

Forum Coaching

Lösungsorientierung und ihre Werkzeuge

Was meint lösungsorientiert?

Lösungsorientierte Beratung lässt sich als ein feedbackgesteuerter Prozess des Suchens und (Er-) Findens von Lösungen und Ergebnissen definieren. Der Coach aktiviert mit ihrem/seinem Instrumentarium die Kompetenzen und Ressourcen bei der Klientin/dem Klienten.

Der Focus der Beratung wird auf die Erörterung von möglichen Lösungen und die Stärkung der Kompetenzen der Klientin/des Klienten gelegt.

Systemisch-lösungsorientierte Arbeit richtet den Blick also weniger auf Defizite als vielmehr auf die Ressourcen, Kompetenzen und Fertigkeiten der Klientel.

Normalerweise konzentrieren wir uns während Veränderungsprozessen auf Probleme. Dies führt zu einer riesigen Zeitverschwendung.

*„Problem talk creates problems, solution talk creates solutions.“
Steve de Shazer*

Im Coaching geht es darum, das Positive, das schon vorhanden ist zu erkennen und zu fördern.

„Wie wäre es, wenn alles optimal laufen würde?“

„Was wäre anders?“

„Waran würde ich / würden es andere, erkennen?“

Hier geht es darum, das Ziel zu erkennen und zu definieren. Die Anziehungskraft vom Ziel wird zunehmen und dadurch die Motivation, das Ziel zu erreichen.

Als Coach arbeite ich nicht an der Lösung der äusseren Realitäten, sondern ich werde an der Wahrnehmung dieser Realität des Klienten arbeiten.

Die Strategie, die der Struktur der lösungsorientierten Gesprächsführung von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg (BegründerIn des sogenannten lösungsorientierten Therapieansatzes) zugrunde liegt, ist folgende:

Finde heraus

Was will der Klient? (Dynamik, Ziel)
Was kann der Klient tun? (Ressourcen)
Was ist der nächste Schritt? (Handeln)

Werkzeuge

Eine Sprache der Veränderung

Über Probleme zu sprechen bringt Menschen meist in eine defensive Haltung. Wenn wir dagegen über Lösungen sprechen, reden wir allgemein über Handlungen oder Ereignisse in der Zukunft und darüber, wer wann was tun wird.

Das Wort „und“ ist magisch, das Wort „aber“ führt zum Argumentieren und das Wort „warum“ zur Rechtfertigung!

*Achte auf deine Gedanken, denn sie werden deine Worte.
Achte auf deine Worte, denn sie werden deine Handlungen.
Achte auf deine Handlungen, denn sie werden deine Gewohnheiten.
Achte auf deine Gewohnheiten, denn sie werden dein Charakter.
Achte auf deinen Charakter, denn er wird dein Schicksal.
Aus dem Talmud*

Themenkreise

Die lösungsorientierte Gesprächsführung bietet eine Form und Themenkreise von Fragen an, die hilfreich sind für die Konstruktion von Lösungen und dessen Fragen in unterschiedlicher Reihenfolge eingesetzt werden können.

<p>Einstiegsfragen Konstruierung von Rahmen und Ziel Mit Studierenden darüber reden, was er/sie will. Die eigene Befindlichkeit erkennen und ernst nehmen</p>	<p>„Was müsste für dich an diesem Gespräch geschehen, dass du am Ende sagen kannst, es hat sich gelohnt?“ „Was möchtest du zur Sprache bringen und was erhoffst du dir davon?“</p>
<p>ins Gespräch kommen Unerwünschtes Verhalten ansprechen mit der Frage nach den guten Gründen</p>	<p>„Du musst gute Gründe haben, dass du so häufig ... , kannst du mir etwas davon erzählen?“ „Ich beobachte Du wirst gute Gründe haben, dass das so abläuft?“</p>
<p>Wunderfrage</p>	<p>„Stell dir vor, du gehst heute Abend zu Bett und während du schläfst, geschieht ein Wunder. Das Problem ist gelöst. Weil du aber geschlafen hast, weißt du nicht, dass dieses Wunder geschehen ist, aber du merkst es irgendwann. Woran würdest du nach dem Erwachen zuerst merken, dass dieses Wunder geschehen ist?“</p>
<p>Skalafrage Entwicklung und Veränderung in Gang setzen mit der Skalafrage den Zustand der Zufriedenheit beschreiben</p>	<p>„Stell dir eine Skala von 0-10 vor. Wenn 10 dafür steht, wie es wäre, wenn das Problem vollständig gelöst ist und 0 für das Gegenteil, wo befindest du dich jetzt auf dieser Skala?“</p>
<p>Würdigung des bereits Erreichten Entwicklung in kleinen Schritten sichtbar machen</p>	<p>„Woran erkennst du, dass du auf 4 bist?“ „Wie hast du das bereits geschafft, dass du auf 4 bist?“</p>
<p>Fragen nach den Ausnahmen Das Problem besprechen, indem wir nach Ausnahmen und Unterschieden suchen</p>	<p>„Wann war das Problem das letzte Mal weniger belastend?“ „Ist es manchmal irgendwie anders, so dass das Problem weniger oder überhaupt nicht auftritt?“</p>
<p>Überlebensfragen Fragen nach dem Gelingen, wie die/der Studierende schwierige Situationen meistert.</p>	<p>„Ich sehe, du bist in einer ganz schwierigen Situation. Wie hast du das bisher ausgehalten? Wie hast du das bisher geschafft? Was gibt dir Hoffnung, dass dieses Gespräch nützlich sein könnte?“</p>
<p>Beziehungsfragen Verhalten über Beziehungsfragen reflektieren</p>	<p>„Was würde deine Kollegin/dein Kollege sagen, wie du auf der Skala von 2 nach 3 kommen könntest?“ „Woran werden deine Schülerinnen/Schüler erkennen, dass das Wunder geschehen ist?“ „Was kann ich beobachten, wenn du auf 8 bist?“</p>
<p>Die Unterbrechung</p>	<p>Bevor dem Gesprächspartner/ Gesprächspartnerin eine Rückmeldung gegeben wird, wird eine kurze Pause gemacht mit dem Zweck, sich das Gehört nochmals durch den Kopf gehen zu lassen. Dies ist auch ein Zeichen von Wertschätzung. Der Gesprächspartner/ die Gesprächspartnerin wird in eine Erwartungshaltung versetzt.</p>

<p>Eine Anerkennung Über das Umdeuten die Schattenseiten ansprechen und bearbeiten</p>	<p>Für den Gesprächspartner/ die Gesprächspartnerin wird ein Feedback erarbeitet, die folgende Teile beinhaltet: Dabei wird die Situation, wie sie beschrieben wurde grundsätzlich als seine/ihre Wirklichkeit akzeptiert und gewürdigt. Durch das Hinweisen auf bereits Geleistetes und das Aufzeigen von potenziellen Möglichkeiten entsteht eine positive Haltung dem Gesprächspartner/ der Gesprächspartnerin gegenüber.</p>
<p>Eine Anregung Visionen entwickeln Ziele erkennen</p>	<p>Einen Tipp geben oder ein Experiment vorschlagen, wie im Gespräch schon konstruierte Gedanken/Lösungen umgesetzt werden können.</p>
<p>Ziele setzen Anziehungskraft und Motivation fördern</p>	<p>Nach den SMART - Kriterien Spezifisch Messbar Aktionsorientiert Realistisch Terminiert</p>