

# PROFESSIONELLE BEGLEIT- PROZESSE – VERÄNDE- RUNGSTHEORETISCHE RAHMUNGEN

*Karlheinz Thimm*

**Zusammenfassung** | In diesem Beitrag wird das Variablengeflecht für professionell begleitete Veränderungsprozesse von erwachsenen Adressatinnen und Adressaten der Sozialen Arbeit aus systemischer Sicht abgeschritten. Dabei werden sowohl die Seite der Adressaten als auch die der Fachkräfte sowie Innenwelt- und Umweltfaktoren reflektiert. Folgende Schritte werden gegangen: Polaritäten für berufliche Soziale Arbeit; Bewegkräfte für lebensrelevante Veränderungen; Wirkungsräume für Veränderungshandeln; systemische Veränderungsmodelle; Spezifizierungen und Erweiterungen für die Soziale Arbeit; professionelle Leitmaximen für veränderungsbegleitende Interaktion.

**Abstract** | This article presents, from a systemic perspective, an examination of the intertwined set of variables which are relevant for change processes of adult clients of social work. The author considers both the perspective of clients as well as that of social work professionals. The following subjects are discussed: opposite aspects of professional social work, motivations for life changes, domains for change-oriented initiatives, systemic models for change, specifications and elaborations for social work, professional key principles of communication accompanying processes of change.

**Schlüsselwörter** ► Verhaltensmodifikation  
► Ursache ► Unterstützung ► Methode  
► systematischer Ansatz

**1 Polaritätenverständnis von Sozialer Arbeit als Beruf** | Soziale Arbeit als Beruf hat unhintergehbare Bedingungen zu akzeptieren. Die Grenzziehung zu anderen Berufen bereitet Schwierigkeiten, auch Abgrenzungen zu familial, ehrenamtlich, nachbarschaftlich erbrachten Hilfeleistungen von Laien verstehen sich nicht von selbst. Problematische Lagen sind dynamisch, Bearbeitungsthemen mäandern und entziehen sich dem einfachen Zugang. Schwierigkeiten

und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen. Eine Studie im Auftrag des Deutschen Caritasverbandes e.V. Köln 2009

**Neumann**, Georg: Rettung aus Polen. Wie Pflege zu Hause tatsächlich gelingt. Freiburg im Breisgau 2010

**Roser**, Ronja: 24-Stunden-Betreuung – professionstheoretische Erschließung eines Handlungsfeldes. In: Heisel, Svenja; Roser, Ronja: Handlungsfeld 24-Stunden-Betreuung. Unveröffentlichtes Manuskript. Freiburg im Breisgau 2013

**Schirilla**, Nausikaa; Waldhausen, Andrea: Einleitung. In: Hitzemann, Andrea; Schirilla, Nausikaa; Waldhausen, Andrea (Hrsg.): a.a.O. 2012

**Staub-Bernasconi**, Silvia: Systemtheorie, soziale Probleme und soziale Arbeit: lokal, national, international – oder: vom Ende der Bescheidenheit. Stuttgart 1995

**Tiebler-Marenda**, Elke: Rahmenbedingungen für die Arbeit in Pflegehaushalten in Deutschland. In: Hitzemann, Andrea; Schirilla, Nausikaa; Waldhausen, Andrea (Hrsg.): a.a.O. 2012

**Waldhausen**, Andrea: Politische Zurückhaltung in der Gestaltung von Pflegemigration in Deutschland. In: Hitzemann, Andrea; Schirilla, Nausikaa; Waldhausen, Andrea (Hrsg.): a.a.O. 2012

**Wirz**, Yevgeniya : Transnationale Pflegemigration zwischen Deutschland und der Ukraine: Eine Einzelfallstudie. In: Hitzemann, Andrea; Schirilla, Nausikaa; Waldhausen, Andrea (Hrsg.): a.a.O. 2012

**ZAV** – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung: Haushaltshilfen. Merkblatt zur Vermittlung von Haushaltshilfen. Nürnberg 2013

bei der Lebensbewältigung und korrespondierende Belastungen sind komplex und teilweise undurchschaubar. Ökonomische, soziale, rechtliche, gesundheitliche, psychische Problemzentren und -ausläufer bedingen einander und sind miteinander verflochten. Es gibt selten einfache und schnelle Lösungen. Kopplungen zwischen Problem und Lösung sowie zwischen Zielen, Wegen und Schritten sind mal fest und dann wieder lose und ereignen sich unter Ungewissheitsbedingungen. Wirkungen sind nicht herstellbar und eine Zurechnung von Interventionen zu Wirkungen bei Adressatinnen und Adressaten ist kaum sicher zu belegen. Ob gerade sozialarbeiterische Impulse im vielstimmigen Ensemble der Einflussfaktoren ausschlaggebend für erhoffte und vielleicht eintretende Wirkungen sind, ist fast immer schwer entscheidbar (vgl. auch *Pantucek 2009*).

Das sozialarbeiterische Kompetenzprofil liegt gerade in den Verbindungen, die fallspezifisch in vernetzter Prozessgestaltung durch ganzheitliches, alltagsnahes, umfeldbezogenes, flexibles und kooperatives Handeln gefunden werden. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter vollziehen unmittelbare Frontline-Arbeit mit Adressatinnen und Adressaten, aber sie organisieren und koordinieren auch, sie planen und entwickeln Konzepte für Angebote und Einrichtungen. Dabei werden Dazwischenpositionen in Ambiguitäts- und Polaritätsräumen eingenommen:

▲ Grundsätzlich: Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter vermitteln zwischen Individuum und Gesellschaft. Von den Adressatinnen und Adressaten werden Sozialberufler und -berufnerinnen nicht selten als (genuin) Helfende und als Kontrollierende zugleich erlebt.

▲ Personveränderung (Verhalten) und Umfeldveränderung (Verhältnisse) sind Bezugspunkte, zwischen denen fallweise Wege gesucht werden müssen, wobei (in unterschiedlichem Maße) veränderbare und (tendenziell) unveränderbare Faktoren zu unterscheiden sind. Insbesondere ökonomische und gesellschaftliche Bedingungen wie zum Beispiel Arbeitssituation, Herkunftsbenachteiligungen, gewachsene Mentalitäten wie Vorurteilsstrukturen und gesetzliche Grundlagen gelten als schwierig und (bestenfalls) langfristig zu bearbeitende Felder.

▲ Problem- und Ressourcenwahrnehmung sollten gleichwertig berücksichtigt werden.

▲ Entscheidungen sind in stationären Betreuungssettings häufig zwischen dem Wohl der Gruppe und den Bedürfnissen des Einzelnen zu treffen.

▲ Auch für die Gestaltung des Arbeitsbündnisses sind Polaritäten belegt. In der Praxis changieren Sozialpädagoginnen und -pädagogen zwischen Offenheit und Strukturierung. Sie pendeln zwischen Selbstdeutungen Betroffener (nachvollziehendes Fallverstehen) und auf stellvertretender Deutung beruhender Expertenperspektive. Sie lassen Verantwortung und entlasten punktuell von der vollen Selbstverfügung, sofern diese eine untragbare Bürde wird. Lenkende Einflussnahme und gebotene Zurückhaltung gilt es mal so und dann wieder anders im Dazwischen zu gestalten. Symmetrische und asymmetrische Beziehungselemente müssen balanciert, Nähe und Distanz austariert werden. Professionelle rahmen und halten hier und da im Sinne von Containment; gleichwohl sollen sie sich hinreichend heraushalten und überflüssig machen.

▲ In der Positionierung mit Blick auf andere Berufsgruppen stehen die Fachkräfte der Sozialarbeit zwischen eigenverantwortlicher Fachlichkeit und abhängiger Zuarbeit, zwischen Aufgabenannahme und Aufgabendelegation, zwischen Dissensbewusstsein und Konsenssuche, zwischen Einmischung und Zurücknahme.

▲ Hinsichtlich ihrer Einbindung in wohlfahrtsstaatliche Institutionen pendeln sie zwischen Organisationsinteresse und Adressateninteresse, zum Beispiel zwischen knappen Ressourcen und einzelfallspezifischen Aufwänden sowie zwischen Routinen und nicht standardisierbarem „Einmaligkeitsgebot“.

Die Liste der Ambiguitäten und Polaritäten ließe sich fortsetzen (*Thimm 1989, Heiner 2004 und 2010*). Ausgehend von einem Pendelselbstverständnis müssen fall- und situationsweise Verortungen gesucht werden. In der Verständigungs- und Handlungssituation sollen Entscheidungen getroffen, transparent gemacht, erläutert, vertreten werden. Dabei müssen in praktischem Handeln auch Antinomien aufgelöst werden, die logisch teilweise unvereinbar sind.

Sozialpädagogisches Handeln unterscheidet sich nach *Winkler* von „moratoriumsähnlichen [...] Handlungsformen des Behandelns und Therapierens darin, daß es nicht nur auf die Bewältigung des alltäglichen Lebens zielt, sondern in diesem selbst sein [...] Medium findet [...]“ (*Winkler 1988, S. 77*). Der Professionelle hat sich „methodisch zu instrumentieren. [...] Er muß [...] authentisch, als alltäglich handelnde Person an der Situation teilhaben, zugleich aber sich

des methodischen Moments in dieser Teilhabe bewußt sein. [...] Von ihm ist [...] gefordert, daß er in der Situation selbst ist, sich aber doch auch in dieser beobachtet und beurteilt.“ (ebd., S. 84 f.)

Die sozialpädagogische Professionalität definiert sich in diesem Geist mäeutisch, als Hebammenkunst also. Es gilt mit Blick auf die Gegenüber, selbst gezogene Schlüsse und sich entwickelnde Folgen durch reflektierte Impulse herauszulockern, erste Anzeichen von verändertem Wollen beim anderen wahrzunehmen, kommunikativ zu validieren, zu fördern und zu stützen. Ein komplexes System wie der Mensch verfügt per se über eine große Bandbreite von Verarbeitungs- und Reaktionsmöglichkeiten. Es ist vorab nicht zu bestimmen, wie er auf sozialberuflich absichtsvoll gesetzte Interventionen antwortet.

**2 Bewegkräfte für Veränderungen |** Dass Menschen sich entwickeln, reguläre Gestaltungsaufgaben angehen, Lebens- und Bewältigungskrisen durchschreiten, „wachsen“, „reifen“ und „lebensklüger“ durch Erfahrungen des Gelingens und Scheiterns sowie des Erlebens von Selbst(un)wirksamkeit werden, ist für alle Lebensverläufe mehr oder weniger zu erwarten und ein fast selbstverständlicher Prozess. Im Rahmen von Sozialer Arbeit erfahren Fachkräfte allerdings mit negativen Konsequenzen für unterschiedlich in Täter- und Opferrollen Betroffene, dass jemand „aus Schaden nicht klug wird“, aus professioneller Sicht gehäuft „destruktiv“ mit Belastungen umgeht und immer wieder selbst- und fremdschädigende Symptome (Einstellungen, Entscheidungen, Gefühle, Verhaltensweisen etc.) zeigt. Professionelle lernen Menschen in erschwerten Lebenslagen kennen und unterbreiten Angebote, die zur Überprüfung und Optionserweiterung oder sogar zu massiven Selbstveränderungen einladen und motivieren, diese begünstigen oder gar herbeiführen wollen. Folgende Bewegkräfte für Wendungen sind bekannt (Schwabe u.a. 2013, Kähler; Zobrist 2013), wobei schon hier die notwendige Verknüpfung mit den später näher bestimmten Zentralvariablen Bewältigungsfähigkeiten, Passung von Veränderungsimpulsen, Korrespondenzen mit Sinnkonstrukten und mit notwendiger Motivation markiert werden soll.

Einschneidende, als existenziell bedeutsam erlebte lebensweltliche Negativerfahrungen haben Veränderungspotenzial. Gemeint sind als nachteilig erlebte

eingetretene oder drohende, von Kähler und Zobrist als Push-Faktoren bezeichnete Ereignisse wie Wohnungsverlust, Scheidung, Krankheit und Tod, Sorgerechtsentzug und Inhaftierung. Veränderungsrelevant können auch unterschiedlich konstellierte positive Schlüsselerfahrungen sein (Pull-Faktoren nach Kähler und Zobrist), die Einkehr und Neustart anstoßen: das Kennenlernen beeindruckender Menschen; überraschendes beziehungsweise tiefes Sinnerleben etwa im Zuge von Hilfeleistungen oder Naturerfahrung; spirituelles Glück; eine Kontrollerfahrung in einer herausfordernden entwicklungsrelevanten Situation (ein bisher vermiedener Konfliktaustrag; eine Verlockung durch Peers zum „Blaumachen“; die Versuchung, angebotene Drogen zu erwerben, etc.), der sich jemand bisher als hilflos ausgeliefert erlebte. Günstig wirken dabei gegebenenfalls flankierend eingesetzte, Zukunftsperspektiven öffnende Anreize. Diese sollten mit lohnenden Eigenzielen, neuen Chancen in als geschlossen erlebten optionsarmen Situationen beziehungsweise mit als attraktiv erlebten Prämien (etwa ein Ausbildungsplatz, eine eigene Wohnung etc.) verbunden sein.

Veränderungen ereignen sich immer wieder auch im Windschatten von Kontextwechseln und Statuspassagen. Menschen erhalten zum Beispiel als bewältigbar und attraktiv erlebte Verantwortlichkeit mit korrespondierenden Rollen- und Verhaltenserwartungen, Rechten und Pflichten, etwa als Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter mit Kinderschutzaufgaben, als Teamleitung, Vorarbeiter oder als Mutter. Befreiend können auch Ortswechsel mit einhergehender Schwächung der Wirkung von gewachsenem und verfestigtem Rollen- und Imagedruck beziehungsweise Loyalitätsverpflichtungen sein.

Veränderungsprozesse beginnen, entwickeln und verstetigen sich in Beziehungskontexten. Manchmal können schon unmissverständliche Rückmeldungen durch bedeutsame Personen („significant others“ nach G.H. Mead) korrigierend wirken, sofern ein Kontakt von Resonanz, Respekt und Akzeptanz geprägt ist. In Hilfekontexten zeigt sich immer wieder auch das Potenzial der Reanimierung wichtiger, vor allem lebensweltlicher Beziehungen zur Herkunftsfamilie und Gegenwartsfamilie, zu den Kindern, dem Partner oder der Partnerin und gegebenenfalls auch zu relevanten Professionellen. Wenn reinigende, ermutigende, bindungsstärkende Aussprachen und Begegnun-

gen stattfinden, entsteht nicht selten eine Bereitschaft für neue Wege. Gegebenenfalls wird stützender Kontakt vom Gegenüber an Bedingungen (Legalitätsbewährung, Teilnahme an einem Trainingskurs, Trennung von destruktiven Bekanntschaften etc.) geknüpft. Als besonders förderlich für „Kehrtwenden“ gilt das Entstehen neuer wichtiger Beziehungen, wobei Partnerschaften und eigene Kinder besonders bedeutsam sind (siehe auch Statuswechsel). Schließlich berichten Menschen, die sich verändern, häufig von Kontakten mit positiven Modellen im sozialen Nahraum, wobei eine identifikationsgestützte Vorbildzuschreibung, verknüpft mit Ähnlichkeitserleben, wirksam werden könnte.

Eine Wendepunktqualität tragen lebensweltliche, sich in der sozialen Wirklichkeit abspielende Ereignisse nicht in sich. Entscheidend sind die interpretative Aufladung (sachliche Bedeutungsgebung) und die internale Verrechnung (subjektive Relevanzzuschreibung als nützlich, wertvoll, wichtig). Als Voraussetzung wird Diskrepanz- beziehungsweise Inkongruenzerleben (aus einem Vergleich zwischen früher und heute, zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Plan und Umsetzung etc.) als zentraler innenweltlicher, intrapsychischer Motor für Veränderungen identifiziert. Gegebenenfalls auftretende Gefühle wie Schuld, Scham, Abscheu, Enttäuschung, Sehnsucht, Trauer und Wut machen ein professionelles, Inkongruenz generierendes Arbeiten tendenziell wirksamer. Dieses kann im Rahmen von Beratung zum Beispiel so konzipiert werden (Sander; Ziebertz 2010):

- ▲ Steigerung des Inkongruenzerlebens auf der Ebene der Selbstinstanzen, indem etwa Diskrepanzen zwischen Selbst- und Idealkonzept oder realem Erleben beziehungsweise Handeln und Selbstkonzept bewusst gemacht beziehungsweise verdeutlicht werden.
- ▲ Steigerung des Inkongruenzerlebens auf der Ebene der Wahrnehmung, etwa durch Gegenüberstellen verschiedener Sichtweisen von Beteiligten beziehungsweise der Zielperson selbst zu unterschiedlichen Zeitpunkten.
- ▲ Steigerung des Inkongruenzerlebens in den Dimensionen von Planung, Entscheidung, Handlung, etwa durch Aufdecken von verborgenen Wünschen, Bedürfnissen und Absichten, durch Bewusstmachen von Alternativen, die selbstexplorativ durchgegangen werden, und durch Anstoßen von positiven Gegenbildern sowie durch die Entwicklung neuer Bewertungsmaßstäbe.

**3 Wirkungsräume „Adressaten“ und „Fachkräfte“** | Die Komplexität und Intensität von Belastungen und Problemen, die personalen Ausgangsbedingungen wie etwa Einsicht, Fähigkeiten und Motivation und die unmittelbaren sozialen Umgebungsfaktoren wie Netzwerke, verlässliche Stützungen (die ohne zeitlichen, materiellen, sozialen Aufwand erfolgen können) sowie monetäre und sachliche Mittel entscheiden wesentlich darüber mit, ob professionelle Impulssetzungen treffen und aufgenommen werden (können).

Als veränderungswirksame Variablen auf der intrapsychischen Personenebene wurden insbesondere in der Therapieforschung (Schiepek u.a. 2013 mit Bezug auf Grawe) bestimmt:

- ▲ die Aufnahmebereitschaft der Nutzerinnen und Nutzer, also deren Offenheit für Anregungen;
- ▲ die Kooperationsbereitschaft von Adressatinnen und Adressaten (Compliance);
- ▲ ein positives Erleben der Arbeitsbeziehung;
- ▲ der Glaube daran, dass der Kontakt nützt;
- ▲ eine günstige Verrechnung zu Sinn;
- ▲ eine Steigerung des Selbstwerts;
- ▲ eine Häufung von Selbstwirksamkeitserfahrungen.

Auf der Basis von Ergebnissen der Sozialarbeits- und Therapieforschung werden als veränderungswirksame Variablen im professionellen Gestaltungskontext für die Fachkraft genannt (diese Faktorensammlung ist nicht scharf zu belegen):

- ▲ Glaubwürdigkeit, Kongruenz, Echtheit, Authentizität;
- ▲ Erwartung von Veränderung;
- ▲ Zutrauen, dass die Adressatin, der Adressat etwas schafft;
- ▲ Identifiziertheit der Professionellen mit ihrem Ansatz (Glaube an den Zugang);
- ▲ Annahme von Motivationschaffung und -erhalt als kontinuierliche Aufgabe im Prozess;
- ▲ Beteiligung der Adressatinnen und Adressaten.

Für den Bereich der Interaktion sind dies:

- ▲ Wertschätzung, Ernstnehmen, Achtung, Respekt der Adressatinnen und Adressaten;
- ▲ geteilte Ziele und Handlungsschritte (hinreichende Übereinstimmungsmenge);
- ▲ Resonanz tragende, angekoppelte Mikroprozesse (empathisches Eingehen, stimmig erlebte Verlaufsgestaltung, Mix aus Bestärkung und sensibler Irritation,

Lassen und Herausfordern – mit Umsteuern);  
 ▲ Reflexion und Feedback (aus Interesse an Wirkungen);  
 ▲ Konfliktbearbeitungsprozedere, achtsamer Umgang mit Brüchen und Unzufriedenheit (Schiepek u.a. 2013).

Richtungsweisend, jedoch ohne hinreichende Vertiefung soll allerdings auch markiert werden, dass Leistungsqualität und Passungen wichtige Dimensionen dafür sind, ob Adressatinnen und Adressaten professionell gestaltete Settings und Impulse annehmen. Dazu gehören zum Beispiel Strukturqualität (qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl, Teamstruktur, hinreichender zeitlicher Hilfeumfang etc.) ebenso wie die Klarheit von Rollen, Zuständigkeiten, Befugnissen und Teilaufgaben. Auch müssen die Grenzen von Fachdiensten, Angeboten, Professionellen sowie die Eignung und Passung von Angeboten und methodischer Erbringungsweise mit Blick auf Problemart, Ziele, nutzende Person in einer spezifischen Lebenssituation und auf die Nutzerwünsche deutlich bestimmt sein. Und schließlich sind Orte, im Sinne der Pädagogik als „Ortshandeln“ (Winkler 1988), und Settings weitere, hier nicht näher erkundete Wirkungsräume für die Gestaltung von Veränderungs-umgebungen.

**4 Veränderungstheoretisches systemisches Rahmenmodell** | Sozialberufliche Praxis ist auch (wenn auch nicht nur) professionelle Beziehungsarbeit. Zwei zentrale Fragen sind: Wie können, aus professioneller Perspektive, günstige Gelegenheiten geschaffen werden, dass Menschen Entwicklungsimpulse annehmen und sich gegebenenfalls dazu entscheiden, etwas zu verändern? Und zweitens: Wie verläuft der Prozess der Veränderung von Wahrnehmen, Denken, Wollen, Erleben, Handeln?

Das Subjekt verändert sich grundsätzlich auf seine Weise (selbst)bildend. Es gehorcht seiner individuellen Entwicklungslogik und verarbeitet in selbsttätiger Auseinandersetzung Umweltimpulse, beispielsweise aus der Beziehung mit der Fachkraft, eigendynamisch. Pädagogische Professionalität basiert auf Anknüpfung an einzigartige Menschen in besonderen Konstellationen. Die Anknüpfung gelingt, wenn das Gegenüber keine Abstoßungsreaktion auf die Annäherung und Impulssetzung erzeugt beziehungsweise zeigt (Schwabe 1999). In der Folge erlaubt der Adressat beziehungsweise die Adressatin eine Einwirkung,

gegebenenfalls trotz ambivalenter Grundierung gegenüber Hilfe, neuen Zielen oder Veränderungserwartungen. Diese Einwirkung übt der Adressat oder die Adressatin letztlich ausschließlich auf sich selbst aus, die Einwirkung ist aber durch Impulse der Fachkräfte angeregt und angereichert und erhält somit gegebenenfalls auch von außen Richtung und Energie. Verstehen wir die Professionellen und die Adressatinnen und Adressaten als lose aneinander gekoppelte Subjekte, so ereignen sich bedeutsame Lernschritte „eher unscheinbar als überdeutlich, eher indirekt als direkt und eher verzögert als sofort. Die Unkalkulierbarkeit und Unvorhersehbarkeit dieser wechselseitigen Einflüsse zwischen den Elementen hat den Nachteil, daß Durchgriffe von einem Element auf ein anderes nahezu ausgeschlossen sind, zugleich jedoch jedes einzelne Element freigestellt ist, sich mögliche Determinationen durch ein anderes Element selbst zu suchen und auch zu entscheiden, [...] inwiefern es sich determinieren läßt“ (Baecker 1995, zitiert nach Schwabe 1999, S. 125).

Lineare, monokausale Erklärungsansätze erhellen weder Einzelfälle noch das Gesamtphänomen Veränderung. Öffnungen und Schließungen ereignen sich in nicht vorab prognostizierbaren Zusammenstellungen von Faktoren. Die Komponenten konstituieren im Zusammenspiel komplexe Hilfe-Lebenswelt-Systeme, die zu nur ansatzweise steuerbaren und nur partiell eindeutig rekonstruierbaren Entwicklungsverläufen von Veränderungsprozessen führen. Veränderungsschritte können als Prozess des Herausdriftens mit einer Vielzahl von sich wechselseitig beeinflussenden Bedingungs-, Auslösungs- und Verstärkungsfaktoren verstanden werden. Ob aus einem Entwicklungsimpuls, etwa einer professionellen Beratungssequenz mit Ermutigung, Irritation oder Konfrontation, einem Trösten im Leid, einer Hilfe bei der Antragstellung oder dem Eintreten für die Adressatinnen und Adressaten bei einem Amt, zielverfolgende Schritte und eine gerichtete Handlungskette mit erwünschten Folgen entsteht, entscheidet sich in der potenzierenden Wechselwirkung von Ereignissen, Folgenfolgen und Bewertungen durch die Betroffenen. Kein Adressat, keine Adressatin ist wie der oder die andere: hinsichtlich der biographischen Hintergründe, Lebenslage, gegenwärtigen Situation, Motive, Hilfeverläufe, des Selbsterlebens, der Zugänglichkeit. Kurz: Rekonstruktiv sind sowohl Problemstehung als auch Veränderungsprozesse meist Ergebnisse eines langen, nicht

linear verlaufenden und nicht additiv begreifbaren Prozesses des Hineinschlitterns und des Herausdriftens, an dessen Zustandekommen mehrere Systeme beziehungsweise Wirkungsräume beteiligt sind. Bei günstigen Verläufen entstehen veränderte „Kognitions-Emotions-Verhaltens-Muster“ (Schiepek u.a. 2013, S. 26).

Zwei Modelle lassen sich unterscheiden, die nur in Koexistenz in der Lage sind, unterschiedliche Entwicklungsbewegungen aufzunehmen und damit Veränderungsprozesse nicht reduktionistisch für Verstehen, Erklären, Planen und Auswerten zu rahmen. Erstens sind es oft nicht die großen Schritte, sondern die leichten Wendungen von Aufmerksamkeitsausrichtungen, Einstellungen, Haltungen, Handlungen, die sukzessive zu Kursänderungen führen. Der Philosoph und Romanautor *Pascal Mercier* akzentuiert: „Es ist ein Irrtum zu glauben, die entscheidenden Momente eines Lebens, in denen sich seine gewohnte Richtung [...] ändert, müssten von lauter und greller Dramatik sein [...]. In Wahrheit ist die Dramatik einer lebensbestimmenden Erfahrung oft von [...] leiser Art“ (Mercier 2006, S. 53 f.).

Ein zweites Modell recurriert auf diskontinuierliche, plötzliche Veränderungen in der Entwicklung von Adressatinnen und Adressaten. Dem zugrunde liegen oft innere Klärungsprozesse, neue Attribuierungen, andere Selbstwertbalancierungen (gegebenenfalls untersetzt mit Ambivalenzspannungen), die dann in Entscheidungen übergehen und zu einem veränderten Verhalten „von heute auf morgen“ führen. Es ist die für Außenstehende plötzliche Entscheidung und Konsequenz, die sichtbar wird, während der innere Verlaufsprozess verborgen bleibt (Schiepek u.a. 2013). Allerdings können äußere Lebensereignisse wie ein „Schlag aus heiterem Himmel“ wirken (Krankheit, Verlust des Arbeitsplatzes, Trennung etc.), wodurch innere Veränderungen nachgängig adaptiv passieren (müssen). Hier werden Einstellungen oder Verhaltensweisen reaktiv im Rahmen von Anpassungen an neue Umstände modifiziert.

Mit Blick auf Veränderungseffekte müssen Fluktuation, Instabilität, kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume unterschieden werden. Es können einerseits verzögerte Effekte eintreten, das heißt Impulse wirken später und Effekte treten außerhalb der professionellen Interventionsräume auf. Andererseits können sich

kurzfristige Effekte als nicht sehr haltbar erweisen und werden schon nach wenigen Stunden oder Tagen in der Lebenswelt „kassiert“ und durch gelernte beziehungsweise verfestigte „alte“ Prioritäten, Glaubenssätze, Bewältigungsstrategien etc. ersetzt. Wert- und Wichtigkeitsverschiebungen, „Überschreibungsprozesse“, Lernen, Identitätswandel etc. verlaufen heterogen und sind weder prozessual noch von der Ergebnisseite her vorab bestimmbar. Planen und steuern lassen sich „nur“ Makrostruktur-, Setting-, Verfahrens- und Handlungsfaktoren im System beruflicher Sozialer Arbeit.

**5 Modell des Musterwandels in der „begleiteten Selbstorganisation“** | Schiepek u.a. (2013, S. 25 ff., S. 48 ff.) beanspruchen, ein „dynamisches Modell für selbstorganisierten Musterwandel im bio-psycho-sozialen System“ (ebd., S. 27) von Nutzerinnen und Nutzern für beraterisch-therapeutische Kontexte entwickelt zu haben, das das Zusammenspiel wenigstens einiger der bisher entfaltenen Faktoren aufnimmt und ordnet. Ziel ist, Bedingungen für Selbstorganisationsprozesse zu formulieren und herzustellen, genauer: „Die generischen Prinzipien dienen als Reflexions- und Entscheidungshilfe in der [...] Beratungspraxis“ beziehungsweise „fungieren als Verständnis- und Gestaltungsinstrumente“ und sollen „Sicherheit und Freiheit“ in der Prozessgestaltung ermöglichen (ebd., S. 48). Markiert wird, dass es sich nicht um ein Phasenmodell handeln soll, „das der Eigendynamik menschlicher Entwicklungsprozesse eine normative Schrittfolge aufzwingen würde, sondern um Kriterien, die in Therapien und Beratungen permanent eine Rolle spielen [...]“ (ebd., S. 39).

In der folgenden Modelldarstellung werden die bei Schiepek, Eckert und Kravanja vorgefundenen Begriffe teilweise leicht, klärend und dabei sinnwährend verändert.

▲ **Stabilitätsbasis:** Veränderungsprozesse als „Destabilisierung im Kontext von Stabilität“ (ebd., S. 39) sind auf Berechenbarkeit, Transparenz und Struktur von Setting und Ablauf sowie Vertrauen, Kompetenzzuschreibung, Standfestigkeit und Verlässlichkeit mit Blick auf die Beziehung zur Fachkraft angewiesen. Stabilitätsgrundlagen können zudem aus dem Umfeld der Adressatinnen und Adressaten stammen (soziale Ressourcen), aber auch als deren innere Bedingungen (Selbstwirksamkeit, Selbstwert, weitere personale Ressourcen) wirksam werden. Aus Sicht der

Professionellen gilt es, Stabilisierungsvariablen zu erkunden und rahmend sowie sichernd nutzbar zu machen.

▲ *Identifikation problematischer Muster*: In der Anfangsphase sind qua Exploration, Fallverstehen, Diagnose ungünstige, als zu verändern ausgehandelte „Kognitions-Emotions-Verhaltens-Muster“ zu erkennen. Die Identifikation der Muster verbindet sich mit der ersten, vorläufigen, gegebenenfalls tentativen Antizipation von alternativen Zielen, Modalitäten der Beziehungsgestaltung, Lebensbewältigungsstrategien und Ähnlichem.

▲ *Sinnhaftigkeit von Veränderung*: In einem weiteren Zugang sollte die Sinnhaftigkeit einer Veränderung für die Adressatinnen und Adressaten thematisiert werden. Korrespondieren Neuerungen günstig mit Werten, Bedeutungsprioritäten, Lebenskonzepten, Selbstbild und Ich-Ideal? Werden die Ideen, Pläne etc. als realistisch und machbar eingeschätzt? Besteht ein Erleben von Kohärenz, wenn das Neue auf Probe antizipiert wird?

▲ *Motivation*: Die Motivation sollte sich sowohl aus der Sache heraus entwickeln (lassen), also durch die Bedeutung von Anliegen, Zielen, Visionen attraktiv sein, als auch im Unterstützungsprozess beachtet und gestaltet werden – etwa durch energiefördernde emotionsbezogene Relevanzzuschreibung, Zuversicht steigende Fokussierung von Fähigkeiten und die gedankliche Vorwegnahme von Gewinn sowie die Aktivierung von vorhandenen Ressourcen.

▲ *Destabilisierung durch irritierende Inkongruenz*: Ähnlich wie Miller und Rollnick (2004) denken auch Schiepek u.a., dass innere Spannungen (Inkongruenz erleben, Nichtpassungen) Voraussetzungen für Destabilisierung sind und diese wiederum Veränderungen vorausgeht. Mit der Verunsicherungsspannung korrespondieren im günstigen Fall positive Gegenbilder beziehungsweise mit neuen oder emotional relevanten Erfahrungen assoziierte Zustände (Schiepek u.a. 2013, S. 49). In dieser Prozesssequenz wirken gegebenenfalls musterunterbrechende Verhaltensexperimente, Rollenspiele, die Entwicklung neuer Deutungsvarianten sowie Verschiebung von Prioritäten und modifizierte Zusammenhangskonstruktionen veränderungsrelevant.

▲ *Synchronisation*: In diesen Sequenzen des Such- und Bearbeitungsprozesses entscheidet sich, ob die neuen Ausrichtungen im Denken, Verhalten etc. für die Adressatinnen und Adressaten passen, Nutzen stiften und innenweltlich-intrapsychisch sowie mit

Blick auf relevante Andere anschlussfähig sind. Entwicklungsimpulse sollten angekoppelt, das heißt auch hinsichtlich der Prozessphase (Sondierung der Situation, Problemklärung, Zielentwicklung, Handlungsplanung), Art, Tiefe, Häufigkeit und Unterbreitungsweise akzeptiert werden. Eine nicht recht fassbare Größe ist das Momentum, also die rechte Zeit für Adressatinnen und Adressaten, neue Wege zu erkunden beziehungsweise aktiv zu gehen.

▲ *Symmetriebrechung*: Dieser im Modell unter 7 benannte Ansatz (Schiepek u.a. 2013, S. 46) wird hier ausgelassen.

▲ *Stabilisierung*: Im günstigen Fall wird verändertes Verhalten in das Selbstkonzept und das reguläre Handlungsrepertoire integriert. Stabilisierung und Generalisierung können gegebenenfalls dadurch befördert werden, dass neues Verhalten wiederholt, variiert, verstärkt und beispielsweise durch Erfolge, Anerkennung, Zuwendung und materielle Prämien belohnt wird.

Das rezipierte psychologische Modell verweist auf einige zentrale Faktoren: Veränderung benötigt einen sicheren Rahmen und ist auf einen motivationalen Grund angewiesen. Ohne Inkongruenz- und Diskrepanzerleben fehlt eine hinreichend energieträchtige Spannung. Veränderung muss mit subjektivem Sinn verbunden sein. Erhaltenswerte bestehende, identitätsprägende und neue Konstrukte müssen vereinbar sein (Passung; Kongruenz; Anschlussfähigkeit).

Veränderung in den Bereichen Selbst, Beziehungen und Lebenswelten nimmt ihren Ausgang von einer inneren Betroffenheit (erlebte Differenz zwischen Ist und Soll), von einem Bild, einer Vorstellung, gar einer Vision, etwas könnte anders, angenehmer sein, und von dem Glauben beziehungsweise der Hoffnung, die notwendigen Schritte gehen zu können. Dabei sollten Motive, Fähigkeiten und Gelegenheiten positiv zusammenspielen (Miller; Rollnick 2004). Auch Schiepek, Eckert und Kravanja erinnern daran, dass Intervention auf Destabilitätslatenz angewiesen ist. Ohne mindestens partiell zugelassene Ambivalenz- und Diskrepanzspannung und ohne positive Gegenbilder im Kontext von erlebten Ist-Soll-Differenzen sind nachhaltige Veränderungsprozesse kaum zu denken. Diese Spannungen können von außen nicht erzeugt, sondern gegebenenfalls „nur“ wahrgenommen, gespiegelt, angereizt, gestärkt und kanalisiert werden.

## 6 Transferüberlegungen für die Soziale Arbeit

Unterstützung im Rahmen von Sozialer Arbeit ereignet sich in und unter Beachtung von lebensweltlichen Kräftefeldern und nicht in laborähnlichen Schonräumen. Darüber hinaus stehen am Beginn eines Hilfeprozesses nicht immer selbstinitiierte Kontakte, sondern auch von Unfreiwilligkeit geprägte Anfänge. Auch die motivationale Ausgangs-

lage differiert: Nicht selten sind Professionelle zunächst motivierter als ihre Gegenüber. Oft sind Adressatinnen und Adressaten ambivalent, wollen heute das und morgen etwas anderes. Mit Blick auf Ziele, Wege, Mittel haben Professionelle und Nutzerinnen sowie Nutzer häufig unterschiedliche Vorstellungen. Schließlich gibt es oft schon eine wechselvolle Hilfesgeschichte.

**Tabelle 1: Variablenfeld für professionelle Kontaktimpulse**

<b>Verstehensräume für Veränderungshemmnisse</b>	<b>Veränderungsräume für Adressatinnen und Adressaten</b>	<b>strukturelle professionelle Interventionsfelder</b>
Lebenswelten	soziale Situation; Belastungen und Ressourcen in Lebensverhältnissen	Orte; Settings
Interaktion	Wahrnehmen	Arbeitsbündnis
Biographie	Denken	Entwicklungsthemen; Aufgaben
Hilfeschichte	Erleben	Verfahrensstandards
Selbst	Verhalten	Ziele
Freiwilligkeits- und Motivationsgrad		Hilfepläne

**Tabelle 2: Mittelbare und unmittelbare personenbezogene Veränderungsvariablen**

<b>Situation – mittelbare, indirekte Interventionen (Kinder, Fachdienste, Schule, Familiennetzwerk)</b>	<b>Person – unmittelbare, direkte Intervention im Kontakt mit der Schlüsselperson (hier: Mutter)</b>
variantenreiche Settings für Gespräche	Fachkraft-Haltung: Änderungszuversicht
Androhung von Herausnahme der Kinder	Raumgeben für Bedürfnisse und Ängste
neue Wohnung für Kindesmutter	ethnisch-kulturelle Sensibilität
Zusammenbringen mit Menschen in ähnlicher Situation	flexible Nähe-Distanz-Regulation zwischen Fachkraft und Mutter
Aktivierung des Familiennetzwerks	Verlässlichkeit und hohe Präsenz
Einbindung von Peers der Kinder	gelingende sprachliche Verständigung
Einbindung der Schule; schulische Erfolge	Verteilung von Aufgaben auf Akteurinnen
Vermittlung zum Fachdienst Erziehungsberatung	Trennung der Arbeit mit der Mutter und den Kindern
Begleitung zu Ämtern	gemeinsame Projekte, geteilte Ziele
Einbezug medizinischer und psychologischer Diagnosen	Erweiterung der Erziehungskompetenz durch schriftliche Planung und Vereinbarungen
Video-Feedback und Rollenspiele	
Schulbesuchs- und Drogenkontrollen	
gute Kooperation zwischen Familienhelferin und Jugendamt	
dichter Informationsfluss zwischen Beteiligten	

Intrapersonale und interpersonelle Veränderungsmodelle, die von einem positiv verschränkten Arbeitsbündnis zwischen einer mit einem klaren, eindeutigen, einsehensgezeichneten und reflektierten Auftrag ausgestatteten Fachkraft und einem relativ gleichbleibend intrinsisch motivierten Gegenüber in einer erbetenen Beratungsbeziehung ausgehen, müssen ergänzt werden. Dazu werden nun folgend einige günstige Dimensionen, Prinzipien, methodische Arbeitsrichtungen, die psychologische Modelle mit den Bedingungen Sozialer Arbeit verschränken sollen, aufgeführt.

**6-1 Veränderungen in den Lebensverhältnissen** | Professionell gestaltbare Wirkungsräume sind in Lebenswelten eingebettet, die gegebenenfalls von, gemessen an den Hilfezielen, mächtigen Gegenkräften geprägt sind, die aber auch für Synergien genutzt werden können. Zudem treten Probleme verflochten und dynamisch auf, so dass nur vernetzte Lösungskonzepte komplexen Belastungsverquickungen gerecht werden. Dabei sind alltagspraktische, rechtliche, medizinische, soziale und materielle Hilfen in Bereichen wie Wohnen, Gesundheit, Existenzsicherung, Kinderbetreuung, Schule, Partnerschaft, Erziehung, Aufenthaltsberechtigung, Strafverfahren, Konfliktregulationen etc. immer die Voraussetzung und ein wesentlicher Teil von personennahen Entwicklungsprozessen. Im Rahmen der Fallanalyse eines beschriebenen Familienhilfeprozesses einer alleinerziehenden türkeistämmigen Mutter mit zwei Söhnen (Yolci 2009) konnten in der Tabelle 2 dargestellten mittelbaren und unmittelbar personenbezogenen Veränderungsvariablen identifiziert werden (additive Listung).

Querliegende Gestaltungsfaktoren waren ein phasenspezifisch reflektiertes Vorgehen (Entlastung in der Krise, Mobilisierung von greifenden alltagspraktischen Stützungen, Ermächtigung der Kindesmutter etc.), Gewinnung und Erhalt von Vertrauen, Etablierung des Prinzips der Entschleunigung, eine flexible Rollenanlage der Fachkraft zwischen informellen und formellen Merkmalen, Aushalten von Differenzen und Austragung von Konflikten, ein Eintreten für die Belange der Adressatin in den Umfeldern und andere Faktoren. Das Beispiel soll anschaulich machen, dass intrapsychische, psychologische Veränderungsmodelle in der Sozialen Arbeit vielfältig erweitert werden (müssen).

**6-2 Deckung aus relevanten Kontexten** | Zu prüfen ist, wie viel Deckung professionelle Erwartungen, Einschränkungen, Zumutungen aus bedeutsamen Umfeldern erhalten und wie diese Deckung zu vergrößern ist. Bündnispartner par excellence sind Partner, Freunde, Eltern und andere Verwandte, wenn auch nicht unabhängig von Problemstruktur und Lebenssituation. Kann eine Intervention auf mehrere Füße gestellt werden? Können andere das Unterstützungskonzept und das Angebot ebenfalls vertreten, gestalten und füllen?

**6-3 Parallele multimodale Mehrebenen-Interventionen** | In der Sozialen Arbeit wird meist multimodal und in mehreren Interventionsbereichen parallel gearbeitet. Erstens betrifft dies die Orte und Settings, zweitens die Arbeitsbeziehung zwischen der Fachkraft und den Adressatinnen und Adressaten, drittens die Sache und die damit verbundenen Aufgaben sowie viertens die (relativ) standardisierten Verfahrensweisen für Schlüsselprozesse wie Hilfeplanungen, Beteiligung und Beschwerdemöglichkeiten oder Kriseninterventionen.

**6-4 Das Bauen auf vorhandene Stärken** | Günstig ist ein Blick, der es ermöglicht, in Adressatinnen und Adressaten außerhalb des Problemverhaltens zu investieren. Man muss dabei an (verdeckte) Potenziale von Menschen glauben, sonst findet man weder Zugänge zu ihnen (man prallt ab) noch Unterstützungszuversicht (man kapituliert im Vorhinein).

**6-5 Ein nicht immer selbstinitiiertes, aber mittelfristig akzeptiertes Arbeitsbündnis im Kooperationsmodus** | In Kontexten der Sozialen Arbeit drohen in der Anfangsphase nicht zuletzt diese zwei Gefahren: ein Kampf- und ein Abgabemuster (Rhein 2013). Im Kampfmuster, häufig mit einem erheblichen Maß an Unfreiwilligkeit verbunden, wird in der Interaktion zunächst darum gerungen, was das Problem ist, wer es warum hat und was von wem zu tun ist. Im Abgabemuster droht die Gefahr, dass Lösungserwartungen an Professionelle delegiert werden, indem sich die Adressatinnen und Adressaten entmutigt und inaktiv zeigen. Koproductive Kooperation muss errungen werden. Dabei lässt sich niemand von einem Menschen begleiten, den er nicht auch mag und schätzt beziehungsweise der (zumindest) nicht als bedrohlich oder nutzlos und überflüssig erlebt wird. Die Person muss zumindest

teilweise zu einer Öffnung mit einem „OK auf Probe“ gebracht werden. Ohne ein hinreichendes Maß an innerer Zustimmung und Erlaubnis der Adressatinnen und Adressaten wird es jedenfalls keine dem Einfluss der Fachkraft zuzurechnenden Entwicklungsgewinne geben. Unabdingbar ist, Positives am Gegenüber zu sehen. Den Selbstwert stützende Signale, zuhören, Interesse an seiner oder ihrer Welt zeigen, auf Gefühle eingehen, Meinungen erfragen – all das befördert Akzeptanz.

**6-6 Professionelle Stabilität** | Exploratives, auf Veränderungen gerichtetes Verhalten braucht einen sicheren Ort und haltende Beziehungen. Beziehungstests und herausfordernde Konfliktinszenierungen, die Unabhängigkeit, Standhaftigkeit und Engagementbereitschaft der Fachkräfte erfordern, sind Bestandteil von Arbeitsbündnissen – und zwar vor allem zu Beginn, aber immer wieder auch in grundsätzlich konsolidierten, durch Sympathie und Vertrauen gekennzeichneten Unterstützungsprozessen.

**6-7 Hilfgeschichtliche und biographiesensible Perspektiven mit Kosten-Nutzen-Untersuchung** | Sinnvoll sind gegebenenfalls wiederholte Kosten-Nutzen- beziehungsweise Chancen-Risiken-Untersuchungen. Wichtig ist dabei ein kühler Blick: Was ist aufgrund der Entwicklungsniveaus und der Belastungsintensität (nicht) erwartbar beziehungsweise angezeigt? Es ist zu untersuchen, welche Vorerfahrungen und akuten Lebensumstände Adressatinnen und Adressaten mitbringen, die gegebenenfalls dazu führen, Unterstützungsangebote und -weisen anzunehmen beziehungsweise auszuschlagen oder gar zu bekämpfen. Oft müssen funktionale Äquivalente (etwas, was an die Stelle tritt und vergleichbare Funktionen erfüllt) gefunden werden, wenn Menschen Verhaltensweisen aufgeben sollen beziehungsweise wollen.

**6-8 Einlassen auf subjektive Sinnkonstrukte und „gute Gründe“** | Falls Abwehr bei Menschen gegen Beratung beziehungsweise Begleitung besteht, ist zunächst zu fragen: Was wären die Voraussetzungen für die Annahme von Hilfe? Was muss zuerst passieren, damit Menschen sich überhaupt ernsthaft Unterstützungsangebote anhören und diese in Erwägung ziehen? Die Suche nach „guten Gründen“ für Verhalten ist zentraler Teil der pädagogischen Arbeit. Was haben die Menschen davon, X und Y zu tun und

Z zu lassen? Wenn sie sich auf Forderungen, Erwartungen etc. einlassen: Ist es nur aus professioneller Sicht ein Gewinn oder auch aus ihrer? Und gibt es gegebenenfalls Entschädigungen für in Kauf genommene Mühsal? Nutzbringender als eine kausale Ausrichtung („Warum“-Fragen) ist es, die Frage nach der Finalität, nach dem „Wozu“ zu stellen, um so Motive, Ziele, Vorstellungen zu (vermeintlich) positiven beziehungsweise negativen Handlungskonsequenzen kennenzulernen. Wichtig ist, Antwort zu finden auf die Frage: Wieso soll er, soll sie sich aus seiner oder ihrer Verrechnungssicht auf unser Angebot einlassen? Selten sind Verhaltensweisen wie Schulschwänzen, Gewaltausübung, Drogengebrauch im Erleben der Adressatinnen und Adressaten ambivalenzfrei. Man muss immer beide Seiten von Ambivalenzen sehen und bedienen (das Gute am Schlechten, das Sowohl-als-auch), um Themen von Menschen wirklich zu treffen. Dabei ist gegebenenfalls die Unterstellung von Teilpersönlichkeiten sinnvoll (dieser und jener und noch ein dritter Anteil).

**6-9 Zuschneidung von Hilfkonzepthen auf die besondere Person** | Hilfkonzepthe bilden die großen Linien ab. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter arrangieren Orte und gehen als Person in eine sich reflektiert instrumentierende Verwendung; sie greifen Themen, Probleme, Aufgaben auf, vermitteln, informieren, leiten an, betreuen oder beraten. Jedes Belastungs-Ressourcen-Geflecht ist einmalig. Auch jedes Hilfkonzepthe und Setting, jeder kooperative Prozess sollte aus den Besonderheiten entwickelt und gestaltet werden. Bestimmte Settings, Lösungen etc. passen für bestimmte Menschen, „Typen“, Zielgruppen, für andere nicht.

**6-10 Problembearbeitung als Landschaftsgestaltung, Mäeutik, Basteln** | Problembearbeitung und Arbeitsbündnisse können metaphorisch so konstruiert werden:

▲ Mit dem Blick des Landschaftsgärtners können Umgebungen so gestaltet werden, dass Menschen für sich Entdeckungen machen, die ein gelingendes Leben ermöglichen. Landschaftsgärtner legen in Gemeinschaftsarbeit Sichtachsen frei. Sie räumen Steine aus der Bahn, kennzeichnen Wege und beschildern Kreuzungen. Gemeinsam mit anderen bauen soziale Landschaftsgärtnerinnen und -gärtner Unterschlupf, um Entwicklung wahrscheinlicher zu machen. Ob ihr Wirken dazu führt, dass es womöglich auf

mäßig fruchtbarem Boden blüht und gedeiht, darf getrost nicht den professionellen Begleiterinnen und Begleitern allein zugerechnet werden.

▲ Mit dem mäeutischen Habitus einer Hebamme verhilft man Menschen dazu, dass zum Vorschein kommt, was sich noch im Schatten der Latenz befindet. Hebammen unterstützen in der hypothetischen Erkundung, was fehlt und was gebraucht wird. Sie sind keine abnehmenden Macherinnen, sondern gehen mit, stehen zur Verfügung, suchen das Momentum.

▲ Die Fachkraft weiß vorab nicht, was erfolgreich ist und welche Mischung „es macht“. So kommt sie um changierendes Basteln, um das Mixen nicht herum. *Levy-Strauss* (1962) versteht unter Basteln (bricolage) eine Tätigkeit, bei welcher Personen zufällig vor Ort gefundene Teile so lange miteinander in Kontakt bringen, bis sich aus ihnen ein sinnvolles Ganzes entwickelt beziehungsweise sich etwas zueinander fügt. Dieses Werk stellt eine vorübergehende, zeitlich begrenzte „Lösung“ für ein „Problem“ dar, die jederzeit zurückgenommen und durch eine „bessere“ ersetzt werden kann (*Schwabe* 1999).

**7 Fazit** | Veränderungsmodelle können ordnen, ermöglichen hypothetische Erklärungen, geben Planungsanregungen und leiten eine von Kriterien bestimmte strukturierte Auswertung an. In großformatiger Dimension bleibt das Zusammenspiel von Selbst- und Umweltfaktoren sowie von professionellen Interventionen und lebensweltlichen Ereignissen in spezifischen Fallkonstellationen in verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit aufklärungsbedürftig. Beginnen können wir in kleineren Vorhaben in Forschung und Praxis mit Erkundungen dazu, wie Professionelle sowie Adressatinnen und Adressaten fallspezifisch Veränderungsprozesse im Alltag, Denken und Handeln wahrnehmen, erleben und attribuieren, um daraus für die System-, Orts-, Setting- und Arbeitsbündelungsgestaltung in der Sozialen Arbeit zu lernen.

*Professor Dr. Karlheinz Thimm ist Lehrer und Dipl.-Pädagoge. Er lehrt Kinder- und Jugendhilfe mit den Schwerpunkten Methodik, Bildung, Schule, Beruf an der Evangelischen Hochschule Berlin. E-Mail: thimm@eh-berlin.de*

## Literatur

**Heiner**, Maja: Professionalität in der sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven. Stuttgart 2004

**Heiner**, Maja: Soziale Arbeit als Beruf. Fälle – Felder – Fähigkeiten. München 2010

**Kähler**, Harro Dietrich; Zobrist, Patrick: Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann. München 2013

**Levi-Strauss**, Claude: Das wilde Denken. Frankfurt am Main 1962

**Mercier**, Pascal: Nachtzug nach Lissabon. München 2006

**Miller**, William R.; Rollnick, Stephen: Motivierende Gesprächsführung. Freiburg im Breisgau 2004

**Pantucek**, Peter: Soziale Diagnostik. Verfahren für die Praxis der sozialen Arbeit. Wien 2009

**Rhein**, Volker (Hrsg.): Systemische Interaktionstherapie und unterstützende Methoden in der Praxis. Herne 2013

**Sander**, Klaus; Ziebert, Torsten: Personenzentrierte Beratung. Ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis. Weinheim 2010

**Schiepek**, Günter; Eckert, Heiko; Kravanja, Brigitte: Grundlagen systemischer Beratung und Therapie. Psychotherapie als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Göttingen 2013

**Schwabe**, Mathias: Sozialpädagogische Prozesse in Erziehungshilfen zwischen Planbarkeit und Technologiedefizit. In: Zeitschrift für Pädagogik 39. Beiheft/1999

**Schwabe**, Mathias; Stallmann, Martina; Vust, David: Freiraum mit Risiko. Niedrigschwellige Erziehungshilfen für sogenannte Systemsprenger/innen. Ibbenbüren 2013

**Thimm**, Karlheinz: Sozialpädagogische Berufsidentität als Ambivalenzidentität. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 3/1989, S. 199-208

**Winkler**, Michael: Eine Theorie der Sozialpädagogik. Stuttgart 1988

**Yolci**, Sahibe: Möglichkeiten der Netzwerkarbeit in der interkulturellen Jugendhilfe. In: Aurich, Christiane u.a.: Erfahrungsberichte und Praxisbeispiele interkultureller Jugendhilfe. Berlin 2009