

## LoA 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.

## LoA Annahmen

- I. Probleme sind Herausforderungen, die jeder Mensch auf seine persönliche Art zu bewältigen sucht.
- 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.
- III. Es ist hilfreich und nützlich, dem Gegenüber sorgfältig zuzuhören und ernst zu nehmen, was er/sie sagt.
- IV. Wenn du dich am Gelingen und an den nächsten kleinen Schritten orientierst, findest du eher einen Weg.
- V. Nichts ist immer gleich, Ausnahmen deuten auf Lösungen hin.
- VI. Menschen beeinflussen sich gegenseitig. Sie kooperieren und entwickeln sich eher und leichter in einem Umfeld, das ihre Stärken und Fähigkeiten unterstützt.
- VII. Jede Reaktion ist eine Form von Kooperation, Widerstand auch.

Quelle: Baeschlin, Marianne und Kaspar (2015): Basisdokumentation. Grundlagen der lösungsorientierten Gesprächsführung. Winterthur, ZLB Zentrum für lösungsorientierte Beratung

<https://www.zlb-schweiz.ch/publikationen/downloads/> (Zugriff: 07.12.18)

## Die Suche nach Ressourcen: „Gold Schürfen“

- Was kann xy?
- Was freut xy?
- Wofür kann er/sie sich begeistern?
- Was macht er/sie gern?
- Was denke ich, würde er/sie wohl mögen?
- Worüber, denke ich, würde er/sie sich wohl freuen?
  
- Was mag ich an ihm/ihr? ...*tief durchatmen*...
- Worüber freue ich mich – für ihn/sie?

→ Alltagsbilder abrufen: differenziert, detailliert, wertschätzend!

→ Goldgräber Arbeit: Wühlen im Dreck, bis ich ein Goldkrümel finde!

→ Ich habe dabei immer das Ziel vor Augen: Das Gute für mein Gegenüber...

oder:

## Die Suche nach den guten Gründen

- Was könnte ihn/sie veranlasst haben
- Was möchte er/sie zeigen?
- Was drückt sein/ihr Verhalten aus?
- Welche Kräfte stecken dahinter?
- Welche Elemente ‚davon‘ möchte ich gerne hinüberretten?

→ Wie sieht mein Bild aus, wenn ein Goldkrümel strahlt?

→ Wie geht es mir selber dabei?

Thomas Markwalder

(siehe auch: Markwalder, Thomas (2014): „Gold schürfen«. Ermöglichungsdidaktik in Berufsintegrationsprozessen. In: Ryter, Annamarie / Schaffner, Dorothee (Hrsg.): Wer hilft mir, was zu werden? Professionelles Handeln in der Berufsintegration. Bern, hep Verlag.)

## WOWW – Work On What Works

Work on what works – arbeiten an dem und mit dem, was bereits geht – das scheint allzu einfach, banal und normal zu sein – und ist es im Ansatz auch: einfach, aber nicht leicht – und extrem wirkungsvoll! Wagn Sie den Versuch in Ihrem Alltag, in Ihrer Praxis. Es lohnt sich. Die Wirksamkeit ist vielschichtig!

### Basisgedanken des WOWW-Ansatzes

1. Wenn du etwas kannst, mach mehr davon!
2. Wenn etwas nicht kaputt ist, repariere es nicht!
3. Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas anderes!
4. Lösungen können einfach sein.
5. Veränderung ist! – konstant und unvermeidlich.
6. Immer eine Lupe dabei haben oder die Suche nach den kleinen Goldkrümeln.
7. Die Zukunft wird verhandelt und erschaffen.
8. Kleine Lösungen können zu grossen Veränderungen führen.
9. Die Lösung hängt nicht immer mit den Problemen zusammen.
10. Kein Problem passiert andauernd – die Suche nach den Ausnahmen.

Quelle:

Berg, Insoo Kim / Shilts, Lee (2005) Der WOWW Ansatz. Handbuch für lösungs-(er)schaffende Strategien im Unterricht. Winterthur, zlb. (Bearbeitung TM)

→ Die ersten Erfahrungen mit WOWW sind sehr spannend und geben zu Hoffnung Anlass. Basis-Erkenntnisse der Neurobiologie bestätigen den Ansatz: Cells that fire together, wire together!

### LoA-Werkzeugkiste

- **Fragen stellen** (Mäeutik) und damit die Gedanken auf die (gelingende) Zukunft lenken statt sagen, was falsch ist.
- **Visionen entwickeln, gute Ziele vereinbaren** (Poiesis). Der Gedanke an die Zielerreichung muss Lust auslösen (somatische Marker).
- **Die kleinen Fortschritte** im Alltag suchen (Gold schürfen) und offenlegen.
- **Komplimente geben** für Erfolge (und **versuchte** Erfolge): positives, interessiertes Feedback (Komplimente statt Lob)
- **Reframing / positive Konnotation**
- **Suche nach den guten Gründen** (und den verborgenen Bedürfnissen dahinter)
- **Mit Skalen arbeiten** (Skala 1 – 10)

# Reframing oder die Suche nach den guten Gründen

## Praxis zwischen Wissenschaft, Handwerk und Kunst

Reframing heisst Umdeuten, in einen anderen Rahmen stellen und ist eine elementare, wichtige systemische Interventionsform. Reframing weist auf die Kontextabhängigkeit von Verhalten hin. Ein Verhalten, eine Handlung in einem anderen, neuen Kontext, aus einem anderen Blickwinkel gesehen, bekommt eine völlig veränderte Bedeutung.

Beispiel: Ein Kind ruft während des Unterrichts immer wieder drein. Ich könnte das ja auch anders sehen und deuten: Das Kind hat etwas zu sagen, möchte seine Ideen kundtun.

Verweigerung zum Beispiel ist auch ein Ausdruck von Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen und zeugt von der Fähigkeit ‚nein‘ sagen zu können.

Oft führt auch die Frage oder die **Suche nach den guten Gründen** für ein Verhalten oder eine Handlung auf eine neue Spur: „Du musst gute Gründe haben, dass Du das oder das so machst; kannst Du mir etwas von Deinen guten Gründen erzählen?“

Eine **klare Trennung von Funktion und Verhalten** ist beim Reframing wichtig; hinter jedem Verhalten steckt ein Sinn (Eigen-Sinn).

Beim Schreien des Säuglings gelingt uns das (in der Regel) noch leicht, diesem einen Sinn zu geben und das Schreien mit einem Bedürfnis in Verbindung zu bringen. Das Schreien (als Verhalten) wird als Hinweis auf ein Bedürfnis gedeutet (Funktion). Bei diesem Beispiel erkennen wir die Kontextabhängigkeit schnell und merken, dass immer wieder auch Phantasie gefragt ist. Vielleicht schreit das Kind, weil es Hunger hat; ist es aber satt, wird es einen anderen guten Grund für sein Schreien haben (Schmerz, Blähungen, Unwohlsein auf dieser Welt etc.).

Die **Suche nach den guten Gründen** (nach der Funktion, nach dem Sinn) und die Umdeutung können so ebenfalls zu Ressourcen werden – nach dem Motto Milton Ericksons: „Das Problem ist die Ressource.“

...auch das Problem kann eine Ressource sein...

TM 2018

## Lösungsorientierte Gesprächsführung

als gewaltfreie Kommunikation in der sozialpädagogischen Arbeit

Das NEUE: Bedürfnisse klären und Fragen stellen (Mäeutik) statt Ratschläge geben und Anweisungen erteilen

Vom Problem zum Bedürfnis

Neuaustrichtung der Optik

Fokus weg vom Defizit, hin zur Ressource:

- Das **Bedürfnis** steht im Vordergrund: WER WILL WAS? Wer braucht was?
- **Zielfindung**: Annäherungsziele, Gestaltungsziele
- Suchen nach **Ressourcen** („Das Problem ist die Ressource.“ Milton Erickson)
- **Reframing**: Umdeuten (Jedes Handeln hat einen Sinn)
- **Nutzen des Problems** suchen (spez. Aspekt von Reframing)
- Fortschritte **suchen** und **festhalten** (Fokus auf das Richtige, was schon ist)
  - Skalafragen (Klassifikation: am wenigsten bis am meisten; Prozent; Skala 1 – 10)
  - Vergleichsfragen
  - Befindlichkeit
- **KlientIn ist DIE ExpertIn**
- Wertschätzung, Achtung, Wohlwollen, Wertschätzung, Wert-Schätzung...

Das Setting

→ gute Rahmenbedingungen schaffen

Was ist vor dem Gespräch zu beachten?

Wer hat wie eingeladen?

Wer ist dabei?

Wo findet es statt?

## Lösungsorientiertes Fragen als spezielle Form gewaltfreier Kommunikation

### A Einstiegsfrage

- **Was** brauchen Sie, welches ist Ihr Bedürfnis?
- **Was** denken Sie, wann hat sich das gemeinsame Gespräch gelohnt? Was ...

→ Offen kommunizieren, was die eigenen Anliegen sind.

### B Offene Fragen stellen / auffordern zum Erzählen

- Erzählen Sie mir doch bitte...
- Wie ist es, wenn...
- Woran erkennen Sie... Woran erkennen wir...

→ Zuhören

→ Fragen stellen statt Ratschläge erteilen

### C Zielfragen stellen

- **Wie** möchten Sie denn, dass es ist?
- Wie schaut das aus, wenn es gut ist? Aus unterschiedlichen Perspektiven...
- Wie sieht das gemeinsame Ziel aus? Wo treffen wir uns?

→ Wie könnte eine «gute Zukunft» aussehen?

### D Skalafragen

- Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Situation? Wo wäre das auf einer Skala von 1 – 10 ?
- Woran erkennen Sie, dass bereits am genannten Punkt sind?
- Was ist anders, wenn sie/wir den nächsten Schritt erreicht haben? Woran erkennen Sie das?

→ Würdigung des bisher Erreichten

→ Zustand der Zufriedenheit beschreiben lassen

→ Entwicklung in kleinen Schritten sichtbar machen

### E Zirkuläre Fragen

- Was denken Sie, was Ihr Verhalten bei x auslöst?
- Was denken Sie, wie sich y fühlt, wenn...?

→ Empathie ‚herstellen‘; Perspektivenwechsel ermöglichen...

### F Fragen nach Ausnahmen

- Wann ist ES nicht aufgetreten,
- warum nicht,
- was war anders,
- wie haben Sie/wir das geschafft?

→ Suche nach (unterstützenden) Ressourcen

## G Verschlimmerungsfragen

- Wenn Sie/wir Problem aktiv, absichtlich verschlimmern wollten: was würden Sie tun?
- Was würde dann passieren

→ Paraphrasieren

→ Non-verbales Verhalten, nicken, schweigen

## H Komplimentieren als spezielle Feedbackform (statt Loben)

- Interessierte Wertschätzung des Geleisteten
- Interessierte Wertschätzung der Offenheit
- Interessierte Wertschätzung der Bereitschaft
- Wertschätzung der erkannten Ressourcen

→ Echtes Interesse zeigen und Wahrnehmungen der KlientInnen ernst nehmen und bestätigen...

→ auf somatische Marker achten: Wann, wo erkenne ich feine affektive oder emotionale Regungen?

## I Beziehungsfragen

- Wer spielt welche Rolle im Beziehungsnetz
- Wie reagieren x und y wohl...

→ ...bedeutsame Andere herausfinden...

## K Wunderfrage → Diese Frage sehr zurückhaltend einsetzen!

- Angenommen über Nacht ist ein Wunder geschehen, Ihr Problem ist gelöst – und niemand hat davon etwas bemerkt...
- Was denken Sie, was am folgenden Morgen anders wäre?
- Wer würde was bemerken? Was würden Sie feststellen?
  
- Wenn Sie beschliessen würden, genau das zu tun – was wäre wie anders?
- Und wie wäre das für Sie? Wie fühlen Sie sich dabei?
- Gibt es Beispiele, wo das im Ansatz gelungen ist?
- Wie geschah das...

## L Fragen nach Nutzen

- wem nützt es, die Situation so zu bewahren?
- Wem nützt Veränderung?

## M Fragen als ob

- angenommen... / was wäre, wenn...; was, wenn nicht...

→ Unterbrechung als Pause für die eigene Reflexion

→ Anerkennung

→ Anregung

## LoA Elemente: Ressourcenbasierte, lösungsfokussierte Fragen

1. Arbeit mit Skalen: *„Auf einer Skala von 1-10 gemessen: Wo stehen Sie bezogen auf die Situation, das Ziel, das Training, die Befindlichkeit?“* ...wobei 1 sehr schlecht und 10 sehr gut bedeutet...
  - a. Was gewinnen wir mit dieser Frage? (engere Fokussierung)
  - b. Wozu kann sie dienen? (erweiterte Aspekte)
  
2. Skala-Schritte 1: *„Woran erkennen Sie, dass Sie bereits auf Pt. X sind? Und: Wie haben Sie das geschafft?“*
  - a. Was provozieren / bewirken diese Fragen?
  - b. Wozu können sie dienen?
  
3. Skala-Schritte 2: *„Wenn Sie den nächsten Schritt geschafft haben, woran könnten Sie das erkennen?“*
  - a. Was bringt / bewirkt diese Frage?
  - b. Wozu kann sie dienen?
  
4. Zukunftsfragen, Lösungszeitsprung, Zielorientierung: *„Wie könnte es sein, wenn es gut ist? Was ist dann anders? Was löst das aus (emotional, motivational)?“*
  - a. Was lösen wir mit diesen Fragen aus?
  - b. Wozu können sie dienen?
  
5. Gute Gründe für Handeln und Verhalten: *„Sie müssen gute Gründe für Ihr Verhalten haben. Können Sie mir etwas darüber erzählen? Was könnten das für Gründe sein?“*
  - a. Was passiert / geschieht durch diese Fragen?
  - b. Wozu können sie dienen?

### **Ebene SozialpädagogInnen/Lehrpersonen/BeraterInnen:**

6. Lösungsorientierter Umgang mit sich selber, Umgang mit Grenzen (Ich + Wir, Authentizität, Körpersignale / somatische Marker, ...): *„Was sagt / meldet mir mein Körper? Nehme ich das ernst?“*
  - a. Was passiert / geschieht durch diese Fragen?
  - b. Wozu kann sie dienen?
  
7. WOWW (work on what works!) und wenn etwas nicht geht, dann probiere ich einfach einen anderen Weg.
  - a. Wenn ich das auf mich anwende, was kann das für mich bedeuten?
  - b. Was löst das aus?