

# Interkulturelle Systemische Beratung

Theoretische Konzepte – praktische Vorgehensweisen

Josef Heck, Dipl.-Psych., Dipl.-Theol.

 - Zentrum für Systemische Therapie, Supervision und Beratung, München  
[heck@istob-zentrum.de](mailto:heck@istob-zentrum.de) • [www.istob-zentrum.de](http://www.istob-zentrum.de)

Hochschule für Philosophie SJ  
Psychologie und Erwachsenenpädagogik  
Seminar 48  
SS 2016

# Inhalte

■	Literatur .....	3
■	Begriff: Kultur .....	5
■	Theoretische Grundlagen .....	7
■	Kontextklärung zu Beginn und Auftragsklärung .....	15
■	Lösungsfokussierung .....	25
■	Mustererkennung .....	30
■	Hypothesenbildung .....	32
■	Systemisches Fragen .....	36
■	Konflikt-Lösungs-Modell .....	37
■	Reflektierendes Team .....	42

# Literatur

- T. Anderson (1990): Das reflektierende Team. Verlag modernes Lernen, Dortmund.
- D. Baecker (200): Wozu Systeme. Kadmos, Berlin.
- G. G. Bamberger (2015<sup>5</sup>): Lösungsorientierte Beratung. Beltz, Weinheim.
- H. Brunner, J. Heck (August 2016): Triff eine Entscheidung! Das Arbeitsbuch zum Konflikt-Lösungs-Modell in Beratung, Mediation und Therapie. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- P. Fuchs (2015): Das Sinnsystem. Prospekt einer sehr allgemeinen Theorie. Velbrück, Weilerswist.
- S. de Shazer (1989): Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie. Carl-Auer, Heidelberg.
- S. de Shazer, Y. Dolan (2008): Mehr als ein Wunder. Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. Carl-Auer, Heidelberg.
- T. Hegemann, C. Österreich (2009): Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie. Carl-Auer, Heidelberg.
- R. Klein, A. Kannicht (2007): Einführung in die Praxis der systemischen Therapie und Beratung. Heidelberg, Carl-Auer.
- N. Luhmann (1985): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp, Frankfurt.
- N. Luhmann (2004): Einführung in die Systemtheorie. Carl-Auer, Heidelberg.
- M. Prior (2006): Beratung und Therapie optimal vorbereiten. Heidelberg. Carl-Auer.
- A. v. Schlippe, J. Schweitzer (2012): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht.
- G. Schmidt (2004): Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Heidelberg, Carl-Auer.
- R. Schwing, A. Fryszer (2009): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

# Literatur

- M. Selvini-Palazzoli, L. Boscolo, G. Cecchin, G. Prata (1981): Hypothesieren, Zirkularität, Neutralität: drei Richtlinien für den Leiter der Sitzung. *Familiendynamik*, 6, 123-139.
- F. B. Simon (2007): Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. Carl-Auer, Heidelberg.
- F. B. Simon, H. Stierlin: (1984): Die Sprache der Familientherapie. Ein Vokabular. Klett-Cotta, Stuttgart.
- J. L. Walter, J. E. Peller (1995): Lösungs-orientierte Kurztherapie. Ein Lehr- und Lernbuch. Verlag modernes Lernen, Dortmund.

# Begriff: Kultur

Brockhaus, 2002

Gesamtheit der typischen Lebensformen größerer Menschengruppen einschließlich ihrer geistigen Aktivitäten, besonders der **Werteinstellungen**. **Kultur** gilt im weitesten Sinn als Inbegriff für all das, was der Mensch geschaffen hat, im Unterschied zum **Naturgegebenen**. Im engeren Sinn bezeichnet Kultur alle Bereiche der menschlichen Bildung im Umkreis von Erkenntnis, Wissensvermittlung, ethischen und ästhetischen Bedürfnissen. Kultur wird auch bedeutungsgleich mit **Kultiviertheit** verwendet, z.B. im Hinblick auf die zwischenmenschliche Kommunikation [Gesprächs-, Konflikt-, Streitkultur].

# Begriff: Kultur

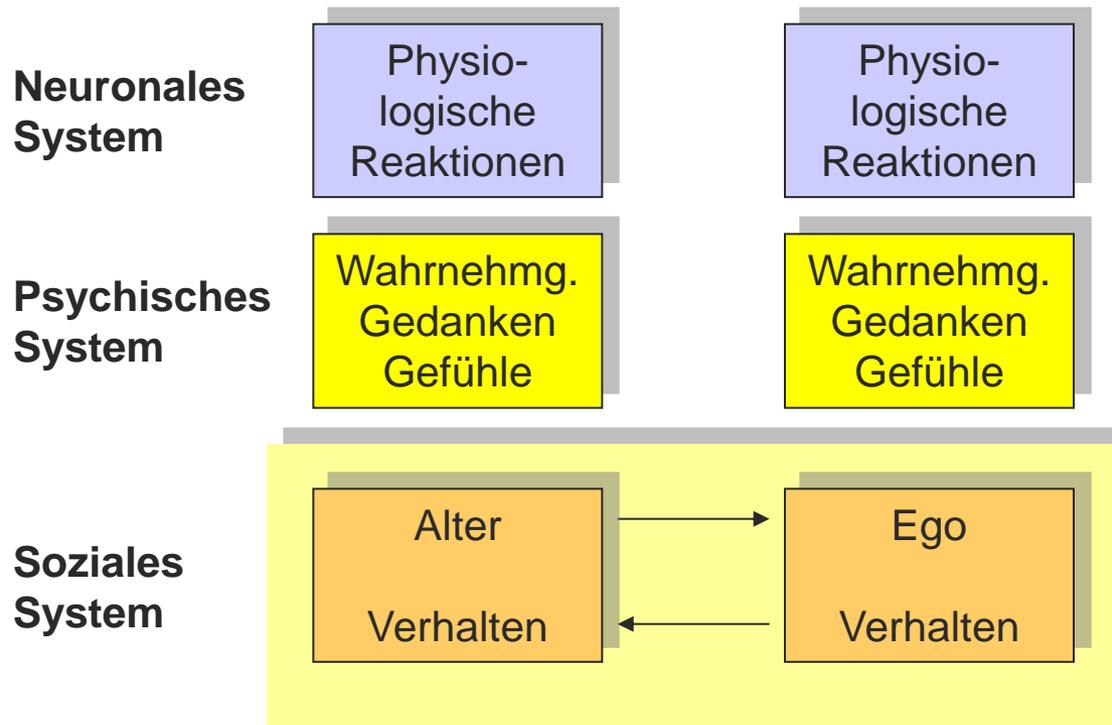
Luhmann, 1985, 224

Die Themen werden nicht jeweils fallweise neu geschaffen, sind aber andererseits auch nicht durch die Sprache, etwa als Wortschatz, in ausreichender Prägnanz vorgegeben (denn die Sprache behandelt alle Worte gleich und disponiert noch nicht über die Themafähigkeit in kommunikativen Prozessen). Es wird demnach ein dazwischenliegendes, Interaktion und Sprache vermittelndes Erfordernis geben - eine Art **Vorrat möglicher Themen**, die für rasche und rasch verständliche Aufnahme in konkreten kommunikativen Prozessen zur Verfügung stehen. Wir nennen diesen Themenvorrat **Kultur** und, wenn er eigens für Kommunikationsprozesse aufbewahrt wird, **Semantik**. Ernsthaftige, bewahrenswerte Semantik ist mithin ein Teil der Kultur, nämlich das, was uns die Begriffs- und Ideengeschichte überliefert. Kultur ist kein notwendig normativer Sinngehalt, wohl aber eine Sinnfestlegung [...], die es ermöglicht, in themenbezogener Kommunikation passende und nichtpassende Beiträge [...] zu unterscheiden.

# Wir beobachten ...

- **Realität** als Ergebnis von **Beobachtung**, das heißt, von **Unterscheidungen**, die ein Beobachter [= System] trifft / benutzt.
- In diesem Sinne wird Realität nicht abgebildet, sondern **konstruiert**.
- Gibt es viele Beobachter und Beobachtungen, in denen unterschiedliche Unterscheidungen aktualisiert und somit **unterschiedliche Realitäten** konstruiert werden, wird die Frage nach **der** Wahrheit, nach **der** gültigen Realität obsolet.
- Entscheidend ist nicht die Frage: **Was** ist die Wahrheit, die Realität – sondern: **Wie wird Wirklichkeit konstruiert**.
- **Beobachter beobachten [andere] Beobachter, wie sie beobachten**, welche **Unterscheidungen** sie benutzen, **wie** sie ihre Welt konstruieren – und **wie** sie in ihrer Welt handeln.
- Dies nennen wir mit Niklas Luhmann (2004) **Beobachtung zweiter Ordnung**.
- Sie bildet die **Grundlage systemischer Praxis**.

# Wir unterscheiden ...



**Problematische** und **lösungsrelevante** Wahrnehmungs-, Denk-, Fühl- und Verhaltensweisen in **Vergangenheit Gegenwart** und **Zukunft**

## [ ... Systemtypen ]

- Systemtheorie und systemisch-konstruktivistisch-orientierte Beobachter fokussieren auf Strukturen und Prozesse von **drei miteinander zusammenhängenden Systemen**:
  - neuronales bzw. körperliches** System [gelebtes Leben]
  - psychisches** System [erlebtes Leben]
  - soziales** System [erzähltes Leben]
- Nach Niklas Luhmann (2004) handelt es sich jeweils um selbstreferentiell operierende, operational geschlossene Systeme, die **füreinander Umwelten** darstellen, die aber **ohne einander nicht möglich** wären.
- Die Systeme werden als strukturell gekoppelt betrachtet und zueinander im Verhältnis einer ‚**konditionierten Triproduktion**‘ (Peter Fuchs, 2015) stehend, das heißt: als sich wechselseitig ermöglichend, sich reziprok durch einander hervorbringend.
- Veränderungen auf jeder dieser Systemebenen vermögen Veränderungen auf jeder anderen Ebene **anzuregen**, aber nicht zu determinieren.
- Ob Strukturen und Prozessen auf diesen Ebenen **Krankheits- oder Problemwert** beigemessen und zugesprochen wird, **ist Ergebnis von Beobachtung**, sozialer Aushandlung, Bewertung, Sinnzuschreibung.

# Wir beraten ...

indem wir Klienten als Beobachter **beobachten**, **wie** sie ihre Wirklichkeit konstruieren, dadurch dass wir sie **fragen** nach:

- **Anliegen** und **Aufträgen**
- den von ihnen genannten **Problemen** in ihren relevanten räumlichen, zeitlichen und sozialen Dimensionen / Kontexten, der Art und Weise ihrer **Aufrechterhaltung**, das heißt wir fragen nach:
  - **Gedanken, Gefühlen** und **physiologischen Mustern**,
  - **Sinn- und Bedeutungszusammenhängen**
  - **Verhaltens- und Interaktionszusammenhängen bzw . Muster**
  - in **umfassenderen** sozialen, kulturellen, religiösen, politischen und wirtschaftlichen **Kontexten / Umwelten**
- **Ausnahmen** vom Problem
- **Lösungen** und **Ressourcen**
- **Hindernissen** für Lösungen
- **Konflikten** zwischen Lösungen und Hindernissen

Wir **re-/konstruieren** mit den Klienten problemstabilisierende bio-psycho-soziale Muster und **konstruieren** mit ihnen Lösungsmuster und Möglichkeiten der Unterbrechung problemstabilisierender Muster.

# Wir nehmen systemische Haltungen ein:

- **Respekt** vor der Selbstorganisation, den Kompetenzen und der Selbstverantwortung der Klienten.
- **Ressourcen- und Lösungsorientierung.**
- **Konflikt-Lösungs-Orientierung.**
- Probleme werden nicht als Defizite betrachtet, sondern als **Resultate von Lösungsversuchen.**
- Die KlientInnen sind die **ExpertInnen für die Lösungen**, die BeraterInnen die **ExpertInnen für die Gestaltung der Konflikt-Lösungs-Prozesse.**
- Es geht nicht um Inhalte, um die Wahrheit, sondern um das **Prozess-Management von Sichtweisen.**
- **Neugierde.**
- Es geht immer auch um die Entwicklung der **BeraterIn-Persönlichkeit:** Methodenvielfalt entsprechend des jeweiligen Tätigkeitsfeldes.

# Was verändert sich?

- **Beratung als Beobachtung 2. Ordnung** bedeutet: die **Wiedereinführung der Beobachtung in die Beobachtung**. Dadurch ändert sich alles:
- **Sichtweisen** und Unterscheidungen [Beobachtungen]
- **Bedeutungsgebungen** [Sinnzuschreibungen]
- **Soziale Verhaltensweisen**
- **Physiologische / biologische Muster**

# Definition: Systemische Beratung / Therapie

Klein, Kannicht, 2007, 23

- „Der Kern systemtherapeutischer Arbeit [resp. Systemischer Beratung] kann mit der Schwellenphase eines Übergangsrituals verglichen werden. Therapie und Beratung stellt Klienten einen Rahmen zur Verfügung, in dem durch die Einnahme einer **[Beobachtungs]Perspektive** vor dem Hintergrund der individuellen biographischen Entwicklung **neue und andere** Erlebens-, Erfahrungs- und Handlungsmöglichkeiten durchgespielt und **alternative und passendere** Erlebensspielräume eröffnet werden können.
- Kurz: **Andere Geschichten** können erzählt, erlebt und gelebt werden“.

# Modelle systemischen Arbeitens

## Lösungsfokussiertes Vorgehen

- Überweisungskontext
- Auftragsklärung
- Konstruktion von Lösungen
- Ausnahmen vom Problem
- Konstruktion von hypothetischen Lösungen / Wunderfrage
- Erste kleine Schritte
- Kommentar, Hausaufgaben / Experimente

## Konflikt-Lösungs-Modell

- Überweisungskontext
- Re-/Konstruktion der Problem-Muster
- Auftragsklärung
- Konstruktion von [Zwischen]Lösungen
- Re-/Konstruktion der Hindernisse
- Re-/Konstruktion der Konflikte
- Ausnahmen vom Konflikt
- Konstruktion neuer Konflikt-Lösungen
- Erste Schritte
- Kommentar, Hausaufgaben / Experimente

# Kontextklärung zu Beginn und Auftragsklärung

- Es ist unwahrscheinlich, dass die Beteiligten an einem Problem- bzw. Konflikt-Lösungs-System – Klienten, Therapeut / Berater, Überweiser, andere Helfersysteme, Institution – dieselben Interessen und miteinander kompatible Strategien verfolgen.
- **Gute Kooperation** der an einem Konflikt-Lösungs-System Beteiligten ist aber andererseits die wichtigste Voraussetzung, soll es zu Lösungen von Problemen bzw. Konflikten kommen.
- Diese Kooperation mit den Betroffenen wird erleichtert, wenn man sorgsam erkundet und aktiv reflektiert, wo die Interessenslage der Beteiligten auseinander geht und erst nach **Klärung dieser Unterschiede** Kooperationsvereinbarungen trifft.

# Ziel der Kontext- und Auftragsklärung

- **Kooperation herstellen** durch Erarbeitung einer klaren **Zieldefinition**, d.h. herausarbeiten, was der Klient für sich und / oder aus systemischen Gründen für die Andern tun will.
- Kooperation kommt nur dann nicht zustande, wenn keine klare Zieldefinition hergestellt wird.
- **Kontextklärung zu Beginn** der Beratung / Therapie und **Auftragsklärung** stellen unterschiedliche methodische Vorgehensweisen dar, die auf unterschiedliche Sachverhalte fokussieren.

# Fragen zur Kontext- und Auftragsklärung

- Wer .....
- will
- was .....
- von wem .....
- wie oft .....
- wie lange .....
- wann .....
- wozu ..... ?

# Kontextklärung zu Beginn – Blick zurück

Die **Kontextklärung** zu Beginn der Beratungs- / Therapieprozesses beinhaltet Fragen:

- zum **Anlass** und zum **Motiv** der Kontaktaufnahme: Warum gerade jetzt Beratung?
- zum **Überweiser**
- zu anderen **Helfern** bzw. Hilfeinstitutionen
- zu den **Beziehungen** zwischen den Helfersystemen
- zur **Institution**, in der der Therapeut / Berater arbeitet
- zu den **Vorerfahrungen** der Klienten mit Therapie und Beratung

# Auftragsklärung – Blick nach vorn Zielbestimmung und Rollenklärung

**Auftragsklärung** beinhaltet Fragen:

- zu den **Zielen** von Therapie / Beratung:  
Welche Ziele wollen Sie erreichen?  
Woran werden Sie merken, dass die Therapie / Beratung für Sie hilfreich war?  
Wer würde es noch merken?  
Was machen Sie dann anders?
- zur **Rolle des Therapeuten / Beraters**:  
Welche Rolle und Aufgabe soll dabei dem Therapeuten / Berater zukommen?
- zur **Überprüfung der Stimmigkeit** der Vorstellungen von Klienten und Therapeuten / Berater.

# Beziehungstypen

de Shazer, 1989, 101ff.

- Drei verschiedene Typen von Klient- Berater-**Beziehungen**:  
Klagende – Besucher - Kunden.
- Diese kategorisieren das Wesen der **Interaktion** zwischen KlientInnen und BeraterInnen.
- Die Beziehungen sind dynamisch, flüssig, können ineinander übergehen. Aus einem Besucher kann einmal ein Therapie-Kunde werden.
- Das Behandlungsziel und der Weg zur Lösung ist von der jeweiligen Beziehung abhängig.
- Bei der Therapie / Beratung von mehreren Personen [Paare, Familien] können verschiedene Beziehungen gegeben sein, was mitunter "Zwickmühlen" beim Berater auslösen kann.

# Beziehungstyp: Klagende

- Therapeut / Berater und Klient identifizieren im Verlauf einer Sitzung gemeinsam eine Beschwerde oder ein Behandlungsziel, definieren aber nicht die konkreten Schritte, die der Klient machen muss, um zu einer Lösung zu gelangen.
- Diese Klienten sehen sich nicht als Teil der Lösung, sondern glauben, dass sich andere ändern müssen, damit das Problem gelöst werden kann.
- Die Aufgabe des Therapeuten / Beraters besteht darin, gemeinsam mit dem Klienten eine Perspektive zu entwickeln, die zu einer Lösung führen kann.

# Beziehungstyp: Besucher

- Am Ende der Sitzung kann von Klient und Therapeut / Berater weder eine Beschwerde, noch ein Ziel gefunden werden, an dem sie gemeinsam arbeiten könnten.
- Der Klient zeigt entweder, dass es kein Problem gibt, das der Behandlung bedarf, oder dass jemand anderer das Problem „hat“.
- Der Klient sieht keinen Grund, sich zu ändern, oder – noch weniger – in Therapie / Beratung zu gehen.
- Der Therapeut / Berater stimmt zu, dass es wahrscheinlich kein Problem gibt, das Therapie / Beratung erfordert, bleibt aber bereit, bei der Entscheidung zu helfen, ob es vielleicht etwas anderes gibt, woran der Klient arbeiten, oder vielleicht auch nur mitteilen möchte.

# Beziehungstyp: Kunden

- Klient und Therapeut / Berater erkennen während oder am Ende einer Sitzung gemeinsam eine Beschwerde oder ein Behandlungsziel.
- Der Klient macht deutlich, dass er sich als Teil der Lösung sieht.
- Er ist bereit, aktiv zur Auflösung des Problems beizutragen.
- Der Berater seinerseits erklärt sich bereit, mit dem Klienten zusammen an der Klage oder an dem Ziel, das sie gemeinsam erkannt haben, zu arbeiten.
- Er glaubt, dass er die notwendigen Fähigkeiten hat, den Klienten zu begleiten, so dass dieser eine Lösung finden bzw. sein Ziel erreichen kann.

# Zwangs-Klienten / -Patienten

- Sie werden gegen ihren Willen vom Gericht zum Beispiel in der Psychiatrie festgehalten, oder haben eine gerichtliche Auflage, Therapie und Beratung aufsuchen zu müssen.
- Psychiatrische Zwangspatienten haben vor allem den Wunsch, möglichst bald entlassen zu werden.
- Es bestehen in der Regel Vertrauensvorbehalte zwischen diesen Patienten und den Klinikmitarbeitern, die wichtige Elemente produktiver Verhandlungen zum Beispiel über vertrauensbildende Maßnahmen werden könnten.

# Leitsätze lösungsfokussierten Arbeitens – 1

vgl.: Walter, Peller, 1995, 53f., de Shazer, Dolan, 2008, 22ff.,  
Bamberger, 2015, 58ff.

- **Das, was funktioniert, sollte man häufiger tun.**
- Wenn etwas nicht funktioniert, sollte man etwas anderes probieren.
- Die Lösung hängt nicht zwangsläufig mit dem Problem direkt zusammen: Was ist **anderes**, wenn das Problem gelöst ist? [Arbeit mit einem rückwärts gewandten Blick, um das beschriebene Ziel zu erreichen].
- Eine **Ausrichtung auf das Positive**, auf die Lösung und auf die Zukunft erleichtert eine Veränderung in die gewünschte Richtung. Deshalb soll man sich auf lösungs-orientiertes und nicht auf problem-orientiertes Sprechen konzentrieren.
- Zu jedem Problem gibt es **Ausnahmen**. Diese können aufgefunden oder auch erfunden und zur Konstruktion von Lösungen benutzt werden.
- Therapie ist dazu da, jene **natürlich auftretenden Veränderungen** als solche zu erkennen und sie für das Zustandebringen einer Lösung nutzbar zu machen.
- **Kleine Änderungen** führen zu größeren Änderungen.
- Das zentrale organisierende Prinzip: **Kooperation**.

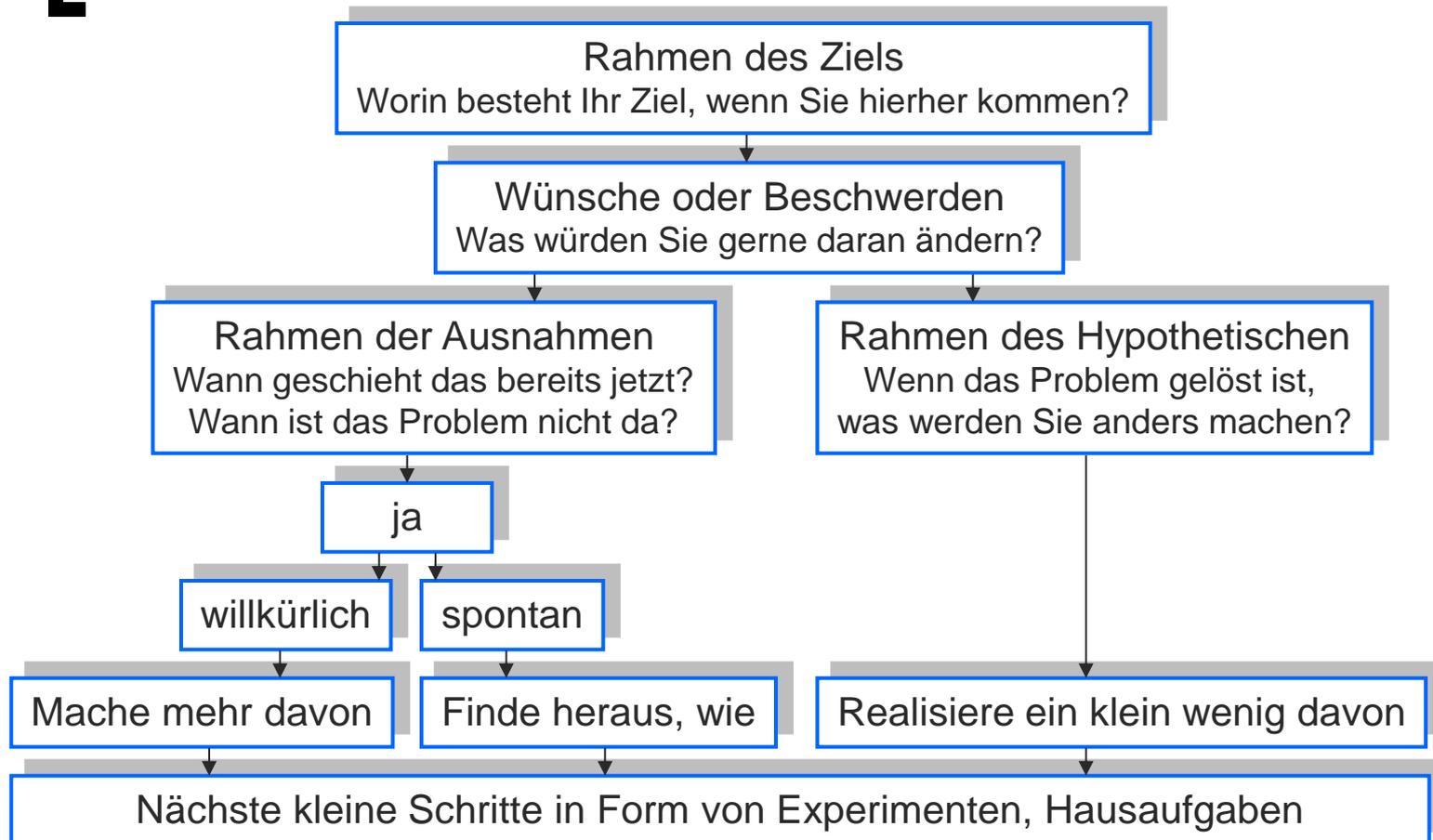
# Leitsätze lösungsfokussierten Arbeitens – 2

vgl.: Walter, Peller, 1995, 53f., de Shazer, Dolan, 2008, 22ff.,  
Bamberger, 2015, 58ff.

- **Fähigkeiten** werden hervorgehoben, nicht Defizite. Aufmerksamkeit weg von Pathologie, hin zur Gesundheit [vgl.: A. Antonovskys Konzept der „Salutogenese“].
- **Nutzbar machen** [utilisieren], was bei den Klienten schon vorhanden ist: Ressourcen, Fertigkeiten, Wissen, Überzeugungen, Motivation, Verhalten, Symptome, soziales Netzwerk, Umstände.
- Die **Verantwortung für Veränderung** liegt nicht auf Seite der BeraterInnen / TherapeutInnen, sondern auf Seiten der KlientInnen. KlientInnen sind die Experten für das, was sie ändern, und um zu bestimmen, woran sie arbeiten wollen.
- Die **Zukunft** ist sowohl etwas Geschaffenes, als auch etwas Verhandelbares. Zukunft als ein Ort der Hoffnung.

# Lösungswege

Walter, Peller, 1995, 86, 110



# Das Profil des lösungsorientierten Beraters

Bamberger, 2015, 69

Die **Merkmale**, die für einen lösungsorientierten Berater kennzeichnend sind und sein **Selbstkonzept** sowie seine **Interaktion** mit einem Klienten bestimmen, lassen sich in folgendem Profil zusammenfassen:

## Ein lösungsorientierter Berater

- unterstützt Zukunftsvisionen
- verstärkt Möglichkeitssinn
- aktiviert Ressourcen
- realisiert Kooperation
- ermutigt zum ersten Schritt
- bewundert Autonomie
- sorgt gut für sich selbst

Vielleicht sollte auch erwähnt werden, was der lösungsorientierte Berater nicht ist bzw. nicht zu sein braucht: Der Umstand, dass das Problem für den Beratungsprozess keine explizite Rolle spielt, macht ein extensives Spezialwissen über die Entstehung von Problemen entbehrlich.

# Kriterien wohldefinierter Ziele

Walter, Peller, 1995, 82

Eigenschaft	Schlüsselwort	Musterfrage
bedeutsam	was	" <b>Was</b> möchten Sie erreichen ?"
positiv	stattdessen	"Was werden Sie <b>stattdessen</b> tun ?"
prozesshaft	wie	" <b>Wie</b> machen Sie das dann genau ?"
hier und jetzt	verhalten/machen (Präsensform)	"Was <b>machen</b> Sie dann genau ?"
so spezifisch wie möglich	genau/im einzelnen	"Wie machen Sie das dann <b>genau</b> ?"
klein	der nächste kleine Schritt	"Was ist <b>der nächste kleine Schritt</b> ?"
im Kontrollbereich der KlientIn	Sie	"Was werden <b>Sie</b> dann tun ?"
in der Sprache der KlientIn	Worte der KlientIn verwenden	

# Mustererkennung = Musterkonstruktion

Biologisches System

**Operationen:**

Biochemische  
Reaktionen

**Muster:**

Neuronale  
Erregungsmuster,  
„Bahnungen“

Psychisches System

**Operationen:**

Kognition, Emotion

**Muster:**

Kognitiv-affektive  
Muster

Soziales System

**Operationen:**

Kommunikationen,  
Verhalten

**Muster:**

Interaktionsmuster,  
z.B. symmetrische bzw.  
komplementäre  
Verhaltensmuster

# Mustererkennung = Musterkonstruktion

- Muster werden betrachtet als **Resultate von Beobachtungs- und Konstruktionsprozessen** eines Beobachters, der einen **regelmäßigen** Ablauf oder Zusammenhang von Ereignissen **re-/konstruiert**.
- Der Begriff steht für eine **funktionelle Ganzheit**, deren einzelnen Aspekte sich voneinander **unterscheiden** lassen (F.B. Simon, H. Stierlin, 1984, 245).
- Einzelne Aspekte des Musters werden vom Beobachter, der Unterscheidungen trifft, **differenziert** wahrgenommen und zugleich **ganzheitlich erfasst** und zu einer Gestalt **verbunden**.
- Der Begriff lässt sich von anderen Begriffen wie **Gestalt** und **Struktur** nicht eindeutig abgrenzen.
- G. Bateson zufolge denken wir mit Hilfe von „Mustern, die [etwas] verbinden“ (Geist und Natur, 1979). Bateson betrachtet „geistige Prozesse“ wesentlich als **Bildungen** von Mustern. Dabei handelt es sich nicht um statische Muster, sondern um „Muster in der Zeit“, die sich koevolutiv entwickeln und verändern.
- In Beratung und Therapie beobachten wir **statisch wirkende** Muster, die aber **aktiv handelnd** bzw. **dynamisch aufrechterhalten** werden, deshalb auch als **veränderbar** betrachtet werden.

# Hypothetisieren – Hypothesenbildung

Selvini Palazzoli, Boscolo, Cecchin, Prata, 1981, 127ff.

- **Hypothetisieren** bedeutet das permanente Bilden von **Annahmen** und **Sichtweisen** über alle im Beratungs- und Therapieprozess relevanten **Muster**: zirkuläre Verhaltenszusammenhänge, Bedeutungszusammenhänge – innerhalb des Klientensystems, zwischen Klientensystem und Beraterin bzw. Therapeut – bezüglich Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.
- M. Selvini-Palazzoli, L. Boscolo, G. Cecchin und G. Prata (1981) verstehen unter **Hypothetisieren** "das Aufstellen einer **Hypothese** [Hervorhebung] durch den Therapeuten aufgrund der ihm von der Familie, die er interviewt, zur Verfügung stehenden **Informationen**. Die Hypothese dient ihm sowohl als **Ausgangspunkt** für seine Untersuchung wie auch, unter Zuhilfenahme spezifischer Methoden und Techniken, zur **Überprüfung** ihrer eigenen Gültigkeit. [...] Die Funktion der Hypothese ist deshalb im wesentlichen die eines **Wegweisers zu neuen Informationen** [über Beziehungen], die entweder zu ihrer Bestätigung, Verwerfung oder Umformulierung führen".

# Ganz konkret bedeutet Hypothesisieren ...

- die Prozesse und Operationen psychischer und sozialer Systeme zu **beobachten**, das heißt **Unterscheidungen zu treffen**
- die dadurch erhaltenen und gewonnenen **Informationen zu ordnen**
- diese zu **Sinn** stiftenden **Mustern zu** verknüpfen: Regelmäßigkeiten, Gestalten, Strukturen
- diese gegebenenfalls **zu erweitern, zu korrigieren** oder auch wieder zu **verwerfen**, wenn sie sich als nicht umfassend genug oder als nicht nützlich erweisen
- um sich **immer wieder** für neue Informationen und neue Muster **zu öffnen**

# Hypothesen ordnen Informationen über ...

vgl.: Schwing, Fryszer, 2009, 133ff.

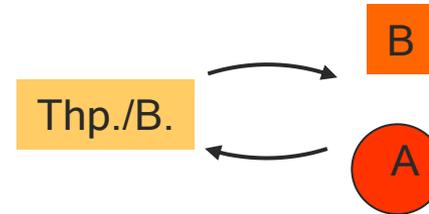
- **Umstände**, Kontexte, Anlässe, Zeitpunkt und Absichten der Kontaktaufnahme zum Berater bzw. Therapeutin
- kritische und traumatische **Lebensereignisse**
- das „**Problem**“ oder das Symptom, die Geschichte des „Problems“ bzw. des Symptoms, seinen Bezug zu anderen Verhaltensweisen, seine Einbettung in Interaktionszusammenhänge, sowie über Erklärungen und Bedeutungsgebungen des „Problems“ und Symptoms
- die **Geschichte** des familiären Systems, die mehrgenerationalen Kontexte und Subsysteme
- psychische **Muster**, die in der aktuellen sozialen Situation reproduziert werden
- psychische und soziale **Konflikte**
- die **Beziehungen zwischen Beraterin/Therapeut und Klientensystem**, sowie über die Beziehungen zu Helfersystemen
- **Lösungsideen**

# [ Hypothesen ... ]

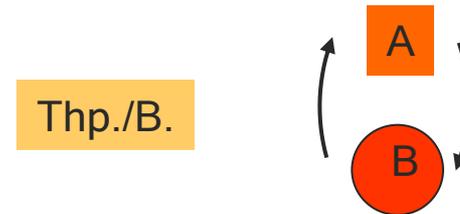
- haben eine wichtige **orientierende** und **ordnende** Funktion
- bleiben **offen für Korrekturen**
- haben insofern eine **geringe „Halbwertszeit“**
- sind als Konstruktionen **weder wahr, noch falsch**
- sollten vielmehr danach beurteilt werden, ob sie **nützlich** sind

# Zirkuläres Befragen – zirkuläres Fragen – zirkuläre vs. reflexive Fragen

Zirkuläres Befragen:  
[Prozess]

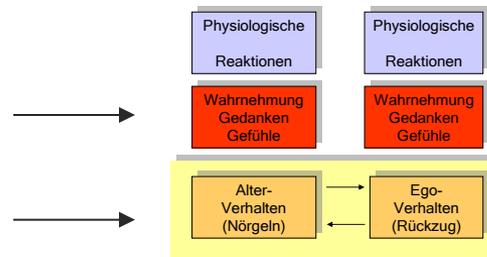


Zirkuläres Fragen:  
[Prozess]



Reflexive Fragen  
[Klassen]

Zirkuläre Fragen  
[Klassen]



# Konflikt-Lösungs-Modell

Brunner, Heck, 2016

**Das Konflikt-Lösungs-Modell** beschreibt ein **Vorgehen** für Beratung und Therapie,

- das von der **Lösungsfähigkeit des ‚Problems‘** als **seiner Funktion** ausgeht, das heißt, das als ‚Problem‘ bezeichnete **Phänomen** in seiner Funktion als **Lösung eines eigentlichen Problems, nämlich eines Konfliktes** betrachtet,
- Konflikte als **Widersprüche** zwischen **Zielen** und ihnen entgegenstehenden, jedoch positiv zu wertenden **Hindernissen** betrachtet,
- und die **Eröffnung eines Möglichkeitspielraums** für **äquivalente, leidfreie Lösungen** anstrebt,
- der **Ent-Scheidung** erfordert, das heißt: die Übernahme von **Verantwortung**, wenn man als Klient selbst eine **Frage** zu Beginn dieses Prozesses eingebracht hat.
- Das Konflikt-Lösungs-Modell fokussiert somit primär nicht auf Lösungen, sondern auf **Ent-Scheidung** auf der Basis von **Wahlmöglichkeiten**. Es ist primär nicht lösungs-, sondern **entscheidungsorientiert**.

# Exkurs: Theorieform des Systems

N. Luhmann, 2004; P. Fuchs, 2015; D. Baecker, 2000

- **Luhmann** beschreibt System als **Differenz: System = System / Umwelt**.
- **Fuchs** beschreibt System als **zeitliche Verkettung** von Operationen der Beobachtung, als **„gleitende Perspektive“**, als **„Differenzialität in Betrieb“**. In jeder **Operation** der Verkettung wird zugleich eine **Unterscheidung** getroffen: was gehört zum **System**, was gehört nicht zum System, zur **Umwelt**.
- **Baecker** beschreibt den Gegenstand der Systemtheorie, das System, als **Lösung eines Problems**. „Man kann sogar sagen, dass für die [Systemtheorie] [ein System] durch genau diese **Lösungsfähigkeit** definiert ist, also gerade nicht dadurch, dass [es] ein ‚Problem‘ ist, sondern dadurch, dass [es] **die Lösung eines Problems** ist. Sie richtet ihre Unterscheidungen darauf, herauszufinden, **wie diese Lösungen zustande kommen**. [...] Jedes System ‚ist‘ ein **System in seiner Nische**. Und jedes System ‚ist‘ **das Produkt** [bzw. die **Funktion**] einer **Ko-Evolution** von System und Umwelt [**S = f (S/U)**]. [...] Die **Funktion f** [...] beschreibt einen **Möglichkeitenraum**, der je nach Wahrnehmung funktionaler Möglichkeiten [Äquivalente] **unterschiedlich** erkundet und realisiert werden kann“ (2000, 92ff.).

# Zum Begriff der Funktion im KLM

## Das Problem als Lösung

- **Ausgangsfrage der funktionalen Analyse:** Für welches [eigentliche] Problem kann ein Phänomen, das als ‚Störung‘ oder als ‚problematisches Verhalten‘ bezeichnet wird, als ‚Lösung‘ beobachtet und gedeutet werden?
- **Ausgangskonstruktion des KLM:** ‚Probleme‘ bzw. ‚Störungen‘ basieren auf Konflikten, ihnen liegen Konflikte ‚zugrunde‘, oder besser: ihnen ‚sind‘ Konflikte inhärent.
- **Präzisierung der Ausgangsfrage für den Konflikt-Lösungs-Zusammenhang:** Für welchen Konflikt kann ein Phänomen, das als ‚Störung‘ oder als ‚problematisches Verhalten‘ bezeichnet wird, als Resultat von ‚Lösungsversuchen‘ des Konfliktes beobachtet und gewürdigt werden?
- Im Unterschied zum **manifesten Verhalten**, dem beschriebenen ‚Problem‘, der ‚Störung‘, können die den Störungen **inhärenten Konflikte** von einem beobachteten System an sich selbst nicht, oder nicht vollständig beobachtet werden. Sie werden von einem Beobachter als **latent** hinbeobachtet. Damit wird **eine weitere Unterscheidung** eingeführt: **manifest / latent**.
- **Latente Konflikte müssen re-/konstruiert werden, wieder in Kommunikation gebracht werden als Bedingung für die Erfindung äquivalenter Lösungen.** Dazu bedarf es einer **Programmatis**, einer Methodik, einer Vorgehensweise, die die beraterische / therapeutische Kommunikation in **Themenbereiche** strukturiert.

# Methodik und Themen des KLM

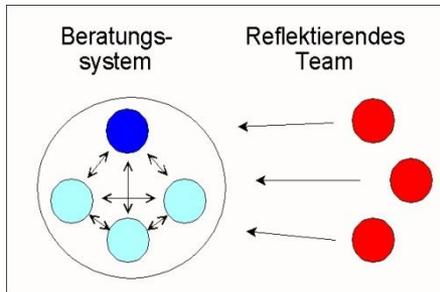
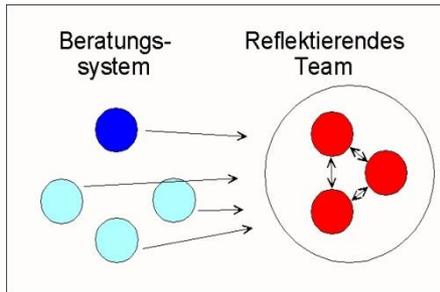
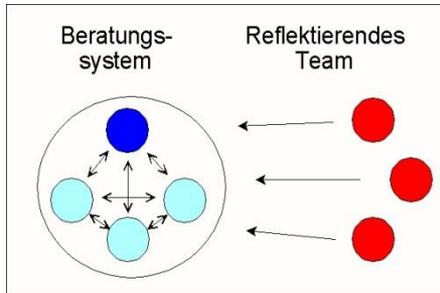
- Klärung des **Überweisungskontextes**.
- Beschreibung des **Problems** und Re-/Konstruktion der **Problem-Muster**, das heißt: **Re-/Kontextualisierung** des Problems: Wer macht was, wo [Raum], wann [Zeit], wie, wem gegenüber [Beziehung]?
- **Hinwendung auf die Personen selbst**: Was ist daran das **eigentliche Problem** bzw. das Problem am Problem **für die Personen selbst**?
- Klärung des **Auftrags**, Konkretisierung der **[Zwischen]Ziele** und Klärung der **Rolle** des Beraters / der Therapeutin? Gibt es offene oder auch heimliche Erwartungen, Hoffnungen und Befürchtungen an den Therapeuten / die Beraterin?
- Re-/Konstruktion der **Hindernisse**, der psychischen bzw. sozialen Widersprüche.
- Re-/Konstruktion der **Konflikte** zwischen **Zielen** und psychischen bzw. sozialen **Hindernissen / Widersprüchen**?
- Neue **Auftragsklärung**.
- Gibt es **positive Erfahrungen / Ausnahmen / Ressourcen** im Umgang mit **Konflikten** überhaupt, mit diesen oder ähnlichen Konflikten?
- Konstruktion von **Konflikt-Lösungen [4-Felder-Struktur]**.
- **Erste Schritte, Hausaufgaben / Experimente**.

# Ziele des KLM

- **Systemdiagnose:**  
**Re-/Konstruktion der Prozesse der Aufrechterhaltung des Problems.**  
**Re-/Konstruktion des eigentlichen Problems.**  
**Konflikt-Re-/Konstruktion** durch respektvoll konfrontierendes, zirkulär-dialogisch würdigendes Verbalisieren des Spannungsfeldes der psychischen und sozialen Wider-Sprüche.
- **Transformation** der Spannungsenergie des Konfliktes in Veränderungsenergie.
- **Vom Dilemma zum Tetralema bzw. zur 4-Felder-Struktur.** Erweiterung der Freiheitsgrade, Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten.
- **Konflikt / Lösung** bedeutet immer auch: **Trauer, Abschied, Schmerz, Trennung, etc.** Man zahlt einen ‚Preis‘.
- Therapie und Beratung als nicht noch einmal reflektiertes **Modell** für die Umgangsweise mit Dilemmata und Konflikten.
- Vom Gefühl der Blockade zum Gefühl des **Wieder-Im-Fließen-Seins** durch **Ver-Antwortung** und **Neu-Entscheidung / Neu-Unterscheidung.**

# Prozesse mit dem Reflektierenden Team

Anderson, 1990



1. Das Reflektierende Team beobachtet das Beratungssystem. Das Reflektierende Team besteht aus drei oder mehr Personen und sitzt im gleichen Raum. Es greift nicht in den Beratungsprozess ein.

2. Der Berater bittet das Reflektierende Team, seine Ideen untereinander auszutauschen. Die Personen des Reflektierenden Teams teilen sich in wertschätzender und Ressourcen betonender Weise gegenseitig ihre Beobachtungen mit, äußern Lösungsideen und Vorschläge für das weitere Vorgehen in der Beratung – ohne Blickkontakt zum Beratungssystem.

3. Der Berater und das Klientensystem sprechen über ihre Beobachtungen, greifen die hilfreichen Aspekte des Gehörten auf und setzen den Beratungsprozess fort.

# Prinzipien des Reflektierenden Teams

Anderson, 1990

- **Kooperation** und **Gleichberechtigung** der Beteiligten [einzelne Personen, Beratungssystem und RT]
- **Transparenz** des Vorgehens
- **Autonomie** des Beratungssystems, das heißt Entscheidungsfreiheit darüber, welche Ideen des RT in den Beratungsprozess eingehen und welche nicht
- **Angemessen ungewöhnliche Konversation**, das heißt es sollte gegenüber dem ratsuchenden System zwar ein Unterschied gemacht werden, so dass neue Sichtweisen entstehen können. Das ratsuchende System sollte sich aber nicht durch das Ausmaß der Unterschiedlichkeit bedroht fühlen.

# Regeln für das Reflektierende Team

vgl.: von Schlippe, Schweitzer, 2012, 338f.

## Die Personen des RT sprechen ...

- wertschätzend
- positiv konnotierend
- lösungsorientiert
- laut nachdenkend
- sich den anderen mitteilend
- vorsichtig, fragend, suchend, konjunktivisch: „Könnte es sein, dass ...“; „Ich frage mich, wie es wäre, wenn er ...“
- in einer Sowohl-als-auch-Logik
- offen gg. alternativen Ideen
- komplexitätserweiternd

## nicht ...

- [ab]wertend
- negativ konnotierend
- defizit- und problemorientiert
- Position beziehend
- gegeneinander diskutierend
- festlegend, empfehlend und diagnostizierend: „Es ist doch klar, dass ...“; „Er sollte mehr darauf achten, dass ...“
- in einer Entweder-oder-Logik
- rechtfertigend und verteidigend
- vereinfachend