

Fünf Kontexte der Problemdefinition

In der systemischen Beratung lassen sich fünf Kontexte der Problemdefinition unterscheiden und für beraterisches Handeln nutzen. Diese Unterscheidung hilft Beratern, nicht gewohnheitsmäßig auf einer Ebene (beispielsweise der der Persönlichkeit) nach Lösungen zu suchen, sondern auf der Ebene, die für den Kunden die beste Ergänzung bedeutet.

1. Persönlichkeit

In diesem Problemkontext wird das Phänomen auf der Ebene der Persönlichkeitsentwicklung konzeptualisiert. Es werden Modelle herangezogen, die geeignet sind, Persönlichkeitsmuster oder -dynamiken zu beschreiben.

Unsere professionelle Rolle wäre die eines Persönlichkeits-Coaches, der beispielsweise versucht, das positive Selbstwertgefühl einer Person zu entwickeln, um ihr problematisches Verhalten überflüssig zu machen.

Die Abklärung, ob diese Problemdefinition nützlich sein könnte, kann über die Frage erfolgen, ob das Problemverhalten rollen- und kontextspezifisch oder -unspezifisch auftritt. Wenn das problematische Verhalten in vielen anderen Kontexten (Familie, Freundeskreis, frühere Arbeitsstelle etc.) ebenfalls auftritt, ist es wahrscheinlich, dass eine Ergänzung auf der Persönlichkeitsebene sinnvoll ist.

2. Rollenkompetenz und Rollenidentität

Diese Ebene fokussiert das fachliche oder rollenspezifische Können der Kunden. Probleme würden hier als Hinweis auf einen Lernbedarf an rollenspezifischem Handlungswissen angesehen. Plausibel erscheint dieser Fokus, wenn Defizite einer bestimmten Rolle zugeordnet werden können, die in anderen Kontexten nicht auftreten.

3. Informelles System (Interaktionsmuster und Kultur)

Auf dieser Ebene wird das Phänomen mit zirkulären Modellen betrachtet. D. h. es handelt sich bei dem Problem um zirkulär organisierte Interaktionsmuster oder um den Ausdruck von Wirklichkeitskonstruktionen des sozialen Systems. Es kann mit Hilfe systemischer Fragen und Interventionen versucht werden, aufrechterhaltende Bedingungen zu suchen und Interaktionsmuster und Wirklichkeitskonstruktionen zu beeinflussen.

4. Strukturelle Rahmenbedingung (Aufbau- und Ablauforganisation)

In diesem Kontext werden Verhaltens- bzw. Kommunikationsphänomene im Zusammenhang mit den Strukturen einer Organisation betrachtet. Aspekte der Aufbau- und Ablauforganisation spielen hier eine entscheidende Rolle. Projektbeauftragte können etwa von ihren Auftraggebern nicht mit der nötigen Macht und Legitimation ausgestattet sein, so dass Macht und Verantwortung auseinanderfallen. Diagnostisch relevant wäre in diesem Zusammenhang die Information, dass andere Personen in diesem System die gleichen Probleme bekommen würden.

5. Fachliche Fragestellung (Fachkompetenz)

Probleme können immer auch mit dem Fehlen von Sachkompetenz zusammenhängen. So könnte es etwa sein, dass sich Stressphänomene in einem Team auflösen, wenn fachliches Know-how erworben oder ein Sachkonflikt beigelegt wird.

„Tritt dieses Verhalten nur im Zusammenhang mit dieser besonderen Aufgabenstellung auf?“

oder

„Angenommen, ein Fachberater würde Sie beobachten oder unterstützen, wäre dann die Problematik verschwunden oder gäbe es andere Anlässe?“ können hier diagnostische Informationen liefern.

Merkpunkte:

- Problemstellungen lassen sich meist nicht befriedigend auf einer Ebene lösen. Probleme werden durch mehrere Faktoren aus verschiedenen Kontexten mit unterschiedlicher Gewichtung aufrechterhalten. Wichtig ist die Suche nach der momentan relevanten Ergänzung.
- Berater neigen zu Kontextualisierungsgewohnheiten, d. h. sie neigen dazu, Probleme bevorzugt auf einer Ebene der möglichen Problemkontexte abzubilden und zu bearbeiten. Hier gilt es, über Ergänzungen der eigenen Gewohnheiten nachzudenken und das eigene Repertoire an Modellen zu erweitern.

nach Peter Fauser

Quelle: isb