

Über die Bedeutung unserer Grundannahmen in der Arbeit mit sogenannten unfreiwilligen Klienten

Die nachfolgenden Ausführungen erheben nicht den Anspruch auf Wissenschaftlichkeit. Vielmehr habe ich dort meine vielfach reflektierten Erkenntnisse aus fast dreißigjähriger Berufserfahrung in der Arbeit mit straffälligen Menschen, stationärer Jugendhilfe und Therapie mit heroinabhängigen Männern geschildert. Besonderen Wert habe ich auf die Bedeutung der inneren Haltung des Helfers gelegt, die aus dessen Grundannahmen resultiert.

Aus Gründen der Lesbarkeit habe ich darauf verzichtet, sowohl die männliche als auch die weibliche Beschreibung zu verwenden, sondern habe beide Formen willkürlich genutzt. Ähnliches gilt für die Beschreibung beratender Personen. Hier habe ich mich für den Begriff „Helfer“ entschieden. Gemeint sind hiermit alle Berufsgruppen (Berater, Therapeuten, Seelsorger, Sozialarbeiter und -pädagogen...), die ratsuchende Menschen unterstützen.

"Ich denke da an einen Fall, den ich hier mal gerne vorstellen möchte..." So, oder so ähnlich lautet das Anliegen von Teilnehmerinnen in Seminaren. Mit großer Wahrscheinlichkeit wird dann ein Hilfeprozess präsentiert, bei dem es sich um einen - offen oder verdeckt - unfreiwilligen Kontakt zwischen Klienten und Helferin handelt. Die Erwartung der Seminarteilnehmer läuft fast immer in eine ganz bestimmte Richtung: Sie möchten Methoden kennenlernen, mittels derer sie Menschen auch gegen deren Willen "helfen" können.

Diese Vorstellung kollidiert aber mit einem systemischen Postulat, das besagt, dass Systeme Informationen auf der Grundlage ihrer eigenen Struktur verarbeiten. Damit ist gemeint, dass Systeme eigene Regeln und Gesetzmäßigkeiten bei der Verarbeitung von Information folgen. Im Bereich der Kommunikation bedeutet das z. B., dass die Bedeutung einer Botschaft vom Empfänger bestimmt wird und nicht vom Sender. Als Helfer kann ich also eine bestimmte Intervention mit einer einschlägigen Absicht wählen, was mein Gegenüber aber mit und aus dieser Intervention macht, hängt von seiner inneren Struktur (Gedanken, Gefühle, Erfahrungen, Werte, Sinndeutung...) ab. Dies verleiht Menschen eine gewisse Autonomie. Oder in anderen Worten: Nicht die Interventionen bestimmen, was mit den Menschen passiert, sondern die Menschen bestimmen, was mit den Interventionen passiert.

In der systemisch-humanistischen Ethik werden Menschen also als weitgehend autonome Wesen betrachtet, die aufgrund ihrer eigenen Gedanken, Gefühle und sonstiger innerer Prozesse entscheiden was sie tun bzw. lassen. Übersetzt auf unseren beruflichen Alltag bedeutet das, dass wir uns in der Arbeit mit Menschen von linearen Strategien lösen müssen, nach denen wir Menschen mit unseren Interventionen steuern können, wenn diese nur "gut genug" sind. Die intrinsische

Motivation unserer Klienten ist demnach maßgeblich für deren Handeln, und wir als Helfer müssen uns damit abfinden, dass unser Einfluss begrenzt ist. Unsere Möglichkeiten im Umgang mit autonomen Menschen beschränken sich aus systemischer Sicht auf Einladungen, Irritationen und Anregungen. Natürlich bedarf es auch hier unterschiedlicher Methoden. Allerdings mindestens genauso wichtig sind unsere Haltung und der darauf basierende professionelle Beziehungsaufbau, den Johannes Herwig-Lempp (2002) etwas ausführlicher beschreibt. Denn nach wie vor gilt: Sozialarbeit ist Beziehungsarbeit! Und wenn es uns nicht gelingt, eine tragfähige Arbeitsbeziehung mit unseren Klienten herzustellen, wird Veränderungsarbeit kaum möglich sein.

Sofern man sich der oben ausgeführten Denkweise anschließt, hat das natürlich zur Folge, dass wir uns bemühen müssen, die Motive unserer Klienten kennenzulernen. Nicht die Theorie des Helfers, sondern das Weltbild der Klientin ist demnach handlungsleitend. Wir müssen also lernen, die Welt mit den Augen unserer Klienten zu sehen, um herauszufinden, was ihnen wirklich wichtig ist, und was sie demnach zum Handeln bewegen könnte.

Jetzt braucht es nicht sehr viel Phantasie, um sich die Frustration der Fragestellerin aus dem Seminar vorzustellen. Schließlich ist sie ja ins Seminar gekommen, um genau solche Techniken zu erlernen, die Klienten dazu bringen, genau das zu tun was die Helferin will. Sehr häufig folgt dann die Frage: Ja, aber wenn ich in meiner Arbeit abhängig bin von der Motivation meiner Klienten, was mache ich dann mit all den Unmotivierten?" Auch hier gehe ich wieder den Weg über die Grundannahmen. Die gestellte Frage impliziert nämlich, dass es viele Menschen gibt, die keinerlei Motivation haben. Ich selbst folge einer anderen Grundannahme, die besagt, dass es keinen lebenden Menschen gibt, der nicht motiviert ist. Solange sie leben, haben Menschen Ziele, Absichten und eben auch Motivationen. Bezogen auf psychosoziale Hilfeprozesse stellt sich hier natürlich die Frage, ob das, was unsere Klienten wollen kompatibel ist mit unseren Vorstellungen hinsichtlich ihrer Entwicklung. Mit dieser Überlegung sind wir dann schnurstracks bei den Zwängen der Helfer angekommen. Denn diese stecken ihrerseits ja auch meistens in einem Korsett organisationaler oder gesellschaftlicher Erwartungen, was das Ergebnis des Hilfeprozesses angeht. So betrachtet, sind wir in unserer Position als Sozialarbeiter gar nicht so souverän, wie wir das unsere Klienten gerne glauben lassen.

Auch in Supervisionsprozessen ist das Thema "Zwangskontext" immer wieder ein Renner. In den meisten Fallbesprechungen schildern die Supervisandinnen dann in epischer Breite die Geschichte des Klienten - vielfach unterstützt durch eine jahrelang gepflegte Akte. Auffällig ist in diesen Situationen, dass es scheinbar nur eine Brille gibt, nämlich die, durch die man den oder die Klienten beobachtet, so als wäre es möglich, objektiv - also beobachterunabhängig - Dinge wahrzunehmen. Dies würde ich als Konstruktivist wiederum in Frage stellen! Ich glaube nicht an beobachterunabhängige Wahrnehmung, sondern bin der Überzeugung, dass "alles, was gesagt wird, von einem Beobachter gesagt wird" (Maturana/Varela, 1987) Wenn

ein Beobachter etwa in einer Galerie steht und eine Aussage über ein Bild macht, sagt er mehr über sich aus als über das Bild. Als Helfer sind wir immer auch Beobachter und konstruieren aus der Beobachterperspektive eine bestimmte Wirklichkeit. Und der Prüfstein für diese Wirklichkeitskonstruktion ist nicht "richtig" oder "falsch", sondern "hilfreich" oder "hinderlich" bzw. "nützlich" oder "nicht nützlich". Allerdings ist es nicht so, dass wir an dieser Stelle in die Willkürlichkeit abgleiten können, sondern (nicht nur) als Helfer müssen wir Verantwortung für unsere Wirklichkeitskonstruktion und das daraus resultierende (Nicht-)Handeln übernehmen.

Vor diesem Hintergrund müssen wir uns dann erst einmal mit uns auseinandersetzen, bevor wir von unseren Klientinnen bedingungslose Folgsamkeit fordern. Bezogen auf unsere Selbstreflexion lautet die zentrale Frage: Wie kommen wir zu der Gewissheit bzw. was lässt uns glauben, dass das, was wir vom Klienten fordern wirklich sinnvoll oder gar unumgänglich ist? Vielleicht handelt es sich ja einfach nur um unsere Werte, Lösungsstrategien etc., die aber für unsere Klienten gar nicht passen müssen, bekanntlich führen ja viele Wege nach Rom. Ausgehend von der Idee, dass Symptome und/oder Probleme nicht selten eine Lösung darstellen, könnte es vielleicht für den Klienten äußerst nachteilig sein, zu kooperieren. Woher sollen sie schließlich wissen, ob die Lösung, die sie durch unsere Unterstützung erarbeiten können, attraktiver ist als die, die sie bereits haben/praktizieren. Stellen Sie sich doch einfach mal vor, jemand erwartet von Ihnen, dass sie sich anstrengen, ein Ziel zu erreichen, das dazu führt, dass Ihre Situation sich verschlechtert; wie sähe da Ihre Motivation aus?

Neben der "Klienten-Brille" gibt es also auch noch eine "Selbstbetrachtungsbrille", die wir ab und zu aufsetzen sollten, wenn wir nach wirkungsvollen Strategien im Umgang mit sogenannten "unfreiwilligen" Klienten Ausschau halten. Welche Haltung habe ich eigentlich besagten Klienten gegenüber? Bin ich eher wohlwollend oder stehe ich ihnen eher kritisch, vielleicht sogar ablehnend gegenüber? Eng hiermit verbunden ist Frage, ob ich als Helferin eher eine lösungsorientierte oder eine problemorientierte Perspektive einnehme. Beides hat massive Auswirkungen auf die Art des Helferhandelns und – aufgrund der zirkulären Organisation in Beziehungen – auch auf das Verhalten des Klienten.

Auch die Beschaffenheit des Arbeitskontextes der Helferin spielt eine bedeutsame Rolle. Nachfolgend ein paar Fragen, die deutlich machen, welchen Einfluss die Arbeitssituation der Helferin auf den Erfolg bzw. Misserfolg der Hilfe haben kann: Habe ich die Freiheit, Aufträge abzulehnen? Gibt es ein professionelles Netzwerk, so dass ich Klientinnen mit "unpassenden" Wünschen weitervermitteln kann? Gibt es ausreichende professionelle Reflexionsmöglichkeiten (kollegiale Fallberatung, Supervision...)? Fühle ich mich von meine/r Vorgesetzten/Leitung gesehen und wertgeschätzt; fachlich und menschlich unterstützt in schwierigen Situationen; unter (Leistungs-)Druck gesetzt; ignoriert...? Gibt es ein Team oder bin ich Einzelkämpfer? Wie ist die Atmosphäre im Team (Fehlerfreundlichkeit, Kooperation, Hilfsbereitschaft, aufeinander achten, Handhabung von unterschiedlichen Meinungen und

Standpunkten...)? Ist unser Konzept so klar, dass es mir Orientierung in meiner praktischen Arbeit gibt?

Nicht vergessen möchte ich an dieser Stelle auch das Helfersystem. Gerade bei "schwierigen Klienten" - man könnte auch sagen "komplexen Hilfeprozessen" - geht es meistens nicht nur um HelferIn und Klient, sondern da sitzen in der Regel noch weitere Beteiligte mit im Boot, und deren Erwartungen können durchaus auch widersprüchlich sein. Sicherlich sind das erst einmal viele Ressourcen und Kompetenzen, die da verfügbar sind. Die Herausforderung besteht allerdings darin, diese unterschiedlichen Perspektiven und sich daraus ergebende Interessen auszurichten und zu koordinieren. Erfahrungsgemäß fehlt hierfür die Zeit. Dann erleben wir nicht selten, dass viele Köche den Brei verderben. Darüber hinaus haben manche dieser Köche auch noch offene oder verdeckte Aufträge an den Helfer, der am dichtesten am Klienten dran ist. So gibt es beispielsweise für die Mitarbeiterin der SPFH nicht nur Aufträge seitens des Jugendamtes (Stellen Sie sicher, dass die Eltern ihrer Erziehungspflicht nachkommen und den Jungen zur Schule schicken!), sondern u. U. auch noch von der Schule (Sorgen Sie dafür, dass der Junge wieder regelmäßig zum Unterricht kommt; am besten sauber gekleidet und mit Schulbrot!), von der Polizei (Achten Sie darauf, dass der Junge nicht mehr in diesen Kreisen verkehrt!), vom Vorgesetzten (Sehen Sie zu, dass Sie Erfolg haben in der Familie, damit das Jugendamt weiterhin unsere Arbeit schätzt und uns auch zukünftig mit Aufträgen versorgt!), von der Klientenfamilie (Lassen Sie uns einfach in Ruhe, wir kommen auch ohne Sie zurecht!) und nicht zuletzt vom eigenen Antreiber (Wenn Du wirklich was kannst, dann musst Du das alles schaffen!). In einer solch unüberschaubaren Gemengelage kann viel Komplexität und Verwirrung entstehen, die nicht selten in einer absoluten Überforderung mündet, oftmals begleitet von selbstabwertenden Erklärungsmodellen des Helfers. Neben Supervision und kollegialer Beratung habe ich in solchen Situationen die Reduzierung der Komplexität durch Visualisierung als besonders hilfreich erlebt. Hierzu fertigt man eine Grafik an, in der die HelferIn in der Mitte verortet wird. In einem Außenkreis werden alle Menschen und Institutionen angeordnet, die Erwartungen oder Aufträge an die HelferIn haben. Diese Ansprüche – übrigens auch die eigenen - werden im Imperativ (Befehlsform) in die Graphik eingetragen. Anschließend lässt man das Bild eine Zeitlang auf sich wirken und achtet auf Gedanken und Gefühle, die sich hierbei aktualisieren. Abschließend kann man sich dann bewusst entscheiden, welche der Aufträge man übernehmen möchte, welche nicht und mit wem man eventuell noch mal reden muss, um mehr Klarheit zu bekommen bzw. zu schaffen..

Aber vielleicht nochmal zurück zum direkten Kontakt mit der Klientin: Wenn es jetzt so wichtig ist, den Klienten dort abzuholen, wo er steht und seine – wie auch immer geartete – Motivation zu nutzen, wie kann man sich das praktisch vorstellen? Mein Tipp wäre, beim Naheliegenden anzufangen. Wenn Klienten den Weg zu uns finden, dann gibt es irgendwas, das sie bewegt hat, diesen Schritt zu machen. Rein theoretisch hätten sie ja zu Hause bleiben oder sich anderweitig dem Kontakt entziehen können. Aber – sie sind gekommen. Hier bietet sich die Chance eines

ressourcenorientierten Einstiegs, der in vielen Fällen den kompletten Prozess in ein kooperatives „Fahrwasser“ bringt. Laut Insoo Kim Berg und Peter de Jong (1998) können wir unsere Klienten zur Kooperation einladen, indem wir uns beeindruckt zeigen, dass der Klient gekommen ist und somit Verantwortung dafür übernimmt, dass seine Situation nicht noch schlimmer wird. Hierfür können wir unsere Wertschätzung zum Ausdruck bringen. Diesen Effekt können wir noch verstärken, indem wir unsere Gesprächsführung weiterhin an Ressourcen, Fähigkeiten und Potenzialen ausrichten. Wir können z. B. das Problem vorerst „ausblenden“ und uns statt dessen erkundigen, welche Dinge gut im Leben der Klienten laufen, was sie beruflich machen, und was man besonders gut können muss, um diese Arbeit zu tun, wofür andere sie schätzen... Kurzum, alle Fragen, die die Potenziale der Klienten ins Rampenlicht setzen, eröffnen die Möglichkeit, einen positiven Start hinzukriegen. Um an der Motivation des Klienten anzudocken, habe ich nachfolgende Fragen als sehr nützlich erlebt: Was ist dem Klienten wirklich wichtig? Was will er? Wer oder was bewegt ihn, zu uns zu kommen? Wie sehr oder wenig ist er interessiert, an dem Problem zu arbeiten, das der Überweiser beschreibt? Unter welchen Bedingungen ist er bereit, sich zu engagieren? Wie muss das Ziel beschrieben werden, so dass es für ihn attraktiv ist? Wie erklärt er sich das Entstehen dieses Problems, und worin würde er eine Unterstützung erleben? In welcher Weise stärkt mein Vorgehen die Hoffnung des Klienten, seine positive Erwartungshaltung und sein Gefühl der Selbstbestimmtheit? Wie fördere ich die Selbstwertschätzung, Selbstwirksamkeitserwartung und Selbstkontrolle des Klienten?

Grundsätzlich haben wir die Möglichkeit mit zwei Klassen von Interventionen zu arbeiten. Ich spreche hier von sogenannten "Pullfaktoren" vs. "Pushfaktoren". Mit Pullfaktoren sind alle die Dinge gemeint, die die Kooperation mit dem Helfer für den Klienten attraktiv machen; man könnte also von Belohnungen, Nutzenlockern oder angenehmen Einladungen sprechen. Hierunter fällt z. B. die Fokussierung auf Ressourcen oder die Aussicht, in (naher) Zukunft wieder unabhängiger von den überweisenden Personen/Instanzen zu sein.

Die Handhabung der Push-Faktoren ergibt sich aus dem weiter oben beschriebenen Autonomiebestreben von Menschen, denn Autonomie bedeutet nicht nur Freiheit, sondern auch die Verantwortung, diese Freiheit sinnvoll im eigenen Sinne zu gestalten. Bezogen auf Beratung bedeutet das, dass jeder Klient selbst entscheiden muss, ob er Hilfe in Anspruch nimmt oder nicht. Und damit muss er gleichzeitig Verantwortung für die Konsequenzen seiner Entscheidung übernehmen, egal wie er sich entscheidet. Klienten, die aufgrund äußeren Drucks Kontakt zum Helfer aufnehmen, müssen sich gegenüber der überweisenden Instanz ggf. für die Ablehnung der Hilfe rechtfertigen und erfahren meistens unangenehme Konsequenzen. Als sehr hilfreich haben sich hier auch hypothetische, zukunftsorientierte Fragen erwiesen: "Wenn Sie sich heute entscheiden, keine Gespräche mit uns zu führen und die Dinge weiter so laufen zu lassen, was glauben Sie, wie wird sich Ihre Familie in einem Jahr entwickelt haben? Wird sich die Situation eher verschlechtern oder verbessert haben? Und wie wird sich das Jugendamt dann verhalten? Und wird das eher in Ihrem Sinne sein oder hätten Sie das nicht so gerne?" Solche Fragen sind wichtig, weil viele Menschen die Welt eher

in Ereignissen statt in Prozessen erleben. Für viele von ihnen stellt sich das Leben als Kriegsschauplatz dar, der vielerlei nicht kalkulierbare Gefahren und Ereignisse bereithält. In ihrem subjektiven Erleben gibt es hier ein Problem, da ein Unglück und dann folgt bereits die nächste Katastrophe. Das Überlebensmotto dieser Menschen lautet demzufolge: Hauptsache den heutigen Tag überstehen, dann schauen wir weiter. Ihre Perspektive erlaubt es ihnen nicht, den eigenen Beitrag zu erkennen, den sie - nicht selten in bester Absicht - zur Entstehung dieser unangenehmen Situationen leisten. Sie sind nicht gewohnt in Prozessen zu denken, etwa entlang der Leitfrage "Wie muss ich mich heute verhalten, damit ich morgen eher eine Lösung als ein Problem habe?". Für den hierfür erforderlichen Perspektivwechsel brauchen sie unsere Unterstützung.

An dieser Stelle möchte ich auf zwei Fallstricke für Helfer hinweisen. Der erste besteht darin, dass der Helfer in eine drohende Haltung verfällt „Wenn Sie nicht..., dann...“. Dies wäre eine mittlere Katastrophe für die Arbeitsbeziehung. Und laut Aussage von Therapieforschern (z. B. Duncan, Hubble, Miller, 1997; Grawe 2005) ist die Qualität des Arbeitsbündnisses einer der wichtigsten Prädiktoren einer erfolgreichen Beratung bzw. Therapie.

Hier bedarf es also eines gewissen Fingerspitzengefühls, das in der Regel nur vorhanden ist, wenn die Beraterin versucht, sich möglichst auf eine neutrale Position zu begeben. Mit Neutralität meine ich einerseits eine Veränderungsneutralität, die es dem Betroffenen selbst überlässt, ob er sich verändert oder nicht. Andererseits spreche ich hier von Allparteilichkeit (Beziehungsneutralität), bei der es darum geht sowohl die Interessen der einen Partei (Überweiser) als auch die Interessen der anderen Partei (Klient) zu berücksichtigen. Ich selbst habe lange genug praktische Erfahrung in der Arbeit mit unfreiwilligen Klienten sammeln dürfen, um zu wissen, dass es selten gelingt, diese Neutralität in Perfektion aufrecht zu erhalten. Dennoch halte ich es für sinnvoll, sich immer wieder in diese Richtung zu bemühen.

Der zweite Fallstrick besteht darin, mehr Verantwortung für das Wohl der Klienten zu übernehmen, als diese es selbst tun. Hier können z. B. Bescheinigungen zur Vorlage beim Überweiser ausgestellt werden, die dem Klienten Kooperation attestieren, obwohl das nicht der Fall ist. Oder man versucht den Klienten mit Engelszungen zu überreden oder gar zu missionieren, damit dieser die Hilfe annimmt, alleine schon, um die negativen Konsequenzen zu vermeiden. Dies kann dann schnell dazu führen, dass die Praktikerin mehr als die Klientin am Erfolg interessiert ist. Unsere Klienten spüren so etwas deutlich und geben ihrerseits die Verantwortung an ihr Gegenüber ab. Für letzteren wird die Arbeit dann sehr anstrengend und endet häufig im Misserfolg, weil es eben nicht gelingt, die Klientin in den „Aktivmodus“ zu bringen – eine unerlässliche Voraussetzung für echte Veränderung. Schließlich – so eine weitere Grundannahme – können wir Menschen nicht verändern, sondern wir können sie bestenfalls bei ihren eigenen Veränderungsbemühungen unterstützen. Dafür müssen sie allerdings aktiv werden.

Hinsichtlich der Arbeit mit Push- und Pullfaktoren finde ich wichtig, sich beider Interventionsmöglichkeiten bewusst zu sein und ich empfehle auch beide einzusetzen. Wenn ich nur mit Pullfaktoren arbeite kann es sein, dass die Klientin die Tragweite der Situation nicht erkennt und in die Haltung verfällt, wir sollten uns doch bitteschön anstrengen, ihr etwas zu bieten, wofür es sich lohnt zu kooperieren. Dann liegt die „Bringschuld“ bei uns! Aber auch der ausschließliche Einsatz von Pushfaktoren ist nicht zu empfehlen. Wenn Menschen sich zu sehr unter Druck gesetzt fühlen, kann es leicht passieren, dass sie in eine trotzig-antagonistische Haltung verfallen, was in der Fachsprache häufig als Widerstand bezeichnet wird. Vor dem Hintergrund, dass das handlungsleitende Modell nicht die Theorie der HelferIn, sondern das Weltbild der Klientin darstellt, raten Gunthard Weber und Fritz Simon (2004) der Praktikerin, sich an Stellen, an denen der Beratungsprozess hakt, die Frage zu stellen, ob sie sich im Widerstand zum Denkmodell des Klienten befinden. Denn aus dieser Perspektive wird Widerstand nicht mehr (nur) dem Klienten, sondern (auch) dem Praktiker zugeschrieben. Der Königsweg ist und bleibt Kooperation, und meiner Meinung nach sollten wir hier möglichst viel Energie investieren, um unsere Klienten hierzu einzuladen.

Abschließend noch einige Sätze zur Psychohygiene, die m. E. in helfenden Berufen zunehmende Bedeutung erfährt: In Ausführungen über systemische Therapie, Hypnotherapie, NLP und ähnlich populären Schulen werden wir derart mit Heldengeschichten überschüttet, dass es nahe liegt, jeglichen Misserfolg der eigenen Unzulänglichkeit zuzuschreiben. In vielfachen Therapie- und Supervisionsprozessen musste ich jedenfalls erfahren, dass ich trotz aller Anstrengung, aller Kreativität und auch bei großer Motivation einsehen musste, dass ich eine Grenze erreicht hatte, die ich nicht zu überschreiten vermochte. In solchen Situationen besteht unsere Fachkompetenz darin, besagte Grenzen zu akzeptieren und dies mit unseren Klienten offen zu besprechen

Vor allem für Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeit sehr ernst nehmen und viel in ihre fachliche Qualifikation investiert haben, ist es manchmal nicht ganz einfach zu erkennen, dass Beratung bzw. Therapie kein geeignetes Instrument zur Behebung eines beklagten Sachverhaltes darstellt. Dies gilt vor allem in Situationen, in denen es keinen Verhandlungs- und Entwicklungsspielraum mehr gibt oder dort, wo durch unverantwortliches Handeln von Menschen (z. B. Eltern) andere, von ihnen abhängige Menschen (z. B. deren Kinder) drohen Schaden zu nehmen. Hier geht es für die Beraterin erst in zweiter Linie um Verständnis und Empathie. Die oberste Pflicht lautet dann, die Gefahr abzuwenden, zur Not auch gegen den Willen der Klienten. Auch wenn die Realität meist zu komplex ist, um sie in Formeln auszudrücken, so wage ich doch an dieser Stelle die Gleichung: Solange die Klienten so kooperieren, dass der Schaden in nachvollziehbarer Weise reduziert oder gar abgewendet wird, ist Beratung und Unterstützung das Mittel der Wahl. Zeigen Klienten sich nicht einsichtig und nicht bereit, im Sinne der Schadensbegrenzung zu handeln, sind Kontrolle und weitere Konsequenzen angezeigt. Und auch hierzu müssen Praktiker bereit und in der Lage sein.

Literatur:

Duncan M., A., Hubble B., L., Miller, S., D. 1997:

Jenseits von Babel. Wege zu einer gemeinsamen Sprache in der Psychotherapie. Klett-Cotta, Stuttgart

Grawe, Klaus, 2005:

(Wie) kann Psychotherapie durch empirische Validierung wirksamer werden.
In: Psychotherapeutenjournal 1/2005, S. 4 – 11

Herwig-Lempp, Johannes, 2002:

Beziehungsarbeit ist lernbar. Systemische Ansätze in der Sozialpädagogischen Familienhilfe. in: Pfeiffer-Schnaupp, H.-U. (Hrsg.): Systemische Praxis. Modelle-Konzepte-Perspektiven. Lambertus Verlag

Jong, de, Peter & Berg, Insoo Kim, 1998:

Lösungen (er)finden. Das Werkstattbuch zur lösungsorientierten Kurztherapie. Verlag Modernes Lernen, Dortmund

Maturana, H., Varela, F. 1987:

Der Baum der Erkenntnis. Frankfurt: Fischer

Shazer, de, Steve, 1989:

Wege der erfolgreichen Kurtherapie. Klett-Cotta, Stuttgart

Simon, F. B; Weber, G., 2004:

Rien ne va plus... in: Simon/Weber: Vom Navigieren beim Driften, S. 110 – 127, Carl-Auer-Verlag, Heidelberg

Anschrift des Verfassers:

Lothar Hellenthal

Weinbergstraße 26

52441 Linnich-Boslar

Kontakt: L.Hellenthal@t-online.de