

# Lösungsfokussiertes Arbeiten in Supervision und Coaching

## Ein besonderer Ansatz

In den meisten Beratungsformen ist es üblich, lösungsorientiert zu arbeiten. Beim Ansatz der lösungsorientierten Kurzzeitberatung (nach Steve DeShazer, Insoo Kim Berg u.a.) ist es dabei wichtig, an Zielen und Lösungen zu arbeiten, welche auf den Stärken der beratenen Menschen aufbauen.

Dahinter steht die Überzeugung, dass jede Person mit einem Anliegen, oder trotz eines Problems, Ressourcen und Kompetenzen besitzt, welche für eine Veränderung, einen Fortschritt, das Erreichen eines Ziels hilfreich sind. Wesentlich ist auch, dass eine wirkungsvolle Veränderung am ehesten möglich ist, wenn sie auf selbstgewählten Zielen, Kräften, Kompetenzen aufbaut. Beim diesem systemisch-ressourcenorientierten Ansatz bleibt die beratene Person Expertin für ihr Anliegen und dessen Lösung.

## Ungewohnt

Diese starke Gewichtung auf das Ziel, auf die Lösung und die Arbeit mit den vorhandenen Ressourcen ist das, was diesen „leichten“ und einleuchtenden Ansatz ungewohnt erscheinen lässt.

Natürlich, wir sind uns aus der Schule, im Unternehmen oder der Beratung gewohnt, auf Ziele hin zu arbeiten – meistens sind diese aber vorgegeben oder wir geben sie vor. Dass ich als Berater ganz auf diese Vorgaben verzichten und mich auf das ausrichten soll, was die beratene Person will, das setzt eine Umstellung voraus und verlangt Loslassen, Vertrauen, Zurückhaltung, Bescheidenheit.

Kommt dazu, dass dieses ausschliessliche Arbeiten an Lösungen, Lösungsschritten und vorhandenen Stärken eine Abkehr von tief verwurzelten Vorgehensnormen verlangt: wir müssen auf etwas verzichten, das uns bisher für die Problemlösung als wichtig und richtig erschien: das Problem zu erfassen, zu definieren, zu analysieren und schliesslich zu eliminieren.

Für die Arbeit heisst dies:

### **Lösungsgespräch anstelle von Problemgespräch:**

Das Anliegen, die Frage, das Problem wird ernst genommen, aber wir schauen im Arbeitsgespräch nicht (zu lange, zu stark) auf das Problem.

Nicht das Wegschaffen dieses Problems oder die Analyse der Ursache stehen im Mittelpunkt des Gesprächs. **Das Augenmerk richtet sich auf das, was statt dessen an erwünschtem, positivem Verhalten anwesend sein soll.**

Die Veränderung, die Zeit nach dem ersten Schritt, eine wie immer geartete Lösung steht also im Mittelpunkt. Unter „Lösung“ werden dabei im Prinzip die Konsequenzen verstanden, welche sich aus dem Erreichen der anfänglich –mehr oder minder klar– festgelegten Ziele ergeben. Ein weiterer, besonders wichtiger Teil der Arbeit ist dabei das Bewusstmachen von Ausnahmen: vergessene Erfolge und Strategien werden in Erinnerung gerufen und auf ihre Tauglichkeit für die Verbesserung der jetzigen Situation oder die Lösung der aktuellen Frage zu untersuchen.

Wir bringen das ans Licht, was schon gewirkt hat, und sprechen über Situationen, in denen das Anliegen, die gewünschte neue Verhaltensweise oder einzelne Teile davon schon einmal verwirklicht waren und wir verstärken, was gewirkt hat und was in der Zukunft wirken kann.

## **Haltung**

Ein wichtiger Aspekt dieses Beratungsansatzes ist , dass es sich dabei weniger um eine Technik als um eine Haltung handelt. Die Anerkennung der Wahrnehmung, des Wissens, der Ressourcen und der Selbstbestimmung der beratenen Person ist dabei ein zentrales Element. Es gibt eine Technik der Gesprächsführung, bestimmte Sorten von Fragen gehören „zum Standard“. Diese stehen aber immer im Dienste der abgemachten Ziele. Sie sollen helfen, Verhaltensschritte herauszuarbeiten, welche zur beratenen Person passen und welche von dieser als „für sie möglich“ und für diesem Moment sinnvoll erscheinen.

Das –vermeintliche– Wissen des Beraters, was das „Richtige“ für die beratene Person sei, macht einem grossen Respekt gegenüber der Eigenwertigkeit und dem Glauben an die Handlungsfähigkeit der beratenen Person platz. Der Berater/die Beraterin ist eine Begleiterin, welche durch ihre Haltung und durch ihre Art zu fragen den Anstoss gibt für eine Änderung des Blickwinkels: vom Problem weg, hin zu einer Vorstellung von der Zeit, wo eine Lösung oder mindestens eine Verbesserung erreicht ist.

## **Grenzen und Fragen**

Auch mit lösungsorientierter Arbeit lassen sich nicht alle Schwierigkeiten, welche in einer Beratung angegangen werden sollen –vollständig– auf-lösen, verändern, aus der Welt schaffen. Für gewisse Probleme gibt es Lösungen, andere Schwierigkeiten beruhen auf Einschränkungen (s. Brügger Pfeilmodell), welche nicht weg zu schaffen sind (z.B.: Geschlecht, Alter, Behinderungen usw. und bis zu einem erheblichen Grade auch sozio-kulturelle Vorgaben wie z.B.: die Epoche in der oder das Land in dem wir leben .) Die „Lösung“ kann dann im besten Falle in einem hilfreicherem weniger belastenden Umgang mit dieser Situation oder zumindest im besseren Ertragen derselben bestehen – was im Sinne einer Wechselwirkung zusätzliche und erhebliche Veränderungen / Verbesserungen herbeiführen kann.

Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, ob ein Coaching, eine Supervision immer zu einem Ziel, einer Lösung führen muss oder ob es nicht genügt, wenn jemand sich einfach mal aussprechen kann?

Unter bestimmten Umständen, zum Beispiel wenn diese Person keine andere Möglichkeit für eine Aussprache hat, könnte dies durchaus bejaht werden. Höchstens: genügt dieser Wunsch auch, um eine Finanzierung der Supervision, eines Coachings zu rechtfertigen?

Aber im Prinzip greift die Frage, ob es genüge oder ob es gerechtfertigt sei, sich „einfach mal auszusprechen“, zu kurz. Die Frage müsste heißen: „Welches Bedürfnis soll erfüllt werden?“ Und: „Ist dieses ‚Sich Aussprechen‘ das geeignete Mittel zum Stillen dieses Bedürfnisses, zum Erreichen dieses Ziels?“

Denn selbst jemand, der sich „nur aussprechen“ will, hat meistens ein Ziel, das erreicht, ein Bedürfnis, das gestillt werden soll.

Dieser Mensch möchte „einmal gehört“ werden, sich „einmal alles von der Leber reden“, alles „rauslassen“, sich „den Kummer von der Seele reden“ und wie die Wendungen und Metaphern alle heißen. Und wenn man hinter diese Bedürfnisse schaut, steckt da ein Ziel dahinter: „sich wieder wohler fühlen“, „ernst genommen werden“, seine Aufgaben wieder „besser erfüllen können“, „es wieder besser aushalten“ usw. usf.

Vielleicht ist das Ziel winzig, versteckt, unbewusst –aber es muss erfüllt sein, wenn die Supervision, die Beratungssitzung als erfolgreich oder zumindest befriedigend empfunden werden soll!

Die Aufgabe des Beraters ist nun nicht, jemandem ein Ziel aufzudrängen oder jemand zu einem „Müssen“ zu bringen sondern die beratene Person beim Klären dieses eigenen Ziels und bei der Planung von Lösungsschritten zu unterstützen.

Im Zusammenhang mit dieser Art zu arbeiten hat mich ein Zitat beeindruckt:

*Wenn ich mich darauf konzentriere, was heute gut ist, habe ich einen guten Tag, und wenn ich mich darauf konzentriere, was schlecht ist, habe ich einen schlechten Tag. Wenn ich mich auf ein Problem konzentriere, wächst das Problem. Wenn ich mich auf die Antwort konzentriere, wächst die Antwort.*

*Das grosse Buch*

Aus „Lösungen (er)finden“ von Peter Jong und Insoo Kim Berg