

Unerschrockenes Hinwenden zum Co-Konstruieren von Lösungen

Von Tom Hansmann

„Problem talk creates problems, solution talk creates solutions“. Systemisch-lösungsorientierte Coaches werden diese Worte von Steve de Shazer wahrscheinlich noch sehr präsent haben. Viele Anfragen von AusbildungskandidatInnen lassen aber auch erkennen, dass die sofortige beziehungsweise sehr rasche Lösungsorientierung bei manchen Coaches die Frage entstehen lässt, ob damit nicht etwa eine Herabwürdigung der Kundschaft einher geht, ja vielleicht sogar das Erleben eines Gesichtsverlustes provoziert werden könnte. Oder anders gesagt, um eine Ausbildungskandidatin zu zitieren: „Muss sich eine Kundschaft nicht blöd vorkommen, dass sie es bislang nicht geschafft hat, alleine eine Lösung zu finden?“

„Solution Focused Brief Therapy“ (SFBT)

An dieser Stelle möchte ich ein Stück weit „ausholen“: Ab Mitte der siebziger Jahre wurde die lösungsorientierte Kurztherapie am „Brief Family Therapy Center“ (BFTC) in Milwaukee von Steve de Shazer, Insoo Kim Berg, Eve Lipchik und anderen Teammitgliedern entwickelt. Insoo Kim Berg beschreibt die „Triebfeder“ dieses neuen und damals revolutionären Ansatzes mit folgenden Worten:

„Developed from an inductive process and often described as coming from a >different paradigm<, SFTB differs from problem-solving approaches in its philosophy and techniques. We believe that the >problem-solving< paradigm, which is commonly accepted in most treatment models, can be described as a medical model. Contrasted with his, SFTB can be described as solution-building approach.“

Und weiter: „What separates SFTB ist the premise that the future is created and negotiated, and not a slave of the past events in a person’s life, therefore, in spite of past traumatic events, a person can negotiate and implement many useful steps that are likely to lead him/her to a more satisfying life.“

Die SFTB basiert auf der Annahme, dass es ein Irrtum sei, einen Zusammenhang zwischen einem Problem und seiner Lösung zu denken. *„Ganz im Gegenteil“*, so

Steve de Shazer, „*zeigt sich, dass der Prozess der Lösung sich von Fall zu Fall stärker ähnelt als die Probleme, denen die Intervention jeweils gilt.*“

Die zweite Annahme besteht darin, dass die Kundschaft („*Kunde kommt für uns von >kundig<*“) alle Ressourcen und Fähigkeiten besitzt, eine Verbesserung zu bewirken, wenn sie zu der Überzeugung gelangt, dass sich die Veränderung lohnen wird.

Change´s to be worthwhile itself

Damit wird auch klar, welche Funktionen etwa den Fragen „Was soll so bleiben, wie es ist?“, „Welche Funktion hat das Problem?“, Wer hat das größte Interesse daran, dass sich etwas verändert, wer das geringste?“ usw. zukommen:

Lösung bedeutet stets auch Loslösung von etwas, eine Trennung und somit einen Verlust. Jedes von einer Kundin/einem Kunden definierte Problem stellt aber bereits eine Lösung dar, die es wert ist, vom/von der Coach als konstruktive Leistung gewürdigt und anerkannt zu werden. Einerseits ist das Problem die momentan „beste“ Auflösung widerstreitender Strebungen, andererseits sind damit oftmals hohe „Kosten“ verbunden. Es geht darum, dass der Kundin/dem Kunden klar wird, welches die Vorteile der Nicht-Veränderung und die Nachteile einer Veränderung sind bzw. sein könnten. Die Konsequenz für die Problemauflösung besteht darin, dass die Kundschaft entweder ihre Sichtweise verändert, indem sie den Ist-Zustand nunmehr positiv bewertet, oder aber Änderungen ihres Verhaltens vornimmt, um vom als negativ bewerteten Ist-Zustand in einen von ihr positiv bewertet werden könnenden Soll-Zustand zu gelangen.

Pragmatisch heißt dies für die/den Coach, Fragen nach den Auswirkungen des „Problem-“ sowie des „Lösungsverhaltens“ zu stellen. „*Change is a constant process, stability is an illusion*“ - change sollte sich jedoch lohnen, wobei immer mit zu denken ist: „*Small change can lead to making a big difference in the future.*“ (Insoo Kim Berg)

Das definierte Problem ist die momentan „beste“ Lösung

Was wäre, wenn diese Ausführungen nunmehr andere Sichtweisen nahe legen würden? Gesetzt den Fall, dass Coaches nun gar nicht anders könnten, als das vom Kunden/von der Kundin definierte Problem als die momentan „beste“ Lösung auch angemessen zu würdigen? Besondere Relevanz hat diese Sichtweise vor allem dahin gehend, als sie es uns Coaches unter Umständen „erleichtert“, die KundInnen-Hoheit zu wahren und uns nicht in Versuchung zu führen, der

Kundschaft ihr definiertes Problem - also die momentan „beste“ Lösung - zu stehen. Und das Wort „Diebstahl“ wäre diesfalls durchaus angemessen.

Es stellt sich jedoch weiterhin die Frage: „Wie und was tun, damit - >trotz< Lösungsfokussierung - die Würdigung des Problems (= der Lösung) des Kunden/der Kundin nicht >zu kurz kommt?“

Wertschätzung bei analytisch-problemorientierter Vorgehensweise

Langes Analysieren und Untersuchen der definierten Problemrekonstruktion (*Anm. d. Verf.:* „Hilfesuchende“ bringen nicht das Problem, sondern eine Problemrekonstruktion in die Beratung mit) kann von der hilfesuchenden Person als besondere Wertschätzung wahr genommen werden (etwa: „Die nimmt sich Zeit für mich!“, „Der erkennt, wie schlecht es mir geht!“ usw.).

Im Sinne der bisherigen Ausführungen ist dies nur allzu gut verständlich: Das ausführliche gemeinsame Analysieren des Problems und somit der momentan „besten“ Lösung kommt oft als Interesse an und Würdigung der „Kosten“, die der/die Hilfesuchende dafür in Kauf nimmt, an. Rasch kann sich der Eindruck einstellen, dass die Schwere des Problems in besonderem Maße vom Berater/von der Beraterin gewürdigt wird.

Zweifelsohne kommt der analytisch-problemorientierten Vorgehensweise in diversen Kontexten ihre Berechtigung zu. Die „Fallstricke“ derselben sind jedoch ebenso bekannt: Lassen sich die Coaches in das Problemsystem „hinein ziehen“, so geschieht dies um den Preis der Verflüchtigung des angestrebten Problemlösungssystems. Kundschaft und Coach drehen sich in der Folge spiralförmig in einer sich oftmals verdichtenden „Problemtrance“, eine respektvolle „Verstörung“ („perturbance“) der Kund/innensicht bleibt womöglich auf der Strecke.

Wertschätzung bei lösungenorientierter Herangehensweise

- Menschenbild und Haltung signalisieren Wertschätzung

Systemisch-lösungsorientierte Coaches zeichnen sich durch das Menschenbild sowie die Haltung aus, welche die unabdingbare Basis für das Einsetzen der vielfältigen Fragestellungen sowie Interventionen darstellen. Die Leitlinien „Kooperieren“, „Offen legen“ und „Respektieren“ lebend - und unerschrockenes

Wertschätzen jedes Menschen als Original lässt sich nicht „verhindern“. Diese Haltung - so sie authentisch ist - macht sich verbal und nonverbal der Kundschaft gegenüber öffentlich.

- Wertschätzende Aufmerksamkeit „hebt“

Systemisch-lösungsorientiertes Beraten bedeutet, ressourcen- und kompetenzorientiert zu arbeiten. Die Würdigung des Gegenübers kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass die „Kosten“ und Beschwerlichkeiten der momentan „besten“ Lösung (= des Problems) unerschrocken anerkannt werden. Ein Beispiel: Kommt eine Kundschaft mit den Worten: „Mein Problem belastet mich sehr, ich konnte kaum kommen!“ zur Tür herein, so können wir unsere Wertschätzung - wenn angemessen - beispielsweise folgendermaßen mitteilen: „Ich ziehe den Hut vor Ihnen, dass Sie es doch geschafft haben, zu kommen.“ Wertschätzende Aufmerksamkeit bewirkt unter anderem, dass die Sorge der Kundin/des Kunden vor Veränderung vermindert wird.

- Probleme besitzen - ein Verdienst

Es ist ein Verdienst der Kundschaft, eine Lösung, die mit teilweise großen Beschwerlichkeiten verbunden ist, teils über lange Zeit aufrecht zu erhalten. Dies gilt es zu würdigen. Systemisch-lösungsorientierte Coaches nehmen das von der Kundschaft artikulierte Problem sehr ernst und bringen ihre Achtung zum Ausdruck, dass die Kundin/der Kunde sich „überwunden“ hat, eine externe Person um Unterstützung zu ersuchen.

- Aktive Wertschätzung

Das aktive Offen legen der Würdigung, dass die Kundschaft überhaupt gekommen ist, dass es bereits mutige Versuche der Kundin/des Kunden, eine Veränderung herbei zu führen, gegeben hat, die Anerkennung für die offensichtliche Schwierigkeit für die Kundschaft, das Problem zu lösen, ... - dies alles signalisiert Wertschätzung bei lösungenorientierter Herangehensweise.

Respektvolle Neutralität

Neutralität ist ein Begriff, der teils immer noch mit „keine eigene Meinung haben“ bzw. mit „kühler Distanziertheit“ gleich gesetzt wird. Eine Haltung respektvoller Neutralität ist in erster Linie nicht eine Frage der Absicht, sondern eine der Wirkung, wobei sich verschiedene Arten von Neutralität unterscheiden lassen:

- Neutralität gegenüber Personen: Diese ermöglicht es, nicht in Konflikte zwischen Personen bzw. verschiedenen persönlichen Anteilen systemisch „verstrickt“ zu werden, ermöglicht eine produktive „innere Distanz“ und erleichtert es, den Fokus der Aufmerksamkeit auf das „Dazwischen“ zu richten.
- Neutralität gegenüber Problemen bzw. Symptomen: Diese Art von Neutralität lässt es offen, ob der/die BeraterIn das Problem oder Symptom für etwas „Gutes“ oder „Schlechtes“ hält und somit in weiterer Folge, ob er/sie das Problem bzw. Symptom „weg machen“ oder dessen Erhalt fördern will. Gerade hier wird eine respektvoll-ambivalente Haltung gegenüber den Problemen gefördert, die sowohl das „Leiden“ daran als auch den möglichen Nutzen des Problems für die Aufrechterhaltung der Selbstorganisation des Kundschaftssystems anerkennt und würdigt. Eine solche Haltung macht gegen interventionistische kontextsensitive („Weg-mit...“-) Haltungen weitgehend immun.
- Neutralität gegenüber Ideen: Dabei bleibt offen, welche Problemerkklärungen, Lösungsideen, Werthaltungen bzw. Meinungen die/der BeraterIn bevorzugt. Diese Art von Neutralität ermöglicht das Offen halten des Beratungsverfahrens für andere und „bessere“ Ideen als jene des Beraters/der Beraterin.

Literaturhinweise:

De Shazer, Steve: Das Spiel mit Unterschieden – Wie therapeutische Lösungen lösen. Carl-Auer-Systeme Verlag, 3. Auflage 1998

Mücke, Klaus: Probleme sind Lösungen – Systemische Beratung und Psychotherapie. Klaus Mücke ÖkoSysteme Verlag, 2. Auflage 2001

Von Schlippe, Arist/Schweitzer, Jochen: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, 8. Auflage 2002

© Systworks Hansmann\Consulting – Tom Hansmann, Wien 2007

Systworks Hansmann\Consulting

► Systemische Beratung ► Coaching ► OE ► Supervision ► Training ► Wirtschaftsmediation

Mag. Tom Hansmann, MAS

A-1170 Wien, Hormayrgasse 19/23

Tel.: +43 (1) 676 52 88 174; Fax: +43 (1) 526 20 22

office@systworks.com

www.systworks.com