

Ihr Fernstudium

PSYCHOLOGISCHE BERATUNG

STUDIENHEFT 3
LÖSUNGSORIENTIERTE BERATUNG

Autorin: Antje Limbach-Mayerhöfer | zertifizierte Dozentin in der Erwachsenenbildung
Herausgegeben von:



**PRIVATAKADEMIE FÜR
PRAKTISCHE PSYCHOLOGIE**

© 2024

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Autors reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

IMPRESSUM:

Entwicklung und Gestaltung: Oleg Haak.

Oberstraße 3, 47829 Krefeld

www.psychologie-zertifikat.de

Inhaltsverzeichnis

Lernorientierung.....	4
Einleitung.....	5
1 Die Lösungsorientierte Beratung und andere Konzepte.....	7
2 Die Entstehung der Lösungsorientierten Beratung.....	12
3 Die Ursprungsideen der Lösungsorientierten Beratung.....	14
3.1 Was ist Humanismus?.....	14
3.2 Was ist Konstruktivismus?.....	15
4 Das Verhalten in der Beratung.....	18
4.1 Die Grundannahmen.....	19
4.2 Was es bedeutet, nach der Lösung zu suchen.....	23
5 Wie funktioniert die Lösungsorientierte Beratung?.....	27
5.1 Das Umdeuten (Reframing).....	29
5.2 Das Sichten der Ausnahmen.....	33
5.3 Wertschätzung.....	35
5.4 Eine lösungsorientierte Sprache sprechen.....	36
5.4.1 Der lösungsorientierte Sprachgebrauch.....	36
5.4.2 Die Phasen der Lösungsorientierten Beratung.....	38
6 Schlussbetrachtung.....	45
7 Lösungen der Aufgaben zur Selbstüberprüfung.....	48
8 Verwendete Literatur.....	50
10 Einsendeaufgaben.....	0
Überschrift 1.....	2
Überschrift 2.....	2

Lernorientierung

Nach Bearbeitung dieses Studienhefts sind Sie in der Lage,

- die theoretischen Grundlagen lösungsorientierter Gesprächsführung wiederzugeben;
- die Einsatzmöglichkeiten und Grenzen der lösungsorientierten Beratung in ihren Grundzügen zu beschreiben;
- zu erklären, wie dieses Konzept einer Ressourcenaktivierung im beraterischen Prozess tatsächlich funktioniert;
- zu erkennen, bei welchen Themen/Fällen und bei welchen Klient*innen lösungsorientierte Beratung infrage kommt.

Einleitung

Das vorliegende Studienheft will Ihnen dabei helfen, die lösungsorientierte Beratungsarbeit zu verstehen und ein Repertoire an Technik zu erwerben, das zum Einstieg in die Thematik geeignet ist. In einigen kleinen Übungen werden Sie diese Methode auch praktisch erleben. Sie haben also das erste Studienheft vor sich, das Ihnen ein spezielles Verfahren der Beratung vorstellt.

Auch erhalten Sie ergänzende Informationen zu allgemeinen Begriffen der Beratung, sofern diese nicht schon im einführenden Heft oder im Studienheft 1 angesprochen wurden. Dazu gibt es einen ersten interessanten Überblick über weitere Zusammenhänge. Eine eindeutige Beschreibung der lösungsorientierten Beratung wird Ihnen dabei helfen, zu erkennen, wann eine Anwendung dieser Technik sinnvoll ist. Und Sie werden begreifen, warum zuweilen ein anderes Konzept angeraten ist.

Gehen wir mittels einer kurzen Wiederholung auf Tuchfühlung mit unserem Thema:

Der Begriff der Beratung bezieht sich im Allgemeinen auf ein Geschehen, durch das fachkundige Informationen vermittelt werden und welches die ratsuchenden Personen darin unterstützt, gegeben wird, ihre Probleme zu bearbeiten.

Dies ist eine Definition, mit der Sie noch nicht allzu viel anfangen können. Sie sagt Ihnen nichts darüber, wie sich der Verlauf eines solchen Vorgangs oder Gesprächs steuern lässt. Dieser Aspekt wird erst lebendig, wenn Sie sich mit den verschiedenen Beratungskonzepten auseinandersetzen. Indem Sie die Kernaussagen dieser Konzepte herausfiltern und wesentliche Hintergrundinformationen zu den einzelnen Techniken erhalten, erschließt sich Ihnen allmählich der ganze Kosmos der Beratung, in dem Sie tätig werden können. Viel Freude bei dieser Expedition! Wir starten hier mit einem gut überschaubaren Konzept – der lösungsorientierten Beratung.

Eine Beratung, die nach der Idee der Lösungsorientierung aufgebaut wird, forciert eine zügige Umgestaltung einer Situation im Sinne einer Lösung. Dazu setzt sie konkret im Hier und Jetzt an. Dies ist der Punkt, von dem aus berichtet, nachgefragt und gehandelt wird. Die Lösungsorientierte Beratung gilt als relativ leicht erlernbar und einfach in der Anwendung.

Haben Sie die Grundlagen dieses Beratungskonzepts verinnerlicht, kann dies Ihr roter Faden sein, der Sie effektiv und angenehm durch Ihre Beratungsgespräche leitet.

Das vorliegende Studienheft 3 hält für Sie einen Einstieg in diese Art der Gesprächsführung bereit. Ihnen wird elementares Wissen zu den Zielen, dem

Ablauf und der Methodik einer lösungsorientierten Beratung vermittelt. In einem kurzen geschichtlichen Abriss erfahren Sie etwas über die Entstehung und über die Grundidee einer konstruktiven Berater*innenhaltung, welche dieses Konzept in der Praxis trägt. Grundlegende Begriffe im Zusammenhang mit dem lösungsorientierten Ansatz sollen definiert werden. Sie finden im Text auch einige Beispiele, die Sie sofort in einer geeigneten Beratungssituation einüben können. Finden Sie selbst heraus, wie Lösungsorientierung im Alltag funktioniert.

Lassen Sie sich von folgenden Fragen durch das Material führen: Wie lauten die zentralen Aussagen des Konzepts? Wie lässt sich eine konstruktive Beziehung zwischen Berater/innen und ratsuchenden Personen kreieren? Wie formuliere ich Ziele und welche lösungsorientierten Fragen kann ich anbringen? Wie erkenne ich einzelne Lösungsschritte? Und was könnte in einer typischen Beratungssituation passieren?

Sie starten mit einer Lektüre wichtiger Stationen in der Entstehung und Ausgestaltung dieses Konzepts. Diese Ausführungen sollen Ihnen den fachlichen Input geben, den Sie brauchen, um sich kompetent abzuwägen, ob diese Methode für Sie und Ihre Klientinnen und Klienten infrage kommt zu entscheiden.

Dann wird es praktisch. Es folgt eine Darstellung der Technik und einiger Beispiele, die das Erlernen dieser Technik erleichtern.

Wir wünschen Ihnen eine produktive Lernzeit und viel Spaß!

Dr. phil. Marcus Klische, Pädagogische Leitung und Antje Limbach-Mayerhöfer, zertifizierte Dozentin in der Erwachsenenbildung

1 Die Lösungsorientierte Beratung und andere Konzepte

„Nehmen wir einmal an, dieses problematische Verhalten, von dem Sie mir hier berichten, das gäbe es nicht mehr. Was würden Sie stattdessen machen?“

In der Regel sind es Fragen, die eine lösungsorientierte Gesprächsführung kennzeichnen. Sie stehen zwar noch am Anfang Ihrer Karriere, aber es wird Ihnen schon jetzt nicht schwerfallen nachzuvollziehen, dass es für viele Klientinnen / Klienten schwierig ist, Wege aus einem Verhalten oder einer Situation zu finden, das Probleme bereitet.

Häufig fehlt es an alternativen Perspektiven oder es scheint so, dass keine Ressourcen¹ mehr vorhanden sind. Doch war dies bereits immer der Fall? Oder haben daneben doch irgendwelche anderen Möglichkeiten existiert. Und existieren sie nicht auch jetzt? Als gute Momente, in denen gerade das abläuft, was für die Klientin oder den Klienten erstrebenswert ist?

Vor allen Dingen die letzte Frage markiert die zentrale Idee einer lösungsorientierten Beratung: Eine besondere Gesprächsführung ermöglicht es Berater/innen gemeinsam mit ihrer Klientel, individuelle Wege zu finden, die ein neues angenehmes Verhalten bedeuten oder sie darin zu unterstützen, eine bessere allgemeine Situation zu schaffen.

Das Konzept einer solchen Beratung orientiert sich wesentlich an den Prinzipien der Lösungsorientierten Kurztherapie nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg.

Im Laufe Ihrer Ausbildung in der Psychologischen Beratung wird Ihnen ein bestimmter Impuls immer wieder begegnen:

Eine erfolgreiche Beratungstätigkeit beginnt damit, dass sich eine gelingende Beziehung zwischen der Beraterin oder dem Berater und der zu beratenden Person ausbildet. Sie haben die Gelegenheit, in Ihrer künftigen Tätigkeit solche Beziehungen zu erleben. Wie Sie noch sehen werden, liegt es an Ihnen, sich Ihrer Klientin / Ihrem Klienten auf eine Weise zuzuwenden, die diese gelingenden Beziehungen fördert. Wenn Sie sich darauf verstehen, die vorhandenen Ressourcen dieser Personen zu fördern, dann ist ein weiterer erfolgreicher Schritt getan.

¹ Falls Sie über der Begriff der Ressourcen nachdenken: Sie sind die Quellen der Kraft, die wir in uns tragen (Einstellungen, Humor, schöne Erinnerungen), bestimmte Fähigkeiten, die wir haben (Kompetenzen) oder solche Faktoren im Außen, die uns im Leben positiv stärken (gesunde Beziehungen, erfüllende Arbeit, Natur, wirtschaftliche Stabilität etc.)

INFO

Besinnen Sie sich in diesem Kontext auf Ihre eigene Lebensexpertise:

Haben Sie nicht schon oft erlebt, dass Erfolg Sie motiviert und Misserfolge eher das Gegenteil bewirken? Ist Ihnen der Ausspruch geläufig: „Der Mensch lernt aus Fehlern.“ Könnte es sein, dass wir uns noch mehr an dem orientieren, was uns gelingt? Wissen Sie, dass es vorteilhaft sein kann, gründlich nachzudenken? Ist es so, dass gezielte Reflexion uns befähigt, unser Verhalten in der Zukunft Handeln zu steuern und zu verbessern. Was meinen Sie?

Weitere Komponenten, von denen Sie immer wieder hören werden, sind die Achtung der Würde des Gegenübers und die Wertschätzung² all seiner Anstrengungen und Leistungen.

Dahinter steckt die Idee, dass Sie die korrekten Schlussfolgerungen aus diesen Erkenntnissen ziehen, damit Sie aus Ihren Beratungen ein gelingendes Entdecken der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten machen können.

Die Art und Weise wie Sie Ihre psychologische Beratung in der Praxis gestalten, trägt viel dazu bei, diese Komponenten erfolgreich mit Leben zu füllen. Ihre Fachkompetenz ist dabei nur die eine Seite der Medaille. Bereits in Ihrem methodischen Vorgehen wird sich zeigen, ob Sie als Berater/in über die entsprechende innere (und äußere) Haltung verfügen.

Durch einen lösungsorientierten Ansatz kann sich diese Haltung in eine spezielle Richtung ändern. Etliche Lebensbereiche sind für viele von uns zum Problem geworden. Nahezu täglich werden vorrangig in den Medien neue Lösungen für neue Situationen präsentiert. Trotzdem leiden zahlreiche Menschen unter Burn-out, verlieren im Beruf ihre Motivation und den Sinn, verzweifeln bereits an alltäglichen Belangen.

Der lösungsorientierte Ansatz möchte einen Ausweg aus diesen komplizierten Konstellationen aufzeigen. Bevor Sie die Einzelheiten erfahren, ein paar Worte zu der besonderen Gesprächssituation, die wir „Beratung“ nennen.

² Wertschätzung schafft Respekt und damit die Voraussetzungen zur Kooperation. Wir werden darauf noch kommen.

Wir haben in der Einleitung die Beratung sehr allgemein definiert. Es kann ein sozialer Aspekt hinzutreten, der sich aus dem konkreten Bezug auf den Alltag der Klientinnen und Klienten, die Rat suchen, ergibt; nicht unbedingt ist dies etwas Außergewöhnliches. Beratung kann äußerst alltags- und lebensweltorientiert sein. Probleme, Konflikte und Krisen sind Phänomene, die zuweilen ohne Weiteres in der menschlichen Entwicklung auftreten. Die Lebens- und Sozialberatung, die sich auf allerlei Lebensbereiche beziehen kann, greift diese Beobachtung auf.

Weiter sei hier kurz auf die pädagogische Beratung hingewiesen, zu der grundsätzlich alle Beratungen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zählen, die sich auf Bildungsarbeit beziehen.

Es ist sinnvoll, die Lösungsorientierte Beratung von diversen anderen Beratungskonzepten abzugrenzen, um ihre Eigenart besser herauszukristallisieren.

Denn auch die Lösungsorientierte Beratung wendet sich an Menschen unterschiedlichen Alters in den verschiedensten privaten oder beruflichen Situationen. Auch Familien, Kinder und Eltern zählen zu der Klientel lösungsorientiert arbeitender Berater*innen.

In jedem sozialen Gefüge kann es zu kritischen Situationen kommen, die einzelne Menschen in individuelle Lebenskrisen stürzen. Hier kann eine lösungsorientierte Krisenberatung hilfreich sein. Eine solche Beratung hat bestimmte Aspekte im Fokus, die kurz und knackig wie folgt aufgezählt werden können:

- Jede Klientin/jeder Klient ist unverwechselbar.
- Die Lösung zählt!
- Wie alle haben bestimmte Ressourcen.
- Ressourcen können vergessen werden.
- Es gibt Wege, sie wieder sichtbar zu machen!

Das Finden einer Lösung ist die zentrale Größe in dieser Beratungsarbeit. Dies werden Sie in den folgenden Ausführungen noch detailliert nachvollziehen können. An dieser Stelle ist erst einmal eines bedeutsam:

Wir haben es mit einer Methode zu tun, die sich im Wesentlichen um die Gestaltung einer Situation kümmert und weniger um die Analyse des zugrunde liegenden Problems oder seiner Ursachen.

Die Lösung im Visier: Diese klare Ausrichtung macht den lösungsorientierten Ansatz unkompliziert und wertvoll im Umgang mit akuten kritischen Konstellationen. Hier ist diese Klarheit vonnöten!



Nehmen wir uns exemplarisch die Beratung von Familien vor. Es liegt auf der Hand, dass es in dieser Dynamik zu Situationen kommen kann, die zügig bewältigt werden müssen, gerade wenn mehrere, derart eng miteinander verbundene Personen involviert sind.

Geht es aber um nachhaltigere Fragen, etwa die Planung einer Laufbahn betreffend oder im Hinblick auf schwierige Themen der Erziehung oder der Betreuung von Familienangehörigen, ist für eine Beratung eventuell an eine andere Strategie zu denken. Womöglich ist es hier sinnvoller, die Dinge mehr in der Tiefe zu erörtern. Ein Konzept, das diesem Aspekt Rechnung trägt und es auf eine langfristige Zusammenarbeit angelegt, ist das der Klientenzentrierten Beratung nach Rogers. In Studienheft 7 dreht sich alles um diesen Begriff. Ein Vergleich ist jedoch bereits jetzt sehr interessant.

Im Kern setzt die Beratung nach Rogers auf folgende Annahme: Jeder Mensch wird mit bestimmten Tendenzen geboren. Diese Tendenzen unterstützen ihn darin, seine individuellen Kräfte und Fähigkeiten in die Welt zu bringen. Wie sich diese Qualitäten tatsächlich entfalten, das hängt vom sozialen Umfeld und der persönlichen Weiterentwicklung des Einzelnen ab. Das Konzept der Klientenzentrierten Beratung konzentriert sich auf diese Fähigkeiten und verlangt der Beraterin oder dem Berater ebenfalls besondere Qualitäten ab. Diese Fähigkeiten sind Empathie, Kongruenz und unbedingte Wertschätzung der Klientinnen und Klienten.

Ein charakteristisches Merkmal der Beratung nach Rogers ist der strategische Einsatz von intervenierenden Techniken im Gespräch. Wie das Spiegeln und Konfrontieren, das Zusammenfassen und Konkretisieren funktioniert, das lernen Sie in Studienheft 7. Bemerkenswert ist, dass es durch diese Techniken möglich wird, Gespräche zu führen, in denen sowohl die jeweilige Problematik als auch die Dynamik in der Beziehung zwischen Beraterin / Berater und Klientin / Klient intensiv aufgearbeitet wird. Für Rogers war dies essenziell, denn er war der Meinung, dass der Mensch erst wieder handlungsfähig sein könne, wenn die Ursachen wie etwa Stress, Benachteiligung und Überforderung abgebaut und durch die fehlenden Handlungskompetenzen ersetzt werden. Um dies zu

erreichen, setzt er für die Beratung ein bestimmtes soziales Klima voraus — eine Art „Freundschaft“ zwischen Beraterin oder Berater und Klientin oder Klient. Sie werden sich denken können: Dazu braucht es Zeit.

Hier zeigt sich deutlich der Unterschied zur lösungsorientierten Kommunikation in einer Beratung:

Lösungsorientierte Beratung ist effektiv und effizient: Sie zielt geradewegs auf die Lösung des Problems!



Ein weiteres bekanntes Beratungskonzept, das Sie kennen sollten, ist die Systemische Beratung, denn in ihr vereinen sich system-, ressourcen- und lösungsorientierte Vorgehensweisen.

Die systemische Beratung ist insbesondere als Verhaltensberatung relevant und spielt – um in unserem Bild zu bleiben – auch in der Familientherapie eine große Rolle.

Eine Maxime dieses Konzepts ist die Gleichberechtigung der an einem Beratungsgespräch beteiligten Personen. Das Anliegen, mit dem eine Person in die systemische Beratung kommt, ergibt sich aus der Tatsache, dass diese Person ein Symptomträger ist, der ein aus dem Gleichgewicht geratenes System repräsentiert. Das bringt es mit sich, dass auch ihr Systemhintergrund berücksichtigt werden muss. Das System macht das Problem, nicht die Person, die Ihnen dieses Problem in der Beratung vorträgt. Alle wichtigen Aussagen zu dieser Idee von Beratung finden Sie später in Studienheft 11.



Wiederholungsfrage № 1:

Erklären Sie mit Ihren eigenen Worten, wie die hier genannten Beratungskonzepte zueinander stehen.

2 Die Entstehung der Lösungsorientierten Beratung

Bleiben wir dennoch für einen weiteren Moment bei der Systemischen Arbeit. Hinter ihr steht eine bestimmte Art, die Wirklichkeit zu betrachten und daraus konkrete beraterische Vorgehensweisen abzuleiten. Systemisches Arbeiten nimmt nicht das Individuum als defizitär, also irgendwie »mangelhaft« in den Blick, sondern kümmert sich um den Lebenskontext der ratsuchenden Person – als ein System aus sozialen Bedingungen, an das sie sich bestmöglich anpassen will. Es werden Impulse gesetzt, um Bewegung in dieses Umfeld zu bringen. Die systemische Arbeit führt vom Problem zur Kompetenz.

I N F O

Aus diesem Grund ist die Beraterin / der Berater gehalten, auch dieses Netzwerk eingehend zu betrachten, um sich einen Überblick über die Muster in der Kommunikation und die Strukturen der Beziehungen zu verschaffen, aus denen dieses System besteht. Hierdurch sollen die gefragten Ressourcen ausfindig gemacht werden.

Anfang der Siebzigerjahre kam in dieses systemische Denken selbst ein großes Maß an Bewegung hinein: Die Idee einer „Kurztherapie/-beratung“ entstand.

Diese zeichnet sich dadurch aus, dass es keine ausgiebige Erörterung der vorgetragenen Probleme oder Konflikte mehr gibt. Stattdessen wird möglichst schnell der Fokus verlagert. Die Kompetenzen und Ressourcen der zu beratenden Person sind wichtig, ebenso die aktive Nutzung dieser Ressourcen. Im Sinne der Kurzzeittherapie oder der Kurzzeitberatung ist dies der ideale, da der direkte Weg zu einer Problemlösung.

Der amerikanische Psychotherapeut und Autor STEVE DE SHAZER (1940 - 2005) veröffentlichte 1975 die von ihm entwickelte „Lösungsorientierte Kurztherapie“. Es dauerte nur drei Jahre bis er mit seiner Partnerin INSOO KIM BERG (1934 – 2007) und weiteren Gleichgesinnten in Milwaukee, Wisconsin, das „Brief Family Therapy Center“ eröffnete.

Unter anderem war es ein besonderes Erlebnis in dieser Zeit, dass ihn dazu bewegte, seinen bisherigen beraterischen Ansatz zu überdenken. Regelrecht erdrückt von der Schilderung einer großen Anzahl an Problemen – de Shazer zählte 27 – gleich in der ersten Phase einer Familienberatung reduzierte er sein Vorgehen in dieser schwierigen Kommunikation auf eine Frage:

Gibt es etwas, das noch funktioniert?

Erstaunlicherweise schien diese Frage Ordnung in das Geschehen zu bringen. Im Rahmen einer Hausaufgabe begannen die einzelnen Mitglieder zu kooperieren und ihre Beobachtungen zu dieser Frage während der nächsten Wochen zu protokollieren. Schon der nachfolgende Termin verlief vollkommen anders. Alle Familienmitglieder hatten Positives zu berichten. Und es bestand zwischen allen Einigkeit darüber, als Familie zusammenzubleiben. De Shazer hatte nur noch die beraterische Aufgabe, die einzelnen Familienmitglieder mit Komplimenten zu verabschieden und sie zu ermutigen, diese wertschätzenden Verhaltensweisen zukünftig auch im Alltag der Familien noch mehr zu pflegen.

In einer Fülle an Problemen nach einfachen und umsetzbaren Ideen zu suchen führte letztlich zum Erfolg. Dieser Ansatz ist auch als „**Milwaukee-Axiom**“ bekannt:

Eine Problemlösung wird am schnellsten und sichersten erreicht, wenn man sich von Anfang auf die Lösung und nicht auf das Problem konzentriert ³.

Der lösungsorientierte Ansatz, so wie wir ihn heute kennen, will die Klientin / den Klienten dahingehend inspirieren, sich eine lohnenswerte Zukunft vorzustellen. Diese Imagination soll einen nützlichen Veränderungsprozess einläuten.

Bringen wir Lösungsorientierung in der beraterischen Kommunikation auf den Punkt:

Konstruktiv lösen statt aufwendig analysieren!

De Shazer und Berg gelten heute als Begründer des lösungsorientierten Modells. Sie verbrachten viel Zeit damit, ihre Therapiegespräche sehr präzise zu beobachten und zu dokumentieren. Diese sorgfältige Praxis ließ sie letzten Endes schlussfolgern, dass der tatsächliche Ablauf der Gespräche häufig nur wenig mit den theoretischen Konzepten zu tun hatte, die ihnen aus ihrer Ausbildung vertraut waren. Ihr Fazit war: Jede Klientin und jeder Klient taucht mit einer ganz individuellen Wirklichkeit in der Beratung auf, die selbst konstruiert ist — mit allen Konsequenzen für die Lebensführung.

Jahre später mündeten diese Beobachtungen in eine neues therapeutisches und beraterisches Denken, das de Shazer und Berg dazu brachte, ein vollständiges

³ Bamberger, Günter G., Lösungsorientierte Beratung, 2005 (S. 16f)

lösungsorientiertes Modell zu entwickeln, das die Rolle der beratenden Expertin / des beratenden Experten neu definierte.

Indem sie besonders auf Sprachmuster achteten, konnten sie schließlich aus all ihren Beratungsgesprächen herausfiltern, welche Fragen sie stellen mussten, um das Gespräch strategisch sinnvoll und im Sinne ihrer Klientinnen und Klienten zu führen, damit diese imstande waren, ihre ganz persönlichen Lösungen zu finden, statt sich mit vorgefertigten Ratschlägen befassen zu müssen.



Wiederholungsfrage № 2:

Was ist das Milwaukee-Axiom? Beschreiben Sie in eigenen Worten Herleitung und Inhalt.

3 Die Ursprungsideen der Lösungsorientierten Beratung

De Shazer war mit seinem Verständnis von effektiver Beratung nicht allein. Obwohl sich mit der Zeit verschiedene Schulen herausbildeten, blieb die Grundüberzeugung, nach der es darauf ankommt, sich zügig auf eine Lösung zu fixieren unverändert erhalten:

Kurztherapie beziehungsweise Kurzberatung bedeutet, Probleme, Konflikte oder andere störende Vorfälle, die seitens der Klient*innen berichtet werden nicht umfassend aufzugreifen, sondern ohne Umschweife zur Problemlösung zu kommen.

Dieser lösungsorientierte Ansatz, derart zielstrebig die Ressourcen und Kompetenzen der Klientin / des Klienten auszuarbeiten, stützt sich auf ein humanistisches Menschenbild und auf den Konstruktivismus.

3.1 WAS IST HUMANISMUS?

In den einschlägigen Quellen werden Sie auf diese Frage eine Antwort wie diese erhalten: Humanismus steht für die Gesamtheit der Ideen von Menschlichkeit und für das Streben nach einer Verbesserung des menschlichen Daseins.

Das Wort Humanismus lässt sich vom lateinischen Begriff der „Humanitas“ herleiten, was Menschlichkeit bedeutet. Als geistige Bewegung hat der Humanismus seinen Ursprung im Italien des späten 14. Jahrhunderts, der Zeit der aufkeimenden Renaissance. Während viele Aspekte der Religionsausübung im Mittelalter die Entwicklung des Menschen behinderten, erlaubte sich der Humanismus eine positivere Geisteshaltung. Man sinnierte über das wahre Wesen des Menschen. Das ermöglichte ihm sozialen Aufstieg und die Entfaltung seiner Individualität. Die wahre Bestimmung des Menschen wurde interessant. Eine humanistische Gesinnung sollte dabei helfen, diese Bestimmung selbst herausfinden.

Daher war der Humanismus vor allem eine Bildungsbewegung. Die Grundprinzipien des Humanismus sind Selbstverwirklichung durch individuelle Freiheit, Toleranz und Mitgefühl gegenüber anderen Menschen und der Verzicht auf Gewalt. Die Bezüge zu unserem heutigen humanistisch geprägten Weltbild sind unverkennbar.

Humanität lässt sich beschreiben als die praktische Verwirklichung dieser Ideen. Hier haben die Güte, Freundlichkeit und das Mitgefühl für die Schwächen der Menschen ihren Platz. Humanitäres Handeln beruht darauf, sich im Mitmenschen selbst wieder zu finden.

Das Modell der Lösungsorientierten Beratung greift die Tradition der Humanistischen Psychologie auf. Dem humanistischen Menschenbild gemäß sieht sie den Menschen in gleicher Weise als einen aktiven Gestalter seines Lebens. Denn:

„... jeder Mensch ist aktiver Gestalter seiner eigenen Existenz. Er trägt all die Ressourcen in sich, die es ihm ermöglichen, nicht nur selbstverwirklichend zu handeln, sondern in der Verwicklung dessen, woran er glaubt, seine Existenz zu transzendieren und damit sein Leben mit Sinn zu erfüllen.“⁴

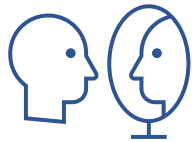
3.2 WAS IST KONSTRUKTIVISMUS?

Der Konstruktivismus hat seine Wurzeln in der Erkenntnistheorie und beschäftigt sich mit der Frage, auf welchen Wegen der Mensch zu Wissen und Erkenntnis gelangt.

Aus konstruktivistischer Sicht ist es zweifelhaft, ob das Wissen des Menschen die objektive Wirklichkeit abbildet. Wie kann er in der Lage sein, allumfassend und überall die objektive Wirklichkeit wahrzunehmen?

⁴ Bamberger, Günter G., Lösungsorientierte Beratung, 2005 (S. 23)

Diese Sichtweise hat einige Konsequenzen, welche sich auch auf die Arbeit mit Menschen auswirken. Konstruktivisten gehen davon aus, dass keine absolute Wahrheit existiert, sondern dass jeder Mensch seine eigene Wahrheit ausbildet und seine eigene subjektive Wirklichkeit zusammenfügt. Dies geschieht unter anderem, indem er sich aktiv mit seiner Umwelt auseinandersetzt.



Kleine Selbstreflexion:

Fragen Sie sich, was ist wirklich?

Machen wir daraus ein Spiel. Stellen Sie sich vor, Sie nehmen an einer Fortbildungsveranstaltung teil. Und mit Ihnen noch 30 weitere Personen. Diese eine Sache kann total unterschiedlich bewertet werden. In unserem Beispiel könnte es 31 subjektive Wirklichkeiten der Situation „Veranstaltung“ geben.

Ihre Sitznachbarin zur Rechten würde sagen, dass dieses Event toll war, ihr Sitznachbar zur Linken gähnt vor Langeweile. Sie können sich nicht entscheiden: „Es geht so...“ Und eine Kollegin, die Sie später an der Garderobe treffen fand die Veranstaltung einfach nur schrecklich.

Welche Aussage ist falsch, welche richtig?

Ließe sich die Situation der Veranstaltung überhaupt objektiv beschreiben? Was würde daraus für die subjektiven Bedeutungsstrukturen der einzelnen Teilnehmer/innen resultieren?

Ließe sich sagen, dass die Veranstaltung gut war? Oder schlecht? Wer liegt richtig?

Und: Ist es überhaupt sinnvoll eine solche Frage zu stellen?

Wenn Sie möchten, notieren Sie Ihre Antworten und spielen Sie dieses Spiel in Ihrem Tagebuch zu dieser Fortbildung weiter.

Günther Bamberger erklärt uns, dass die Dinge, die der Mensch sich alltäglich individuell als seine Wirklichkeit konstruiert, wiederum beeinflussen, wie sich dieses Individuum im Bezug zur Umwelt sieht, wie es diese Eindrücke bewertet,

welche Pläne und Wünsche entwickelt werden und letztlich auch das tatsächliche Handeln bestimmen.⁵

Da die Sicht auf die Welt und die Erkenntnisse eines Menschen durch ihn selbst ausgeformt wurden, ist es im Sinne des Konstruktivismus nur logisch, dass er sich dabei an seinem eigenen Wohlergehen und an solchen Eindrücken orientiert, die ihm die existenzielle Sicherheit gewährleisten und die im Zusammenleben mit anderen nutzbringend erscheinen. Dieser Umstand führt dazu, dass es im Ergebnis dann doch so etwas wie eine gemeinsame Welt gibt, auf die wir uns ausdrücklich einigen.

Trotzdem: Es bleiben genügend zwischenmenschliche Differenzen übrig, die im alltäglichen Miteinander immer wieder zu Auseinandersetzungen führen, da die verschiedensten Vorstellungen von Realität aufeinanderprallen. Da jede für sich wahr sein soll, entstehen an diesem markanten Punkt die Reibungen und problematischen Situationen, welche die Sprechstunden der Berater/innen füllen.

Bamberger hat treffend zusammengefasst, wie sich Berater/innen in dieser Hinsicht positionieren, wenn sie lösungsorientiert an die Sache herangehen. Für ihn besteht das Expertentum einer Beraterin oder eines Beraters lediglich darin, zu wissen, dass etwas Konstruiertes immer auch umkonstruiert werden kann. Fragen Sie: „Was wäre, wenn ...?“ Ihre Klientinnen und Klienten sind ebenfalls fachkundige Personen, nur auf anderem Gebiet. Sie können am besten beurteilen, welche Konstruktionen für ihr Leben nützlich sind und welche nicht.

Kurz und konstruktivistisch gesagt: Wir „erfinden“ uns unsere Welt. Wir denken sie uns in die Realität und machen sie durch unsere Worte und Aktionen lebendig.

I N F O

Es ist wichtig, dass Sie mit sich selbst zurechtkommen, denn:

Nur so können Sie sich auch selbst in der Beziehung mit Ihren Klient*innen und auch in Gruppen wohlfühlen!

⁵ Bamberger, Günter G., Lösungsorientierte Beratung, 2001 (S.23)

4 Das Verhalten in der Beratung

Lösungsorientiertes Handeln und Denken beinhaltet vor allen Dingen, dass all das in die Wege geleitet wird, was erforderlich ist, um eine Situation zu lösen oder ein Problem zu bewältigen. Beim lösungsorientierten Arbeiten wird das Bewusstsein vermehrt auf die Lösung anstatt auf das Problem ausgerichtet.

Das entsprechende Beratungskonzept bietet nützliche Anleitungen, um all das ins rechte Licht zu rücken, was im Leben der Klientinnen / Klienten positiv ist und von dem sich sagen lässt, dass es bereits gut läuft. Diese hellere, optimistischere Sichtweise ist eine Wahl, die bewusst getroffen werden kann: Ich entscheide, worauf ich meinen Blick richte!

Ist die subjektive, innere Wirklichkeit für eine Person die unveränderbare Wahrheit, so bleibt ihr immer noch die Wahl, welchen Teil dieser Wirklichkeit sie für sich und ihr Leben als relevant in den Fokus nehmen will.

Lösungsorientiertes Arbeiten zielt darauf ab, das Gelingen in den Vordergrund der Perspektive zu transportieren. Dorthin soll sich die Wahrnehmung bewegen, weg von den Aspekten, die als Rückschläge oder Misserfolge gesehen werden. Dies ist nur zu verständlich, setzt man voraus, dass alle Menschen den Wunsch haben, mit Respekt behandelt und umsorgt zu werden. Wir alle möchten geschätzte Individuen sein, Akzeptanz erfahren und Liebe. Diesen menschlichen Grundbedürfnissen will das lösungsorientierte Konzept einer Beratung gerecht werden, wie es Steve de Shazer 1982 dann auch der Öffentlichkeit präsentierte.

Seine Lebenspartnerin Insoo Kim Berg packte das wichtige Ansinnen dieses Konzepts später kompakt in einen Satz:

»My Job is to find out what they are doing right.« (Mein Job ist es, herauszufinden, was sie richtig machen, Übers. d. Verf.)

Die konkrete Beratungsarbeit geschieht also aus der Absicht heraus, Unterschiede zu machen. Sie fragt gezielt nach solchen Unterschieden und forscht nach Ressourcen – an sämtlichen Stellen, an denen das Problem nicht ist.

Denn ein Problem ist nicht permanent 24 Stunden an sieben Tagen jeder Woche vorhanden. Das Fragen nach den Ausnahmen von Problemen ist ein kraftvolles Instrument dieses Beratungskonzeptes.

Was tut der Klient in seinen problemfreien Zonen, was er sonst nicht tut?

Was sieht die Klientin dort, wofür sie sonst keine Brille hat?

Diese Absicht, das ungesehene Gute aus der Reserve zu locken, steckt in der Aussage von Insoo Kim Berg.

4.1 DIR GRUNDANNAHMEN

De Shazer und Berg gingen davon aus, dass Ratsuchende allein durch eine spezifische Gesprächs- und Fragetechnik gestärkt werden können. Im Einzelnen formulierten Sie eine Reihe von lösungsorientierten Grundannahmen:

Die *erste Annahme* lautet: Probleme stellen Herausforderungen dar, die jeder Mensch auf seine Weise zu bewältigen sucht.

Probleme können als eine Störung betrachtet werden, die es zu entsorgen gilt. Diese Sicht der Dinge ist auch heute nicht selten. Je nach Ansatz der Beratung werden Ratsuchende und ihre Anliegen psychologisch oder therapeutisch ausführlich „bearbeitet“, um einen Fortschritt zu erzielen. Teilweise sind zudem mehrere Fachleute in diesen Prozess involviert. Steve de Shazer zeigt eine andere Ausgangslage auf:

„Das Problem ist wie ein Billett, es öffnet die Türen und viele Wege stehen offen. Dies sind die Lösungen.“

Der Begriff „Herausforderung“ ist in diesem Kontext sehr hilfreich, denn er bringt den Gedanken an eine Chance mit sich, die alle Beteiligten ergreifen sollten. Diese Veränderung kann durchaus ungemütlich werden. Doch an der Energie, die dazu nötig ist, muss es nicht hapern, da bereits die Bereitschaft, ein Problem anzuerkennen, oftmals enorme Energien freisetzt, um es auch zu überwinden. Berater*innen können diese Entwicklung überlegt unterstützen.

Die *zweite Annahme* ist: Wir beobachten, dass alle Menschen daran interessiert sind, ein positiv sinnerfülltes Leben zu führen und dass die Ressourcen, die dazu benötigt werden vorhanden sind. Dies gilt grundsätzlich in jeder Lebenslage!

In eigener Sache sind wir alle sind Expertinnen und Experten!



Zielorientiertheit und Konsequenz, diese Eigenschaften erwarten wir, wenn vom lösungsorientierten Vorgehen die Rede ist. Oft haben wir dann auch den Begriff der Ressourcen im Sinn, die entscheidend beeinflussen wie eine Person in schwierigen Situationen reagiert. Sind diese Fähigkeiten nicht offensichtlich genug ausgeprägt, wird dieses häufig zum Defizit erklärt. Lösungsorientierung geschieht demgegenüber aus dem Bewusstsein heraus, dass es solche Defizite gar nicht gibt. Im Sinne dieses Konzeptes ist es keineswegs hilfreich, defizitär zu

denken und somit künstliche Leerstellen zu konstruieren, die sich allein eine andere fachkundige Person wieder auffüllen lassen.

Hingegen nützt es allen Beteiligten, davon auszugehen, dass Ressourcen schlichtweg individuell ausgeprägt sind. Haben wir ein bestimmtes Ziel im Sinn, kann es in dieser Hinsicht höchstens an bestimmten Ressourcen mangeln. Hier sind die Klientinnen / die Klienten gefordert, sich das Ziel mit ihren eigenen Mitteln passend und so machbar wie möglich umzuformen, sodass die bestehenden Ressourcen ausreichen, um die Lage zu meistern.

Die *dritte Annahme*: Aktives und sorgfältiges Zuhören erleichtert die Arbeit. Darüber nehmen wir den Inhalt des Gesagten ernst.

Eine knifflige Aufgabe. Wie oft haben Sie sich schon dabei ertappt, zu meinen, dass Sie bereits im Vorfeld wissen, was andere ihnen mitteilen wollen? Konnten Sie in dieser mentalen Stimmung überhaupt noch zuhören? Haben Sie schon einmal innerlich „abgeschaltet“, wenn jemand Ihnen etwas erklären wollte oder andere Menschen dabei waren, Ihnen ihre Ansichten zu erläutern?

Gerade in langen, innigen Beziehungen, in denen sich die Partner sehr gut kennen, ist ein solches Verhalten zu beobachten. Dann nämlich, wenn die Partner damit anfangen, in ihrer Aufmerksamkeit nachlässig zu werden und im Voraus zu wissen glauben, was der andere zu sagen hat. Dialoge, die ohne echtes Zuhören ablaufen, können sehr enttäuschend sein.

Wie inspirierend und ermutigend ist demgegenüber ein Gespräch, das auch für das hingebungsvolle Zuhören Raum schafft.

Die *vierte Annahme*: Lösungsschritte sind eher klar ersichtlich, wenn Erfolg und Gelingen den Weg weisen und wenn diese Schritte klein, sogar zierlich sein dürfen. Hauptsache, sie sind positiv zukunftsorientiert.

Wir alle haben sicherlich schon erfahren, wie ermüdend es sein kann, immer wieder Fehler aufzurufen und zu analysieren. Auch für die Bewältigung unserer schwierigen Lebenslagen und unsere Kraft der Beharrlichkeit, die wir dafür vielleicht brauchen, ist es unabdingbar, dass wir daran glauben, es könnte uns tatsächlich gelingen. Sie wissen es selbst: Wenn Sie einem Kind zeigen, was es schon alles kann, gibt dies einen guten Schwung an Motivation. Weisen Sie einen Menschen fortwährend auf seine Schwächen hin, verpufft diese Energie allmählich, aber zuverlässig.

Die Aufgabe lösungsorientierter Beraterinnen und Berater besteht darin, mit ihrer Klientel gemeinsam Situationen zu gestalten, in denen diese sich als kompetent und erfolgreich erleben. Kommunikation, die diese einfachen

Beobachtungen beherzigt, lockt eine immer positivere Sicht bei den Klientinnen oder Klienten von sich selbst und der Zukunft hervor.

Die *fünfte Annahme* schließt sich an: Wieso sollten die Dinge immer gleich ablaufen? Da, wo Ausnahmen zu finden sind, muss es auch Lösungen geben.

Wir alle neigen dazu, zu generalisieren. Dabei kommt uns der Blick für die Dynamik abhanden, die allen Situationen innewohnt. „Immer bist du so schnell beleidigt.“ „Du kannst Dich einfach nicht beherrschen.“ Solche Aussagen entbehren häufig jeder Grundlage. Sie klingen zutiefst vorwurfsvoll, verstören ihre Adressatinnen oder Adressaten und können auch nachhaltig entmutigen, wenn sie wieder und wieder rezitiert werden.

Können Sie dies nachvollziehen? Wie würde es Ihnen und Ihrer Eigenwahrnehmung damit gehen?

Ganz anders wirkt eine positive Ansprache, die signalisiert, dass sich die Dinge in die richtige Richtung bewegen. Lobende oder andere positive Äußerungen haben das Potenzial, an Chancen zu erinnern und unsere Gesprächspartner/innen dahingehend zu ermutigen, sich neuen Möglichkeiten zu öffnen.

Die *sechste Annahme* ist: Wo Menschen sind, ist gegenseitige Beeinflussung zu beobachten. Diese mündet in eine förderliche Kooperation, wenn das Umfeld dementsprechend stärkend ist.

Die Art und Weise, wie wir uns gedanklich oder lautstark über eine Person äußern, wirkt unweigerlich auf sie ein. Unter Umständen vergessen wir, dass sich ihre Selbstwahrnehmung ungünstig verändern kann, wenn wir fahrlässig im Umgang mit herabsetzenden Aussagen sind. Diese Veränderung der Wahrnehmung kann sich sogar in einer negativen Verhaltensweise niederschlagen oder eine solche aufrechterhalten.

Besser ist es, darauf zu achten, nicht voreingenommen zu sein und sich für jede Begegnung neu zu öffnen. Ungeschickte Formulierungen und Phrasen können bei ihren Adressatinnen beziehungsweise den Adressaten zu der Annahme führen, eine Veränderung sei kaum zu schaffen.

Wenn Sie eine jugendlichen Klientin fortgesetzt damit konfrontieren, überängstlich zu sein, kann sich dieser Zug an ihr verstärken und ihre Entwicklung zur selbstbewussten Frau irritieren. Dafür wird etwas in Ihr gestärkt, dass Ihr weismacht, selbst nichts dafür tun zu können. Dies werden Sie in Ihrer Beratung wohl kaum beabsichtigen.

Denken Sie an die Kernaussage des Konstruktivismus: Sie erschaffen aktiv Wirklichkeiten. Dazu zählen auch die sich selbsterfüllenden Prophezeiungen, die wir anderen Menschen aufnötigen. Die sprachliche Gestaltung einer Beratung muss daher in jedem Fall äußerst sorgfältig geschehen.

Schließlich die *siebte und letzte grundlegende Annahme*, die wir von Steve de Shazer kennen: Jede Reaktion ist eine Form von Kooperation, selbst der Widerstand!

In einem seiner Artikel findet er dafür ein interessantes Bild. Er vergleicht solchen Widerstand mit einer Seifenblase, also quasi mit einem leeren Nichts.

Im Sinne des lösungsorientierten Beratungsansatzes müssen wir daraus folgenden Schluss ziehen: Ratsuchende Personen, die sich unseren Anregungen verweigern, tun dies nicht, weil sie keine Lust darauf haben. Sie lehnen ab, weil sie das nicht tun können, was wir ihnen vorgeschlagen haben. In Ihrer Praxis werden Sie die eine oder andere Gelegenheit haben, sich an diese Aussage zu erinnern.

Mit der Idee der Lösungsorientierung im Hintergrund werden Sie diesen Widerstand richtig einordnen. Sie können darauf verzichten, darin eine aggressive Note im Gespräch zu sehen, sondern erinnern sich: Auch dies ist eine Form der Kooperation!

Eine Frage, die das Gespräch in eine solche Richtung lenken würde, könnte sein:

„Wie müsste denn die Alternative aussehen, damit sie in Ihren Augen Sinn macht?“

Fragen wie diese regen die Klientinnen / die Klienten an, selbst darüber nachzudenken und eventuell doch noch auf unseren Vorschlag zu antworten. Dann kommt das Gespräch wieder in Gang und die Zusammenarbeit wird wieder attraktiv.

Es lohnt sich also überhaupt nicht, Widerstand als persönlich gemeinten Angriff zu werten.



Wiederholungsfrage № 3:

- a) Beschreiben Sie in wenigen eigenen Worten das humanistische Menschenbild. Recherchieren Sie auf eigene Faust weiter!
- b) Erklären Sie, was Sie über den Einfluss des Konstruktivismus auf die Idee der Lösungsorientierung wissen.
- c) Welche Rolle spielt die Frage nach der Ausnahme? Finden Sie Beispiele?

4.2 WAS ES BEDEUTET, NACH DER LÖSUNG ZU SUCHEN

Auf den Kern reduziert, haben Steve De Shazer und Insoo Kim Berg die Frage in den Raum der Wissenschaft geworfen, ob die Ursache eines Problems überhaupt bekannt sein muss, um es zu lösen.

Ihr Ansatz der Lösungsorientierung zielt darauf ab, systematisch Probleme in Lösungen zu verwandeln. Aber was passiert genau, wenn wir lösungsorientiert arbeiten? Was ist anders?

De Shazer beruft sich in seinen Ausführungen und Zitaten häufig auf den amerikanischen Psychotherapeuten MILTON H. ERICKSON (1901 - 1980). Erickson hatte es sprichwörtlich am eigenen Leib erlebt, was es bedeutet, mit einer schwierigen Herausforderung konstruktiv umzugehen. Er erkrankte an Kinderlähmung. Von Erickson stammt der Satz: „Das Problem ist die Ressource“ – die knappe Formulierung einer leitenden Maxime in seinen Therapien.

Es versteht sich, dass wir wissen müssen, was eine Ressource ist, um diese Aussage gänzlich zu erfassen. Sie werden in Ihrer Fortbildung noch alles Wissenswerte über einen Beratungsansatz erfahren, der sich vorwiegend mit diesem Begriff befasst. Lassen Sie uns hier die Punkte betrachten, die wir kennen müssen, um Erickson und in der Folge auch de Shazer besser zu begreifen.

Im etymologischen Sinne heißt „Ressource“, abgeleitet von dem lateinischen „resurge“, so viel wie „hervorquellen“, „zur Wirkung bringen“. Zahlreiche Definitionen versuchen den Begriff der Ressource zu präzisieren. Hier werden Ihnen die Punkte angezeigt, bei denen sich die verschiedenen wissenschaftlichen Meinungen einig sind:

- Als Ressourcen können alle Aspekte, Hilfsmittel oder Möglichkeiten gelten, die einer Person zur Verfügung stehen, um die eigenen Lebenssituationen zu überstehen und die auch genutzt werden sollten.
- Die Aktivierung dieser Ressourcen ist erlernbar.
- Es sind zu unterscheiden: Personale Ressourcen (Stärken, die in einem Menschen angelegt sind) und Umweltressourcen (Ressourcen, die im Umfeld eines Menschen liegen). Ressourcen sind daher nicht allein inwendig zu finden. Sie können den Menschen auch von außerhalb stärken.
- Weiter können wir unterscheiden: Materielle Ressourcen (z. B. finanzielle Ressourcen, Bücher) und immaterielle Ressourcen (z. B. familiäre Unterstützung, positives Gruppenklima).

Fürs Erste soll diese Aufzählung hier als eine Andeutung des ressourcenorientierten Arbeitens genügen, das in Verbindung mit der Lösungsorientierung, also dem eigentlichen Thema dieses Heftes, heute als ein Qualitätsmerkmal fundierter Beratung gilt.

Wir halten fest: In beiden Ansätzen dreht es sich grundsätzlich darum, neue Ideen und Methoden einzuführen, die vom Zweifel an der Lösbarkeit einer Situation ablenken und die Zuversicht, die Lösung aufgrund eigener Fähigkeiten anzupacken, stärken.



Ein Beispiel aus der Praxis:

Versetzen Sie sich in die folgende Szenerie hinein:

Ein junger Klient, der erst seit kurzer Zeit eine Lehrstelle hat, sucht Ihre Praxis auf, um zu erfahren, wie er sich in der Berufswelt besser durchsetzen kann.

Er zeigt sich Ihnen ruhig und besonnen. Seine Umwelt, so berichtet er, hält ihn jedoch für hypersensibel und wenig belastbar. Diese Einschätzung empfindet er als belastend. Sie lässt ihn unter den Kollegen zunehmend zum Außenseiter werden. Seine hohe Empfindsamkeit könnte sich für ihn und sein Umfeld als problematisch darstellen. Zugleich steckt in ihr jedoch eine individuelle Ressource, weil sie eine Eigenschaft seines Charakters ist. Wenn Sie nun in der Beratung versuchen, ihm diesen sensiblen Zug „auszureden“, wird er nicht nur intensiviert, sondern Sie sagen dem jungen Mann auch: „So wie Du jetzt bist, ist das nicht in Ordnung!“

Das, was weg soll und daher bekämpft wird, bleibt erst recht.

Wenn Sie es aber anders machen und seine Sensitivität und seine Besonnenheit wertschätzend anerkennen, würdigen Sie seine unverwechselbaren menschlichen Eigenschaften. Ihr Klient erhält die Gelegenheit, sich zu überlegen, ob er diese sensible Seite anders betrachten und ausleben kann; auf eine Weise, die ihm den Kontakt zu seinen Kollegen erleichtert.

Denken Sie daran: In der lösungsorientierten Praxis wird es als hilfreich erachtet, im Problem beziehungsweise im Verhalten die Ressource zu orten und diese angemessen zu würdigen.

Um diese Umdeutung leisten zu können, steht Ihnen die Technik des **Reframings** zur Verfügung. Sie unterstützt diese Aktivität und hilft dabei, gute Rückmeldungen zu geben.

Ein paar kurze Sätze, die Sie sich gut merken können, bevor es weitergeht:

- Lösung und Problem sind unabhängige Größen.
- Die Lösung kann auf gänzlich neuen Wegen kommen.
- Es ist erstrebenswert, wenn die Klientinnen / die Klienten in eigener Regie auf ihre Lösungen kommen.
- Denn: Allesamt haben sie alle Ressourcen in und um sich herum, die dabei helfen, dieses Problem zu lösen.

In der lösungsorientierten Beratung geht es also darum, mit der Klientin / dem Klienten ein neues Bild von einer Zukunft zu entwickeln, welches ihr / ihm

annehmlicher, wünschenswerter und besser erscheint als das bisherige, sodass es sich für sie / ihn lohnt, Neues auszuprobieren.

In der Praxis muss sich die Beraterin / der Berater an ein paar Grundprinzipien halten, um dieser Intention gerecht zu werden:

- Reparieren Sie nicht, was nicht kaputt ist!
- Finden Sie heraus, was bereits funktioniert und passt - und fördern Sie mehr davon!
- Wenn etwas trotz vieler Anstrengungen nicht gut genug funktioniert, dann beenden Sie es und versuchen Sie etwas anderes!

De Shazer hat es mit diesen Prinzipien verstanden, die Intention seines Beratungskonzepts prägnant auszudrücken:

"Problem talk creates problems. Solution talk creates solutions." (Das Reden über Probleme erschafft Probleme. Das Reden über Lösungen erschafft Lösungen. Übers. d. Verf.)

Wie Erickson, der sich auf die „Talents inside“ konzentrierte, war de Shazer sich bewusst, dass alle Menschen über unendlich viele Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen verfügen, mit denen sie geboren werden und die ein Leben lang als unerschöpfliche Quelle für Vitalität und Kreativität verfügbar sind.

Diese inneren Talente oder Fähigkeiten können im Laufe des Lebens ins Unbewusste verdrängt worden sein. Für den Augenblick mag es daher so aussehen, als wären kaum passende Ressourcen vorhanden. Dieses fehlende Bewusstsein, was diese Kraftquellen anbelangt, macht eine Situation erst problematisch.

Das lösungsorientierte Konzept baut darauf, dass die Klientin und Klient über alles verfügen, was existenziell ist, um inmitten einer komplizierten Welt zu bestehen.

Beraterinnen und Berater, die diesen Ansatz verstanden haben, sind so klug, sich im richtigen Moment zurückzunehmen. Sie legen Wert darauf, die Autonomie und die grundsätzliche Handlungsfähigkeit ihrer Klientel zu respektieren. Wenn eine Klientin mit ihrer Situation glücklich ist oder ein Klient mit seiner Lage gut leben kann, warum sollte man ihr oder ihm eine andere Meinung aufdrängen? Und wer sagt, dass diese die für sie oder ihn Richtige ist?

Erickson erzählte Geschichten und arbeitete mit Metaphern⁶, um seine Klientinnen und Klienten gezielt zu irritieren. Er hatte die Absicht, sie in eine unstrukturierte, ungewöhnliche Situation hineingeraten zu lassen, die sie motivieren würde, sich ihre Ressourcen ins bewusste Gedächtnis zurückzurufen.

Sie sollten sich wieder selbst helfen können – durch eine neue Perspektive und neue Handlungs-, bzw. Bewältigungsstrategien, die zeitgleich zugänglich sein würden.⁷

De Shazer gibt den Berater/innen, die lösungsorientiert vorgehen möchten die zentrale Aufgabe, alle Klientinnen und Klienten so zu behandeln, als ob sie selbst genau wüssten wie sie aus einer aktuellen Problemlage herauskommen und Gefühle der Hilflosigkeit oder anderer Empfindungen eigenständig bewältigen können. Für ihn ist die Kurzzeitberatung daher eindeutig das beste Setting. Die Berater/innen fungieren als hilfreiche Begleiter/innen.

Die Lösung ist: Versuche etwas Anderes!



Halten wir also fest: Das Konzept der lösungsorientierten Beratung beendet die Suche nach Defiziten. Sie zielt darauf ab, zügig Ressourcen und Lösungen zu identifizieren. Exakt darin liegt der Unterschied zu traditionellen Therapien, die sich vorrangig der Retrospektive und der Analyse von Problemen widmen.

5 Wie funktioniert die Lösungsorientierte Beratung?

Der Begriff der »Lösungsorientierte Beratung« lässt sich aus dem englischen Terminus »solution focused therapy« (SFT) herleiten. Sie wissen nun bereits, dass lösungsorientiertes Arbeiten in der Beratung bedeutet, umgehend nach verfügbaren Lösungen des aktuellen Problems Ausschau zu halten, anstatt eine

⁶ Hinter dem Begriff der Metapher steckt ein rhetorisches Stilmittel, durch das der Sinn eines Wortes oder einer Gruppe aus Wörtern in einen anderen Bedeutungszusammenhang übertragen wird. Dadurch soll die Sprache ausgeschmückt oder anschaulicher gestaltet werden und lebendiger erscheinen. Sie haben den Nagel auf den Kopf getroffen, wenn Sie begreifen, dass es eine fast unlösbare Aufgabe ist, die *Nadel im Heuhaufen* zu finden.

⁷ Bamberger, Günter, Lösungsorientierte Beratung: Ressourcensuche und mehr (S. 89)

Sitzung nach der anderen damit zuzubringen, die Struktur desselben zu diskutieren.

Doch was heißt dies für die Beratungspraxis? Wenn Sie den Weg der Lösungsorientierung wählen, dann sind es nicht die Ursachen eines Problems oder eines Konflikts, die sie interessieren, sondern sie gehen sogleich daran zu überlegen, wie eine Lösung aussehen könnte oder welche Zielsetzung denkbar wäre.

Daran schließen sich weitere Phasen der Beratung an, in der Sie gemeinsam mit der Klientin / dem Klienten mögliche Wege und Strategien zu den Lösungen erforschen. Schritt für Schritt bewegt sich Ihre Klientin / Ihr Klient in den Bereich der Lösungen hinein.

Der Vorteil der Lösungsorientierten Beratung zeigt sich auf beiden Seiten schnell: Die Klientin / der Klient nutzt zunehmend ihre / seine Kräfte. Sie / er ist nicht länger überwältigt von seinen Problemen. Für die Beraterin / den Berater ergibt sich ebenfalls eine Erleichterung. Sie unterstützt die Klientin / den Klienten vorwiegend durch Fragen, damit diese / dieser die Lösung selbst findet und nicht – wie in anderen Beratungsansätzen – unter dem Druck steht, der Klientin / dem Klienten die passende Lösung vorschlagen zu müssen. Eine Win-win-Situation, so könnte man sagen.

I N F O

Eines bleibt jedoch zu bedenken: Nur, weil Sie eine Lösung gefunden haben, heißt dies nicht zwangsläufig, dass Ihre Klientinnen und Ihre Klienten sofort glücklich sind damit. „Lösung“ im Sinne der Lösungsorientierten Beratung bedeutet „Abwesenheit der Problems“.

Nun haben Sie Ihre Antwort für die Praxis: Eine Lösung kann harte Arbeit und viel Einsatz bedeuten.

Dass Sie der Lösung auf die Spur gekommen sind, deutet sich in vielfältiger Weise an. Es gibt Merkmale, die anzeigen, dass Sie erfolgreich lösungsorientiert beraten:

- Blockaden werden aufgehoben. Eine neue Ordnung beginnt sich flüssig zu entfalten.

- Lösung ist nicht identisch mit der Verneinung des Problems. Sie bezeichnet die Phase, in der etwas Neues entsteht.
- Die Blickrichtung der Klientin / des Klienten wendet sich weg vom Problem und hin zur Lösung
- Für die Klientin / den Klienten gibt es verschiedene neue Optionen.

5.1 DAS UMDEUTEN (REFRAMING)

In diesem Studienheft war schon häufiger vom Perspektivwechsel die Rede, den sich lösungsorientiert tätige Berater/innen für ihre Klientel wünschen. Denn sie wissen: Es liegt in der Natur der Menschen, Ereignisse zu interpretieren. Solche Interpretationen oder Deutungen ergeben sich aus unseren Erwartungen oder Denkmustern, die dazu führen, dass wir einer Person oder Sache eine bestimmte Qualität zuschreiben, sie sozusagen mit einem Etikett versehen.

Ob wir in der Lage sind, unsere Einstellung zu Personen oder Dingen abändern zu können, das hängt stark mit unserer Fähigkeit zusammen, einen Wechsel in der Perspektive vorzunehmen, also eine Situation, ein Verhalten oder unsere Beziehung zu einer Person umdeuten zu können. Einen solchen Wechsel in der Perspektive nennen wir auch Reframing – wir geben Situationen oder Verhaltensweisen einen anderen „Rahmen“. Dieser Vorgang wirkt sich auch auf unsere innere Haltung aus, unsere Einstellung, die wir diesbezüglich haben. Wenn wir die Neigung besitzen, uns positiv auf eine neue Sicht der Dinge einzustimmen, dann ist dies natürlich äußerst hilfreich.

Wir vollziehen Reframing alltäglich, nicht immer bemerken wir es, da es zuweilen unbewusst geschieht. Grundsätzlich kann ein Reframing sowohl positiv als auch negativ verlaufen. Nimmt das negative Deuten von Erfahrungen und Situationen überhand, kann dies sehr belastend wirken, da wir eine enge Perspektive wählen, die nur einen unvollständigen Blick auf eine Situation zulässt. Die guten Aspekte blenden wir aus.

Umgekehrt kann eine Änderung unserer Einstellung dazu führen, dass wir damit beginnen, uns häufiger positive Gedanken zu machen.

In einer lösungsorientierten Beratung nutzen wir die Methode des Reframings ganz bewusst, um positive Veränderungen zu initiieren. Reframing, wie wir es in unserem Kontext verstehen, hat seinen Ursprung in der systematischen Familientherapie. Milton H. Erickson gehört zu den Wissenschaftlern, die diese Methode mit eigenen Impulsen angereichert haben. Seine Geschichten, von

denen schon an anderer Stelle die Rede war, enthielten häufig Bilder, die als Reframings eine neue Perspektive aufzeigen sollten.

Ein sehr eingängiges und populäres Beispiel einer Umdeutung ist das Bild von einem Glas, das halb leer oder halb voll ist. Obgleich in dem Glas immer genau gleich viel Wasser vorhanden ist, scheinen wir es mit viel oder wenig Wasser zu tun zu haben. Erst unsere Perspektive verleiht dem Sachverhalt eine vollkommen neue Facette.

Wenn wir es schaffen, eine Situation, ein Verhalten oder eine bestimmte Problematik in einen anderen Kontext zu setzen, kann sich als sehr hilfreich erweisen. Diese Aktivität ermöglicht uns einen Perspektivwechsel – und eventuell bemerken wir, dass die Dinge sich auf einmal ganz anders darstellen, wenn wir sie aus einem neuen Blickwinkel betrachten. Worin könnte der Nutzen des Problems liegen? Versteckt sich darin vielleicht sogar der missglückte Versuch, das Problem zu lösen?

Solche *Reframingfragen* provozieren uns im besten Sinne. Sie rütteln uns wach und schubsen uns aus einem eingefahrenen Denken. Fragen dieser Art regen dazu an, die Einstellung gegenüber den Problemen, um die es geht, zu verändern.

Kann es sein, dass die Kündigung endlich den Weg frei macht für eine Neuorientierung, die schon lange ersehnt wird?

Ist es möglich, dass die lange Zeit der Krankheit, der „Sturz aus dem Arbeitsleben“ auch eine Zeit der Erholung und des Rückzugs ist, eine Zeit für gute Bücher oder ein anderes Hobby?

Um nur zwei Beispiele für ein Reframing zu nennen.

In einer Beratung ist es besonders wichtig, geschickte Fragen zu stellen und Anmerkungen sorgfältig zu formulieren, um ein positives Reframing zu ermöglichen.

Ein weiteres Beispiel aus der Praxis:



Besuchen wir erneut eine fiktive Beratungssitzung:

Eine Klientin beschwert sich bei Ihnen über Ihren Sohn. Er sei faul. Sie befürchte daher große Schwierigkeiten für die weitere Schullaufbahn und überhaupt für sein ganzes Leben.

Sie denkt häufig daran und sie hat ihren Sohn bereits viele Male mit dieser Bemerkung konfrontiert. Doch solche Bemerkungen sind in keiner Weise angemessen, wenn es darum geht, dass der Sohn mehr Tatkraft entfalten soll. Hingegen wäre es wertvoll, den Sohn zu loben, ihm ein Kompliment zu machen, dass er trotzdem noch die wichtigen Dinge des Tages erledigt bekommt.

„Du musst richtig gut organisieren können, wenn Du das alles schaffst.“

So seltsam es sich zunächst auch anfühlen mag, Ihrer Klientin diese Sichtweise nahezulegen, Sie helfen Ihr dabei, die gemeinsame Situation mit dem Sohn positiv umzudeuten. Hält Ihre Klientin die Art und Weise aufrecht, wie sie ihren Sohn betrachtet und ihre Deutungen kommuniziert, wird es diesen eher davon abhalten, sein Verhalten zu ändern und mehr Tatkraft an den Tag zu legen. Hier hilft eine Umdeutung, das störende Verhalten des Sohnes nicht länger als etwas zu sehen, dass die Beziehung der Mutter zu ihrem Sohn belastet. Sie könnte sich für die Perspektive öffnen, dass ihr Sohn überlegt, bevor er handelt und weiß, wie er seine Kräfte klug und gesund einteilen kann.

Umdeutungen sind auch für Sie als Berater/innen eine große Erleichterung. Indem Sie sich daran gewöhnen, die Ressource im Verhalten Ihrer (schwierigen) Klientinnen und Klienten zu sehen, wird das „unangepasste“ Verhalten weniger relevant. Ihre Klientin / Ihr Klient wird sich wieder mehr „in Ordnung“ vorkommen und Sie selbst können sich leichter in Geduld üben und gelassener im Umgang mit diesen Personen werden.

Dies können Sie in Form kleiner Komplimente in ihr Beratungsgespräch integrieren:

„Sie sind heute nicht auf meine Vorschläge eingegangen, sondern haben Argumente vorgetragen, warum auch nicht funktioniert. Es zeigt mir, dass Sie sich selbst einschätzen und frei entscheiden können, wenn es Zeit ist, eine neue Sache auszuprobieren.“

Damit drücken Sie Ihre Anerkennung aus, die immer gegeben ist, auch wenn Ihre Klientin / Ihr Klient Ihre Ideen verneint. Sie zeigen, dass sie diese Person als die fachkundige Person für ihr / sein Leben ansehen. Möglicherweise dürfen Sie erleben, wie sich das Verhalten in einer Weise ändert, die sich besser an den Sinn und Zweck der Beratung anpasst.



Praxistipp:

Sie können das Reframing üben. Hinterfragen Sie Ihre eigenen Argumente, die Sie aus schwierigen Situationen kennen und deuten Sie diese Situationen um. Hier ein paar Beispiele:

„Das habe ich noch nie gemacht.“ (Negativ)

„Endlich! Ich kann das mal austesten.“ (Positiv)

„Ich kann mich nicht aufraffen, das zu tun.“ (Negativ)

„Bisher hat es nicht in meinen Tagesablauf gepasst. Aber ich werde noch mal meine Prioritäten checken.“ (Positiv)

„So etwas kann nicht gut gehen.“ (Negativ)

„Das wäre ja toll, wenn es bei mir funktioniert. Ein Versuch lohnt sich.“ (Positiv)

In dieser Art können Sie mit unzähligen Bezeichnungen spielen. Testen Sie weitere Deutungen aus. Was wird aus leichtsinnig, wehleidig, stur, verschwenderisch, chaotisch, langsam, hinterlistig, nervös und trotzig...



Wiederholungsfrage № 4:

Deuten Sie folgende Eigenschaften in hilfreiche Alternativen um. Notieren Sie Ihre neue positiven Aussagen.

- a) »Dafür habe ich kein Talent.«
- b) »Diese Kollegin kann ich nicht leiden. Sie geht mir auf die Nerven.«
- c) »Für so etwas fehlt mir die Zeit.«

**Lösungsorientierte Beratung heißt:
Fragen, fragen und nochmals fragen.**



Für GÜNTHER BAMBERGER spielen Reframingfragen eine besondere Rolle in der Beratung. Ihr radikaler Effekt zeigt sich darin, dass sie Ressourcen orten wollen, die mitten im Problem selbst liegen⁸.

Eine solche radikal wirksame Frage wäre die Anregung, die Sicht aus der Zukunft einzunehmen:

»Stellen Sie sich vor, Sie blicken eines Tages auf das Hier und Heute zurück. Was könnte hier passierte sein, dass Ihnen die Kraft gegeben hat, Ihr Problem erfolgreich hinter sich zu lassen?“

Immer wieder bekommen die Klientinnen und Klienten die Möglichkeit, sich selbst zu reflektieren und nachzuschauen, ob sie Ideen und Impulse in sich tragen, die ihnen gangbare Lösungswege aufzeigen.

Wenden wir uns nun weiteren Fragetechniken zu, die Sie in Ihrer Praxis gebrauchen werden.

5.2 DAS SICHTEN DER AUSNAHMEN

Haben Sie noch die fünfte Annahme im Kopf? Nichts ist immer gleich! Also wieso sollten die Dinge immer gleich ablaufen? Wir haben verstanden, dass Probleme und Schwierigkeiten in ihrer Intensität variieren und auch nicht in jedem Moment sichtbar sind. An dieser Stelle fragt die Lösungsorientierte Beratung gezielt nach den Ausnahmen. Denn wir haben gelernt: Ausnahmen zeigen das Vorhandensein von Lösungen an. Ein paar Vorschläge:

- „Wissen Sie noch, wann Ihnen das Problem das letzte Mal viel weniger groß vorkam?“
- „Gibt es Momente, die irgendwie anders sind und in denen nichts vom Problem zu sehen oder zu spüren ist?“
- „Was machen Sie in diesen Momenten anders?“

⁸ Bamberger, Günter, Lösungsorientierte Beratung: Ressourcensuche und mehr (S.97)

- „Was ist dann alles anders?“
- „Was könnten Sie alles erledigen, wenn ein kleines Stück vom Problem verschwunden wäre?“
- „Was ist dann anders?“
- „Was könnte dazu führen, dass dies häufiger der Fall ist?“
- „Was kann Ihr Umfeld für Sie und dafür tun, dass diese Dinge häufiger vorkommen.“

Mit solchen **Ausnahmefragen** eröffnen wir unseren Gesprächspartnern die Möglichkeit, einen neuen Blickwinkel zu erforschen.

Jedes Anliegen, dass Ihnen entgegengebracht wird, sollten Sie mit Ernsthaftigkeit behandeln. Manchmal fällt das nicht leicht. Wie reagieren Sie privat, wenn ein Bekannter sich bei Ihnen über seine depressiven Phasen beklagt und Sie doch wissen, dass er beruflich erfolgreich, gut situiert und familiär gefestigt ist? Ihren Kenntnissen gemäß sollten Sie Ihre Mitmenschen immer ernst nehmen. Auch Ihren Bekannten, denn nur er kann beurteilen, ob er diese depressiven Phasen tatsächlich erlebt oder nicht. Würden Sie seine Mitteilung kommentieren, ohne dieser Ernsthaftigkeit Ausdruck zu verleihen, wird daraus ein enttäuschendes Erlebnis für Ihren Gesprächspartner:

„Schlimm, diese Sache. Dabei Sie haben es doch so schön und gar keinen Grund, sich gehen zu lassen. Bei Ihrem beruflichen und privaten Erfolg!“ Zweifelsohne sind solche Äußerungen in keiner Weise von Vorteil. Ihr Bekannter wird äußerlich nickend zustimmen und innerlich in neue negative Gedanken verfallen: „Ja, so ist das. Ich müsste mich wegen meiner depressiven Phasen schämen, so gut, wie es mir geht.“ Und er wird eine womöglich neue depressive Phase erleben.

Hilfreich wäre die Frage nach der Ausnahme: „Das muss sehr belastend sein für sie. Gab es in der letzten Zeit Tage für Sie, an denen Sie sich wohlgefühlt haben?“

Nun könnte er die Gelegenheit ergreifen, die Sie ihm anbieten und überlegen: „Sie haben recht. Vor zwei Wochen, als ein alter Schulfreund mich spontan besucht hat, da haben wir nett zusammengesessen und über unsere Touren geredet. Wissen Sie, er wandert gern, genau wie ich. Ich könnte ihn anrufen und ihn einladen, mit mir demnächst eine kleine Tour zu planen. Das wäre sicherlich mal eine Abwechslung.“

Diese Szene ist fiktiv. Bitte denken Sie daran, dass Sie ohne entsprechende Heilerlaubnis keine psychische Erkrankung diagnostizieren dürfen. Auch soll die Schilderung dieses erdachten Gesprächsverlaufs sie nicht dazu auffordern, Ihnen

bekannte Menschen psychologisch zu beraten. Sie soll Ihnen plakativ vor Augen halten, wie wichtig es ist, Sprache achtsam zu gebrauchen.

Sie wissen: Nehmen Sie Abstand davon, Verwandte oder Menschen aus Ihrem Bekanntenkreis zu beraten. Dieser therapeutische Grundsatz schützt auch Sie als Berater/innen vor persönlichen Verstrickungen!



Dieser bewusste Umgang mit Ihrer Kompetenz ist Teil einer angemessenen Selbstfürsorge. Sie dürfen sich immer gut um sich kümmern. Dazu gehört auch, immer wieder Ihre Grenzen zu klären.

Wenn Sie sich für eine Tätigkeit im Bereich der Psychotherapie begeistern können, dann gehen Sie daran, die notwendige Qualifikation zu erwerben: Ihre Heilerlaubnis. Die Akademie für praktische Psychologie bietet mit dem Fernstudium **Heilpraktiker/in – eingeschränkt für den Bereich Psychotherapie** eine hochwertige Vorbereitung auf die Überprüfung vor dem Gesundheitsamt an.

5.3 WERTSCHÄTZUNG

Indem Sie sich darin üben, Ihre Klientinnen und Ihre Klienten ernst zu nehmen, ihre Situationen und Angelegenheiten umzudeuten und auf die Ausnahmen und Ressourcen hinzuweisen, rufen Sie ein lebhaftes Ambiente der Wertschätzung hervor. Diese Energie ist für jeden Menschen wichtig, da sie ihm vermittelt, dass er in seinem ganzen Wesen gesehen wird.

Wertschätzung erleichtert das menschliche Miteinander. Dies gilt für die Interaktion von einzelnen Individuen sowie für all unsere Gemeinschaften.

In den letzten Jahren wird dieser Begriff großzügig verwendet und seine Integration sowohl in das private als auch in das berufliche Leben mit praktischen Anregungen gefördert. Dazu gehören kleine ehrliche Komplimente und freundliche Worte, die wir an einen Menschen richten, weil wir gerade ihn schätzen oder etwas, das uns an ihm aufgefallen ist.

INFO

In der lösungsorientierten Beratung wird diese Wertschätzung auch durch Komplimente verkörpert. Diese Komplimente müssen den Klientinnen oder Klienten gegenüber ehrlich, berührend und deutlich formuliert werden, um auch in emotionaler Hinsicht eine gute Basis für die Beratung nach einem lösungsorientierten Konzept zu schaffen.



Wiederholungsfrage № 5:

Was macht Wertschätzung zu einer unverzichtbaren Komponente einer lösungsorientierten Ausrichtung? Was wissen Sie aus eigener Erfahrung zu berichten?

5.4 EINE LÖSUNGSORIENTIERTE SPRACHE SPRECHEN

Lösungsorientierte Gesprächsführung folgt einer gewissen Struktur, die je nach Klientel variiert werden kann. Sie werden einen Schüler anders ansprechen als die Dame, die Sie wegen eines familiären Problems kontaktiert.

In Ihrem künftigen Berufsfeld werden Sie Ihre eigenen Erfahrungen mit der einer kreativen und effektiven Sprache machen.

5.4.1 Der lösungsorientierte Sprachgebrauch

Sie starten damit, dass Sie sich mit ihrer Klientin / ihrem Klienten zu synchronisieren. Denn jede lösungsorientierte Beratung beginnt vor einem speziellen Hintergrund, der sich wie ein Mosaik aus den im Vorfeld

ausgetauschten Informationen und den Erwartungen der beteiligten Personen zusammensetzt.

Planen Sie ausreichend Zeit ein, die Sie auf diese erste Phase der Orientierung im Gespräch verwenden. Hören Sie zu und sorgen Sie dafür, dass Sie ebenfalls gut verstanden werden. Denn nun beginnt Ihre eigentliche Arbeit:

- „Ich habe ein Problem ... „. Dies ist häufig der Einstieg in das Beratungsgespräch. Ihre Klient*innen wollen Ihnen von den Erlebnissen berichten, die zur Problemlast geworden sind.
- Dies ist klar: Die lösungsorientierte Beratung muss daher im Hier und Jetzt beginnen. Sie hält keine Rückschau.
- Jede Beratungssitzung hat eine Geschichte. Ihre Klientinnen / Ihre Klienten suchen Sie auf, weil sie mit der Strategie, es auf eigene Faust hinzubiegen, nicht vom Fleck gekommen sind. Vielleicht hat sich die Lage sogar – aus Sicht dieser Personen – dabei noch verschlimmert oder ein wichtiges Bedürfnis wurde trotz aller Bemühungen noch nicht bedient. Sie sind ein Profi und diese professionelle Hilfe nimmt Ihre Klientin / Ihr Klient jetzt wahr.

Wiederholen wir kurz: Unter normalen Umständen kommt es bei Problemlagen zur Auslösung von passenden Bewältigungs- und Anpassungsstrategien. Diese sorgen dafür, dass sich das irritierte psychische System wieder ausbalanciert. Problematisch wird es dann, wenn dieser Ausgleich ausbleibt oder nur mangelhaft vonstattengeht. Kommt es nun auch noch zu körperlichen und/oder psychischen Stressreaktionen, kann dies die Problemlösekompetenz weiter herabsetzen ⁹.

Martin E.P. Seligmann spricht in einem solchen Fall von „erlernter Hilflosigkeit“¹⁰. Diese erlernte Hilflosigkeit bringt Ratsuchende letztlich dazu, von sich zu behaupten: „Ich habe ein Problem.“

Lösungsorientierte Berater interessieren sich vor allen Dingen dafür, was der Klient unter dem „Problem“ versteht. Diese Sichtweise definiert den Einsatz von Sprache und darüberhinausgehend jeder Form von Kommunikation während der Sitzungen.

Die lösungsorientierte Gesprächsführung bedient sich verschiedener Fragetechniken, die sich als hilfreich erwiesen haben, um auf die Lösungen zu kommen. Die Lösungsorientierte Beratung soll eine Einladung sein, das

⁹ Bamberger, Günter G., Lösungsorientierte Beratung: Ressourcensuche und mehr (S.91)

¹⁰ Diese „Erlernte Hilflosigkeit“ wird in späteren Studienheften noch ein Thema werden. Hier nur der kurze Exkurs. Sie werden noch mehr Details darüber erfahren.

Fragenstellen weiterzuführen und mit jeder Antwort mehr und mehr Anzeichen für die Existenz wichtiger Kompetenzen zu erhalten. Das bedeutsame Reframing haben wir bereits besprochen und auch die Ausnahmefragen sind Ihnen bekannt. Daher konzentrieren wir uns nun noch auf ein paar wichtige Informationen zu den anderen Fragemodellen.

Natürlich werden Sie sich ein paar Fragen zurechtlegen, die jedes Gespräch eröffnen können. Im ersten Termin sind dies solche Fragen, die in das Thema der Beratung hineinführen und den*die Klient*in ankommen lassen: „Was führt Sie zu mir?“, „Worum geht es?“, „Was kann ich für Sie tun?“, „Was ist Ihr Anliegen an mich?“ und „Was möchten Sie mit mir besprechen?“

Für den weiteren Gesprächsfluss können Sie dann, je nach Situation und Versiertheit, weitere Fragetypen heranziehen.

Ganz gleich, wie Sie in Ihren Gesprächen verfahren, Sie sorgen dafür, dass Ihre Klientinnen und ihre Klienten sich mit ihrem Problem angenommen fühlen. Dadurch wecken Sie die Bereitschaft zur Kooperation und Offenheit. Nahezu jedes Beratungskonzept, das wir Ihnen im Laufe Ihrer Fortbildung vorstellen, profitiert von der Offenheit der ratsuchenden Personen und einer einfühlsamen und aufmerksamen Berater/innenpersönlichkeit.

In diese Phase gehört auch ein erstes Kompliment hinein. Dieses Kompliment sollten Sie so formulieren, dass die Klientin / der Klient sich darin bestätigt fühlt, ein Problem zu haben und eine Beratung ein geeigneter Schritt ist, um damit besser umzugehen.

5.4.2 Die Phasen der Lösungsorientierten Beratung

Die **Synchronisation** kann als erste Phase der Beratung verstanden werden. Der Psychologe Günther Bamberger hat zur Unterstützung der Vorgehensweise ein Fünf-Phasen-Modell als Leitfaden erstellt. Betrachten wir daher auch die weiteren vier Phasen etwas genauer:

In der zweiten Phase bezieht sich das Gespräch auf das Thema selbst. Damit die **Lösungsvision** entsteht, kommen nun Ziele und Optionen zur Sprache. Die SMART-Methode, die Ihnen aus dem ersten Studienheft geläufig ist, bietet hier strategische Hilfe.

Haben Sie es noch parat? Nach dieser Methode wird das Ziel auf folgende 5 Eigenschaften hin überprüft:

Spezifisch: Passt die Zielformulierung zum Anliegen des Klienten oder der Klientin? Zielt sie richtig, also auf den Start von etwas Neuem? Oder spricht sie eigentlich nur von der Beendigung eines nicht mehr adäquaten Verhaltens?

Machbar: Kann das Ziel realisiert werden?

Attraktiv: Wird die Lösungsvision, die mit dem Ziel entsteht, als positiv wahrgenommen? Löst sie angenehme Gefühle aus?

Relevant: Lässt sich der Effekt, der durch das Ziel erreicht werden kann, skalieren? (Sie erfahren bald, was damit gemeint ist.) Wird die gegebene Situation spürbar verändert?

Tonisch: Was geschieht beim Reden über das Ziel? Löst dieses positive, körperlich nachvollziehbare Reaktionen aus? ¹¹

Daneben stehen Ihnen als Berater/innen mit den lösungsorientierten Fragetechniken weitere Werkzeuge zur Verfügung, welche die Phase der Lösungsvision geschickt fördern.

Sie können sich erkundigen, was sich zwischen der Anmeldung zur Beratung und dem ersten Termin an Veränderung abgespielt hat. Sie setzen Ihre Ausnahmefragen ein, um Ihre Klientinnen / Ihre Klienten bereits in diesem Stadium der Beratung auf die Zeiten hinzuweisen, in denen das Problem sich nicht gezeigt hat. Die Botschaft ist: Also muss es der Klientin / dem Klienten möglich sein, Ressourcen selbstständig zu aktivieren. Diese Fähigkeit, selbst handeln zu können, muss wieder bewusst wahrgenommen werden, um zuversichtlich Visionen entwickeln zu können. ¹²

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, *Skala-/Skalierungsfragen* zu stellen, um der Klientin / dem Klienten die Gelegenheit zu geben, den IST-Zustand zu bewerten, das heißt zu skalieren.

Auf einer Skala von Eins bis 10 ordnet diese / dieser den IST-Zustand ein, so wie er wahrgenommen wird. Dabei steht der Wert 10 für das Ideal, die Eins markiert den denkbar schlechtesten Zustand. Diese Skalierungswerte sind subjektive Größen, die zum einen das Sprechen über die Situation und den Prozess der Veränderung erleichtern. Zum anderen helfen diese Punkte auf der Skala, die Konzentration auf die Vision einer Lösung auszurichten. Die Zahlen machen das innere Geschehen der Vision und die Anpassungen im außen sichtbar. Mögliche Lösungen erscheinen auf der Bildfläche. ¹³

In der Praxis können Sie diese Skalierungsfragen immer wieder anbringen – auch um eine Art „Erfolgsgeschichte“ der Beratung zu schreiben. Anhand dieser Skalierungen können Sie den Fortschritt, den Ihre Klientinnen oder Klienten machen dokumentieren. Selbst die kleinen Erfolge werden so nicht übersehen

¹¹ Bamberger, Günter G., Lösungsorientierte Beratung, 2005 (S. 69-71)

¹² Peller, Jane E. / Walter John L., Lösungs-orientierte Kurztherapie. 1996 (S. 115-131)

¹³ Berg, Insoo Kim / de Jong, Peter, Lösungen (er-)finden (S. 232-241)

und stärken das Vertrauen in den Prozess. Auch der Moment der Problemlösung wird auf diese Weise entdeckt und festgehalten. Werte, die an das Ideal heranreichen sprechen dafür, den Abschluss der Beratung zu erwägen. Schließlich gilt es, die Unabhängigkeit Ihrer Klientinnen / Ihrer Klienten zu wahren. Vergessen Sie nicht: Wir haben es hier mit einem Konzept zu tun, das Kurzzeitberatung sein soll.



Ein weiteres Beispiel aus der Praxis:

Sie fragen Ihren Klienten:

„Auf einer Skala von 1 bis 10 steht die 10 für das wunderbare Ideal und die 0 symbolisiert das Gegenteil. Wo befinden Sie sich jetzt auf dieser Skala?“
Lassen wir unserer Fantasie freien Lauf und konstruieren wir eine denkbare Skalierung. Ihr Klient könnte mit Ihnen mit einer 5 antworten.

Jetzt können Sie daran anknüpfen:

„Ich bin erstaunt, dass Sie schon auf bei 5 angekommen sind. Wie kommt es, dass Sie mir keinen niedrigeren Wert mehr nennen?“

Mit dieser Frage machen Sie klar, dass schon etwas erreicht wurde. Um ihren Klienten zu animieren, eine konkreter Aussage zu machen, fragen Sie weiter:

„Woran machen Sie fest, dass Sie sich auf der 5 befinden?“

Sie hören nicht auf, zu fragen: „Was noch?“

Denn Sie möchten, dass Ihr Gesprächspartner einen Überblick über seine Ziele und all seine Fähigkeiten erhält, die aktuell für ihn verfügbar sind.

Daher gehen Sie weiter:

„Es ist ja äußerst selten, dass eine Situation ideal, also eine 10 ist, daher möchte ich wissen: Wo müssten Sie auf der Skala sein, um sagen zu können: So ist es gut, so wäre die Situation für mich in Ordnung und nicht länger ein Problem?“

Lassen wir Ihren Klienten die 9 wählen. Nun ist es wichtig, dass Sie die Entwicklung klar und deutlich aufzeigen. Fragen Sie:

„Auf diesem Weg von 5 nach 9, was meinen Sie, wie weit würde Sie ein erster Schritt bringen?“

Ihr Klient reagiert: „Ich meine, die 6 wäre drin.“

Nun ist es wieder an Ihnen, konkretere Informationen zu erhalten:

„Woran würden Sie sehen, dass Sie es auf 6 geschafft haben?“

Jetzt könnten Sie den Impuls setzen, diese Informationen noch enger mit dem Lebenskontext zu verknüpfen und Ihre weiteren Fragen entsprechend anpassen.

Ein Beispiel: „Kommen Ihnen irgendwelche Gedanken dazu, was dieser erste Schritt sein könnte? Haben Sie eine Idee? Was würden Ihre Familie davon halten, wenn Sie die 6 erreicht haben? Wer würde es zuerst bemerken?“

Sie haben sicherlich registriert, dass wir in diesem erdachten Beispiel die Wendung des „wundervollen Ideals“ gebraucht haben.

Tatsächlich spielt beim lösungsorientierten Fragen auch der Begriff des Wunders eine tragende Rolle. Wie die Skalierung es tut, fördert auch eine klug gesetzte **Wunderfrage** den Vorgang der Lösungsfindung in dieser Phase der Beratung.

Sprechen Sie die Wunderfrage aus, legen Sie der Klientin / dem Klienten nahe, zu fantasieren. Sie bitten diese Person, sich vorzustellen, dass sie / er am nächsten Morgen aufwacht, ohne zu ahnen, dass zwischenzeitlich ein Wunder eingetreten ist, durch welches die aktuelle Herausforderung nicht mehr länger existiert.

Daher lautet die Frage an den Klienten, wie er im Laufe des Tages von dem Wunder erfahren, es bemerken wird.

INFO

Die Wunderfrage führt ihre Adressatin / ihren Adressaten gezielt in eine hypothetische Zukunftsvision. Daher kann sie auch eine Lösung erreichen, die hypothetisch ist. Ist die Vorstellung dieser „Erlösung“ deutlich genug, aktiviert sie alle Sinne. Daher muss ich auch die Wahrnehmung der Wirklichkeit wohltuend verändern.

Ihr Auftrag als Berater/in besteht darin, die Visionen, die Ihre Klientinnen und Klienten im Laufe des Beratungsgeschehens entwickeln und die eine erstrebenswerte Verhaltensänderung oder eine andere, bessere Situation beinhalten, in Zielsetzungen umzumünzen.

Dies ist die Voraussetzung, damit Ihre Klient*innen aktiv tätig werden können. Von der Beraterin / dem Berater verlangt dies, weiterhin die geschickte Kommunikation fortzuführen, die sich durch die Fragetechniken bis hierher schon ergeben hat.

„Stattdessen“ ist ein Wort, das hier Potenzial hat, das Frage-Antwort-Spiel um einen weiteren Aspekt zu bereichern:

„Was könnten Sie stattdessen unternehmen, um Ihr Ziel zu erreichen?“

Werden die nächsten Fragen auf diese Weise gestellt, stellt dies heraus, dass es in der Herausforderung noch weitere, eventuell unbewusste Möglichkeiten gibt.¹⁴

Gegebenenfalls finden auch *systemische Fragen* Verwendung, wenn Klientinnen oder Klienten in einem Zustand sind, in dem sie ausnahmslos jeden Aspekt ihre Lage als Problem betrachten:

„Was würde Ihre Partnerin mir mitteilen, wenn sie bei dieser Sitzung dabei wäre und ich mich bei ihr danach erkundigen würde, wo ihre Stärken liegen, die Sie schon erfolgreich eingesetzt haben, um ein Problem zu lösen?“

Solch eine Frage ist systemisch, denn sie greift auf das Netzwerk einer Klientin / eines Klienten zurück, um einen Blick von außen auf die Sache zu werfen.

Die dritte Phase gilt der *Lösungsverschreibung*, durch die sich die ratsuchenden Personen intensiv mit der Lösungsvision verbinden.

„Der Klient macht sich die entwickelte Lösungsidee zu eigen, integriert sie in sein psychisches System, um dann aus sich heraus lösungsorientiert handeln zu können.“¹⁵

Wenn Sie sich mit einer Klientin / einem Klienten innerhalb dieser Phase befinden, werden Sie erleben, wie durchgängig wertvoll die Komponenten der Wertschätzung, der Empathie, einer angemessenen, klugen Kommunikation und der respektvollen Annäherung an die Klientinnen und Klienten sind.

Sie haben es in der Hand, durch Ihre Präsenz die Aufmerksamkeit Ihres Gegenübers erfolgreich auf die Zielebene und die Phase der Realisierung zu

¹⁴ ebenda (S. 111-118)

¹⁵ ebenda (S. 136)

lenken. Wenn Sie eine *gute Arbeitsbeziehung* aufbauen konnten, ist dies ein Vorteil, der jetzt deutlich zutage tritt.

Fragen Sie nach, ob Sie alles richtig verstanden haben. Damit übermitteln Sie, dass Ihnen daran gelegen ist, sich dem Prozess voll und ganz zu widmen. Dies kann bei der zu beratenden Person eine weitere zustimmende Öffnung bewirken. Zuweilen ist es auch von Nutzen, die eigene Sprache in einem annehmbaren Maß an die verbale und nonverbale Ausdrucksweise der Klientinnen und der Klienten anzupassen. Dies bezeichnet man als (engl.) PACING.

Die Lösungsvorschläge, die sich in dieser Phase ergeben, werden zumeist mittels einer „Hausaufgabe“ an die Klientinnen oder Klienten überreicht. Diese Hausaufgaben enthalten in der Regel konkrete Anweisungen, was zu tun ist und sollen bis zum nachfolgenden Termin absolvieren werden. Sie laden nochmals zum Nachdenken und zur Beobachtung ein und dazu, den Ausnahmen vom Problem nachzuspüren. Ihr Sinn liegt darin, wirksam auf ein Wunder einzustimmen und den Fokus auf die positive Entwicklung in der Zukunft zu festigen.

Jedes positive Detail ist von Bedeutung und es wert, unter die Lupe genommen zu werden. Letztlich dient diese Spurensuche dazu, die Klient*in zu einem noch größeren Engagement zu bewegen. Natürlich ist diese Absicht eher von Erfolg gekrönt, wenn Ihre Klientel spielerisch an diese Aufgaben herangehen kann.

Ohne die Angst vor einem Misserfolg werden sie auch neue und andere Verhaltensweisen ausprobieren oder sogar »so tun, als ob«, um weitere Verbesserungen zu erzielen. Gut gewählte Hausaufgaben fördern die Kreativität und können zu der Erfahrung führen, dass das, was in der Beratungssitzung durchgesprochen wird, im Alltag tatsächlich funktioniert.

Lösungsorientiertes Beraten ist ein höchst merkwürdiger Vorgang. Denn letzten Endes läuft alles darauf hinaus, dass Sie als die beratende Personen sich mit der Zeit selbst arbeitslos machen. **Im Erfolgsfall werden Sie überflüssig!**

Mit der *Lösungsevaluation* kommt die Beratung in ihre vierte Phase.

In dieser Phase beginnt ein neues Gespräch, die zweite Sitzung. Zu Beginn dieser gilt es die Synchronisation und den Rapport sicherzustellen. Anschließend werden Verbesserungen im Vergleich zur letzten Sitzung aufgenommen.

Seien die Veränderungsschritte noch so klein: Jede positive Veränderung ist zu beachten und positive Rückmeldung dazu zu geben, wodurch das

Kompetenzgefühl des Klienten gestärkt wird. Auch die Ressourcen sollten der Verstärkung halber erneut benannt werden.

Teilweise kann es zu einer neuen Lösungsverschreibung kommen, wenn der Lösungsprozess nur durch einen weiteren Lösungsvorschlag weiter in Angriff genommen werden kann.¹⁶



Wiederholungsfrage № 6:

Welche der Fragetechniken weckt Ihr Interesse? Wie können Sie dies begründen? Geben Sie Ihr Wissen in eigenen Worten wieder.

Die Beratung schließt mit der fünften Beratungsphase, der *Lösungssicherung*.

Das Ende der Beratung ist individuell zu bestimmen und nicht unbedingt gleichbedeutend mit der Erreichung des gesetzten Zieles. Wir haben gesehen: Der Status ist skalierbar. Damit ist es in jedem Fall möglich, das, was sich getan hat, für den Klienten oder die Klientin festzuhalten und ihn oder sie auf diese Weise nachhaltig zu ermutigen.

Es bietet sich an, die Option eines Nachgesprächs offen zu halten oder dies unverbindlich zu vereinbaren. Bezeichnend für den Abschluss einer lösungsorientierten Beratung ist das Präsent, das angeboten wird, vielleicht eine Karte oder ein anderer passender Gegenstand, der positiv an die Erfahrung der Beratung erinnert. Dieses Abschiedsgeschenk ist ein Dankeschön für gutes Miteinanderwirken. Als solches wird für sehr wichtig erachtet, denn es steht für die Verbundenheit der beiden Gesprächspartner/innen und die freudige Erledigung der beiderseitigen Aufgaben.¹⁷

¹⁶ Bamberger, Günter G. Lösungsorientierte Beratung, 2005 (S. 188-196)

¹⁷ ebenda (S. 212-221)



Wiederholungsfrage №7:

Damit haben wir das Ende dieses Studienheftes erreicht. Nehmen Sie sich die Zeit, ein paar persönliche Ideen zu diesem Beratungskonzept zu notieren. Vielleicht kennen Sie schon einen Fall, den Sie in dieser Hinsicht bearbeiten würden. Wie würden Sie dies anpacken? Skizzieren Sie dies. Wir wünschen Ihnen interessante Erkenntnisse!

6 Schlussbetrachtung

Während der Lektüre dieses Studienheftes dürfte Ihnen klar geworden sein, dass das lösungsorientierte Modell einer Beratung kein Patentrezept ist, um mit leichter Hand alle Probleme vom Tisch zu fegen. Immer noch bleibt die Aufgabe übrig, die gefundenen Lösungen in den Alltag zu übertragen. Unter Umständen eine anstrengende Sache. Dabei helfen die lösungsorientierte Vorgehensweise und eine entsprechende Kommunikation. Denn anhand dieses Konzepts ist es möglich, zügig Verbesserungen zu erzielen. Ihre Klientinnen und Klienten lassen sich wieder für das Leben begeistern. Sie können Sie anhaltend motivieren, neue und andere Schritte zu unternehmen. Und auch der Mut, den es braucht, zukünftig mehr Eigenverantwortung zu übernehmen, wächst.

Wenn Sie erste praktische Erfahrungen gesammelt haben, wird Ihnen bald ein weiterer Aspekt vertraut sein: Es reicht nicht, die einzelnen Werkzeuge technisch anzuwenden. Die dahinter liegende Haltung hat großen Einfluss auf den Erfolg Ihrer Praxis. Sie müssen es ernst meinen mit der Aussage, dass die Ressourcen, die das Leben aktuell verlangt, bei den Klientinnen und den Klienten sind, und dass diese die Expertinnen und Experten für ihr eigenes Leben sind und nicht Sie.

Im Sinne der Lösungsorientierung geht es für Sie also darum, im gleichen Umfang etwas abzugeben, nämlich den Gedanken, dass Sie die Verantwortung für die konkrete Entwicklung Ihrer Klientel tragen müssen. Dokumentierte Abläufe in der lösungsorientierten Arbeit legen nahe, dass Berater/innen, die sich diese Einstellung aneignen – und sie auch anwenden – weniger Stress empfinden, weniger Gefahr laufen „auszubrennen“ und allgemein mit mehr

Zuversicht agieren. Ihnen könnte es genauso gehen. Am Ende sind Sie eine noch wertvollere Hilfe.

Steve de Shazer hatte dazu folgende Bemerkung:

»Der Klient muss mehr arbeiten als der Therapeut.«

Es kann für eine Beraterin / einen Berater unglaublich spannend sein, zu beobachten, wie kreativ ihre Klientinnen oder Klienten daran gehen, sich neue Ziele vorzunehmen und andere Wege auszuprobieren. Und wie groß die Energie ist, die sie bereit sind, in diese Veränderung zu investieren.

Anwender/innen einer lösungsorientierten Beratung gehen davon aus, dass ein Mensch grundsätzlich vielfältige Kompetenzen und Ressourcen besitzt, die gebraucht werden sollen, Probleme und andere Herausforderungen im alltäglichen Leben zu meistern. Es kann jedoch dazu kommen, dass einzelne Ressourcen, die ein Problem lösen würden, nicht mehr gesehen werden. Dafür rückt das ungelöste Problem, mit dem man Baden gegangen oder das Bedürfnis, das leer ausgeht, in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.

Gehen Sie lösungsorientiert an diese Sachlage heran, dann werden Sie Ihre Klientel dabei unterstützen, sich auf die Suche nach diesen Ressourcen zu begeben, sie wiederzuentdecken oder sich sogar gänzlich neue Ressourcen zu erschließen. Ihre Klientinnen und Klienten werden dadurch in eine andere Lage versetzt, in der sie wieder daran glauben, ihre Probleme selbstständig und mit ihren eigenen Fähigkeiten und Ressourcen erfolgreich zu bearbeiten. Als Berater/in ist Ihnen klar, dass Ihre Interventionen sehr zurückgenommen ausfallen müssen. Sie setzen nur die notwendigen Impulse, regen an, in bestimmte Richtungen zu denken. Lösungsorientierte Beratung ist Kurzzeitbegleitung. Sie beraten, um Ihren Dienst möglichst flott wieder überflüssig zu machen.

Nun sollte Ihnen noch eines bewusst sein: Es kommt darauf an, auch das kleinste positive Detail im Blick zu haben. Idealerweise werden Sie Ihr Beratungsgespräch so aufbauen, dass Ihre Klientinnen / Ihre Klienten aus diesem Positiven auf weitere positive Möglichkeiten für die Lösung einer als negativ wahrgenommenen Situation schließen. Diese besondere Strategie der lösungsorientierten Beratung ermutigt die ratsuchenden Personen, auch zukünftig mit Problemen besser fertig zu werden.

Behalten Sie im Sinn: Lösungsorientierte Beratung setzt im Hier und Jetzt an. Sie sucht Ressourcen, Optionen und Lösungen oder findet sie einfach wieder. Lösungsorientierung schaut auf die Zukunft. Sie will einen Ausblick geben und die Zuversicht stärken. Es geht ihr nicht darum, im gegenwärtigen Moment nach den Ursachen der Probleme zu forschen und eine Retrospektive zu betreiben.

Subjektivität und Empathie werden großgeschrieben. Diese Größen sind auch für anderer Formen der Beratung unverzichtbar. Sie werden noch häufig mit diesen Qualitäten in Berührung kommen. Loben Sie und verwenden Sie ermutigende Worte, diese Kommunikation sollte jede Phase der Beratung tragen. Seien Sie sich stets bewusst: Sie haben es hier mit einem Typ der Beratung zu tun, der auf die Ressourcen der Ratsuchenden setzt und eigenverantwortliches lösungsorientiertes Handeln fördern will. Eine Analyse oder Erläuterung der Probleme erfolgt höchstens am Rande.

Auf der anderen Seite sollte eine lösungsorientierte Beratung davon absehen, zu routiniert zu werden und voreilig fertige Lösungsvorschläge zu präsentieren. Solch ein Schema ist kontraproduktiv, denn jeder Mensch, den Sie beraten, ist einzigartig und verdient ihre Hinwendung, ihre Empathie und wertschätzende Kommunikation. Dies darf sich auch in Ihrer Arbeit spiegeln.

Mit den einzelnen Fragetypen können Sie das Gespräch individuell und angemessen lenken. Ein lösungsorientiertes Konzept widmet sich in jeder Hinsicht der Betonung solcher Bereiche, in denen es gut läuft. Dies kann mit einer „Politik der kleinen Schritte“ und den Fragen zur Skalierung, um einen Ist- von einem Sollzustand zu unterscheiden, sehr gut verdeutlicht werden.

Lösungsorientierte Beratung findet nicht nur in ganz allgemeinen Lebenskrisen Anwendung. Sie hat ihren Platz in der Kinder- und Jugendarbeit, in der Pädagogik, der Seelsorge und im Business-Coaching, um nur einige der Einsatzmöglichkeiten zu benennen. Wer weiß, vielleicht werden Sie sich bald selbst in einer Situation wiederfinden, in der Sie selbst lösungsorientiert beraten. Nach der Lektüre dieses Studienheftes wissen Sie schon, wie Sie starten können.

Viel Spaß weiterhin beim Studium!

*Dr. phil. Marcus Klische, Pädagogische Leitung & Antje Limbach-Mayerhöfer,
zertifizierte Dozentin in der Erwachsenenbildung*

7 Lösungen der Aufgaben zur Selbstüberprüfung

Wiederholungsfrage № 1:

Erklären Sie mit Ihren eigenen Worten, wie die hier genannten Beratungskonzepte zueinander stehen.

Antwort:

Orientieren Sie sich an den Ausführungen in Kapitel 1. Sie sollten mindestens herausstellen können, dass sich Unterschiede ergeben hinsichtlich Intensität und Dauer der Beratung und weiterer Akzentsetzung. Es liegen Abweichungen im Fokus vor oder in der Art und Weise, wie der Kontext des Problems betrachtet wird. So blickt die lösungsorientierte Beratung nicht in die Vergangenheit, sondern startet im „Hier und Jetzt“. Die Suche nach Lösungen definiert den Umgang mit Klient oder Klientin, der sich wesentlich auf den aktuellen Alltag bezieht. Hingegen werden in der systemischen Beratung durchaus verschiedene Kontexte auch in der Vergangenheit beleuchtet. Beziehen Sie sich bei der Formulierung Ihre Antwort zunächst auf Kapitel 1.2. Im Übrigen ist eine individuelle Antwort möglich. Ihre Erfahrungen und Inspirationen sind gefragt.

Wiederholungsfrage № 2

Was ist das Milwaukee-Axiom? Beschreiben Sie in eigenen Worten Herleitung und Inhalt.

Antwort:

Eine Problemlösung wird am schnellsten und sichersten erreicht, wenn man sich von Anfang auf die Lösung und nicht auf das Problem konzentriert.

(Steve de Shazer)

Für die Herleitung ziehen Sie Kapitel 2 heran.

Wiederholungsfrage № 3:

a) Beschreiben Sie in wenigen eigenen Worten das humanistische Menschenbild.

Antwort:

Im Wesentlichen sollten Sie je nach Rechercheergebnis zumindest Folgendes erwähnen: Der Mensch wird geboren mit unendliche vielen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen, welche ihm als unerschöpfliche Quelle für Kreativität lebenslang zur Verfügung stehen (M. H. Erickson) Hervorzuheben ist die Autonomie des Menschen. Er ist in der Lage, das Bewusstsein über sie

Ressourcen und deren Wirksamkeit zu erhalten beziehungsweise wiederherzustellen.

b) Erklären Sie, was Sie über den Einfluss des Konstruktivismus auf die Idee der Lösungsorientierung wissen.

Antwort:

Orientieren Sie sich an den Ausführungen in Kapitel 3.2.

c) Welche Rolle spielt die Frage nach der Ausnahme?

Antwort:

Ausnahmefragen eröffnen wir unseren Gesprächspartnern die Möglichkeit, einen neuen Blickwinkel zu erforschen. Im Übrigen ist eine individuelle Antwort möglich.

Wiederholungsfrage № 4:

Deuten Sie folgende Eigenschaften in hilfreiche Alternativen um. Notieren Sie Ihre neue positiven Aussagen.

a) „Dafür habe ich kein Talent.“

Antwort:

Positiv: „Es hat sich nicht stimmig angefühlt, es so zu machen wie bisher. Also packe ich das Ganze nochmal anders an.“

b) „Diese Kollegin kann ich nicht leiden. Sie geht mir auf die Nerven.“

Antwort:

Positiv: „Es wäre total spannend, zu erfahren, wieso wir in vielerlei Hinsicht so grundverschieden mit Situationen umgehen.“

c) „Für so etwas fehlt mir die Zeit.“

Antwort:

Positiv: „Ich überlege mal, welche Aktivitäten ich anders planen kann, damit ich jetzt genügend Zeit dafür habe.“

Wiederholungsfrage № 5:

Was macht Wertschätzung zu einer unverzichtbaren Komponente einer lösungsorientierten Ausrichtung? Was wissen Sie aus eigener Erfahrung zu berichten?

Antwort:

Wertschätzung ist für jeden Menschen wichtig, da sie ihm vermittelt, dass er in seinem ganzen Wesen gesehen wird. Sie erleichtert das menschliche Miteinander und die Interaktion. Daher wirkt sie auch im Rahmen der lösungsorientierten Beratung wertvoll auf die Situation ein. Hier wird diese Wertschätzung auch durch Komplimente verkörpert. Sind diese Komplimente ehrlich, berührend und deutlich formuliert, wird durch diese Geste der Wertschätzung auch in emotionaler Hinsicht eine gute Basis für die lösungsorientierte Beratung zu schaffen.

Im Übrigen ist eine individuelle Antwort möglich.

Wiederholungsfrage № 6:

Welche der Fragetechniken weckt Ihr Interesse? Wie können Sie dies begründen? Geben Sie Ihr Wissen in eigenen Worten wieder.

Antwort:

Hier ist eine individuelle Antwort ist möglich.

Wiederholungsfrage № 7:

Damit haben wir das Ende dieses Studienheftes erreicht. Nehmen Sie sich die Zeit, ein paar persönliche Ideen zu diesem Beratungskonzept zu notieren. Vielleicht kennen Sie schon einen Fall, den Sie in dieser Hinsicht bearbeiten würden. Wie würden Sie dies anpacken? Skizzieren Sie dies. Wir wünschen Ihnen interessante Erkenntnisse!

Antwort:

Hier ist eine individuelle Antwort ist möglich.

8 Verwendete Literatur

Bamberger, Günter G. (2005)

Lösungsorientierte Beratung.
Weinheim und Basel: Beltz

Lösungsorientierte Beratung: Ressourcensuche und mehr; in:
Diouani-Streek, Mériem/Ellinger, Stephan:
Beratungskonzepte in sonderpädagogischen Handlungsfeldern, S.89-109.
Oberhausen: Athena

Berg, Insoo Kim/ De Jong, Peter (2014)
Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie,
Band 17.
Dortmund: modernes lernen

De Shazer, Steve (2022)
Worte waren ursprünglich Zauber. Von der Problemsprache zur
Lösungssprache.
Heidelberg: Carl-Auer Verlag GmbH

Peller, Jane E./ Walter, John L. (2015):
Lösungs-orientierte Kurztherapie. Ein Lehr- und Lernbuch, Band 9.
Dortmund: modernes lernen

10 Einsendeaufgaben

(Bitte senden Sie nur die Einsendeaufgaben, ohne Übungen, Wiederholungsfragen etc. zu)

Bitte unbedingt die Tabelle ausfüllen.

Studienheft №:	
Name:	
Vorname:	
Studennummer:	

Bitte beantworten Sie ausführlich und mit eigenen Worten die nachfolgenden Fragen:

Einsendeaufgabe 1:

Bitte skizzieren Sie einen Überblick über die Entstehung der Lösungsorientierten Beratung.

Einsendeaufgabe 2:

Bitte beschreiben Sie die sieben Grundannahmen. Finden Sie jeweils ein Beispiel zur Verdeutlichung.

Einsendeaufgabe 3:

Was ist unter Reframing zu verstehen. Konstruieren Sie einen Fall, anhand dessen Sie diesen Begriff praktisch erläutern.

Einsendeaufgabe 4:

Beschreiben Sie, was in der zweiten Phase der Beratung passiert? Um welche Phase handelt es sich?

Einsendeaufgabe 5:

Wie funktioniert die Skalierung? Mit welcher Absicht werden in den verschiedenen Phasen der Beratung Skalierungsfragen eingesetzt?

Einsendeaufgabe 6:

Beschreiben Sie in eigenen Worten den Abschluss der Beratung. Welche Bedeutung hat das Abschiedsgeschenk?

Überschrift 1

Um den Platzhaltertext auf dieser Seite zu ersetzen, können Sie ihn einfach auswählen und dann mit der Eingabe beginnen. Aber warten Sie noch einen Augenblick!

Lesen Sie erst die wenigen Tipps zum schnellen Formatieren Ihres Berichts. Sie werden sich wundern, wie einfach das ist!

- Benötigen Sie eine Überschrift? Klicken Sie auf der Registerkarte "Start" im Formatvorlagenkatalog auf die gewünschte Überschriftenformatvorlage.
- Schauen Sie sich auch die anderen Formatvorlagen in diesem Katalog an, wie für Nummerierungen oder Aufzählungen wie diese hier.
- Wenn Sie Text markieren, um ihn zu kopieren oder zu bearbeiten, schließen Sie nach Möglichkeit keine Leerzeichen links oder rechts der Zeichen in die Markierung ein.

ÜBERSCHRIFT 2

Vielleicht gefällt Ihnen das Foto auf dem Deckblatt genau so gut wie uns – aber wenn es nicht ideal für Ihren Bericht ist, können Sie es auch ganz leicht durch ein eigenes ersetzen.

Löschen Sie einfach das Platzhalterbild. Klicken Sie dann auf der Registerkarte "Einfügen" auf "Bild", um eins aus Ihren Dateien auszuwählen.