

Weiterbildung zum Interkulturellen Coach

Modul IV – Systemisches Coaching

Lektion 2: [M4L2] Grundannahmen systemischen Denkens

„Die systemische Sichtweise beruht auf Erkenntnissen der Kybernetik, der Regeltechnik, der Informations- und der Kommunikationstheorie sowie des Konstruktivismus. Diese ganzheitliche Betrachtungsweise wurde auf wissenschaftlichem Niveau und mit neuen Erkenntnissen zuerst von Einstein im Hinblick auf die Relativitätstheorie und der Grundlage der Quantentheorie entwickelt. Im Bereich der neuropsychologischen Forschung war es ca. 1950 vor allem Gregory Bateson mit der Palo Alto Gruppe, die in ihrer Kommunikationstheorie den Wechsel des Paradigmas aufgriffen, d.h. Wechsel vom linearen zum zirkulären Denken.“¹

Der systemische Ansatz geht von folgenden Grundannahmen aus:

1. Es gibt eine zirkuläre Kausalität

Ursache und Wirkung bedingen sich gegenseitig und können auch nur sich gegenseitig verändernd verstanden werden. Auch in Beziehungen gelten keine einfachen Ursache-, Wirkungszusammenhänge, sondern die Beziehungsmuster sind zirkulär verursacht. Wechselwirkendes Verhalten verdichtet sich in einem System zu Mustern und Regeln.

„Jedes System bildet eigene Regeln, Muster, Koalitionen, Normen und Werte, d.h. in der Beratung ist es wichtig, die dem nur vorgestellten System innewohnende eigene innere Logik zu erkennen.“²

Das Menschenbild, das hinter dem systemischen Ansatz steht ist der Mensch als eigensinniges, selbstständiges und autonomes Wesen. Sein Verhalten ist sinnvoll, auch wenn es für andere nicht sinnvoll erscheint.

2. Homöostase als zentraler Begriff der Systemtheorie

Der Begriff Homöostase stammt aus der Medizin. Der Körper versucht das, was ihn aus dem Gleichgewicht gebracht hat (eine Verletzung), wieder zu stabilisieren. Jedes System besitzt sowohl erhaltende als auch verändernde Kräfte. Interventionen können darum auf den Erhalt des Systems, als auch auf die Veränderung ausgerichtet sein.

3. Rückkopplungsprozesse ermöglichen eine Veränderung des Systems

Mit Rückkopplungsprozessen sind Impulse durch Coaching, Beratung, Supervision u.ä. gemeint, die innere und äußere Veränderungsprozesse anstoßen und damit die Chance bieten eine Veränderung einzuleiten.

4. Entwicklung vollzieht sich nicht linear, sondern in Stufen.

Im Coachingprozess wird es nicht nur Fortschritte, sondern auch Rückschritte geben. Jeder Prozess der Veränderung hat unterschiedliche Phasen, die nicht nur linear

¹ Degwart Ingeborg, Arbeitspapier SV 8

² Degwart Ingeborg, ebenda

erfolgreich, sondern eben auch durch Blockaden, Widerstände, Rückschritte begleitet ist.

5. Systeme sind zerlegbar in Subsysteme

In einer Familie sind es z.B. die Eltern, die Geschwister, die Mädchen, die Jungen. In einer Gemeinde der Kindergottesdienst und der Hauskreis. In einer Organisation die Büroabteilung und die Logistik.

6. In einem System gibt es offene, verdeckte, funktionale und dysfunktionale Regeln

Offene Regeln sind oft vereinbart, auch schriftlich festgehalten und für alle einsehbar. Verdeckte Regeln sind unausgesprochene Regeln, die sich im System herausgebildet haben. Funktionale Regeln sollen ein System stabilisieren, dysfunktionale Regeln organisieren das Destruktive eines Systems und werden oft unbewusst eingehalten.

7. Systeme sind offen und geschlossen

Grenzen gibt es überall dort, wo wir es mit lebenden Systemen zu tun haben; sie sind grundsätzlich durchlässig. Es handelt sich immer um offene Systeme. Offene Systeme entwickeln aber trotzdem durch die verschiedenen Wechselwirkungen zwischen System und Umwelt Abgrenzungen, vernünftige Grenzziehungen.