

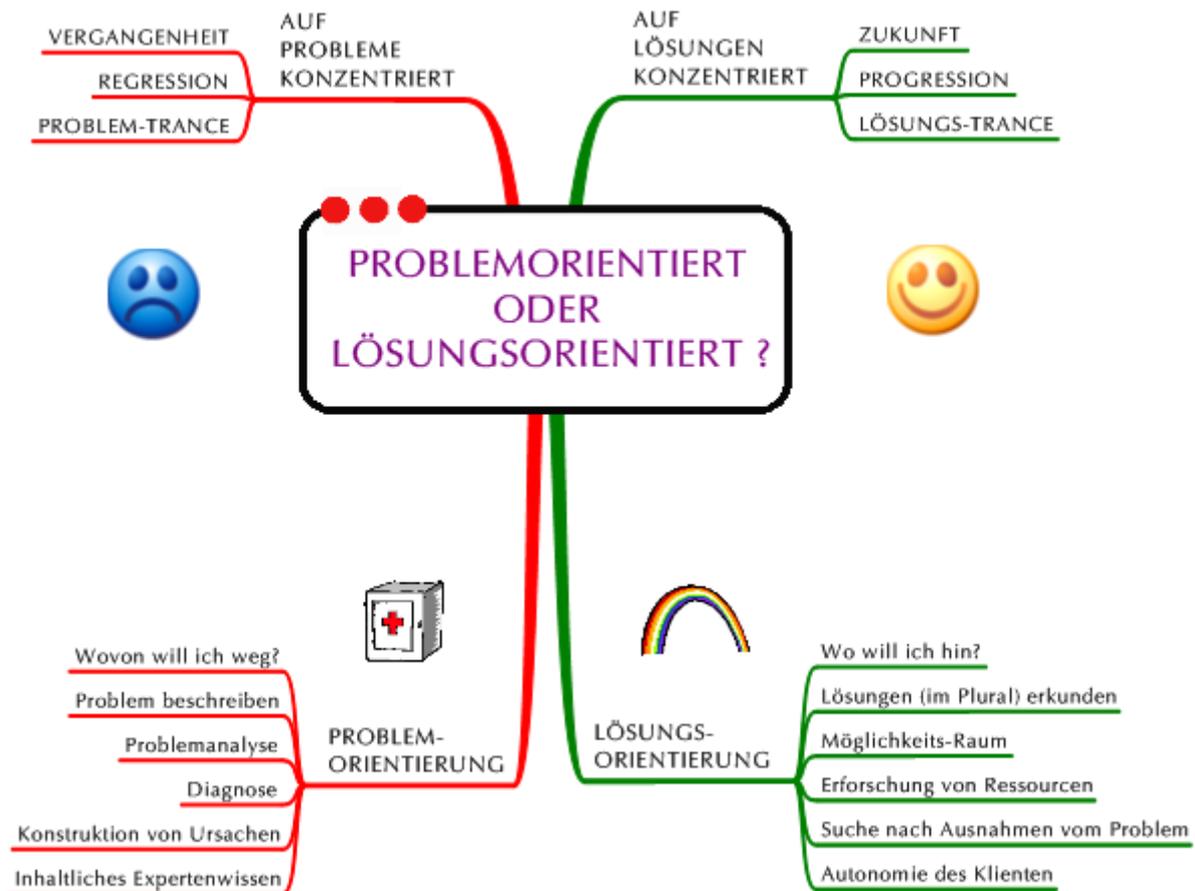
LÖSUNGEN MIT SYSTEM: METHODEN DER LÖSUNGSFOKUSSIERTEN SYSTEMISCHEN STRUKTURAUFSTELLUNGEN

Erweiterte Mitschrift der Ausführungen von **Insa Sparrer** und **Matthias Varga von Kibéd**
in Seminaren des SySt-Instituts 2001-2009. Enthält auch Texte, die auf www.syst.info, in Büchern und
Zeitschriftenaufsätzen der Autoren (siehe Literaturverzeichnis) veröffentlicht wurden.
Zusammenstellung und Redaktion: Günter W. Remmert

Inhaltsverzeichnis

PROBLEM- ODER LÖSUNGSORIENTIERUNG?.....	2
LÖSUNGSFOKUSSIERTE METHODEN	3
Lösungsorientierung in Zitaten.....	3
WERTSCHÄTZUNG	4
SIEBEN WEISEN, SICH SELBST GEGENÜBER WERTSCHÄTZEND ZU SEIN	5
SIEBEN WEISEN, ANDEREN GEGENÜBER WERTSCHÄTZEND ZU SEIN	6
KOMPLIMENT – LOB – ANERKENNUNG	7
DAS LÖSUNGSFOKUSSIERTE INTERVIEW	8
Lösungsfokussierte Fragen	8
Auftragsgenauigkeit	9
Skalenfragen.....	9
LÖSUNGSFOKUSSIERTE EINZELBERATUNG	10
Lösungen in der Gegenwart	10
Lösungen in der Vergangenheit	10
Lösungen in der Zukunft.....	11
Lösungsfokussiertes Zuhören	12
Eröffnung von Folgesitzungen.....	12
Experimente	13
DIE WUNDERFRAGE	13
Der Prozess.....	14
Charakteristika des Wunders	14
Definition	14
Text.....	14
Essentials	15
Warum Wunder?.....	15
Die Haltung.....	16
Peter Kaimer, Lösungsfokussierte Therapie	17
LÖSUNGSFOKUSSIERTE ARBEIT MIT GRUPPEN.....	18
Groß- und Kleingruppen.....	18
Lösungsorientiertes Stimmungsbarometer.....	19
VERHALTEN VON KLIENTEN.....	22
GESCHICHTLICHER HINTERGRUND.....	23

PROBLEM- ODER LÖSUNGSORIENTIERUNG?



Unterschiede

Problem	Lösung
Anhaftung	Prozess
Knotenbildung	Auflösung
Es geht schlechter	Es geht besser
Enge	Weite
Entfernt vom Ziel	Mit Ziel verbunden
Suche nach Ursachen	Erkundung von Einzelheiten
Vertraut	Neu
Zwang, Druck	Freiwillig

LÖSUNGSFOKUSSIERTER METHODEN

Lösungsorientierung in Zitaten

*Alles, was ich sage, sei Gespräch, nichts sei ein Rat.
Ich würde nicht so kühn reden, wenn man mir folgen müsste.*

Erasmus von Rotterdam

*Man wirft den Menschen immer vor, dass sie ihre Mängel nicht erkennen.
Noch weniger aber kennen sie ihre Stärken. Sie sind wie das Erdreich.
In vielen Grundstücken sind Schätze verborgen, aber der Besitzer weiß nichts von ihnen.*

Jonathan Swift

*Erst wenn Menschen anfangen, Szenarios des Möglichen zu entwerfen,
bewegen sie sich in Richtungen, die sie zufriedener machen...* **Dennis Saleebey**

*Die Dinge sind nicht so, wie sie sind.
Sie sind immer das, was man aus ihnen macht.* **Mies van der Rohe**

*Das Fragen wirkt wie ein neurologischer Scheinwerfer, der Zusammenhänge zwischen Daten, Fakten,
Ereignissen etc. herstellt, die vorher möglicherweise nicht bestanden haben (...). In diesem Sinne
entsteht (...) etwas Neues.*

Klaus Grochowiak, Magie des Fragens

Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.
Albert Einstein

Bitte nicht helfen, es ist auch so schon schwer genug.
Jürgen Hargens

Neugier führt zur Erforschung und Erfindung alternativer Sichtweisen und Bewegungen...
Peter De Jong, Insoo Kim Berg

1. *Ich gehe die Straße entlang.
Da ist ein tiefes Loch im Gehsteig. Ich falle hinein.
Ich bin verloren. ... Ich bin ohne Hoffnung.
Es ist nicht meine Schuld. Es dauert endlos, wieder herauszukommen.*
2. *Ich gehe dieselbe Straße entlang.
Da ist ein tiefes Loch im Gehsteig. Ich tue so, als sähe ich es nicht.
Ich falle wieder hinein. Ich kann nicht glauben, schon wieder am gleichen Ort zu sein.
Aber es ist nicht meine Schuld. Immer noch dauert es sehr lange, herauszukommen.*
3. *Ich gehe dieselbe Straße entlang.
Da ist ein tiefes Loch im Gehsteig. Ich sehe es. Ich falle immer noch hinein ... aus Gewohnheit.
Meine Augen sind offen. Ich weiß, wo ich bin. Es ist meine eigene Schuld.*
4. *Ich gehe dieselbe Straße entlang.
Da ist ein tiefes Loch im Gehsteig. Ich gehe darum herum.*
5. *Ich gehe eine andere Straße.*

Portia Nelson

WERTSCHÄTZUNG

Anerkennung ist eine Pflanze, die vorwiegend auf Gräbern wächst.

Robert Lemke

Ein Verleger hatte eine gute Gewohnheit: Immer, wenn ein Buchprojekt abgeschlossen war, ging er durch seinen ganzen Betrieb. Mit jedem Mitarbeiter sprach er, gab ihm die Hand und bedankte sich für seinen Einsatz. Noch Jahre und Jahrzehnte später erzählte man sich davon. Diese Form der Wertschätzung blieb mehr in Erinnerung als jede Gehaltserhöhung.

Eine kleine Geste mit großer Wirkung. Sie erzählt viel über die Kraft der Wertschätzung. Einen Mitarbeiter persönlich ansprechen, seine Leistung anerkennen, mit einer passenden Geste Aufmerksamkeit und Dankbarkeit ausdrücken – wie wertvoll ist das!

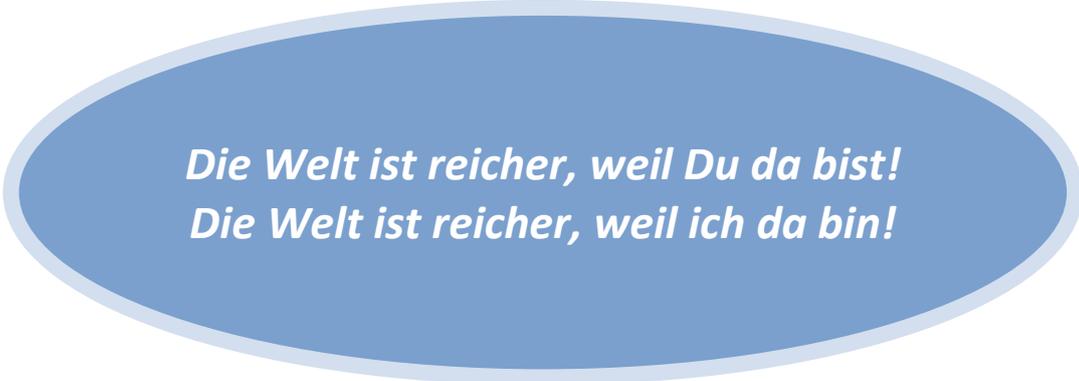
Wertschätzung meint die positive Anerkennung einer Person. Sie drückt ein Werturteil aus, und zwar ein positives, und ist – wie das Wort schon sagt, natürlich eine (Ein-)schätzung:

- *Es ist gut, dass Du da bist!*
- *Sie tragen zum Gelingen des Ganzen bei!*
- *Sie sind eine Bereicherung für unser Team!*
- *Wie schön, dass Du mitmachst!*

Wertschätzung kann sich auf Ideen, auf Fähigkeiten, Taten, Verdienste oder Einstellungen einer Person beziehen. Im Kern zielt sie jedoch auf die Person als Ganze. Deswegen wird sie als so wertvoll empfunden. Der Mensch als ganzer fühlt sich angesprochen, unabhängig von seinen Leistungen oder Erfolgen.

Erfahrene Wertschätzung ist oft verbunden mit dem Erlebnis von Respekt, Achtung und Wohlwollen. Sie zeigt sich in Zuwendung, Interesse, Aufmerksamkeit und Freundlichkeit. Bereits ein Lächeln kann Wertschätzung verbreiten.

Wenn ich mir etwas für mein weiteres Leben wünsche, etwas, was ich noch erleben, erfahren, genießen möchte, dann ist es dies: selber wertschätzend zu sein und von wertschätzenden Menschen umgeben zu sein.



Die Welt ist reicher, weil Du da bist!
Die Welt ist reicher, weil ich da bin!

SIEBEN WEISEN, SICH SELBST GEGENÜBER WERTSCHÄTZEND ZU SEIN

Neben einer guten Disziplin sei gütig mit dir selbst.

Du bist ein Kind des Universums, nicht weniger als die Bäume und Sterne.

Du hast das Recht, da zu sein.

Max Ehrmann

Was gut ist

Fragen Sie sich: *Was in meinem Leben ist gut und sollte möglichst so bleiben?* Machen Sie einen Spaziergang mit dieser Frage und schreiben Sie sich nachher auf, welche Antworten Ihnen gekommen sind.

Meine Begabungen und Fähigkeiten

Machen Sie sich eine Liste der Dinge, die Sie gerne tun und die Sie gut tun. Fragen Sie Ihre Lieben danach, was Sie gut können und was Ihre Lieben an Ihnen schätzen. Wiegen Sie nicht ab, relativieren Sie nicht, was Sie hören, sondern notieren Sie es einfach.

Dankbarkeit

Fragen Sie sich, wofür Sie heute dankbar sind, und vergegenwärtigen Sie es sich so lange, bis sich ein deutliches Gefühl der Dankbarkeit einstellt.

Bedürfnisse achten

Vergegenwärtigen Sie sich zu bestimmten Gelegenheiten Ihre Hauptbedürfnisse. Machen Sie sich klar, dass Sie – wie alle Menschen – ein Recht haben auf Ihre Bedürfnisse. Melden Sie Ihre Bedürfnisse frühzeitig an. Tun Sie dies in einer Weise, die andere nicht als Vorschriften, sondern als Vorschläge verstehen können.

Bitten Sie um Unterstützung

Hören Sie auf, alles selber bewältigen zu wollen. Bitten Sie andere um Unterstützung. Geben Sie ihnen Gelegenheit, etwas Gutes und Hilfreiches tun zu können. In wichtigen Angelegenheiten scheuen Sie sich nicht, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Beschenken Sie sich

Wenn Ihnen etwas besonders gut gelungen ist, wenn Sie eine wichtige Arbeit abgeschlossen oder eine anstrengende Etappe überstanden haben, beschenken Sie sich mit etwas Besonderem.

Gönnen Sie sich eine wohltuende Umgebung

Suchen Sie Orte auf, an denen es Ihnen gut geht. Vertiefen Sie den Kontakt mit Menschen, die Ihnen gut tun, die Ihnen weiterhelfen oder die Sie inspirieren. Meiden Sie Kontakte oder Situationen, die Sie entmutigen, herunterziehen oder in Negatives verwickeln.



SIEBEN WEISEN, ANDEREN GEGENÜBER WERTSCHÄTZEND ZU SEIN

Wer mit Anerkennung spart, spart am falschen Ort.

Dale Carnegie

Mit Namen ansprechen

Sprechen Sie Ihr Gegenüber mit Namen an. Wenn Sie ihn nicht wissen, erkundigen Sie sich nach ihm und wiederholen ihn mehrmals. Auf diese Weise prägt sich Ihnen der Name Ihres Gegenübers am besten ein.

Begeben Sie sich auf gleiche Augenhöhe

Sollten Sie mit einem Kind sprechen, gehen Sie so in die Knie, dass Sie auf seiner Ebene ankommen und auf gleicher Augenhöhe mit ihm in Kontakt sind. Sprechen Sie im Krankenhaus mit jemandem, der im Bett liegt, bleiben Sie als Besucher möglichst nicht stehen, sondern setzen Sie sich auf einen Stuhl oder Schemel.

Nutzen Sie unaufdringlichen Körperkontakt

Geben Sie jemandem bei der Begrüßung Ihre Hand. Umarmen Sie Ihre Freunde. Berühren Sie Ihre Gesprächspartner in passenden Momenten leicht am Arm. Zeigen Sie auf diese Weise: Ich mag Dich!

Bedanken Sie sich für Geschenke

Hat Ihnen jemand Zeit für ein längeres Gespräch geschenkt, benennen Sie es und bedanken Sie sich dafür! Waren Sie zu einer Party oder einem Fest eingeladen, bedanken Sie sich mit ein paar handschriftlichen Zeilen. Hat Sie jemand auf Ideen gebracht, anerkennen Sie dies auf passende Weise: durch eine E-Mail oder die Nennung des Ideengebers bei einer Veröffentlichung.

Hören Sie einfach nur zu

Unterbrechen Sie nicht die Rede eines anderen, vervollständigen Sie nicht seine Sätze, wenn es Ihnen zu langsam geht, denken Sie nicht schon über Ihre Erwiderung nach, sondern hören Sie einfach nur zu! So lange, bis Ihr Gegenüber ausgedet hat.

Nutzen Sie Geburtstage und Jubiläen

Sammeln Sie Geburtstage in Ihrem Kalender und schicken Sie eine Glückwunschkarte, eine SMS oder was auch immer. Oder rufen Sie an. Zeigen Sie, dass Sie an den anderen gedacht haben und dass es Ihnen wichtig ist, zu gratulieren.

Sprechen Sie Anerkennung aus

Flechten Sie in ein Gespräch immer wieder einmal eine Bemerkung ein, was Ihnen an Ihrem Gegenüber gefällt, was Sie zu schätzen wissen und was der andere Ihrer Meinung nach gut kann. Warten Sie damit nicht zu lange! Schenken Sie den Menschen in Ihrer Umgebung schon heute die Wertschätzung, die sie verdienen.



KOMPLIMENT – LOB – ANERKENNUNG

Was ich nicht loben kann, // Davon sprech ich nicht.
Johann Wolfgang von Goethe, Zahme Xenien, IV



Eher auf Äußeres bezogen
Kompliment

Aus dem Lat.-Span.-Franz.: „Fülle“, „Vervollständigung“, „Anhang“
 Gegenteil: Beschwerde, Reklamation
 Freundliche Rückmeldung gegenüber einer anderen Person
 In der Regel auf Äußeres bezogen: Kleidung, Aussehen, Erscheinungsbild
 Häufig schmeichelhafte Äußerung, Höflichkeitsform
 Relativ einfache und oft erfolgreiche Form der Gesprächseröffnung
 Fördert Sehen und gesehen Werden
 Lenkt Aufmerksamkeit auf ein gemeinsames Thema
 Fördert evtl. gemeinsamen positiven Gefühlszustand
 Missbrauch: wenn es zur Manipulation eines anderen eingesetzt wird, z.B. „Hinauskomplimentieren“

Lob

Gegenteil: Tadel, Kritik
 Setzt soziales Gefälle bzw. Über-Unter-Ordnung voraus:
 z.B. Lehrer/Schüler, Meister/Lehrling, Chef/Untergebener
 In der Regel mit der Absicht verbunden, einen anderen in einer Entwicklung zu bestärken und zu einem Verhalten zu veranlassen, an dem sowohl der Gelobte wie der Lobende Interesse hat
 Kein gleicher Gefühlszustand zwischen Lobendem und Gelobtem
 Sich selbst zu loben gilt oft als anmaßend: *Eigenlob stinkt!*

Anerkennung

Gegenteil: Geringschätzung, Missachtung
 Positive Bewertung, die sich auf Einsatz, Leistung oder Haltung einer anderen Person bezieht
 Oft verbunden mit Respekt, Achtung, Wohlwollen, Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit, Freundlichkeit
 In der Regel absichtslos
 In gleicher Augenhöhe
 Hängt mit Selbstwert zusammen: Menschen, die sich selbst achten, haben öfter eine wertschätzende Haltung anderen gegenüber

Eher auf Einsatz, Leistung oder Haltung einer Person bezogen

DAS LÖSUNGSFOKUSSIERTE INTERVIEW

In der Regel beginnt die Aufstellungsarbeit mit einem lösungsfokussierten Interview. Dieses gibt Informationen darüber, was aufgestellt wird, z.B. Fokus, Ziele, Ressourcen, Kontext der Wunderfrage, das Wunder selbst, ein Ereignis, eine Situation usw. Wir sehen Zusammenhänge zu verschiedenen Kontexten und können sie gleichzeitig anschauen.

Wenn ein Klient merkt, er soll nicht über sein Problem reden, fühlt er sich sehr eingeschränkt und fasst kein Vertrauen. Das ist sehr ungünstig für die Beziehung! Klienten sollen erzählen dürfen!

*Lösungsfokussiert
heißt nicht
problemphobisch!*
Steve de Shazer

Wenn ein Klient zum 1. Mal über eine traumatische Situation erzählt, dann macht dies einen großen Unterschied und ist deswegen lösungsfokussiert! Die erste Mitteilung über ein Problem macht immer einen Unterschied!

Öfter hinweisen darauf, dass das Problem schwierig ist:

- *Ja, das ist wirklich schwierig! ... (Schweigen)*

Die Anerkennung des Problems, die beim problemorientierten Arbeiten immer mitgeliefert wird, wird dadurch ersetzt.

Lösungsfokussierte Fragen

- *Worum soll es jetzt heute hier gehen?*
- *Bitte prüfen Sie nach, wie viel oder wie wenig Sie mitteilen wollen!*
- *Was wäre ein gutes Ergebnis unserer Arbeit?*
- *Woran werden Sie erkennen, dass ein gutes Ergebnis erreicht ist?*

- *Was soll statt des Problems da sein?*
- *Woran merken Sie, dass das Problem verschwunden ist?*
- *Woran merken Sie, dass sich das Problem aufgelöst hat?*
- *Was möchten Sie, dass anders sein soll?*

- *Was vermuten Sie, dass andere (Chef, Kollegen, Familienmitglieder usw.) möchten?*
- *Woran könnten andere erkennen, dass das Problem gelöst ist?*

- *Was wäre für Sie ein erster klarer Hinweis, dass unsere Arbeit erfolgreich und sinnvoll war?*
- *Wenn dieses gute Ergebnis erreicht wäre, was täten Sie dann, was Sie nicht sowieso schon tun?*
- *Wenn Sie dies täten, wie würde der/die andere/n darauf reagieren?*
- *Welche Wirkung hätte es auf Sie selbst?*

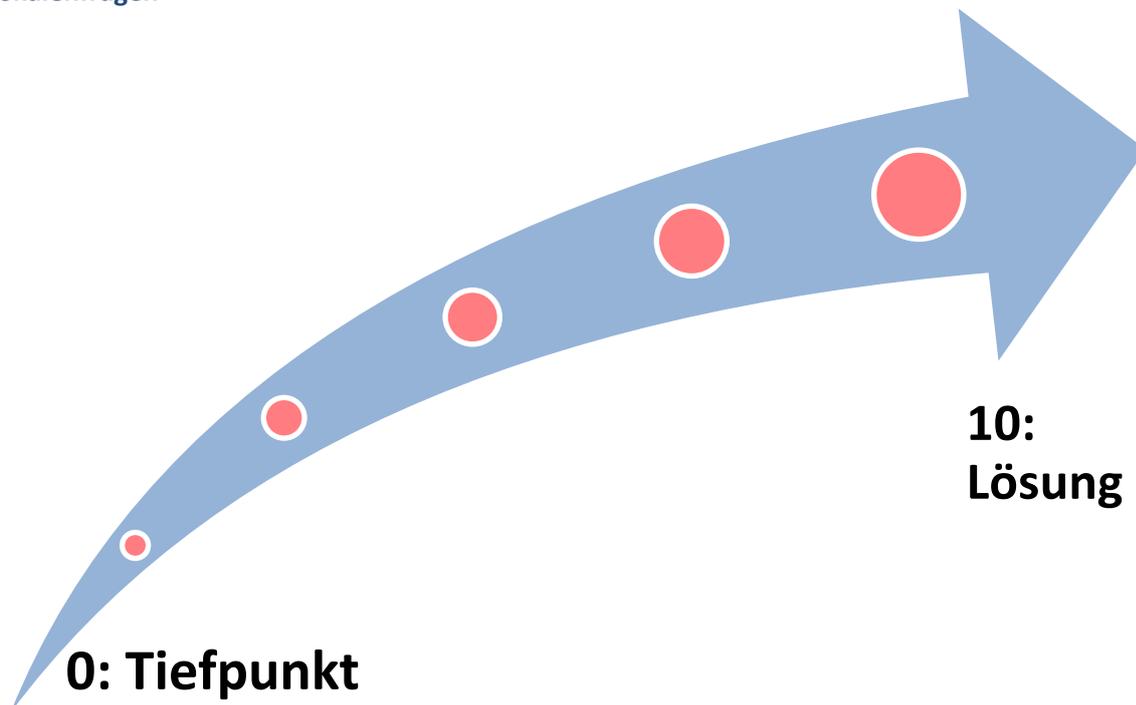
...

Auftragungsgenauigkeit

Für die Aufstellung wie für die gesamte Arbeit mit einem Klienten ist sein/ihr Auftrag wichtig. Der Auftrag ist etwas anderes als das Anliegen des Klienten oder sein Problem. Wenn Hinweise auf mögliche Veränderungen erfragt sind, ist der Auftrag klarer. Bis zu dem Moment, bei dem ich noch keinen beobachtbaren Unterschied feststellen kann, habe ich noch keinen Auftrag!

Gibt es mehrere Auftraggeber, z.B. ein ganzes Team, dann wählt dieses sich jemanden, der aufstellt: er/sie wird zum Ersatz-Klienten.

Skalenfragen



- *Wenn 10 die Lösung des Problems wäre und 0 das Gegenteil, wo befindest du dich im Augenblick? (0 heißt, es ist das falsche Thema, denn es gibt sowieso keine Hoffnung, das Problem zu lösen. 10 heißt, es ist das falsche Thema, denn das Problem besteht nicht mehr.)*
- *Wenn 10 der optimale Umgang mit diesem Thema wäre und 0 der Zustand zur Zeit der Anmeldung zu diesem Seminar, wo befindest du dich im Augenblick?*
- *Wie bist Du dahin gekommen?*
- *Wenn 0 die völlige Unsicherheit wäre und 10 die völlige Klarheit in Bezug auf diese Frage, wo bist du jetzt?*
- *Was würde sich ändern, wenn du 1 Wert höher wärst?*
- *Wann wäre das Problem kein Thema mehr?*
- *Woran würdest du merken, dass du stabil auf den Wert von ... gekommen bist?*
- *Wie hoch müsste der Wert sein, dass du sagst, es ist gut genug?*
- *Was wäre sonst noch anders? Was noch?*
- *Wären es geheime Veränderungen oder würden es andere Personen bemerken?*
- *Greife eine dieser Personen heraus! Welche Veränderung würde sie bemerken?*

- *Gibt es jemandem, für den diese Änderung eine Schwierigkeit wäre?*
- *Gibt es irgendetwas, was ich sonst noch hätte fragen sollen und versäumt habe zu fragen?*
- *Gibt es irgendetwas, was Du noch gerne mitgeteilt hättest?*
- *Woran würdest du merken, dass diese Aufstellung hilfreich für dich ist?*
- *Was wäre für dich ein klarer Hinweis darauf, dass unsere Arbeit erfolgreich/sinnvoll war?*
- *Woran würden es andere merken?*

Klient: „Ich weiß nicht?“ Dann nicht locker lassen:

- *Was vermutest Du?*
- *Und was noch?*

*There are three main questions in therapy:
What does the client want?
Steve de Shazer*

LÖSUNGSFOKUSSIERTE EINZELBERATUNG

Lösungen in der Gegenwart

- *Was ist im Moment gut? Was kann so bleiben?*
- *Was in Ihrem Leben ist gut und sollte möglichst so bleiben?*

Diese Frageform entwickelte sich aus den ersten telefonischen Anregungen von **Steve de Shazer** und **Insoo Kim Berg** im Umgang mit langen Wartelisten.

Antworten darauf geben Hinweise auf Ressourcen, die bereits jetzt verfügbar sind.

Überraschung über kompetentes Verhalten zeigen. Anerkennen, was gelungen ist:

- *Wie haben Sie das geschafft?*
- *Wie haben Sie das bewältigt?*
- *Wie konnten Sie überleben?*

Lösungen in der Vergangenheit

Erfragen der Ausnahmen vom Problem, der Unterschiede zu Problemsituationen:

- *Wann war das Problem in der Vergangenheit kein Thema?*
- *In welchem Kontext trat das Problem nicht auf?*
- *Wann hat der Chef (bzw. andere) sich so verhalten, wie es Ihnen angenehmer ist?*
- *Haben Sie eine Idee, wie Ihr Chef es merken würde, dass Sie Ihr Bestes geben?*
- *Gibt es Situationen, in denen er es bereits getan hat?*

Innere Sätze, anderes Handeln als Ressourcen dem inneren Bild hinzufügen.

Bei Antworten, die sich auf das Handeln anderer beziehen („als meine Tante zu Besuch war“) antworten:

- *Ja ... und gibt es noch etwas anderes?*

Ausnahmen bezogen auf eine Krankheit oder den Tod des Partners sollten allerdings erst nach dem Ereignis auftreten. Fragen:

- *Was war dann anders?*

Lösungen in der Zukunft

Steve de Shazer fragt nach dem Ziel, ohne dieses Wort zu verwenden.

- *Was ist dann statt des Problems da?*

Natürlich nur das Ziel des Klienten, nicht dessen, der den Klienten geschickt hat.

Darin äußert sich tiefes Vertrauen, dass die Wünsche des Klienten gute Wünsche sind.

Weiter fragen:

- *Und was wäre / ist dann anders? ... Und was wäre / ist dann anders? ...*
- *Und was wäre / ist dann anders? ... Und was wäre / ist dann anders? ...“*

Genügend langes Fragen revidiert evtl. unmoralische Wünsche. Unterscheidung zwischen:

Wo will jemand wirklich hin? von: Was ist ein Mittel, dorthin zu kommen?

Auch Suizid ist immer nur ein Mittel, nie ein Ziel!

Auch Macht ist nur ein Mittel für etwas, nicht ein Ziel!

Zielrichtung ausmachen. Dann:

- *Wie wahrscheinlich ist es, dieses Ziel zu erreichen? ... (wenn es unwahrscheinlich ist) ... Vielleicht ist es gut, wir verbringen unsere Zeit dann mit etwas Realistischerem! ... Wollen Sie nicht vielleicht dann ein anders Ziel wählen?*

Beispiel der Klientin, die von einem Alkoholiker belästigt wird (und gewisse Kontakte zur Unterwelt hat): „Ich hole mir einen Killer!“ Der Wertung enthalten! Weiter fragen:

- *Was ist dann anders?*

Klientin ist dankbar, dass sie nicht verurteilt wird. Gleichzeitig auch Beziehungstest.

Beispiel: Rauchen aufgeben.

- *Was ist dann stattdessen da?*

Dieses kann ganz viel Verschiedenes sein! Nicht suggerieren, sondern erfragen!

Und das Erfragte sollte attraktiv sein.

Beispiel: Zeitlich ausgedehnte, weite Ziele, z.B. einen Partner finden.

„Woran könnten Sie merken, dass es wahrscheinlicher wird, dass Sie jemanden finden?“

Ziele konkret und spezifisch erfragen, auch realistisch.

Lange genug **schweigen** können – diese Fähigkeit bedeutet:

- Ich gebe keine Antwort vor
- Ich stelle mich auch nicht über den Klienten

Es sollte ein zustimmendes und ernsthaftes Schweigen sein, das Beziehungsqualität hat!

Eigene Einwände in der Form von Fragen einbringen:

- *Vielleicht ist es sehr unwahrscheinlich, vielleicht auch nicht, angenommen, es passiert ... (eigener Einwand) ... wie werden Sie damit umgehen?*

Oder noch indirekter:

- *Ich frage mich, wie Sie damit umgehen werden?*

Die Sozialverträglichkeit von individuellen Zielen regelt sich normalerweise von alleine durch die Kontextfragen.

In Entscheidungssituationen:

- *Woran merken Sie, dass Sie sich entscheiden können?*
- *Was können Sie dazu beitragen, dass Sie mehr in die Lage kommen, sich entscheiden zu können?*
- *Woran merken Sie, dass das, was Sie tun, genug ist?*

Positive Gerüchtebildung:

Z.B. Gespräche führen mit einzelnen Konfliktpartnern und dabei erfragen:

- *Was macht der andere gut?*
- *Was kann er?*
- *Was gelingt ihm?*

Was ich dann positiv vom anderen gehört habe, erzähle ich weiter.

Lösungsfokussiertes Zuhören

- Fragen wahrnehmen als Befürchtungen
- Probleme wahrnehmen als Rätsel
- Im Zuhören Lösungen erkennen und identifizieren
- Im Zuhören Ausnahmen vom Problem erkennen und identifizieren
- Im Zuhören Ressourcen erkennen und identifizieren
- Wahrnehmen, was gut läuft, was funktioniert
- Wertschätzen, was jemand kann
- Überraschung über kompetentes Verhalten zeigen
- Anerkennen, was gelungen ist
- Alles ernst nehmen, was gesagt wird!
- Nicht werten!
- Wahrgenommene Befürchtungen akzeptieren

Eröffnung von Folgesitzungen

- *Was hat sich seit unserem letzten Zusammensein verbessert?*
- *Was hat sich verändert?*
- *Was hat in der Zwischenzeit funktioniert?*
- *Was ist gut gelaufen?*
- *Was ist seit dem letzten Treffen gelungen?*

Experimente

Aufgaben immer in experimenteller Form geben:

- *Beobachten Sie, ob es einen Unterschied macht.*
- *Überprüfen Sie, was dann anders ist.*
- *Woran merken Sie, dass Sie einen Schritt weiter sind?*
- *Woran merken Sie, dass Sie den Fortschritt stabilisieren konnten?*
- *Was ist dann anders?*

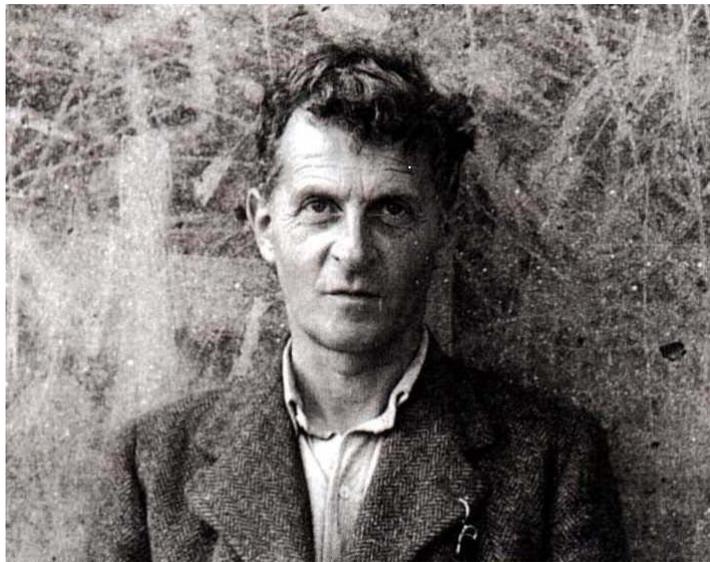
Mit kleinsten Unterschieden anfangen. Dort gibt es am ehesten Erfolge.
Das Leben des Klienten wird dadurch ressourcenreicher.
Auf diese Weise gewinnt er auch Ressourcen für anderes.

DIE WUNDERFRAGE

Die Lösung des Problems des Lebens merkt man am Verschwinden dieses Problems. (Ist nicht dies der Grund, warum Menschen, denen der Sinn des Lebens nach langen Zweifeln klar wurde, warum diese dann nicht sagen konnten, worin dieser Sinn bestand?)

Ludwig Wittgenstein, 1889-1951

Tractatus logico-philosophicus 6, 521

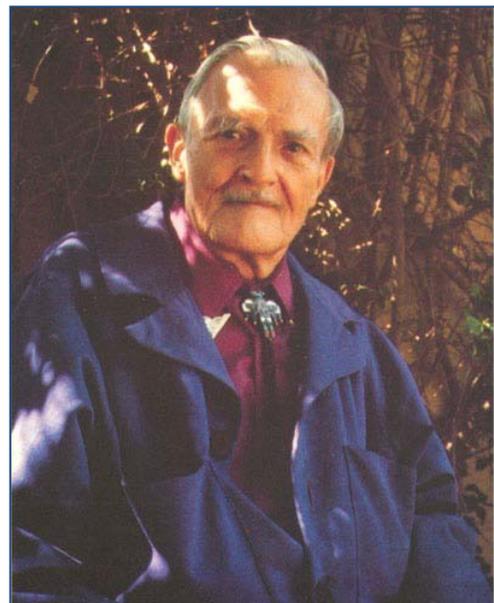


*Der Mensch kennt die Lösung seines Problems.
Er weiß nur nicht, dass er sie kennt.*

*Wenn ich Ihnen viele Jahre des Irrtums ersparen könnte,
dann würde ich Ihnen gerne sagen, dass jeder einzelne
Mensch auf der Welt jede einzelne Sache auf der Welt
unterschiedlich sieht.*

Milton H. Erickson, 1901-1980

Begründer der modernen Hypnotherapie



Der Prozess

Eigentlich keine Frage, sondern ein Prozess, nämlich der Prozess, schon jetzt die Lösung beziehungsweise Elemente der Lösung zu erleben: die partielle Verwirklichung eines zukünftigen Ereignisses in der Gegenwart.

Charakteristika des Wunders

- Hypnotische Induktion eines Lösungszustands
- Kreativer Akt
- Aktiviert eine Universalressource
- Wechsel vom Problem- in den Lösungszustand
- Rahmensetzung für Folgegespräche

- plötzlich
- überraschend
- alles ist möglich
- wir schließen weniger aus
- der Weg dorthin wird ausgeblendet
- partielle Verwirklichung eines zukünftigen Ereignisses in der Gegenwart

Definition

Gemeinsame Suche von Berater und Klient
nach Anzeichen in der realen Welt des Klienten,
die darauf hindeuten, dass die Probleme verschwunden sind.

Text

*Ich möchte Ihnen eine ungewöhnliche, eine merkwürdige und auch schwierige Frage stellen ...
Es braucht etwas Fantasie, um sie zu beantworten ... (Pause ... Warten auf Signal des Klienten) ...
mal angenommen ... oder ...
stellen Sie sich vor, es ist der Fall, dass ... (lange Pause)
nach einiger Zeit gehen Sie nach Hause usw. usw. ... (lange Pause)
Sie gehen schlafen (lange Pause)
und in der Nacht geschieht etwas sehr Überraschendes ... sehr Merkwürdiges ... (Pause)
alle Probleme, die Sie hierher in die Beratung geführt haben, sind weg, einfach weg ...
kein Thema mehr ... und das wäre ja (fast) ein Wunder, nicht wahr? ...
wenn es so schnell geschähe ... (lange Pause) ...
aber das alles geschieht, während Sie schlafen, deswegen wissen Sie nicht, dass es geschehen ist: ...
(Pause) ...*

- *Und wenn Sie nun morgen früh aufwachen: Woran könnten Sie erkennen, dass dieses Wunder eingetreten ist?*
- *Was wäre am nächsten Morgen, wenn Sie aufwachen, anders?*
- *Woran würden Sie es merken, dass das Wunder passiert ist?*
- *Wer außer Ihnen würde es auch noch merken?*
- *Woran würde er/sie es bei Ihnen merken?*
- *Würden sie dem zustimmen, was sich geändert hat?*

Die Antwort des Klienten „*Ich weiß nicht!*“ ist eine gute, aber unvollständige Antwort. Auf „*Das kann ich nicht beantworten!*“ ... lässt sich erwidern: „*Was vermuten Sie?*“

Warten auf weitere Antworten Wenn der Begleiter nicht redet, ist es der Klient, der redet.

Das Warten fühlt sich häufig länger an, als es tatsächlich ist.

Wenn der Klient etwas sagt, dann so viele Details erfragen wie möglich:

- *Wann, wo, wie, mit wem, was genau?*
- *Wie merkt Ihr bester Freund, ohne dass Sie ihm etwas vom Wunder verraten, dass das Wunder passiert ist?*
- *Wie Ihr Partner, Ihr Hund, Ihre Kinder, Ihre Eltern, Kollegen, Nachbarn ... usw.?*
- *Wie reagieren andere darauf?*
- *Würden sie dem zustimmen, was sich geändert hat?*

Soziale Verstärkung hineinbringen. Damit wird eine mögliche Verhaltensänderung deutlich.

Wunderfrage nicht ausweiten auf alles und jedes! Nur auf das Problem beziehen.

Es ist also gewissermaßen immer ein kleines Wunder.

- *Angenommen, Sie könnten es: was würden Sie dann tun?*

Bei unrealistischen Antworten auf die Wunderfrage:

- *Angenommen - es ist vielleicht sehr unwahrscheinlich – aber einmal angenommen, das Problemthema taucht noch einmal auf, bei Ihnen ist aber das Wunder geschehen: wie gehen Sie dann damit um?*

Essentials

- Pausen
- Schwierige Frage
- Einbettung in den Alltag
- Langeweile nutzen
- Warten
- „*Was noch?*“
- Konjunktiv oder Indikativ?

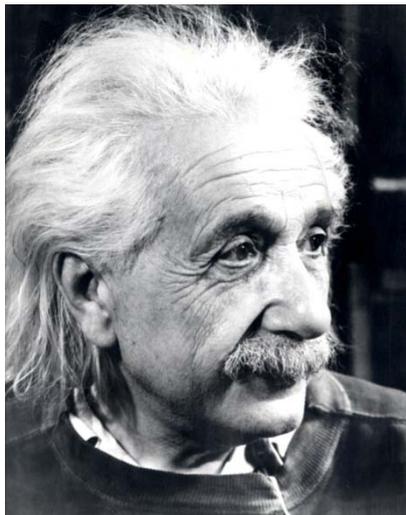
Warum Wunder?

- Etwas Unvorstellbares
- Geschenkcharakter
- Auch Unvernünftiges kann genannt werden: So werden einschränkende Glaubenssätze umgangen
- Antworten sind kostbar
- Gefühle von Dankbarkeit und Staunen

Die Haltung

Klienten haben das Recht und die Fähigkeit, sinnhaft und konkret zu beschreiben, was sie in ihrem Leben gerne hätten.

- Der Berater traut ihnen die Fähigkeit zu
- Ernstes Interesse an allen Antworten
- Nicht-Wissen und Neugier
- Disziplin und Selbstbeherrschung
- Erst die Antworten des Klienten zeigen, ob die Wunderfrage gestellt wurde



Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.

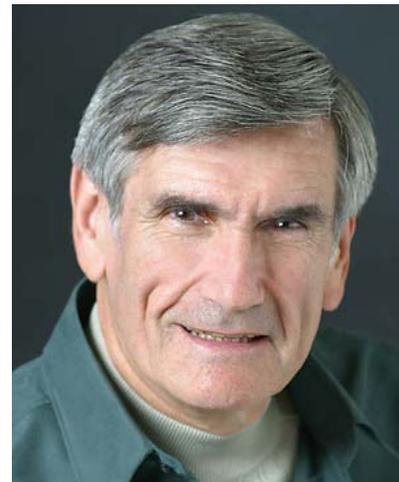
Albert Einstein (1879-1955)

Begründer der physikalischen Relativitätstheorie

In dem Moment, wo man Menschen dazu bringen kann, darüber zu reden, was sie möchten, anstatt darüber, was mit der anderen Person nicht stimmt, sieht man sofort eine Möglichkeit für den Beginn einer Lösung.

Marshall B. Rosenberg, *1934

Begründer der Gewaltfreien Kommunikation



Alles Erleben ist das Ergebnis von Fokussierung der Aufmerksamkeit.

Gunther Schmidt, *1945

Begründer der Hypnosystemischen Therapie

Peter Kaimer, Lösungsfokussierte Therapie

(in: Psychotherapie Forum Vol. 7, No. 1, 1999, S. 8-20)

Wenn Sie, liebe Leserin, eine lösungsfokussierte Therapie beobachten würden, dann fiel Ihnen wahrscheinlich zuerst die freundliche, aber ungemein hartnäckige Art zu fragen auf. Fragen, die auf Ressourcen zielen, auf Bewältigungen, auf Schritte, die in die erwünschte Richtung gemacht wurden. Beginnen die Klienten dann, solche Erfahrungen und Bereiche zu schildern, reagieren die Therapeutinnen auf diese manchmal mit Äußerungen der Anerkennung - jedoch eher nonverbal als verbal (beides kann als direkte Anerkennung oder direktes Kompliment beschrieben werden). Viel häufiger führen aber die genauen Nachfragen hinsichtlich eigener Stärken, guter Ideen, Selbstmotivation etwas zu ändern etc. dazu, dass Klienten anfangen, sich selbst zu complimentieren, eigene Fähigkeiten oder erste Schritte konkreter wahrzunehmen. Hier handelt es sich um indirekte Komplimente.

Beispiel: Auf die Schilderung einer Klientin bezüglich der Bewältigung einer schwierigen Begegnung in der letzten Woche, reagiert die Therapeutin nicht mit Lob und Anerkennung, sondern mit Nachfragen bezüglich der aktivierten Ressourcen, so dass das Besondere dieser Sache betont und die Aufmerksamkeit der Klientin erhöht wird. Dies führt nahezu zwangsläufig dazu, dass die Klientin die Schilderung eigener Kompetenzen und Ressourcen ausweitet. Auffallen würde Ihnen wahrscheinlich auch die konzentrierte Haltung der Neugier und des Interesses auf Seiten der Therapeuten diesen Prozessen gegenüber, die mit Änderungen und Wandel zu tun haben.

Vielleicht würde Ihnen auch auffallen, dass die Therapeutin Schilderungen von Klagen oder Beschwerden durch die Klienten anerkennend und respektvoll Raum gibt, diese jedoch weder herausfordert noch forciert. Sie knüpft schlichtweg nicht daran an, es sei denn Klientinnen betonen, dass die Notwendigkeit zu klagen, Teil ihrer Lösung sein werde. Daraus resultiert dann auch eine gewisse Leichtigkeit, die oft jedoch erst am Ende einer Sitzung auffällt. Alle aktiven Anknüpfungsangebote beziehen sich auf neue Möglichkeitsräume für die KlientInnen. Dabei werden ganz offensichtlich Schilderungen von Handlungen - also Möglichkeitsräume, die sich beobachtbar manifestieren - favorisiert. Auch müsste Ihnen fast zwangsläufig die Genauigkeit auffallen mit der gefragt wird, so dass im Idealfall ein lebhaftes Bild konkreter Zukunft vor Ihren Augen entstehen müsste.

Drittens könnte Ihnen auffallen, dass nie versucht wird, Klientinnen etwas vorzuschreiben - im Sinne: „aber da müssen sie doch“ oder „da gibt es jetzt die Strategie“ etc. Klienten werden in ihrer Sicht sehr, sehr ernst genommen. Es wird nie eine Aussage angezweifelt, es sei denn verschiedene Aussagen oder nonverbale Botschaften widersprechen sich. Und auch dann ist es weniger Zweifel, der angemeldet wird, sondern eher eine Haltung der Neugierde, des Wunsches nach Erklärung für diesen (scheinbaren) Widerspruch, der gezeigt wird.

LÖSUNGSFOKUSSIERTE ARBEIT MIT GRUPPEN

Groß- und Kleingruppen

Zu Beginn **Plattform** herstellen. Alles mitteilen, was mir vorher mitgeteilt wurde.
Gibt es noch etwas, was ich zusätzlich wissen sollte?

Lösungsfokussierung als **Experiment** einführen.
Einführung von **neuen Kommunikationsregeln**:
Bitte testen Sie, ob Ihnen das hilfreich ist!

Im Plenum die Wunderfrage stellen und alle Antworten einsammeln.

Meinungen sortieren:

Wie viele Meinungen gibt es denn hier zu diesem Thema?

Oder im Plenum die Wunderfrage stellen und nach den Antworten auf die Wunderfrage sortieren.

Unterschiedliche Gruppen haben unterschiedliche Arten von Befürchtungen.

Befürchtungen erfragen bzw. Lösungen für Befürchtungen.

Wie könnten Sie die Befürchtungen der anderen Partei entkräften?

Alles ernst nehmen, was gesagt wird!

Großgruppen in kleinere Arbeitsgruppen aufteilen. Mögliche Arbeitsaufträge in Kleingruppen:

1. Jede Gruppe wählt einen Moderator und evtl. einen Protokollanten.
2. Dann wählt die Gruppe ein spezifisches Thema.
3. Woran merken Sie, dass Sie mit diesem Thema vorangekommen sind?
4. Wann (in der Vergangenheit) haben Sie das schon einmal erlebt / geschafft?
Was war damals anders? Was war damals hilfreich?
5. Welche gefundenen Unterschiede könnten auch jetzt hilfreich sein?
Wie könnten sie genutzt werden?
6. Woran merken Sie, dass Sie auftretende Schwierigkeiten überwunden haben?

Die Gesprächsergebnisse werden auf einem Flipchart protokolliert und im Plenum vorgetragen.

Lösungen können manchmal viel einfacher sein, als Probleme vermuten lassen. Dies ist die Widerlegung von **Ashby's Law**:

Ashby's Gesetz besagt, dass man ein System nur mit einem System unter Kontrolle bringen kann, dessen Komplexität mindestens so groß ist wie das zu steuernde System. Anders ausgedrückt: Nur Varietät kann Varietät lenken. Ein komplexes System, so die Behauptung, kann nur durch ein mindestens ebenso komplexes System koordiniert bzw. gesteuert werden.

Lösungsorientiertes Stimmungsbarometer

Satir, Virginia (2000): Das Satir-Modell. Familientherapie und ihre Erweiterung. Paderborn: Junfermann. S. 331-338

Das Stimmungsbarometer (engl. „*temperature reading*“ nach der amerikanischen Familientherapeutin **Virginia Satir**) entstand aus der Notwendigkeit, potentiell schwierige Situationen in Gruppen zu klären und zu entgiften. Wenn diese Methode angewandt wird, dann schafft dies einen sicheren und Vertrauen weckenden Kontext für direkte Kommunikation, für Anerkennung und Wertschätzung und einen freien Fluss von Information. Das Verfahren eignet sich besonders für den Beginn von Gruppengesprächen im beruflichen wie im familiären Kontext. Zu Anfang kann es länger als eine halbe Stunde dauern, weil die Beteiligten nach einer besseren Zusammenarbeit suchen. Danach verkürzt es sich in der Regel. Am Anfang ist es gut, wenn eine Person die Übung leitet. Wenn der Prozess dann allen vertraut ist, können alle Beteiligten abwechselnd die Leitung oder Begleitung übernehmen.

Das Verfahren besteht darin, nacheinander Beiträge zu fünf Themen einzuladen:

1. **Anerkennung und Freudiges**
2. **Sorgen und Rätsel**
3. **Lösungsmöglichkeiten für Beschwerden**
4. **Neue Informationen**
5. **Hoffnungen und Wünsche**



1) Anerkennung und Freudiges

Menschen tun häufig Dinge füreinander, aber aus irgendwelchen Gründen sprechen wir wenig darüber. Zu Beginn des Gesprächs wird eingeladen, das auszusprechen, was wir als positiv empfinden. Eine Person kann einer anderen direkt mitteilen, was sie als positiv erlebt hat.

Am besten ist es, wenn Verallgemeinerungen vermieden und in Form einer Ich-Aussage Konkretes benannt wird. Statt: „*Ich mag die Art, wie Du kochst!*“ ist es spezifischer zu sagen: „*Das Abendessen, das Du gestern gekocht hast, hat mir gut geschmeckt. Besonders hat mir die Art gefallen, wie Du das Gericht mit dem Huhn zubereitet hast.*“

Anerkennung bereitet den Boden für Kooperation. Aber auch freudige Nachrichten, die mit der Gruppe nicht direkt zu tun haben, sind willkommen. Dadurch wird das Vertrauen und die Vertraulichkeit zwischen den Beteiligten gestärkt und es wird möglich, mit Sorgen und Problemen auf eine produktivere Weise umzugehen.

Die einzelnen Gruppenmitglieder können nacheinander sprechen oder sie können einfach in zwangloser Reihe sagen, was sie sagen möchten. Es müssen keineswegs immer alle sprechen, noch muss jedem Anerkennung gezollt werden. Wichtiger ist es, dass der Austausch in einer natürlichen und zwanglosen Atmosphäre stattfindet.

2) Sorgen und Rätsel

Wenn Menschen nicht ihre Besorgtheit artikulieren können, fördert dies die Entstehung von Gerüchten und Vermutungen. Indem nun an zweiter Stelle Sorgen ausgesprochen werden, können Gerüchte richtig gestellt und Unsicherheiten aufgeklärt werden.

Besonders hilfreich ist es, Sorgen und Befürchtungen nicht als Problem, sondern als Rätsel anzugehen. Dies schafft eine nicht-bedrohliche Atmosphäre für die Kommunikation. Damit die Beteiligten sich bei dem wohl fühlen können, was jedes Gruppenmitglied tut, ist es hilfreich, wenn sie zu dem, was ihnen rätselhaft erscheint, Fragen stellen können, die keine verkappten Anklagen enthalten. Solche Fragen können mit *Was?*, *Wie?*, *Wer?*, *Wann?*, *Wo?* und *Mit wem?* anfangen, manchmal sogar mit *Warum?* Durch solche Fragen und die Antworten darauf lässt sich vieles klären, ohne jemandem Schuld zuzuweisen oder Vorwürfe zu machen.

3) Lösungsmöglichkeiten für Beschwerden

An dritter Stelle werden Beschwerden oder Probleme besprochen, aber in einer besonderen Weise: Jeder, der ein Problem benennen will, bietet gleichzeitig auch Lösungsmöglichkeiten an. Derjenige, der etwas als Problem wahrnimmt, weiß ja oft auch am besten über solche Lösungsmöglichkeiten Bescheid. Optimal ist ferner, wenn derjenige, der eine Beschwerde vorbringt, auch gleichzeitig einen eigenen Teil-Beitrag zur Lösung anbietet.

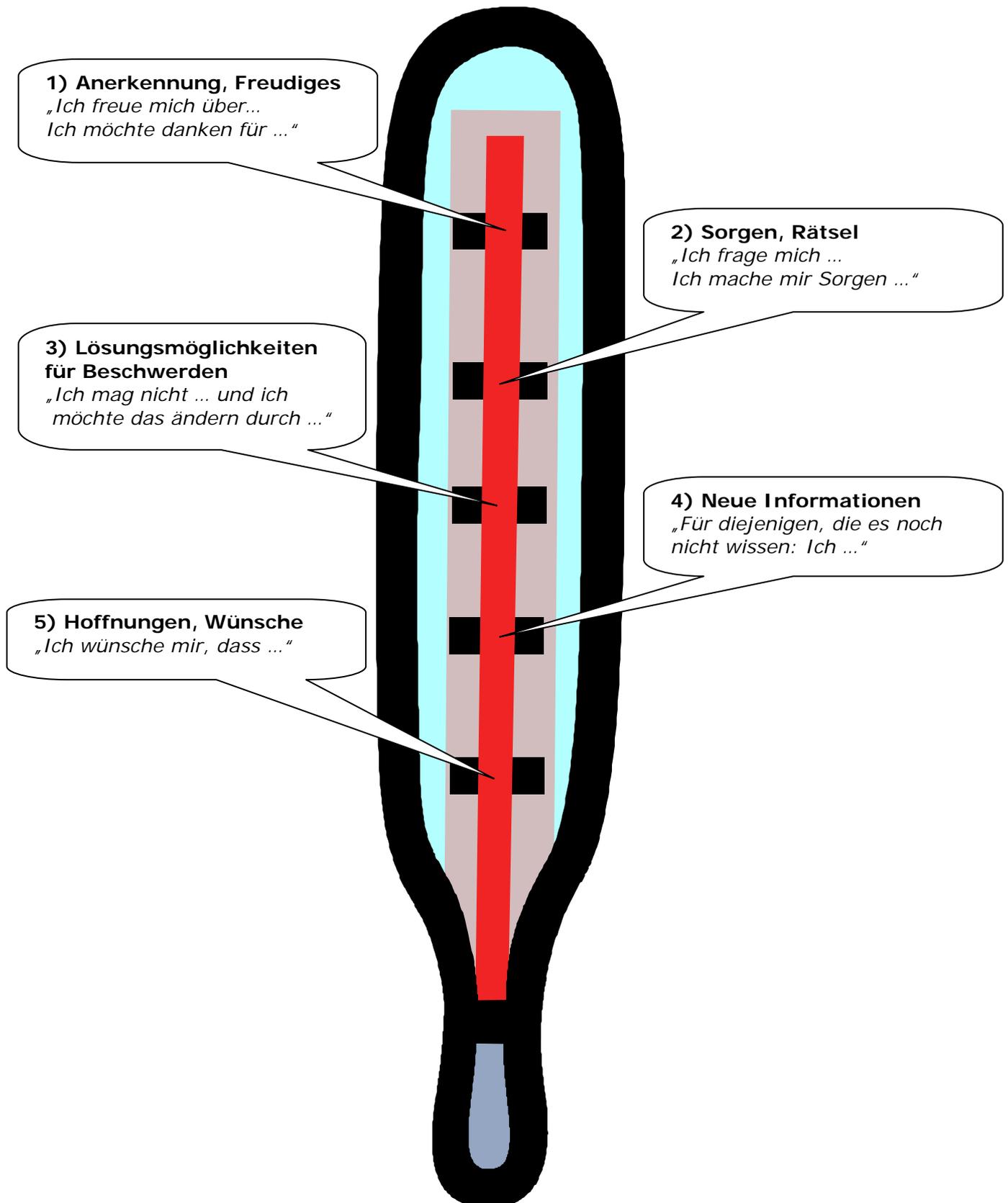
4) Neue Informationen

Das Mitteilen neuer Informationen kommt als Nächstes. Wir nehmen manchmal an, dass das, was wir selbst über Veranstaltungen, Verabredungen oder eigene Vorlieben wissen, alle anderen ebenfalls wissen, ohne dass wir auch nur ein Wort zu sagen bräuchten. Solche Annahmen können den freien Informationsfluss erheblich stören.

Beim Stimmungsbarometer sind auch persönlichere Informationen willkommen: kürzlich getroffene Entscheidungen, neue Errungenschaften, neuartige Aktivitäten. Informationen dieser Art mitzuteilen, ist ein wichtiger Aspekt beim Aufbau eines Teams. Dadurch wird sichergestellt, dass alle auf dem gleichen Informationsstand sind und von der gleichen Verständnisgrundlage aus miteinander kooperieren können. Niemand fühlt sich ausgeschlossen oder übergangen. Wer gehört wird, fühlt sich in seinem Wert gesehen und als Teil des Teams anerkannt.

5) Hoffnungen und Wünsche

Mit dem fünften Thema verlagert sich der Blickpunkt in die unmittelbare Zukunft. Die Beteiligten fangen an, ihre Hoffnungen und Wünsche auszusprechen. Eine Hoffnung, die verschwiegen wird, hat kaum die Chance, in Erfüllung zu gehen. Eine deutlich ausgesprochene Hoffnung hingegen aktiviert die Suche nach Ressourcen und spricht andere an, die an unseren Wünschen interessiert sind und uns helfen können, sie zu realisieren. Natürlich kann niemand garantieren, dass wir das bekommen, was wir uns wünschen. Doch wenn wir Hoffnungen formulieren, können wir und andere auf direktere Weise Energien aktivieren, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass solche Hoffnungen in Erfüllung gehen.



VERHALTEN VON KLIENTEN

	Besuchen	Klagen	Ko-Beraten	Kunden-Verhalten
Kennzeichen	Kein eigenes Anliegen	Lösung muss von anderen kommen	Weiß, wie die Beratung „richtig“ geht	Anliegen selbst erreichbar
Problem	Haben kein eigenes Problem. Haben aus eigener Sicht höchstens das Problem, dass ihnen jemand Probleme zuschreibt.	Das Problem wird als fremdgemacht erlebt. Opferposition. Meist sehr leidvoll erlebte Außenfaktoren, z.B. belastendes Verhalten von PartnerInnen, KollegInnen, des Chefs, der Lebenssituation etc.	Jemand präsentiert sich als Experte dafür, wie die von ihm definierten "Problemmacher" zu behandeln sind, damit sie endlich die gewünschten Lösungen vollziehen.	Immer, wenn sich der Klient als aktiver, selbstverantwortlicher Teil des sog. Problemmusters oder sogar schon als aktiver, selbstgestaltungsfähiger Teil des sog. Lösungsmusters definiert.
Kontext	Werden häufig von anderen geschickt. Gefahr, dass die Beratung zu einem Unterwerfungsritual wird.	Die Gestaltung der Lösung liegt nicht im eigenen Einflussbereich, sondern bei anderen.	Die Gestaltung der Lösung liegt im Einflussbereich des Beraters, wenn er den Ratschlägen des Ko-Beraters folgt.	Die Gestaltung der Lösung liegt im eigenen Einflussbereich.
Ziel	Wie kann ich zufriedenstellend mit den Zuweisern umgehen, ohne dabei meine Würde zu verlieren?	Was wäre ein optimaler Umgang mit den Außenproblemen?	Wie können Lösungsversuche dieses Mal effektiver werden?	Wie können Lösungsmuster im Problemkontext aufgespürt und etabliert werden?
Interventionen	Auftragsakquise Produktinformationen geben	Unerwünschte, meist sehr leidvoll erlebte Außenfaktoren werden als Restriktion definiert. „Zweitbesten Auftrag“ erarbeiten. Konzentration auf den Spielraum, der zur Eigengestaltung bleibt.	Nutzung der Angebote als Know-how mit viel Information über zieldienliche Lösungsversuche. Auch das Ko-Berater-Verhalten kann als Lösungsversuch verstanden werden, der darauf geprüft wird, ob er zieldienlich ist.	Was können die Klienten selbst als nächste Schritte für eine praktizierte Lösung tun?

GESCHICHTLICHER HINTERGRUND

	Psychoanalyse (19. - 20. Jahrhundert)	Humanist. Psychologie (20. Jahrhundert)	Lösungsorientierung (ab 1980)
Orientierung	vergangenheitsbezogen	gegenwartsbezogen	zukunftsbezogen
Art	defizitorientiert	humanistisch	lösungsorientiert
Haltung	Inhaltliche Kompetenzen beim Therapeuten	Inhaltliche Kompetenzen beim Therapeuten	Kunde ist Fachmann für sein Leben, Berater ist Fachmann für Lösungsprozesse.
Vorgehen	analysierend konfrontierend aufdeckend	informierend konfrontierend unterstützend	unterstützend begleitend wertschätzend
Leitfrage	Was sind die Ursachen des Problems?	Was hält das Problem aufrecht?	Wie (er)finden wir Lösungen?
Grundannahme	Menschliches Verhalten wird in hohem Masse vom Unbewussten bestimmt.	Durch Bewusstwerdung von Schlüsselerlebnissen (Traumata usw.) wird Heilung möglich.	Potentialhypothese: Jeder Mensch hat alle Ressourcen zur Lösung seines Problems.
Dauer	Langzeit: 100 und mehr Sitzungen	10 bis 100 Sitzungen	Kurzzeit: 1 bis 10 Sitzungen