

Inhalt

Vorwort der Autoren	11
Vorwort von Margarete Hecker	13
1 Ein erster Blick in den Koffer: Was Sie wo finden	16
1.1 Zur inhaltlichen Gliederung	16
1.2 Zum formalen Aufbau der Texte – Hinweise für den Leser	17
1.3 Unsere theoretische Position: Schaschlik statt Gulasch!	19
2 Explorieren, beobachten, Anfänge gestalten	21
2.1 Was Sie hier erwartet: über die Einstiegsphase	21
2.2 Was ist das System und wer gehört dazu?	22
<i>Hintergrund:</i> Über den Systembegriff und über Konstruktionen	22
2.3 Gesprächsvorbereitung: Fakten, Sichtweisen	27
2.3.1 Fakten	27
<i>Hintergrund:</i> Fakten – gibt es so etwas wie Objektivität?	28
2.3.2 Sichtweisen	30
<i>Hintergrund:</i> Unterschiede sind Information – Information ermöglicht Veränderung	31
2.4 Vom Kontakt zum Kontrakt: Erstkontakte	32
2.4.1 Gesprächsaufbau und mögliche Fragen	33
2.4.2 Joining: Anwärmen, Kennen lernen und Vorstellen	33
2.4.3 Überweisungskontext, Aufträge und Anliegen klären	35
2.4.4 Problem- und Ressourcenexploration	38
2.4.5 Kontrakt für eine weitere Zusammenarbeit	39
2.4.6 Auswertung des Erstkontaktes	40
<i>Hintergrund:</i> Kann man beobachten, ohne zu handeln?	40
2.5 Verhalten und Interaktionen beobachten	43
<i>Hintergrund:</i> Interviewen oder Inszenieren	43
2.5.1 Verhaltensmuster	46
2.5.2 Interaktionen: die soziale Dynamik des Systems	49
<i>Hintergrund:</i> Was sind Interaktionen?	49
2.5.3 Gruppe als System: Interaktion als Schlüssel zur sozialen Dynamik	50

2.5.4 Verhaltens- und Interaktionssequenzen	52
2.5.5 Rollen	54
2.6 Eigene körperliche und emotionale Reaktionen beobachten	57
3 Informationen aufbereiten, analysieren und visualisieren	60
3.1 Genogramm	61
3.1.1 Einige Hinweise zum Erstellen eines Genogramms:	61
3.1.2 Genogramme: zwei Beispiele	63
<i>Hintergrund: Kontextualisierung</i>	<i>66</i>
3.2 Map	68
3.2.1 Funktionale und dysfunktionale Beziehungsstrukturen nach Minuchin	69
<i>Hintergrund: Was meint struktureller Ansatz?</i>	<i>69</i>
<i>Hintergrund: Normative oder ergebnisneutrale Sichtweisen</i>	<i>73</i>
3.2.2 Hinweise zur Anwendung der Map	75
3.2.3 Handlungsmöglichkeiten: der kreative Umgang mit schwierigen Triaden	77
3.3 Familien-Helfer-Map	78
<i>Hintergrund: Kybernetik I. und II. Ordnung</i>	<i>79</i>
3.3.1 Erstellen einer Familien-Helfer-Map	83
3.3.2 Hinweise zur Erfassung der informellen Helfer	83
3.3.3 Hinweise zur Erfassung des professionellen Helfersystems	84
3.3.4 Legende zur Familien-Helfer-Map	84
<i>Hintergrund: Zur Frage der Neutralität</i>	<i>85</i>
3.4 Zeitstrahl	88
<i>Hintergrund: Kontextualisierung – die zeitliche Dimension</i>	<i>90</i>
3.4.1 Gestaltung des Zeitstrahls	91
3.4.2 Zusammenarbeit mit den Klienten am Zeitstrahl	92
3.5 Soziogramme: Die Gruppe als System	94
<i>Hintergrund: Soziometrie und Gruppendynamik als frühe Ansätze einer systemischen Sichtweise</i>	<i>95</i>
3.6 Berichte	99
3.6.1 Kriterien guter Berichte	100
3.6.2 Welche Dimensionen nehme ich in den Bericht?	100
3.6.3 Verlaufsberichte zur Evaluation und Hilfeplanung	102
4 Entscheiden: Kontrakte schließen, Ziele setzen, Maßnahmen planen	104
4.1 Kontrakte als durchgängiges Prinzip systemischen Arbeitens	104
<i>Hintergrund: Warum sprechen Systemiker von Kontrakten und Anliegensklärung?</i>	<i>105</i>
4.1.1 Wie ein Kontrakt entsteht	107

4.1.2 Was kann ein Kontrakt beinhalten?	107
<i>Hintergrund: Unverbindlicher Umgang mit dem Kontrakt</i>	110
4.1.3 Die Politik des Systems: von offenen, verdeckten, widersprüchlichen und ambivalenten Aufträgen	112
<i>Hintergrund: Das Hohelied der verdeckten Aufträge</i>	115
4.1.4 Klagende Klienten: Das offene Ohr als Auftrag	117
4.1.5 Geschickte Klienten: Wenn die Überweiser motivierter sind als die Klienten	119
4.1.6 Kontrolle als Auftrag: Wenn die Beraterin motivierter sein muss als ihre Klienten	122
4.1.7 Eine Methode um die Auftragslage zu klären: das Auftragskarussell	124
4.1.8 Passen Auftrag und Angebot zusammen?	125
4.2 Hypothesen bilden und zur Arbeitshypothese verdichten	129
<i>Hintergrund: Warum reden Systemiker lieber von Hypothesen als von Diagnosen</i>	130
4.2.1 Quellen und Themen von Hypothesen	133
4.2.2 Wie konstruieren wir Hypothesen?	135
4.2.3 Drei praktische Tipps	137
<i>Hintergrund: Lob des Hypothesisierens</i>	138
4.3 Hypothesenbildung in der Arbeit mit Migranten	142
4.4 Gute Ziele definieren	145
<i>Hintergrund: Zielorientiert arbeiten</i>	145
4.4.1 Kriterien für das Formulieren von Zielen	148
4.4.2 Ziele für eine Fremdunterbringung	151
4.4.3 Ziele beschreiben und nutzen: zwei Instrumente	153
4.4.4 Maßnahmen planen und evaluieren	155
4.5 Gruppe als System: Hypothesenbildung	158
4.5.1 Unterschiede in den Kontexten von Gruppen – Unterschiedliche Leitungsanforderungen	158
4.5.2 Arbeitshypothese: zu wenig oder zu viel Kohäsion	159
4.5.3 Arbeitshypothese: zu viel destruktive Gruppendynamik	161
4.5.4 Arbeitshypothese: zu wenig oder zu viele Außengrenzen	162
4.5.5 Arbeitshypothese: unterschiedliche, gegensätzliche Werte und Interessen	164
4.5.6 Arbeitshypothese: »Alpha« steht für die »falschen« Werte und Interessen	165
4.5.7 Warum derart normative Hypothesen?	166
5 Handeln: Intervenieren und Prozesse begleiten	167
<i>Hintergrund: Induktion von Neuem</i>	169
<i>Hintergrund: Lösungen sind wichtig – Probleme auch</i>	170

5.1 Skulpturen: Metaphern im Raum	175
5.1.1 Skulptur als Metapher für Beziehungen	176
<i>Hintergrund: Welchen Nutzen hat eine Skulptur?</i>	183
5.1.2 Sprachliche Metaphern als Skulptur	189
5.1.3 Skulptur als Metapher für Zeit: Memory-Lane	194
5.2 Erweiterungen: Skulpturen in verschiedenen Settings	197
5.2.1 In der Einzelarbeit: Soziales Atom und Stuhlskulptur	197
5.2.2 Das Familienbrett	200
5.2.3 Symbolskulpturen	202
5.2.4 Skulpturarbeit in Fallbesprechungen	203
5.2.5 Skulpturarbeit in der Familienrekonstruktion	205
<i>Hintergrund: Systemiker und die Geschichte</i>	207
5.2.6 Systemische Strukturaufstellungen	208
5.3 Zirkuläre Fragen	209
<i>Hintergrund: Was ist eigentlich zirkulär an zirkulären Fragen?</i>	209
5.3.1 Konstruktionsprinzipien zirkulärer Fragen	211
<i>Hintergrund: Wie zirkuläre Fragen wirken</i>	219
5.3.2 Problem- und Ressourcenkontexte: die Anwendung zirkulärer Fragen	222
5.3.3 Zwei Empfehlungen zum Umgang mit zirkulären Fragen	236
5.4 Kommentare	238
5.4.1 Normalisieren	239
5.4.2 Komplimentieren, Ressourcen aktivieren	240
5.4.3 Reframing – Changing Your Reality by Changing Your Description	242
5.4.4 Ambivalenzkommentare (paradoxe Interventionen)	248
<i>Hintergrund: Über paradoxe Aufträge und paradoxe Interventionen</i>	249
5.5 Zeugenarbeit	254
5.5.1 Erweiterung der Perspektive im Klientensystem	255
5.5.2 Innere Autoritäten, Vorbilder und Kritiker	256
5.5.3 Wohlwollende Begleiter und Weggefährten	258
5.5.4 Kulturelle Perspektiven in interkulturellen Beratungen	259
<i>Hintergrund: Erforschen, erschaffen und dekonstruieren von Konstruktionen</i>	261
5.6 Verhalten modellieren: handlungsorientierte Interventionen	264
<i>Hintergrund: Hilfe mit Rat und Tat: Ist das systemisch?</i>	264
5.6.1 Personelle Konstellation: Wen lade ich ein?	266
5.6.2 Anfangsszenen: Die Bedeutung der ersten Minuten	267
5.6.3 Vehikel-Nutzung: Arbeit an der direkten Szene	268
5.6.4 Räumliche Konstellation verändern, die Arbeit mit Grenzen	272

5.6.5 Darstellung der Situation (Inszenierung, enactment)	275
5.7 Kontexte modellieren: Netzwerkarbeit	280
5.8 Externalisierung	283
<i>Hintergrund:</i> Wie wirken Externalisierungen	287
5.9 Metaphern und Geschichten	288
<i>Hintergrund:</i> Geschichten in Therapie und Lebenshilfe	288
5.10 Zwischen den Sitzungen	295
5.10.1 Beobachtungsaufgaben	297
5.10.2 Ambivalenzarbeit: »Nichts tun!« oder »Mehr desselben!«	298
5.10.3 Veränderungsaufgaben	299
5.10.4 Rituale	302
5.10.5 Einüben neuer Verhaltensweisen	305
5.11 Veränderungen begleiten und stützen	306
5.11.1 Cheerleading und Vermögenswachstum	307
5.11.2 Ein Klima für Veränderungen	309
5.11.3 Von Rückfällen und Vorfällen	310
5.12 Abschiede und Abschlussphasen	313
5.12.1 Die Dynamik von Abschiedsprozessen	314
<i>Hintergrund:</i> Phasen des Abschiedsprozesses	316
5.12.2 Die Gestaltung von Abschlussphasen	317
5.13 Wann ist was günstig: Gibt es typische Verläufe?	320
6 Haltungen, Werte und Rollen im systemischen Handwerk	324
6.1 Haltungen und Werte	324
6.2 Die Kontrolle	329
6.3 Rollen der Beraterin: Teacher, Facilitator, Consultant, Evaluator .	333
Literatur	339
Register	348