

## Workshop: „Systemische Arbeitsweisen bei Mobbing und Konflikten – eine Einführung“

1. Theoretische Hintergründe: Systemtheorie, Informations- und Kommunikationstheorie, Kybernetik, Konstruktivismus
2. Anwendungsgebiete systemischen Arbeitens: u.a. Familientherapie, Organisationsentwicklung, Beratung, Coaching, Supervision, Teamentwicklung
3. Anwendungsmöglichkeiten an Schulen: Beratungsgespräche mit Schülern, Eltern; Fallarbeit – Supervision; Intervention in Schulklassen/Gruppen, Entwicklung von Schulkonzepten
4. Gängige systemische Methoden sind:
  - Hypothesenbildung (s. S. 2)
  - Fragetechniken (u.a. zirkuläres Fragen, Skalierungen, Lösungsfokussierung, s.S. ),
  - Aufstellungen (nicht teil des Workshops)
  - Vielfach werden die Interaktionsmuster und –regeln betrachtet (sinnvolle Kommunikationsregeln in Klassen und Gruppen, s.S. 2-3)

Eine zentrale Prämisse systemischen Denkens und Handelns lautet:

**Der äußere, weitere Kontext bestimmt – nicht determiniert – den inneren, engeren Kontext;**

d.h. das z.B. ein „störendes“ Verhalten nicht einer Person zugeschrieben wird, sondern als eine sinnvolle, wenn auch vielleicht nicht günstige, Funktion in einem sozialen Kontext beschreibt. Systemisch betrachtet folgt eine Interaktion nicht dem Prinzip von Ursachen und Wirkung; Interaktionen sind konsequent **zirkulär**, als Wechselwirkungsprozesse zu begreifen.

Bsp. für zirkuläres Denken, das ein Verhalten in den sozialen Raum „legt“:

Die Verschlossenheit eines Mannes wird nicht als seine Charaktereigenschaft betrachtet, sie wird beispielsweise mit der Kritik seiner Frau in Beziehung gesetzt. Fragt man den Mann, warum er sich zurückzieht, antwortet er z.B. „weil meine Frau mich ständig kritisiert“ (linear-kausales Denken)

Fragt man seine Frau, warum sie ihren Mann kritisiert, antwortet sie: „Weil mein Mann sich ständig verschließt und zurückzieht“ (auch linear-kausales Denken)

**Zirkuläres Denken =**  
Rückzug des Mannes  $\longleftrightarrow$  Kritik der Frau

Haben beide dieses Interaktionsmuster erkannt, können sie sich entscheiden, ob sie so weitermachen oder etwas ändern möchten.

Vor dem Hintergrund eines konstruktivistischen Ansatzes definiert ein „Beratender“ keine Situationen, Probleme und gibt auch keine Lösungen vor, sondern versucht insbesondere mit Hilfe seiner Fragen, das System zu befähigen, ein Problem zu beschreiben und angemessenen Lösungen zu entwickeln.

### Literatur:

Schlippe, Arist von/Schweitzer, Jochen: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 10. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht 2003, € 29,90

Schwing, Reiner/Fryzer, Andreas: Systemisches Handwerk. Werkzeuge für die Praxis. 2. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht 2007, € 29,90

Simon, Fritz B./Rech-Simon, Christel: Zirkuläres Fragen. Systemische Therapie in Fallbeispielen: Ein Lehrbuch. 7. Aufl. Heidelberg: Carl Auer System 2007, € 25,50

## Hypothese

= **Annahme**, die als Grundlage für die Überlegungen getroffen wird, ohne Berücksichtigung ihrer Richtigkeit: als Ausgangspunkt für eine Untersuchung/Intervention

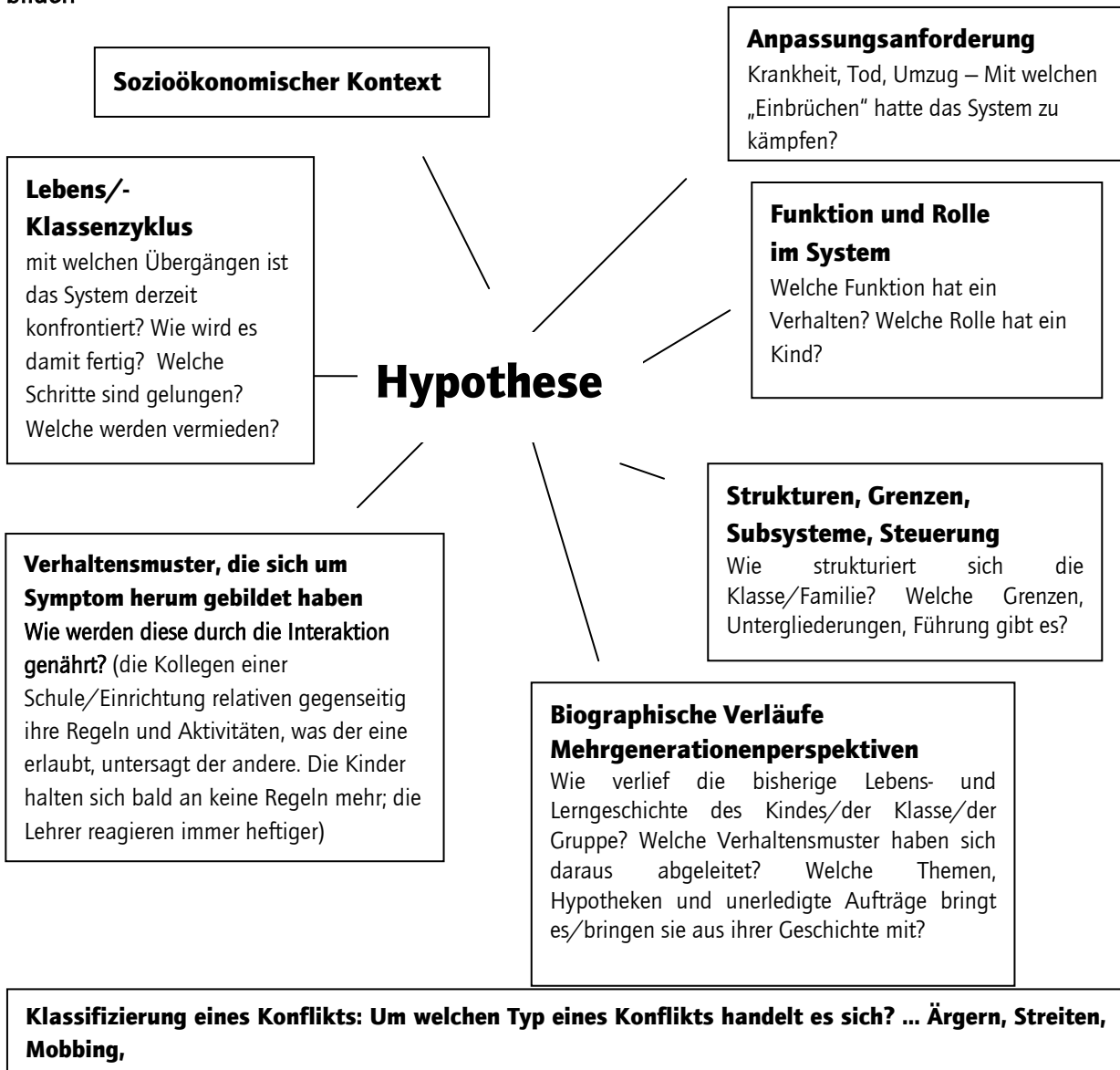
„Könnte es sein, dass...“

Funktionen:

1. Hypothesen ordnen Vielzahl an Daten und Beobachtungen, fassen ein Bild zusammen, beschreiben Muster = das, was dahinter liegt
2. Sie regen an, Neues wahrzunehmen; alternative Perspektive

Systemische Hypothesen fragen nach dem **Sinn, der Funktion eines Symptoms** im sozialen System

Hypothesen lassen sich auf der Ebene des Individuums oder auch auf Ebene der Gruppe/Klasse bilden



## **„Die Qualität steckt in der Frage“ – systemische Frage-„Techniken“ für Klassen/Gruppen**

### **Explorieren und Unterschiede produzieren - Skalierungsfragen:**

Auf einer Skala von 0-10:

- „Wie schätzt Ihr Eure Klasse bezogen auf Mobbing ein (0= kein Problem, 10 = sehr gravierendes Mobbing)?“
- „Wie gravierend ist ein Problem?“ – Für X, Y, Z
- Wie wohl fühlt ihr Euch momentan in Eurer Klasse?
- Wie respektvoll geht ihr im Moment miteinander um?
- Zur Auswertung: Wie hat Euch dieser Tag gefallen?“
  
- Veränderungsmotivation klären: „Auf einer Skala von 0-10, wie groß ist im Moment eure Veränderungsbereitschaft?“  
Diese Skalierung kann auch als Aufstellung im Raum geschehen: Auf einer gedachten Linie Pol A = keine Veränderungsbereitschaft; Pol B sehr große Veränderungsbereitschaft positionieren sich alle TN; danach Interview einiger TN: „Warum habt ihr euch auf diese Position gestellt?“
- Klärung von „Werten“: „Wenn Du Deine Klassenkameraden der Reihe nach aufstellen solltest, wem die Lösung des Problems am meisten am Herzen liegt und wem am wenigsten (wem Ordnung, Pünktlichkeit, ruhige Arbeitsatmosphäre...), wie sähe die Reihe aus?“

### **Zirkuläres Fragen:**

Ziel: Sichtweisen auf Wirklichkeit werden im sozialen Raum zur Verfügung gestellt

Prinzip: Der Fragende (F) trennt die Rolle des Antwortenden (A) von der Rolle dessen, über den eine Aussage gemacht wird (B)

Bsp.: F.: „Was glaubst Du (A), was hat B am Vortrag besonders gut gefallen?“

Zirkuläres Fragen im engeren Sinne = Einführung von C

Bsp.: F.: „Was glaubst Du (A), was C denkt, was B am Vortrag besonders gut gefallen hat?“

Bsp. mit Einbeziehung einer „externen“ Ebene: F.: „Was glaubst Du (A), was C denkt, welche Rückmeldungen geben die Organisatoren der Referentin?“

Nahezu sämtliche Fragen sind zirkulär möglich und sinnvoll - Dimensionen zirkulärer Fragen können sein:

- Exploration/Untersuchung,
- Bewertung
- Erfragen von Befindlichkeiten, Denkweisen, Motiven,
- Wünsche zur Verbesserung
- Ratschläge/Vorschläge für Lösungen etc.

Gefahr: niemanden bloßstellen, denunzieren, „in Gefahr bringen“, d.h. z.B. in akuten Mobbing-situationen nicht fragen: „Was, Peter, denkst Du, würde Max sagen, wer ist hier der Gemobbte/der Hauptmobber?“

Zirkuläre Fragen sind z.B. im Anschluss an eine Skalierung (0-10) zum Thema Mobbing geeignet: „Angenommen ich hätte in der vergangenen Woche mit einer anderen Klasse zum Thema Mobbing gearbeitet und die Klasse hätte die vorliegenden Werte gegeben, was würdet ihr über diese Klasse denken? Wärt ihr gerne in der Klasse?“; „Was meint ihr, welche Werte würden euch die Mädchen/Jungen geben?“

**asb** – arbeitskreis soziale bildung und beratung e.V.

0251-277230 • kontakt@asbbmuenster.de • www.asbbmuenster.de

**(Beispiel-) Fragen zur Lösungsfokussierung**

- „Angenommen ihr wäret Berater und solltet eurer Klasse Ratschläge zur Lösung des Problems geben, welche wären das?“
- Wie erfolgversprechend ist eurer Meinung nach dieser Vorschlag zur Lösung des Problems? Wie hilfreich ist dieser Vorschlag für X?
- „Was müsst ihr tun, damit das Problem bestehen bleibt oder sich gar verschlimmert?“
- „Wer hat schon einmal Mobbing/Situation X erfahren und wie fühlte sich das an?“, „Wie habt ihr das damals gelöst?“
- Bei Mobbing: „Welche 3 Handlungen müssten hier ab sofort aufhören, damit es X hier besser geht?“ (auch zirkulär):
- „Was habt ihr schon ausprobiert, um das Problem zu lösen, was noch nicht?“
- „Wenn du freie Hand hättest: Was würdest Du in dieser Situation am liebsten tun? Was noch? Was noch?“
- „Angenommen es käme eine Fee und du hättest 3 Wünsche frei, welche wären das?“
- Bei ungünstigen Verhaltensweisen
  - o „Verflüssigen“ („X ist **immer** so aggressiv!“): „In welchen Situationen verhält sich X weniger aggressiv, in welchen mehr; was ist vorher passiert?“;
  - o Konkretisieren: „Was heißt aggressiv, was macht X, wenn er „aggressiv“ ist, was noch?“
  - o „Wie können die anderen dazu beitragen, dass sich X noch aggressiver bzw. weniger aggressiv verhält?“ (Problem in den sozialen Raum stellen)
  - o „Was kannst du beim nächsten Mal stattdessen machen? Was noch?“ – auch zirkulär möglich und sinnvoll
  - o „Wer hat am meisten davon, wenn das Problem bestehen bleibt?“
- „Angenommen, ich komme in zwei Wochen wieder und das Problem ist gelöst, was habt ihr unternommen?“
- „Wenn ich in der Pause aus dem Fenster auf den Schulhof schaue, woran würde ich erkennen, dass das Problem X gelöst ist?“
- „Woran werden Eure Lehrer/Mädchen/Jungen morgen erkennen, dass das Problem gelöst ist?“
- „Wenn Du morgen um 8.00 h die Klasse betrittst, was wünschst du dir?“; auch an alle möglich: „Wie soll es bei euch morgen 8.00 h aussehen, wie in einer Woche, wie in einem Monat?“
- „Auf einer Skala von 0 – 100%: Für wie groß ist für dich/euch nach diesem Gespräch die Wahrscheinlichkeit, dass das Problem gelöst ist?“, „Was könnt ihr dafür tun, dass es wieder auftaucht?“
- Auftrag zur Übernahme von Eigenverantwortung: „Jeder schreibt einen Aspekt auf einen Zettel, was er ab jetzt dafür tut, das Problem zu lösen bzw. das es nicht mehr auftaucht! – bei Mobbing; dass es X (dem Gemobbten) ab sofort hier besser geht!“ – (Aufschreiben und Vorlesen)

Aus: Huber, A. (hrsg.) Anti-Mobbing-Strategien für die Schule. Carl Link Verlag, 2011, beigefügte CD, Arbeitshilfe SMP 1: Kommunikationsregeln

<b>Kommunikationsregeln</b>
<b>1. Drängler zurücksetzen</b>
<p>In vielen Schulklassen herrscht das Recht der Stärkeren. Wer auffällt, wird mit Zuwendung belohnt. Diejenigen die sich an Regeln halten, haben das Nachsehen. Dieses Verhalten darf nicht toleriert werden. Auch die stillen, langsamen, schüchternen und sozialen Schüler sollten zu Wort kommen. Wer sich nach vorne drängelt, indem er Antworten einfach heraussuft, obwohl andere sich melden oder wer durch Fingerschnipsen und andere Geräusche versucht, schneller dranzukommen, muss länger warten.</p> <p>→ <b>Wer verbal oder nonverbal versucht, die Aufmerksamkeit zu erzwingen, erhält sie nicht oder als letzter.</b></p>
<b>2. Abwertungen konfrontieren</b>
<p>In vielen Schulklassen herrscht eine ausgeprägte Lachkultur. Jede Äußerung eines Schülers wird mit Lachen quittiert. Dies wird von vielen Schülern als Auslachen empfunden. Bald traut sich niemand mehr, riskante, ungewöhnliche oder nicht mehrheitsfähige Beiträge zu bringen. Und schlimmer noch – bald trauen sich viele überhaupt nichts mehr zu sagen und jede Frage eines Lehrers wird mit der Standardantwort „Keine Ahnung!“ beantwortet. Auf jedes Auslachen und auf andere abwertende Geräusche, Gesten oder Bemerkungen muss deshalb sofort reagiert werden.</p> <p>Immer wieder lässt sich dabei folgender Prozess beobachten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zunächst ist den Schülern nicht bewusst, was sie da tun. Es handelt sich um automatisches Verhalten. In dieser Phase brauchen die Schüler Zeit, um über die Folgen ihres Verhaltens zu reflektieren und um ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, welche Verletzungen dabei entstehen.</li><li>• In der nächsten Phase gibt es zwischen Impuls und Handlung immer noch keinen Spielraum. Das Bewusstsein für die Handlung kommt erst nach der Handlung. Die Schüler lachen und kurz darauf nehmen sie die Hand vor den Mund und sagen „Uuups!“.</li><li>• In der letzten Phase gelingt es den Schülern, ihren Impuls zu bemerken und die dazugehörige Handlung zu unterdrücken.</li></ul> <p>→ <b>Je eindeutiger, je einheitlicher und je häufiger zunächst die Fremdkontrolle durch die Lehrer erfolgt, desto schneller finden die Schüler zur Selbstkontrolle und Eigenverantwortung.</b></p>
<b>3. Meinungen stehen lassen</b>
<p>In vielen Schulklassen herrscht eine ausgeprägte Kommentarkultur. Jede Äußerung der Mitschüler – und häufig genug auch die der Lehrer – wird sofort kommentiert. Meist im Sinne von Zustimmung oder Ablehnung. Darauf muss genauso konsequent reagiert werden, wie bei den Abwertungen. Andernfalls trauen sich viele Mitschüler aus Angst vor „blöden Kommentaren“ nicht mehr, ihre Meinung zu sagen. Meinungsarme Klassen sind „tote“ Klassen. Meistens errichten dann einige wenige „Meinungsmacher“ eine Meinungsdictatur, der sich die anderen unterwerfen müssen. <b>Eine Klassengemeinschaft ist nur so gut, wie sich jeder in der Klasse traut, offen seine eigene Meinung zu sagen, egal ob es den anderen passt oder nicht.</b> Es geht nicht darum, welche Meinung richtig, gut oder akzeptiert ist, sondern darum, dass jeder das Recht auf eine eigene Meinung hat und die Klasse lernt, Meinungen stehen zu lassen. Bei diesem Lernprozess ist die Unterscheidung zwischen „stehen lassen“ und zustimmen wichtig. Einer fremden Meinung muss nicht zugestimmt werden, aber sie muss respektiert werden. Auch hier gilt das Phasenmodell von Punkt 2. Wenn alle Lehrer einer Klasse, im Sinne eines Ritualisierungseffekts, mit den immer gleichen Fragen auf Kommentare reagieren z.B. „Was ist deine Aufgabe?“ oder „Wie heißen die drei Zauberwörter?“ „Richtig: Meinungen stehen lassen!“, werden einzelne in kürzester Zeit selbst auf Kommentare reagieren: „Mann, hast du's noch nicht kapiert? Meinungen stehen lassen!“. Auch hier geht die Klasse den Weg von der Fremd- zur Selbststeuerung.</p> <p>→ <b>Der Mut zur eigenen Meinung muss konsequent geschützt werden.</b></p>
<b>4. Meinungen respektvoll äußern</b>
<p>Nicht jede Äußerung eines Schülers darf als „Meinung“ akzeptiert werden. Ein respektloser Ton, Beleidigungen und Abwertungen haben in einer Meinung nichts zu suchen. Wenn eine Meinung aus Kritik an einem Mitschüler besteht, müssen die Schüler lernen, zwischen</p>

## 12. Münsteraner Konflikttagung • 17.11.2011

### Workshop: „Systemische Arbeitsweisen bei Mobbing und Konflikten – eine Einführung“

Andreas Raude, **asb** - Leitung Gewaltprävention; Systemischer Berater (IFW)

Person und Verhalten zu unterscheiden. Angriffe wie: „*Du Blödmann hackst immer nur auf anderen rum! Du bist echt das Letzte!*“ dürfen nicht akzeptiert werden. Dass der Betreffende aus der Sicht des Kritikers auf anderen herumhackt, ist eine Meinung, die man diskutieren kann. Alles andere sind beleidigende Angriffe auf die Person.

→ **Das Recht auf freie Meinungsäußerung berechtigen nicht zu Beleidigungen und Abwertungen**

#### 5. Verhalten eindeutig beschreiben

Auch das „Herumhacken“ darf so nicht stehen bleiben. Abstrakte, unklare oder allgemeine Verhaltensbeschreibungen müssen verhaltensnah übersetzt werden, denn Verhalten lässt sich nur ändern, wenn es eindeutig definiert ist. Durch gezielte Fragen lernen die Schüler sich so auszudrücken, dass ihre Kommunikation eindeutig und überprüfbar wird. Beispiele dafür sind: „*Was heißt auf jemandem herumhacken (oder ärgern, nerven, Quatsch machen), was geschieht da genau? Bring doch mal ein Beispiel. Mach es doch mal vor. Was macht jemand, wenn er für ‚miese Stimmung‘ sorgt? Was ist ‚zicken‘ oder ‚cool machen‘? Was sind ‚dumme Sprüche‘? Was machen die, die sich ‚bekriegen‘? Was heißt ‚blöd‘? Was macht der andere, dass du ihn ‚blöd‘ findest?*“

→ **Eine Meinung muss verhaltensnah begründet werden.**

#### 6. Vom Vorwurf zur Selbstbeschreibung

Wenn ein Schüler zu einem anderen sagt: „*Du ärgerst und provozierst mich immer!*“, wird dies von der Gegenpartei meistens als Vorwurf und Schuldzuweisung erlebt. Die häufigsten Reaktionen darauf sind Abstreiten („*Stimmt ja gar nicht!*“) und Gegenvorwürfe („*Nein, du ärgerst mich immer!*“). An dieser Stelle müssen die Schüler lernen, Verantwortung für ihr Erleben zu übernehmen und über sich selbst zu reden, anstatt vom anderen: „*Wenn du das tust oder sagst, fühle ich mich provoziert und ärgere mich!*“

→ **Die Schüler müssen lernen, über ihr Erleben zu reden.**

#### 7. Von der Person zum Verhalten

Auch wenn jemand von sich selbst redet, kann dies einen anderen Menschen verletzen, wenn das Gesagte sich auf die ganze Person des Gegenübers bezieht. Mit dem Satz „*Ich habe mich über DICH geärgert*“, werden nicht einzelne Verhaltensweisen abgelehnt, die der andere eventuell ändern oder unterlassen könnte, sondern die ganze Person, die nicht in Frage gestellt werden darf. Dasselbe gilt für Eigenschaftszuschreibungen wie: „*Ich ärgere mich über deine Faulheit (Bosheit, Falschheit, Schlechtigkeit)!*“ Auch hier ist es wichtig, zwischen Person und Verhalten zu trennen und auf die Verhaltensebene zurückzukehren. Beispielsweise durch den Satz: „*Es ärgert mich, dass du mir nicht wie verabredet beim Tafelwischen hilfst!*“

→ **Nicht die Person, sondern ein konkretes Verhalten ist Gegenstand der Kritik.**

#### 8. Ehrlichkeit durch Zuwendung und Anerkennung fördern

Ehrlichkeit ist das Fundament, auf dem jede soziale Beziehung ruht. In vielen Schulklassen fehlt dieses Fundament. Die Schüler streiten zunächst einmal grundsätzlich alles ab. Dies ist verständlich, denn Lügen haben bisher mehr Vorteile gebracht als Ehrlichkeit. Dieser Trend lässt sich nur umkehren, wenn es sich für die Schüler wieder lohnt, ehrlich zu sein. Dazu ist es notwendig, jede Ehrlichkeit wahrzunehmen, die Aufmerksamkeit der Schüler darauf zu lenken, sie anzuerkennen und mit positiven Bedeutungen aufzuladen. Wenn Schüler für jede Ehrlichkeit das bekommen, nach dem sie am meisten hungern, Zuwendung, Respekt und Anerkennung, werden ehrliche Äußerungen attraktiv und deshalb zunehmen. Wenn alle Lehrer einer Klasse ehrlichen Schülern Hochachtung entgegen bringen und betonen, wie viel Mut dahinter steckt und der ehrliche Schüler stolz auf sich sein kann und einen wichtigen Beitrag zu einem vertrauensvollen Miteinander geleistet hat, wird sich das Ehrlichkeitsklima ändern.

→ **Anerkennung, Mut, Respekt und Vertrauen sind die wegweisenden Begriffe für eine ehrlichere Zukunft.**