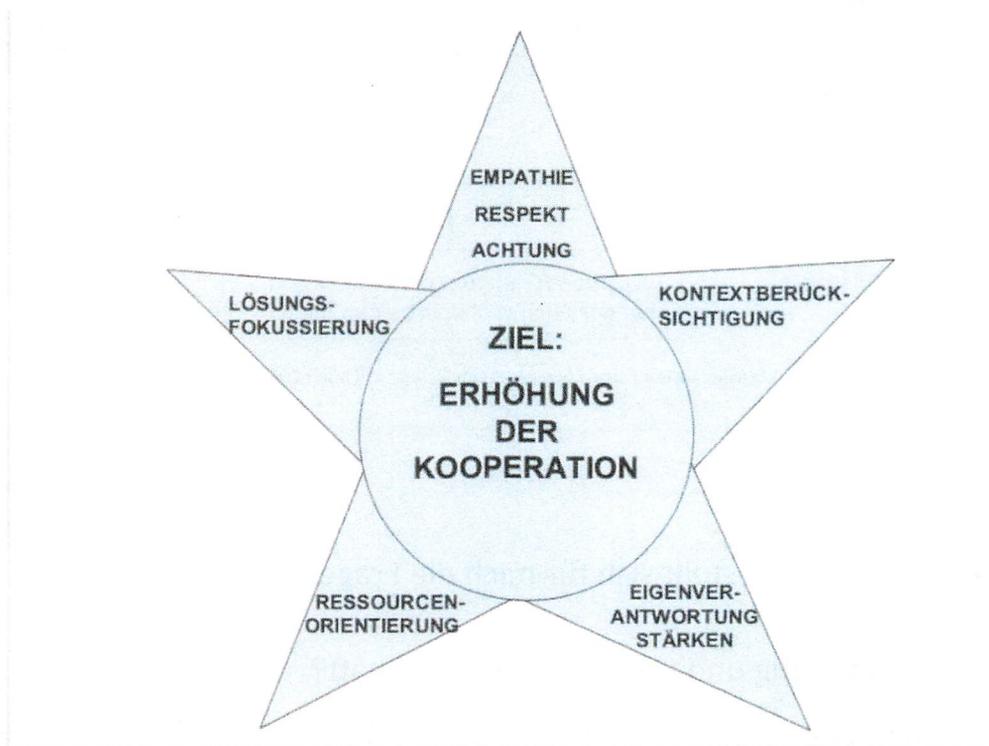


Elterngespräche konstruktiv führen - Grundhaltung

*„Der Kluge lernt aus allem und von jedem, der Normale aus seinen Erfahrungen
und der Dumme weiß alles besser.“*

(Sokrates, 469 v. Chr. in Alopeke, Athen; † 399 v. Chr. in Athen)

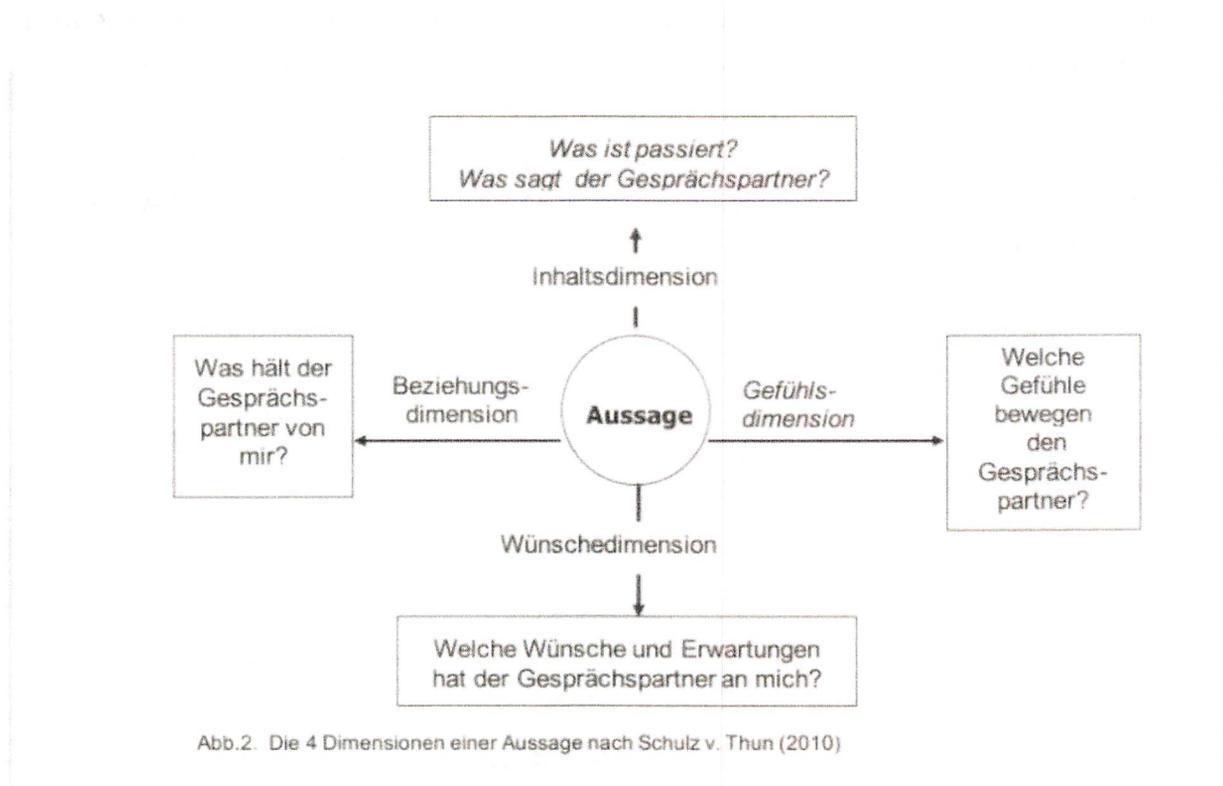
In der professionellen Gesprächsführung müssen mehrere Komponenten berücksichtigt werden. Zum einen geht es um das Verstehen des Anderen, seiner Sicht- und Denkweise. Es geht dabei um Zuhören können, sich empathisch Einfühlen können, angemessene und geeignete Fragen zu stellen, nachzufragen, Gedanken wiederzugeben und Gefühle ansprechen zu können. Zum anderen ist es aber auch wichtig, dass Gespräch zu leiten und zu strukturieren um zur konstruktiven Lösungserarbeitung zu kommen. Dazu gehört auch, klar Stellung zu beziehen, Feedback zu geben, klar zu kommunizieren und bei Bedarf auch die Beziehung zum Gesprächspartner anzusprechen und zu klären.



Quelle: Die fünf Grundannahmen : Hennig & Ehinger (2016)

Kontakt und Kommunikation: Die vier Seiten einer Nachricht

In der menschlichen Kommunikation lehrt uns die Erfahrung, wie störungsanfällig das Miteinander-Reden ist. Missverständnisse und Verständigungsschwierigkeiten führen dabei nicht selten zu Verstimmungen und Konflikten. Bei gelungener Kommunikation geht es also nicht nur um deutliche Aussprache und genaues Hinhören, sondern auch um Verstehen, um Klarheit, um Stimmigkeit. In ein und derselben Aussage können wir unterschiedliche Aspekte transportieren und wir hören nur (heraus), was wir hören wollen.



Als Sprecher ("Sender") stellt sich für mich die Frage:

- Wie eindeutig und klar ist meine Botschaft?
- Wie übereinstimmend ist das, was ich sage, mit dem, was ich denke und fühle? (Frage der Kongruenz)
- Steht für mich eine Sachinformation, eine Beziehungsaussage, eine Gefühlsmittelung oder ein Wunsch an den Gesprächspartner im

Vordergrund und habe ich dies auch deutlich zum Ausdruck gebracht?
(z.B. "ich sage dir.....", "Ich denke über dich.....", "Ich fühle mich....."
bzw. "Ich will von dir.....")

Als Angesprochener ("Empfänger") kann ich mich fragen:

- Welche Dimension(en) der an mich gerichteten Aussage meines Gesprächspartners nehme ich besonders stark wahr?
- Welche Gedanken, Gefühle, Handlungsimpulse lösen die wahrgenommenen Dimensionen bei mir aus?
- Welche Dimension(en) werde ich wohl am ehesten ansprechen?
- Durch welche Frage erfahre ich, ob das, was ich heraushöre, auch so gemeint war?
- Durch welche Nachfrage kann ich meinen Gesprächspartner dazu bringen, eine klare Aussage zu machen?

Einsatz von systemischen Gesprächsmethoden

Welche Gesprächsmethode nun auf der Basis der oben beschriebenen Grundhaltungen jeweils zum Einsatz kommt hängt von mehreren Faktoren ab, z.B. von:

- der Beziehung der Gesprächspartner untereinander
- dem Gesprächsthema und Gesprächsinhalt
- den Zielen der Gesprächspartner
- der Phase, in der sich das Gespräch befindet

Systemische Fragetechniken

Kurzer - Überblick

Systemische Fragetechniken

Ressourcen-Fragen 

- Was hat dir bisher geholfen?

Zielorientierte Fragen: 

- Woran merkst du, dass du dein Ziel erreicht hast?

Zirkuläre bzw. Perspektivische Fragen: 

- Wie sieht A das Thema? Wie würde B darauf reagieren?

Hypothetische Fragen: 

- Wenn Geld & Zeit keine Rolle spielen - was würdest du tun?

Skalen-Fragen: 

- Was muss passieren, damit du von einer 5 zu einer 7 kommst in deinem Selbstvertrauen?

Kopfstand / Negatives Brainstorming: 

- Was musst du tun, damit das Problem schlimmer wird?

Paradoxe Intervention 

- Ok, dann gehen wir davon aus, dass alle Ängste & Bedenken zutreffen.

Auswahl systemischer Fragemethoden

Wunderfrage

Die Wunderfrage kann immer dann eingesetzt werden, wenn Menschen über Probleme sprechen und sich dadurch in einer Art Problemtrance bewegen, in welcher jegliche Lösungsideen und Energien fehlen. Diese Methode ist gut geeignet, die gewünschten Zustände und die notwendigen Handlungsschritte zu visualisieren und festzuhalten. Sie erlaubt dem Klienten, sich vorzustellen, was er erreichen möchte, wie er leben will und wie das aussehen soll!

Die von Steve de Shazer entwickelte Wunderfrage greift auf die Kristallkugeltechnik nach Milton Erickson zurück. Über ein vertieftes

Nachfragen, wie sich die Lösung des Problems nachdem Wunder präsentieren würde, wird diese Lösung – stark vereinfacht ausgedrückt – im Kopf des Klienten vorentwickelt, neue neuronale Verknüpfungen werden aktiviert und Lösungsenergie freigesetzt. So kann die neue Lösung, zuerst gedacht, imaginiert und in der Folge kreiert werden. (Steve de Shazer, Wunderfrage)

Wunderfragestellungen:

Oft ist es sinnvoll, Fragen auch zum **äußeren Kontext** zu stellen. Einige Beispiele dazu:

- Und ist es ein heimliches Wunder, oder bemerkt es noch jemand anderes aus deiner Umgebung, dass bei dir das Wunder geschehen ist?
- Wer wird die erste Person sein, die bemerkt, dass das Wunder geschehen ist? Und woran?
- Und wer wird es noch bemerken? Und wie genau reagieren die nach dem Wunder?
- Wer wird am überraschtesten sein, wenn dein Problem gelöst ist?
- Was wird diese Person sehen, was du anders machst?
- Was wirst du an dir wahrnehmen, was dich ganz positiv überrascht?

Was wirst du sehen, was die andere Person daraufhin anders macht, was du vielleicht nicht für möglich gehalten hattest.

Nützlich ist es, nach genauen **physischen Veränderungen und Empfindungen** zu fragen, um den Zustand dann ankern zu können:

- Und wenn das Wunder geschehen ist, woran merkst du das dann körperlich? Was ist anders?
- Wo spürst du dieses Gefühl (z.B. „Innere Ruhe“) in deinem Körper besonders? Wie genau fühlt es sich dort an? Ist es eher warm oder kühl?
- Und was würdest du spontan sagen: Welche Farbe hat dieses Gefühl? (visueller Anker)
- Hat es auch einen Klang oder einen Duft? (auditiver / olfaktorischer Anker)

„Reframing“/Umdeutungen

Das „Reframing“ ist eine „Gesprächstechnik“ oder auch eine „systemische Intervention“. Es hat zum Ziel, einem Geschehen einen anderen Sinn zu geben, den Blick zu weiten und neue Sichtweise eines „Problems“ zu erkennen. Dies geschieht, indem man das Geschehen in einen anderen Rahmen (engl. Frame) stellt. Der andere Rahmen verändert die Bedeutung des Geschehens (s.a. Schlippe v. Arist, S. 55 ff.).

Kritische Geister sehen in Reframing daher nur ein anderes Wort für Selbstbeschiss. Schließlich kann man sich mit dieser Technik so ziemlich alles schönreden. Aber das ist dann kein Reframing im ursprünglichen Sinne. Im Reframing geht es nicht darum, unangenehme Gefühle beiseite zu drängen und schnell eine Wohlfühlatmosphäre in einer rosa Wolke zu schaffen. Denn auch als negativ empfundene Emotionen wie Trauer und Wut haben eine Funktion. Vielmehr geht es darum, ein gesundes Mittelmaß zu finden: „Reframing hilft vielmehr die durch die negativen Emotionen blockierten Hirnwindungen wieder zu aktivieren“

Reframing-Methode mit der richtigen Frage anwenden

Der Trick dabei ist zu fragen: **Wofür?** Viele fragen sich jedoch als Erstes:

Warum (ich)?

- Haben die Qualifikationen doch nicht ausgereicht?
- Bin ich zu alt?
- War das Anschreiben nicht raffiniert oder überzeugend genug?

Warum die Frage nach dem Warum nicht weiterhilft: „Der Blick bleibt so aber auf dem Problem. Die Gedanken drehen sich im Kreis und wirklich zufriedenstellende Antworten findet man so sicher nicht. Dafür müsste man schon bei der Firma anrufen und selbst da wäre die Frage, ob deren Antwort überhaupt ehrlich ist.“

Wofür Frage hingegen nach dem Kontext, dem (möglichen) neuen Rahmen:

- Wofür ist es gut, dass ich den Job nicht bekommen habe?
- Wofür ist es gut, hier zu bleiben?
- Wofür kann ich diese Erfahrung nutzen?

Zirkuläre Fragen

„Zirkuläre Fragen wurden in der systemtherapeutischen Praxis entwickelt und werden dort heute erfolgreich eingesetzt, um zirkuläre Prozesse in Beziehungssystemen aufzudecken und starre Kommunikations- und Interaktionsmuster, die Konflikte innerhalb des Systems verursachen, durch eine gezielte Einnahme von unterschiedlichen Beobachterpositionen und Perspektivwechseln zu verflüssigen. Der Fragende (der Therapeut oder übertragen auf Lehr- und Lernprozesse z.B. der Lehrende) eröffnet den Beteiligten durch seine triadische Frageweise Möglichkeiten, sich in andere Positionen hinein zu versetzen und sich dabei auf einen Perspektivenwechsel innerhalb des Systems einzulassen. Die triadische Frageweise provoziert ein „Mutmaßen im Beisein der Anderen“, denn die Beteiligten werden angeregt, ihre Vermutungen über Wünsche, Bedürfnisse, Meinungen, Beziehungen usw. anderer Beteiligter zu äußern. Im wechselseitigen Bezug aufeinander werden neue Denkprozesse eingeleitet und Veränderungen möglich. (Uni Köln, S. 1)“

Beispiel: „Was glaubst du Anna, was fühlt deine Mutter, wenn sie deinen Vater weinen sieht?“ Carla Camenzind (2008) unterscheidet zwischen den Begriffen **„Zirkuläre Fragen i.e.S.“**, wie sie oben beschrieben wurde und **„Zirkuläre Fragen i.w.S.“** für die systemische Interviewtechnik im Allgemeinen. Die systemische Interviewtechnik bei **„zirkuläre Fragen i.w.S.“** beschäftigt sich darüberhinaus mit:

- **Unterschiede zu erfragen:**

Beispiel: *„Woran erkennt man einen Tag/ein Abendessen, an dem du nicht sie sich nicht depressiv fühlen?“ oder „Woran erkennt man einen Tag an dem sie sich depressiv fühlen?“*

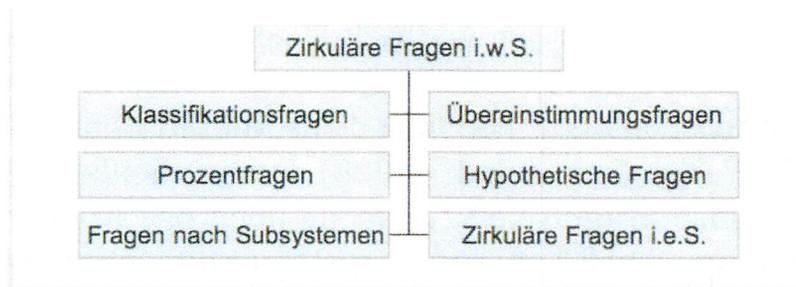
- **Einführung einer zeitlichen Dimension:**

Beispiel: „Wie lange reden sie schon nicht mehr mit einander?“ Die Antwort hierzu könnte lauten: „Seit ca. 2 Jahren.“. Diese Information zeigt, dass sie bis vor zwei Jahren miteinander geredet haben, die Situation sich verändert hat. „Wie lange werden sie nicht miteinander reden?“ Diese Frage impliziert sogleich die Frage: „Was müsste sich denn verändern, damit sie wieder miteinander reden?“

- **Opfer zu Tätern: Verdeutlichung gegenseitigen Bedingens:**

Beispiel: *Die Mutter und der Sohn sitzen am Mittagstisch. Es herrscht eine unangenehme Stimmung, weil die Mutter wütend ist. Der Sohn fühlt sich als Opfer der schlechten Laune der Mutter. Damit der Sohn sieht, dass auch er Handelnder in der Situation ist, wird er gefragt: „Was müsstest du unternehmen, damit deine Mutter wütend wird und es erneut zu einer schlechten Stimmung kommt?“ Als Antwort erhält man: „Ich müsste xy tun.“ Damit sieht auch der Sohn, dass er am Verhalten der Mutter beteiligt sein kann, also für Veränderungen ebenfalls Verantwortung trägt.*

Zirkuläre Fragetypen



- **Klassifikationsfragen:** „Wer ist der Dominanteste, wer der Zurückhaltendste im Team?“ „Wer ist der Faulste, wer der Strebsamste unter den Jugendlichen?“
- **Prozentfragen:** „Zu wie viel Prozent fühlst du dich geborgen?“ „Wie viel Prozent deines Lebens, machen Traurigkeit und Schmerz aus?“
- **Fragen nach Subsystemen:** Hier geht es darum, dass nach Untersystemen im System gefragt wird. „Wer macht was mit wem?“ „Wer gehört den Rauchern, wer den Nichtraucher an?“
- **Übereinstimmungsfragen:** Dabei wird gefragt, wer mit wem übereinstimmt und wer gegenteiliger Meinung ist.
- **Hypothetische Fragen:** Bei den hypothetischen Fragen geht es um Gedankenexperimente, bei der man die Wirkung einzelner Veränderungen erproben kann.

Arbeit mit dem Familienbrett (FB)

Wenn man mit dem Familienbrett arbeitet, ist es notwendig, ein klares Ziel vor Augen zu haben. Zu Beginn einer Beratung/Therapie ist es üblich, zusammen mit dem Klienten/Jugendlichen das Ziel, vielleicht auch nur ein Etappenziel zu erarbeiten. Dieses Ziel bestimmt dann auch die Arbeit mit dem FB, es ist aber möglich und oft wichtig, für eine einzelne Sitzung mit dem FB ein eigenes Ziel zu formulieren, das dann aber mit dem Gesamtziel in Zusammenhang steht. Wenn man z.B. mit einem Paar an dessen Eheproblematik arbeitet, kann ein Ziel der Arbeit mit dem FB sein, was die Beiden in ihren Herkunftsfamilien gelernt haben, wie Partner miteinander umgehen.

Allgemeine Ziele zu Beginn:

Übersicht über das (Familien) System bei Einzelnen, Paaren, Familien gewinnen:

Welche Mitglieder dieses Systems gibt es? Wer ist vielleicht noch wichtig (Verwandte, Aussenstehende)? - Wie stehen die Familienmitglieder zueinander: Entfernungen? Wie sind sie aufgestellt? Blickrichtung der Figuren?

- **Vernetzungen = Beziehungen** der Mitglieder untereinander:

Nähe und Ferne-, Koalitionen-, Subsysteme-, Generationslinie-, Stellung in der Geschwisterreihe-, Hierarchien

Interventionen/Einsatzmöglichkeiten mit Hilfe des FB:

Wie im vorigen Punkt ist es notwendig, vor dem Einsatz des FB für eine spezielle Intervention klar das Ziel zu formulieren!

Sichtbarmachen von Mustern, erkennen von Gewohnheiten, Eigenheiten:
„Welche Vorbilder gibt es? Wem bin ich ähnlich? - nicht ähnlich? Welche Stärken/Schwächen habe ich mitbekommen? Was habe ich in meiner Ursprungsfamilie geschätzt oder abgelehnt?“

Normalisierung:

Erklärung für ein Problem aus der Familienstruktur finden (Entlastung) ohne Schuldzuschreibung. Ein Verhalten war vielleicht einmal lebensnotwendig, heute ist es vielleicht nur noch eine Gewohnheit. Was man sich angewöhnt hat, kann man sich auch wieder abgewöhnen.

Ressourcen finden:

„Welche Stärken hat ein Familiensystem vermittelt? Woher kommt / kam Hilfe? Wer hat / hatte Verständnis, Akzeptanz? Wer gibt / gab brauchbare Ratschläge?“ Die Frage nach den Ressourcen verändert oft rückwirkend das Bild der Familie für den Klienten. Vor allem für jemanden, der seine Herkunftsfamilie als schwierig erlebt hat, ist es oft eine große Erleichterung und Entlastung, wenn er erlebt, dass auch diese Familie Stärken vermittelt hat.

Schutz aufbauen:

Mit dem FB kann sichtbar Schutz aufgebaut werden, damit z.B. ein gefährdetes Kind vor Schaden bewahrt wird.

Externalisierungen: Symptome, Krankheiten, Süchte, Ängste, aber auch Probleme und Lösungen kann man als eigene Figuren aufstellen lassen und dann damit Veränderungen ausprobieren. Ebenso ist es möglich, verschiedene Anteile einer Person aufzustellen ("Konferenz der Teile" nach Gunther Schmidt) oder mit den verschiedenen Körperteilen zu arbeiten.

Komplexität: Reduzieren:

wenn zu viele Themen/Personen/Probleme auftauchen und die Arbeit unübersichtlich wird, kann man Figuren entfernen, erweitern: wenn zu wenig Themen/Personen zur Sprache kommen, ist Erweiterung vor allem durch Externalisierung möglich.

Aufmerksamkeit des Klienten fokussieren:

Klienten, die häufig das Thema wechseln, können durch einen einfachen "Fingerzeig" auf die entsprechende Figur wieder zum Thema zurückgeführt werden.

Entwicklung von **Zukunftsbildern:**

Veränderung kann nur passieren, wenn man sich vorstellen kann, wie die Zukunft aussehen könnte, was man erreichen will: "Wie könnte es in 1 Jahr aussehen? Wie soll ihre Zukunft aussehen?" Mitunter ist es auch hilfreich, sich das schlechteste mögliche Szenario aufzustellen, um zu erkennen, wie wichtig es ist, den Focus auf eine gute Lösung zu richten und den Blick von den Defiziten abzuwenden. (familienbrett)

Setting:

Je nach Setting, anwesenden Personen und dem jeweiligen Thema kann eine Einzelperson oder die beteiligten Personen (Familie, Team, ...) aufgefordert werden das soziale System symbolisch auf dem Brett aufzustellen. Im allgemeinen empfiehlt Ludewig (2000, S. 22), dass sich die Beteiligten um einen Tisch setzen, auf dem das Familienbrett steht. Die Aufforderung des Beraters sollte auf das Thema abgestimmt sein. Ludewig empfiehlt in der Regel folgende Instruktion:

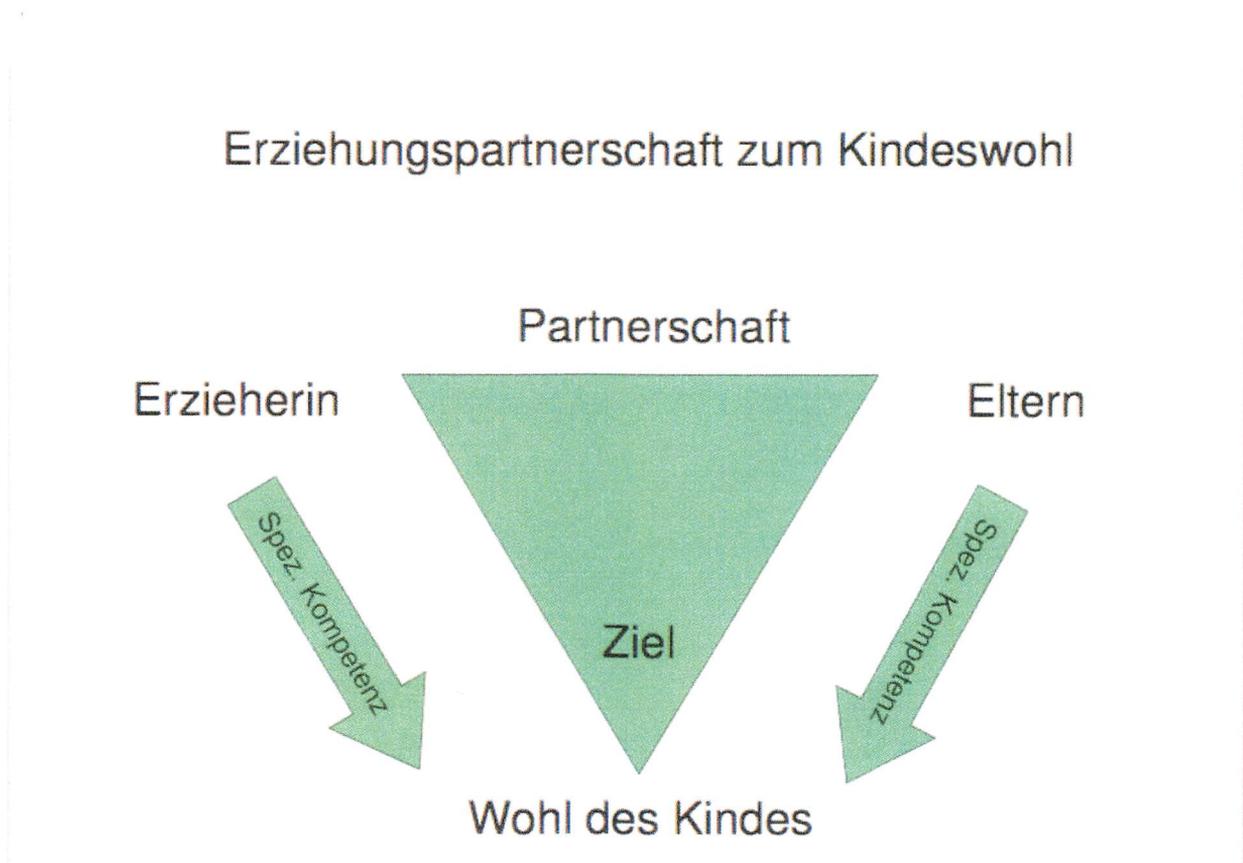
„Ich möchte Sie bitten, für jedes Mitglied der Familie eine Figur zu wählen und die Figuren so aufzustellen, wie sie in der Familie zueinander stehen. Es stehen Ihnen große und kleine, runde und eckige Figuren zu Auswahl. Das Brett hat

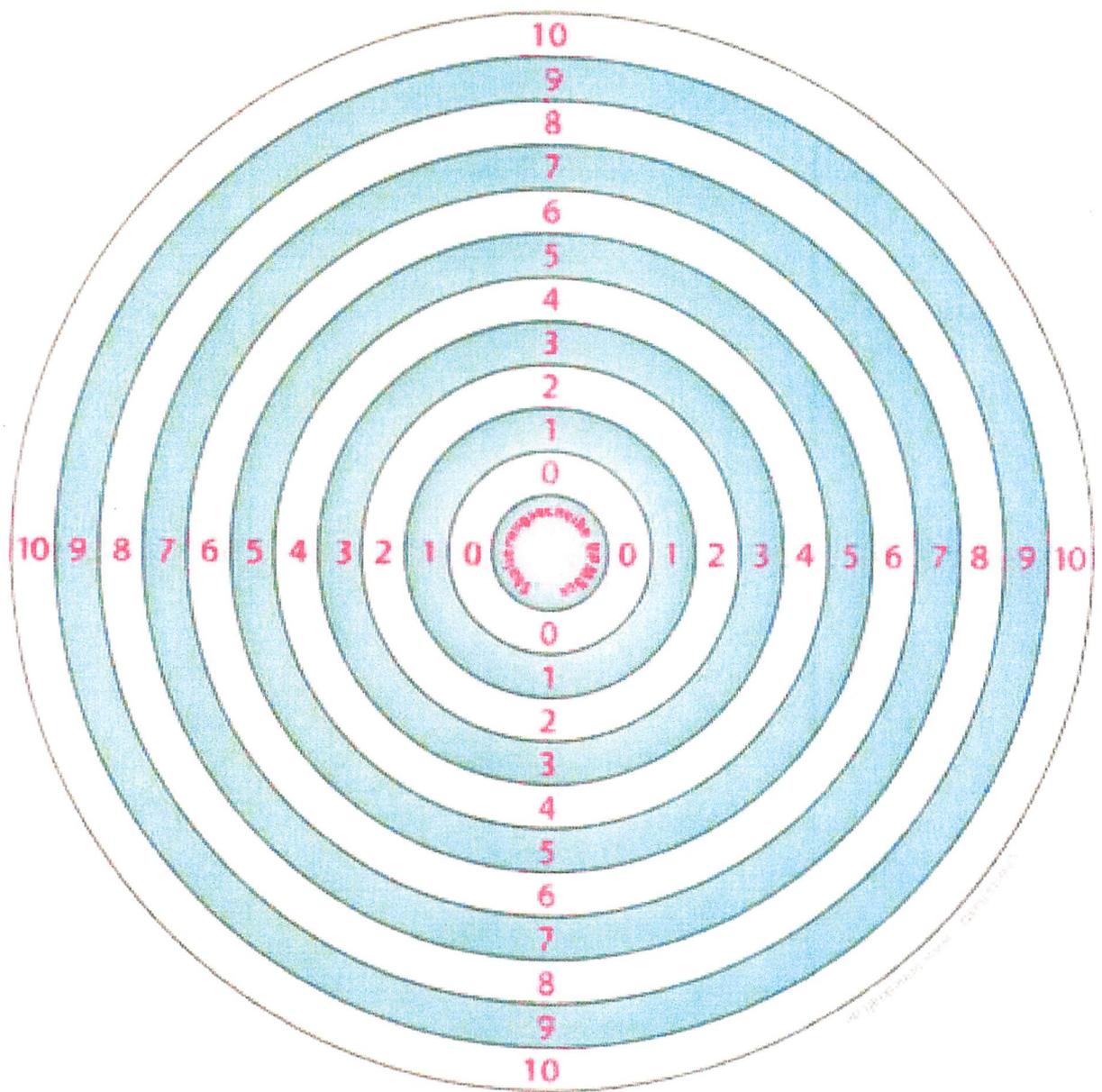
eine Randlinie, es gibt also ein Innenfeld und ein Außenfeld. Sie können so viel von der Fläche benutzen, wie Sie möchten. Die Figuren können weit auseinander oder eng zusammenstehen, jedoch nicht aufeinander. Sie haben Augen, können also einander ansehen. Sie haben soviel Zeit wie Sie brauchen.“
(Ludewig 2000, S. 21)

In Gruppensettings bietet sich nach dem Stellen eine Rückmelderunde über das Gesehene an. Hierbei sollte betont sein, dass es nicht um Hypothesen, sondern um das beobachtbare, sichtbare geht. Im weiteren Verlauf können dann durch auch Hypothesen und Vermutungen der Gruppe Raum finden und als Ressource genutzt werden.

Resümee

Eine gelingende Elternzusammenarbeit hängt von vielen Faktoren ab. Letztendlich ist die Fokussierung auf das Ziel der Zusammenarbeit entscheidend.





<https://www.google.com/search?q=Vorlage+Skalierungsscheibe&client>

Auftragsklärung

- ▶ Wie viele Ziele gibt es?
Wie viele Sitzungen sollen es sein?
- ▶ Wozu dient die Beratung ganz konkret?
- ▶ Welches Ziel steht am Ende der Beratung?
- ▶ Gibt es mehrere Aufträge oder Erwartungen? (offen/verdeckt?)
- ▶ Wie weit stimmt der Klient mit diesen überein?
- ▶ Wie kompatibel sind die einzelnen Aufträge oder Erwartungen?

Wirklichkeitskonstruktion

- ▶ Was war bisher hilfreich?
- ▶ Welche Strategien wurden entwickelt?
- ▶ Was für Erfolge brachten diese Strategien?
- ▶ Welche Stärken hat der Klient?
- ▶ Wer würde diese, wann, wie, wo beschreiben? (Beispiele!)
- ▶ Welchen (Symptom-)Gewinn hat ein Klient durch sein Verhalten? Welche Vorteile? Welche Ambivalenzen? Welche Hindernisse gibt es auf dem Weg zur Veränderung? Welche Funktion haben die Hindernisse?
- ▶ In welchem Kontext ist ein Verhalten, Glaubenssatz, Motto wichtig – in welchem eher nicht?

Möglichkeitenkonstruktion

- ▶ Wie wird die Lösung vom Klienten beschrieben?
- ▶ Wie wahrscheinlich wird sie eingeschätzt? (z.B. durch Skalierungen im Verlauf)
- ▶ Welche Ausnahmen (vom Problem) gab es bereits in der Vergangenheit?
- ▶ Welche Ressourcen waren hier hilfreich?
- ▶ Wie können sich die Ausnahmen zukünftig wiederholen lassen?
- ▶ Welche Vorteile hat eine »Noch-nicht-Veränderung«?
- ▶ Welche Vorteile hat eine konkrete Veränderung? (Welche noch? Details!)