selbstverteidigung. Wenn man wirklich etwas herausfinden will, muss man wohl oder übel zur Kenntnis nehmen, dass jede Psyche ihre eigene Logik hat (ansonsten wäre das Gespräch ja nur eine Gelegenheit, seine eigene Meinung zum Ausdruck zu bringen und sich seine eigenen Vorurteile bestätigen zu lassen) .

Keine (vorschnellen) Lösungen anstreben

Wenn irgendwelche Missstände besprochen werden, ist zu beobachten, wie sich gewissermaßen eine Wolke des Unbehagens auf die Beteiligten herabsenkt.

Obwohl man selbst vielleicht gar nicht mit dem Fall zutun hat, wird man ins Problem „hineingezogen“ und reagiert fast instinktiv mit Abwehr. Man will aus diesem unbehaglichen Zustand, der sich allein dadurch herstellt, dass man etwas Unangenehmes erfährt, möglichst bald wieder hinauskommen. Ein Weg dahin ist das Vorschlagen von Problemlösungen.

Hinsichtlich TECHNIK kann man versuchen, sich an folgende gesprächsförderliche Punkte zu halten, die, wenn man sie liest, vielleicht banal klingen, in Wirklichkeit jedoch sehr oft nicht beachtet werden.

Zuhören statt reden

Das Interview ist misslungen, wenn der Fragende mehr redet als der Befragte. Ein sicheres Zeichen für einen Fehler ist, wenn der Befragte meint „ Wenn ich auch einmal etwas sagen dürfte... “

Fragehaltung nicht aufgeben

Eigene Meinungen äußern führt oft zu Diskussionen, womit das Interview beendet wäre. Peinlich kann auch werden, wenn sich die Situation umdreht und der Interviewte beginnt, Fragen zu stellen. (Reaktion drauf: möglichst wenig antworten).

Keine Reaktion außer Verständnis

Man soll den anderen verstehen wollen. Ein Fehler wäre verbal („ Das glauben Sie wohl selbst nicht!“) oder im Ausdruck (kopfschütteln, vielsagend lächeln ...) Zweifel äußern. Zweifel erzeugt ein Angriffs- und Verteidigungsspiel.

Offene und einfache Fragen stellen

Der Befragte soll den Eindruck haben, offen reden zu dürfen. Geeignet sind kurze, einfache Formulierungen, die Raum für Antworten eröffnen, z.B. „Wie ging das vor sich?“, „Warum ist das so?“, „Wie hat sich das entwickelt?“ – sogenannte „W“ – Fragen. Schlecht dagegen sind Fragen, auf die der Befragte nur mit „Ja“ oder „Nein“ antworten kann, nicht zuletzt deshalb, weil sich der Fragestellende, um das

Gespräch weiterzuführen zu können, sogleich eine neue Frage einfallen lassen muss, und irgendwann gehen ihm die Ideen aus.

Suggestivfragen vermeiden

Suggestivfragen („Sind Sie nicht der Meinung, dass...?“) sind Unterstellungen und führen dazu, dass der Befragte nicht von sich und seiner Meinung erzählt, sondern sich mit der Meinung des Fragestellers beschäftigt. Man erfährt also nur, in welchen Punkten der Befragte mit der Meinung des Fragenden übereinstimmt oder nicht, undengt damit den Raum des Möglichen ein.

Gesprächsverlauf im Blick halten

Man soll nicht von sich aus auf den Themenwechsel drängen (innerliche Reaktion beim Befragten :“ Aha, das ist nicht gefragt, was will er wohl hören?“) Wenn der Befragte von sich aus „abschweift“, soll man das zulassen und später wieder auf das ursprüngliche Thema zurückkommen.

Pausen aushalten

Bei einem guten Fragegespräch tritt mitunter die Situation ein, dass Befragte nachdenklich werden und auf etwas Neues draufkommen. Die Nachdenklichkeit äußert sich in Form von Stille, einer Pause im Gesprächsverlauf. Vielfach ist zu beobachten, dass man als Fragender diese nicht erträgt, seltsam unter Druck kommt, und sich zu weiteren Fragen und Kommentaren genötigt fühlt – als wäre ein gutes Gespräch nur dann ein gutes Gespräch, wenn ununterbrochen geredet wird.

Keine psychologischen Löcher bohren

In Grenzfällen sieht man sich genötigt, mit Interpretationen der anderen Person aufzuwarten. Z.B. „Haben Sie Minderwertigkeitskomplexe?“. Der Betroffene wird verneinen, selbst wenn die Interpretation stimmt. Da es bei solcherlei mehr um die Person als um die Sache geht, ist dies eine Form von Zudringlichkeit, die auf der persönlichen Ebene Abwehr erzeugt, mit der Konsequenz, dass man von der Sache wenig erfährt.

Geäußerte Gefühle aufgreifen

Dagegen kann es passieren, dass Befragte von sich aus über Gefühle reden, was man nicht ignorieren soll. Man kann bei offensichtlich belastenden Themen auch nachfragen, wie es den Interviewten geht.

Zeit haben

Druck ausüben, unterbrechen, zu Aussagen drängen usw. um schneller auf den Punkt zu kommen, beruht auf einem falschen Effektivitätsdenken. Falsch wäre auch, sich gleich mit dem Gehörten zufriedenzugeben und nicht nachzufragen. „Warum ist das so?“, „Was noch...?“ Zur Vermeidung von Allgemeinplätzen bzw. Ausflüchten : „Wie ist das in einem konkreten Beispiel?“.

Während des Interviews

Gestik und Mimik sind während des Gesprächs außerordentlich wichtig. Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, mit denen der Interviewer seine Bereitschaft zum Gespräch signalisieren kann. Oft geschieht dies natürlich auch schon unterbewusst.

Trotzdem einige Tipps zur nonverbalen Kommunikation :

Schauen sie dem Befragten ins Gesicht (ohne ihn anzustarren)

Zeigen sie Interesse, indem sie den Blickkontakt aufrechterhalten (man nennt dies auch „ungerichteten Blickkontakt“, d.h. es wird kein bestimmter Punkt fixiert statt dessen wandert der Blick im Gesichtsfeld des anderen)

Halten die Arme und Hände ruhig

Nicken sie ab und an, um den Gesprächspartner zu motivieren

Verschränken sie nicht die Arme. Man könnte das leicht als Ablehnung interpretieren.

Und noch ein letzter Tipp : Bevor sie das Interview beenden ,nehmen sie sich die Zeit, anhand ihres Interviewleitfadens zu kontrollieren, ob sie auch wirklich alles gefragt haben, was die fragen wollten. Ihr Gesprächspartner wird dafür Verständnis haben.

Fragenkatalog

1. Arbeitsbereich allgemein

Für welches Projekt arbeiten sie ? Bzw. in welchem Bereich arbeiten sie ?

Welche Position haben sie in diesem Projekt ?

Welche Zielgruppe wird angestrebt?

2. Wohnfähigkeit

Welche Rolle spielt die „Wohnfähigkeit“ im „Betreuten Wohnen“ ?

Gibt es eine festgelegte Definition des Begriffs „Wohnfähigkeit“?

Was sind die Kriterien für die „Wohnfähigkeit“? Von wem werden diese festgelegt?

Sind sie von Institution zu Institution verschieden?

3. Systemisches Arbeiten

Warum haben sie eine Zusatzausbildung für systemisches Arbeiten absolviert?

Seit wann wenden sie systemisches Arbeiten an ?

Welche Unterschiede sind ihnen beim systemischen Arbeiten im Gegensatz zur Einzelfallhilfe aufgefallen?

4. Defizite

Welche Defizite gab es in ihrem Arbeitsbereich?

Können sie diese Defizite jetzt besser wahrnehmen, nachdem sie die Zusatzausbildung zum systemischen Arbeiten absolvieren?

Welche Bedürfnisse ergeben sich aus den Defiziten?

Welche Entwicklungsnotwendigkeiten ergeben sich aus den Defiziten?

Welche Wünsche ergeben sich aus den Defiziten?

5. Lösung durch den systemischen Ansatz

Was bietet der systemische Ansatz in der Sozialarbeit für ihren Bereich für Lösungsvorschläge?

DIE INTERVIEWS

Interview 1

Arbeitsbereich :

Ihr Arbeitsbereich ist ein zweigeteilter. Sie ist Sozialarbeiterin im Betreuten Wohnen und somit für alle wohnungssuchenden Menschen, die sich an die Einrichtung wenden, zuständig. Der zweite Teil der Arbeit ist ein anderes Projekt, wo sie für die Projektleitung verantwortlich ist. Dies ist eine Arbeit in einer sozialtherapeutischen Wohngemeinschaft für geistig – abnorme Rechtsbrecher,

die nach Paragraph 21-1 verurteilt werden, d.h. unzurechnungsfähig sind und somit keine Strafe ausgesprochen bekommen, sondern sich einer Behandlung unterziehen müssen. Diese werden auf die Entlassung vorbereitet, erhalten nach der Entlassung einen Wohnplatz und sollten innerhalb eines Jahres soweit sein, eine eigene Gemeindewohnung zu beziehen. In diesem Bereich arbeiten Sozialarbeiter aus dem Team des Betreuten Wohnens und Freizeitbetreuer mit.

Zum Begriff „Wohnfähigkeit“:

In erster Linie bedeutet „Wohnfähigkeit“ für sie, dass die Leute die Fähigkeit wiedererlangen, eine Wohnung für sich selbst zu erhalten. Das heißt, dass einerseits die finanziellen Ressourcen so ausreichend vorhanden sind, dass sie im Stande sind, regelmäßig Miete zu bezahlen, Gas und Strom zu zahlen, aber auch, dass sich der Umgang mit der Wohnung in einem gewissen Normrahmen hält, die Wohnung also nicht „versaut“ ist. Außerdem, dass sie eine gewisse Anpassungsfähigkeit an die Hausordnung und an den Umgang mit den Nachbarn entwickeln, denn man kann ja wegen unleidlichen Verhaltens auch aus der Wohnung delogiert werden. Die wirklichen Obdachlosen von der Straße sind das geringere Publikum. Es sind eher die Wohnungslosen, die durch Haft oder Scheidung oder durch andere Umstände die Wohnung verloren haben, bzw. noch nie eine eigene Wohnung gehabt haben. Diese wollen wieder eine Wohnung haben und gehen auch Verbindlichkeiten damit ein. Wenn sie das alles so gut wie möglich in ihrem Bereich erreicht haben, dann ist Wohnfähigkeit gegeben und können für die Gemeindewohnung einreichen, vorausgesetzt, sie haben ein gewissen Kapital für die Wohnung angespart, was aber nicht unbedingt eine Voraussetzung ist.

Eine festgelegte, aufgeschriebene Definition ist ihr nicht bekannt. Es ist sehr wohl bekannt, aus welchen Gründen die Leute delogiert werden, und damit die Wohnfähigkeit verlieren (eben wegen Mietrückstand und unleidlichem Verhalten).

Variiert der Begriff Wohnfähigkeit von Institution zu Institution? Nicht sehr.

Zur systemischen Zusatzausbildung :

Der Anstoß war eine Kollegin, die diese Ausbildung bereits gemacht hat und immer wieder etwas ins Team eingebracht hat, was für sie durchaus interessant geklungen hat. Andererseits ist es für sie, da sie schon sehr lange in diesem Beruf tätig ist, einfach eine neue Anregung, denn man entwickelt eine gewisse Routine und man kann sich sehr leicht in eingefahrenen Bahnen bewegen. Dann ist es sehr gut, immer wieder neue Blickwinkel einnehmen zu können.

Sie macht gerade die Zusatzausbildung "Systemische Sozialarbeit" des Vereins ASYS an der Bundesakademie für Sozialarbeit.

Seit wann arbeiten sie systemisch? Wenden sie es an?

Eigentlich seit Beginn der Fortbildung. Wenn man vom Seminar zurückkommt mit den Ideen, versucht man, es in die Praxis umzusetzen, wobei das eine zusätzliche Möglichkeit ist, das heißt nicht, dass sie ihren alten Stil des Arbeitens völlig geändert hat. Das geht auch gar nicht, weil man sich einen eigenen Arbeitsstil zugelegt hat, den man nicht völlig verändern kann. Sie liest auch viel. Außerdem hat ihr Team eine systemische Supervision, die sehr viel bringt.

Was sich sich vom letzten Jahr besonders mitgenommen hat, war das positive Konnotieren. Man hat mit Menschen zu tun mit verschiedensten Defiziten, mit de-

nen man als Sozialarbeiter konfrontiert ist. Man legt den Focus sehr schnell auf etwas Negatives; z.B. ist es verlockend, sich, wenn einer ein Alkohol- oder ein Drogenproblem hat, gleich darauf zu stürzen. Dann bleibt man in einem Negativ – Kreislauf hängen, der sich wie ein Teufelskreis auswirkt. Die Menschen bestehen nicht nur aus diesem Problem, sie haben auch andere Seiten, Stärken und Fähigkeiten. Man rückt diese Fähigkeit mehr ins Zentrum, versucht die Qualitäten, die sie haben, zu sehen und sie anzusprechen, damit ihr Selbstvertrauen wieder gestärkt wird. Sie hat sich das in die Arbeit mitgenommen und hat auch das Gefühl, dass es zunehmend in die Arbeit einfließt und das Arbeiten zufriedener gestaltet.

Es ist ein lösungsorientiertes Arbeiten, was man in der Routine der Arbeit sehr leicht verliert, wenn man mit Defiziten konfrontiert ist. Es ist eigentlich nicht das Ziel, Fehler zu korrigieren, um einen Menschen gut „zum Funktionieren“ zu bringen. Man sollte den Klienten unterstützen, selbst Lösungen zu finden, denn der eigene Lösungsansatz würde vielleicht ganz anders aussehen als der des Betroffenen selbst.

Fallbeispiel :

Ein Klient hatte seine Stieftochter missbraucht und hat dafür ein paar Jahre Haft bekommen. Er konnte seine eigenen Kinder nicht mehr sehen, war ohne Wohnung und hatte Schulden. Er war bereits für eine Wohnung angemeldet, wurde danach entlassen, hat jedoch die Wohnung nicht gleich bekommen. Er hat erzählt, dass er im Grunde schon kurz davor stand, sich vor die U – Bahn zu werfen.

Die SA versuchte den Blick dorthin zu lenken, dass sein Leben eine Perspektive hat. Das hat vorerst funktioniert. Er ist in eine Wohngemeinschaft für Erwachsene gekommen, hat den Kontakt zu ihr weiterhin gehalten und dann eine Wohnung bekommen. Trotz allem hat sich das Gespräch ständig im Kreise gedreht: er habe Depressionen, Selbstmordgedanken, ihm erschien alles nur negativ. Der Fall wurde in der Supervision besprochen und sie erhielt von ihrer Supervisorin einen Hinweis: Sie solle das Gespräch mit einem positiven Aspekt beginnen, der an dem heutigen Tag vorgefallen ist. „Z.B. eine nette Begegnung, der Genuss einer Leberkäsemmel oder eine gelungene Tat.“ Das tat sie eine Zeit lang sehr bewusst, woraufhin sich etwas veränderte. So konnten sie dem Teufelskreis entkommen. Er hat es geschafft, eine Arbeit zu bekommen und konnte erkennen, dass der Alltag nicht nur negativ ist, sondern dass auch positive Dinge passieren können.

Defizite auf Seiten der Sozialarbeit :

Defizite sind für sie schwierig zu beurteilen.

Supervision ist für jeden Bereich der Sozialarbeit wichtig. Es wäre ein Defizit, wenn es keine Supervision gäbe. Man arbeitet ohne Reflektionsmöglichkeit. Sie merkt es, wenn alles stagniert. Dann sollte sie etwas an ihrer Kommunikation ändern, wieder einen Schritt zurückgehen und sich in der Supervision Raum nehmen. Durch verschiedene Möglichkeiten, z.B. das Reflecting Team, tun sich andere Blickwinkel auf und es ändert sich auch die Situation mit dem Klienten. Es muss nicht unbedingt eine besprochene Supervision sein. Es kann auch ein Austausch zwischen KollegInnen sein. Ein intensiveres Nachdenken darüber, was momentan passiert, ändert auch meistens etwas an der Haltung oder eröffnet einen anderen Blickwinkel. Man sollte keine „Problemhypnose“ betreiben.

Es ist eine Falle der Sozialarbeit, sofort mit Antworten parat zu stehen, um dem anderen zu helfen. Der andere ist jedoch „unbekanntes Land“. Nur durch Fragen erforsche ich ihn, lerne ich ihn kennen.

Können Sie Defizite durch die Zusatzausbildung besser wahrnehmen?

Es kann zusätzlich hilfreich sein, was den Arbeitsbereich, die Struktur im Verein, die Zusammenarbeit untereinander oder die Machtverhältnisse betrifft. Es ist grundsätzlich eine gute Möglichkeit, Defizite klarer zu erkennen.

Haben sie ihren Blickwinkel auf den Klienten bezogen, geändert?

Es gibt sehr viele Möglichkeiten, wie zirkuläres Fragen, Umdeutungen oder paradoxe Reaktionen. Diese Methoden verlieren sich wieder, wenn man nicht ständig theoretisch mit ihnen konfrontiert wird. Man fällt wieder in die alte Arbeitsweise zurück. Es geht durch die Seminare nicht in Fleisch und Blut über. Es muss sich langsam weiter entwickeln. Die Methoden verbessern die Sicht auf Stärken und Fähigkeiten der Klienten.

Zu systemische Supervision :

Frühere Supervision war nicht zufriedenstellend. Die neue Supervision fordert das Team und klärt die Anliegen und die Ziele. Man muss vom Ziel ausgehen, die Supervisorin stellt sehr gezielte Fragen und aufgrund ihrer Verhaltensweisen kann man selbst zielorientiertes Denken erlernen. Neue Ideen unterstützen eine intensivere Zusammenarbeit im Team. Man bekommt ein umfassenderes Bild. Die Supervision ist sehr konkret und zerfließt nicht in Plauderei.

Wünsche und Entwicklungsnotwendigkeiten :

Sie erlebt nicht viele Defizite in ihrem Arbeitsbereich. Weder ist sie mit Vorschriften noch mit fixen Gegebenheiten konfrontiert. Sie persönlich sieht eine Entwicklungsmöglichkeit darin, diese Ausbildung zu machen, sowie die Supervision weiterhin zu beziehen, damit sie das, was sie theoretisch und zum Teil schon praktisch dort geübt hat, vermehrt in die Praxis umsetzen kann.

Lösungsansatz :

Sie hat bereits vorher auf diese Art und Weise gearbeitet, ohne es systemisch einzuordnen.

Fallbeispiel :

Eine Frau hatte große finanzielle Probleme und konnte mit Geld nicht umgehen. Sie wurde bereits im Arbeitsprojekt von einem Sozialarbeiter betreut, der ihr einen Finanzplan erstellte, wodurch sie sich sehr entmündigt fühlte.

Sie tat ständig nur das, was sie wollte und ihr eilte der Ruf voraus, besonders schwierig, beinahe „unbetreubar“ zu sein. Als sie eine Wohnung brauchte, kam sie bei ihr in Betreuung. Sie wusste nicht, wie sie diese Frau betreuen sollte, wollte sich aber nicht mit ihr „ärgern“ und musste sich deshalb eine Arbeitshaltung aneignen, mit der „das gut gehen konnte“. So klärte sie mit der Klientin ab, dass sie die Schulden zurückzahlen müsse, die Miete rechtzeitig zahlen müsse, die Termine einhalten müsse, aber ansonsten würde sie sich um nichts kümmern, lehnte sich zurück und entspannte sich. Die Frau war froh, dass sie eine Wohnung bekam und betonte immer wieder, dass sie es schaffen würde. Tatsächlich zahlte sie einen großen Teil ihrer Schulden von einem sehr niedrigen Gehalt ab und

konnte sogar relativ bald den Antrag für eine Gemeindewohnung einreichen (wenn auch mit Hilfe der MA12) .

Es war ein Erfolg, denn die Klientin ist zu einer Kundin geworden und hat ein Anliegen entwickelt, wodurch eine konstruktive Lösung hervorgegangen ist. Durch das „Zurücklehnen“ der SA entwickelte sich eine gute Betreuungsbasis für die Klientin.

Hätte sie sich auf den Konflikt eingelassen mit „mach das so“ und „ so machst du das nicht richtig“ und „du gibst das Geld falsch aus“ usw..., so wäre sie diejenige gewesen, die das Problem aufrecht erhalten hätte.

Der systemische Ansatz liegt eben auch darin, dass man darauf achtet, wo man selbst den Beitrag dazu leistet, das Problem aufrechtzuerhalten. Die SA zog sich auf das Minimum zurück und die Klientin hat sich nicht länger entmündigt, im Gegenteil, sich angehalten gefühlt, es zu schaffen.

Fallbeispiel :

Ein Mann, geschieden mit 3 Kindern, obdachlos, Selbstmordgedanken, war schwerer Alkoholiker, auch schon während der Ehe. Er hat sich zum Alkoholentzug entschlossen, hatte immer wieder Rückfälle, war arbeitslos, viele Schulden und bekam nach langem Warten eine Wohnung. Er war darüber glücklich und hatte zumindest ein Teilziel, nämlich die Wohnung, erreicht.

Dann aber fiel er in Depressionen, es ging nichts mehr weiter, die Betreuungssituation stagnierte. Er brach sich den Fuß, bekam einen Liegegips und musste Zuhause bleiben.

Er machte sich selbst starken Druck, weil er Arbeit finden wollte.

Die SA versuchte nun, den Druck von ihm zu nehmen und alles aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Sie versuchte, ihm zu vermitteln, dass die Depression keine Krankheit sei, sondern dass er diese Zeit einfach für sich brauche, um neue Kraft zu tanken und sich Klarheit zu verschaffen. Sie stieg also nicht in diesen Druckkreislauf ein. Der Klient fand tatsächlich, nach Abnahme des Gipses, Arbeit, die er noch immer hat, fand eine neue Freundin und hat auch wieder Kontakt zu seinen Kindern.

Der systemische Ansatz, sowie Erfahrung erleichtern die Arbeit.

Interview 2

Arbeitsbereich:

Die SA ist im Bereich des betreuten Wohnens angestellt. Die KlientInnen sind obdachlose Personen (meist in Zusammenhang mit Suchtproblematik...). Die Personen kommen zu einem Einzelgespräch, in dem abgeklärt wird, was das Ziel sein soll, die Personen werden begleitet, es wird abgeklärt, was schon im Vorfeld mögliche Schritte sein könnten, damit der Einzug sinnvoll ist. (z.B. Abklären von alten Schulden) (= Vorbereitungszeit). Danach erfolgt die Begleitung der Personen in einer betreuten Wohnung. Sie betreut zw. 12 und 15 Wohnungen.

Wohnfähigkeit:

Es gibt keine festgelegte Definition des Begriffs, d.h. die Sozialarbeiter sind in der Festlegung der Grenzen relativ selbständig. Die Kriterien werden relativ flexibel ausgelegt, da die Person die Wohnfähigkeit in dieser Institution erlernen soll. Es wird versucht, mit dem Klienten gemeinsam eine Lösung zu finden.

Kriterien: regelmäßige Zahlung der Miete; bei Problemen selbständiges Lösen bzw. realistischer Ansatz, holt er sich Hilfe; Sauberkeit der Wohnung (keine bedenklichen gesundheitlichen Zustände, Umgang mit Wohnraum, das Halten von Haustieren liegt in der Entscheidung des betreuenden Sozialarbeiters); Zahlung der laufenden Kosten vor allem Strom/Gas; Umgang mit Nachbarn/Haus; Verbot des Weitervermietens

(stillschweigender Zuzug)

Systemische Zusatzausbildung:

Fortbildung wurde 1989/90 an der Bundesakademie für Sozialarbeit Wien gemacht; Wunsch nach Fortbildung; hat sie angesprochen und ist auch dabei geblieben.

Erfahrungen/Unterschiede zu früher:

Sie war anfangs motiviert/neue Ideen, die Mitarbeiter reagieren mit Unverständnis/Verwunderung; hat sich aber in den Jahren verändert, weil auch zwei Kolleginnen in die Fortbildung eingestiegen sind und auch die Supervision schon länger mit dieser Methode gearbeitet hat. War dann wichtige Basis im Austausch mit Kollegen/neue Ideen/Umgang ausprobieren.

Vor allem die persönliche Ebene hat sich sehr verbessert. Sie erlebt das systemische Arbeiten einerseits als sehr hilfreich, andererseits als sehr entlastend; auch vereinfachend. Hat größere Distanz entwickeln können, lässt sich in Geschichten nicht mehr so verfangen.

Arbeitet auch viel klarer und effektiver am Ablauf zu den Klienten und im Geschehen innerhalb der Strukturen im Verein. Sieht es als wichtige Basis, dass sie schon lange hier arbeitet.

Defizite auf Seiten der Sozialarbeit:

Hat das Gefühl, dass man in der Sozialarbeit den Drang hat, alles sofort zu lösen, und vergisst, dass der Klient selbst Ressourcen hat.

Würdigung und Anerkennung seiner Person, seiner Lage, dass was er schon versucht hat zu erreichen und was er selbst will, wird nicht mehr genug gewürdigt, sondern es wird schon noch getan. D.h. Überblick wird verloren. Eigene Werthaltung wird als Grundlage genommen.

Hat sich die Wahrnehmung in Bezug auf Defizite geändert?

Das unter oben genannte ist bewusster geworden und hat sich dadurch verbessert.

Systemischer Ansatz als Lösung?

Das ständige Überprüfen der eigenen Werthaltung und das Fragenstellen vermeidet Missverständnisse; es wird das gemacht, was der Klient gern möchte und nicht das, was der Sozialarbeiter für am besten hält. Die Ressourcen des Klienten und seine Ziele werden dadurch bewusster.

Durch das Fragen werden Lösungen, die oft „im Klienten selbst liegen“ durch den Klienten selbst herbeiführt, d.h. die Ressourcen der eigenen Persönlichkeit/der eigenen Macht werden aktiviert und es wird dadurch ein Stück Verantwortung auf den Klienten übertragen, was wiederum zu einer gewissen Entlastung des Sozialarbeiters führt. (Aktivierung der Ausnützung des Potentials, das man in sich trägt)

Es ist nun viel klarer, wo die Möglichkeiten liegen, auch für den Sozialarbeiter selber. Sozialarbeiter kann sich Nischen/Freiräume schaffen, es wird leichter zu entscheiden, wo man handeln kann/ wo man etwas begründen kann, weil man sich auf eine anerkannte Methode berufen kann und sich nicht nur auf sein eigenes Gefühl verlassen muss. Dadurch kommt es zu einer persönlichen Entlastung.

Erkenntnis, dass es nicht eine optimale Lösung gibt, sondern viele individuelle Lösungen für den Klienten. Wenn er zufrieden ist, dann ist es o.k. Man kann viel mehr Verständnis haben, wenn der Klient einen Weg geht, den man sich so nicht vorgestellt hat oder gewünscht hat.

Auch die positive Veränderung im Team war spürbar.

Fallbeispiel :

Frau, die immer über jeden Kleinigkeit sehr aufgebracht ist, die deswegen ihre Gemeindefwohnung verloren hat (Streit mit Nachbarn). Die SA hat sehr lange gebraucht, bis eine Zusammenarbeit möglich war. Für sie war immer das Hauptproblem, wie sie damit umgeht. Hat ihr dann Fragen gestellt, ob sie glaubt, dass sie das weiterbringt...dass der und der das Böartige getan hat, Fragen, warum der das so macht usw. War für die SA hilfreich, diesen Hintergrund zu haben und das alles durchzuspielen und der Frau klarzumachen, wo sie ihr Potential hat, wo sie selbst was verändern kann. Jetzt ist es o.k.

Interview 3

Was bedeutet der Begriff „Wohnfähigkeit“ in ihrem Arbeitsbereich?

Es wird versucht, in den Wohnhäusern Wohnfähigkeit herzustellen.

Das heißt: Miete pünktlich zu bezahlen, gewisses Maß an Hygiene, gewisses Maß an Angepasstheit; Umgang mit sozialem Umfeld.

Der Begriff ist nicht genau definiert und nicht schriftlich festgehalten. Er wird „gelebt“. Die Auslegung des Begriffs liegt im Ermessen des SA – in einer gewissen Bandbreite. Bsp.: Kommt es zur Schlägerei, wird dies nicht akzeptiert.

Wo und warum haben sie die systemische Zusatzausbildung gemacht ?

Wo? -> Fortbildungslehrgang „Systemische Sozialarbeit“ des Vereins ASYS an der Bundesakademie für Sozialarbeit ; mit Unterbrechung ca. 1997 beendet.

Warum? -> Sie hat über diesen Lehrgang gelesen, hatte aber keine Ahnung, worum es dabei geht, fand es aber interessant und konnte sich vorstellen, diesen Lehrgang zu besuchen. Das systemische Denken, deckt sich mit ihrer Persönlichkeit, durch die nicht verurteilende Haltung.

Welche Erfahrungen haben sie damit gemacht und haben sich daraus Unterschiede zum früheren Arbeiten ergeben ?

„Es ist schwierig zu sagen, ich arbeite jetzt so weil...“ Es gibt aber Unterschiede :

Betrachtungsweise hat sich geändert

Viel Neues ausprobiert.

Hat immer noch neue Sichtweisen der Situation mit eingebracht

Sprung hinaus auf die Metaebene

Lässt sich nicht so schnell in die Sache hineinziehen

Schnelle Änderung des Blickwinkels (Seitenwechsel; nimmt nicht gleich die erste Möglichkeit, sondern schaut ob es andere gibt)

Änderungen der eigenen Wertvorstellung (Was ist meine Vorstellung und was bringt mir eine andere. Bsp.: Wohnung ist nicht das Wichtigste)

Spricht anders mit den Klienten (wertfrei)

Arbeitet nicht defizitorientiert (in Bezug auf KlientInnen) sondern schaut, welche Ressourcen da sind.

Entscheidungsgewalt liegt bei den KlientInnen – kann nur ihre Blickwinkel verändern, auch nur so weit, wie sie es zulassen.

Systemisches Denken wurde in die Persönlichkeit integriert

Fallbeispiel :

Ein Klient wollte keine Therapie machen, hat dahingehend alles abgeblockt, was von ihrer Seite an Angeboten kam. Die Intervention hat sich daraufhin dahin geändert, dass sie den Klienten in seiner Meinung – keine Therapie zu machen – so bestärkt, bis ihm seine Argumente selbst lächerlich vorkamen. Das war der Knackpunkt.

Welche Defizite auf Seiten der Sozialarbeit gibt oder gab es in ihrem Arbeitsbereich?

Sie war die Einzige mit dieser Zusatzausbildung, daher keine Möglichkeit sich mit KollegInnen auszutauschen

BerufseinsteigerInnen sind zu jung

Keine ausreichende Einschulung

Auswahlverfahren für neue Mitarbeiter ungeeignet (objektivierbare Befragung, nicht nur darauf achten, ob der BewerberIn sympathisch ist, muss auch schauen, ob er/sie mit der Arbeitsweise ins Team passt)

Unausgewogene Geschlechterverteilung (früher nur Männer bzw. in Frauenwohnheimen nur Frauen – legt sich langsam)

Gut zusammenarbeitendes Team (muss die Möglichkeit bestehen, sagen zu können, wenn man sich nicht auskennt, oder fürchtet, aber auch Kritik üben zu können)

Zusammenarbeit mit anderen Professionen (akzeptieren von anderen Arbeitsweisen)

Hat sich ihre Wahrnehmung in Bezug auf Defizite ihres Arbeitsbereiches verändert?

Ihrer Meinung nach schon, obwohl nicht klar ist, ob sich diese aufgrund der systemischen Arbeitsweise oder der persönlichen Weiterentwicklung ergaben, aber sie spricht einen großen Anteil der systemischen Arbeitsweise zu. Gab ihr die Möglichkeit des emotionsloseren Betrachtens der Fälle.

Welche Entwicklungsnotwendigkeiten und Wünsche ergeben sich aus diesen Defiziten?

Nützen von neuen Fortbildungen (Qui Gong, Bachblütentherapie ...)

Miteinbeziehen der Teams in das Auswahlverfahren

EinsteigerInnen sollten vorher Erfahrungen sammeln (egal in welchem Bereich „Lebenserfahrung“ sammeln)

Neuen MitarbeiterInnen sollte Zeit „zum Mitlaufen“ eingeräumt werden

Ausgewogene Geschlechterverteilung

Teamzusammensetzung so gestalten, dass offenes Gesprächsklima möglich ist

Kann der systemische Ansatz eine Lösung bieten ?

Auf jeden Fall. Man bekommt dadurch die Ruhe, sich etwas zuerst einmal anzuschauen, von verschiedenen Gesichtspunkten aus die Situation zu betrachten. Man denkt vernetzter – dass sich durch die Lösung eines Problems, auch andere Dinge auflösen. Gleichgewichte werden verschoben.

Im Bereich der Qualitätssicherung spielt der systemische Ansatz keine Rolle.

Interview 4

Stellen sie uns bitte ihren Arbeitsbereich vor:

Die SA arbeitet im Bereich des Betreuten Wohnens. Sie ist zuständig für ca.15 Leute. Ihre Klientengruppe sind Männer, Frauen, Kindern, die Probleme haben, sich auf dem Wohnungsmarkt zu behaupten. Gründe dafür können zum Beispiel Verschuldung , Alkoholabhängigkeit, Drogenabhängigkeit oder Arbeitslosigkeit sein. Beim Verein haben sie die Chance und die Möglichkeit, wieder selbstständig wohnen zu lernen und somit mit Anforderungen oder Problemen wie z.B. Streitereien mit den Nachbarn, Mietzahlungen, Ordnung halten usw. umgehen zu lernen.

Die KlientInnen bekommen Unterstützung bei der Bewältigung ihrer individuellen Probleme, wie z.B. bei der Schuldenregelung. Das Ziel dabei ist, die KlientInnen wieder selbstständig wohnfähig zu machen.

Die KlientInnen kommen über verschiedene Stellen – Jugendamt, Sozialamt, Obdachlosenheime, Bahnhofsozialdienst und über Bekannte. Sie können 2 bis 2,5 Jahre in betreuten Wohnungen wohnen. Die Sozialarbeiterin besucht die KlientInnen generell alle zwei Wochen. Am Beginn ist die Betreuung meist intensiver, wenn alles funktioniert , kann man sie reduzieren. Die Intensität der Betreuung ist aber von Fall zu Fall verschieden. Beim ersten Gespräch werden die Situationen der KlientInnen besprochen und die Ziele bestimmt.

Was bedeutet der Begriff Wohnfähigkeit in ihrem Arbeitsbereich? Gibt es eine festgelegte Definition? Was sind Kriterien für Wohnfähigkeit? Von wem werden diese festgelegt? Sind sie von Institution zu Institution verschieden?

Sie definiert die „Wohnfähigkeit“ nach folgenden Kriterien :

Der Klient muss in der Lage sein,

seine Miete pünktlich zu bezahlen

seine Schulden zu regeln

die Wohnung sauber zu halten

mit alltäglichen Problemen alleine zurecht zu kommen

benötigte Unterstützung alleine zu suchen und zu finden

laufende Kosten, vor allem Strom / Gas, selbstständig zu zahlen

seine Suchtprobleme im Griff zu haben

Wo und wann haben sie die Zusatzausbildung gemacht?

Lehrgang "Systemische Sozialarbeit" des Vereins ASYS an der Bundesakademie für Sozialarbeit

Ihre Kollegin hat die systemische Zusatzausbildung gemacht und hat sie mehr oder weniger beeinflusst. Die Veränderungen, die die Kollegin mitgebracht hat, waren spürbar und bildeten einen Anreiz für sie, ebenfalls diese Zusatzausbildung zu machen.

Welche Erfahrungen haben sie damit gemacht und haben sich daraus Unterschiede zum früheren Arbeiten ergeben? Fallbeispiel, wenn möglich!

Die Möglichkeit, bei „eingefahrenen“ Problemen einen neuen Blickwinkel zu bekommen, war für sie die entscheidende Erfahrung.

Wie kann man Leute besser motivieren?

Wie kann sie sich etwas Neues einfallen lassen, wenn das Alte nicht mehr funktioniert?

Wie kann man am Positiven im Klienten arbeiten?

Fallbeispiel :

Sie erzählt von einem rechtsradikal orientierten Jugendlichen, der auch Kontakte zum Satanismus pflegt und öfters wegen diversen Gewalttaten mit dem Gesetz in Kontakt gekommen ist. Bei diesem Klienten fiel es ihr lange schwer, Verständnis für seine Situation aufzubringen und trotzdem das Gute in ihm zu sehen. Seit ihrer systemischen Ausbildung fällt ihr das leichter.

Welche Defizite auf Seiten der SA gibt oder gab es in Ihrem Bereich? Hat sich die Wahrnehmung in Bezug auf Defizite geändert?

Als Defizite sieht sie:

die Eingeschränktheit der Wahrnehmung der Probleme ihrer KlientInnen
dass sich der Sozialarbeiter oft mit Problemen befassen muss, die nicht in seinen Arbeitsbereich fallen.

Die Defizite in der Sozialarbeit hängen sehr stark mit dem persönlichen Umgang des Sozialarbeiters mit der Problemstellung zusammen.

Sie erkannte ein Defizit in ihrer Wahrnehmung, welches sie mit dem Begriff „Freundlichkeitsfalle“ erklärt. Sie meint damit, dass sie öfters durch die Emotionalität der KlientInnen dazu verleitet war, den KlientInnen zu viel von deren Verantwortung abzunehmen, und dass sie in den Ratschlägen, die sie den Klienten gegeben hat, zu sehr das „was würde ich an seiner Stelle machen“ einfließen lassen hat. Das macht den KlientInnen wiederum unmündig, und somit unfähig, die Verantwortung für seine Probleme selbst zu übernehmen.

Welche Entwicklungsnotwendigkeiten und Wünsche ergeben sich aus den Defiziten?

Es wäre oft vorteilhaft, wenn man sich mehr Zeit nehmen würde, die Fälle der anderen Sozialarbeiter untereinander zu besprechen. So ergibt sich die Möglichkeit, die Sachen aus einem anderen Blickwinkel (und somit auch objektiver) zu sehen.

Kann der systemische Ansatz eine Lösung bieten ?

Ihr hilft es, die Dinge einfach zu betrachten.

Sie sieht die systemische Zusatzausbildung als sehr gute Ergänzung, jedoch arbeitet sie deswegen nicht ausschließlich systemisch.

LITERATURVERZEICHNIS

Arnold, a.: Leitfaden zur Durchführung von Interviews. Unveröffentlichtes Arbeitspapier

Friedrichs, J.: Methoden empirischer Sozialforschung.

Kern, N.: Das Tiefeninterview.

Milowiz, W.: Seminarvortrag über den systemischen Ansatz (unveröffentlicht)
[http://: www.Ku-eichstaett.de/PPF/PD Mueller /lerntech/recherch/fragen.htm](http://www.Ku-eichstaett.de/PPF/PD_Mueller_/lerntech/recherch/fragen.htm)

Bücher

Prior, Manfred: MiniMax-Interventionen. 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung. Carl-Auer-Systeme, Heidelberg 2002.

Mit dem geringstmöglichen Aufwand den größtmöglichen Effekt erzielen und sofort umsetzbar sein: Manfred Prior geht es bei den MiniMax-Interventionen „um die kleinen Feinheiten sprachlicher Kommunikation.“ In dem knappen Büchlein werden 15 Interventionen vorgestellt, die Psychotherapeuten und Beratern das Arbeitsleben erleichtern sollen. Dieses Versprechen macht auch die Beraterin neugierig und so...

Worum geht es also bei den MiniMax-Interventionen?

Im Wesentlichen stellen die Interventionen auf Vergleiche („Bisher war es so...“, „Ihr Problem ist vergleichbar mit...“) zirkuläre Fragen („Angenommen, sie würden...“) und lösungsorientierte Ansätze – also das Fokussieren auf Fähigkeiten und mögliche Lösungen – ab.

Interessant und amüsant lesen sich die Interventionen, die mit Verneinungen arbeiten: „Nicht-Vorschläge“ und „In jedem Satz eine verständnisvolle Verneinung“. Nicht-Vorschläge stellen jedem Ratschlag eine Verneinung voran, wie z.B. „Es ist (noch) nicht nötig, dass...“ oder „Sie müssen jetzt noch nicht...“, und geben dem Klienten so einen größeren Spielraum, anzunehmen oder abzulehnen.

Die „verständnisvolle Verneinung“ beschreibt die Fallvignette eines Patienten, der durchgehend über Negationen kommunizierte und folgerichtig durch das, was Prior „die therapeutische Folklore des positiven Denkens“ nennt, nicht ansprechbar war. Erst als der Therapeut seinerseits verneinende Sprachformen anzuwenden begann, wurde ein Gespräch mit diesem „schwierigen, widerständigen“ Patienten möglich. Und auch mit dem Pflegepersonal, das den Patienten längst als „besonders schwierig“ eingestuft hatte, konnte durch Formulierungen wie „Es ist nicht leicht, an Herrn L. etwas sympathisch zu finden“ ein neuer Zugang zur Person des Patienten gefunden werden.

Jedes der 15 Kapitel wird am Ende von einem Bären-Cartoon mit Rechtschreibproblemen kommentiert, was mir meist etwas zusammenhanglos erschien und daher eher ärgerlich war.

Alles in allem jedoch kann das Buch für jene, die noch keine Erfahrungen mit lösungsorientierten Ansätzen haben, einen leicht lesbaren Einstieg darstellen.

Michaela Judy

Dörner, Dietrich: Bauplan für eine Seele. Rohwolt, Reinbek bei Hamburg 2001

Ich habe selbst meine Dissertation darüber geschrieben, daß und wie ein biochemischer Organismus ein tiefenpsychologisches Bewußtsein sein kann (Nervenzelle und Tiefenpsychologie. Versuch einer naturwissenschaftlichen Theoriebildung. Salzburg 1976) und war daher sehr erfreut, als ich auf den Titel dieses Buches stieß, in der Hoffnung, Bestätigung zu finden. Insbesondere auch, als mir Dörner's früheres Buch „Die Logik des Mißlingens“ sehr gut gefallen hatte.

Und tatsächlich legt Dörner hier in sehr klarer Weise Stufe für Stufe, Schritt für Schritt auf den Tisch, wie verschiedenste Eigenschaften und Funktionsweisen

erzeugbar wären, die man einer Maschine normalerweise nicht zutrauen würde, sondern nur diesem unerklärlichen Phänomen „Geist“ bzw. „Seele“. Er beginnt mit der Fähigkeit seiner Maschine, einfach Mangel (Wie etwa Nahrungsmangel) zu erleben und zu beheben. Und über Erkennen, Ziele, soziale Wahrnehmung und vieles mehr geht es dann durch bis zur Moral und Selbstreflexion. Keine Widersprüche zu dem, wie wir geistbehaftete Menschen beschreiben, aber mit – wenn auch nur theoretisch durchgedacht – technisch realisierbaren Mitteln. Das ist überzeugend. Und es erscheint mir kaum widerlegbar: Ich glaube, im Ernstfall könnte man die Maschine bauen und sie würde funktionieren. Natürlich kann dann immer noch jeder hergehen und den Geist, die Seele des Dinges leugnen: Es ist nur eine Maschine, die Geist und Seele imitiert.

Soweit glaube ich, sollte man die Angelegenheit sehr ernst nehmen: Wenn all dies technisch machbar ist, warum sollte es dann nicht Platz finden in der Physiologie des Organismus? Und: Wenn es Platz findet in der Physiologie des Organismus, dann gibt es sowieso keinen vernünftigen Grund außer der Komplexität, warum es nicht technisch imitierbar sein sollte. Worin unterscheidet sich eine einwandfreie Imitation eines Geistes von einem Geist?

Die Sache wird allerdings schon in Dörners Beschreibung sehr kompliziert, so kompliziert, daß es mir schwer fiel, das ganze Buch durch bei der Sache zu bleiben. Und dabei muß man, geht man seinen Weg, noch mit wesentlich höherer Komplexität rechnen, wenn es ernst wird, wenn wir denn wirklich eine Menschen genau darstellende Maschine bauen wollten. Und das liegt daran, daß die Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, ganz in guter alter behaviouristischer Tradition, taxativ gesammelt und hergestellt werden. Durchaus in konsequenter Reihenfolge, aber eben doch taxativ. Der grundsätzliche Bauplan wird extrem kompliziert, weil wir das Ergebnis aus jeder Menge Details zusammensetzen wollen. Die Natur hingegen hat – so sagen jedenfalls die Chaostheoretiker – sehr viel einfachere Gesetze und Formeln, nach denen dann auch hochkomplexe funktionierende Organismen, Geister und Seelen sozusagen von selbst entstehen können, wenn sie denn in ihre Umwelt gerade hineinpassen. Wie das geht, wäre auch einmal einer gründlicheren Beschreibung wert. Dann hätten die Seelen auch ihre alte Unfaßbarkeit wieder, ohne deshalb technisch geheimnisvoll sein zu müssen.

Wie ich Dörner verstanden habe, ist sein Anspruch nicht, die beste Möglichkeit, eine Seele zu konstruieren, gefunden zu haben, sondern zu zeigen, daß das prinzipiell geht. Und das hat er meiner Ansicht nach auch bewiesen.

Walter Milowiz

Wolf Ritscher: Systemische Modelle für die Soziale Arbeit. Ein integratives Lehrbuch für Theorie und Praxis. Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg 2002

Wie kann man systemische Modelle für die soziale Arbeit nutzen, ist die Frage, die gestellt wird. Es geht nicht darum eine systemische Sozialarbeit zu definieren oder sich mit der Frage „Was ist systemisch zu beschäftigen?“ Insofern ist das Buch angenehm Praxis bezogen.

Die Haltung von Prof Ritscher ist eine akzeptierende gegenüber „allen“ Modellen, die auf dem Feld benutzbar sind-nicht nur gegenüber der systemischen. Er zitiert Freud, Lacan, Lazarus, Cohn, Antons -auch viele Philosophen- genauso wie Bateson, de Shazer, Boscolo, Haley, Imber-Black oder wen nun immer und beschreibt deren „Modelle“. Sein Wissen über die verschiedenen Arbeitsrichtungen ist bewundernswert. Das hat mich anfangs etwas verwirrt, weil er mit den Unterschieden, die ja bekanntlich öfter heiß diskutiert werden, zwischen systemischen und anderen Arbeitsrichtungen integrativ umgeht: „Systemische Theorie sollte also in ihrem Weltbild Platz lassen für tiefenpsychologische, philosophische, spirituelle, gesellschaftskritische Diskurse und sie als eigensinnige Partner bei der Beschreibung der Welt und dem Handeln in ihr willkommen heißen.“ Ob diese Haltung immer nutzbringend für systemisch arbeitende Sozialarbeiter ist, möchte ich für zukünftige Diskussionen offen lassen.

Auch in bezug auf die Sozialarbeit in ihrer „alten“ Praxis, meint er-schon in der Einführung des Buches-, daß „ die Sozialarbeit immer schon eine systemische Orientierung hatte“ und es gelingt ihm auch das zu „beweisen“. Dadurch wird es möglich das Gelernte und bis jetzt Praktizierte als Grundlage zu nutzen und die Berührungspunkte vor etwas ganz Neuem und Anderem zu vermeiden. Außerdem ist der Ausgangspunkt der Darstellung eine Gegenstandsbeschreibung der Sozialen Arbeit in Ausbildungscurriculum für Sozialarbeiterinnen-er benutzt immer die weibliche Form- an der Hochschule für Sozialwesen in Esslingen.

Der Aufbau des Buches von systemischen Metatheorien über Familienkontexte bis zu systemischen Handlungsrichtlinien für die Soziale Arbeit bietet die Möglichkeit sich mit dem komplexen Gewordensein sowohl der Systemtheorie wie der Sozialarbeit auseinanderzusetzen.

Das Buch ist ein klar strukturiertes Lehrbuch für systemische Sozialarbeit-in Kapitel 6 werden die verschiedenen systemischen Methoden vorgestellt. Er entwirft ein Bild von verschiedenen Richtungen bezogen direkt auf die vorhandenen Quellen, was hilfreich ist, wenn man eventuell sein Wissen noch vertiefen möchte in die eine oder andere Richtung. Man kann das Buch nutzbringend als Richtschnur nutzen z.B. beim Erstinterview um sicher zu gehen, daß man ja auf nichts Wichtiges vergißt. Allerdings ist es etwas anstrengend das Ganze in einem durchzuackern, weil so viele Perspektiven und Möglichkeiten sich eröffnen ohne, daß es möglich wäre sich näher mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Die Beispiele am Ende des Buches sind angenehm unspektakulär praxisnahe und zeigen wie scheinbar mit kleinen einfachen Schritten Veränderungen entstehen können.

Ich hatte beim Lesen das Gefühl, daß der Tisch so reichlich gedeckt war, daß es gar nicht mehr möglich war alles auf einmal zu genießen. Daher die Empfehlung das Buch wirklich als Lehrbuch zu nehmen und es in kleineren Portionen zu genießen oder durchzuackern. Dadurch kann man Klarheit in die Vielfalt der entwickelten Theorien und deren mögliche Praxisanwendung in der Sozialen Arbeit bringen.

Anneli Arnold

Termine

Die aktuellsten Termine finden Sie immer auf unserer Homepage:
<http://members.telering.at@asys.austria>

- Di. 10.12.02 17⁰⁰ **Arbeitskreis „Kreative Lösungen für die Praxis“**
im Kutscherhaus
- Do. 12.12.02 19³⁰ **Arbeitskreis „Große Systeme“**
bei Susanne
- Mi. 18.12.02 19⁰⁰ **Arbeitskreis Literatur**
im Kutscherhaus
- Di. 14.01.03 17⁰⁰ **Arbeitskreis „Kreative Lösungen für die Praxis“**
im Kutscherhaus
- Mi. 19.02.03 19⁰⁰ **Generalversammlung**
im Kutscherhaus
- Fr. 10.01.03 09⁰⁰ **Lehrgang „Systemische Sozialarbeit“ – Supervision**
im Kutscherhaus
- Fr. 17.02.03 09⁰⁰ **Lehrgang „Systemische Sozialarbeit“ – Supervision**
im Kutscherhaus
- 31.03.-02.04.03 **Grundlagen-Workshop I „Systemisch denken und handeln“**
mit Michaela Judy, Walter Milowiz
1. Teilseminar des EU-Lehrganges „Managing Gender & Diversity“ gemeinsam mit der VHS Ottakring
- 07.-10.04.03 **FB-Seminar: „Von hier sieht das Schwein wie ein Apfel aus...Konstruktivistische und lösungsorientierte Beiträge zu schwierigen Situationen“**
Mit Walter Milowiz
Mit dem Verein f. Sachwalterschaft und Patientenanzwaltschaft
- 07.-09.05.03 **FB-Seminar „Systemtheorie I“**
mit Walter Milowiz, Susanne Zuzek
Einstiegsseminar des 6. Lehrgangs „Systemische Sozialarbeit“
an der VHS Wien Ottakring

- Fr. 12.5.03 09⁰⁰ **Lehrgang „Systemische Sozialarbeit“ – Supervision**
im Kutscherhaus
- 26.-29.05.03 **Trainingsmodul „Unterschiede – wahrnehmen, erkennen, kommunizieren“**
mit Michaela Judy, Walter Milowiz
2. Teilseminar des EU- Lehrganges „Managing Gender & Diversity“ gemeinsam mit der VHS Ottakring
- 02.-04.07.03 **Grundlagen-Workshop II „Managing Gender & Diversity“**
mit Verena Bruchhagen, Iris Koall
3. Teilseminar des EU- Lehrganges „Managing Gender & Diversity“ gemeinsam mit der VHS Ottakring
- 27.-30.10.03 **FB-Seminar „Praxis der Interaktionsanalyse“**
mit Bernhard Lehr, Walter Milowiz
Mit dem Kuratorium Wiener Pensionisten – Wohnhäuser
- 12.-14.11.03 **Follow-Up des Seminars**
mit dem VSP vom 07.-10.04.03. mit Walter Milowiz
- 24.-27.11.03 **FB-Seminar „Praxis der Interaktionsanalyse“**
mit Walter Milowiz, Susanne Zuzek
Seminar Nr. 2 des 6. Lehrganges „Systemische Sozialarbeit“
an der VHS Wien-Ottakring

KRAMMER

B U C H H A N D L U N G

FACHBUCH-
HANDLUNG

FÜR

PSYCHOTHERAPIE,

PSYCHOLOGIE

& PSYCHIATRIE

VERSANDSERVICE
VERANSTALTUNGSSERVICE

Tel
01/985-21-19

Achtung neue Adresse!
Kaiserstraße 13
1070 Wien