

Informationsdossier

Lösungsorientierter Ansatz

Zum Einstieg ein Kurzfilm:
Das lösungsorientierte Gespräch (2.25)



<https://www.youtube.com/watch?v=RaLvpBN6GAo>

Der Lösungsorientierte Ansatz ist eine Form der Gesprächsführung mit Menschen, bei der der Fokus nicht auf dem Problem, sondern auf möglichen Lösungen liegt. Er basiert auf dem Standpunkt, dass es hilfreicher ist, sich auf Wünsche, Ziele, Ressourcen und Ausnahmen vom Problem zu konzentrieren anstatt auf Probleme und deren Entstehung.

Ursprünglich stammt der Lösungsorientierte Ansatz aus dem Beratungs- und Therapiebereich. Mittlerweile ist er auch in der Sozialen Arbeit sehr verbreitet.

Lösungsorientierte Haltung

Die Fähigkeit, eine lösungsorientierte Haltung gegenüber anderen Menschen einzunehmen, ist entscheidend für die Anwendung des Lösungsorientierten Ansatzes.

Eine lösungsorientierte Haltung bedeutet unter anderem:

- Positives Menschenbild (siehe Anhang)
- Wertschätzende Haltung dem Menschen gegenüber
- Nicht-Wissen (eigene Vorstellungen über die Situation und die beste Lösung beiseite lassen)
- Fragen stellen statt Aussagen machen (sich für die Sichtweise des Gegenübers interessieren)
- Ressourcen und Fähigkeiten erkennen (auf das fokussieren, was dem Gegenüber gelingt)

Annahmen

Dem Lösungsorientierten Ansatz liegen Annahmen zu Grunde. Diese bilden die Ausgangslage für die Arbeit mit den KlientInnen.

- Probleme sind Herausforderungen. Jeder Mensch versucht auf seine ganz persönliche Art, diese Herausforderungen zu bewältigen. Das Verhalten einer Person macht aus Sicht dieser Person Sinn.
- Alle Menschen haben Ressourcen, um ihr Leben zu gestalten. Der Klient ist der Experte für das eigene Leben.
- Nichts ist immer gleich. Ausnahmen können erste Schritte hin zu einer Lösung sein.
- Menschen beeinflussen sich gegenseitig. Sie kooperieren eher in einem Umfeld, das ihre Stärken und Fähigkeiten anerkennt.
- Es ist hilfreich, sich an dem zu orientieren, was in der Gegenwart gelingt. Davon lassen sich nächste Schritte für die Zukunft ableiten.
- Mit etwas aufzuhören ist die schwierigste Form der Veränderung. Etwas Neues zu beginnen, ist viel leichter und macht mehr Spass.

Ausgewählte Fragen für die Lösungsorientierte Gesprächsführung

Einstiegsfragen:

- Was wäre für dich ein gutes Resultat dieses Gesprächs?
- Wann hätte sich dieses Gespräch für dich gelohnt?

Fragen zur neuen Wirklichkeit:

- Woran würdest du merken, dass du dein Ziel erreicht hast?
- Woran würden es andere merken?

Fragen nach Ausnahmen:

- Wann tritt die Schwierigkeit nicht auf?
- Wann tritt die Schwierigkeit weniger stark auf?
- Was ist dann anders?

Skalenfragen:

- Stell dir eine Skala von 1 bis 10 vor. 1 ist der denkbar schlechteste Zustand. 10 bedeutet, dass das Problem gelöst ist. Wo auf der Skala befindest du dich jetzt?
- Wie kommt es, dass du schon auf (z.B.) 4 bist? Was klappt bereits?
- Was müsste anders sein, um auf der Skala einen Punkt nach oben zu kommen?

Bewältigungsfragen:

- Wie hast du es bisher mit diesem Problem ausgehalten?
- Was hat dir dabei geholfen?
- Wie hast du es geschafft, dass das Problem nicht noch schlimmer geworden ist?

Perspektivische Fragen:

- Was würde Person X sagen, wenn ich sie fragen würde, was für dich im Moment am hilfreichsten ist?
- Was würde Person Y sagen, welche Fortschritte du bereits gemacht hast?
- Wenn du dich so verhältst, wie reagiert dann Person Z?

Weitere Fragen:

- Verführerische Fragen: Wie wäre es für dich, wenn du...?
- 'Nimm an'-Fragen: Nimm an, du hättest ... getan und alle würden dich dafür loben. Wie wäre das für dich?
- Fragen zu 'Nicht mehr'-Aussagen: Du wirst nicht mehr rauchen? Was wirst du stattdessen tun?
- Statt 'Warum'-Fragen: Wie kommt es, dass du beschlossen hast, ...? Du musst gute Gründe dafür haben. Welche Gründe haben dich dazu bewogen?
- 'W'-Fragen: Wie wirst du das genau machen? Womit fängst du an? Was tust du als erstes? Wo wirst du das machen? Wann wirst du das machen?

All diese Fragen dienen dazu, gemeinsam mit dem Klienten die Situation zu erkunden.

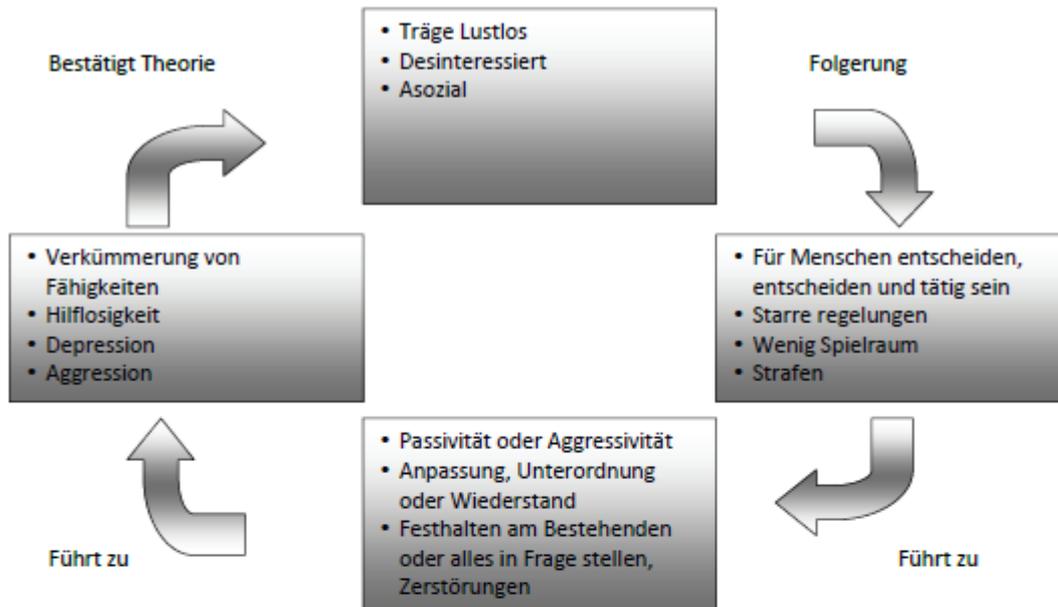
Dabei werden

- die Perspektive auf die Situation erweitert
- Ausnahmen vom Problem erkannt
- bestehende Strategien identifiziert
- der erstrebenswerte Zustand definiert
- Lösungsstrategien und entsprechende nächste Handlungsschritte entwickelt

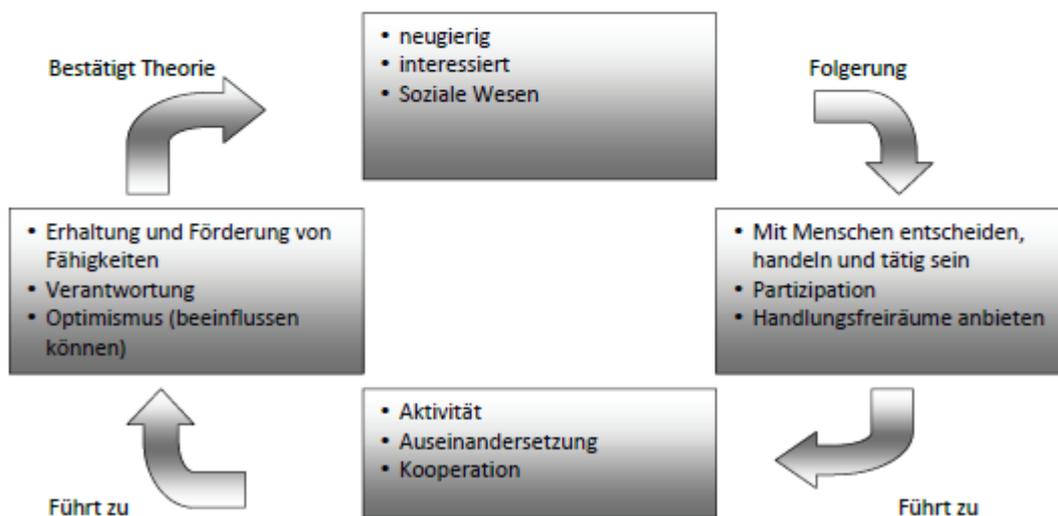
Und zum Schluss das Wichtigste: Die Lösungsstrategien und Ideen für nächste Handlungsschritte kommen von der Klientin, nicht von der Betreuungsperson. Die Klientin ist Expertin für ihr Leben und kann somit besser beurteilen, welche Handlungsschritte für sie passend sind und welche sie bereit ist umzusetzen.

Menschenbild

Negativ: „Menschen sind von Natur aus“



Positiv: „Menschen „sind von Natur aus“



(Baeschlin, Marianne und Kaspar (2007). S. 12. Im lösungsorientierten Umgang mit sich selbst. Winterthur. ZLB)

Vertiefungslektüre und Quellentexte:

Einfach, aber nicht leicht – Leitfaden für lösungsorientiertes Arbeiten in sozialpädagogischen Institutionen

Marianne und Kaspar Bäschlin, Selbstverlag ZLB Winterthur (2006)

Lösungsorientierte Beratung

Günter G. Bamberger, Beltz (2015)

Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie

Insoo Kim Berg u. Peter de Jong, Verlag Modernes Lernen (2008)