

## Systemische Haltung

Der Systemische Ansatz versteht den Menschen und Organisationen in Wechselwirkung mit ihrem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld. So ergeben sich viele ressourcen- und lösungsfokussierte Interventionsmöglichkeiten für eine schnelle und wirksame Veränderungsarbeit.

Systemisches Denken bedeutet, außerhalb von isolierten und unverbundenen Einzelereignissen zugrundeliegende Muster zu erkennen. So können Verbindungen zwischen Ereignissen sichtbar gemacht, leicht verstanden und damit auch beeinflusst werden.

Die dem zugrunde liegende **Systemische Haltung** umfasst aus unserer Sicht folgende Aspekte:

### Haltung des Nicht-Wissens

Bei der Haltung des Nicht-Wissens machen wir uns dies bewusst und erfragen gezielt bestimmte Worte und Sinnzusammenhänge der Kunden. Dies ermöglicht zum einen, dass wir uns bei unseren Kunden kundig machen und auf vorschnelle Lösungsideen verzichten. Gleichzeitig führt dies dazu, dass der Kunde sich selbst exploriert und damit oft in Kontakt mit hilfreichen Ideen und Ressourcen kommt.

### Neugier

Aus der Haltung des Nicht-Wissens werden wir auf das Verständnis auf Kundenseite neugierig und erfragen und erkunden andere Verständnis-Alternativen. Dies ist ein bereichernder Prozess für alle Beteiligten. Es entsteht dabei ein zirkulärer Prozess. Die Neugier der Berater befeuert die Exploration der Kunden und dies befeuert wiederum die Neugier der Berater. Dies bildet die Basis für kreative Lösungen.

### Neutralität / Allparteilichkeit

Die Berater verhalten sich neutral gegenüber den Werten, Vorstellungen, Entscheidungen auf Kundenseite und Lebensentwürfen. Es besteht auch eine Neutralität gegenüber den verschiedenen Mitgliedern des Systems, die auch als temporäre Allparteilichkeit verstanden werden kann.

Die Berater können mit jedem Mitglied eines Systems parteilich sein, d. h. deren Perspektive achten und sich empathisch einfühlen. Sie beziehen aber keine Stellung und positionieren sich nicht dauerhaft auf einer Seite.

### Wertschätzung

Wertschätzung kann als positive Grundhaltung verstanden werden, die sich in der Regel mehr auf eine Person als Ganzes und deren Einmaligkeit bezieht und nicht nur auf einzelne Verhaltensweisen, Leistungen oder Erfolge.

Wertschätzung ist eng verbunden mit Respekt, Achtung, Wohlwollen und Anerkennung. Zeichen von Wertschätzung sind Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit, Freundlichkeit und ein Blick, der sich auf Stärken und Ressourcen richtet.

Wertschätzung bezieht sich nicht nur auf Personen, sondern auch bisherige Entwicklungen, die immer auch als sinnvolle Lösung anderer Probleme verstanden werden.

## **Ressourcenorientierung**

Durch die Ressourcenorientierung richten die Berater konsequent ihren Blick auf das, was Menschen und Organisationen an Fähigkeiten, Erfahrungen, Beziehungen, Geschafften und vieles mehr mitbringe.

## **Lösungsorientierung mit Potentialhypothese**

Durch die Lösungsorientierung wird konsequent das gewünschte Ziel und alles fokussiert, was auf dem Weg dorthin hilfreich ist. Es werden Ausnahme vom Problem, hypothetische Lösungen (wie z. B. die Wunderfrage) genau erkundet, um daraus Ideen zu gewinnen, wo andere Handlungsmöglichkeiten vorhanden sind. Eine Lösungsorientierung ohne Ressourcenorientierung ist nicht denkbar, daher spielt diese eine besondere Rolle beim lösungsorientierten Arbeiten.

Die Potentialhypothese in der Lösungsorientierung geht davon aus, dass Menschen und Organisationen alle nötigen Ressourcen haben, um aktuelle Probleme zu lösen. Die Aufgabe der Berater besteht darin mit den Kunden deren Ressourcen zu erkunden und nutzbar zu machen.

## **Positive Handlungsmotivation – Gute Gründe für ein Verhalten**

Bei der positiven Handlungsmotivation gehen die Berater davon aus, dass Menschen und Organisationen positive Absichten bzw. gute Gründe für deren Verhalten, Prozesse und Entscheidungen haben.

Trotz guter Gründe können aus dem diesen negative Auswirkungen entstehen. Der Fokus auf die guten Gründe ermöglicht eine wertschätzende und kooperative Haltung gegenüber dem Kunden. Ebenso ermöglicht es eine gemeinsame Suche nach Handlungen, die positivere Auswirkung haben.

## **Respekt vor der Autonomie**

Im systemischen Denken besteht die Annahme, dass Menschen und Organisationen sich nicht einseitig zielgerichtet verändern bzw. beeinflussen lassen. Daraus entsteht der Respekt und die Achtung vor der Autonomie jedes Menschen und Systems, die diese aus einer Eigenlogik heraus handeln lassen.

Dieser Autonomie gilt es mit Anerkennung und Respekt zu begegnen. Die Kunden werden als Experten für ihre Entwicklung verstanden und in ihren Entscheidungen auf dem Veränderungsweg respektiert.

## **Beziehungsorientierung**

An erster Stelle stehen die Autonomie der Kunden und deren Anliegen für den Beratungsprozess. Die Betonung der Beziehung in der Systemischen Haltung bezieht sich weniger darauf, dass sie als Substrat für die Anwendung von Modellen, Methoden und Techniken dient.

Beziehungsorientierung meint eher ein proaktives Praktizieren, Anregen und Stärken der Zusammenarbeit auf vielen Ebenen in der Berater-Kunden-Beziehung.