

# Systemisch-interkulturelle Prävention

Gerd Janke

Als wir (das SIP-Team) im März 2016 im Zuge des Projektantrages beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ angingen, unsere Arbeitshypothesen zu formulieren, kamen wir zu folgender Aussage: „Damit Präventionsarbeit im Bereich der Kindertagesstätte, unter der Berücksichtigung von Diversität und interkultureller Sensibilisierung, nachhaltig gestaltet und besser gelingen kann, braucht es eine systemische Haltung als Grundlage“. Dies galt es, zu überprüfen. Hierbei sei allerdings gesagt, dass es uns nicht um eine einfache, kausale Antwort ging, sondern die verschiedensten Faktoren berücksichtigt werden mussten, um den einzelnen Kitas gerecht zu werden. Die sechs Modellkitas, die am SIP-Projekt teilnahmen, brachten unterschiedliche Rahmenbedingungen mit (vier verschiedene Träger, insgesamt ca. 145 Mitarbeiter\*innen, unterschiedliche geografische Standorte wie dörfliche Strukturen, Kleinstadt oder Stadtgebiet, Brennpunktgebiet, unterschiedliche Betreuungszeiten, hoher Migrationsanteil bei den Kindern und Mitarbeiter\*innen, usw.).

Damit es zu mehr als pauschalen Lösungen und theoretischen Ideen kommen konnte, brauchte es eine Individualität bei der Entwicklung des Präventionsansatzes, in der die komplexen Unterschiedlichkeiten der Kitas Berücksichtigung fanden.

Bereits hier war eine systemische Grundhaltung und Vorgehensweise unserer Ansicht nach eine bereichernde Perspektive zur Rahmengestaltung des praktischen Vorgehens im Projekt. Unser Fazit hierzu: Mit einer systemischen Projektplanung und einer systemischen Grundhaltung, unter Einbeziehung aller relevanten Akteure, der Umweltfaktoren und den aktuellen Herausforderungen

(IST-Analyse), kann eine Umsetzung unseres Vorhabens besser gelingen. An dieser Stelle soll etwas mehr zu diesen sogenannten systemischen Grundlagen und dem Zusammenspiel mit den Faktoren interkulturell und Prävention gesagt werden.<sup>1</sup> Aber was bedeutet es eigentlich, eine systemische Grundhaltung oder Sichtweise zu haben? Wie kann diese Haltung bei einer kultursensiblen Arbeit mit Menschen hilfreich sein? Und ist sie überhaupt hilfreich? Was bedeutet das für die praktische Präventionsarbeit mit Kindern?

## Systemisch

Eine systemische Sichtweise ist im besten Falle mehr als die Anwendung von Techniken oder Methoden. Prinzipiell geht es um die Entwicklung einer Haltung, die einen Unterschied macht, neue Perspektiven zulässt, nach der Nützlichkeit der Dinge fragt und mehrere Aspekte nebeneinander stehen lassen kann, ohne eine Wertung vorzunehmen. Das hört sich schwierig an, ist aber machbar. Eben diese Haltung wurde von vielen Erzieher\*innen während des Modellprojektes entdeckt, geschätzt, erprobt und erlernt. Dabei stellt sich die erste Frage.

## Was ist eigentlich ein System?

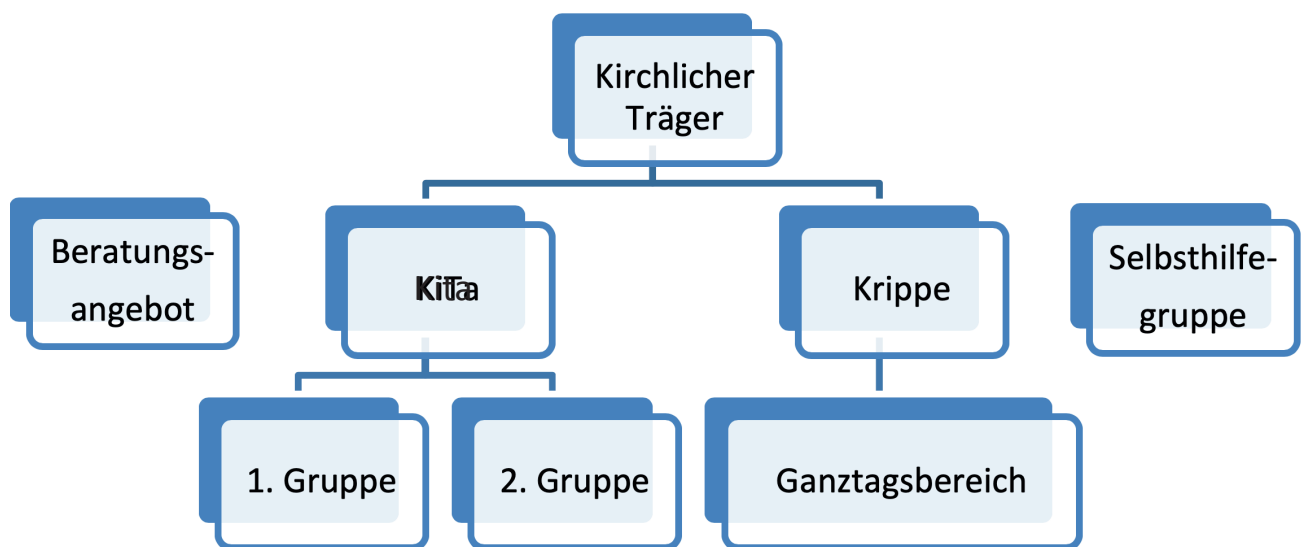
„Als System wird ganz allgemein eine Gesamtheit von einzelnen Elementen bezeichnet, die miteinander in irgendeiner Form verbunden sind und dadurch als eine Einheit angesehen werden können, d. h. als strukturierte systematische Ganzheit“ (Stangl-Lexikon für Psychol. & Päd.). Eine Veränderung in einem Teil des Systems beeinflusst notwendigerweise das ganze System (Steve de Shazer). Alle Elemente des Systems sind wie in einem Mobile miteinander verbunden. Im Einzelnen finden

<sup>1</sup> Selbstverständlich kann dies an dieser Stelle nur in einem sehr begrenzten Umfang, nicht allumfassend oder abschließend geschehen. Vielmehr sei hier die „praktische Theorie“ rund um SIP als kurze Erklärung und Anregung dargestellt, um sich selbst auf die Reise zu machen. Selbstverständlich stehen wir als SIP-Zentrum auch weiterhin zum Thema systemisch-interkulturelle Prävention zur Verfügung.

sich Bewegungen des Ganzen wieder. Bewegungen des Einzelnen übertragen sich auf das Ganze (Systemisches Handwerk von R. Schwing/ A. Fryszler). Auch ein System ist nur ein Konstrukt. Die Grenze eines Systems liegt in der praktischen Arbeit dort, wo es Sinn ergibt. Praktisch ausgedrückt, ergeben sich Systeme durch Beziehungsgeflechte, die zu einem bestimmten Sinn zusammen interagieren. Dabei ist es möglich, Subsysteme zu bilden.<sup>2</sup> Beispiel: Ein großer kirchlicher Träger hat neben einem Beratungsangebot und einer Selbsthilfegruppe auch noch in einem Stadtteil eine Kindertagesstätte und

in einem anderen eine Krippe. So ist der kirchliche Träger zwar eine große Organisation, besteht aber aus vielen Subsystemen, die mit unterschiedlich großen Teams (aufgesplittert wieder in Subsysteme z.B. die einzelnen Gruppen in der Kindertagesstätte) ausgestattet sind und über eigene Gruppendynamiken verfügen und jeweils individuelle Herausforderungen haben. Es wäre wohl sehr leichtsinnig anzunehmen, dass alle einzelnen Bereiche und Mitarbeiter\*innen gleich funktionieren, nur weil sie unter dem Dach des gleichen Trägers agieren.

### Säulenmodell der



Eben diese Komplexität der Interaktion von verschiedenen Elementen, versucht der systemische Ansatz zu berücksichtigen und macht Beziehungen mit den dazugehörigen Mustern sichtbar bzw.

arbeitet mit diesen. Das praktische systemische Arbeiten besteht dabei aus mehreren Elementen. Diese werden im folgenden Modell kurz vorgestellt.

<sup>2</sup> Hier kann dem interessierten Leser auch ein Ausflug zu den Theorien von Gruppenbildung und Gruppendynamiken nahegelegt werden. Diese Theorien können viele Phänomene erklären und bieten Ansätze zur Weiterentwicklung. Empfohlen sei hier als Einstieg: „Einführung in die Teamarbeit“ von Cornelia Edding und Karl Schattenhofer.

## Systemischen Arbeit

Dieses Modell zeigt meiner Meinung nach die wichtigsten Faktoren auf, welche in Bezug auf eine systemische Arbeitsweise genannt und beachtet werden sollten. Systemisches Arbeiten ist hierbei mehr als nur eine Technik. Wenn die verschiedenen Säulen der systemischen Arbeit trainiert und angewandt werden, kann sich dadurch die Grundhaltung verändern. Diese beeinflusst wiederum die Art und Weise, wie man Methoden und Frage-techniken anwendet. Die Selbstwirksamkeit in einem System spielt hierbei eine sehr wichtige Rolle und sollte jeweils eine besondere Beachtung finden. Der Sinn und Zweck eines Systems entscheidet oft über die Art und Weise der Kommunikation und der praktischen Umsetzung (eine Firma würde nicht funktionieren, wenn sich die Produktion jede Woche ein neues Produkt überlegen und bauen würde).

Als Teil eines Beziehungsgeflechtes hat das gezeigte Verhalten immer auch eine entsprechende Auswirkung (die kausal vorhersagbar ist). Das beeinflusst wiederum das große Ganze.



Zu den Grundlagen der systemischen Arbeit gehören in meinen Augen die folgenden Faktoren.

## Konstruktivismus – Wirklichkeitskonstruktion

Der Konstruktivismus ist eine philosophische Sichtweise, die die systemische Denkweise grundlegend prägt und beeinflusst. Hier wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch seine Wirklichkeit selbst konstruiert. Diese Wirklichkeit ist subjektiv (nicht allgemeingültig) und damit veränderbar. Durch die Beziehungen von Menschen und deren Kommunikation wird eine individuelle Realität erzeugt. Da jeder Mensch in seinem Leben unterschiedliche Erfahrungen gemacht hat und unterschiedlichen Einflüssen ausgesetzt ist, kann die Art und Weise, wie die Welt wahrgenommen wird, sehr unterschiedlich ausfallen. Einige Einflussfaktoren können z.B. Land, Sprache, Religion, Eltern, Familie, Peergroup, Regierung, Interessen, Hobbies, Medien, Musik, Ideologien usw. sein. Diese Liste ist praktisch unerschöpflich, da wir nicht genau sagen können, was einen Menschen bisher alles geprägt hat und weiterhin prägt. Wichtig ist hier lediglich, dass es verschiedene und nicht die eine Wirklichkeit gibt.

## Kontextabhängigkeit

Jedes Verhalten macht unter gewissen Umständen Sinn. Wir fragen oft nicht nach den (guten) Gründen oder wir bewerten das gezeigte Verhalten aus unserem Wertesystem (unserer Wirklichkeitskonstruktion) heraus.

Beispiel: Ein Mann, schwarz gekleidet, mit Trillerpfeife im Mund, gelbem Kärtchen in der Hand, wild gestikulierend, laut pfeifend in der Fußgängerzone wirkt lächerlich, verwirrt oder sogar psychisch gestört. Genau derselbe Mann mit genau demselben Aussehen und Auftreten ist auf dem Fußballfeld für das Spiel unverzichtbar, hat große Autorität, erfährt im besten Falle Respekt und Anerkennung.

## Hypothesenbildung

Bewertungen von Situationen oder Gegebenheiten finden in unserem Denken permanent statt. Das Hypothesieren lädt dazu ein, bewusst zu beobachten (sehen, hören, achten auf verbale und

nonverbale Kommunikation). Aus diesen Informationen werden Wirklichkeitskonstruktionen und Annahmen generiert. Diese werden dann (durch Interventionen) auf Relevanz geprüft und die entstehende Wirkung beobachtet. Anschließend beginnt dieser Prozess von vorne. Hier spricht man auch von der systemischen Schleife.

### Neutralität/Allparteilichkeit

Durch eine Haltung der Neutralität/Allparteilichkeit wird versucht, eine Grundlage zu schaffen, bei der mit Neugier und Interesse Informationen gesammelt werden können (z.B. zur Hypothesenbildung). In einer Situation, in der neben uns noch mehr als eine weitere Person (z.B. A und B) beteiligt ist, kann es je nach Situation zu Bevorzugung oder Verbündung kommen. Dadurch wird es schwierig auf die Empfindungen oder Bedürfnisse des einen einzugehen (z.B. Person A) ohne dass die andere Person (Person B) sich verraten vorkommt. Neutralität/Allparteilichkeit nutzt eine Solidarisierung mit allen Parteien. Diese Haltung des „für-alle-sein“ bzw. „für-keinen-sein“ erfordert Übung.

### Zirkularität

Zirkularität geht davon aus, dass die Beziehungen zwischen Menschen mehr sind als Ursache und Wirkung. Jede Art von Kommunikation birgt eine potentielle Veränderung und Reaktion bei einem anderen in sich. Dinge werden in einer Wechselwirkung aufeinander betrachtet. Eine Handlung ist gleichzeitig Ursache und Wirkung einer Sache. Eine genaue Grenzziehung ist hier nicht möglich.

### Ressourcenorientierung

Bei einer ressourcenorientierten Haltung schaut man auf die vorhandenen, realistischen Möglichkeiten der betreffenden Personen. Die bereits vorhandenen Stärken und Fähigkeiten werden dazu genutzt, um aktuelle Probleme (schrittweise) zu lösen. Ressourcen können sehr vielfältig sein (z.B. Wissen, Erfahrungen, besondere Fähigkeiten, Hilfsmittel, Beziehungen, materieller oder immaterieller Natur). Eine ressourcenorientierte Sicht muss,

genauso wie andere Fähigkeiten, trainiert werden und ist ein wesentlicher Bestandteil einer systemischen Sichtweise.

Durch die Wechselwirkung von Individuum und Organisation ist es für eine nachhaltige, positiv gestaltete Veränderung gewinnbringend, die Systemtheorie als Grundlage für eine diversitätsbewusste Präventionsarbeit zu nutzen. Der/die Einzelne wird im Kontext wahrgenommen. Stärken der Person und lösungsorientiertes Handeln stehen im Vordergrund und erhöhen damit die Wirksamkeit der Umsetzung. Die Kindertagesstätte ist der perfekte Ort, um mit diesen Grundlagen die Weiterentwicklung der bestehenden Gesellschaft, hin zu einem wohlwollenden und wertschätzenden Miteinander aller Menschen, zu fördern. Aber bitte systemisch! Zusammenfassend lauten diese Gedanken und Annahmen für SIP folgendermaßen.

„Wir arbeiten aus Überzeugung systemisch. Unter Berücksichtigung des Umfeldes, der relevanten Akteure und der Kontexte arbeiten wir an Veränderungsprozessen. Durch das Denken in zirkulären Wechselwirkungen generieren wir neue Ideen und potentielle Lösungen, um auf diese Weise Wahlmöglichkeiten zu erhöhen. Auf der Grundlage des Konstruktivismus und der systemischen Haltung von Neugier, Neutralität und Wertschätzung arbeiten wir dazu ressourcen- und lösungsorientiert. Wir glauben an die Einzigartigkeit des Menschen und gehen schon deshalb keine vorgebauten Wege, sondern sehen uns als Unterstützer, in der eigenen Lösungsfindung, passend zum System vor Ort. Dadurch ist jeder Beratungsprozess individuell. Lediglich unsere systemische Grundhaltung bleibt gleich. In der systemischen Beratung schreiben wir der Kooperations- und Beziehungsorientierung eine hohe Bedeutung zu“.

### Interkulturell

Der interkulturelle Bereich wird oft mit den Kategorien „Kommunikation“ und „Kompetenz“ zusammengebracht. Ohne auf die eigenen wissenschaftlichen Herausforderungen dieser Begriffe

im Detail einzugehen, sei hier nur erwähnt, dass allein schon das oft gebrauchte Wort „Kommunikation“ eher die „Signatur eines wissenschaftlichen Problemfeldes denn stabile Grundlage für wissenschaftliche Betrachtung zwischenmenschlicher Begegnungen“ darstellt.<sup>3</sup> Diese Feststellung ist hier insofern hilfreich, da man erkennen und akzeptieren muss, dass Begrifflichkeiten, so wie wir sie gebrauchen, immer auch interpretationswürdig sind. Ansonsten sind wir es, die andere aufgrund des Gebrauches von Worten stigmatisieren, kategorisieren und eventuell vorverurteilen. Dabei wird das „Schubladendenken“ bedient und weniger auf die Beschreibung (bzw. die Absicht) dahinter geachtet bzw. nicht danach gefragt. Diese (und viele andere) Problematiken begegnen uns im inter-, multi-, oder transkulturellen Kontexten.

Bei der systemischen Arbeit mit Menschen geht es explizit um die Beschreibung der Wahrnehmung (Schlippe und Schweitzer, 1996). Selbstverständlich trifft dies auch auf Kontexte zu, in denen mehrere Kulturen (oder Systeme) miteinander agieren. Dabei wird versucht, „nach den zentralen Beschreibungen zu suchen, die in sozialen Systemen vorgenommen werden, und diese daraufhin zu befragen, welche „Landkarten“, welche Orientierung in der Welt sie anbieten, welche Muster sich in ihnen reproduzieren und wie hilfreich diese Muster für ein erfülltes Leben sind“<sup>4</sup>. Genau deshalb ist die systemische Grundhaltung für interkulturelle Kontexte so bereichernd und gewinnbringend. Ohne eine Wertung wird erst einmal anerkannt, was eben diese Haltung bewirkt, ob das so gewünscht ist, ob das so bleiben kann und soll oder wie Alternativen aussehen könnten, wie das Umsetzen gelingen kann, was dafür zur Verfügung steht, was sonst noch gebraucht wird und was die konkreten nächsten Schritte sind.

Jeder Mensch bildet aufgrund seiner einzigartigen Persönlichkeit, die sich einzigartig gebildet hat und sich permanent weiterentwickelt, ein eigenes, selbsterhaltendes System mit eigenen Verhaltens- und Denkweisen und ist somit das kleinste

Element einer Gesellschaft, eine eigenständige Person (Kultur). Daher kann man sehr wohl bereits von einer interkulturellen Kommunikation sprechen, wenn zwei Personen (die möglicherweise im gleichen Dorf als Nachbarn aufgewachsen sind) miteinander sprechen. Interpersonelle Kommunikation ist somit interkulturelle Kommunikation als kleinste Kommunikationseinheit. Möglicherweise erschaffen diese beiden Personen z.B. durch eine Freundschaft ein neues gemeinsames System (Kultur), aber sind dabei immer noch eigenständige, komplexe Persönlichkeiten (Systeme). Wenn der Begriff Kultur in diesem Sinne gebraucht wird, ist dabei nicht von einer unveränderbaren Persönlichkeit die Rede, sondern so wie sich jede Gesellschaft permanent weiterentwickelt, geschieht dies in Zirkularität mit allen Persönlichkeiten einer Gesellschaft. Diese Gesellschaftsmitglieder sind Teil des Ganzen und doch auch etwas ganz Anderes, ein Individuum.

Wenn wir den Begriff Kultur ganz allgemein gebrauchen, beschreibt er die Art und Weise wie wir die Welt sehen, interpretieren und unser Leben in unserem Kontext gestalten. Dies reicht von der morgendlichen Begrüßung bis hin zu unseren Wertvorstellungen und normativen Regeln, was gut für uns zu sein scheint und was nicht (vgl. Lamm, 2017, S.398). Kultur ist dabei nicht statisch, an Ländergrenzen gebunden oder unveränderbar. Jeder Mensch (unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft) hat für sich eine Strategie (bewusst oder unbewusst) erlernt und entwickelt, die das Leben um ihn herum erklärt und hilft, es zu meistern. Es wird noch deutlich komplexer, wenn mehrere Personen mit eben diesen Ansichten zusammenkommen, wie es z.B. in einer Familie oder Firma geschehen kann.

Aus systemischer Sicht sind auch solche Worte und Haltungen wie „fremd“, „drinnen“ und „draußen“ Wirklichkeitskonstruktionen, die zwar emotional sehr besetzt sein können, aber dazu einladen, genauer betrachtet zu werden. Dabei können diese Situationen und Themen sehr gut in der prakti-

<sup>3</sup> Werner Nothdurft in Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder, Straub, Jürgen, Weidemann, Arne, Weidemann, Doris, J.B. Metzler'sche Verlagsbuchhandlung, Stuttgart, 2007, S. 33.

<sup>4</sup> Schlippe, Arist von, Hachimi, Mohammed El, Jürgens, Gesa, Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision, 4. Erweiterte Auflage, Carl-Auer-Verlag GmbH, Heidelberg, 2013, S.26.

schen Präventionsarbeit oder bei Tür-und-Angel-Gesprächen z.B. mit Eltern in der Kita vorkommen. Eine erweiterte Handlungsfähigkeit von beratenden oder involvierten Personen rund um die Kindertagesstätte ist dabei ein wünschenswertes Ziel. Durch den Dialog, die Kommunikation zwischen den Menschen mit verschiedenen Ansichten, Fragen oder Anliegen, kann aus systemischer Perspektive bereits von interkultureller Kommunikation als Informationsaustausch durch Worte, Gesten, Handlungen und Haltungen zwischen zwei Systemen (z.B. Personen) gesprochen werden. Hierbei entscheidet jedes System für sich, wie es auf die Informationen des anderen Systems reagieren und diese interpretieren möchte. Allerdings ist es möglich, eine gemeinsame und offenere Art und Weise der Kommunikation aufzubauen. Wenn sich Systeme auf diesen Prozess einlassen, kann ein Miteinander entstehen, das bekannte Gemeinsamkeiten in der Kommunikation aufweist und damit ein gemeinsames, neues System erschafft (transkultureller Prozess).

Aber auch hierbei geht es nicht um ein paar kleine Veränderungen, die in einer Kindertagesstätte z.B. als zweitägige Fortbildung angegangen werden, um alle „interkulturellen Probleme“ zu beseitigen. Vielmehr sollte der ganze Veränderungsprozess als Teil eines großen Ganzen geplant und umgesetzt werden. Eliza Wojcik drückt dies sehr treffend aus: „Bei der Implementierung interkultureller Öffnung in einer Kita sollte darauf geachtet werden, diese als Prozess der Organisationsentwicklung anzulegen. Wenn interkulturelle Öffnung sich lediglich in Fortbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter\*innen äußert, sind Wirkungen nicht nachhaltig und erreichen nicht alle Ebenen“.<sup>5</sup>

Daher empfiehlt es sich die Verwendung des Begriffs „interkulturell“ als Beschreibungsversuch und nicht als Ausgrenzung und aus einer systemischen Haltung heraus auch nicht wertend, sondern als Erklärungsversuch für das Denken und Handeln eines Systems und die damit einhergehende Komplexität zu betrachten. Gerade durch die Kombina-

tion von systemisch und interkulturell (als Adjektive) kann die Würdigung, Präsenz und Anerkennung des/der Einzelnen ohne eine Stigmatisierung, aber mit einer wertschätzenden und akzeptierenden Haltung verstanden werden. Systemisch-interkulturell bringt somit eine Antwort und eine Herausforderung zusammen und kreiert dadurch eine mögliche, praktische und handlungsorientierte Lösungs- und Vorgehensweise.

Hier wird die Komplexität dieses Themas nochmal kurz und praxisrelevant zusammengefasst:

„Da jeder Mensch eine einzigartige Persönlichkeit darstellt, definieren wir eine interpersonelle Kommunikation der einzigartigen „Systeme“ als interkulturell. Wir verstehen Kultur als die gewählte oder gelernte Strategie zur Daseinsbewältigung. Kultur nehmen wir als ein komplexes und dynamisches System war, welches das Verhalten des Menschen beeinflusst. Dieses Verhalten ist veränderbar und wählbar. Allerdings kann nur jede\*r für sich selbst entscheiden, in welchem Rahmen dies geschehen soll. Durch unsere diversitätsbewusste Grundhaltung wollen wir auf Unterschiedlichkeiten aufmerksam machen, diese wertschätzen und darauf Rücksicht nehmen. Im besten Fall können neue, gemeinsame Vorstellungen, Rahmenbedingungen und Berührungspunkte konstruiert oder sichtbar gemacht werden, damit möglicherweise etwas Neues, Gemeinsames entstehen kann (Transkulturalität)“.

## Prävention

Prävention ist das ausschlaggebende Ziel auf das dieser hier beschriebene SIP-Ansatz abzielt. Die systemisch-interkulturelle Verbindung setzt bei den Grundlagen der Präventionsarbeit an und fokussiert diese. Prof. Dr. Andreas Beelmann bemerkt zurecht, dass das Ziel jeder Präventionsarbeit in der positiven Beeinflussung menschlicher Entwicklungsprozesse liegt. Diese Veränderung geschieht entweder durch den Erwerb von Kompetenzen oder indirekt über die Veränderung des sozialen und ökologischen Lebensraumes (vgl. Be-

<sup>5</sup>Wojcik, Eliza, Kitas interkulturell gedacht. Chancen und Grenzen der interkulturellen Öffnung in Kitas, Springer VS, Wiesbaden, 2016, S. 57.

elmann, Grundlagen einer entwicklungsorientierten Prävention des Rechtsextremismus, S. 17-18). Daraus lässt sich schließen, dass z.B. Präventionsarbeit, die explizit das Lebensumfeld miteinbezieht und zudem die vorhandenen Ressourcen aktiviert, eine höhere Chance hat positive Resultate zu erzielen. Genau das sind die Kernansätze dieser hier dargestellten systemisch-interkulturell orientierten Arbeitsweise zur Prävention.

Natürlich hat nicht das SIP-Zentrum zuerst erkannt, dass die Platzierung von Präventionsarbeit bereits frühzeitig geschehen sollte, damit eine langfristige Wirkung wahrscheinlicher wird. Gerade die frühe, entwicklungsorientierte Prävention setzt hier mit identifizierten Risikofaktoren an, die auf die Lebenswelt von z.B. Kindern in Kindertagesstätten abzielt. Neben dem Hauptrisikofaktor der Verhaltensstörungen werden z.B. Erziehungsfaktoren, Kindfaktoren, Kontextfaktoren und Kindergarten bzw. Gleichaltrigenfaktoren genannt, um Schutz, Resilienz und altersgemäße Entwicklung zu fördern.<sup>6</sup> Diese sehr relevanten und nützlichen Faktoren als Grundlage für eine Präventionsarbeit im Elementarbereich vorauszusetzen ist nicht unbedingt selbstverständlich, aber wünschenswert. Einzelne Elemente werden (zurecht) immer wieder betont und deren Wichtigkeit hochgehalten. Allerdings fehlt oft ein verbindender Ansatz, der die einzelnen Elemente rahmt, sinnstiftend implementiert, praxisrelevant sowie erlernbar ist und wirkt. Viele vereinzelte Programme steigern durch die Komplexität z.B. das subjektive Gefühl der Überforderung und des Ungenügens bei den pädagogischen Fachkräften. Genau da setzt die systemisch-interkulturelle Präventionsarbeit an. Hier wird durch ein selbst- und fremdbewusstes Wahrnehmen und Arbeiten ein Angebot zur Reflexion und prozessorientierten Weiterentwicklung der bereits existierenden Arbeit in den jeweiligen Kontexten angeboten. Hierzu werden die guten und bereits funktionierenden Ansätze nicht durch komplett neue ersetzt, sondern weiterentwickelt und be-

wusst eingesetzt. Kinder lernen z.B. immer noch durch Vorbilder und die pädagogische Fachkraft ist mit ihrer Persönlichkeit möglicherweise das wichtigste und prägendste Präventionselement in einer Kindertagesstätte.

Daher ist für eben diese pädagogischen Fachkräfte die Auseinandersetzung mit sich selbst, durch einen systemisch begleiteten Prozess und Elemente wie Supervision und Coaching, im besten Fall mehrdimensionale Präventionsarbeit mit synergetischer Wirkung.

Das Erkennen der relevanten Faktoren für eine nachhaltige und gewinnbringende Präventionsarbeit sollte auf die Bedingungen vor Ort abgestimmt werden. Um der Komplexität der verschiedenen Lebenswelten gerecht zu werden, scheint es unabdingbar für jede Einrichtung, individuelle Maßnahmen zu entwickeln. Die systemische Organisationsentwicklung ist hierfür ein geeignetes Vorgehen, um einen methodischen Metarahmen zu bieten, in dem die verschiedensten Ziele, Prozesse und Veränderungen in Beziehung zu einander betrachtet, gestaltet, geplant und umgesetzt werden. Dr. Kieselhorst fasst diese Herausforderungen von Veränderungsprozessen, die „on top“ zur alltäglichen Arbeit in der Kindertagesstätte dazukommen folgendermaßen zusammen: „Erfolgversprechend erscheinen in diesem Sinne Veränderungsprozesse, die sensibel mit den unterschiedlichen Momenten struktureller Kopplung umgehen und Weiterbildung mit Organisationsentwicklungsprozessen verbinden“.<sup>7</sup> Das heißt auf den Kontext von Präventionsarbeit übertragen: Die Veränderungsprozesse (z.B. die Umsetzung der relevanten Faktoren mit einer systemischen Grundhandlung) müssen in einem größeren Zusammenhang gesehen, geplant und umgesetzt werden. Hierzu braucht es kontextsensible Methoden, qualifizierte Prozessbegleiter und eine Einrichtung, die sich weiterentwickeln möchte.

Es können viele Methoden eingesetzt werden, um präventiv zu arbeiten (Spiele, Bilderbücher, Projekte, ...), aber die Haltung spielt bei der Vermittlung

<sup>6</sup> Vgl. <https://www.papilio.de/entwicklungsorientierte-praevention.html> zuletzt eingesehen am 06.12.19.

<sup>7</sup> Kieselhorst, Markus, Zum Verhältnis von Subjekt und Organisation. Eine empirische Studie zu Qualitätsentwicklungsprozessen in Kindertagesstätten, VS Verlag für Sozialwissenschaften Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2010, S. 220.

dieser Ansichten und Werte eine nicht zu unterschätzende Rolle. Aber auch die Berücksichtigung des/der Einzelnen mit seiner/ihrer einzigartigen Persönlichkeit ist von entscheidender Bedeutung und macht langfristig den Unterschied aus. So drückt es auch Prof. Dr. Feret Blaise Pokos aus: „Ein systemischer und positiver Umgang mit Vielfalt und eine wirksame systemische Präventionsarbeit gegen jede Form von Extremismus, kann nur durch die Umsetzung einer diversitätswussten Pädagogik der Anerkennung geleistet werden“.<sup>8</sup> Besser kann man den systemisch-interkulturellen Präventionsansatz nicht beschreiben.

Aus diesen Grundlagen wurden folgende Schlussfolgerungen für das SIP-Projekt gezogen:

„Durch die Einladung, die Perspektive zu wechseln und Verständnis für das Gegenüber aufzubauen, kann Diskriminierung, Ausgrenzung, Rassismus und Gewalt verhindert werden. Wenn das „Fremde“ nicht mehr fremd ist, sondern als etwas Ergänzendes und Bereicherndes wahrgenommen werden kann, sind aus unserer Sicht bereits wertvolle und entscheidende Schritte im Bereich Prävention gegangen. Dabei geht es nicht um eine assimilie-

rende Haltung, sondern um respektvolle Neugier in Bezug zur Andersartigkeit. Hierzu benutzen wir verschiedene systemische Methoden, um nicht nur das „Fremde“ beim anderen, sondern auch das eigene „Fremde“ wahrzunehmen. Präventionsarbeit knüpft an der Möglichkeit zur Veränderung an, um somit unerwünschte Ereignisse oder Zustände abzuwenden. Wir vertreten die Hypothese, dass diese Art der Prävention am besten, wie oben beschrieben, systemisch-interkulturell gelingen kann“.

Zum Schluss sei noch einmal auf Professor Beelmann hingewiesen, der für erfolgreiche Prävention das Zusammenspiel von Wissenschaft, psychosozialer Praxis und Politik in ein Verhältnis setzt. Weiterhin sollte nach der Entwicklung des Präventionskonzeptes und dessen Erprobung, die anschließende Implementierung in die Regelversorgung (Kita, Schule, usw.) geschehen<sup>9</sup>. Deshalb braucht eine wirksame Systemisch-Interkulturelle Prävention die Implementierung in die Regelversorgung.

<sup>8</sup> Pokos, Prof. Dr. Blaise Feret, Umgang mit Vielfalt und Extremismus-Prävention in SIP Publikation.

<sup>9</sup> Vgl. Beelmann in Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen bei Kindern und Jugendlichen: Stand der Forschung und Bedeutung für die Praxis, Vortrag SPIN-Abschlusskonferenz, Hannover.



## Literatur, Links und Quellen

- Die systemische Haltung. Was systemisches Arbeiten im Kern ausmacht, *Manuel Barthelmess*, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen, 2016
- Die systemische Kita. Das Konzept und seine Umsetzung, *Brigitte Ott, Rainer Käsgen*
- Ein Pfirsich ist ein Apfel mit Teppich drauf. Systemisch arbeiten im Kindergarten, *Rainer Urban, Gabi Wiegel*
- Einfach systemisch! Systemische Grundlagen & Methoden für Ihre pädagogische Arbeit, *Christa Renoldner, Eva Scala, Reinhold Rabenstein*
- Grundlagen einer entwicklungsorientierten Prävention des Rechtsextremismus, *Prof. Dr. Andreas Beelmann*, einzusehen auf <https://www.praeventionstag.de/nano.cms/news/details/2596>
- Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder, *Straub, Jürgen, Weidemann, Arne, Weidemann, Doris*, J.B. Metzler'sche Verlagsbuchhandlung, Stuttgart, 2007
- Handbuch Interkultureller Kompetenz. Kultursensitive Arbeit in der Kita, *Bettina Lamm* (Hrsg.), Verlag Herder, GmbH, Freiburg bei Breisgau, 2017
- Kitas interkulturell gedacht. Chancen und Grenzen der interkulturellen Öffnung von Kitas, *Eliza Wojcik*, Springer VS, Wiesbaden, 2016
- Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision, *Arist von Schlippe, Mohammed El Hachimi, Gesa Jürgens*, 4. erweiterte Auflage, Carl-Auer-Verlag GmbH, Heidelberg, 2013
- Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis, *Rainer Schwing, Andreas Fryszer*
- Zirkuläre Fragen, *Fritz B. Simon, Christel Rech-Simon*

- Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie, Steve de Shazer, dreizehnte Auflage, Carl-Auer-Verlag, Heidelberg, 2015

SIP Zentrum: [www.sip-zentrum.de](http://www.sip-zentrum.de)

Systemische Gesellschaft:

[www.systemische-gesellschaft.de](http://www.systemische-gesellschaft.de)

Wikipedia:

[https://de.wikipedia.org/wiki/Konstruktivismus\\_\(Philosophie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Konstruktivismus_(Philosophie))

Deutscher Präventionstag: [www.praeventionstag.de](http://www.praeventionstag.de)