



Basisdokumentation Baeschlin

Grundlagen der lösungsorientierten
Gesprächsführung



Basisdokumentation: Grundlagen der lösungsorientierten Gesprächsführung

1. Das Milwaukee-Modell

Steve de Shazer und Insoo Kim Berg

Steve de Shazer und seine Frau Insoo Kim Berg, die Begründer des lösungsorientierten Modells, sind ganz pragmatisch über die Beobachtung ihrer Klienten zu diesem neuen Denken gekommen. Im von ihnen 1978 gegründeten Brief Family Therapy Center (BFTC) (Kurzzeit-Familien-Therapie-Zentrum) in Milwaukee, Wisconsin (USA), führten die beiden mit einem Team tausende von Therapiesprachen, die sie mittels Video genauestens analysierten. Bald schon merkten sie, dass ihre Beobachtungen über das Verhalten ihrer Klienten den Theorien, die sie an der Universität gelernt hatten, nicht entsprachen: Jeder Klient konstruiert sich seine eigene Wirklichkeit und lebt nach den Schlüssen, die er daraus zieht. Erst Jahre später entwickelten sie, inspiriert und angeregt durch die Gruppe des MRI von Palo Alto (Bateson, Fisch, Watzlawick, Weakland u.a.) und von Milton Erickson, das lösungsorientierte Therapiemodell. Dabei liessen sie sich stark von ihren Klienten leiten. Das Modell lehrt uns, wie Lösungen entstehen, die vom Klienten selbst entwickelt werden und nicht von den beratenden Menschen.

Später demonstrierten und lehrten sie ihr Modell auf der ganzen Welt. Steve de Shazer ist am 11. September 2005 gestorben, Insoo Kim Berg am 11. Januar 2007. Es war ihnen ein Anliegen, dass lösungsorientiertes Denken und Handeln in der Therapie, in der Pädagogik, der Sozialarbeit, der Medizin und der Wirtschaft immer mehr Anwendung findet.

2. Die Annahmen

Das lösungsorientierte Denken und sein Menschenbild sind aus dem Konstruktivismus heraus entstanden. Die Konstruktivistinnen sind zu der Überzeugung gekommen, dass es keine absolute Wahrheit gibt, sondern dass jeder Mensch seine eigene Wahrheit hat und dass jeder seine eigene Wirklichkeit konstruiert. Durch unser Denken, durch unsere Sprache und durch unser Handeln konstruieren wir die Welt. Das Menschenbild, dem wir unser lösungsorientiertes Denken zu Grunde legen, formulieren wir in Annahmen. Es sind



Ansichten, die wir für unsere Arbeit als hilfreich erachten und immer wieder überdenken. Wir gehen aber nicht vom Anspruch aus, dass sie für alle Menschen Gültigkeit haben und darum haben wir den Ausdruck „*Annahmen*“ und nicht etwa „*Wahrheiten*“ gewählt.

Im Laufe der Jahre haben wir uns immer wieder mit den Annahmen auseinandergesetzt und sie auch in der Formulierung leicht verändert. Es ist uns klar geworden, dass alle Annahmen auf einer Grundannahme basieren, die auch unserem Menschenbild entspricht. Wir haben sie folgendermassen formuliert:

Grundannahme:

Kein Mensch handelt aus Bosheit destruktiv. Jeder macht von sich aus gesehen das Bestmögliche, er handelt so, weil er im Moment nicht anders handeln kann, weil ihm nichts Besseres einfällt. Jedes Verhalten ist immer ein Lösungsversuch, manchmal mit negativen Auswirkungen.

Diese Annahme ist für die Arbeit mit Menschen von grosser Wichtigkeit. Wir gehen davon aus, dass unsere Kinder und Jugendliche immer das Beste machen wollen, sie wollen lernen, sie wollen keinen Unfug treiben, aber manchmal kommt ihnen nichts besseres in den Sinn. Daraus leiten sich die folgenden Annahmen ab:

Die sieben lösungsorientierten Annahmen

I. Probleme sind Herausforderungen, die jeder Mensch auf seine persönliche Art zu bewältigen sucht.

Kommentar: Wir reden sehr viel über Probleme. Es lohnt sich darüber nachzudenken, was wir mit diesem Wort meinen. Früher hat man ein Problem als eine Störung betrachtet, die eliminiert werden muss. Kinder wurden in Heime platziert mit dem Auftrag an die Fachleute, das Kind zu heilen. Wie wenn wir ein Auto in eine Werkstatt geben zur Reparatur. Steve de Shazer sagt: „*Das Problem ist wie ein Billett, es öffnet einem die Türen und viele Wege stehen offen.*“ Dies sind momentan mögliche Lösungen. Wir haben den Begriff Herausforderung gewählt, weil wir beobachtet haben, wie hart unsere Klienten arbeiten müssen, um ihre alten Verhaltensweisen neu anzupassen, so dass sie in Richtung ihrer Ziele vorankommen.

II. Wir gehen davon aus, dass alle Menschen ihrem Leben einen positiven Sinn geben wollen und dass die nötigen Ressourcen dazu vorhanden sind. In eigener Sache sind wir alle kundig und kompetent.

Kommentar: Ressourcen werden heute sehr oft dem Begriff Defizit gegenübergestellt. Früher haben wir defizitorientiert gearbeitet, heute ressourcenorientiert. Lösungsorientiertes Denken geht aber davon aus, dass es ein Defizit gar nicht gibt. Es gibt nur Ressourcen in individueller Ausprägung. Wenn wir von Defizit sprechen, glauben wir, dass etwas fehlt, dass irgendwo ein Loch besteht, das allenfalls vom Helfer aufgefüllt werden könnte. Dies ist kein hilfreiches Denken. In Bezug auf ein definiertes Ziel kann allenfalls ein Mangel an Ressourcen sichtbar werden, in diesem Fall gilt es, das Ziel an die bestehenden Ressourcen anzupassen. Und dafür ist in erster Linie der Klient kundig und kompetent.



III. Es ist hilfreich und nützlich, dem Gegenüber sorgfältig zuzuhören und ernst zu nehmen, was er/sie sagt.

Kommentar: Wenn wir bereits im voraus wissen, was der andere sagt, können wir nicht zuhören. Dies passiert oft in der Beziehung zwischen Pädagogen und Kindern z.B. wenn sich die Pädagogin für die Ansichten des Kindes gar nicht interessiert oder in einer langen Partnerschaft, wenn man sich schon sehr gut kennt und im voraus zu wissen glaubt, was der andere erzählen wird. Auch für Eltern ist es nicht leicht, ihren Kinder zuzuhören, weil sie meinen, die Antwort des Kindes bereits zu kennen. Diese Art von Dialog frustriert die Partner und macht die Menschen unglücklich. Interessiertes, neugieriges Zuhören schafft neue Einsichten und ermuntert die Partner, neue Wege zu entdecken.

IV. Wenn du dich am Gelingen und an den nächsten kleinen Schritten orientierst, findest du eher einen Weg.

Kommentar: Mit diesem Satz überschreiten wir die Tradition des abendländischen Lernens, die vorwiegend darin bestand, dem Lernenden zu zeigen, was er noch nicht konnte bzw. wo seine Fehler lagen. Die Bereitschaft, den mühsamen Weg des Lernens auf sich zu nehmen, steht und fällt mit unserem Glauben ans Gelingen. Es ist hilfreicher einem Kind zu zeigen, was es alles schon gelernt hat, als was es noch nicht kann. Mit Kleinkindern tun wir das ganz automatisch. Wenn ein Kind radfahren lernt, rechnen wir ihm nicht vor, wieviele Male es umgefallen ist, sondern wir ermuntern es, wieder aufzustehen und die gleiche Kurve nochmals zu fahren, die es bereits einmal gekonnt hat. Steve de Shazer sagt: „*Beim Radfahrenlernen ist das Aufstehen wichtiger als das Umfallen.*“ Die Aufgabe der Pädagoginnen besteht darin, mit den Kindern immer wieder Situationen zu gestalten, in denen sie sich als kompetent und erfolgreich erleben, was ihnen Schritt für Schritt eine immer positivere Sicht von sich selbst und ihrer Zukunft ermöglicht.

V. Nichts ist immer gleich, Ausnahmen deuten auf Lösungen hin.

Kommentar: Dieser alte Gedanke, den schon Heraklit formulierte: „*Du kannst nie zweimal in den gleichen Fluss steigen,*“ deutet darauf hin, dass alles in Bewegung ist, auch wenn wir es nicht wahrnehmen. Bemerkungen wie: „*Nie räumst du deine Unterhosen auf, sie liegen immer in deinem Zimmer am Boden*“ sind nicht nur unwahr, sondern entmutigen das Kind. Im Lehrer-Schüler-Verhältnis sind diese Bemerkungen sehr häufig. „*Du kommst immer zu spät*“ oder „*Hast du auch schon einmal eine Rechnung richtig an die Tafel geschrieben?*“ Die Auswirkungen auf die positive Selbstwahrnehmung sind katastrophal: „*Ja, ja, ich bin ein Versager*“ sind die Gedanken des Kindes. Eine aufbauende Bemerkung, die das Problem nicht verschleierte, hingegen, bringt eine Öffnung und Hoffnung mit sich: „*Heute gelingt es dir offensichtlich nicht, diese Aufgaben zu lösen, ich erinnere mich aber, dass du ähnliche Aufgaben am letzten Montag richtig gelöst hast. Das passiert jedem von uns.*“ Man hat immer wieder eine neue Chance. Was heute ist, kann sich morgen schon geändert haben.



VI. Menschen beeinflussen sich gegenseitig. Sie kooperieren und entwickeln sich eher und leichter in einem Umfeld, das ihre Stärken und Fähigkeiten unterstützt.

Kommentar: Was wir über unsere Kinder denken und sagen, beeinflusst sie darin, wie sie sich selber wahrnehmen. Wenn ein Vater in Gegenwart seiner Tochter immer wieder sagt: „*Karin ist unsportlich, es wird noch lange dauern bis sie Fahrradfahren lernt*“, wird das Kind sich als unsportlich erleben, und seine Bereitschaft vom Dreirad auf das Zweirad umzusteigen wird sinken. Ein Teil der Selbsteinschätzung entsteht beim Kind über die Kommentare seiner Umwelt. Wenn wir Heinz sagen, er sei ein Dieb, verstärken wir sein Diebsein und stören seine Entwicklung zum ehrlichen Mann, was wir ja sicher nicht beabsichtigen. Mit unserem Denken und unserer Sprache konstruieren wir Wirklichkeiten. Es lohnt sich, die Worte so zu wählen, dass sie die erhofften Veränderungen fördern.

VII. Jede Reaktion ist eine Form von Kooperation, Widerstand auch.

Kommentar: Steve de Shazer hat einmal die Welt der Therapeuten provoziert, als er in einem Artikel schrieb: „*Widerstand gibt es nicht, er ist wie eine Seifenblase, nämlich leer.*“ Wenn ein Partner mir widerspricht und seine Mitarbeit verweigert, bedeutet das nicht, dass er nicht will, es bedeutet viel eher, dass er so nicht kann. In unserer Sonderschulpraxis haben wir oft erlebt, dass ein Schüler Widerstand machte und das Lernen verweigerte. In dem Mass, wie es uns gelang seinen Widerstand nicht mehr als eine gegen uns gerichtete Aggressivität zu interpretieren, sondern als Form der Kooperation, konnten wir ihn fragen: „*Wie müsste denn die Schule aussehen, damit sie für dich Sinn macht?*“ So begann er selbst darüber nachzudenken und versuchte, uns eine Antwort zu geben. Dies war der Beginn einer fruchtbareren Zusammenarbeit. Widerstand als gegen uns persönlich gerichtete Aktivität zu sehen, ist kein hilfreiches Konzept.

3. Suche nach den Ressourcen

Die ressourcenorientierte Arbeit ist in aller Leute Mund. Was tun wir, wenn wir ressourcenorientiert arbeiten, wo liegt der Unterschied zu unseren bisherigen Strategien?

Der Begriff wird in diesem Modell mit dem amerikanischen Psychiater Milton Erickson (1901–1980) in Verbindung gebracht, der selbst an Kinderlähmung erkrankt, erkannt hat, dass schwierige Herausforderungen für ein Leben zu einer Ressource werden können. Er hat den provozierenden Satz: „*Das Problem ist die Ressource*“ geprägt und diesen Satz in seinen Therapien angewendet. Was soll dieser Satz bedeuten? Ein vitaler, dynamischer Junge, der in der Welt eine Rolle spielen und sich durchsetzen will, kann manchmal ganz schön aggressiv sein und sich damit bei seinen Mitmenschen sehr unbeliebt machen. Seine Aggressivität kann für ihn und seine Umwelt zu einem Problem werden, aber es ist zugleich seine Ressource, die ihm hilft, sein Leben auf seine ganz persönliche Art zu leben. Wenn die Sozialpädagogen nun versuchen, ihm diese Aggressivität auszutreiben, wird sie nicht nur verstärkt, sondern wir sagen dem Jungen auch: „*Du bist nicht in Ordnung, so wie du bist!*“ Wenn wir hingegen seine Stärke und sein Durchsetzungsvermögen respek-



tieren und würdigen als eine wichtige menschliche Eigenschaft, wird er leichter erkennen, dass er diese Stärke in einer andern Form leben kann. In der lösungsorientierten Praxis erachten wir es als hilfreich, im Problem die Ressource zu suchen und zu würdigen. Zu diesem Zweck wurde die Technik des Reframings oder Umdeutens erdacht. Sie hilft uns, im Verhalten unseres Partners die Ressourcen zu entdecken und für Rückmeldungen zu verwenden.

Umdeuten (Reframing)

Rita ist unordentlich, sie hat immer eine Sauordnung im Zimmer. Solche Gedanken haben wir häufig und sie gehen uns als Bemerkung sehr leicht über die Lippen. Leider sind sie in keiner Weise hilfreich, wenn es darum geht, dass Rita ihr Zimmer aufräumen soll. Es wäre hilfreicher Rita ein Kompliment zu machen, dass sie in ihrer Unordnung immer noch ihre Schulbücher findet: „*Du musst ein richtiger Sherlock Holmes sein, dass dir das gelingt.*“ Dieses Vorgehen erscheint uns manchmal als geradezu widersinnig. Haben wir nicht erfahren, dass die Befehle: „*Räum endlich dein Zimmer auf!*“ meist mit dem Zusatz: „*sonst...*“ Rita eher davon abhalten, das Gewünschte zu tun und viel Unfriede und Druck in unser Zusammenleben bringen? Umdeuten kann man jederzeit im Alltag üben, wenn einem irgend ein Verhalten bei sich oder bei einem Partner stört. Hier einige Beispiele:

Beschwerde: Mein Sohn ist faul. Umdeutung: Er handelt überlegt, er kann seine Kräfte einteilen und überfordert sich nicht. Er bringt Aufwand und Ertrag in ein angemessenes Verhältnis.

Beschwerde: Meine Freundin ist gehemmt. Umdeutung: Sie hat sich im Griff, sie überlegt, bevor sie handelt, sie respektiert ihr Gegenüber, wie das eindrücklich im Lied „Hemmige“ von Mani Matter zum Ausdruck kommt.

Wir muntern sie auf, mit den folgenden Adjektiven das Umdeuten zu üben: *Empfindlich, leichtsinnig, neidisch, wehleidig, labil, frech, aggressiv, aufdringlich, scheinheilig, stur, aufsässig, misstrauisch, jähzornig, verschwenderisch, geizig, kleinlich, gemein, chaotisch, verträumt, eigenbrötlerisch, langsam, pessimistisch, überheblich, unstet, gleichgültig, lügnerisch, respektlos, vorwitzig, trotzig, laut, widerspenstig, hinterlistig, feige, nervös, überschwänglich, streitsüchtig.*

Umdeutungen sind auch für uns selbst und in der Partnerschaft eine grosse Hilfe. Indem wir die Ressource im Verhalten des Gegenübers sehen, stört uns das unangepasste Verhalten weniger, wir regen uns weniger auf und sind geduldiger mit ihm. Wir können diese Umdeutungen dem Kind in Form von kleinen Komplimenten im Alltag aussprechen: „*Du bist heute nicht vom 5 m Brett gesprungen, sondern vom Springturm wieder hinuntergestiegen. Es zeigt mir, dass du dich selber einschätzen und frei entscheiden kannst, wann es Zeit ist, den Sprung zu wagen.*“ Damit sagen wir dem Kind, dass wir es schätzen, auch wenn es Angst hat zu springen, und dass wir es als Experte für sein Leben sehen. In dem Masse, wie es uns gelingt, das „*Fehlverhalten*“ eines Menschen umzudeuten, so dass er sich als in Ordnung erlebt, helfen wir ihm am besten, sein Verhalten dem Kontext anzupassen.



Die Suche nach den Ausnahmen

Weil wir wissen, dass Probleme und Schwierigkeiten nicht immer und in unterschiedlicher Stärke auftreten, fragen wir nach Zeiten, in denen das Problem weniger oder gar nicht auftritt. Damit ermöglichen wir unseren Gesprächspartnern eine neue Sicht einzunehmen. Wenn ihre Nachbarin sich bei ihnen beklagt, sie sei immer so depressiv, sollten sie sie ernst nehmen, denn nur sie weiss, ob sie wirklich depressiv ist oder nicht. Bemerkungen wie: *„Aber sie haben doch keinen Grund depressiv zu sein! Sie haben erfolgreiche Kinder und einen lieben Mann und leben in einem schönen Einfamilienhaus“* sind nicht hilfreich. Die Nachbarin wird nicken und denken: *„Ja, sie hat recht, ich bin schon die letzte Kuh, depressiv zu sein, wenn es mir so gut geht“* und sie wird noch depressiver. Besser wäre es, ihr zu sagen: *„Das muss sehr schwer sein für sie. Hat es letzthin eine Zeit gegeben, in der es ihnen etwas besser ging?“* Nach einigem Überlegen wird sie antworten: *„Doch, vor drei Wochen, als meine Nachbarin krank war und mich gefragt hat, ob ich mit ihrem Hund spazieren gehen würde. Das habe ich dann getan,... stimmt, ich könnte etwas mehr an die frische Luft gehen und etwas Bewegung würde mir sicher auch nicht schaden.“* Die Chancen, dass sie dies tun wird, sind grösser, als wenn wir ihr gesagt hätten: *„Sie müssen mehr an die frische Luft, das wird ihnen gut tun.“*

Wertschätzung

Das Umdeuten und das Erkennen von Ressourcen über die Ausnahmen führt zu einer Atmosphäre der Wertschätzung. Jeder Mensch braucht Anerkennung, er will erkannt werden in seiner ganz besonderen Art. Wertschätzung ist die Voraussetzung für menschliches Zusammenleben, zwischen Individuen und auch zwischen Gemeinschaften. Schrittweise werden wir erkennen, wie schön und wie lohnend es ist, dem Gegenüber ein kleines Kompliment im Alltag zu machen, ein nettes Wort, das in irgend einem Zusammenhang zu ihm und seinem Tun steht, damit er sich als Individuum erkannt weiss.

4. Lösungsorientierte Sprache

Wie das Ganze entstanden ist.

Als Steve de Shazer und Insoo Kim Berg 1978 begonnen haben im von ihnen gegründeten Brief Family Therapy Center in Milwaukee (USA) Beratungen und Therapie anzubieten, liessen sie sich über Jahre von der Frage leiten:

„Was will die Klientin und was hilft ihr?“

Sehr unvoreingenommen haben sie sich selbst beobachtet, was sie taten und was den Klienten nützlich war und haben daraus ihre Schlüsse gezogen, die sehr überraschend und unkonventionell waren und oft im Gegensatz standen zum Denken der bestehenden Therapieschulen. Gewisse Erfahrungen verdichteten sich und daraus entstanden die zum Teil provozierend wirkenden Leitsätze und Annahmen des lösungsorientierten Modells:



- „Man muss das Problem nicht kennen, um eine Lösung zu finden.“
- „Der Klient weiss am besten, was er in der Therapie will und wann sie beendet ist.“
- „Das Wichtigste ist herauszufinden, was der Klient will und ihn in dem zu unterstützen.“
- „Die meisten Therapeuten versuchen zwischen den Zeilen zu lesen, aber dort steht nichts.“
- „Man muss einem Problem nicht auf den Grund gehen, weil die Lösung mit dem Problem nichts zu tun haben muss.“

Alle ihre Beratungsgespräche wurden auf Video aufgenommen und sie haben in minutiöser Kleinarbeit herausgearbeitet, welche Fragen, Strategien und Rückmeldungen den Klienten am meisten halfen, ihre ganz persönlichen Lösungen zu finden.

Die Struktur der lösungsorientierten Gesprächsführung, wie wir sie in der Folge beschreiben, ist die Form, die in Milwaukee entwickelt wurde. Ihr liegt eine Strategie zu Grunde, die Steve de Shazer bei einem seiner Besuche in der Schweiz in seiner Einfachheit wie folgt definiert hat: Finde heraus (und/oder hilf dem Klienten zu erkennen):

Was will der Klient? (Dynamik, Ziel)

Was kann der Klient tun? (Ressourcen)

Was ist der nächste Schritt? (Handeln)

Das Prinzip bleibt das gleiche, aber die Form ändert sich, je nachdem ob wir in der Schule, im Behindertenbereich, mit Kleinkindern oder mit Strafgefangenen arbeiten. Die Überlegungen darüber, wie dieses Prinzip im eigenen Berufsfeld umgesetzt werden kann, ist eine interessante, kreative Herausforderung, die weitgehend dem Leser überlassen bleibt. Es sind Berufsgruppen gebildet worden, die sich über dieses Thema Gedanken machen. (Netzwerk für lösungsorientiertes Arbeiten: www.nla-schweiz.ch)

Lösungsorientierte Gesprächsführung

Die lösungsorientierte Gesprächsführung bietet Fragen an, die hilfreich sind für die Konstruktion von Lösungen. Es ist nicht unsere Meinung, dass die Fragen alle in einer bestimmten Reihenfolge zu verwenden wären. Mit zunehmender Sicherheit und Routine werden sie merken, welche Frage welcher Situation angepasst ist.

Einstiegsfragen

„Was müsste für dich in diesem Gespräch geschehen, dass du am Ende sagen kannst, es hat sich gelohnt? Was möchtest du heute zur Sprache bringen und was erhoffst du dir davon, was wäre dann anders in deinem Leben?“

Mit dieser Frage konstruieren wir den Rahmen und das Ziel. Wir geben dem Gegenüber zu verstehen, dass es auf ihn ankommt, dass wir sein Thema bearbeiten und dass wir davon ausgehen, dass es sich lohnt. Der Gesprächsführer beschränkt sich darauf, über das zu sprechen, was das Gegenüber will.



Wunderfrage

"Stell dir vor, du gehst heute Abend zu Bett und während du schläfst geschieht ein Wunder. Das Problem, das dich heute zu mir gebracht hat, 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?"

"Gäbe es noch andere Anhaltspunkte, an denen du erkennen könntest, dass dieses Wunder geschehen ist? – Wenn ich in dieser Zeit zufällig mit der Videokamera anwesend wäre, was wäre dann anderes auf dem Film zu sehen, als vor dem Wunder? – Woran würde dein Lebenspartner merken, dass das Wunder geschehen ist?"

Die Wunderfrage dient dazu, eine neue Wirklichkeit zu konstruieren. Es entstehen Vorstellungen und Visionen, die oft durch die Last der Probleme nicht mehr sichtbar sind. Im Anschluss an die Wunderfrage stellen wir meist eine Skalafrage:

Skalafrage

"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." Oder in Bezug zum Wunder: "Auf einer Skala von 0–10 steht die 10 für das Wunder und 0 steht für das Gegenteil. Wo stehst du jetzt auf dieser Skala?" – Nehmen wir an, der Gesprächspartner antwortete mit 4.

Würdigung des bereits Erreichten

"Mich überrascht, dass du schon auf 4 bist, wie hast du das geschafft?" (Bewusstmachen des bereits Erreichten) *"Woran erkennst du, dass du auf 4 bist?"* Konkrete Antworten suchen und immer wieder fragen: *"Was noch..."* (durch das Aussprechen von Fähigkeiten werden diese für den Gesprächspartner realer und durch Bewusstmachung verstärkt).

Den Zustand der Zufriedenheit beschreiben

"Da Wunder in unserem Leben ja sehr selten sind, frage ich dich: Wo müsstest du sein auf der Skala, damit du sagen könntest: So ist es ok für mich, so wäre die Situation für mich kein Problem mehr?" – Wir nehmen an, der Gesprächspartner sagt 8.

Entwicklung in kleinen Schritten sichtbar machen

„Auf dem Weg zu diesem Zustand der Zufriedenheit, was wäre dein erster Schritt, was würdest du konkret anders tun, was du bei 4 noch nicht getan hast? Wo auf der Skala befindest du dich, wenn dir dieser Schritt gelungen ist?“ Wenn die Antwort 5 ist, fragen wir: *„Was würde dein Lehrer tun, wenn du auf 5 bist? Woran würde er merken, dass du auf 5 bist?“*



Skalen unabhängig von der Wunderfrage

Skalen können auch für die Bewusstmachung von anderen Zuständen und Entwicklungen gebraucht werden zB. Beziehungen oder Motivation.

"Wie schätzt du auf einer Skala von 0–10 im Moment deine Beziehung zu deiner Mutter / deinem Lehrer usw. ein, wenn das beste, was du dir vorstellen kannst, die 10 bedeutet? – Was denkst du, wie schätzt deine Mutter deine Beziehung zu ihr ein? – Wie erklärst du dir, dass deine Mutter deine Beziehung zu ihr anders einschätzt als du? – Welche guten Seiten kann sie an dir noch nicht wahrnehmen, die du bereits sehen kannst?"

"Ich höre, du willst auf der Skala von 4 nach 5 kommen und hast genaue Vorstellungen, wie du das tun willst. Stelle dir eine andere Skala von 0–10 vor. Wenn 10 bedeutet, ich bin überzeugt und setze alle meine Kräfte ein, um das Ziel zu erreichen und 0 bedeutet, ich möchte schon, aber es wird mir nicht gelingen – wo auf dieser Skala bist du jetzt?"

Skalierungswerte sind subjektiv und nicht diskutierbar. Korrigierende Bemerkungen der Pädagogin: „Du bist sicher nicht auf 4, sondern höchstens auf 3“, sind nicht hilfreich. Auf die Frage des Kindes, wie wir die Situation sehen, können wir allenfalls unsere Beurteilung abgeben im Bewusstsein, dass es sich dabei um eine andere Sicht handelt und nicht um die Wahrheit. Skalen machen Prozesse sichtbar, die Partner können über diese Prozesse sprechen, sich ihre Entwicklung besser vorstellen und konstruieren.

Frage nach den Ausnahmen

"Wann war das Problem das letzte Mal etwas weniger belastend? – Ist es manchmal irgendwie anders, sodass das Problem weniger oder überhaupt nicht auftritt?"

"Was ist dann anders, wenn das Problem nicht vorhanden ist? – Was können andere, was kannst du tun bzw. sehen, wenn das Problem ein bisschen weniger da ist? – Wie genau sind die Dinge dann unterschiedlich? – Was müsste passieren, damit dies öfter passiert? – Was kann deine Umgebung tun, damit diese Dinge öfter passieren?"

Zu jedem Problem gibt es eine Ausnahme, nichts ist immer gleich. Ausnahmen deuten auf Lösungen hin, ja sie sind Lösungen. Die Pädagogin braucht sich nicht den Kopf zu zerbrechen, um einen Lösungsvorschlag zu machen. Es genügt, dem Kind die Ausnahme bewusst zu machen und den Tipp zu geben, mehr von dem zu tun, was es ohnehin schon tut.

Überlebensfragen

"Ich sehe, du bist in einer ganz schwierigen Situation. Wie hast du das bisher ausgehalten? Wie hast du es geschafft hierher zu kommen und mit mir über das Problem zu reden? Was gibt dir die Hoffnung, dass dieses Gespräch nützlich sein könnte?"

In gewissen Lebenssituationen sehen wir nur schwarz, wir können uns kein Wunder vorstellen und sehen keine Ausnahme zum Problem. Die Überlebensfrage hilft, Ressourcen sichtbar zu machen und Stärken zu erkennen. Mit dieser Wortwahl helfen wir dem Klienten einen Silberstreifen am Horizont zu erkennen. Die daraus erwachsene Zuversicht braucht er, um sich andere Schritte in seinem Leben vorzustellen und dadurch möglich zu machen.



Beziehungsfragen

"Was würde deine Mutter sagen, wie du auf der Skala von 2 nach 3 kommen könntest? Woran wird Dein Lehrer erkennen, dass das Wunder geschehen ist? Was kann Dein Vater beobachten, wenn du auf 8 bist?"

Das Ziel dieser Fragen ist, das System, in dem das Kind lebt, miteinzubeziehen. Das kann die Gruppe in der sozialpädagogischen Einrichtung, die Schulkollegen oder die Herkunftsfamilie sein. Mit diesen Fragen können wir mit einer Einzelperson systemisch arbeiten und das Beziehungsnetz stärken, ohne dass immer alle Personen des Systems anwesend sein müssen.

Die Unterbrechung

"Bevor wir dem Gesprächspartner eine Rückmeldung geben, machen wir eine kurze Pause, mit dem Zweck, uns das Gehörte nochmals durch den Kopf gehen zu lassen."

Dies ist auch ein Zeichen der Wertschätzung. Wir erklären, dass wir darüber nachdenken, was uns beeindruckt hat und dass wir eine kleine Aufgabe suchen werden, die den Gesprächspartner unterstützen könnte. Er wird mit diesen Sätzen in eine Erwartungshaltung versetzt, die ihm erlaubt, unserer Rückmeldung besser zuzuhören.

Eine Anerkennung

Für den Gesprächspartner wird ein Feedback erarbeitet. Dabei wird sein Leben, so wie er es beschrieben hat, grundsätzlich als seine Wirklichkeit akzeptiert und gewürdigt. Durch das Hinweisen auf bereits Geleistetes und das Aufzeigen von potentiellen Möglichkeiten entsteht eine Ja-Haltung dem Gesprächspartner und seinem Umfeld gegenüber.

Eine Anregung

Der Sinn der Anregung ist es, der Gesprächspartnerin einen Tipp zu geben oder ein Experiment vorzuschlagen, wie sie in den kommenden Tagen das umsetzen könnte, was sie im Gespräch bereits konstruiert hat. Es ist wichtig nur Experimente zu nennen, bei denen die Wahrscheinlichkeit gross ist, dass sie gelingen können. Oft sind Beobachtungsaufgaben nützlich. *„Beobachten sie, was alles anders ist, wie die anderen sich verhalten, wenn sie auf der Skala bei 7 sind.“* Vereinfacht gesehen gibt es zwei Grundsätze:

1. *Wenn etwas funktioniert, mach mehr davon.*
2. *Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas anderes.*

Weitere Beispiele für eine hilfreiche Sprache

Neben den Gesprächselementen, die wir im letzten Abschnitt beschrieben haben, gibt es Fragen und Sätze, die auch zwischendurch im Alltag ins Gespräch eingeflochten werden können. Die Wahl obliegt der Pädagogin, die mit zunehmender Erfahrung, die richtigen Gelegenheiten finden wird.

- ***Verwende des andern Schlüsselwörter, die auf Ressourcen hinweisen***
- ***Verführerische Fragen: "Wie wäre es für dich, wenn du dein Zimmer total umstellen würdest?"***



- **Wie-Fragen:** *"Wie haben sie das geschafft?"*
- **Wie-kommt-es-Fragen an Stelle von warum:** *"Wie kommt es, dass du immer noch bei der gleichen Lehrstelle arbeitest?"*
- **Nimm-an-Fragen:** *"Nimm an, Dein Lehrer würde dir eine Note 4 ins Zeugnis schreiben, was wäre dann anders?"*
- **Fragen zu Aussagen mit „nicht mehr Zielen“:** *"Was tust du statt dessen?" Bei Negativzielen, wie „ich will keinen Unfug mehr machen am Mittagstisch.“*
- **Frage nach Unterschieden:** *"Was für einen Unterschied würde es machen, wenn dein Mann seine Schuhe selber putzen würde?"*
- *"Wie hast du das gemacht," statt „das hast du aber gut gemacht.“*
- *"Wie war das hilfreich für dich?"*
- *"Du musst gute Gründe dafür haben, dass du das so gemacht hast."*

5. Hilfreiche Fähigkeiten für die Gesprächsführung

Es gibt ein paar Fähigkeiten, die hilfreich sind, um lösungsorientiert arbeiten zu können. Sie klingen ganz einfach, sind aber nicht leicht zu handhaben. Insoo Kim Berg antwortete uns auf unsere Fragen, wie wir das lernen können: *„Practice slowly, steadily, patiently“* (praktiziere langsam, unentwegt, geduldig)

Die Fähigkeit des Nichtwissens

Wenn es uns als Praktiker gelingen soll, die Klientinnen in die Position der Experten ihres Lebens zu bringen, dann müssen wir lernen, wie wir unsere eigenen Vorstellungen und Wertmassstäbe zum Schweigen bringen, um an dieser Stelle diejenigen unserer Klientinnen zu erforschen. Wir müssen lernen, anstelle unserer eigenen Vorstellungen, unser Interesse für die Art, wie die Klientin ihr Leben gestalten will, zu fördern. Dieses ist ein lebenslanger Prozess.

Die Kunst des Zuhörens

Insoo Kim Berg sagte: *„Der Praktiker muss lernen, dem Klienten mit lösungsorientierten Ohren zuzuhören.“* Was heißt das wohl? In den helfenden Berufen wurde dem Zuhören schon immer große Beachtung geschenkt, vor allem im Hinblick auf das Sammeln von Informationen über die Probleme der Klienten. Lösungsorientiertes Zuhören ist in erster Linie motiviert durch die Neugier der Pädagogin, die sich dafür interessiert, was das Kind jetzt schon gut macht und was ihm wichtig ist.

Die Fähigkeit des Schweigens

Im lösungsorientierten Gespräch sind lange Pausen normal, weil die Fragen zur inneren Reflexion anregen. Das braucht Zeit. Fast alle von uns fühlen sich verunsichert, wenn in unseren Gesprächen lange Zeiten des Schweigens entstehen. Es kommen kritische innere Stimmen auf, die uns sagen: *„Offensichtlich bist du nicht hilfreich, sicher hast du die falschen Fragen gestellt, der Klient denkt bestimmt, du weißt nicht, was du tust.“* Um uns nicht mit Schuldgefühlen zurückziehen zu müssen, wählen wir meist den Angriff und stel-



len eine neue Frage, geben Erklärungen für die vorhergehende Frage oder versuchen, uns zu rechtfertigen. Diese Rettungsaktionen erweisen sich meist als sehr störend. Vom Klienten aus sieht das Ganze nämlich anders aus. Unsere Erfahrung lehrt uns, dass der Klient meist nachdenkt und wir ihm diese Zeit unbedingt lassen müssen. Die lösungsorientierten Fragen bewirken einen kreativen Prozess des Suchens, Abwägens und inneren Fragens, der Zeit braucht. Meist sind es die Klienten nicht gewohnt, sich selbst zu befragen und brauchen deshalb unsere mitfühlende Geduld.

Es gilt also das Schweigen des Klienten zu respektieren und selber wachsam zu schweigen. Schweigen auszuhalten ist eine Fähigkeit, die in der westlichen Zivilisation weder geübt noch ernst genommen wird. Forschungen haben ergeben, dass es den meisten Menschen nach 5 Sekunden unwohl ist und sie irgendetwas sagen, damit die Stille nicht ausgehalten werden muss.

Sehr häufig erhalten wir die Antwort: „*Ich weiß nicht.*“ Und dann Schweigen. Falls wir als Berater und Sozialpädagogen nun der Versuchung nachgeben und das Schweigen auffüllen mit unseren Beobachtungen und Vorschlägen, sind wir in alte Gewohnheiten zurückgefallen und waren für die Klienten nicht sehr hilfreich. Wenn wir warten können, 10, 20, 30 Sekunden, werden wir überrascht sein von den kreativen Antworten der Klienten, die nach dem ersten „*ich weiss nicht*“ kommen.

Die Fähigkeit, die Sprache des Klienten zu verwenden

In der Kommunikationslehre wurde schon viel über die Wahl der Sprache geschrieben. Ich erinnere mich an die Gordon-Kurse, wo wir lernten die Worte des Klienten zu wiederholen, um ihm unser Zuhören zu demonstrieren.

Eine Klientin klagt entnervt: „*Mein Leben ist ein großes Durcheinander.*“ Der Berater antwortet: „*Ich sehe, ihr Leben ist ein großes Durcheinander.*“

Dies ist unserer Ansicht nach keine hilfreiche Intervention, weil sie keine Entwicklung einleitet. Im lösungsorientierten Modell verwenden wir auch die Worte des Klienten, aber wir fragen nach Entwicklung, nach Veränderung. Zur Anschauung:

„*Durcheinander? Wie sollte ihr Leben denn aussehen an Stelle eines Durcheinanders?*“ – „*Es sollte mehr Ordnung darin sein.*“ – „*Was wäre anders, wenn mehr Ordnung darin wäre? Woran würden sie es merken, wer in ihrer Umgebung würde dies merken? Gibt es jetzt schon manchmal etwas mehr Ordnung in ihrem Leben, wann war das letzte Mal, an das sie sich erinnern, etc.?*“ Wir gebrauchen vor allem das Schlüsselwort Ordnung, das das Ziel des Klienten beinhaltet. Wenn wir dem folgen, was die Klientin erzählt und wenn wir uns dafür interessieren ohne zu beurteilen, wird dieses aus unserer Körperhaltung und Stimme hervorgehen.

Die Fähigkeit, den Spieß umdrehen zu können

Seitdem wir lösungsorientiert arbeiten, haben wir die Erfahrung gemacht, dass es „unseren“ Jugendlichen und ihren Eltern häufiger gelingt, ihrem Leben eine Wende zu geben in Richtung mehr Selbstbestimmung und Kompetenz. Durch das Verfolgen von wohlformulierten Zielen und das Definieren konkreter Schritte in die gewünschte Richtung, ist es den Klienten Schritt für Schritt gelungen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen.



Wir glauben, dass unsere Klienten mehr arbeiten müssen, als wir, um ihr Ziel zu erreichen. Wir beobachten aber, dass häufig die Pädagogen oder Eltern mehr Verantwortung für die Fortschritte der Klienten übernehmen, als die Betroffenen selbst und auch mit mehr Engagement dafür arbeiten. Dieses wirkt sich kontraproduktiv aus. Die Jugendlichen sind passiv und die Sozialpädagogen ausgebrannt. Unser Ziel ist es, die Jugendlichen so zu motivieren, dass sie sich für sich selbst zu interessieren beginnen und Energie und Zeit für die Erreichung ihrer Ziele investieren.

In der Regel beklagen sich die Eltern oder die Jugendlichen darüber, was ihnen Negatives widerfahren ist und was andere verändern müssten, damit ihr Leben besser verlaufen würde. *„Mein Sohn ist ein fauler Kerl, am Morgen will er nicht aufstehen, am Abend will er fernsehen bis in die Nacht hinein und helfen tut er mir überhaupt nicht.“*

Natürlich hören wir der Mutter zu ohne sie zu kritisieren und zeigen Verständnis für ihre schwierige Situation. Es wird aber unsere Aufgabe sein, das Gefühl von Machtlosigkeit überzuführen in ein Gefühl von Kompetenz. Wir müssen helfen, dass sich ihr Interesse verschiebt, von dem was sie nicht mag an ihrem Sohn, zu dem, was sie anders haben möchte. Mit den folgenden Fragen laden wir die Mutter ein, eine andere Sicht einzunehmen. *„Was gibt Ihnen die Hoffnung anzunehmen, dass das Problem gelöst werden kann? Wenn die Dinge besser gehen, was machen sie anders mit ihrem Sohn? Hat es Zeiten gegeben, in denen die Situation etwas besser war als jetzt?“*

Zusammenfassung und Komplimente

Es ist günstig, während des Gespräches das Wesentliche immer wieder zusammenzufassen und dem Gesprächspartner in einer fragenden Formulierung vorzulegen: *„Ich möchte mich vergewissern, dass ich sie bis dahin richtig verstanden habe: Ich sehe, dass es Ihnen sehr wichtig ist, dass Peter seine schulischen Lücken auffüllen kann. Aus diesem Grund nehmen sie in Kauf, Peter in ein Schulheim zu geben, obschon ihnen das sehr schwer fällt. Ich sehe, dass dies für sie ein Opfer bedeutet. Das können nur Eltern, denen das Wohl ihrer Kinder an erster Stelle steht.“* Dadurch geben wir dem Klienten die Gewissheit, dass er von uns verstanden wird. Es ist zudem eine Gelegenheit, den Klienten und seine Haltung zu würdigen.

Komplimente zu geben, ist eines der wichtigsten Werkzeuge im lösungsorientierten Modell. Aber auch hier sind gewisse Regeln zu beachten. Es geht nicht darum, zum Klienten nett zu sein, um ihn in seiner schwierigen Situation aufzumuntern. Nein, wir wollen ganz konkret das hervorheben, was dem Klienten wichtig ist. Im ursprünglichen Modell wurde das Kompliment nach der Unterbrechung ausgesprochen. Wir haben damit begonnen, auch während des Gesprächs oder im pädagogischen Alltag Komplimente zu machen, die den Schülern helfen sollen, den erfolgreichen Anteil ihres Verhaltens auszubauen.

Ein Schüler stört sich daran, dass er sehr häufig in den Unterricht hineinschwätzt und dadurch stört. Dies wissen wir aus den Einzelgesprächen. Im Alltag sehen wir, dass der Schüler sein Ziel, im Unterricht konzentriert zu arbeiten, oft nicht erreicht. Wenn wir mit ihm vereinbaren, dass der erste Schritt darin besteht, in der ersten Stunde die Stillarbeit zu erledigen und nicht zu schwatzen, dann könnte das Kompliment etwa folgendermassen lauten: *„Es ist dir heute morgen gelungen, 25 Minuten ruhig zu arbeiten und niemanden zu stören. Ich finde, das ist ein gewaltiger Fortschritt.“*

Jedes Kompliment muss an ein Ziel des Kindes gekoppelt werden, losgelöste unpersönliche Floskeln nützen nichts.

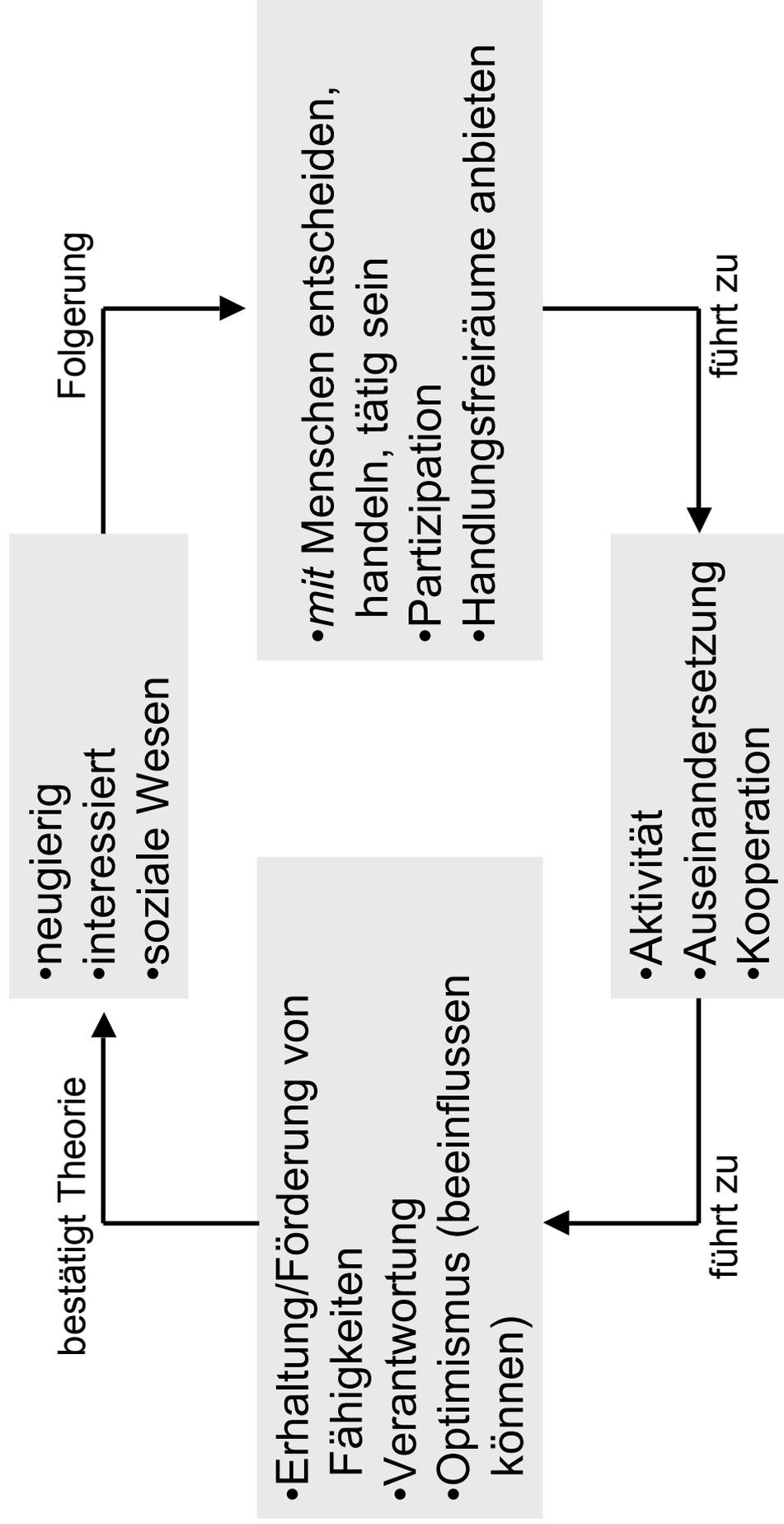


6. Schlussbemerkungen zur Basisdokumentation

"The model is simple but not easy." (Das Modell ist einfach, aber nicht leicht) Diesen Satz von Insoo Kim Berg müssen wir im Ohr behalten, wenn wir uns daran machen, die lösungsorientierte Gesprächsführung zu lernen. In unseren Berufsausbildungen haben wir ein grosses Fachwissen erworben. Wir wurden Experten für die Probleme unserer Klienten und fachlich qualifizierte Arbeit bestand darin, mehr zu wissen als die Betroffenen und gute Ratschläge zu erteilen. Diese Haltung zu verlassen zu Gunsten des Zuhörens und des Ernstnehmens von dem, was der Klient will und denkt, ist nicht leicht. Aber es lohnt sich nicht nur für den Klienten, sondern auch für uns, weil wir gelassener werden, was sich positiv auf unsere Berufsarbeit und unser Privatleben auswirkt. Wir dürfen mit uns selbst gleich viel Geduld haben wie mit unseren Klienten. Denkmuster und Haltungen zu verändern, braucht Zeit und es lohnt sich, die kleinen Schritte in die gewünschte Richtung zu sehen und zu würdigen. Es ist wie in der Fahrschule, wenn man lernt, ein Auto zu steuern; zuerst lernt man die einzelnen Elemente: Gas geben, bremsen, schalten. Mit der Zeit fügt sich das zusammen und alles geschieht natürlich und automatisch. Wir wünschen viel Spass und viel Geduld beim Erlernen des Modells.

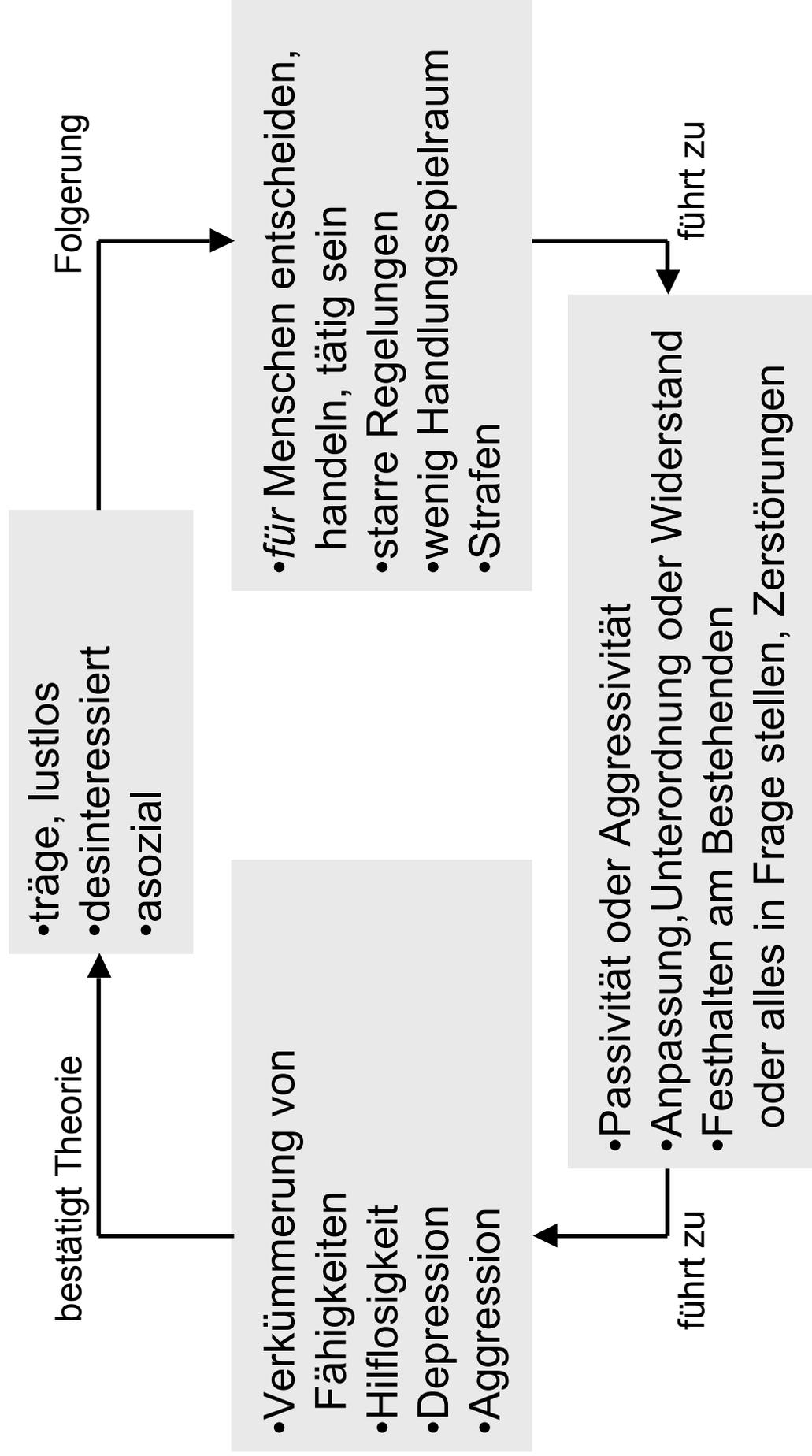
Das positive Menschenbild

Menschen sind „von Natur aus“:



Das negative Menschenbild

Menschen sind „von Natur aus“:





Achte auf deine Gedanken

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.

Talmud

Jede Reaktion ist eine Form von Kooperation. Das Gegenüber reagiert aufgrund seiner Möglichkeiten und Erfahrungen so, wie es ihm zurzeit möglich ist.

Alle Menschen gestalten ihr Leben mit Hilfe ihrer eigenen Ressourcen. Für dessen Prozess sind sie die Köpfer und entwickeln ihre eigenen Lösungen.

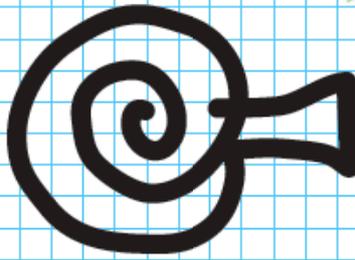
Menschen haben Anspruch auf Würde und Wertschätzung.

Probleme sind Herausforderungen, die zu Chancen werden können. Jeder Mensch bewältigt sie auf seine ganz persönliche Art.

Defizite an sich gibt es nicht, es gibt sie nur in Bezug auf geforderte Ziele.

Zu jedem Problem und zu jeder Schwierigkeit gibt es Ausnahmen, in ihnen liegt die Lösung.

Sich an vorhandenen Fähigkeiten und am Gelingenden zu orientieren, fördert die Zuversicht und die Bereitschaft, sich weiter zu entwickeln.



«Standpunkte, die mich bewegen.»

Annahmen für lösungsorientiertes Arbeiten im Betula.

Provokative, lösungsorientierte Merksätze

- 1. Sprache ist ein Austausch von Missverständnissen.**
- 2. Das Problem ist die Ressource.**
- 3. Kein Mensch handelt aus Bosheit destruktiv. Sein Verhalten ist immer das für ihn im Moment Bestmögliche.**
- 4. Du musst das Problem nicht verstehen, um eine Lösung zu finden.**
- 5. Es kommt nicht darauf an, was der Lehrer sagt, sondern, was der Schüler hört.**
- 6. Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners.**
- 7. Wir sind immer wieder versucht, zwischen den Zeilen zu lesen, aber dort hat es nichts.**
- 8. Was wir bekämpfen, verstärken wir.**
- 9. Hinter jeder Klage, jedem Vorwurf, steht ein Wunsch.**

Entwicklung



Die Schritte	Die Fragen	Die Überlegungen
Die 10 der Skala definieren	Stell dir eine Skala vor von 0 - 10. Die 10 bedeutet das Beste, was du dir bezüglich deines Anliegens vorstellen kannst und 0 bedeutet das Gegenteil.	Wie in allen lösungsorientierten Gesprächen, geht es darum herauszufinden, was der Klient will. Die Skala hat keinen Bewertungscharakter, sie ist subjektiv, gibt Orientierung und macht den Prozess der erwünschten Veränderung sichtbar.
Ist-Zustand erfassen	Wo auf dieser Skala befindest du dich jetzt?	Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Jugendlichen diese Frage gerne beantworten und kaum in Verlegenheit kommen. Als involvierter Pädagoge (Lehrer, Erzieher) sehen wir die Sache oft anders. Der Schüler sagt, er sei in der Rechtschreibung auf 3, wir denken, er sei höchstens auf 2. In dieser Situation verzichten wir darauf, eine Beurteilung abzugeben, gemäss dem lösungsorientierten Grundsatz: Der Klient ist der Experte.
Die Ressourcen sichtbar machen	Wenn die Antwort höher ist als 0: Wenn du zurückschaust auf den Anfang der Skala, als das Problem am Schlimmsten war, wie ist dir gelungen, dass du bereits hier bist auf der Skala? Und was hat dir dabei geholfen? Wenn die Antwort 0 ist oder tiefer: Was hast du getan, um nicht noch tiefer zu sein auf der Skala?	Die Bereitschaft des Menschen an einer Veränderung zu arbeiten, wächst mit dem Gefühl von Kompetenz und Wissen, dass bereits Einiges gelungen ist. Darum sind die Fragen nach dem, was gelungen ist von grosser Bedeutung, um Mut zu machen an dieser Veränderung weiterzuarbeiten. Wir fragen konkret. Eine Antwort wie: „ <i>Ich habe mir mehr Mühe gegeben</i> ,“ genügt nicht. Was machst du anders, wenn du dir mehr Mühe gibst? Woran merkt es der Lehrer, was ist dann anders?
Den Zufriedenheitspunkt festlegen	Da die 10 eher einem Wunder gleicht, das nur selten erreicht wird, frage ich dich jetzt, wo bist du auf der Skala, wenn sich die Situation so verändert, dass du zufrieden bist und was ist anders?	In pädagogischen Veränderungssituationen herrscht immer viel Druck von aussen. Die Pädagogen sehen, dass dem Kind nicht mehr viel Zeit bleibt und wollen die Veränderung beschleunigen. Sie erleben aber oft (schmerzlich genug), dass Druck das Gegenteil bewirkt, von dem was wir wollen, nämlich Widerstand und der Prozess wird verlangsamt. Mit der Skala erkennt das Kind, was es will und erarbeitet Schritte, um sein Ziel zu erreichen. Wenn wir über den Französischunterricht sprechen, setzt die Schülerin ihren Zufriedenheitspunkt auf 3 und signalisiert damit, dass sie nicht viel zu investieren bereit ist. Wir widersprechen nicht, fragen aber, was sie tun muss, damit sie auf 3 bleibt und ob sie bereit ist, die Konsequenzen einer 3 auf sich zu nehmen.
Den nächsten kleinen Schritt beschreiben	Diesen Weg in Richtung Zufriedenheit zu gehen bedeutet harte Arbeit und geschieht in kleinen Schritten. Was wäre dein nächster Schritt und woran würdest du erkennen, dass er gelungen ist?	Es liegt in der Menschlichen Natur, das Ziel möglichst rasch und schmerzlos erreichen zu wollen und es fällt uns leichter zu sehen, was wir noch nicht erreicht haben, als das, was bereits gelungen ist. Mit der Konstruktion der kleinen Schritte wollen wir dem entgegenwirken und das Bewusstsein dafür schärfen, dass Veränderungen langsam sind und harte Arbeit bedeuten. Mit dem nächsten kleinen Schritt definieren wir auch Zwischenziele, wir machen sie klein und konkret.

Reflexionsebene



Alltagsebene

Lösungsorientierte Sprache

anerkennen

auf Ausnahmen achten

fragen statt sagen

umdeuten

Lösungsorientierte Gesprächsführung

Fragen zu Aussagen mit "nicht mehr Zielen":

Ich will nicht mehr an den rosaroten Elefanten denken, oder ich will keinen Seich mehr machen im Unterricht. "Was machst Du stattdessen?"

Die Wunderfrage:

"Stelle Dir vor, Du gehst heute abend zu Bett, und während Du schläfst, geschieht ein Wunder. Das Problem, dass du heute hierher gebracht hast, ist gelöst. Weil Du aber schliefest, hast Du nicht gemerkt, dass ein Wunder passierte. Woran merkst Du beim Erwachen, dass das Problem gelöst ist."

Die

Skalierungsfrage:

"Auf einer Skala steht '10' für den Zeitpunkt, da die Probleme, die in diesem Gespräch im Mittelpunkt stehen gelöst sind, und '1' steht für die Zeit, da es Dir ganz schlecht ging.. Wo stehst Du auf dieser Skala jetzt?"

Die Einstiegsfrage:

"Was muss in dieser Stunde geschehen, dass Du am Ende sagen kannst, es hat sich gelohnt?" oder "Was möchtest Du heute zur Sprache bringen und was erhoffst Du Dir vom Gespräch?"

Die

Ueberlebensfrage:

"Ich sehe, Du bist in einer ganz schwierigen Situation. Ich frage mich, wie Du Dich da überhaupt noch durchschlägst. Wie schaffst Du das?"

Die Beziehungsfragen:

"Was würde Deine Mutter sagen, wie Du von '2' nach '3' kommen könntest?"
"Was wird Dein Lehrer sehen, wenn das Wunder geschehen ist?"
"Was kann Dein Vater beobachten, wenn Du auf '8' bist?"

Die Frage nach den Ausnahmen:

"Gibt es Momente in Deinem Leben, in denen das Wunder bereits ein bisschen stattfindet?"
"Wann war das Problem das letzte Mal etwas weniger belastend?"
"Was kannst Du machen, dass Du diese Ausnahme oder Teile davon wiederholen kannst?"

Der Unterbruch:

Es wird für den Jugendlichen ein Feedback erarbeitet (Kompliment + Anregung). Dabei wird sein Leben so wie er es beschrieben hat grundsätzlich als seine Wirklichkeit akzeptiert.

Eine Anerkennung:

Durch das Hinweisen auf bereits Geleistetes und das Aufzeigen von potentiellen Möglichkeiten entsteht eine Ja-Haltung dem Jugendlichen gegenüber.

Eine Anregung:

Der Sinn der Anregung ist es, dem Jugendlichen in den kommenden Tagen eine Möglichkeit zu geben, Erfolg zu haben. Vereinfacht gesehen gibt es zwei Grundsätze:

1. Wenn etwas funktioniert, mach mehr davon
2. Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas anderes

Strategie lösungsorientierter Gesprächsführung

- ◆ **Was will der Klient?**
- ◆ **Was kann die Klientin tun?**
- ◆ **Was muss als Nächstes passieren?**

Struktur lösungsorientierter Gesprächsführung

1. Einstieg

- Erklärung, wie wir arbeiten
- Rahmen (Zeit, Bezahlung, etc.)
- keine Garantie, wir geben unser Bestes und Sie auch
- Fragen an den Klienten, wie er lebt

2. Auftrag, Ziel

- Was muss passieren, dass es sich für Sie gelohnt hat, hierher zu kommen?
- Der Klient darf soviel über das Problem erzählen, wie er für nötig hält.

3. Der Weg zur Lösung

- Angenommen, das Problem ist gelöst, was wäre dann anders in Ihrem Leben?
- Wunderfrage
- Ausnahmen
- Skala

4. Abschluss (Unterbruch)

- Wertschätzung
- Experiment

5. Folgegespräche

- Was ist besser?

Hilfreiche Sprache

Übe Dich im "Nicht-Wissen"

Verführerische Fragen: "Wie wäre es für Dich, wenn Du deinen Mann spontan umarmen würdest?"

Wie hast Du das gemacht, statt das hast Du aber gut gemacht.

Was tust Du statt dessen? Bei Negativzielen, ich will keinen Unfug mehr machen im Unterricht.

Frage nach Unterschieden. Was für einen Unterschied würde es machen, wenn Dein Mann seine Schuhe selber putzen würde?

Nimm-an-Fragen: Nimm an, Dein Lehrer würde Dir eine Note 6 ins Zeugnis schreiben, was wäre dann?

Verwende des andern Schlüsselwörter

Kreiere eine Ja-Atmosphäre und bleibe dabei

Wie war das hilfreich für Dich?

Wie-Fragen. Wie haben Sie das geschafft?

Du musst gute Gründe dafür haben, dass Du das so gemacht hast.

$\sum \frac{1.003}{42431} x \frac{(x+2)^{12}}{x-x^4} \left\{ \frac{4x}{1} - \frac{\Delta+y}{10-f} x - \frac{t'_{0,4}}{70} : 4 \right.$
 $= \frac{4P(2-y)}{x^4/50} \left. \right\} \times \frac{9 \times 6 \text{ mp. } x}{1} \parallel \frac{2047342890004}{0.10 > 574 \times \pi - m}$
 $R \sim E = mc^2 = \frac{14 \dots R}{3} \sqrt{1 \Delta} \approx ?(1)$
 = UND DANN PASSIERT
 EIN WUNDER! = $\Delta x \sim 0,1 \times 4 =$
 $A \sqrt{\frac{345,002}{(1+17)}} = \frac{u/00}{z=1}$
 $\gamma \odot \geq \underbrace{0,52 \times \pi + \pi x}_{\frac{1}{n}} = 1$
 $\frac{718994x^0}{501}$



ICH FINDE, AN DIESER STELLE KÖNNTEN SIE
 ETWAS PRÄZISER SEIN.

MÜLLER*

Wunderfrage

Erläuterungen nach Steve de Shazer

1. TEIL

Ich habe eine besondere Frage, vielleicht eine etwas ungewöhnliche Frage an Sie, sicher eine Frage, die etwas Fantasie braucht.

Pause ... Warten bis ein Signal kommt von den KlientInnen, wie eine kleine Erlaubnis und Aufforderung weiterzufahren.

Angenommen

Pause ... die Pause ermöglicht den KlientInnen neugierig zu werden, was da an Ungewöhnlichem und vielleicht Schwierigem verlangt wird.

Nachdem wir unsere Sitzung hier beendet haben, gehen Sie nach Hause und tun alles, was Sie üblicherweise auch tun, Sie erledigen Ihre Pflichten, nehmen das Nachtessen ein, schauen noch etwas fern und gehen dann zu Bett und schlafen.

Pause ... geben Sie den KlientInnen die Möglichkeit zu realisieren, dass es um ganz Gewöhnliches vielleicht doch nichts so Besonderes geht.

Und während Sie schlafen geschieht ein Wunder.

Pause ... Der Kontext, in dem das Wunder geschieht, ist der Alltag der KlientInnen. Die KlientInnen können sich also irgendetwas wünschen, es braucht keine Voraussetzungen.

Und die Probleme, die Sie heute hierher gebracht haben, sind gelöst, einfach so (mit den Fingern schnippen).

Pause Der Aufmerksamkeitsfokus der KlientInnen ist nun auf einem bestimmten Wunder, nämlich dem Wunder, dass die Probleme, die sie in die Beratung gebracht haben, verschwunden sind.

Aber, da dieses Wunder geschehen ist, während Sie geschlafen haben, wissen Sie nicht, dass es sich ereignet hat.

Pause ... Diese Art zu fragen ermöglicht den KlientInnen ihre Wunder zu konstruieren, ohne das Problem oder allenfalls damit verbundene Schritte miteinzubeziehen.

Wenn Sie am nächsten Morgen erwachen, wie werden Sie entdecken, dass das Wunder sich ereignet hat?

Warten lange warten! Als BeraterIn das Schweigen nicht unterbrechen, es ist nun an den KlientInnen zu sprechen und zu antworten. Auch wenn die erste Antwort der KlientInnen in den Augen des Beraters „unvernünftig“ scheint, schweigen und warten und so den KlientInnen die Gelegenheit geben, von sich aus zu vernünftigeren Antworten zu kommen.

2. TEIL

Ohne, dass Sie etwas erwähnen, wie werden andere Leute wissen, dass das Wunder geschehen ist?

Diese Frage hilft den KlientInnen, die Auswirkungen des Wunders auf ihnen wichtige Menschen zu beschreiben.

3. TEIL

Wann kam es in letzter Zeit vor, vielleicht während eines Tages, einer Stunde oder noch kürzer, dass die Situation ein wenig so war, wie am Tag nach dem Wunder?

Diese Frage soll bereits bestehende Ausnahmen sichtbar machen. Die Frage hilft den KlientInnen und BeraterInnen herauszufinden, ob das Wunderbild Handlungen und Verhaltensweisen umfasst, welche die KlientInnen bereits machen können.

4. TEIL

Auf einer Skala zwischen 0 und 10 (wobei 10 für den Tag nach dem Wunder steht und 0 wie die Situation war, als Sie diese Beratungsstunde abgemacht haben) wo würden Sie zwischen 0 - 10 sagen, dass Sie heute sind?

Diese Skala hilft den KlientInnen und BeraterInnen herauszufinden, wo sich der Klient in Bezug auf sein Ziel befindet.

Auf der gleichen Skala, wo würden Sie sagen, war die Situation, als für diese bestimmte Zeit, es ein klein wenig war, wie am Tag nach dem Wunder? Auf der gleichen Skala, was denken Sie, wo würden andere Leute sagen, dass Sie in solchen Momenten stehen?

Vorbereitung

Sich immer, allenfalls in Zusammenarbeit mit andern Fachpersonen, das Thema des Gesprächs überlegen und das bestmögliche Resultat formulieren. Daraus leitet sich ab, wer sich am besten als Gesprächsleiterin (GL) eignet und wer zum Gespräch eingeladen wird. Es ist für die Betroffenen nicht einfach, an solchen Gesprächen teilzunehmen. Meist müssen sie sich überwinden, um überhaupt zu kommen. Sie befürchten, von den Fachleuten kritisiert zu werden und ein weiteres Mal anhören zu müssen, was sie nicht recht machen. Wenn sie im Voraus wissen, worüber gesprochen wird und sie sich Hoffnung auf ein für sie gutes Resultat machen können, ist es für sie einfacher teilzunehmen und zu kooperieren.

Einstieg

Begrüssung, Würdigung, Vorstellung: Die Tatsache, dass die Betroffenen erscheinen, ist bereits ein Zeichen dafür, dass sie mit uns zusammenarbeiten wollen. Wir bemühen uns, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen. Eine gemütliche Ecke mit einem Blumenstrauß und Mineralwasser auf dem Tisch kann bereits genügen. Die Gesprächsleiterin stellt sich vor und sagt, dass sie ihr Bestes geben wird wie bestimmt auch alle andern, dass es aber bekanntlich keine Garantie für einen Erfolg gebe. Sie achtet darauf, die Lebenssituation der Menschen würdigend zu betrachten und dankt allen Teilnehmenden, dass sie sich Zeit genommen haben für dieses Gespräch. Sie drückt ihre Anerkennung aus dafür, dass man sich während der Arbeitszeit frei gemacht hat, was für alle Berufstätige schwierig ist.

Rahmenbedingungen vereinbaren: Die GL gibt die Arbeitsweisen bekannt (zB. Ich rede nicht mit allen gleichzeitig, manchmal frage ich den Vater und der Sohn schweigt und manchmal frage ich den Sohn und der Vater schweigt etc.) und legt mit den Teilnehmern den Zeitrahmen fest.

Ziel des Gesprächs: Die Gesprächsleiterin (GL) erkundigt sich nach dem Befinden der Klienten und ihren alltäglichen Verrichtungen und Sorgen. Dann gibt sie das Thema des bevorstehenden Gespräches nochmals bekannt und stellt die Einstiegsfrage: „in Bezug auf das heutige Thema, was ist Ihnen wichtig und muss unbedingt besprochen werden, gibt es zusätzliche Themen, die Sie besprechen möchten?“ Die GL nimmt nicht alle Themen auf, sie fokussiert auf das Wesentliche und sagt allenfalls, dass ein weiteres Thema zu einem andern Zeitpunkt besprochen werden müsste.

Beschreibung der aktuellen Situation

Blick auf die Ressourcen: Die Gesprächsleiterin entscheidet aus der Situation heraus, ob sie die Fragen zuerst dem Klienten, dem Umfeld oder einer andern Teilnehmerin stellt. Es ist meist besser die Experten nach den Klienten sprechen zu lassen, weil sonst die Klienten es nicht mehr wagen, ihre Sicht kund zu tun. Man erkundigt sich nach Gelungenem, und woran die Beteiligten es merken und wie man es geschafft hat. In dieser Sequenz betrachten wir ausschliesslich das, was sich in eine gute Richtung verändert hat, was nicht gelungen ist, lassen wir vorläufig noch weg. Alle Anwesenden werden einbezogen. Die GL äussert sich in der Regel nicht, schafft aber eine Verbindung zum Thema des heutigen Gesprächs. Es hat sich als hilfreich erwiesen, immer zuerst die Frage nach dem, was funktioniert zu stellen, auch wenn es davon wenig gibt, da dadurch ein Klima der Hoffnung und Motivation entsteht. Trotzdem sollte man nicht zu lang bei der Wertschätzung bleiben.

Das Problem zur Sprache bringen: Alle Teilnehmer dürfen sich zum Thema äussern. Die GL bittet, nur soviel vom Problem zu erzählen, wie nötig ist, um das Thema zu verstehen. Die GL nimmt die Sorgen und Klagen wertschätzend auf, fragt allenfalls, was anders wäre, wenn das Problem gelöst wäre, damit bereits ein Blick auf die möglichen Lösungen fällt und eine Zielvereinbarung in Sicht kommt.

Fachinformationen zum Thema einbringen: Sehr oft nehmen an diesen Gesprächen auch Fachleute teil, die zum Thema fachliche Informationen zu vermitteln haben. Der GL achtet darauf, dass im rechten Moment die Wissensvermittlung stattfindet. Sie wird als solche deklariert und von persönlichen Meinungen und Haltungen von Betroffenen unterschieden. Anschliessend fragt man die Betroffenen, wie sich ihre Haltung auf Grund der Fachinformation geändert habe.

Eine Zielvereinbarung erarbeiten

Ein gemeinsames, sich für alle lohnendes Ziel ausarbeiten: Aufgrund der Antworten auf die Frage nach den Sorgen und den Wünschen für die Zukunft und aufgrund der Fachinformationen wird nun eine Zielvereinbarung ausgearbeitet. Als Beispiel: Die GL fasst zusammen: „Ich sehe es ist Ihnen allen ein grosses Anliegen, dass Franz (ein 40-jähriger Epileptiker, der immer wieder Anfälle hat, weil er nicht auf Arzt und Pflegerinnen hört und macht, was ihm gerade in den Sinn kommt)) seine Krankheit in den Griff bekommt und in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen seine Medikamente nimmt und die ärztlichen Ratschläge diszipliniert befolgt.“

Mit der Skala den nächsten Schritt in Richtung dieses Zieles konkret ausarbeiten: Auf einer Skala von 0-10 wäre die 10, dass das Ziel vollständig und immer erreicht wäre; die 0 wäre das Gegenteil. Ist-Zustand erfragen und die Ressourcen sichtbar machen: Frage an alle: „Wo auf der Skala befindet sich nach Ihrer Sicht die Situation jetzt?“ Wir haben die Erfahrung gemacht, dass sich die Ansichten der Beteiligten meist decken. Wenn grosse Unterschiede sichtbar werden, fragen wir ganz einfach: „Was denken Sie, wie es dazu kommt, dass Ihr Verhalten von den Mitarbeiterinnen so anders beurteilt wird?“ und wir erkundigen uns, auf Grund welcher konkreten Ereignisse, die unterschiedlichen Einschätzungen zu Stande kamen. Dann machen wir die Ressourcen sichtbar, indem wir fragen: „Wie kommt es, dass Sie schon auf 2 sind, wie haben Sie das geschafft, woran merken Sie es?“ Wir fragen alle nach konkreten Beobachtungen, die zu dieser Sicht führen.

Die Bereitschaft des Menschen, an einer Veränderung zu arbeiten wächst mit seinem Gefühl von Kompetenz und seinem Wissen, dass ihm bereits Einiges gelungen ist. Darum sind die Fragen nach dem, was gelungen ist, von grosser Bedeutung. Dann den Zufriedenheitspunkt bestimmen: Da die 10 eher einem Wunder gleicht, das nur selten erreicht wird, frage ich jetzt alle: „Wo wären Sie auf der Skala, wenn sich die Situation so verändert hätte, dass Sie zufrieden wären und was wäre dann konkret anders?“ Aus dieser Beschreibung wird das langfristige Ziel abgeleitet, das aber meist erst nach harter Arbeit und oft einem langfristigen Prozess erreicht werden kann. In agogischen Veränderungssituationen herrscht immer viel Druck von aussen. Die Agoginnen sehen, dass nicht viel Zeit bleibt und wollen die Veränderung beschleunigen. Sie erleben aber oft (schmerzlich genug), dass Druck das Gegenteil bewirkt, von dem was sie wollen, nämlich Widerstand und dass der Prozess verlangsamt wird. Mit der Skala erkennen Klienten, was sie wollen und es können die nächsten kleinen Schritte erarbeitet werden, um ein formuliertes Teilziel zu erreichen. „Diesen Weg in Richtung Zufriedenheit zu gehen, bedeutet harte Arbeit und geschieht in kleinen Schritten. Was wäre Ihr nächster kleiner Schritt und woran würden Sie erkennen, dass er gelungen ist?“ Dieser kleine Schritt wird nun ganz konkret beschrieben: „Ich will bis zum nächsten Besprechungstermin der Mitarbeiterinnen freundlicher antworten, wenn sie mich auffordert, das Medikament zu nehmen.“ Durch Fragen und Erkundungen erarbeiten wir, wie er dieses Ziel erreichen will und welche Hilfe es von den Betreuerinnen, dem Umfeld und weiteren Personen braucht. Und dann fragen wir, wo er auf der Skala sein wird, wenn der Schritt gelungen ist. Dies ergibt dann den Inhalt der **schriftlichen Vereinbarung**. Es ist nützlich sie in Gegenwart aller Beteiligten möglichst konkret zu formulieren und durch die Unterschriften zu bekräftigen.

Abschluss des Gesprächs

GL macht eine wertschätzende Zusammenfassung und fragt dann, ob es noch etwas gebe, das vergessen wurde, etwas, das noch gesagt werden müsste. Dann Dank an alle Anwesenden für das Engagement.



Empfohlene Literatur

- Andersen, T.: *Das Reflektierende Team*, Dortmund, 1990
- Baeschlin, K.; Baeschlin, M.: *Einfach, aber nicht leicht*, Schriftenreihe „Einfach, aber nicht leicht“ Band 1, Winterthur, 2000
- Baeschlin, K.; Baeschlin, M.: *Fördern und Fordern*, Schriftenreihe „Einfach, aber nicht leicht“ Band 2, Winterthur, 2004
- Baeschlin, K.; Baeschlin, M.: *Lösungsorientierter Umgang mit sich selbst*, Schriftenreihe „Einfach, aber nicht leicht“ Band 5, Winterthur, 2007
- Baeschlin, K.; Baeschlin, M.; Wehrli, M.: *Der lösungsorientierte Ansatz als Handlungsmodell für den pädagogischen Alltag eines Schulheims* Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete VHN 64 (1995) 2
- Baeschlin, K.; Baeschlin, M.; Wehrli, M.: *Lösungsorientierte Familien-gespräche im Schulheim*, Sozialpädagogik 2/96
- Baeschlin, K.; Baeschlin, M.; Wehrli, M.: *Es kommt nicht drauf an, was der Lehrer sagt, sondern was der Schüler hört.*, Schweiz. Zeitschrift für Heilpädagogik 2/99
- Baeschlin, K.; Baeschlin, M.; Wehrli, M.: *Individuelle Förderung - die beste Suchtprävention*, Suchtmagazin 12/98
- Baeschlin, K.; Baeschlin, M.; Spiess, W.: *Strafe muss sein... muss Strafe sein?*, Pädagogik 11/06
- Baeschlin, L.; Haas, F.; Wehrli, M.; Wittwer, H.H.: *Lernen oder leiden?* Schriftenreihe „Einfach, aber nicht leicht“ Band 4, Winterthur, 2007
- Berg, I.K.: *Familien-Zusammenhalt(en)*, Verlag Modernes Lernen, Dortmund, 1992
- Berg, I.K.; Miller, S.D.: *Kurzzeittherapie bei Alkoholproblemen*, Heidelberg, 1993
- Berg, I.K.; Reuss, N.: *Schritt für Schritt*, Verlag Modernes Lernen, Dortmund, 1992
- Berg, I.K.; Kelly, S.: *Kinderschutz und Lösungsorientierung*, Verlag Modernes Lernen, Dortmund, 2001
- Berg, I.K.; Shilts L.: *Der WOWWW Ansatz*, Schriftenreihe „Einfach, aber nicht leicht“ Band 3, Winterthur, 2005
- Cammenga, S. und T.: *Mein Leben nach dem Missbrauch*, Freiburg, 2007
- De Jong, P.; Berg, I.K.: *Lösungen (er-)finden*, Verlag Modernes Lernen, Dortmund, 1998
- de Shazer, S.: *Wege der erfolgreichen Kurztherapie*, Stuttgart, 1991
- de Shazer, S.: *Das Spiel mit Unterschieden*, Heidelberg, 1992
- de Shazer, S.: *Muster familientherapeutischer Kurzzeit-Therapie*, Paderborn, 1992
- de Shazer, S.: *„...Worte waren ursprünglich Zauber“*, Verlag Modernes Lernen, Dortmund, 1996
- Durrant, M.: *Auf die Stärken kannst du bauen*, Verlag Modernes Lernen, Dortmund, 1996
- Eberling, W.; Hargens J.: (Hsg) *Einfach, kurz und gut*, Borgmann Verlag, Dortmund, 1997
- Eberling, W.; Vogt M.: (Hsg) *Kurzgefasst*, Borgmann Verlag, Dortmund, 1998
- Furman, B.; Ahola T.: *Die Kunst Nackten in die Tasche zu greifen*, Borgmann Verlag, Dortmund, 1996



- *Furman, B.: Es ist nie zu spät, eine glückliche Kindheit zu haben, Borgmann Verlag, Dortmund, 1999*
- *Furman, B.; Ahola T.: Twin Star, Heidelberg, 2004*
- *Furman, B.: Ich schaffs!, Carl-Auer Verlag, Heidelberg, 2005*
- *Hargens, J.: Erfolgreich führen und leiten – das will ich auch können, Dortmund, 2001*
- *Hargens, J.: Aller Anfang ist ein Anfang, Göttingen, 2004*
- *Hargens, J.: Lösungsorientierte Therapie, Dortmund, 2007*
- *Hubble, M.A.; Duncan, B.L.; Miller, S. D.: So wirkt Psychotherapie, Verlag Modernes Lernen, Dortmund, 2001*
- *Molnar, A.; Lindquist, B.: Verhaltensprobleme in der Schule, Borgmann Verlag, Dortmund, 1992*
- *Rotthaus, W.: Wozu erziehen?, Carl-Auer Verlag, Heidelberg, 1999*
- *Spiess W.: (Hsg) Die Logik des Gelingens, lösungsorientierte Beratung im Kontext von Pädagogik, Borgmann Verlag, Dortmund, 1998*
- *Steiner, T.; Berg, I.K.: Handbuch für Lösungsorientiertes Arbeiten mit Kindern, Heidelberg, 2005*
- *Vogt-Hillmann, M.; Burr, W.: (Hsg) Kinderleichte Lösungen, Borgmann Verlag, Dortmund, 1999*
- *von Foerster, H.; Pörksen, B.: Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners, Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg, 1999*
- *Walter, J.; Peller, J.: Lösungsorientierte Kurztherapie., Dortmund, 1994*
- *Watzlawick, P.; Weakland, J.H.; Fisch, R.: Lösungen, Verlag Huber, Bern, 1988*