

Der Lageplan in der Systemorientierten Sozialpädagogik

Der systemorientierte Lageplan ist ein wesentliches Analyseinstrument, welches in der Systemorientierten Sozialpädagogik (SOS) entwickelt wurde. Er ist eine visualisierte Darstellungsform und zeigt mittels grafischer Elemente Beteiligte Personen und Dynamiken eines sozialen Systems.

Ziel ist es, sich in einem komplexen Umfeld zu orientieren und auf eine systematische Weise Daten über soziale Systeme zu sammeln, zu ordnen und in einer komplexitätsreduzierten Form für gezielte Interventionen zugänglich zu machen.

Im Lageplan werden mit Hilfe grafischer Symbole die wichtigen Aspekte eines Klientenumfelds und von Hilfesystemen dargestellt. Diese Darstellungsform hilft mit, die oft komplexe Situation sozusagen aus der Vogelperspektive möglichst ganzheitlich zu erfassen und dadurch den Überblick über alle Beteiligten zu gewinnen.

Im Weiteren dient der Lageplan dazu, erste Ordnungen anhand der Organisationsprinzipien vorzunehmen und aus der aktuellen Situation heraus Hypothesen über vermutete Muster oder Abläufe und Zusammenhänge zu bilden. Dies gelingt besonders dann besser, wenn die derzeit wichtigen Personen, Beziehungen usw. im Lageplan hervorgehoben werden, zum Beispiel mit Farben: Wer bzw. was ist im Moment wichtig? Wer oder was gilt es in Bezug auf die nächsten konkreten Handlungsschritte zu bedenken? usw.

Auf diese Weise dient der Lageplan auch als wichtiges Hilfsmittel für das Entdecken und Planen von Handlungs- bzw. Vernetzungsschritten: Was soll als nächstes mit wem geklärt und angegangen werden? Wer ist wie in einem zweiten, dritten Schritt einzubeziehen, wie sind die interdisziplinäre Zusammenarbeit und Hilfeleistung zu planen?

Als mögliche Grundlage für das Erkennen von Mustern, die Formulierung von zirkulären Hypothesen und zur Planung von Handlungssequenzen ist der Lageplan deshalb ein wichtiger Bestandteil einer systemorientierten Fallführung und Dokumentation. Da sich die Dynamik und die Bedeutung der beteiligten Personen und Subsysteme im Klientenumfeld laufend ändern, sollte der Lageplan durch die fallführende Systemvernetzerin/den Systemvernetzer laufend nachgeführt bzw. aktualisiert werden. Ein wichtiger Bestandteil jedes Lageplanes ist deshalb immer das Datum.

Der Lageplan zum Kontextverständnis von Klientensituationen ist nicht als Diagnose-Instrument im klassischen Sinne zu verstehen. Hinweise, Beobachtungen und Überlegungen dienen lediglich dem Erkennen von Mustern und der Bildung von Hypothesen zur Planung des weiteren Vorgehens. Bei manchen Klientinnen/Klienten und in bestimmten Situationen kann der Lageplan auch helfen, dass sie lernen, ihre Situation differenzierter wahrzunehmen, Ressourcen entdecken, Stressoren erkennen usw. Die Landkarte kann deshalb in

geeigneten Fällen gemeinsam mit den Klienten erstellt und diskutiert werden (Stichworte: emanzipierte Helferbeziehung, mündige Klientinnen und Klienten).

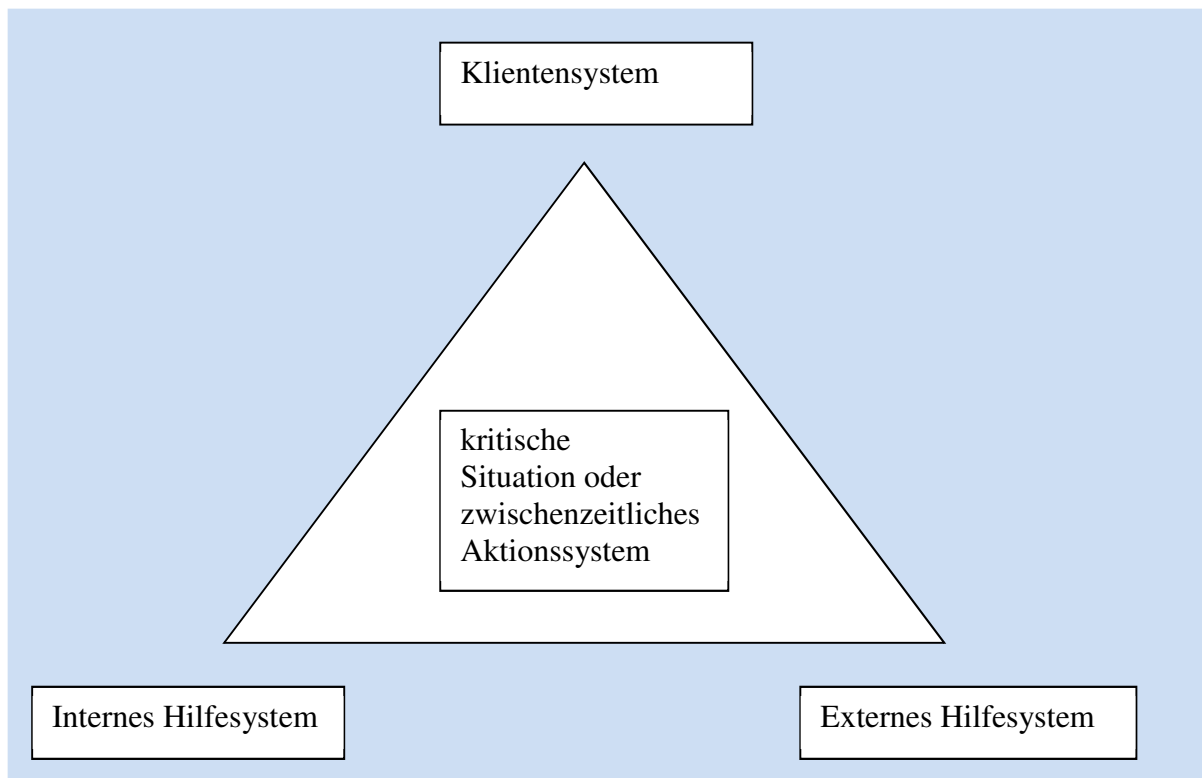
Der systemorientierte Lageplan kann auch für die Analyse der interdisziplinären Zusammenarbeit genutzt werden. Professionelle Hilfspersonen können den Lageplan gemeinsam erstellen und in einer ersten Reflexion Muster ihrer Zusammenarbeit erkennen, Hypothesen ableiten und die weitere Hilfeplanung gemeinsam vereinbaren.

Die Darstellung von Lageplänen

Als Grundlage für die Darstellung von Lageplänen bzw. als Orientierungspunkt auf dem „weissen Blatt“ dient das „tragende Dreieck“: oben werden das familiäre (private) Umfeld – das Klientensystem –, links unten das interne Hilfesystem (Kliniken, Spitexorganisation, Heime, Wohn- und Tagesstätten usw.) und rechts unten die allfällig mitbeteiligten externen Hilfesysteme dargestellt (Vormund, Beistände, ambulante oder einweisende Stellen, Therapeuten, Seelsorger, Ärzte, bei Erwachsenen auch der Arbeitsplatz usw.).

Die Mitte im tragenden Dreieck bleibt frei zur Darstellung allfälliger zwischenzeitlicher Aktionssysteme oder für eine Kurzbeschreibung der kritischen Situation. Die Bedeutung bzw. Darstellung der drei Umfelder kann je nach Klientensituation bzw. Fragestellung variieren – in Bezug auf Ausführlichkeit/Grösse/Vollständigkeit usw. Bei besonders komplexen Situationen können die einzelnen Subsysteme (Klientensystem/internes bzw. externes Hilfesystem) gesondert dargestellt werden.

Das tragende Dreieck



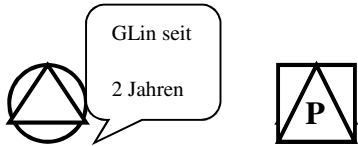
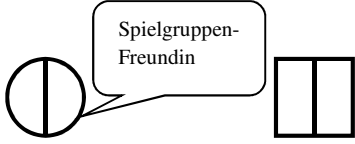
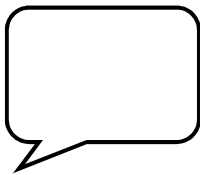
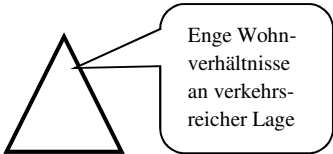
Der Lageplan ist weder ein Genogramm (wie es beispielsweise in der Familientherapie gebräuchlich ist) noch ein Organigramm, das z.B. in der Organisationslehre zur Aufzeichnung von Strukturen gebraucht wird.


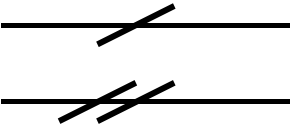
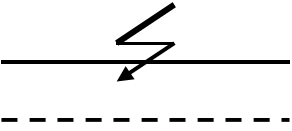
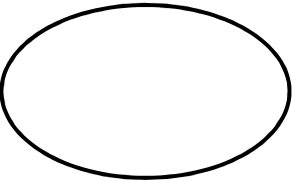
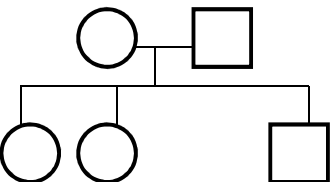
Der Lageplan wird ergänzt durch Symbole zur Darstellung interner und externer Hilfesysteme.

Zur besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit haben sich die folgenden Zeichen und Symbole bewährt. Sie sind die Werkzeuge zur Darstellung von Lageplänen in der Systemorientierten Sozialpädagogik.

Symbole zur Darstellung von Lageplänen

Symbole	Allgemeine Bedeutung	im privaten Umfeld (Klientensystem)	im institutionellen Umfeld (Hilfesysteme)
	Kreis und Quadrat zur Darstellung wichtiger Bezugspersonen im privaten	Mutter, Vater, Geschwister, weitere Verwandte, Bekannte oder	

	<p>Klientenumfeld</p> <p>Kreis: weibliche Quadrat: männliche</p>	<p>Freunde</p> <p>(mit/ohne Erklärungen, Alter usw.)</p>	
	<p>Kreis und Quadrat mit Dreieck zur Darstellung wichtiger Mitarbeitende in den Hilfesystemen:</p> <p>Kreis: weibliche Quadrat: männliche</p>		<p>Teamkollegen und -kolleginnen und weitere Helfende aus dem internen oder externen Hilfesystem</p> <p>(z.B. P: Praktikant)</p>
	<p>Kreis und Quadrat mit Senkrechte zur Darstellung wichtiger Bezugspersonen in Institutionen oder in Peergruppen</p>	<p>Wichtige Freunde, Bekannte in Vereinen, Spielgruppen, Schule, Arbeitsplatz</p>	<p>Weitere Kinder, Bewohner und Bewohnerinnen: im Wohnbereich, in der Schule, im Arbeits- oder im Freizeitbereich</p>
	<p>Kommentar/ Legende zu den einzelnen Symbolen</p>	<p>Beispiel siehe oben</p>	<p>Beispiel siehe oben und im nächsten Feld unten</p>
	<p>Dreieck zur Darstellung wichtiger nicht personaler Systeme/Einflüsse im Umfeld von Klienten und</p>	<p>Wohn- und Arbeitssituation, Nachbarschaft, kulturelle und sprachliche Besonderheiten</p>	<p>Struktur, Konzept, Regeln, Vorschriften, Arbeitsweisen, Kooperationsformen</p>

	Institutionen		
	Austauschprozesse – je nach Intensität oder Richtung (einseitige, gegenseitige Pfeile)	Beziehungen, Kontakte. soziale Austauschprozesse	Vernetzungen Arbeitsbeziehung Zusammenarbeit weitere Einflussgrößen
	Einschränkungen Unterbrüche	Trennung Scheidung fehlende Kontakte	Schwierigkeiten momentan keine Kooperation
	Dysfunktionale Austauschprozesse	Offener Konflikt inkonstante Kontakte unklare Beziehung	Hindernisse oder Erschwernisse Inkonstanz, Unklarheiten
	Wichtige Subsysteme	Familie/aktuell zusammen lebende Personen	Internes oder externes Hilfesystem Gruppe, Team, Schulklasse
	Wichtige hierarchische Strukturen in Familien, Hilfesystemen	Eltern Geschwister	Vorgesetzte in Hilfesystemen, Teams oder Teilbereichen

Selbstverständlich können Besonderheiten mit selbst gewählten, leicht verständlichen Symbolen oder grafischen Elementen hervorgehoben werden. Wichtig ist, dass die Übersicht – trotz Komplexität – erhalten bleibt. Als Möglichkeiten bieten sich an:

- Das Kreuz mit Jahrzahl für den Tod
- Grösse und Lage der Elemente im Raum
- die liegende Acht für Verheiratete
- die Dicke der Striche und Linien
- das Fragezeichen für unklare oder vermutete Austauschprozesse
- kurze Kommentare oder Legenden zum Lageplan

- usw.

Organisationsprinzipien

Ein weiteres Element der Situationserfassung sind die Organisationsprinzipien. Sie geben Auskunft darüber, welche hinderlichen, aber auch förderlichen Anteile in den beteiligten Systemen- im erweiterten Klientensystem, im internen und externen Hilfesystem – und deren Austauschprozesse vorliegen. Auch hier geht es nicht um die reduktionistische Suche nach einzelnen Ursachen für Probleme, sondern um das Erkennen von situativen Merkmalen und Mustern, die dem Erschliessen von Ressourcen für die Handlungsplanung dienen. Die Erfahrung zeigt, dass allein schon die Schaffung von förderlichen Bedingungen in den Organisationsprinzipien sehr entspannend und erleichternd für die Kooperation und die Übernahme von Mitverantwortung in kritischen Situationen wirkt.

Die folgende Darstellung soll eine Übersicht über die relevanten Organisationsprinzipien ermöglichen.

Organisationsprinzipien	Geben Auskunft auf die folgenden Fragen	
	im Klientensystem:	im internen oder externen Hilfesystem:
Hierarchie	<p>Ist die Generationengrenze deutlich?</p> <p>Übernehmen Eltern die Elternfunktion u. Kinder die Kinderfunktion?</p> <p>Haben die Eltern genügend erzieherische Kompetenzen?</p>	<p>Gibt es eine klare Verantwortungs- und Kompetenzhierarchie?</p> <p>Erfüllen die Funktionsträger ihre jeweilige Aufgabe?</p> <p>Sind die Funktionsträger fachlich genügend kompetent?</p>
Autonomie	<p>Haben alle Familienmitglieder eine altersgemässe Autonomie?</p> <p>Gibt es Mitglieder, die überautonom oder unterautonom sind?</p>	<p>Haben die Funktionsträger für ihre Tätigkeiten/Aufträge angemessene Kompetenzen?</p> <p>Gibt es Übergriffe in Fremdzuständigkeiten oder Nichterfüllen von Aufgaben?</p>

<p>Kooperation</p>	<p>Arbeiten die Eltern zusammen?</p> <p>Behindern oder stützen sie sich gegenseitig?</p>	<p>Wird unter den Fachleuten kooperiert?</p> <p>Unterstützen sich die Fachleute gegenseitig oder spielen sie sich gegeneinander aus?</p>
<p>Loyalität</p>	<p>Senden Familienmitglieder Loyalitätssignale aus, die andere bedrängen oder in Frage stellen?</p>	<p>Sind die Loyalitäten unter den Fachleuten und zum eigenen Hilfesystem geklärt oder fallen sie sich in den Rücken oder spielen sich gegeneinander aus?</p>
<p>Grundannahmen</p>	<p>Wie sehen die Mitglieder im Klientensystem die Welt und die kritische Situation?</p> <p>Werden familiäre Ideologien hoch gehalten?</p> <p>Gibt es starke ethnische oder religiöse Werthaltungen?</p>	<p>Definiert das Hilfesystem klare Grundhaltungen gegenüber den übrigen betroffenen Systemen?</p> <p>Gibt es unausgesprochene Traditionen oder Tabus?</p> <p>Nimmt die Institution gegenüber andersartigen Wertesystemen klar Stellung?</p>
<p>Coping</p>	<p>Wie reagiert das Klientensystem auf Stress?</p> <p>Verfügen die Mitglieder im Klientensystem über ein breites Coping-Repertoire?</p> <p>Wie reagiert das Klientensystem auf kritische Situationen einzelner Mitglieder?</p>	<p>Wie tragfähig und flexibel erweisen sich die Hilfesysteme?</p> <p>Wie gehen die Vertreter in den Hilfesystemen mit Veränderungen und Entwicklungen um?</p> <p>Haben die professionellen Helfer/-innen ein breites oder eingeschränktes Methodenrepertoire?</p>

Alle Organisationsprinzipien werden im konkreten Fall im Hinblick auf Ressourcen und Stressoren untersucht und beschrieben (vgl. Ressourcenorientierung).

Bereits in der ersten Skizze des Lageplans werden die Organisationsprinzipien als Ordnung gebende, systemrelevante Indikatoren genutzt. Zum Beispiel können die Hierarchie im Klientensystem und im internen Hilfesystem aufgezeichnet und Klarheiten bzw. Unklarheiten bezüglich Hierarchie mit zeichnerischen Elementen gekennzeichnet werden.

Zusammenfassung

Ein Lageplan entsteht meist in mehreren Schritten im engen Kontakt mit den direkt Beteiligten. Je nach Alter und Situation der Schlüsselpersonen bzw. Angehörigen empfiehlt sich eine gemeinsame Erarbeitung. Dies hilft mit, bei den Betroffenen selbst ein umfassendes Bild und eine realistische Einschätzung ihrer momentanen Situation zu gewinnen. Die gemeinsame Erstellung eines Lageplans kann auch für die interdisziplinäre Zusammenarbeit und Optimierung der Hilfeplanung genutzt werden.

Der Lageplan ist Teil der systemorientierten Aktenführung. Er ist aufgrund laufender Veränderungen ständig zu aktualisieren. Nur dann leistet er wertvolle Orientierungshilfe für die Handlungsplanung.

Die Darstellung eines systemorientierten Lageplans und eine erste Situationserfassung erfolgt in vier Schritten:

1. Die aktuelle kritische Situation steht im Zentrum und ist erfasst.

Der Fokus auf eine kritische Situation ermöglicht eine Vorauswahl an relevanten Informationen.

2. Den Lageplan entlang des tragenden Dreiecks zeichnen:

1. Internes Hilfesystem
2. Externes Hilfesystem
3. Klientensystem

Durch die Zuordnung der beteiligten Personen zu einem der drei Systeme ergibt sich bereits eine erste Ordnung und Klärung.

3. Organisationsprinzipien im Lageplan dynamisch darstellen

- Hierarchie
- Autonomie
- Kooperation
- Loyalität
- Handlungsleitende Grundannahmen

- Coping
- Ressourcen und Stressoren

Anhand der Organisationsprinzipien lassen sich Muster rasch erkennen und zeichnerisch darstellen.

4. Bilden von Hypothesen

Die Hypothesen können hinderliche oder förderliche Muster beschreiben.

Die Organisationsprinzipien und die Hypothesen helfen, die Fülle von Informationen zu reduzieren und auf einige wenige, besonders wirksame Muster im System zu konzentrieren. Daraus lassen sich erste Arbeitsziele ableiten, welche in den drei Systemen zu einer gemeinsamen Zielorientierung und Handlungsplanung führen sollte.

Das Erstellen eines Lageplanes ist ein „kreativer“ Prozess, der allein, im Austausch mit dem Team oder, wie oben gezeigt, mit dem Klienten zusammen durchlaufen wird.

Literatur

R. Simmen, G. Buss, A. Hassler, D. Maibach (Hrsg.): Systemorientierte Sozialpädagogik in der Praxis. Haupt, Bern, Stuttgart, Wien 2009 ISBN 978-3-258-07500-6

R. Simmen, G. Buss, A. Hassler, S. Immoos (Hrsg.): Systemorientierte Sozialpädagogik. 3. Auflage, Haupt, Bern, Stuttgart, Wien 2010 ISBN 978-3-8252-2996-2

Lagepläne als Computergrafik

Zur Erstellung eines Lageplanes am Computer genügen durchschnittliche Computerkenntnisse, etwas Übung und das Grafik-Programm von Word.

Es empfiehlt sich, eine Dokumentvorlage mit den gängigsten Symbolen anzulegen. Das geschieht am einfachsten in folgenden Schritten:

1. Ein leeres Word-Dokument öffnen. Die wichtigsten und gebräuchlichsten Symbole wie Kreise, Quadrate (mit und ohne Dreieck bzw. Längsstrich), das Dreieck usw. zeichnen und an den Rand schieben.
2. Das Dokument als Dokumentvorlage kennzeichnen und im Ordner Vorlagen abspeichern.
3. Wird die Dokumentvorlage geöffnet, können die Symbole beliebig oft kopiert, eingefügt und an die richtige Stelle verschoben werden.

4. Achtung: Immer die folgende Reihenfolge einhalten: Zuerst die Symbole positionieren -> dann die Beziehungspfeile einsetzen -> und erst ganz am Schluss (nach dem Gruppieren: siehe Punkt 5) Erklärungen oder Textfelder hinzufügen.

5. Die wichtigste Funktion ist das Gruppieren (nachzulesen im Hilfeprogramm von Word). Mit dem Befehl "Gruppieren" können ganze Teile des Lageplanes zusammengefasst und verschoben, vergrößert oder verkleinert werden.