

BASYS

Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision

Worte des Generalsekretärs.....	3
Protokoll der Generalversammlung	4
Masterstudiengang Systemische Sozialarbeit.....	7
Systemische Lehre und Forschung an deutschsprachigen Hochschulen	8
Über die Konstruktion von Wirklichkeit: Systemisch denken im „Managing Diversity“.....	11
Die Rückkoppelungsschleife als Diagnoseinstrument:	18
Kreatives Intervenieren.....	24
Was man gelesen haben muss... ..	28
Termine.....	31



Jedes Ding hat drei Seiten, eine positive, eine negative und eine komische (Karl Valentin)

BASYS

Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision
ISSN 2072-0416

Herausgeber und Eigentümer:

Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision,
Paulinensteig 4a, A-1160 Wien

Redaktion:

Prof. Dr. Walter Milowiz

Verleger, Druck und Vertrieb:

Prof. Dr. Walter Milowiz, Paulinensteig 4a, A-1160 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 FreundInnen und KollegInnen,

es ist mir eigentlich bei jeder Generalversammlung peinlich, dass der „Bericht des Vorstandes“ schon wieder länger dauert als im vergangenen Jahr. Es ist wie mit Kindern, die wachsen: während sie es tun, fällt es nicht auf, erst wenn man wieder mal genau hinsieht. Und dann soll man hinzeigen und sagen: „Schau mal, wie viel sie wieder gewachsen ist!“

Aber toll find ich es doch!

Es wäre mir noch peinlicher, wenn ich jetzt hier noch einmal aufzählen würde, was sich im abgelaufenen Jahr alles getan hat. Ich bitte Euch, lest selbst im Protokoll unserer Generalversammlung nach.

Zum Glück ist ja ein großer Teil der Mitglieder aktiv und weiß daher auch ein bisschen, was läuft. Trotzdem wollen wir versuchen, vor allem für Mitglieder, die nicht so oft vorbeikommen können, etwas anzubieten, wo sie sich einklinken können. Wir planen daher, unser Sommerfest etwas länger zu machen – wer von auswärts kommt, möge sich im Generalsekretariat melden, es können einge Übernachtungsmöglichkeiten angeboten werden:

„Sommerfest: Termin: 3. Oktober 2009, Beginn: 14.00 Uhr, bitte vormerken!

Geplant ist wieder eine Aufstellung zu einem relevanten Thema.

Weiters sollen „Kostproben“, von dem was zur Zeit im Verein läuft, präsentiert werden. Jede Gruppe soll etwas gestalten, im Ausmaß von ca. 15 Minuten.“¹

Ich danke an dieser Stelle noch einmal Susanne Jirsa für ihren Bericht über die Tagung in Merseburg (ein schriftlicher folgt im nächsten Heft), und dem Verein für die Unterstützung meines Besuches der Tagung in Oldenburg, über die Ihr den Bericht schon in diesem Heft lesen könnt.

Und dann hoffe ich, Euch alle beim Sommerfest zu sehen!

Walter Milowiz

¹ Götz, A. M.: **Protokoll der Generalversammlung** des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision. BASYS 26, Heft 1/2009, S. 6

Protokoll der Generalversammlung

des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision

Am 26.2.2009 um 19.00 Uhr

Im ASYS-Büro, Paulinensteig 4a, 1160 Wien

Anwesend: Walter Milowiz (Generalsekretär), Bernhard Lehr (Kassier), Anna Maria Götz (Schriftführerin), Michaela Judy, Renate Fischer, Michael Höflinger und Elisabeth Pölleritzer

TAGESORDNUNG:

1. Absegnung des Protokolls der letztjährigen Generalversammlung
2. Bericht des Vorstandes
3. Bericht des Kassiers und Rechnungsprüfers
4. Entlastung und Neuwahl des Vorstandes
5. Zukunftspläne
6. Allfälliges
7. Inoffizielles Palaver mit Buffet und Getränken

- Ad 1. keine Einwände zum letzten Protokoll

- Ad 2. Der Bericht über die Aktivitäten des Vereines

Lehrgang Supervision:

Vom Lehrgang 2006 gibt es bereits zwei Abschlüsse: Klemens Fraunbaum und Sabine Maurer. Der Lehrgang 2008 hat gut angefangen. Im Basislehrgang waren ursprünglich 4 Personen, zwei Personen, die jetzt abschließen und zwei Personen, die beides (Systemisches Aufbaudiplom und Supervisionslehrgang) machen wollen. Der Supervisionslehrgang 2008 hat 9 TeilnehmerInnen.

Käthe Leichter-Preis: Michaela Judy hat 2008 den Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt der Arbeiterkammer Wien erhalten. Gratulation!

Fonds: Den Preis im Werte von € 2.000,- spendet sie einem zu gründenden Fonds von ASYS, dieser unterstützt TeilnehmerInnen der Lehrgänge. Herzlichen Dank!

DSSA – die Deutsche Gesellschaft für systemische Sozialarbeit wurde in diesem Jahr gegründet und steht in Kontakt mit uns.

Johannes Herwig-Lempp startet wieder mit einem Masterstudiengang für Systemische Sozialarbeit in Merseburg.

Abonnement: Die FH-Bibliothek der Fachhochschule fh-campus wien hat die Vereinszeitschrift BASYS abonniert.

ISSN-Nummer: BASYS hat seit heuer eine ISSN-Nummer und ist somit eine offizielle Zeitschrift.

Lehrgang für systemisches Managing Diversity der VHS Ottakring: Ein Lehrgang hat im September 2008 mit 9 TeilnehmerInnen am BIFEB in Strobl begonnen mit dem Grundlagenseminar, geleitet von Michaela Judy und Walter Milowiz. Der nächste Durchgang soll im November 2009 beginnen.

Tagung fh-campus Wien: Bernhard Lehr hat zum Thema Exklusion ein Workshop im Rahmen der Tagung „Zwischen Exklusionsverwaltung und Teilhabesicherung“ an der fh-campus Wien gehalten.

Dublin: Michaela Judy wird einen Workshop zum Thema Managing Gender & Diversity halten und dort das systemische Konzept von Diversity und den ASYS Ansatz präsentieren. Es wurde ihr ein definitiver Auftrag erteilt, ASYS dort zu vertreten.

Lösungsorientierte Beratung: Walter Milowiz hat in der VHS Donaustadt eine Einladung, ein Seminar zum lösungsorientierten Ansatz zu halten.

Tagung Merseburg: Susanne Jirsa war mit einer Förderung von ASYS, bei der Fachtagung zum Thema „Mindestens sieben Möglichkeiten“. Über ihre Eindrücke und Erfahrungen hat sie mündlich in der Arbeitsgruppe Literatur berichtet, ein schriftlicher Bericht folgt.

Tagung St. Pölten: Walter Milowiz und Bernhard Lehr hatten eine Einladung auf der FH St. Pölten zum Thema „Soziale Diagnostik – Diagnoseinstrument Rückkoppelung“. Die Referate sollen in einem Buch veröffentlicht werden. Walter klärt ab, ob ein Vorabdruck des Vortrages von Lehr/Milowiz im BASYS möglich ist.

Supervision in der VHS Ottakring: Aufgrund des Synergieeffektes hat es sich ergeben, dass mehrere TeilnehmerInnen des letzten Supervisionslehrganges in den JUBIZ-Teams der VHS Ottakring Supervision geben.

Homepage: Auf der Homepage von ASYS gibt es die Möglichkeit für Vereinsmitglieder, Angebote von Supervision und Beratung zu veröffentlichen, gegen einen um € 10,- erhöhten Mitgliedsbeitrag.

Arbeitskreis Literatur: Dieser ist bereits so institutionalisiert, das wir ihn fast vergessen hätten.

Mitglieder:

Mindestens ein Drittel der Mitglieder sind aktiv. Die Mitgliederzahl ist gewachsen.

Neu: Beate Reiß, Bernhard Ettenauer, Roberto Will, Johannes Herwig-Lempp, Klaus Wögerer

Ad 3: Bericht des Kassiers und Rechnungsprüfers

Der Kassier erklärt kurz die aufliegende Jahresabrechnung 2008, Michaela Judy hat die Kassaprüfung übernommen und erklärt die Kassaführung für in Ordnung.

Ad 4: Entlastung und Neuwahl

Beantragung der Entlastung des Kassiers und des Vorstandes: Einstimmig angenommen. Neuwahl des Vorstandes. Der Wahlvorschlag blieb gleich wie bisher und wurde einstimmig angenommen.

Ad 5: Zukunftspläne

Nächster Supervisionslehrgang ist Anfang 2011 geplant.

Internationaler Austausch: Ein Rundbrief an europäische KollegInnen, die sich mit systemischer Sozialarbeit beschäftigen wurde von Walter Milowiz ausgeschiedt, um einen internationalen Austausch zu initiieren. Es gibt schon einige Rückmeldungen, (aus Deutschland und Italien), die Suche geht aber noch weiter. Geplanter Projektbeginn: Herbst 2010.

Amazon: Man könnte von den Rezensionen auf unserer Homepage zu Amazon verlinken und Provision für über die Verlinkung gekaufte Bücher bekommen. Walter M. bittet um Unterstützung zur Klärung der rechtlichen Seite.

Spieleabend: Ein systemischer Spieleabend! Planung wird von Renate Fischer und Walter M. noch vor dem Sommer in Angriff genommen.

Grundsätzliche Anfrage von Renate nach den Zielen des Vereines und möglichen Angeboten im Verein – für alle Aktivitäten, die vertretbar sind, hat der Verein Interesse und wird zusätzliche Angebote gern unterstützen.

Angebote für Nicht-Wiener: Überlegungen, welche Angebote könnte ASYS für Mitglieder, die nicht in Wien und Umgebung zu Hause sind, bieten. Es betrifft 8 Mitglieder. Vorschlag, das kommende Sommerfest auf einen Nachmittag und Abend zu erweitern und Übernachtungsmöglichkeit anzubieten.

Sommerfest: Termin: 3. Oktober 2009, Beginn: 14.00 Uhr, bitte vormerken!

Geplant ist wieder eine Aufstellung zu einem relevanten Thema.

Weiters sollen „Kostproben“, von dem was zur Zeit im Verein läuft, präsentiert werden. Jede Gruppe soll etwas gestalten, im Ausmaß von ca. 15 Minuten.

Die beiden Supervisionslehrgänge (Anna Maria Götz und Renate Fischer vom alten LG, die Koordination übernimmt die Leitung)

Diversitylehrgang (Michaela Judy und Walter Milowiz)

Arbeitskreis Literatur (Bernhard Lehr und Michael Höflinger)

Ein SemiNarr (Renate Fischer und Christian Reiningner)

Ad 6: Allfälliges

Neues Logo: Die Meinungen waren sehr unterschiedlich und un schlüssig. Die Entscheidung wurde aufgeschoben und neue Vorschläge wurden erbeten.

Reise nach Oldenburg: Walter M. möchte an der Tagung in Oldenburg "Systemische Lehre und Forschung an deutschsprachigen Hochschulen" teilnehmen und dort die Vernetzung aufnehmen. Bernhard Lehr bringt einen Antrag zur Unterstützung für Walter M. in der Höhe von € 250,- ein, mit der Bitte um einen anschließenden Bericht für alle Interessierten. Dem Antrag wurde stattgegeben.

Mitgliedsbeitrag: Der Beitrag wird auf € 20,- für fördernde Mitglieder und € 25,- für ordentliche Mitglieder erhöht.

f.d.P. Anna Maria Götz

Masterstudiengang Systemische Sozialarbeit

An der Hochschule Merseburg (Sachsen-Anhalt, Nähe Halle) beginnt im Sommer 2009 der berufsbegleitende Masterstudiengang Systemische Sozialarbeit. Erstmals gibt es damit in Deutschland ein systemisches Weiterbildungsangebot, das sich auf die gesamte Sozialarbeit bezieht und sich nicht auf Therapie und Beratung beschränkt. Der Masterstudiengang ist auf die besonderen Anforderungen der Schnittstellen-Profession Soziale Arbeit ausgerichtet. Systemische Sozialarbeit berücksichtigt die vielfältigen unterschiedlichen Perspektiven, nimmt die Ressourcen, Ideen und Aufträge der Beteiligten in den Blick und verkörpert die Haltungen des Respekts und der Kooperation.

Der Masterstudiengang Systemische Sozialarbeit findet berufsbegleitend statt und wird ausschließlich über Studiengebühren finanziert. Er richtet sich an SozialarbeiterInnen in der Berufspraxis, die bereits über einen ersten Studienabschluss (mit Diplom oder Bachelor-Zertifikat) verfügen. Sie können umfassende theoretische Kenntnisse systemischen Arbeitens ebenso wie praxisbezogene Kompetenzen und systemische Grundhaltungen für die Zusammenarbeit mit KlientInnen und KollegInnen erwerben. Darüber hinaus erhalten sie Qualifikationen für Führungskräfte und Multiplikatoren (z.B. für die interne Fortbildung). Der Studiengang Systemische Sozialarbeit ist akkreditiert, sein Abschluss eröffnet den Zugang zum Höheren Dienst und berechtigt zur Promotion.

Der Studiengang wird von Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp geleitet, die DozentInnen sind ausgewiesene Fachleute aus Wissenschaft und Praxis. Beginn ist im Juli 2009, Bewerbungsschluss ist der 30. April 2009. Ausführliche Informationen zu den Inhalten, zur Durchführung, zu den Kosten und zum Bewerbungsverfahren finden Sie unter <http://www.sysoma.de/>

Systemische Lehre und Forschung an deutschsprachigen Hochschulen

Tagung der „Fachgruppe Hochschulen“ der DGSF vom 02. bis 03. März 2009 in der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Walter Milowiz

Oldenburg ist nicht sehr gut zu erreichen: Zum nächsten Flughafen (Bremen) finde ich keine Billigflüge, und von Hamburg sind es noch 2 Stunden und zweimal Umsteigen mit der Bahn. Trotzdem komme ich gut an, dank Internet weiß ich auch schon, welcher Bus mich direkt zum Hotel



Bild 1: Das Hotel

führt. Das Hotel ist einfach, aber sehr nett und sauber, es ist alles da, was ich brauche, sogar Wlan.

Da die Tagung zu Mittag beginnt, habe ich vormittags Zeit, die nette Innenstadt des Städtchens anzuschauen: Eine recht gelungene Mischung aus gut renovierten alten Häusern und kreativen Neubauten, mit maximal 2 Stockwerken. Nette Cafes, die Geschäfte natürlich globalisiert (H&M etc.), Schloss und Opernhaus sind – passend zur Umgebung - ein wenig „mini“.



Bild 2: Das Schloss



Bild 4: Die Universität/2

Die Öffis sind organisiert wie die Speichen eines Rades: alle Verkehrsverbindungen führen über das Zentrum, so dass man sich schnell zurechtfindet, die einzige Möglichkeit, mich zu verirren, finde ich am zweiten Tag, weil alle Linien um den inneren Ring fahren, aber nicht um den ganzen, so dass ich in die falsche Richtung fahre, weil ich eine Station zu weit vorne war.



Bild 3: Die Universität/1

Trotzdem komme ich gut rechtzeitig zur Universität, die im Gegensatz zur Stadt sehr groß wirkt, und finde den Empfangsraum dank guter Ausschilderung leicht. Alles ist bestens organisiert, und sogar Sonderwünsche werden unauffällig und einwandfrei abgewickelt.

Nun sitze ich also in erlauchtem Kreise, etwa 40 Personen sind wir, und viele derer, die man aus den systemischen Literaturlisten kennt, kriegt man hier zum Anfassen: Herwig-Lempp, schon Mitglied des ASYS; Hollstein-Brinkmann, einer der frühen Autoren der Systemischen Sozialarbeit; Schlippe und Schweitzer, die Lehrbuchverfasser, Frey, auch in der Sozialarbeit beheimatet; Vöggtli aus Luzern, die Vertreterin des Lösungsorientierten Ansatzes, die ich schon 2005 in Bamberg kennen gelernt habe; und andere mehr. Außer Vöggtli und mir gibt es keine „Ausländer“ – wir bringen also sozusagen die Internationalität herein.

Bernhard Kittel begrüßt als Präsident der Universität, Schweitzer als Vertreter der Veranstalter (DGSF und DSG) und Rieforth als wissenschaftlicher Tagungsleiter; Rieforth führt auch durch das Programm der zwei Tage.

Die Veranstalter haben vier Themenbereiche vorbereitet, um die herum sich die Diskussion entfalten soll:

- Systemische Lehre an Hochschulen / Universitäten
- Systemische Weiterbildung an Hochschulen / Universitäten
- Forschungsnetzwerke
- Nachwuchsförderung

Das Programm ist voll durchstrukturiert, es werden Gruppen gebildet und in exakter Reihenfolge durch alle Themenbereiche durchgeleitet, während die ModeratorInnen der Gruppen immer die gleichen bleiben. Nach jeder Runde gibt es eine Zusammenfassung von den ModeratorInnen und zirkuläre Reaktionen aus den anderen Gruppen: Eine Gruppe beschreibt, wie die Zusammenfassung auf sie gewirkt hat, eine darf Wünsche bezüglich der weiteren Bearbeitung des Themas äußern, die die ModeratorInnen dann in den nächsten Durchgang mit der nächsten Gruppe mitnehmen.

Das Konzept hält sich gut, die Gespräche sind intensiv und spannend, nur wenige Teilnehmer wechseln zwischendurch die Gruppen, erst am Ende gibt es leichte erschöpfungsbedingte Auflösungserscheinungen der Struktur.

Inhaltliches zu berichten fällt schwer, es war zu viel, was besprochen wurde, und es gab ja keine Vorträge oder ähnlich strukturiertes Material. Es wurden allerdings alle Arbeitsgruppengespräche protokolliert (und fotografiert wurde auch): Wenn das bearbeitet und mir noch zur Verfügung gestellt wird, werde ich es auf unserer Homepage verlinken oder darüber berichten.

Auffällig für mich waren:

- Die auch hier wieder gemachte Erfahrung, dass in systemisch orientierten Kreisen mit Konkurrenz sehr vorsichtig und fair umgegangen wird, so dass sie eigentlich nie die Kommunikation bestimmte bzw. behinderte.
- Dass der systemische Ansatz schon recht verbreitet ist, und es mehr systemisch orientierte Einrichtungen gibt, als ich gedacht hatte.
- Eine starke Orientierung am Thema Drittmittel, das in Deutschland fast Voraussetzung für Professorenstellen zu sein scheint.
- Dass das Thema Nachwuchs in erster Linie in Richtung Universitätsprofessoren orientiert war.

- Eine geringe Bekanntheit der Förderung des internationalen Austausches durch die EU sowie der Anliegen des Bologna-Prozesses.
- Die Abwehr dagegen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Theoriekonzepten zu untersuchen.
- Dass am Schluss in einer kurzen Darstellung einer geplanten Internetplattform der DGSF über systemische Forschung als Grundlage des systemischen Ansatzes dann doch die Rückkoppelung widerspruchlos akzeptiert wurde.

Ingesamt aber ergibt sich der Schluss, dass die systemisch Orientierten sich mehr vernetzen wollen, um sich besser vertreten zu können, dass man der Meinung ist, dass der systemische Ansatz sich sehr gut ausbreitet, man sich aber nicht auf den Lorbeeren ausruhen darf, um nicht das Schicksal anderer Richtungen zu erleiden, die irgendwann auf einmal kaum mehr existierten. Die Veranstaltung war vor allem zur Vernetzung wichtig und es ist geplant, ähnliche Treffen wieder zu machen.

Und Vernetzung geschah auch reichlich – niemand war während der Pausenzeiten weg, es gab viele intensive Gespräche und kreative Ideen, Aufnahme oder Intensivierungen von Kontakten, Anbahnungen von Kooperationen und so fort.

Auch für unser (ASYS) neues Projekt, den internationalen Austausch über Systemische Sozialarbeit, war einiges drin: Käthi Vöggtli ist interessiert und wird als Vertreterin der Schweiz angeschrieben, Peter Bündler vermittelt uns nach Skandinavien, und Johannes Herwig-Lempp, der ja schon mitmachen will, wird auch noch einige Kontakte vermitteln.

Am Ende sind wir erschöpft, aber trotzdem traurig, dass es schon vorbei ist, und kennen einander besser: Das wesentlichste Ziel der Veranstaltung scheint erreicht.

Über die Konstruktion von Wirklichkeit: Systemisch denken im „Managing Diversity“²

Michaela Judy & Walter Milowiz

Der systemisch-konstruktivistische Ansatz bringt in den Umgang mit Diversity Aspekte ein, die zunächst in erster Linie verunsichern. Verunsichern vor allem deshalb, weil Selbstverständlichkeiten aufgebrochen werden, die bisher Orientierung gaben.

„In irgend einem Moment habe ich realisiert, dass das zirkuläre Denken nicht meinen Verstand bedroht, sondern mein Verständnis erweitert. Auch die Überlegung, nicht mehr von einer externen Realität auszugehen, sondern von der eigenen Erfahrung, kann etwas zutiefst Befriedigendes und Beruhigendes besitzen.“ (Maturana 2002, S. 37)

Zu sehen, dass wir selbst ständig an der Konstruktion der Unterschiede beteiligt sind, die wir nachher bewältigen müssen, ist einerseits frustrierend, birgt aber letzten Endes den Zugang zu einer gelasseneren Umgangsweise, die Unterschiede selbstverständlicher und handhabbarer erscheinen lässt. Auch das Erkennen der Allgegenwärtigkeit von Unterschiedlichkeit wirkt zuerst erschreckend, bevor es hilft, die meisten Konflikte als Resultate unterschiedlicher Sichtweisen und damit als prinzipiell verstehbar und handhabbar zu erkennen (siehe dazu auch Milowiz 2005).

Wir wollen hier die wichtigsten Thesen darstellen und erläutern, die dem systemischen Diversity-Ansatz zugrunde liegen.

1. Menschliches Handeln findet in einem sozialen Rahmen statt, in einem jeweils momentanen Prozess von Wechselwirkungen. Der Rahmen strukturiert (nicht determiniert) dieses Handeln insofern, als die Verhaltenserwartungen der handelnden Person dazu führen, dass sie ständig, ohne sich darüber in Klaren zu sein, die Umwelt im Sinne dieser Verhaltenserwartungen behandelt und damit zu beeinflusst. Die Perspektiven der Person erhalten sich unverändert, wenn die Verhaltensweisen, die die Person daraus ableitet, über die Rückkoppelung mit der Umwelt, also über die Reaktionen, die die Person auf ihre Verhaltensweisen erhält, diese Perspektiven bestätigen.

"Wir erzeugen die Welt, in der wir leben, buchstäblich dadurch, dass wir sie leben" (Maturana 1982, S. 269)

Personen können nie eine von ihnen unbeeinflusste Wirklichkeit erkennen: Immer geht dem Erkennen das Handeln, gesteuert von einem schon vorhandenen Weltbild, voraus. Die Idee, ohne ein Weltbild, also ohne „Vor-Urteile“ oder zumindest Vor-Annahmen, erkennen zu können, erweist sich als unmöglich:

„Man sieht etwas, man fühlt etwas – und die Korrelation zwischen den Empfindungen und der Gesamtheit der neuronalen Prozesse erzeugt eine Welt, die man einen Tisch, einen Würfel oder meine schöne Freundin mit den roten Haaren nennen kann.“ (von Foerster & Pörksen 1998, S. 23)

² Vorabdruck aus: Aschenbrenner-Wellmann, B. (Hrsg.): Mit der Vielfalt leben. Diversitymanagement und Antidiskriminierungsarbeit in Theorie und Praxis. Erscheint voraussichtlich Frühjahr 2009

2. Menschliches Handeln entfaltet sich weiters innerhalb von Beziehungen, in denen sozialpsychologische und soziologische Phänomene wie Einfluss, Interessen, Gefolgschaften, Kooperationen und Konkurrenzen in eine gemeinsame Struktur übergeführt werden, in eine Struktur, die nicht von allen gleich gesehen, aber übereinstimmend behandelt werden muss. Nur dann kann ein Zustand stabil sein.

"Als lebende Systeme existieren wir in vollständiger Einsamkeit innerhalb der Grenzen unserer individuellen Autopoiese. Nur dadurch, dass wir mit anderen durch konsensuelle Bereiche Welten schaffen, schaffen wir uns eine Existenz, die diese unsere fundamentale Einsamkeit übersteigt, ohne sie jedoch aufheben zu können. (...) Wir können uns nicht sehen, wenn wir uns nicht in unseren Interaktionen mit anderen sehen lernen und dadurch, dass wir die anderen als Spiegelungen unserer selbst sehen, auch uns selbst als Spiegelung des anderen sehen" (Maturana 1987, S. 117)

Je offener und weniger festgelegt die Beziehungen sind, desto mehr muss über sie „verhandelt“ werden. Dies geschieht teilweise verbal (Metakommunikation), hauptsächlich aber nonverbal – durch Handeln – und unbewusst. Soziale Beziehungen werden dadurch zwar vielfältiger und gestaltbarer, es vervielfältigen sich aber auch die Konfliktpotenziale: Was als geregelt erscheint, wird normalerweise hingenommen und lässt so Energien frei für andere Themen. Managing Diversity ist insofern Spannungsmanagement, als Unterschiedlichkeit vor allem dort zum Thema wird, wo sie Spannung erzeugt, wo das Hinnehmen bestehender formeller oder informeller Regelungen schwierig oder unmöglich wird.

3. Jede Interaktion beinhaltet notwendig die Zuschreibungen aller Beteiligten.

Denn niemand kann über eine andere Person mehr wissen, als seine Wahrnehmung einer konkreten Interaktion ihm zur Verfügung stellt. Das heisst, Menschen haben tatsächlich keine Ahnung, wie ihr Gegenüber denkt oder fühlt. Sie wissen nur, welche Gedanken und Gefühle Interaktionsangebote in ihnen selber auslösen, und können beobachten, welche Wirkungen ihre Beziehungsangebote haben. Mehr ist nicht möglich. Zugleich müssen Menschen aber, um kommunizieren zu können, von Berechenbarkeit ausgehen. Beziehungsstrukturen werden so in hohem Maße durch Zuschreibungen prozessiert. Jede Zuschreibung hat Wirkungen und strukturiert das weitere Geschehen mit. Soziale Beziehungen werden sehr stark durch (Selbst-)Beschreibungen bestätigt, aufrechterhalten, und schaffen so soziale Wirklichkeit.

„Wenn Menschen zum ersten Mal zusammentreffen und eine Beziehung beginnen, ist potentiell ein breites Spektrum von Verhaltensweisen zwischen ihnen möglich. ... Je nachdem, wie diese Menschen ihre Beziehung zueinander definieren, gestalten sie gemeinsam die Art des Kommunikationsverhaltens, das in dieser Beziehung herrschen soll. Aus allen möglichen Botschaften wählen sie bestimmte Arten aus und werden sich einig, dass diese Verwendung finden sollen. Diese Grenzen, die sie zwischen dem ziehen, was in die Beziehung aufgenommen bzw. nicht aufgenommen werden soll, kann man als gemeinsame Definition der Beziehung bezeichnen. Jede Botschaft, die sie untereinander austauschen, bekräftigt allein durch ihre Existenz entweder diese Grenze oder wirkt auf eine Verschiebung hin, durch die Botschaften anderer Art möglich werden. Die Beziehung wird also durch das Vorhandensein oder Fehlen von

Botschaften, welche die Partner untereinander austauschen, wechselweise definiert.“
(Haley 1987, S. 17f)

4. Das in einem sozialen Gefüge wirksame Sample von Verhaltenserwartungen und Wirklichkeitsbeschreibungen zeigt sich unter anderem in Gestalt von Normen und Werten.

Normen und Werte erzeugen einerseits Berechenbarkeit und Orientierungsrahmen für individuelles Verhalten: Sie dienen als Entscheidungshilfe für das Verhalten in sozialen Situationen. Andererseits stellen sie Einengungen dar, verursachen Unbehagen, wo diese Entscheidungshilfe nicht mehr als dienlich erlebt wird, weil die Alternativen allesamt nicht akzeptabel erscheinen. Und sie verursachen (politische) Konflikte, wenn sie – üblicherweise zunächst einseitig – aufgekündigt werden und/oder versucht wird, sie zu verändern.

Normen und Werte treten normalerweise in Sets auf, weil sie mit den Lebensgewohnheiten einer (Sub-)Kultur verknüpft sind. Die Übernahme einzelner Normen oder Werte dieser Kultur setzen im Allgemeinen - sowohl von der Umgebung wie auch von der übernehmenden Person selbst – die Erwartung frei, dass auch der Rest des Sets übernommen wird. Da aber die Veränderung von Werthaltungen sehr unterschiedlich leicht vonstatten geht, ja manchmal auch nur teilweise erwünscht ist, entstehen hier leicht intrapersonelle (Werte-)Konflikte wie auch neue Konflikte im Umgang mit den „Kultur“-Konflikten (siehe Judy & Milowiz 2007).

Eine junge Frau, die mit ihrem gewalttätigen Mann aus Serbien nach Deutschland übersiedelt war, ließ sich hier von ihm scheiden. Sie zog ihr Kind alleine auf und lernte, sich als emanzipierte Frau zu verstehen. In Konflikt mit sich selbst kam sie, als sie bemerkte, dass sie einen Mann, der sie zum Essen ausführte, im Restaurant aber nicht einlud, nicht mehr respektieren konnte.

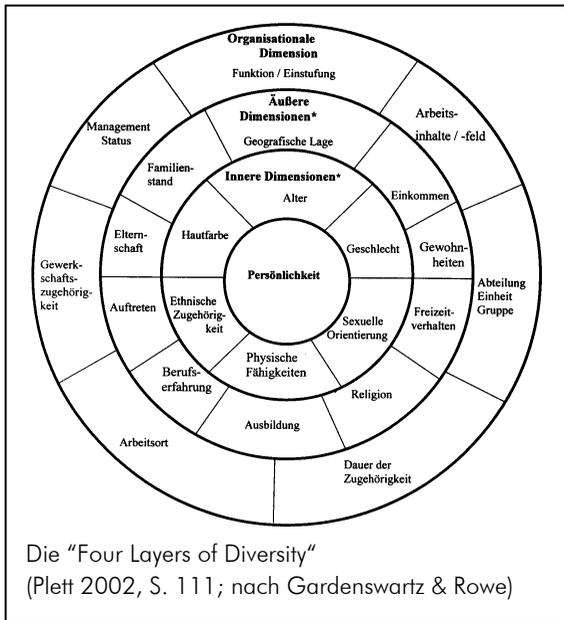
Veränderungen, die auf Zuschreibungen, Normen und Werte abzielen, sind besonders schwierig. Bestätigt die Rückkoppelung mit der Umwelt die bisherigen Verhaltenserwartungen, so bleiben sie bestehen, egal ob die Rückkoppelung durch Zustimmung oder Ablehnung erfolgt.

5. Jeder Kampf um die „richtige Sichtweise“ verstärkt die bisherigen Perspektiven.

Solange über die „richtige“ Behandlung von „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ diskutiert wird, solange wird an sie gedacht als etwas, das anders ist – solange wird die Unterscheidung fortgeschrieben und die Frage der Zugehörigkeit zur einen oder anderen Gruppe bleibt bestimmend.

Für Diversity bedeutet dies, dass jeder Kampf um Zuschreibungen diese bestätigt: Die Aufmerksamkeit liegt weiterhin bei den Zuschreibungen. Dies ist die Crux z.B. bei aller Arbeit mit sogenannten „Minderheiten“: Stellen einerseits rechtliche Bestimmungen einen unverzichtbaren Rahmen für Statusveränderungen dar, führt die Festschreibung als „AngehörigeR einer Minderheit“ dazu, die je einzelne Person und ihr Verhalten v.a. im Raster dieser Zugehörigkeit zu sehen.

Ein Gesetz etwa, das explizit Frauen vor gewalttätigen Männern schützt, schreibt damit auch gesetzlich der Frau die schwache, dem Mann eine gewalttätige Rolle zu und unterstützt damit diese gesellschaftliche Rollenfestschreibung.



Der systemische Ansatz im Managing Diversity reagiert auf dieses prinzipielle Problem mit dem Fokus darauf, dass Wechselwirkungen veränderbar sind, wenn eine Person oder Personen, die eine relevante Rolle in dem Geschehen spielt/spielen, ihr Verhalten in Bezug auf die relevanten Kriterien ändert/ändern.

In der Straßenbahn pöbelt ein Mann einen Schwarzen an, beschimpft ihn als Drogendealer. Ein anderer Mann mischt sich ein: das sei bestimmt kein Dealer. Gefragt, woher er das

wisse, antwortet er: „Ich bin selbst Dealer, wenn er auch einer wäre, wüsste ich das.“

Ein anderes Beispiel:

In einer Trainingsgruppe zum Thema Diversity, wo die TeilnehmerInnen hauptsächlich ÖsterreicherInnen sind, wird heiß diskutiert und gestritten, ob „man“ sich der Tatsache beugen müsse, dass OrientalInnen eine andere Vorstellung von Verlässlichkeit bei der Einhaltung von Terminen haben. Die Betroffenen „OrientalInnen“ andererseits werfen den Übrigen Rassismus vor. Die Trainerin bestätigt, dass unterschiedlicher Umgang mit Zeit häufig zu Unstimmigkeiten führe und fragt, welche Erfahrungen mit unterschiedlichem Umgang mit der Zeit die Teilnehmer denn noch haben. Es stellt sich heraus, dass diese Probleme unter ÖsterreicherInnen ebenso auftreten. Das Thema verlagert sich auf diese Weise zunächst zum prinzipiellen Umgang mit Zeit, dann aber zu den zusätzlichen Arbeitsbelastungen, die einzelne Teilnehmer während des Trainings haben.

Systemisches Managing Diversity bezieht möglichst viele Dimensionen ein, in denen Unterschiede auftreten können. Eine nützliches Hilfsmittel dazu sind die „Four Layers of Diversity“ von Lee Gardenswartz und Anita Rowe (1998).

„Statt ... über eine Dimension, wie etwa Geschlecht, Ethnie, Bildungshintergrund oder sexuelle Orientierung „homogene“ Gruppen zu konstruieren, ermöglicht Managing Diversity die Unterschiedlichkeit aller am Prozess Beteiligten sichtbar zu machen. In hohem Maße geht es also hier um ein „Aushandeln“, ... im Sinne von Verhandeln über Deutungen und Bedeutungen, die kulturelle Codes erfahren. Dies ist ein Verfahren, das Komplexität erhöht. während der übliche Prozess der Wahrnehmung Komplexität reduziert. Denn zunächst einmal muss unterschiedlichen Sichtweisen, Vorstellungen

und Erwartungen Raum gegeben werden. um daraus Ziele und Strukturen für Veränderungen zu entwickeln. (Judy 2005)

Jedes noch so kleine Subsystem entwickelt eigene „Kulturen“, Verhaltensweisen, deren Bedeutung den anderen nicht ohne weiteres zugänglich ist. Daher gibt es ebenso viele Unterschiede, wie es Menschen gibt. Denn Unterschiede „gibt“ es nicht einfach, sie werden an sozial definierten Leitdifferenzen entlang „gebildet“.

Dies geschieht jedoch nicht voraussetzungslos, sondern die Wahrnehmung ist strukturiert durch bewusste und vorbewusste kulturelle Orientierungsmuster.

6. Diskriminierung und soziale Differenzierung erfüllen dabei die sozial wichtige Funktion der Regulierung, bzw. Reduktion von Komplexität.

Die Welt, in der Menschen sich vorfinden, ist in ihrer gesamten Komplexität niemals erfassbar. Um überhaupt handlungsfähig zu sein, müssen Menschen daher Komplexität reduzieren. Jede Reduktion an einer Stelle, die für andere aber „unpassend“ ist, erzeugt jedoch Spannungen, die Komplexität wiederum erhöhen. Diese Komplexitätsreduktion bezeichnet Luhmann auch als Selektionszwang unter dem Blickwinkel der Reduktion einer Komplexität durch die andere.

„Unter dem Gesichtspunkt der (aus Komplexität folgenden) Reduktionsnotwendigkeiten hat man einen zweiten Komplexitätsbegriff gebildet. Komplexität in diesem zweiten Sinne ist dann ein Maß für Unbestimmbarkeit und Mangel an Information. Komplexität ist, so gesehen, die Information, die einem System fehlt, um seine Umwelt, bzw. sich selbst vollständig erfassen und beschreiben zu können. Aus der Sicht der Einzelelemente, z.B. für bestimmte Handlungen des Systems, wird Komplexität ... also nur als Selektionshorizont relevant.“ (Luhmann 1989: 50f)

Je mehr Unterschiedlichkeiten wahrnehmbar werden, desto mehr Komplexität und damit unvereinbare Wahrnehmungen werden sichtbar. Spannungen, Irritation, Verunsicherung und Abwehr sind in dieser Situation nachvollziehbare Reaktionen.

Wegen der „aus Komplexität folgenden Reduktionsnotwendigkeiten“ erhalten sich Kulturen aufrecht über die ständige Reproduktion von „Selbstverständlichkeiten“, über in einem bestimmten sozialen Rahmen funktionierende Sets von Verhaltenserwartungen und Verhalten.

Das Bestimmen von Verhaltens- und Verhaltenserwartungssettings (Moralen und Werten) kann dabei nicht betrachtet werden, ohne auf Machtverhältnisse zu rekurrieren – größere Macht führt automatisch dazu, dass die eigenen Normen und Werte sich leichter durchsetzen³.

Jene, für die die dominierenden Verhaltensweisen nicht selbstverständlich sind, haben ständig (unsichtbare) Anpassungsleistungen zu erbringen, die ihre Energie für die Bewältigungen der alltäglichen Anforderungen schmälern.

„Wir haben kein Problem mit Homosexualität“, sagte der Abteilungsleiter. „Denn bei uns in der Firma wird sowieso nicht über das Privatleben geredet, das ist kein Thema.“ Kurz nach dieser Aussage entschuldigte er sich – seine Frau sei nach einer kleinen Operation im Spital, er wolle sie noch besuchen.

³ Auf eine systemische Definition von Macht kann hier nicht vertiefend eingegangen werden, wesentlich ist jedoch, den Faktor der Wirksamkeit von Verhalten auf Andere und das Ausmaß der Bestätigung durch Andere zu berücksichtigen. (Vgl. Milowiz 2008)

Oder:

Eine Frau, die im Iran aufgewachsen ist, aber seit langer Zeit in Deutschland lebt, erscheint hier völlig unauffällig, selbst der Akzent ist kaum mehr zu hören. Nur wenn man sie sehr gut kennt, erfährt man manchmal, wie seltsam und unsinnig ihr noch immer manche Spielregeln und Konfliktlösungsstrategien vorkommen, die sie hier erlebt.

Systemisches Managing Diversity zieht es vor, die Diversität aller am Prozess Beteiligten sichtbar zu machen, statt über eine Dimension „homogene“ Gruppen zu konstruieren. Dies ist ein Verfahren, das Komplexität erhöht, während der übliche Prozess der Wahrnehmung Komplexität reduziert. Dann wird erfahrbar, dass Menschen ständig eigene Vorstellungen, Erwartungen und Verhaltensweisen mit denen der anderen in Passung bringen müssen, und dass dies ein ständiges Ausbalancieren von Unterschiedlichkeiten erfordert.

Der Diversitybeauftragte einer kleinen Firma nimmt eine Coachingstunde, um zu besprechen, wie er mit einem Gender-Konflikt zwischen der inhaltlichen Leiterin und dem wirtschaftlichen Leiter umgehen solle. Die Anamnese der Firmengeschichte ergibt folgendes Bild: vor einiger Zeit wurde der langjährige Leiter vom Aufsichtsrat gekündigt, und die geteilte Leitung installiert. Die Leiterin war schon länger im Betrieb, der Leiter wurde neu angeworben. Einige Mitarbeiter hatten das Unternehmen mit dem alten Chef verlassen. Zwischen den „Alten“ und den „Neuen“ herrschte eine Kultur tiefen Misstrauens und gegenseitiger Abwertung. Der Diversitybeauftragte ging aus dem Coaching mit der These, dass dieser Konflikt vorrangig zu bearbeiten sei.

Ein Folgegespräch ein Jahr später ergab, dass er erfolgreich an diesem Thema gearbeitet hatte. Konflikte, die auf Frauen und Männer fokussierten, hatten sich aufgelöst, ohne je direkt bearbeitet worden zu sein.

Systemisches Managing Diversity ist oft anstrengend, sogar enttäuschend, da alle Menschen mehr oder weniger erwarten, dass die eigenen Verhaltenserwartungen, Perspektiven, Zuschreibungen, Normen und Werte auch für alle anderen gelten. Der Umweg über die Erhöhung von Komplexität ist aber nützlich, um den eingefahrenen Geleisen klassischer Zuschreibung nach Geschlecht, Ethnie etc. zu entkommen.

Und zu guter letzt:

7. Der Satz von der Wirksamkeit „aller am Prozess Beteiligten“ meint wirklich alle.

Auch BeobachterInnen wirken immer mit an den "Wirklichkeiten", die sie beobachten, beschreiben und behandeln. In einem zweiten Schritt bildet diese Erkenntnis der Mitverflechtung aller an allen wahrnehmbaren Phänomenen die Grundlage, auf der Konstrukte von „Wir“ und die „Anderen“ zunehmend unmöglich, aber auch überflüssig werden.

Literatur:

Cecchin, G.: Wie sich Voreingenommenheiten von Therapeuten nutzen lassen. In: Keller, T. & N. Greve : Systemische Praxis in der Psychiatrie. Bonn, S. 209 – 214

Foerster, H. v. & B. Pörksen (1998): Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker. Heidelberg

- Gardenswartz, L. & A. Rowe (1998): *Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide, Revised Edition*. Columbus
- Haley, J. (1987): *Gemeinsamer Nenner Interaktion. Strategien der Psychotherapie*. München
- Hartmann, G. und M. Judy, (Hrsg., 2005.): *Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisationen und Gesellschaft*. Wien
- Judy, M. (2005): *Unterschiede machen. Systemisches Managing Gender & Diversity*. In: Hartmann, G. und M. Judy (Hrsg.): *Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisationen und Gesellschaft*. Wien, S. 57-80
- Judy, M. & W. Milowiz (2007): *Moralen - Wertekonflikte und ihre Folgen*. In: Koall, I., V. Bruchhagen, F. Höher (Hrsg.): *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung*. Hamburg, S. 280 – 287
- Koall, I. (2001): *Managing Gender & Diversity - von der Homogenität zur Heterogenität in der Organisation der Unternehmung*. Münster
- Koall, I., V. Bruchhagen, F. Höher (2002.): *Vielfalt statt Lei(d)tkultur - Managing Gender & Diversity in Theorie und Praxis*. Münster
- Luhmann, N. (1998): *Soziale Systeme*. Frankfurt
- Maturana, H. R. (1982): *Erkennen. Die Organisation und Verkörperung von Wirklichkeit. Ausgewählte Arbeiten zur biologischen Epistemologie. Wissenschaftstheorie, Wissenschaft und Philosophie, Bd. 19*. Braunschweig und Wiesbaden
- Maturana, H. R. (1987): *Kognition*; in: Schmidt, S. J. (Hrsg.): *Der Diskurs des Radikalen Konstruktivismus*, Frankfurt am Main
- Maturana, H. R. & B. Pörksen (2002): *Vom Sein zum Tun. Die Ursprünge der Biologie des Erkennens*. Heidelberg
- Milowiz, W. (2005): *Das Fremde ist immer und überall*. In: Hartmann, G. und M. Judy (Hrsg.): *Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisation und Gesellschaft*. Wien. S. 153-166.
- Milowiz, W. (2008): *Das „RvR“ und die Macht*. Auf der Internet-Seite http://www.asys.ac.at/Systemtheorie/rvr_und_macht.htm, 21.10.2008
- Plett, A. (2002): *Managing Diversity – Theorie und Praxis der Arbeit von Lee Gardenswartz und Anita Rowe*. In: Koall, I., V. Bruchhagen, F. Höher (Hrsg.): *Vielfalt statt Lei(d)tkultur. Managing Gender & Diversity*. Münster, S. 99-112

Die Rückkoppelungsschleife als Diagnoseinstrument:

Erfassung der autopoietischen Selbsterhaltung von Problemsystemen⁴

Bernhard Lehr, Walter Milowiz

EINLEITUNG

Irene K., 19 Jahre, ist mit 15 von zuhause weggegangen und hatte zuerst allein, dann mit einem kleinen Dealer auf der Strasse gelebt, hatte auch selbst Drogen genommen. Als sie von ihm schwanger wurde, trennte sie sich von ihm, nahm keine Drogen mehr und bemühte sich um eine Unterkunft, die sie auch bei einem Verein für betreutes Wohnen fand. Dort sollte sie Ihre Wohnfähigkeit unter Beweis stellen, um später eine Gemeindewohnung zu bekommen. Dazu musste sie sich allerdings regelmäßig mit der Betreuerin treffen, um ihre Zuverlässigkeit unter Beweis zu stellen, was sich sehr schwierig gestaltete:

Sie hielt selten Termine ein und war zur Betreuerin sehr abweisend. Die Betreuerin hielt sie für „eher schwierig“ und zweifelte nicht nur an der Wohnfähigkeit von Irene, sondern meinte auch, diese sollte das Kind lieber zur Adoption freigeben, da sie nicht in der Lage sei, Verantwortung zu übernehmen.

Die Beziehung der beiden wurde immer schlechter, und es stand in Frage, ob man Irene behalten könne und ob man ihr wirklich eine Gemeindewohnung überlassen könne. Wegen des ungeborenen Kindes wurde das Jugendamt eingeschaltet.

Die Praktikantin, die uns in einem Fallseminar von Irene berichtete, war zu dem Zeitpunkt schon nicht mehr an der Praktikumsstelle. Einige Monate später aber erzählte sie, sie habe eine Kollegin von der Stelle getroffen, und diese habe berichtet, dass sich mit Irene alles gewandelt habe, dass sie aufgeblüht sei, demnächst in die Gemeindewohnung übersiedeln werde und alles fest im Griff habe.

Zufällig, weil die vorherige Betreuerin selbst in Karenz ging, hatte Irene eine neue Betreuerin bekommen. Diese war beim Lesen des Fallverlaufs schon beeindruckt, dass sich die junge Frau aus eigener Kraft von ihrem Freund, der Straße und den Drogen losgesagt hatte – und offensichtlich nicht rückfällig geworden war – und teilte ihr das auch beim ersten Treffen gleich mit. Von da an habe es eigentlich keine Schwierigkeiten mehr gegeben.

Die Analyse im Seminar hatte schon ergeben, dass Irene wahrscheinlich mit der Betreuerin in ein ähnliches Interaktionsmuster verwickelt war wie mit ihren Eltern, als sie ausgerissen war, und dass eine Änderung nur eintreten könne, wenn eine Bezugsperson ihre Leistungen anerkennen könne.

Unser „diagnostischer“ Ansatz in der Wiener Schule der Systemischen Sozialarbeit zielt darauf ab, Verhalten, das in kritische Fallverläufe führt, als Rückkoppelungsschleifen von negativen Reaktionen zu interpretieren: Versucht die Tochter sich zu entziehen, und reagieren die Eltern darauf mit Kritik, und versucht die Tochter dann, sich dieser Kritik zu entziehen, worauf die Eltern wieder mit Kritik antworten, dann ist eine solche Rückkoppelungsschleife entstanden. Sie steht für ein Drehbuch, in dem Verhalten vorhersagbar wird, weil es sich gegenseitig bedingt und verursacht.

Erkennt man das Muster, findet man diese gegenseitigen Abwehrhaltungen, dann lässt sich daraus ableiten, was von Betreuungsseite gemacht werden kann, um Änderungen zu

⁴ Vorabdruck aus: Perspektiven Sozialer Diagnostik. Über den Stand der Entwicklung von Verfahren und Standards. St. Pölten vorauss. 2009

ermöglichen. Das Verhalten der Betreuungsseite bzw. der sozialen Umwelt der indizierten KlientInnen wird dabei als mitkonstituierender Teil des Problems betrachtet: Weder ist das Verhalten der Tochter unabhängig und unbeeinflussbar, noch das der Eltern, sondern jedes ist eine Reaktion auf das andere.

INTERAKTIONSMUSTER

Wir möchten dieses Konzept selbsterzeugender Problemschleifen nun etwas theoretischer und genauer darlegen.

Wir betrachten die Welt als eine Ansammlung von Interaktionen (Bild 1):

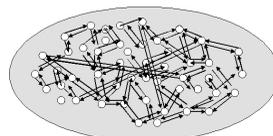


Bild 1

Jede ist mit jedem in Interaktion – mehr oder weniger, näher oder ferner, intensiver oder weniger intensiv. Das Bild ist so zunächst eher chaotisch.

Unter bestimmten Umständen werden irgendwelche Interaktionen regelmäßig und dauerhaft, und damit bemerkbar, und zwar genau dann, wenn das Verhalten zweier oder mehrerer Menschen sich gegenseitig bedingt und aufschaukelt – wie etwa bei einem Streit oder beim Entstehen einer Liebesbeziehung, aber auch, wenn jemand durch seine Hilfslosigkeit andere dazu veranlasst, ihm bzw. ihr zu helfen, dabei aber selbst immer hilfloser wird.

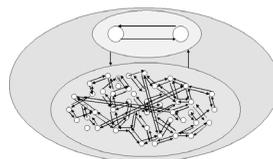


Bild 2

Um das genauer anzuschauen, können wir die betroffenen Elemente herausgreifen (Bild 2):

Man sieht deutlich, dass das ein künstlicher Eingriff ist, und dass die übrigen Interaktionen als Randbedingungen für das Zweiersystem erhalten bleiben.

Aber dieses Herausgreifen hilft uns, Interaktionen genauer wahrzunehmen und zu benennen.

In dieser Weise betrachten wir jetzt einen ungünstigen Fall, eine Kampfbeziehung (Bild 3).

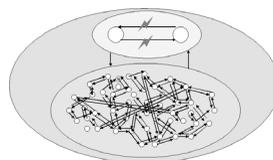


Bild 3

Wenn sich in einer solchen Auseinandersetzung die meisten und wichtigsten Beteiligten – in unserem Fall nach den Eltern auch Gesetzgebung und zuletzt die Sozialarbeit – auf eine Seite schlagen, dann entsteht eine Außenseiterentwicklung (Bild 4).

Das ist das Bild, das als Basis unserer Diagnose funktionieren soll: Wir suchen nach der Ausformung der negativen Reaktionen, die im Bild als Blitze dargestellt sind.

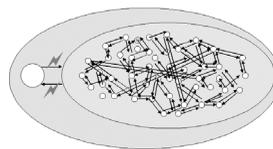


Bild 4

In unserem Fall sind das vor allem einerseits die abweisenden Verhaltensweisen von Irene, andererseits die Verhaltensweisen der anderen Seite (Eltern, Betreuerin), die darauf basieren, dass man Irene für unzuverlässig, unfähig etc. hält: Sehr vage die Missbilligung von Irenes Unzuverlässigkeit, sehr konkret hingegen der Versuch der Betreuerin, Irene dazu zu veranlassen, das Kind zur Adoption freizugeben.

Unsere Diagnose ist sozusagen das Skript, nach dem sich die beiden Seiten verhalten müssten, damit alles weiter geht wie bisher oder schlimmer wird.

Woran erkennt man solche Interaktionsmuster?

- An Wiederholungen eines Interaktionsablaufs:

„Wiederholungen“ bedeutet in diesem Zusammenhang nicht, dass alles Beobachtbare sich wiederholt, sondern nur bestimmte Verhaltenselemente, die anhand verschiedener Inhalte auftreten können, die sich steigern können oder gleich bleiben.

- Daran, dass zwei oder mehrere Handlungen sich gegenseitig verursachen, sich gegenseitig aufschaukeln, dass die eine auf die andere folgt wie die andere auf die eine.

Daran, dass „Interaktionsspiele“ stattfinden, deren Regeln man feststellen kann.

- An der „Vohersagbarkeit“ von Verhalten bzw. Interaktionen.

BEISPIELE

Die Ritzerin

Herr S. kommt mit seiner Tochter Sabine zur Familienberatungsstelle. Er wolle, dass die Beraterin mit ihr spreche. Die Vorgeschichte:

Der Klassenvorständin ist aufgefallen, daß Sabine starke Kratzer an den Unterarmen hatte. Sabine beteuerte zuerst, dass der Hauskater wild gewesen sei. Die Religionslehrerin, die mehr Zugang zu ihr hatte, wurde beauftragt nachzufragen. Vor dieser gab sie zu, sich geritzt zu haben. Sie habe es einmal versuchen wollen, da sei es ihr auch nicht so gut gegangen. Die Religionslehrerin meldet es der Klassenvorständin, diese der Direktorin, diese wiederum lässt die Eltern verständigen, dass Sabine sich geritzt habe und sie am nächsten Tag unverzüglich zu einem Gespräch kommen sollen.

Die Mutter kam zur Schule, Sabine und alle vorhin erwähnten Lehrerinnen waren anwesend. Haupttenor war, dass die Eltern dafür sorgen sollen, dass Sabine einem Psychologen zugeführt werde.

Die Eltern machen Sabine Vorwürfe, dann einander gegenseitig, der jeweils andere habe zu wenig Zeit für sie.

In der Familienberatungsstelle will der Vater, dass sich die Beraterin um sie kümmern möge. Sie solle verhindern, dass sie eine „Borderline“ werde. Sie habe in den letzten Tagen ein eigenartiges Verhalten gezeigt, das sei man nicht gewohnt von ihr... (Bild 5)

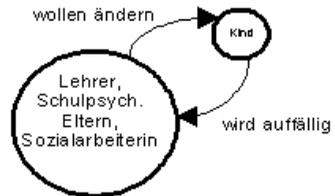


Bild 5

Der Heimbewohner

Herr F. wurde im August aus der Haft entlassen und wohnt seither in einem Wohnheim. Er hatte Glück und konnte nach einer Woche bei einer Baufirma zu arbeiten beginnen. Da aber die Bausaison im November endete, wurde er wie andere auch gekündigt.

Seither trinkt er auch tagsüber Alkohol und fällt unter den Heimbewohnern unangenehm auf, manchmal entsteht aus unerfindlichen Gründen Streit. Herr F. sei maßgeblich daran beteiligt, heißt es.

Der Leiter des Wohnheimes nimmt die Beschwerden, die von Zivildienern vorgebracht werden, entgegen

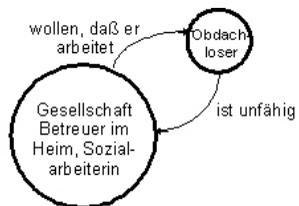


Bild 6

und droht Herrn F., dass er das Heim verlassen müsse, wenn er nicht bald zu trinken aufhöre, Arbeit suche oder auch einen stationären Entzug mache.

Die zum Haus gehörige Sozialarbeiterin werde auch einbezogen, wenn er sich weiterhin unfähig zeige, sein Leben in die Hand zu nehmen. (Bild 6)

Wie sich Voreingenommenheiten von Therapeuten nutzen lassen

Auch der italienische Familientherapeut Cecchin beschreibt in einem Artikel (Cecchin 1996), wie die Reaktionen, die eine Familie bei TherapeutInnen auslöst, diagnostisch genützt werden können, ohne dabei die Familie zu diagnostizieren.

Nach ihrem Konzept hatten die Therapeuten „...neutral zu werden. Aber es braucht seine Zeit, bis man eine neutrale Position einnehmen kann, daher entwickelten wir folgende Übung: Nachdem wir eine Familie eine Weile beobachtet hatten, kam das Team zusammen und versuchte zu erklären, was vorging. Jeder von uns versuchte dann, das Spiel oder die Geschichte so zu erklären, daß einem Familienmitglied die Schuld an allem zugeschrieben wurde. Einer von uns beschuldigte den Vater, ein anderer die Mutter usw. Indem wir alle beschuldigten, begannen wir, die verschiedenen Akteure gleichzeitig als Verantwortliche und als Opfer zu sehen.

Jedoch gerieten wir fast sofort wieder in Schwierigkeiten. Neutral und neugierig zu sein ist schwierig, und sehr bald begann der Supervisor, den Therapeuten zu schelten, er sei nicht neutral und neugierig: ‚Du magst diesen Vater oder diese Tochter nicht‘, und ‚Wir lassen uns durch Fakten statt durch Muster beeindrucken‘. ...

Wir fingen an, die Reaktionen der Teams oder Therapeuten zu beobachten. Wir konnten sehen, daß sowohl Therapeut als auch Team nicht nur imitierend auf die Muster der Klienten reagierten, sondern häufiger noch in ihrer persönlichen Weise; alle Therapeuten haben ihre besonderen Reaktionen, etwa auf Aggression, Depressivität, Mißbrauch, Geopfertwerden, Verführung und dergleichen mehr. Grundsätzlich antwortet der Therapeut in seinem eigenen Stil, in seiner eigenen Sichtweise, mit seiner eigenen ‚Voreingenommenheit‘.“ (Cecchin 1996:210f)

Die TherapeutInnen also geraten mit den KlientInnen in ein Interaktionsspiel, das – da selbst erlebt – auch analysierbar ist. Dieses wird dann mit den KlientInnen besprochen:

„Wenn ein Therapeut beispielsweise mit moralischer Entrüstung reagiert, könnte ihm das Team helfen, etwa zu sagen: ‚Ihr Verhalten irritiert mich. Wie viele Leute kennen Sie, die genauso reagieren wie ich? Bin ich der einzige? Was löst solch eine Reaktion bei Ihnen aus? Wann haben Sie so etwas zum ersten Mal bemerkt? Wie viele Personen in Ihrer Familie reagieren genauso?‘

Ein anderes Beispiel: Ein Therapeut reagiert mit Mitgefühl und dem starken Wunsch zu helfen. Es könnte für ihn hilfreich werden zu sagen: ‚Ich bin sicher, dass ich Ihnen helfen könnte, und ich habe das starke Verlangen, dies zu tun. Angenommen, ich würde diesem Gefühl nachgeben, wie lange könnte unsere Beziehung Ihrer Meinung nach dauern?‘ Oder: ‚Wenn ich mit meinem Bemühen erfolgreich bin, wer würde dann letzten Endes glücklicher, Sie oder ich?‘

Noch ein Beispiel: ‚Sie sehen so hilflos aus, daß ich das Gefühl bekomme, ich sollte Ihnen Verantwortung und Entscheidungen für Ihr Leben abnehmen. Ich würde das gerne für einen gewissen Zeitraum tun. Ich werde meinen Supervisor und natürlich auch Sie um die Erlaubnis bitten, meinem Wunsch nachzugeben.‘

Eine andere häufige therapeutische Reaktion ist folgende: ‚Ich habe die Vorstellung, daß sich die Eltern nicht richtig um ihre Kinder kümmern. Ich empfinde das Bedürfnis, den

Eltern einige Ratschläge zu geben, selbst wenn mein Team glaubt, daß es nicht hilfreich ist.“(ebd., 211f)

Das alles sind Diagnosen, die das Interaktionsspiel zwischen den KlientInnen und den TherapeutInnen zum Inhalt haben. Die Intervention ist in den beschriebenen Fällen einfach die, diese Interaktionsmuster in das Gespräch mit der Familie einzubringen und damit eine Veränderung einzuführen.

Noch ein Drogenkonsument

M. und sein älterer Bruder werden in seinem 9. Lebensjahr zur mütterlichen Großmutter in Pflege gegeben, da beide Buben sich nicht mit dem neuen Lebensgefährten vertragen. Die Mutter der beiden erwartet ein Kind von dem Lebensgefährten, außerdem haben sie bereits eine gemeinsame Tochter mit 4 Jahren.

Das Jugendamt ist mit der Umsiedelung der beiden Söhne einverstanden, denn die Spannungen seien unerträglich und beide Kinder dadurch schon auffällig im Verhalten.

M. wurde in seinem 12. Lebensjahr erstmals bei Einbrüchen, die er mit älteren Freunden und seinem Bruder beging, ertappt. Das Jugendamt erwägt eine Heimeinweisung.

Nach einem neuerlichen Diebstahl in der Schule wird er in einem Jugendheim untergebracht.

Weil er mehrere Male von dort flüchtete und mit Freunden Alkohol trank, wurde er bereits als unverbesserlich, „renitent“ bezeichnet. Er musste bis zum Ende der Schulpflicht dort bleiben.

Danach wohnt er wieder bei der Großmutter, beginnt eine Hafnerlehre, die er nach einem halben Jahr abbricht, weil er Schmerzen in den Knien habe.

In dieser Zeit fällt er zum ersten Mal wegen Cannabiskonsums auf.

Er hat kurze Dienstverhältnisse als Hilfsarbeiter, ist aber die meiste Zeit arbeitslos.

Mit 16,5 Jahren wird er zum ersten Mal wegen Drogenmissbrauchs, -besitzes und -handels verurteilt: 6 Monate bedingt mit 3 Jahren Probezeit.

Er wird zu einem Arbeitstraining vermittelt. Da er aber einige Rückfälle hat, wird er wieder entlassen. Wenn er „clean“ sei, werde er wieder genommen.

Ein neuerliches Delikt in Zusammenhang mit Heroinkonsum bringt eine zusätzliche Verurteilung mit Anordnung von Bewährungshilfe.

M. beteuert dem Bewährungshelfer, dass er sicher nicht aufhören werde, solange sich die Welt so „beschissen“ gegenüber ihm verhalte...

Unsere Diagnose beschäftigt sich wieder mit der Interaktion zwischen M. und seiner Umgebung: Je mehr die Welt versucht, ihn „zurechtzubiegen“, desto weiter verkriecht sich M. in den Drogenkonsum. Ein eskalierender Kreislauf. Eine sinnvolle Intervention müsste einen Ausweg finden, wie man M. gewähren lassen könnte.

Tatsächlich war das in diesem Fall möglich:

Der Bewährungshelfer akzeptiert M.s Wunsch, Junkie zu bleiben und erklärt dem Klienten die Möglichkeit der Substitution. M. akzeptiert diese Möglichkeit und zieht vom Waldviertel nach Wien, wo er von der Bewährungshilfe zunächst Quartier, später eine günstige Wohnung vermittelt bekommt. Außerdem findet er Arbeit in einem sozialökonomischen Betrieb, der auf Menschen im Substitutionsprogramm spezialisiert ist.

AUSBLICK

Die von uns beschriebene Diagnose der Rückkoppelungsschleife ermöglicht dem/r HelferIn, sich ein Bild davon zu machen, was in Zusammenhang mit einem

KlientInnensystem „immer wieder passiert“ und damit, wie sich bestehende Probleme aufrecht erhalten oder steigern.

Unserer Ansicht nach muss eine Intervention diesen „Teufelskreis“ durchbrechen, wenn sie eine dauerhafte Veränderung bewirken soll.

Diese systemische Diagnose ersetzt nicht eine Analyse der vorhandenen Ressourcen und materiellen Mängel. Was sie hingegen liefert, ist ein Rahmen für die Gestaltung von Hilfsmaßnahmen. Denn häufig zeigt sich, dass Hilfen Teil des Interaktionsspieles (Teufelskreises) sind bzw. werden. Diese beheben dann eventuell einen momentan sichtbaren Mangel, sind aber längerfristig unwirksam und daher teuer.

LITERATUR

ASYS – Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision (2004): Geschichten aus der systemischen Praxis. Online unter: <http://www.asys.ac.at/praxisbeispiele/praxisbeispiele.htm> (download am 10.2.2008).

Cecchin, Gianfranco (1996): Wie sich Voreingenommenheiten von Therapeuten nutzen lassen. In: Keller, Thomas / Greve, Nils (Hrsg.): Systemische Praxis in der Psychiatrie. Bonn, 209–213.

Milowitz, Walter (2009): Teufelskreis und Lebensweg – systemisch Denken im sozialen Feld. 2. Auflage. Göttingen.

Kreatives Intervenieren

Renate Fischer

Mittagspause in einem türkischen Lokal. Walter und ich bestellen „sis kebab“, Lammspieß.

Die junge Kellnerin nickt. „Aber bitte einmal mit Pommes frites anstatt mit Reis.“

Seltsamer Weise scheint das die Kellnerin zu verwirren.

„Einmal Pommes frites?“ Sie klingt zögerlich. „Ja!“, nicken wir bekräftigend, „und die andere Portion mit Reis, bitte.“ Jetzt wirkt sie wieder erleichtert und fasst mit fester Stimme zusammen: „Einmal Pommes frites, einmal Reis!“ „Ja. Und dazu, wie gesagt: Lammspieß!“

„Lammspieß???“ Ratlosigkeit macht sich in ihrem Gesicht breit.

Und ich frage mich insgeheim, seit wann es so schwierig ist, in diesem türkischen Lokal Lammspieß mit Pommes bzw. Reis zu bestellen. Zugegeben, ich war schon länger nicht mehr hier. Aber im letzten Jahr hatten ähnliche Bestellungen noch reibungslos geklappt.

Bevor ich jedoch weiter über die Ursachen dieses eigenartigen Verhaltens der Kellnerin grübeln kann, hat sie sich wieder gefasst und nimmt die Getränkebestellung auf.

„Zu trinken?“

„Zweimal Obi gespritzt bitte!“

(Aufmerksame Leser können anhand dieser Bestellung bereits erkennen: Walter und ich schwingen heute auf der gleichen Wellenlänge: zweimal Obi gespritzt, zweimal Lammspieß. Wenn das kein gutes Zeichen ist. Es ist der zweite Tag des Seminars „kreatives Intervenieren“ und wir sind – erstmals - gemeinsam als Trainer und Co-Trainerin tätig. Einigkeit ist da eindeutig von Vorteil. Und tatsächlich klappte heute Vormittag auch alles ganz wunderbar. Wir sind äußerst zufrieden mit uns. Liegt das Geheimnis unseres guten Zusammenspiels vielleicht gar in der gemeinsamen Vorliebe für SisKebab und Obi gespritzt? Apropos Obi – auch mit dieser Bestellung scheint es Probleme zu geben.)

„Obüy wie??!!!“, fragt die Kellnerin nun nämlich ganz verzweifelt. Unser wunderbares Zusammenspiel scheint sie nicht zu beeindrucken. Was hat sie denn bloß, die gute Frau?

„A-P-F-E-L-S-A-F-T gespritzt!“ beteuern wir nochmals, geduldig und langsam und deutlich sprechend.

Die Kellnerin, verwirrt aber aufmerksam, hört zu, hält Stift und Bestellblock unschlüssig in der Hand, überlegt dann kurz, nickt unsicher und geht ab in Richtung Küche.

Hm. Seltsam. Wir sind uns nicht sicher, ob wir auch wirklich erhalten werden, was wir bestellt haben. Vor meinem geistigen Auge sehe ich uns sitzen vor einer großen Portion Reis und einer großen Portion Pommes. Ohne Lammspieß. Was aus dem Apfelsaft gespritzt werden wird, steht ebenfalls in den Sternen.

Diese eigenartige Sequenz erinnert mich allerdings sehr an unser Lehrgangsthema (Kreatives Intervenieren), ja sie erscheint mir sogar eine hervorragende Ergänzung unseres bisherigen Seminarprogrammes zu sein.

„Kreatives Intervenieren liegt immer jenseits des Vorhersehbaren, des Erwarteten!“, haben wir den KursteilnehmerInnen eben noch vermittelt. Et voila: hier haben wir unseren Satz in praktischer Umsetzung nun gleich mal selbst serviert bekommen, bzw. werden ihn wohl alsbald serviert bekommen in Form von Reis und Pommes ohne Irgendwas. Ganz unerwartet und unvorhersehbar! Ja, wer rechnet denn damit, dass eine Kellnerin die auf der hauseigenen Speiskarte angebotenen Speisen nicht kennt bzw. mit

Verstörung reagiert, wenn man dieselben bestellt? So gesehen war die ungewollte kreative Intervention der Kellnerin ein bravouröses Musterbeispiel. Damit fällt sie doch ganz eindeutig aus dem Rahmen des Gewohnten. Sorgt – so wie wir bei ihr – für Verunsicherung.

„Verunsicherung, Unbehagen, Nervosität ... alles Anzeichen dafür, dass man die Sicherheit des Alltäglichen hinter sich gelassen hat und einen Rahmen dafür schafft, um Neues, Kreatives auszuprobieren.“ Ja, genau, das haben wir behauptet, das war unser Slogan. Nicht, dass ich in diesem Augenblick unbedingt so versessen darauf wäre, eben dies auch in die Tat umzusetzen. Ich hab absolut keine Lust, hier etwas Neues, Kreatives auszuprobieren. Meine Nervosität und mein Unbehagen steigen mit dem Knurren des Magens. Mit hungrigem Bauch ist das Kreativ sein gar nicht so lustig, finde ich – und blicke ungeduldig in Richtung Küche.

Offenbar ist es eben nicht so, wie ich das manchmal gerne hätte: nämlich dass Situationen mit kreativem Potential zu jedem Zeitpunkt ungemein viel Spaß machen. Manchmal entsteht der kreative Ansatz rein aus der Not heraus und nicht aus Lust am Neu-Erfinden. Auch die Lehrgangsteilnehmer hatten ja bis jetzt nicht durchgehend nur die pure Freude mit unseren dargebotenen Übungen. Ein „Etwas“ zu basteln war noch eine der einfachsten Übungen, aber das selbige Etwas dann den anderen TeilnehmerInnen nonverbal vermitteln zu müssen, erschien manchen schon deutlich schwerer. Der Sprache beraubt scheinen Missverständnisse vorprogrammiert. „Bin schon neugierig, was du wirklich damit gemeint hast“ sagte da ein Teilnehmer zum anderen. Solche Behauptungen rufen allerdings unweigerlich Walter aufs Programm: „Das können Sie nicht wissen! Nicht einmal, wenn es Ihnen mitgeteilt würde!“, meinte er und stellte damit eine Behauptung in den Raum, die Murren und Widerspruch hervorrief. Denn man sollte doch meinen, dass sich mit der Sprache vieles an Missverständnissen aus den Weg räumen lässt, oder? Wenn mir mein Gegenüber endlich erklärt, was dieses von ihm gebastelte Gebilde für ihn darstellt – mit Worten erklärt, wohlgemerkt – dann kenne ich mich doch aus. Nur: womit kenne ich mich dann aus? Mit dem, was dieses Ding für ihn bedeutet? Oder schlicht und einfach damit, was seine Erklärung in mir auslöst? Weiß ich dann, was der Betreffende in seinem Etwas sieht oder kenne ich lediglich meine Assoziationen dazu? Eine strittige Angelegenheit im Lehrgang. Und auch nichts Neues im Alltagsleben.

Da sitze ich manchmal scheinbar stundenlang meinem Klienten gegenüber und erkläre und erkläre. Ich rede mir schier den Mund fusselig mit doch so einfachen Erklärungen, wie: „Wenn Sie mir diese und jene Unterlagen bringen, dann werde ich Ihnen helfen, diesen und jenen Antrag zu stellen!“ oder „Wenn Sie in diesem Monat ein Einkommen über 800,- Euro haben, dann besteht leider kein Anspruch auf Sozialhilfe!“ oder „Wenn Sie keine Teilbeträge bei Wien Energie einzahlen, dann müssen Sie damit rechnen, dass Gas und Strom abgesperrt wird!“.

Klare Sätze. Durch und durch logisch. Für mich. Und doch kommt es vor, dass bei meinem Gegenüber daraufhin mehr Verwirrung als Erleuchtung ins Gesicht geschrieben steht. Beim einen Ohr hinein, beim anderen Ohr hinaus, denke ich dann an stressigen Tagen entnervt und bemühe mich redlich, mit „mehr desselben“ das Chaos einzudämmen. Was – wie mir im Zustand geistiger Entspannung völlig klar wäre – nur in den seltensten Fällen funktioniert. In den meisten Situationen reitet man sich ja mit „mehr desselben“ nur noch mehr in das Missverstehen hinein. (Sie können das gerne in Paul Watzlawicks Buch „Anleitung zum Unglücklichsein“ nochmals in aller Ruhe nachschlagen) Bei zunehmender Gereiztheit, bei zunehmendem Hunger oder sonstigem Unbill, das

erleben wir doch (hoffentlich) alle mal, verblasst die Theorie gerne, die Abgeklärtheit sagt zum Abschied noch leise Servus und lässt einem mit seinen gereizten Emotionen im Trockenen sitzen. Toll. Ganz großartig. Super gemacht. So toll das Feld auch aufbereitet wäre für geniale oder weniger geniale kreative Interventionen – Verunsicherung, Verwirrung, Unbehagen... alles da, und trotzdem schnappt gerade auf diesem zum kreativen Säen bereiten Feld oft die Falle zu. Die hundertste Erklärung, Vorurteile, die sich gleich selbsterfüllend bestätigen, die eigene Brille, die wie angewachsen scheint, so als könnte ich mit jeder anderen keinen Zentimeter weit sehen... .

Da sitze ich nun und frage mich:

Warum um Himmels Willen will denn dieser Klient nicht und nicht verstehen? Oder:

Warum kapieren die Trainer nicht, dass eine Erklärung mit Worten doch um einiges punktgenauer wäre als diese nonverbalen Deutungen?

Und warum hat die Kellnerin mit so simplen Bestellungen ihre Schwierigkeiten?

Warum, warum, warum .. und schwupp die wupp, trotz all der Schulbildung, trotz der sozialen Grundhaltung, die die Akademien und Fachhochschulen uns mehr oder weniger mitgegeben haben, trotz Helfersyndrom und dem Anspruch alles verstehen und erklären zu wollen, regrediere ich in das Trotzalter und stampfe innerlich auf wie das Rumpelstilzchen.

Vielleicht passiert das ja nur mir: Situationen, in denen es nervt, das nicht der übliche, gewohnte, einfache Weg sang und klanglos zum erwünschten Erfolg führt. Situationen, die möglicherweise wie geschaffen wären für all die tollen Methoden der systemischen Interventionskiste, nur dass diese Situationen jetzt grad eben völlig ungelegen kommen. Jetzt grad soll bitte alles einfach und reibungslos so funktionieren wie immer. Keine Zeit für Scherze. Keine Lust auf Neues. Die Ohren sind auf taub gestellt, zudem befindet sich die systemische Wunderkiste im Augenblick völlig außer Sicht und der Schlüssel dazu ist auch irgendwo verlegt.

Was also ist zu tun? Was tun, wenn man in der Sackgasse feststeckt, wenn man sich im Kreise dreht, wenn man – mitunter auch noch unter Druck – eine geniale Idee haben sollte, aber keine findet.

Die Kellnerin versteht nicht, was ich bestelle. Warum auch immer. Ob ich will oder nicht, ich werde aus meinem gewohnten Aktionsmuster gerissen. Im Prinzip habe ich nun die Wahl: mich ärgern, mich beschweren, neugierig auf das Essen warten, in die Küche gehen und mir den Lammspieß selbst auf den Grill schmeißen...

Und auch die Lehrgangsteilnehmer haben die Wahl. Da wird das eben nonverbal dargestellte vom Gegenüber möglicherweise völlig verkannt. Was tun? Sich weiter an die nonverbale Regel halten? Still vor sich hinwimmern oder lieber wild gestikulieren? Schicksalsergeben abwarten? Sich auf neue Interpretationen freuen und überlegen, wie die ins eigene Leben passen könnten?

Und meine Klientengespräche? Ich kann nach einer Stunde fruchtloser Intervention völlig entnervt zu meinen Kolleginnen gehen und mich ausweinen. Ich kann nebenbei gleich mal mein Kündigungsschreiben aufsetzen. Ich kann meine verbalen Erklärungen stoppen und zu zeichnen beginnen. Mich im darstellenden Spiel üben. Oder Überlegungen anstellen, unter welchen Bedingungen ICH wohl so reagieren würde, wie der, der mir gegenüber sitzt.

Eigentlich gibt's da trotz der sprichwörtlichen Sackgasse ganz schön viele Wahlmöglichkeiten. Vorausgesetzt ich habe meinen Unmut erkannt, zur Kenntnis

genommen, und mich fürs erste mal damit ausgesöhnt, dass der gewohnte Weg gerade nicht fruchtet.

Vielleicht ist es ja ganz hilfreich, solche Situationen hinkünftig neu zu interpretieren, seine Sensoren in Richtung Verunsicherung, Unbehagen und Nervosität auszurichten und diese nicht mehr nur als Vorboten von miesem Karma zu sehen, sondern doch auch als Anzeichen für kommende kreative Schaffensprozesse. Eine systemische Umdeutung in ganz eigener Sache also. Das Gute im Schlechten erkennen. Die Herausforderung zur Chance - knurrend aber doch – zur Kenntnis nehmen und akzeptieren.

Und weil das manchmal leichter gesagt als getan ist, gibt's im systemischen Lehrgang von ASYS etliche Übungen, in denen genau das eingeübt wird: das Aushalten von möglichen Missverständnissen, von Ratlosigkeit und Unsicherheit, das bewusste Hineingehen in schwierige Situationen, das Üben des Perspektivenwechsels und die Möglichkeit, die Situation versuchsweise mal noch irrer zu machen. Möglichkeiten, ganz ungestraft mal Neues auszuprobieren und sich so Anregungen für den Alltag und die eigene Berufspraxis zu holen.

Und - nebenbei bemerkt und gleich als Werbung in eigener Sache – wer noch keine Möglichkeit hat, am nächsten Lehrgang teilzunehmen, bzw. wer bereits teilgenommen hat und/oder sich ganz einfach in dieses Thema vertiefen möchte – der ist hiermit herzlich eingeladen, sich bei Christian Reiningger oder mir an für ein knapp-daneben-SemiNarr anzumelden (knapp.daneben@gmx.at), das sich, wie Eingeweihte ja bereits wissen, auch genau mit dieser Thematik beschäftigt.

So, und nach dieser Werbeeinschaltung nun noch für alle neugierigen Freunde der türkischen Küche eine Antwort auf die Frage, wie es mit der Bestellung von Walter und mir weitergegangen ist.

Da ist die von uns offenbar so verstörte Kellnerin ja eben in der Küche verschwunden und hat uns in unserer Hungrigkeit und Ungewissheit sitzen gelassen.

Und schon erscheint sie wieder, gefolgt von einem weiteren Angestellten des Hauses. Der junger Türke neben ihr macht freundlich an unserem Tisch halt: „Verzeihung. Unsere Kellnerin ist heute den ersten Tag hier und hat nicht ganz verstanden, was Sie bestellen wollten. Wären Sie bitte so freundlich, Ihre Bestellung noch einmal zu wiederholen?“

Aber natürlich sind wir so freundlich. Erleichtert schiebe ich gedanklich den imaginären Teller voll Reis von mir und habe stattdessen wieder die gesamte Bestellung in all ihrer Reichhaltigkeit vor Augen: Fleisch UND Reis UND Getränk!

Auch Walter scheint erfreut und noch ehe ich etwas sagen kann, nützt er auch schon die sich bietende Gelegenheit, um – sicher ist sicher – unsere Bestellung diesmal gleich auf türkisch vorzunehmen. Er sucht nach den richtigen Worten und ich bin verblüfft. Seit wann spricht er denn türkisch? Für mich dreht sich die Szene nun um. Nun bin ich an der Reihe, verwirrt zu schauen. Was bestellt er denn da? Ich verstehe kein Wort. Auch der Kellner-Trainer und die Co-Kellnerin lauschen aufmerksam und konzentriert. Aber beruhigender Weise nicken sie im Gegensatz zu mir ab und zu. Und gehen dann sicheren Schrittes von der Bühne ab. Walter ist zufrieden. Und ich bin letztendlich nicht viel gescheiter als zuvor und hoffe, dass Walters Türkisch-Kenntnisse ausreichen, um in Bälde irgendetwas Essbares auf unseren Tisch zu zaubern. Der Kellner und die Kellnerin scheinen ihn jedenfalls verstanden zu haben. Was auch immer er bestellt hat, es muss in der Küche vorrätig sein, denn von dort dringt jetzt ganz eindeutig der Geruch gebratenen Lammfleisches an meine Nase. Und das stimmt doch schon wieder sehr zuversichtlich und lässt darauf schließen, dass die gute Zusammenarbeit von Trainer und Co-Trainerin auch für die restlichen Tage nicht gefährdet ist.

Was man gelesen haben muss...

Drum trockne meine Tränen

Von Marlene Weiss | © DIE ZEIT, 12.02.2009 Nr. 08

Die Bedeutung des Weinens für die Reinigung des Gemüts wird überschätzt. Wohltuend wirkt es nur, wenn ein Tröster dabei ist

Weinen allein hilft wenig. Wir brauchen jemanden, der uns tröstet

Es lüftet die Lungen, wäscht das Gesicht rein, stärkt die Augen und beruhigt das Gemüt«, so preist der Armenhausleiter Bumble in Charles Dickens' Roman Oliver Twist die Vorzüge des Weinens. Bis heute hält sich die Auffassung, dass Tränenausbrüche eine wohltuende Wirkung haben: Bloß nicht die Tränen unterdrücken, denn Weinen wirkt befreiend.

Doch das ist nur bedingt richtig, berichten Forscher in der Dezemberausgabe der Fachzeitschrift Journal of Social and Clinical Psychology. Wie sich die Tränenströme auf die Psyche auswirken, hängt stark von der jeweiligen Situation ab, in der sie vergossen werden. Die Psychologen Lauren Bylsma und Jonathan Rottenberg von der University of South Florida werteten zusammen mit Ad Vingerhoets von der niederländischen Universität Tilburg die Weinerlebnisse von rund 5000 Versuchspersonen aus.

Eine knappe Mehrheit der Probanden berichtete, sich nach dem Weinen besser als zuvor gefühlt zu haben, während zehn Prozent eine Verschlechterung ihres Zustands beklagten. Die Ursache für diese Effekte konnten die Forscher größtenteils auf die Reaktion des Umfelds zurückführen. So verbesserte das Weinen besonders dann die Stimmung, wenn eine zweite Person anwesend war und Trost spendete. Wer allein vor sich hin heulte, verspürte weniger Erleichterung. Das Weinen in größeren Gruppen hingegen wurde darüber hinaus oft als regelrecht unangenehm empfunden. Die entscheidende Erkenntnis ist daher für Koautor Ad Vingerhoets, dass sich Tränen vor allem durch ihre sozialen Aspekte positiv auswirken.

Diese Ergebnisse passen nicht zur Katharsistheorie des Weinens. Sie geht zurück auf den US-amerikanischen Biochemiker William Frey, der in den achtziger Jahren Tränen auf ihre chemische Zusammensetzung hin untersucht hatte. In den Tränen, welche die Probanden bei traurigen Filmen vergossen, stellte er fest, dass sie sich in Eiweiß- und Stresshormongehalt deutlich von profanen Tränen unterscheiden, wie sie zum Beispiel beim Zwiebelschneiden fließen. Seine Deutung, dass kräftige, durch tiefe Empfindungen hervorgerufene Tränenströme eine reinigende Wirkung haben, geistert noch heute durch die Literatur. Vingerhoets widerspricht: »Wenn Weinen die Stimmung hebt, ist das kein physiologischer Effekt.« Tränen seien vielmehr eher dann erleichternd, wenn ein Tröster sie trocken. Häufige Auslöser von Tränenattacken sind laut Vingerhoets übrigens Heimweh und Verliebtheit.

Quelle: <http://www.zeit.de/2009/08/N-Heulen> 13.02.2009, 15:40

Falsche Fährte

Zwischenmenschlicher Kontakt verleitet Säuglinge zu Irrtümern.

Ein klassisches Experiment der Entwicklungspsychologie muss offenbar neu interpretiert werden, wie eine Studie ungarischer Forscher ergab. Der Schweizer Kognitionsforscher Jean Piaget (1896-1980) hatte vor über 50 Jahren beobachtet, dass Babys ein verblüffender Irrtum unterläuft: Versteckt ein Versuchsleiter vor ihren Augen mehrfach einen Gegenstand unter einem Topf und lässt sie danach suchen, platziert das begehrte

Objekt dann jedoch unter einem zweiten Gefäß, so greifen die Kleinen trotzdem beharrlich nach dem ersten.

Der so genannte Perseverationsfehler unterlief auch den meisten der zehn Monate alten Kinder, die Jozsef Topal von der Akademie der Wissenschaften in Budapest wie in Piagets ursprünglichem Experiment testete. Dabei hielt die Versuchsleiterin Blickkontakt zu den Kindern und kommentierte alle ihre Aktionen.

Topal und Kollegen variierten nun jedoch in zwei weiteren Kindergruppen den Grad der sozialen Interaktion: Einmal saß die Versuchsleiterin den Säuglingen zwar nach wie vor gegenüber, sprach aber kein Wort und blickte zur Seite; in einer dritten Variante verbarg sie sich gleich ganz hinter einem Vorhang.

In allen drei Fällen versuchten jeweils 14 Säuglinge ihr Glück. Zunächst sollten sie mehrmals nach einem Spielzeug greifen, das gerade vor ihren Augen unter einem Gefäß verschwunden war. Sodann wiederholte sich die Prozedur - mit einem anderen Gefäß.

Ergebnis: Die kleinen Probanden sahen umso häufiger unter dem richtigen Töpfchen nach, je weniger Kontakt zur Versuchsleiterin bestand. In der klassischen Variante wandten sich noch 86 Prozent der Kleinen dem falschen Gefäß zu. War die Versuchsleiterin dagegen betont reserviert, lagen nur noch 43 Prozent von ihnen daneben. War gar kein menschliches Gegenüber mehr zu sehen, irrten lediglich 36 Prozent.

Offenbar verleitete also die soziale Interaktion die Kleinen zu dem Fehler. Topals Fazit: Je mehr man mit Kindern kommuniziert, desto stärker neigen sie dazu, das dabei erworbene Wissen zu verallgemeinern.

Der alte Piaget hatte den Perseverationsfehler noch ganz anders gedeutet: Ihm zufolge glaubten Babys, das jeweilige Objekt erscheine eben dort, wo sie nach ihm griffen - denn die Kleinen verstünden noch nicht, dass Gegenstände unabhängig vom eigenen Tun existierten. (cg)

Quelle: Science 321(5897), S. 1831-1834, 2008

Unordnung ist eine Seuche

Matthias Gräbner 21.11.2008

Die offensichtliche Verletzung einer sozialen Norm verleitet uns offenbar dazu, auch andere Regeln zu missachten. Mit sechs Experimenten liefern niederländische Forscher erstmals empirische Hinweise auf die Richtigkeit der [extern] Broken-Windows-Theorie.

Jetzt mal Hand aufs Herz: Angenommen, Sie kommen schwer bepackt aus dem Supermarkt. Unter dem Scheibenwischer finden Sie einen Zettel: "Sofort Bargeld - kaufe Ihr Auto", verspricht die Werbung. Stecken Sie den Wisch ordentlich in die Tasche - Sie wissen ja, Papier wirft man nicht so einfach auf den Fußboden? Oder lassen sie den Zettel einfach fallen - es wird Sie schon niemand dabei beobachten?

Wenn Sie sich für letztere Variante entscheiden und damit die soziale Norm "Du sollst deine Umgebung nicht vermüllen" brechen, sind Sie immerhin in guter Gesellschaft - in einem Versuch der drei niederländischen Forscher Kees Keizer, Siegwart Lindenberg und Linda Steg verfuhr etwa ein Drittel der sich unbeobachtet fühlenden Probanden so. Doch unter bestimmten Bedingungen verdoppelte sich dieser Anteil: Fast zwei von drei Personen ließen den Werbezettel fallen, wenn in der Umgebung offenbar andere Normen gebrochen wurden.

Das hatten die Wissenschaftler geschickt nachgestellt: Auf dem Parkplatz brachten sie unübersehbar das Schild "Bitte Einkaufswagen zurückbringen" an - und platzierten dann vier verlassene Wägelchen ebenso unübersehbar auf dem Gelände. Unter dem Einfluss

dieser offensichtlichen Unordnung verlor auch die soziale Norm der Müllvermeidung ihre Macht, wie die Forscher in der aktuellen Ausgabe des Wissenschaftsmagazins [extern] Science berichten.

Überzeugende Experimente

Dass schon kleinste Anzeichen von Normverstößen weitere - und schlimmere - nach sich ziehen, ist als Broken-Windows-Theorie bekannt, die von amerikanischen Sozialforschern 1982 geprägt wurde (siehe auch [local] Kreditkrise, Broken Windows und Kriminalität). Unter dem republikanischen Bürgermeister Rudolph Giuliani mündete sie in den 1990ern in die so genannte Zero-Tolerance-Politik der Polizei, die unter anderem selbst kleinste Verstöße verfolgte und tatsächlich zu einem deutlichen Rückgang der Verbrechensraten in New York führte.

Allerdings gibt es bis heute keine empirischen Belege, dass die Broken-Windows-Theorie tatsächlich die Verhältnisse korrekt beschreibt. Unordnung und Verbrechen könnten ebenso einer gemeinsamen Kausalität folgen, also von einem dritten Faktor (etwa Armut?) beeinflusst sein. Die Arbeit der niederländischen Forscher gibt der Theorie nun neue Nahrung - und wirklich sind die in Groningen durchgeführten Experimente überzeugend.

In einem Versuch brachten die Forscher zum Beispiel an einer Wand neben einem Fahrrad-Abstellplatz ein Schild "Graffiti verboten" an. Solange die Wand weiß blieb, warf nur ein Drittel der Radfahrer einen am Lenker angebrachten Werbeflyer achtlos weg - wurde die Wand allerdings mit Graffiti verziert, verdoppelte sich der Anteil der Saubären.

Auch gegen staatlich vorgegebene Normen richtete sich dieser Effekt. Dazu verstellten die Wissenschaftler den Eingang zu einem Parkhaus mit Hindernissen, die nur einen schmalen Durchgang ließen. Daneben platzierten sie Schilder, die "Durchgang verboten" und "Räder anschließen verboten" verhiessen. Solange tatsächlich keine Fahrräder an das Gitter gekettet waren, gehorchten drei Viertel der Probanden dem Verbotsschild. Wenn allerdings schon Räder am Gitter befestigt waren, ließ sich nur noch eine von fünf Personen von dem Verbot beeindrucken.

Lässt sich der Effekt auch auf Kleinkriminalität übertragen?

"Du sollst nicht stehlen" gehört ja nicht nur zu den von den meisten Menschen akzeptierten Normen, sondern ist auch vom Strafgesetzbuch vorgegeben. Das niederländische Forscherteam bediente sich eines Briefkastens, um Passanten zum Stehlen zu verführen. Die Wissenschaftler platzierten einen Brief derart am Einwurfschlitz, dass der in dem Umschlag befindliche Fünf-Euro-Schein klar erkennbar war. Solange Briefkasten und Umgebung sauber und ordentlich erschienen, klaute nur jeder achte Passant den Brief samt Geldschein. Waren aber der Postkasten mit Graffiti bedeckt oder die Umgebung verdeckt, dann ließ sich jeder vierte zu einem Diebstahl hinreißen. Dabei wäre es stets ein leichtes gewesen, den Brief komplett in den Kasten zu befördern.

Die Erklärung der Forscher: In uns wirken anscheinend mehrere Motivationsstränge gleichzeitig. Eines der Motive besteht darin, sich sozial angepasst zu verhalten. Ein anderes liegt darin, sich in diesem Moment besser zu fühlen, und ein drittes besteht darin, die eigenen Ressourcen zu mehren. Wenn nun die Umgebung verrät, dass andere Menschen ihr Angepasstheits-Motiv missachten, dann sinkt dessen Bedeutung - und die anderen Motive treten in den Vordergrund.

Quelle: <http://www.heise.de/tp/r4/artikel/29/29185/1.html> 22.11.08, 10:00

Termine

- 11.-14.03.09 **Supervision und ihr soziales Feld - Kontext Organisation / Institution 1**
Seminar des ASYS-Lehrganges an der VHS Ottakring – mit M. Judy und K. Fraunbaum
http://www.asys.ac.at/fortbildung/inhalte_termine.htm
- 27.-28.03.09 **Supervision und ihr soziales Feld - Theorie und Theorien 1**
Seminar des ASYS-Lehrganges an der VHS Ottakring – mit M. Judy
http://www.asys.ac.at/fortbildung/inhalte_termine.htm
- 24.04.09 **Systemische Strukturen aufstellen. Eine Radikalisierung der systemischen Idee.**
Tagung und Workshop mit Dr. Holm von Egidy, München
http://www.dgssa.de/pdf/tagung_24-04-09_potsdam.pdf
- 07.-09.05.09 **Teamentwicklung mit Schwerpunkt Diversity-Lernen** - Seminar des Lehrgangs "Systemisches Managing Diversity an der VHS Ottakring mit G. Hartmann
<http://www.gender-diversity.net>
- 09.-10.05.09 **Lehrtrainertreffen** des ASYS in Echsenbach
- 14.5.09 19:00 **Diskussionsrunde zum Thema: „Sollen wir wieder wissen, wo's langgeht? Der Umgang mit ExpertInnenwissen in der systemischen Therapie“** Diskussionsrunde am Jour fixe der ÖAS:
<http://www.oegas.at/wien.htm>
- 20.-23.05.09 **Was tun? – Methodik 1/2**
Seminar des ASYS-Lehrganges an der VHS Ottakring – mit W. Milowiz und R. Fischer
http://www.asys.ac.at/fortbildung/inhalte_termine.htm
- 13.07.2009 Beginn des **Masterstudienganges „Systemische Sozialarbeit“** in Merseburg
<http://www.sysoma.de>
- 10.09.-
12.09.2009 **Was tun, wenn...? - Konflikte, Fallen und andere Stichworte**
Seminar des ASYS-Lehrganges an der VHS Ottakring – mit B. Lehr und CotrainerIn
http://www.asys.ac.at/fortbildung/inhalte_termine.htm
- 25.09.-
26.09.2009 **Supervision und ihr soziales Feld - Theorie und Theorien 2**
Seminar des ASYS-Lehrganges an der VHS Ottakring – mit B. Lehr und CotrainerIn
http://www.asys.ac.at/fortbildung/inhalte_termine.htm



systemische-sozialarbeit masterstudiengang

HOME
HOCHSCHULE
MERSEBURG**
University of
Applied Sciences

FACHBEREICH
SOZIALE ARBEIT,
MEDIEEN, KULTUR

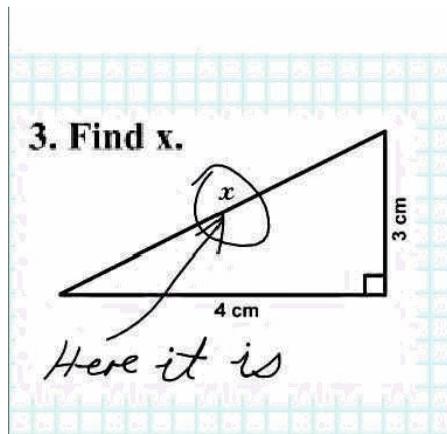
Masterstudiengang ›

Systemische Sozialarbeit ›

Fachtagung ›

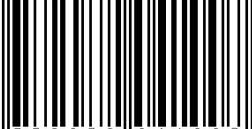
<http://www.sysoma.de/>

siehe auch Seite 7 dieses Heftes!



Kreative Lösungen für die Schule Bsp. 1 (Quelle unbekannt)

ISSN 2072-0416



9 772072 041607